שאלון דירוג מעלה 2020

תוכן עניינים

א. אתיקה ארגונית וערכי יסוד 4

ב. עובדים..... 10

ג. גיוון והכלה..... 22

ד. אחריות ברכש 27

ה. תרומה לקהילה 31

ו. מעורבות חברתית של עובדים 34

ז. איכות סביבה..... 36

ח. ממשל תאגידי 52

ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי..... 56

תנאי הסף לדירוג והוראות כלליות

בדירוג מעלה 2020 ייכללו חברות העונות על אחד לפחות מהתנאים הבאים (יפורסמו בהתאם לשנתונים הרלוונטיים):

- ☐ חברות אשר נסחרו במאגר הבורסה לני"ע בתל אביב בתאריך הקובע 15.12.2019 עם מחזור הכנסות שנתי של מעל 320 מיליון ש"ח.
- ☐ חברות המדורגות בדירוג Dun's 100 של Dun&Bradstreet לשנה החולפת או דירוג החברות המובילות במשק של BDi Code בישראל
- ☐ חברות המצהירות לצורך השתתפות בדירוג כי מחזור המכירות או ההון העצמי שלהן ב- 2018 בישראל היה גבוה מ- 320 מיליון ש"ח
- ☐ חברות אשר השתתפו בדירוג מעלה 2019
- ☐ דירוג מעלה שומר לעצמו זכות בדיקה, התערבות והחלטה לגבי השתתפות חברה בדירוג במקרים חריגים, כפי שימצא לנכון.
- ☐ אלא אם כן נאמר אחרת, יש להתייחס במילוי השאלון לנתוני שנת 2019

מדדי מעלה

כל החברות הציבוריות בדירוג מעלה שנמצאות במאגר המניות המשמש למדדי המניות הרציפים של הבורסה מרכיבות את מדד מעלה בכפוף לחישוב המדד על ידי הבורסה לנירות ערך.

הועדה הציבורית לקביעת הקריטריונים 2020-2022

- **יו"ר הוועדה: אמנון נויבך, יו"ר הבורסה לנירות ערך**
- **ראשי וועדות המשנה:**

ד"ר עלי בוקשפן | תחומי אתיקה, המרכז הבינתחומי הרצליה

ד"ר מיקי הרן | תחומי איכות סביבה, הקריה האקדמית אונו

אמנון נויבך | תחום ממשל תאגידי וניהול ודיווח חברתי סביבתי, הבורסה לנירות ערך

אהובה ינאי | תחומי תרומה לקהילה ומעורבות עובדים, מתן

עו"ד ארנה לין | תחומי עובדים, גיוון והכלה ואחריות ברכש, משרד עו"ד ארנה לין

- **חברי הוועדה**

אלה אלקלעי - אי.בי.אי בית השקעות | פרופ' שרון ידין - המרכז האקדמי פרס | שרון אברהם וייס - אגודה לזכויות האזרח | עמית ברכה - אדם טבע ודין | פרופ' רות פלאטו שנער - המכללה האקדמית נתניה | מתי אהרון – אנטרופי | ד"ר אורלי רונן - ביה"ס הספר ללימודי סביבה ע"ש פורטר | פרופ' אהוד קמר - אוניברסיטת תל אביב | טל ילון - הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה | מרים כבהא - נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה | עירית הייטנר - משרד האנרגיה | ענבל בן ארצי – אי.בי.אי בית השקעות | ניר קנטור – התאחדות התעשיינים | יוסי גינוסר – פאהן קנה | יוסי היימן – ג'וינט אשל | לימור שאקו – רשת 13 | עינב אהרוני יונס – ג'וינט תבת | אפרת יצחקי – שיכון ובינוי | יוסי אקרמן – משרד הכלכלה

- **שותפים בוועדה מהחברות המדורגות**

צבי ביידא – שופרסל | רונית קרפול – Western Digital ישראל | אורן הלמן - חברת החשמל | עמית צימר – רפאל | מרב רטן - הראל

- **גורמים שותפים**

- בדיקה, ניתוח ומתן ניקוד בתחומי איכות סביבה | Greeneye
- סקירה וביקורת על תהליך הדירוג | ארנסט אנד יאנג ישראל
- חישוב וקביעת מדד מעלה בבורסה לנירות ערך | הבורסה לני"ע תל אביב

© כל הזכויות שמורות למעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית, 2020.

תמצית הניקוד

תחום נבדק	סך נקודות
א. אתיקה וערכי יסוד	15
ב. עובדים	14
ג. גיוון והכלה	9
ד. אחריות ברכש	10
ה. תרומה לקהילה	10
ו. מעורבות חברתית של עובדים	8
ז. איכות סביבה (בהתאם להשפעה סביבתית)	25 | 20 | 15
ח. ממשל תאגידי	9
ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי	5
סה"כ	**100 נקודות**
סה"כ כולל נקודות בונוס	**106 נקודות**

▶ **קריטריונים חדשים מסומנים בסימון (ח) . קריטריונים מעודכנים מסומנים בסימון (מ)**

א. <u>אתיקה ארגונית וערכי יסוד</u>

קוד אתי/קוד התנהגות ונספחיו הינם מסמכים שמסמנים את ערכי החברה, העקרונות והקווים המנחים בהיבטים שונים בכל פעילות החברה. הקוד האתי אמור לשלב שאיפות וחזון לצד סטנדרטים ברורים וממוקדים של "עשה ואל תעשה" על כיצד ליישם הלכה למעשה את הקוד האתי ולהדריך את החברה ועובדיה בכל פעילותיהם. קוד אתי הינו וולונטארי אך לרוב נחשב חשוב ומהותי כחלק מהתרבות הארגונית, מוניטין וציות. פרק האתיקה בדירוג מעלה בוחן האם הקוד האתי של החברה הוא עדכני ורלוונטי לפעילות החברה, את תהליכי ההטמעה והאפקטיביות שלו, קבלת משוב ודיאלוג מחזיקי עניין בנושא.

<u>קוד אתי עדכני ומותאם למאפייני הארגון</u>

1. האם קיים קוד אתי המפורסם לציבור באתר האינטרנט של החברה ומונגש למחזיקי ענין?[שאלת סף לפרק]
   - ☐ כן
   - ☐ לא

2. (מ) א. האם הקוד האתי מתייחס בין היתר לערכי היסוד של החברה הישראלית ובכלל זה מחויבות לשמירה על כבוד וזכויות אדם?
   - ☐ כן
   - ☐ לא

ב. לאילו מהנושאים הבאים קיימת התייחסות בקוד האתי הכתוב והמפורסם של החברה?

- ☐ יושרה ואמון
- (ח) ☐ **הגנת פרטיות של לקוחות**
- (ח) ☐ **הגנת פרטיות של עובדים**
- ☐ אי אפליה ושוויון הזדמנויות
- ☐ קשרים בינאישיים בין עובדי החברה
- ☐ מניעת הטרדה (בין היתר על רקע גזע, דת ומין, זהות מגדרית וזהות מינית)
- ☐ הנחיות בדבר קבלת מתנות וטובות הנאה
- ☐ מידע סודי ומידע פנים
- ☐ שוחד ושחיתות
- ☐ ניגוד עניינים
- ☐ פעילות פוליטית
- ☐ שקיפות בקשרים אישיים עם לקוחות ומחזיקי עניין
- ☐ תחרות הוגנת כולל איסוף מידע על מתחרים
- ☐ יחסים עם ספקים
- ☐ יחסים עם בעלי מניות ומחזיקי חוב
- ☐ קשרי ממשל
- ☐ קשרי קהילה

- ☐ אחריות סביבתית
- ☐ איכות חיי העובדים
- ☐ טובת הלקוח
- ☐ אי ניצול לרעה של כוח החברה
- ☐ **תקפות ואמיתות בדיווחי החברה מהימנות** ח
- ☐ **האחריות האישית של עובד ביחס לדרישות ממונים (לדוגמה, בהקשרים אתיים, עובד רשאי ואף מצופה ממנו להצביע על כשלים אתיים למרות הנחיות שונות מצד ממונים)** ח
- ☐ אחר:_____

3. ח האם הקוד האתי של החברה מותאם לסקטור העסקי ולמאפייני הפעילות הייחודיים שלה? (נקודה אחת)
   - ☐ כן . אנא פרטו נקודות ייחודיות המשקפות זאת:_____
   - ☐ לא

4. מ האם הקוד האתי נסקר ונבחן במהלך השנתיים האחרונות על מנת לבדוק את הרלוונטיות והעדכניות שלו, לרבות בתהליך של שיתוף עובדים (או לחלופין נכתב ועודכן במהלך השנתיים האחרונות), בתהליך אשר כלל דיון ואישור בהנהלה ו/או דירקטוריון החברה (נקודה אחת)
   - ☐ כן
   - ☐ לא

5. במידה והחברה היא חלק מקבוצת אחזקות ו/או מקיימת קשרים עסקיים עם חברות בנות, אחיות וכדומה: האם הקוד האתי כולל גם התייחסות ספציפית להיבטים אתיים במערכת יחסי הגומלין בין החברות במסגרת הקשרים העסקיים (במידה שבהם חלה רגולציה, יש לסמן: לא רלוונטי) (חצי נקודה)
   - ☐ כן. אנא פרטו:_____
   - ☐ לא
   - ☐ לא רלוונטי

6. האם החברה **בחנה את מידת הרלוונטיות עבורה** של ההנחיות הבינלאומיות העדכניות לעסקים בדבר שמירה על זכויות אדם? (חצי נקודה)

מסגרות בינלאומיות לשמירה על זכויות אדם כתוצאה מפעילות עסקית מבוססות על מספר אמנות בינלאומיות והבולטות שבהן:

1. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*
2. *UN Guiding principles on business and Human Rights*

רוב הפעולות של חברות עסקיות בתחום מבוססות על ניהול סיכונים וההשפעות שלהן על זכויות אדם כפועל יוצא מאותן אמנות בינלאומיות. זכויות אדם כוללות בין היתר את הזכות לרמת חיים נאותה, לתנאי עבודה הוגנים, לפרטיות, לחופש דעה ועיסוק, לרמת חיים נאותה (בריאות, מזון) ועוד. על חברה עסקית לשלב התחייבות לשמירה על זכויות אדם במדיניות החברה ולהתחייב אליה בפעילות העסקית של החברה. מסמך ראגי לזכויות אדם ממליץ לחברות עסקיות

לערוך בדיקת נאותות בנושא זכויות אדם בכדי לזהות, לצמצם ולתקן את הפגיעה הפוטנציאלית שלהם בזכויות אדם כתוצאה מפעילותם העסקית.

☐ כן

☐ לא

<u>הטמעה שוטפת ואפקטיבית</u>

7. האם יש בחברה מנגנון (כגון ממונה אתיקה, ועדת אתיקה וכו'), אשר עליו מוטלת האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישומו של הקוד האתי, להטמעתו, לאכיפתו, לבקרה עליו, ולדיווח להנהלה /לדירקטוריון על מידת האפקטיביות שלו? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

8. אנא סמנו אילו מדדים ויעדים משמשים את החברה להטמעה של תכנית האתיקה בחברה (סימון שלושה סעיפים ומעלה – נקודה אחת. סימון שני סעיפים – חצי נקודה)

8.1. אחוז העובדים אשר עברו מבחן אתיקה

8.2. אחוז העובדים אשר עבר הדרכה בנושא אתיקה

8.3. אחוז היחידות/מחלקות שעברו הדרכה בנושא אתיקה

8.4. מספר הפניות לקו האנונימי

8.5. מספר הפניות לממונה אתיקה

8.6. מספר הפניות אשר הצריכו טיפול משמעותי (אפיוני הפניות לפי תחומים, נושאים, מחלקות ועוד).

8.7. אחר:_____

8.8. אין מדדים ויעדים

(ח) 9. **היקף הכיסוי ואופן הביצוע של תכנית ההדרכה לקוד האתי:** (דיווח על 75% ומעלה בהדרכת עובדים - נקודה אחת. דיווח 75% ומעלה בספקים או שותפים עסקיים בחתימה או הדרכה- נקודה אחת)

א. *אנא פרטו את אחוזי הכיסוי של תכנית ההדרכה בהתאם:* (שתי נקודות)

	אחוז שחתמו על הקוד האתי בשנתיים האחרונות	*אחוז שעברו הדרכה על הקוד האתי בשנתיים האחרונות*
עובדים	%	%
ספקים וקבלני משנה	%	%
שותפים עסקיים	%	%

ב. אנא פרטו על אופן הביצוע של תכנית ההדרכה לקוד האתי: (מידע)

_____

10. אנא סמנו אילו פעולות תקשור פנימי נערכות בחברה באופן התומך בקיומה של שיחה שוטפת על היבטים אתיים בהתנהלות החברה ומחויבות ההנהלה לכך: (סימון שלושה סעיפים ומעלה – נקודה אחת. סימון שני סעיפים – חצי נקודה)

10.1. התייחסות לדילמות וסוגיות אתיות בפעילות החברה בפרסומים לעובדים

10.2. התייחסות לדילמות וסוגיות אתיות במפגשי עובדים עם הנהלה ומנהלים בדרגי ביניים

10.3. שילוב היבטי אתיקה בחברה בימי אוריינטציה לעובדים חדשים

10.4. שילוב שיחות, הרצאות, ודיונים על היבטים אתיים בהתנהלות החברה באירועי חברה

10.5. פורטל פנימי, בלוג או פורום פנימי הכולל סיפורי מקרה של טיפול בנושא בחברה

10.6. העברת משחקים / שאלונים אינטראקטיביים המתייחסים להיבטים אתיים בהתנהלות העסקית

10.7. הרצאות העשרה בנושא

11. האם קיים בחברה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות, המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות (דוגמאות: מספר טלפון של קו חם אנונימי, אתר אינטרנט, אימייל, נציב תלונות, דלת פתוחה, אחר) ? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

12. האם היבטים אתיים נכללים בעת מתן הערכה, משוב וקידום עובדים ומנהלים ? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

13. האם לחברה יש תכנית ציות/ אתיקה או מדיניות/ נהלים שנועדו להטמיע באופן אפקטיבי התנהלות אתית ולמנוע שוחד ושחיתות, הנגישים לכל הדירקטורים/ מנהלים/ עובדים/ יועצים/ שותפים עסקיים בתחומים הבאים: (סימון שני סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

(ידוע כי חלק מהסעיפים עשויים להיות לא רלוונטיים לחלק מהחברות)

13.1. קבלת ומסירת מתנות וטובות הנאה

13.2. אירוח, אירועי תרבות פנאי והוצאות (איזה הוצאות מותר להוציא, כיצד רושמים אותן, קבלות)

13.3. הזמנת לקוחות לנסיעות עסקיות לחו"ל וסוג ההוצאות שניתן להחזיר להם (לדוג': קיום תכנית נסיעה למטרות עסקיות, הגבלה במחלקת טיסה, הגבלה בעלות בתי מלון, הגבלה באש"ל כנגד חשבוניות בלבד, אישור מהממונה הישיר של הלקוח שטס לחו"ל, פגישות עם לקוחות בחו"ל, וכד').

13.4. תרומות וחסויות [כיצד מתועד, בדיקת ניגוד אינטרסים וכו']

13.5. בדיקת רקע ואמינות של ספקים/ יועצים ושותפים עסקיים, בעיקר עבור אלו המעורבים בתהליכי המכירה של הארגון או המייצגים את הארגון מול רשויות ממשלתיות

13.6. הנחיית סוכני משנה בפעילות בחו"ל.

14. האם החברה קבעה אמנה/מדיניות/עקרונות או כל מסמך רלוונטי המפורסם פומבית באופן מקוון שמנחה את העבודה מול הלקוחות/צרכני החברה, המתייחס בין השאר להיבטים אתיים במערכת היחסים בין החברה ללקוחותיה, הנובעים מהערכים הקבועים בקוד האתי של החברה? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

15. האם ההכשרות, ההדרכות ותהליכי המכירה והשירות כוללים בין היתר התייחסות להיבטים אתיים בסיטואציית השירות והמכירה האופיינית לחברה ולסקטור העסקי בו היא פועלת? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

16. האם החברה קבעה אמנה/מדיניות/עקרונות או כל מסמך רלוונטי אחר המתייחס בין השאר להיבטים אתיים במערכת היחסים בין החברה לבעלי המניות ומחזיקי חוב - הנובעים מהערכים הקבועים בקוד האתי של החברה – ואשר גם מנחה את ההתנהלות מול נציגי משקיעים ומחזיקי חוב? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

☐ לא רלוונטי

ח 17. **הגנת פרטיות**: *ארגונים גדולים המשרתים מספר רב של מחזיקי עניין ושפועלים גם גלובאלית, צריכים להקפיד ולהשקיע בשמירת הנתונים והמידע הנמצא ברשותם. בסיס מידע והגנת מידע לא יעילים, ניהול לא ברור של מידע אישי וכו' עלול לחשוף חברות לסיכונים רבים במקרה של דליפת מידע או שימוש במידע למטרות שלא לשם כך נאסף. על מנת להימנע מהוצאות משפטיות, פגיעה במוניטין וכו', על החברות לקבוע מדיניות רשמית ולבצע מספר פעולות להגנה על פרטיות והגנת הנתונים.*

אנא פרטו אילו פעולות מבצעת החברה על מנת להקפיד על שמירת פרטיות וסודיות המידע של מחזיקי העניין שלה: (סימון סעיף אחד ומעלה - חצי נקודה)

17.1. הגדרת מדיניות הגנת פרטיות ונהלים לטיפול בהפרות

17.2. מתן הדרכה שנתית לכלל העובדים בדבר הגנה על פרטיות

17.3. הקמת מוקד תמיכה לעובדים ומחזיקי העניין של החברה בנושא (לצורך מענה על סוגיות ושאלות, בירורים, הגשת תלונות וכו')

משוב ודיאלוג מחזיקי ענין על היבטים אתיים בהתנהלות החברה

18. האם נערכו בשנתיים האחרונות סקרים/בדיקות בקרב מחזיקי עניין שונים אשר בדקו בין היתר את עמדותיהם ביחס להיבטים אתיים בהתנהלות החברה. אנא דווחו באילו מחזיקי עניין בוצעו בדיקות אלו? (סימון סעיף אחד - נקודה. סימון שני סעיפים – 2 נקודות. סימון שלושה סעיפים – 3.5 נקודות)

- ☐ עובדים
- ☐ לקוחות/צרכנים
- ☐ ספקים וקבלני משנה
- ☐ שותפים עסקיים
- ☐ נציגי משקיעים ומחזיקי חוב (ניתן לדווח על ניתוח פניות/שאילתות לחברה בנושא ולא בדיקה פרואקטיבית)

ח 19. **האם ממצאי הסקרים הנ"ל נידונו בין השאר במסגרת הבחינה הדו שנתית של הקוד האתי?** (חצי נקודה)

- ☐ כן
- ☐ לא

ח 20. **האם החברה החילה על עצמה/הצטרפה באופן וולונטארי ליוזמות/תכניות/חוזים רגולטוריים מטעם משרד או גוף ממשלתי המשקפות אחריות תאגידית?**

המונח חוזה רגולטורי מתייחס להסכמה בין גוף מנהלי רגולטורי לגורם פרטי/עסקי בדבר הבנות הדדיות והחלפת תמורות, שחלקן או כולן קשורות באסדרת פעילותו של אותו גורם. החוזה הרגולטורי מתאפיין במתן הקלה רגולטורית על ידי רגולטור שלטוני בתמורה לנטילת מחויבויות וולונטריות על ידי גורם פרטי/עסקי.

- ☐ כן. אנא פרטו:_____
- ☐ לא

עמידה ברגולציה - גילוי נאות

ח 21. **האם התקיימו כנגד החברה ו/או נושאי משרה בה (בשנה החולפת ועד למועד הדיווח) הליכים פליליים ו/או הליכי אכיפה מנהלית ו/או הוטלו קנסות על החברה, על ידי רשות רגולטורית (כגון רשות לני"ע, רשות להגנת הפרטיות, רשות להלבנת הון, משרד האוצר וכו')**? (סימון סעיף 3 - מינוס נקודה. סימון סעיף 4 – מינוס נקודה וחצי).

21.1. לא קוימו שום הליכים משפטיים או מנהליים שחייבו או הרשיעו את החברה בנושא

21.2. כן: מתקיימים הליכים משפטיים או מנהליים אך עדין לא ניתנה בהם החלטה. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה:_____

21.3. כן: הושתו קנסות על החברה בנושא. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה:_____

21.4. כן: ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה:_____

ב. עובדים

22. האם ננקטו הליכים כנגד החברה בדבר עבירות על חוקי מגן ב 4 השנים האחרונות? במידה וכן, אנא פרטו:
(סעיפים 1+2 - אפס נקודות. סעיפים 3+4 - מינוס נקודה. סעיף 5 - מינוס נקודה וחצי)

22.1. לא קוימו שום הליכים משפטיים או מנהליים שחייבו או הרשיעו את החברה בנושא

22.2. מתקיימים הליכים משפטיים או מנהליים אך עדין לא ניתנה בהם החלטה

22.3. הושתו קנסות מנהליים על החברה בנושא. אנא פרטו:_____

22.4. הושתו עיצומים כספיים על החברה בנושא מכוח החוק להגברת אכיפה. אנא פרטו האם מדובר בעבירה נמשכת, חוזרת, או בנסיבות מחמירות. אנא פרטו: _____

22.5. ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה

2016	2017	2018	2019

23. בעת קליטת עובד חדש, האם החברה מפרטת באופן מלא וברור ובשפתו של העובד את זכויותיו ותנאיו תוך התייחסות מלאה לתחומים הבאים: (חצי נקודה)

- דרישות התפקיד
- ממונה ישיר
- מרכיבי ותנאי השכר
- זכויותיו הסוציאליות לרבות ההפרשות לפנסיה
- אחר. אנא פרטו:_____

☐ **כן**

☐ **לא**

(ח) 24. ***סקרי עובדים***

א. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות סקרי עובדים על תפיסות העובדים ושביעות רצון מהארגון, ופרסמה את תוצאותיו לעובדים (בפלטפורמה על פי החלטת החברה ובצורה מלאה או מתומצתת) (חצי נקודה)

☐ כן. אחוז עובדי החברה אשר השתתפו בסקר:_____

☐ לא

(ח) ב. *בשנים האחרונות גוברת המודעות לצורך ביצירת סביבת עבודה המעודדת שוויון הזדמנויות על פי מגדר והבדלי תפיסות בין קבוצות גיל שונות של עובדים.* **האם תוצאות הסקר נבחנות גם על פי מאפיינים שונים כגון גברים/נשים, קבוצות גיל ועוד?** (שאלת מידע)

☐ כן. אנא פרטו את המאפיינים הנבדקים_____

☐ לא

ח ג. האם בעקבות ניתוח תוצאות הסקר על פי המאפיינים אשר פורטו בסעיף ב', אותרו נושאים הדורשים טיפול מבחינת ניהול יחסי העבודה בחברה? (שאלת מידע)

אנא פרטו_____

25. האם קיימת בחברה התארגנות עובדים?

☐ כן

☐ לא

א. במידה והתשובה חיובית - האם קיימים נהלים והנחיות המנחים את המנהלים הבכירים, מנהלי הביניים ומנהלי משאבי אנוש על מרחב הפעולה של המעביד בסביבה בה פועל ועד עובדים? (סימון כן - חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

ב. במידה והתשובה לא - האם יש נהלים והנחיות המנחים את המנהלים הבכירים ובדרגי הביניים בדבר הפסיקה והחקיקה המסדירים את מרחב הפעולה של המעביד ביחס להתארגנות עובדים בשלבים השונים של התהליך? (סימון כן - חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

<u>סביבת עבודה בטוחה ותומכת</u>

26. *הטרדה מינית הינה תופעה חברתית רחבה הפוגעת בכבוד האדם, בכבודו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. השלכותיה של הטרדה מינית במקום העבודה מהדהדות במעגלים רחבים בארגון.*

האם החברה קבעה ממונה למניעת הטרדה מינית שעבר הכשרה לשם מילוי תפקידו? (שאלת סף)

☐ כן

☐ לא

ח **במידה וכן, כיצד פועלת החברה על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות מיניות** (סימון חמישה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

26.1. קביעת תקנון למניעה ולטיפול בהטרדה מינית בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים של הארגון

26.2. מינוי נאמנים למניעת הטרדה מינית העונה לצרכים של ארגונים גדולים ומבוזרים

26.3. השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה של לפחות שעה אחת בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה במהלך השנה החולפת

26.4. במסגרת ההדרכות - מתן דגשים למנהלים בארגון באשר לאחריותם לקחת חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית

26.5. תקשור שוטף לעובדים והמנהלים

26.6. "קו חם" להגשת תלונות

26.7. "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה

26.8. שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים ומתן הודעה בכתב באשר לאמצעים למניעת הטרדה מינית

26.9. קיום דיון הנהלה שנתי בנושא

26.10. פרסום נהלי הליך בירור תלונה

26.11. מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה

26.12. אחר. אנא פרטו:_____

*לפירוט נוסף, ראו קוד וולונטארי מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה מאת איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי הטרדה מינית ומכון התקנים הישראלי

ח 27. *התעמרות במקום העבודה הנה התנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה ושמייצר סביבת עבודה עוינת.* **אילו פעולות מקיימת החברה להבטחת תרבות ארגונית מכבדת לכלל העובדים ובעיקר ביחסי ממונים, אשר מטרתן הפחתת אירועי התעמרות בעבודה:** (סימון שני סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

27.1. קביעת תקנון למניעה ולטיפול בהתעמרות בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים של הארגון

27.2. מינוי ממונה למניעת התעמרות בעבודה

27.3. השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה או הסברה בדבר איסור התעמרות בעבודה ומניעתה בשנתיים האחרונות

27.4. במסגרת ההדרכות - מתן דגשים למנהלים בארגון באשר לאחריותם לקחת חלק פעיל ומוביל במניעת התעמרות בעבודה

27.5. תקשור שוטף לעובדים והמנהלים

27.6. "קו חם" להגשת תלונות

27.7. "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה

27.8. שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים באשר לאמצעים למניעת התעמרות בעבודה

27.9. פרסום נהלי הליך בירור תלונה

27.10. מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה

27.11. אחר. אנא פרטו:_____

ח 28. **אנא סמנו כיצד מתמודדת החברה עם נושא הבטיחות והגהות בעבודה:** (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

28.1. מינוי בפועל של ממונה על בטיחות בעבודה כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה תשי"ד 1954.

28.2. הצגת מדיניות בתחום הבטיחות

28.3. קביעת תכנית יעדים בתחום הבטיחות: כדוגמת מדד ה OSHA [מדד המנרמל את מספר התאונות אל מול מספר שעות העבודה שהושקעו, מספר ממוני בטיחות לכל 100 עובדים, אחוז נאמני בטיחות וכו'].

28.4. השקעה של החברה בפרויקטים בתחום הבטיחות

28.5. קיום מבדקי בטיחות פנימיים

28.6. קיום ועדת בטיחות שלפחות חצי מחבריה הם עובדים

28.7. אחר.

מ 29. **אפקטיביות בעבודה משפחה ופנאי: אילו מהפעולות הבאות של החברה מעוגנות בנהלים פורמליים ו/או מדיניות פורמאלית של החברה?** (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

29.1. המלצה על יום בשבוע של סיום עבודה בשעה מוקדמת

29.2. מתן אפשרות לשעות עבודה גמישות

29.3. הגדרת יום-יומיים בשבוע בהם לא מתקיימות ישיבות אחר הצהריים או נוהל המחייב מתן הודעה מוקדמת בקביעת ישיבות עבודה בשעות אחר הצהריים

29.4. הכרה חלקית ומתואמת של הסדר עבודה מהבית, ע"פ קריטריונים שייקבעו ובאישור הגורם המוסמך.

29.5. אפשרות מוסדרת של חזרה מדורגת מחופשת הורות, להורים המעוניינים בכך.

29.6. הדרכת הממונים והדרכת העובדים בנושא עקרונות תומכי משפחה

29.7. מתן אפשרות לעבודה לפי בנק שעות שבועי, חודשי או שנתי

29.8. הגדרת משרת הורה

29.9. מתן אפשרות ליציאה לחופשה בתשלום/ללא תשלום במועדי חופשות בי"ס, גנים ו/או בחינות אוניברסיטה

ח **29.10. בדיקה תקופתית אחר אחוז העובדים אשר עבדו מעל 50 שעות בשבוע**

ח **29.11. מדידה ועידוד מוסדר לניצול ימי החופשה של עובדי החברה**

30. **בטיחות בדרכים של עובדי החברה: אנא סמנו פעולות שמתבצעות בחברה**: (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

30.1. מיפוי מצב הבטיחות ברכבי החברה כולל רכבי ליסינג (תאונות, קנסות, כמעט ונפגע...)

30.2. קביעת תכנית עבודה בתחום שכוללת מדדים ויעדים

30.3. קיום הדרכות עיוניות ו/או מעשיות בנושא אחת לשנתיים

30.4. תקשור שוטף בנושא

30.5. מעקב מאפייני נהיגה (עפ"י נתוני קופסא ירוקה)

30.6. הטבות לעובדים אשר נוהגים בבטחה

30.7. אחר (כדוגמת הקטנת נסועה, הדרכות בסימולטור לעובדים וכו').

30.8. אנא פרטו:_____

31. **קידום בריאות עובדים: אנא סמנו פעולות שמתבצעות בחברה**: (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

31.1. הערכת בריאות העובדים: בדיקות/עזרה במימון בדיקות סיקור (כגון משקל, מדידת לחץ הדם, כולסטרול וכו').

31.2. פעילות להעלאת מודעות בנושא חיסונים ו/או מתן חיסונים לעובדים במקום העבודה (למשל כנגד שפעת)

31.3. עידוד פעילות גופנית כגון: תשתיות (חדר כושר) ואפשרות להתאמן בזמן העבודה, הסדרים (סיוע במימון) למועדוני ספורט מחוץ למקום העבודה

31.4. עידוד פעילות גופנית כגון: ימי ספורט, קבוצות ספורט והדרכות קבוצתיות בנושא

31.5. עידוד גמילה מעישון כגון: פעילות העלאת מודעות, סיוע בקורס גמילה

31.6. עידוד תזונה בריאה כגון: התאמת התפריט במקום העבודה, במכונות המכירה, קורסי תזונה בריאה וייעוץ.

31.7. הנדסת אנוש/ארגונומיה בתחנות עבודה כגון: התאמה ארגונומית של תחנות העבודה לעובד לפי צרכיו, הצעת חלופות לאנשים עם צרכים ספציפיים.

ח 31.8. מתן כלים ועזרה בהתמודדות עם מצבים נפשיים אישיים (לחץ, דכאון וכו'): הדרכות, סבסוד טיפולים בנושא וכו'

ח 32. **קידום רווחה אישית וכלכלית: אילו פעולות מבצעת החברה:**

א. <u>בסיס :</u> (סימון שני סעיפים ומעלה – נקודה)

פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו	אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת
32.1. הפעלת/סבסוד קייטנות לילדי עובדים		
32.2. מימון/סבסוד ביטוח בריאות		
32.3. מתן הלוואות בתנאים נוחים		
32.4. שכר מינימום מוגדל		
32.5. תמיכה באירועי חיים (חתונות של העובדים ו/או ילדי עובדים וכד')		
32.6. הנגשת שירותים סוציאליים		
32.7. ייעוץ להתנהלות פיננסית אישית ומשפחתית		

ב. ***מתקדם*** (סימון שישה סעיפים ומעלה - 2 נקודות. סימון 5 סעיפים - נקודה וחצי. סימון 4 סעיפים נקודה אחת) ח

***ניתן להחריג עובדים חדשים אשר עדין לא צברו וותק מספק לצורך קבלת הטבות אלו**

פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו*	אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת
32.8. הנגשת שירותים פסיכולוגיים		
32.9. קרן סיוע למצבי משבר (משפחתיים, רפואיים וכו')		
32.10. תלושי חג על בסיס דיפרנציאלי		
32.11. סיוע בשיפור תנאי מגורים		
32.12. קרן השתלמות		
32.13. תכניות תעסוקה לילדי עובדים		
32.14. הקצאת מניות/אופציות		
32.15. סבסוד שיעורי עזר לילדי עובדים		
32.16. השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים		
32.17. השתתפות בשכר לימוד אקדמי של ילדי העובדים		
32.18. סבסוד נופש דיפרנציאלי		
32.19. בונוסים ומענקים		
32.20. קורסים להורות נכונה		
32.21. קבוצות תמיכה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers		
32.22. הגדלת הזכאות לימי מחלה מעבר לדרישת החוק לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers		
32.23. גמישות בשעות העבודה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers		
32.24. פעולות תמיכה בעובדים אשא הינם הורים לילדים עם צרכים מיוחדים (כגון הנגשת מידע, סיוע במיצוי זכויות, גמישות בשעות העבודה, הגדלת ימי מחלה וכו')		

ח 33. **פיטורי עובדים (בדגש על מצבי התייעלות, צמצומים, שינוי דרישות תפקיד וכו'): אלו פעולות החברה מבצעת/מממנת?** (סימון שני סעיפים ומעלה –נקודה אחת)

ח

פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך המפוטרים/פורשים
33.1. מימון הכשרה מקצועית		
33.2. מתן ייעוץ תעסוקתי		
33.3. מימון שירותי השמה / outplacement		
33.4. המשך תשלום שכר למשך תקופה נוספת מעבר לקבוע בחוק.		אנא פרטו את משך הזמן - ממוצע:_____ חציוני:_____
33.5. אחר:_____		

ח **<u>פיתוח עובדים והיערכות לעולם עבודה מתארך משתנה</u>**

34. **מדדי הדרכה ופיתוח – החשיבות של הכשרה תוך כדי עבודה והזדמנויות לפיתוח מקצועי בתמיכת המעסיק** (שאלת מידע)

ח

נושא	*ביצועי בשנה החולפת*	*יעד ארגוני*
מספר שעות הדרכה ממוצע לעובד (כלל עובדי החברה)		
מספר שעות הדרכה ממוצע לעובד בדרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		
אחוז משרות בארגון אשר אויש על ידי מועמדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		
יעד ארגוני באחוזים לאיוש משרות על ידי מועמדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)		

ח 35. **אנא פרטו 2 דוגמאות לתכניות/יוזמות פיתוח עובדים אשר פותחו במטרה לשפר את כישורי העובדים. במידת האפשר אנא פרטו לגבי תכניות המיועדות לעובדים לקראת פרישה ו/או במקצועות שוחקים בגיל צעיר. בנוסף, לגבי ההשפעה העסקית וההשפעה מבחינת כישורי העובדים.** (שאלת מידע)

שם תכנית	עיקרי תכנית	תרומה לעסק	תרומה לעובד	אחוז העובדים אשר השתתף בתכנית בשנה החולפת	אחוז העובדים אשר צפוי להשתתף בתכנית (רב שנתי)

ח 36. **האם החברה בוחנת מדדים המשקפים את תרומת תכניות הפיתוח וההדרכה של עובדים לחברה. לדוגמה, אחוז שימור עובדים, רמת שביעות רצון וכו'?** (שאלת מידע)

- ☐ כן. אנא פרטו:_____
- ☐ לא

ח 37. ***מהו אחוז תחלופת העובדים ב 4 השנים האחרונות?*** (שאלת מידע)

דרג עובדים	2016	2017	2018	2019
דרג ניהולי	%	%	%	%
דרגים זוטרים (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)				

ח 38. **טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה:** (סימון של ארבעה סעיפים ומעלה - נקודה אחת)

	פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	אחוז הפורשים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך פורשים
38.1.	מימון קורסי הכנה לפרישה		
38.2.	ייעוץ למיצוי זכויות בביטוח לאומי, זכויות פנסיה והיבטים של מיסוי,		
38.3.	קישור לארגוני התנדבות, לימודים ופנאי, היבטים פסיכולוגים ודרכי התמודדות במקרה של משבר מעבר ועוד.		
38.4.	פעילויות פנאי לגמלאים / הזמנה להשתתפות בפעילויות הפנאי של החברה		
38.5.	הקמת / תמיכה בפורום גמלאים		
38.6.	עידוד קשר בין גמלאים לעובדים		
38.7.	המשך זכאות להטבות רווחה של הארגון		
38.8.	קורסים והכשרות לפיתוח יכולות וכישורים כגון הכשרות דיגיטליות		

ח 39. ***א. אפשרות להמשך תעסוקה לאחר גיל פרישה (גיל 67 גברים ונשים כאחד).***

בעקבות הארכת תוחלת החיים נוצרה שכבה חדשה של בני 65-80 שחבריה פורשים לגמלאות בהתאם לגיל הפרישה הקבוע בחוק, על אף שהם בעלי יכולות פיזיות וקוגניטיביות המאפשרות להם לעבוד . בנוסף, תיתכן שכבת ביניים שחבריה הגיעו לגיל הפרישה ואכן אינם מסוגלים להמשיך בעבודתם הקודמת, אך עדיין בעלי יכולות מספיקות עבור עבודה מסוג אחר. ואולם, בשל היעדר מודעות ומחסור במקורות עבודה המיועדים לשכבה זו – פוטנציאל זה אינו מתממש. האוכלוסייה המבוגרת סובלת כיום מהדרה מכוח העבודה הכללי, על רקע גילנות, ומתן עדיפות לצעירים. כל אלו גם יחד, מובילים לאובדן כוח עבודה בעל ניסיון ומוטיבציה לעבוד, לוויתור על כוח עבודה שעשוי לתרום להתפתחות הכללית ולצמיחה של המשק, להעלאת הנטל הכלכלי על החברה, ולהגברת הסיכויים לתחושות בדידות 13 ודיכאון ולפגיעה בבריאות.

מקור: "הזדקנות כהזדמנות", ינואר 2018, שולחן העגול במשרד ראש הממשלה

ח ***אנא פרטו:***

(סימון שלושה סעיפים ומעלה – נקודה וחצי , סימון שני סעיפים – נקודה אחת)

פעולה	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו מכלל עובדי החברה	אחוז הפורשים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת מסך פורשים	
		גברים	***נשים***
39.1. תכנון אישי עם העובד לקראת פרישתו ובניית תכנית המשך העסקה			
39.2. אפשרות לפרישה הדרגתית תוך הארכת משך העבודה לתקופה מוגדרת לאחר גיל הפרישה			
39.3. מתן אפשרות להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה בדפוס העסקה שונה כגון: משרות חלקיות, פרילנסרים, יועץ, job sharing, משמרות מפוצלות ועוד)			
39.4. הבניית מסלולי העסקה ומשרות הפונים לעובדים בגיל פנסיה (מתוך הארגון או מחוצה לו) הכוללים בין היתר התאמות כגון היקפי משרה, גמישות וכדומה			
39.5. הדרכת מנהלים בנושא ניהול עובדים מבוגרים (יש להתייחס לאחוז מנהלים שעברו הדרכה)			
39.6. אפשרות פרישה על פי יכולת תפקודית ורצון העובדים ולא על בסיס גיל			
39.7. הכשרות כגון קורסי הסבה מקצועית או הכנה להעסקה עצמית			

ח **39. ב. בהתייחס להמשך תעסוקת נשים בגילאי 62-67, האם קיימות בחברה תכניות לעידוד המשך עבודה בתקופה זו בארגון?**

- ☐ כן. אנא פרטו:_____
- ☐ לא

ח

40. **Skilling, upskilling, reskilling – היערכות לשינוי בדפוסי עבודה, הגדרות תפקיד וכישורים נדרשים.**

אנחנו נמצאים בעיצומה של מהפכה טכנולוגית, שמשנה מקצה אל קצה את הדרך שבה אנו חיים, מתקשרים זה עם זה ועובדים. השינויים מתאפיינים בקצב מהיר, והשינויים הם גדולים, מורכבים ורבי ממדיים. השינוי הטכנולוגי מצטרף לשינויים נוספים המשפיעים על שוק העבודה - שינויים דמוגרפיים שכוללים עלייה בתוחלת החיים והבדלים בין-דוריים מרחיקי לכת.
עדיין קשה לדעת מה תהיינה השלכות השינוי, אף שסימנים ראשוניים לשינוי והשלכותיו ניתן לראות בשוק העבודה: מקצועות חדשים שמתהווים ומקצועות שנעלמים, כישורים חדשים הנדרשים, עלייה בשיעור העוסקים העצמאיים ועוד. כבר היום ברור ששינוי כזה מחייב הערכות משולבת ומקיפה, שתקיף את המגזר הציבורי, המגזר העסקי, המגזר הפרטי ואת האקדמיה.
מקור: תבת ג'וינט

אנא פרטו: (סימון שלושה סעיפים ומעלה - 2 וחצי נקודות. סימון שני סעיפים - 2 נקודות. סימון סעיף אחד - נקודה וחצי)

ח

פעולה	אחוז עובדים הזכאים מכלל הארגון	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי) שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים מקרב העובדים מעל גיל 50 שלקחו חלק בשנה החולפת
40.1. בניית מסלולי קריירה					
40.2. הדרכה לזיהוי ופיתוח כישורים אישיים					
40.3. מתן הכשרות חדשות (re skilling)					
40.4. הצעת מסלולי re- careering					
40.5. תכניות מנטורינג					
40.6. מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)					
40.7. אפשרויות התנדבות המתוכננות כך שיתרמו לפיתוח יכולות וכישורים אישיים					
40.8. קורסי שפה					
40.9. הכשרות דיגיטליות					

ח

ח 41. **תמיכה בתכנון פנסיוני. אנא פרטו:** **(סימון שני סעיפים ומעלה - נקודה אחת)**

פעולה	אחוז עובדים הזכאים	אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת
41.1. הגברת מודעות כלל העובדים		
41.2. לנושא החיסכון הפנסיוני (כגון הרצאות, דפי מידע, מפגשי הסברה וכו')		
41.3. ייעוץ לתכנון פנסיוני		
41.4. הדרכות וכלים לתכנון פנסיוני		
41.5. אזור ייעודי בפורטל הארגוני		
41.6. הכשרת מומחי תוכן לנושא בארגון מקרב משאבי אנוש או גורמים רלוונטיים אחרים		
41.7. אחר:_____		

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים הנכללים בפרק נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:
יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול ולכול גיל
יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי מכליל ושוויוני וקידום הזדמנויות למידה למשך כל החיים לכול
יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה. תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול
יעד מספר 10 – הפחתת אי השוויון

ג. גיוון והכלה

ח 42. **אנא פרטו את אחוזי העובדים הכללי בחברה על פי קבוצות גיל:** (שאלת מידע)

קבוצת גיל	*אחוז עובדים מכלל החברה*	*אחוז עובדים גברים*	*אחוז עובדים נשים*
עד 29			
30-34			
35-44			
45-54			
55-66			
67-74			
75+			
סה"כ			

43. מהו אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה?

(נקודה אחת) _____%

44. האם נקבע יעד לאחוז הנשים בדרגי ניהול בכירים? (חצי נקודה)

☐ לא

☐ כן. _____%

אנא פרטו כיצד נקבע היעד: _____

ח

45. **האם קיימות תכניות ו/או נהלים פנימיים לשימור, קידום ופיתוח נשים, אשר מטרתם היא הגברת אחוז הנשים המועסקות בדרגי הניהול הבכירים בחברה?** (סימון כן - חצי נקודה)

☐ לא

☐ כן. אנא פרטו:

שם תכנית	עיקרי תכנית	מספר עובדות אשר השתתפו בתכנית בשנה החולפת	יעדים/תוצאות

46. האם נבדקו הבדלים ברמות התגמול בין גברים ונשים ברמות ההנהלה והעובדים (הכוונה לפערים בין גברים לנשים באותו דרג, היקף משרה וכו')?

☐ לא

☐ כן

במידה והתשובה חיובית, מהם תוצאות הפערים שנמצאו? (סימון סעיף א - נקודה אחת. סימון סעיף ב - חצי נקודה)

א. עד 10%

ב. 10%-35%

ג. 35% ומעלה

47. האם נקבעו יעדים להגברת הגיוון בכוח העבודה? (חצי נקודה)

☐ לא

☐ כן. אנא פרטו בטבלה

	ערבים	חרדים	אנשים עם מוגבלות	מבוגרים [45+]	יוצאי אתיופיה
יעד לגיוס בשנה הקרובה	%	%	%	%	%
יעד רב שנתי לכוח העבודה	%	%	%	%	%
אנא פרטו כיצד ואיך נקבע היעד בהתייחס לכל קבוצת אוכלוסייה ומהי שנת היעד להשגתו (טקסט חופשי)					

48. אנא פרטו אחוזי עובדים בהתאם לעמודות הבאות: אם לא קיימים נתונים מדויקים, ניתן להגיש נתונים המבוססים על הערכת הגורמים הרלוונטיים בחברה (שאלה יחסית - עד 3.5 נקודות שיתקבלו מ-2 קבוצות האוכלוסייה שמעניקות את הניקוד הגבוה ביותר)

	ערבים	חרדים	אנשים עם מוגבלות	***עובדים בגילאי 45-60*** (ח)	***עובדים מעל גיל 60*** (ח)	יוצאי אתיופיה
אחוז העובדים מקבוצה זו מכלל העובדים בחברה	%	%	% (ניקוד יתקבל מדיווח על 3% ומעלה)	לא למילוי	לא למילוי	%
מספר העובדים בחברה מקבוצה זו בחברה				לא למילוי	לא למילוי	
אחוז העובדים מקבוצה זו אשר נקלט בשנה האחרונה מכלל העובדים שנקלטו בשנה האחרונה	%	%	%	%	%	%
מספר עובדים מקבוצה זו אשר נקלט בשנה האחרונה				**%**	**%**	

49. האם ביצועי החברה בקליטת עובדים בשנה אחרונה מקבוצה אחת לכל הפחות מהאוכלוסיות הנכללות בטבלה לעיל עלו ב 10% לפחות ביחס לביצועים בשנה הקודמת? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

במידה וכן, באיזו קבוצת אוכלוסייה חלה העלייה?_____

50. אנא פרטו לגבי האוכלוסיות הבאות איזה אחוז הן מהוות מדרגי הניהול **ותפקידי מטה** בחברה (בהתאם להגדרות וסולמות של החברה): (דיווח על קבוצת אוכלוסייה אחת לפחות - חצי נקודה)

קבוצת אוכלוסייה	אחוז מדרגי ניהול
ערבים	%
חרדים	%
אנשים עם מוגבלויות	%
מבוגרים (גיל 45+)	% לא למילוי
יוצאי אתיופיה	%

51. אנא סמנו אילו פעולות נקטה החברה כדי לקדם סביבת עבודה רב תרבותית: (סימון 5 סעיפים ומעלה - נקודה אחת. סימון 3 או 4 סעיפים - חצי נקודה)

51.1. הוגדרו תפקיד ואחריות של רפרנט / אחראי גיוון בצוות משאבי אנוש או ביחידה אחרת

51.2. מתבצעות הדרכות למנהלים ועובדים בנושא גיוון וסביבת עבודה רב תרבותית (לרבות הקהילה הגאה)

51.3. לוח החגים והחופשות מתייחס לחגים והמועדים של בני דתות שונות

51.4. מתקיימים קשרי עבודה עם ארגונים עסקיים או לא למטרות רווח המתמחים בגיוס והשמה של עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה לרבות: ערבים, חרדים, אנשים עם מוגבלות, גילאי 60+, יוצאי אתיופיה, עולים חדשים וכו'.

51.5. קיימת התייחסות למחויבות החברה לנושא בפרסומי החברה

51.6. נערכו התאמות בתהליך המיון, הקליטה והשילוב לרבות מבחני המיון תוך התייחסות לקבוצות למגדר, גיל ומוצא

51.7. מתקיימים שיתופי פעולה עם גופי הכשרה אקדמאיים ואחרים המתמחים בתחום

ח **51.8. שיתופי פעולה עם ארגוני הקהילה הגאה בנושאים כגון הדרכת עובדים ומנהלים לקידום סביבת עבודה בטוחה ומקבלת**

ח **51.9. שילוב מסרים של סביבת עבודה רב תרבותית, בטוחה ומקבלת בפרסומי החברה הפנימיים והחיצוניים**

ח **51.10. התייחסות למגוון התאים המשפחתיים הקיימים בישראל כיום**

ח 52. **אנא פרטו 2 תכניות/יוזמות / שיתופי פעולה אשר פותחו במטרה לשלב ו/או לשמר ו/או לקדם עובדים מאוכלוסיות מגוונות ובתת תעסוקה המתייחסות לעובדים ו/או לאנשים המתקשים להשתלב בשוק העבודה. במידת האפשר אנא פרטו את ההשפעה העסקית וההשפעה מבחינת כישורי העובדים.**

שם תכנית	עיקרי תכנית	תרומה לעסק	תרומה לעובד/משתתף	מספר העובדים/משתתפים אשר השתתפו בתכנית בשנה החולפת	מספר העובדים/אנשים אשר צפויים להשתתף בתכנית (רב שנתי)

53. אנא סמנו אילו פעילויות נערכו בחברה להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה: (סימון ארבעה סעיפים ומעלה נקודה אחת. סימון שלושה סעיפים חצי נקודה)

53.1. בוצע סקר נגישות למתקני ונכסי החברה והוכנה תכנית עבודה

53.2. הנגשת מתקני ונכסי החברה בהתאם ללוחות הזמנים בחקיקת הנגישות

53.3. בוצעו הדרכות עובדים ל "שרות נגיש" כנדרש בתקנות נגישות השרות

53.4. הונגשו מרכזיות והמוקדים הטלפונים

53.5. המכשירים האוטו' והטכנולוגים של החברה נגישים

53.6. החברה מפרסמת את הסדרי הנגישות של נכסיה ושרותיה

53.7. מונה רכז נגישות ועבר הכשרה לתפקידו

53.8. בוצעו התאמות בנהלי החברה כמתחייב בתקנות נגישות השרות

53.9. הקפדה על קיום אירועים כנסים ותערוכות נגישות

53.10. התניית חסויות בקיום הסדרי נגישות

53.11. דרישה מספקי החברה לעמוד בדרישות תקנות הנגישות

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG):
הקריטריונים הנכללים בפרק עומדים בהלימה ליעדים הבאים:
יעד מספר 5 – השגת שוויון בין המינים וחיזוק כל הנשים והילדות
יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה ,תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול

ד. <u>אחריות ברכש</u>

54. מדיניות רכש:

א. האם קיימת מדיניות רכש רשמית המוכרת ומנחה את אנשי הרכש והקניינות בחברה? (נקודה אחת)

☐ כן

☐ לא

ב. האם מתקיימים תהליכי הטמעה והדרכה על מדיניות הרכש? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

ג. האם מדיניות הרכש כוללת תנאי סף בתחומים הבאים: (סימון שלושה סעיפים ומעלה - חצי נקודה)

☐ היעדר הליכים פליליים

☐ קיום רישיון עסק והיתרים

☐ תנאי העסקה נאותים לרבות עמידה בחוקי מגן ושמירה על זכויות עובדים

☐ הימנעות מאפליה ושוויון הזדמנויות בתעסוקה

☐ בטיחות וגהות בעבודה

☐ מניעת ניגודי עניינים בהתקשרות

(ח) ☐ **שמירה על ניידות עובדים (בדגש על עובדים לא ישראלים)**

☐ אחר:_____

ד. האם מדיניות הרכש כוללת גם התייחסות לקידום נושאים חברתיים סביבתיים כגון: (סימון סעיף אחד ומעלה – נקודה אחת)

☐ עסקים קטנים ובינוניים

☐ עסקים בבעלות/מעניקים העדפה בהעסקת אוכלוסיות בתת תעסוקה

☐ עסקים מאזורי פריפריה ו/או המרחבים האזוריים של אתרי החברה

☐ "כחול לבן"

☐ עסקים חברתיים

☐ רכש ירוק (ביצועים סביבתיים משופרים)

(ח) ☐ **עסקים בעלי תווים חברתיים (כגון ה"תו הגאה", ה"תו החברתי", ה"תו הירוק" וכו')**

☐ אחר:_____

55. א. האם קיימת **מדיניות** תשלום רשמית וידועה לספקי החברה, אשר מתקיימת עליה בקרה תקופתית באופן שמבטיח עמידה בתנאי התשלום? (שאלת כן/לא)

☐ כן

☐ לא

ב. אנא פרטו מהי מדיניות התשלום לספקים בישראל? (במידה וסומן סעיף 1-3 - נקודה אחת)

ח **1. עד שוטף פלוס 30**

ח **2. שוטף 30-44**

ח **3. שוטף 45-59**

4. שוטף 60-89

5. שוטף 90-120

6. מעל שוטף פלוס 120

ג. האם מדיניות התשלום כוללת הבחנות בהתאם למאפייני ספקים (כגון מחזור פעילות כספית של הספק, היקף התקשרות וכו')? (שאלת מידע)

☐ כן אנא פרטו: _____

☐ לא

56. האם התבצעה בחברה בשנתיים האחרונות בדיקה המוודאת כי מרבית קבלני כוח-אדם/ שירות של החברה (תוך התייחסות להיקפי התקשרות ומהותיות השירות), מקפידים על עמידה בחוקי העבודה? (סימון שלושה סעיפים ומעלה - 2 נקודות. סימון שני סעיפים - נקודה וחצי. סימון סעיף אחד - נקודה אחת)

אנא סמנו אילו פעולות מתבצעות בחברה:

56.1. מעבר גורם שכר פנימי או בודק שכר על נתוני שכר של עובדי כוח-אדם/ שירות (כדוגמת רו"ח/אגף שכר)

56.2. סקירה משפטית או קבלת חוות דעת משפטית של עמידת קבלני כוח-אדם/ שירות בחוקי עבודה (במקרה הצורך)

56.3. מעקב כללי אחר מוניטין ותביעות קבלני כוח-אדם/ שירות

56.4. בדיקת הרשעות על פגיעה בזכויות עובדים בעבר/ בקשת היסטוריית מעסיק ממשרד הכלכלה

56.5. פגישות/ ראיונות חתך אקראיים עם העובדים

56.6. איתור וטיפול בהפרות של זכויות עובד

56.7. סיום התקשרות עם קבלני כוח-אדם/ שירות אשר לא עמדו בסטנדרטים ראויים

56.8. בדיקות מדגמיות/ בדיקות תקופתיות/ ביקורות פתע

56.9. אחר. פירוט _____

56.10. אין בחברה עובדים המועסקים באמצעות קבלני כוח-אדם/ שירות

57. אילו תהליכים פרו אקטיביים מבצעת החברה על מנת למנוע ולגלות מתן שוחד בהסכמים עם צד ג' כגון סוכנים, מתווכים, יועצים, מפיצים, נציגים, ספקים ושותפים עסקיים (תוך התייחסות להיקפי התקשרות ומהותיות בפעילות החברה)? (סימון שלושה סעיפים ומעלה- נקודה אחת. סימון שני סעיפים – חצי נקודה)

57.1. תיעוד ורישום תהליכי הבדיקה לקראת התקשרות

57.2. בדיקת נאותות קבועה לפני התקשרות עם ספק/סוכן/משווק (הכוללת: תביעות משפטיות קודמות ונוכחיות, מבנה בעלות, תרומות פוליטיות, העברת תשלום לסניף הבנק בו מתנהל חשבון החברה העיקרי)

57.3. בדיקה האם המדינה שבה נעשית העסקה מופיעה באחד מדירוגי השחיתות הנתפשת על פי מדדים עולמיים מקובלים (Transparency International World Bank, Anti Corruption, Portal)

57.4. איסוף המלצות לגבי הספק/ השותף העסקי/ הסוכן בשטח בתהליך ההתקשרות

57.5. בדיקת המבנה הכלכלי של ההעסקה (למשל, בדיקת סכום התשלום על פי מדדי עלות מקובלים בתחום/בסקטור)

57.6. תקשור קבוע לספקי החברה וקבלני המשנה על מחויבות החברה למניעת שוחד ועל תכנית הציות/ אתיקה של החברה

57.7. נוהל לביצוע בדיקות נוספות/ אישורי חתימה נוספים לעסקאות מעל סכום שנקבע

57.8. לא רלוונטי לחברה

58. האם וכיצד מיושמת מדיניות הרכש לקידום נושאים חברתיים סביבתיים? (סימון שלושה סעיפים ומעלה - 3 נקודות. סימון שני סעיפים - 2 נקודות. סימון סעיף אחד - נקודה אחת.)

ח ☐ **כן, תהליכי הרכש מתייחסים באופן מובנה לאחד או יותר מנושאים אלה:**

ח

נושא חברתי / סביבתי	כאחוז מסך הרכש הכללי / מדדים אחרים	כאחוז מרכש אשר הוגדר לנושא זה / מדדים אחרים	ניקוד במכרזי הרכש של החברה
עסקים קטנים ובינוניים			
עסקים בבעלות/מעניקים העדפה בהעסקת אוכלוסיות בתת תעסוקה			
עסקים מאזורי פריפריה ו/או המרחבים האזוריים של אתרי החברה			
"כחול לבן"			
עסקים חברתיים			
רכש ירוק (ביצועים סביבתיים משופרים)			
עסקים בעלי תווים חברתיים (כגון ה"תו			

נושא חברתי / סביבתי	כאחוז מסך הרכש הכללי / מדדים אחרים	כאחוז מרכש אשר הוגדר לנושא זה / מדדים אחרים	ניקוד במכרזי הרכש של החברה
הגאה", ה"תו החברתי", ה"תו הירוק" וכו')			
אחר			

☐ כן, אין התייחסות מובנית בתהליכי הרכש אך ניתנה עדיפות למספר ספקים בהתאם לאחד או יותר מנושאים אלה (כגון התקשרות עם ספק על רקע ערך חברתי סביבתי שמציע)

☐ לא

ח 59. **פיתוח יכולות ספקים. אנא פרטו את היוזמות המרכזיות של החברה בפיתוח יכולות ספקיה** : (סימון סעיף אחד ומעלה - נקודה אחת)

ח

פעולה / היקף ההשפעה	כאחוז מכלל הרכש / מדדים אחרים	כאחוז מרכש אשר הוגדר לנושא זה / מדדים אחרים	אנא פרטו דוגמאות
הכשרות ופיתוח יכולות			
הוקרה והערכה לספקים מצטיינים,			
כנסי ספקים			
תמריצים לספקים			
הכשרות בנושאי אחריות תאגידית			
עידוד חברות להצטרף לדירוג או דיווח אחריות תאגידית			

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים הנכללים בפרק נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:
יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה , תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול
יעד מספר 9 – בניית תשתיות עמידות , קידום תעשייה מכלילה ובת קיימא וטיפוח חדשנות
יעד מספר 10 – הפחתת אי השוויון

ה. תרומה לקהילה

60. האם החברה היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה לניירות ערך בתל אביב?

- ☐ כן
- ☐ לא
- ☐ ממשלתית

61. **תרומות בשנה החולפת:**

61.1. מהי התרומה הכספית של הארגון? (העברת כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות, כפי שמופיעה בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה החולפת) _____ ₪ יש לציין מספר שלם . (תרומה ביחס לרווח/מחזור - עד שמונה נקודות. תרומה אבסולוטית - עד שתי נקודות)

61.2. מהי התרומה בשווה כסף – מוצרים, שירותים או נכסים - של הארגון? (אשר מגובים בדיווח בדוחות הכספיים לשנה החולפת) _____ ₪ יש לציין מספר שלם.

61.3. מהי התרומה בשווה כסף - שווי שעות התנדבות – על חשבון הארגון? (שיטת חישוב עלות שווי שעות התנדבות מפורטת במסמך המלווה לדירוג)? _____ ₪ יש לציין מספר שלם.

מאחר וקיים פרק ייעודי לנושא התנדבות עובדים שכולל ניקוד לנושא, ניתן לדווח על היקף עלות התנדבות עובדים עד למקסימום של 10% מסך התרומה הכולל בכסף ובשווי מוצרים ושירותים

ח

62. אנא סמנו באילו תחומים מתמקדת תרומת החברה וסך התרומה לכל תחום ? (ניתן לסמן יותר מתחום אחד) (שאלת מידע – המידע נאסף כחלק מפרויקט משותף של מעלה ואוניברסיטת תל אביב המכון למשפט ופילנתרופיה אשר מטרתו למפות את נושא התרומה של תאגידים, יחידים וקרנות בישראל. המידע הפרטני של כל חברה לא יתפרסם ולא יימסר לגורם שלישי)

- ☐ חינוך כללי . סכום תרומה:_____
- ☐ חינוך למדעים וטכנולוגיה . סכום תרומה:_____
- ☐ חינוך פיננסי . סכום תרומה:_____
- ☐ פיתוח יזמות . סכום תרומה:_____
- ☐ גיוון בתעסוקה (הכשרה לשוק העבודה וכו') . סכום תרומה:_____
- ☐ נשים (סיוע, העצמת נשים וכו') . סכום תרומה:_____
- ☐ עולים חדשים . סכום תרומה:_____
- ☐ ילדים ונוער בסיכון. סכום תרומה:_____
- ☐ קשישים . סכום תרומה:_____
- ☐ בריאות וקידום אורח חיים בריא . סכום תרומה:_____
- ☐ ספורט . סכום תרומה:_____
- ☐ שירותים חברתיים ורווחה (אריזת ותרומות מזון, צמצום פערים חברתיים ועוד).סכום תרומה:__

☐ צה"ל ומערכת הביטחון . סכום תרומה:_____

☐ תרבות ואומנות. סכום תרומה:_____

☐ איכות סביבה. סכום תרומה:_____

(ח) ☐ **קהילת הלהט"בים (ארגוני הקהילה הגאה). סכום תרומה:_____**

☐ אחר . סכום תרומה:_____

(מ) 63. **מהו *אחוז* התרומה הכספית המופנית לתחומים הקשורים לליבה העסקית של החברה? _____%** (שאלת מידע)

64. מהו הרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה החולפת?_____ ₪ יש לציין מספר שלם.

65. מהו מחזור המכירות כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה החולפת?_____ ₪ יש לציין מספר שלם.

66. האם החברה הגדילה את התרומה בכסף ובשווה בכסף בהשוואה לשנה החולפת ב 10% או יותר (בתרומה האבסולוטית או ביחס לרווח / מחזור)? (שאלת בונוס – חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

(ח) 67. ***תרומת עובדים:***

א. האם מוצע לכלל העובדים מנגנון לעידוד תרומה (כגון דרך מערכת השכר) המותאמת ליכולת האישית של כל עובדת ועובד, כולל זיכוי מס על תרומתו? (שאלת מידע)

☐ כן. אנא פרטו:_____

☐ לא

ב. האם קיים מנגנון מצ'ינג, מימון תואם, על ידי החברה לתרומות עובדים. (שאלת מידע)

☐ כן. אנא פרטו:_____

☐ לא

ח 68. **תכניות מרכזיות להשקעה בקהילה: אנא פרטו על עד 3 תכניות מרכזיות להשקעה בקהילה שהחברה פיתחה ב 3 השנים האחרונות. על פי הפרמטרים הבאים (בטבלה ניתן לדווח גם על פרויקטים משותפים עם ארגונים חברתיים וסביבתיים המוגדרים בדוחות החברה כחסות ולא כתרומה):**

ח

שם פרויקט	שותפים מרכזיים	מטרת הפרויקט	אחוז עובדים שלקחו חלק בפרויקט	מתי החל הפרויקט ומשך הפרויקט בשנים	תוצאות ביניים	תוצאות מצופות	ערך חברתי	ערך עסקי	תרומה/חסות חברתית

ח **<u>פרק תרומה לקהילה – נספח ייעודי חברות ממשלתיות בלבד:</u>**

69. האם החברה גיבשה תכנית השפעה חברתית העונה למטרות החברה ומקדמת אותן באופן התורם לרווחת הציבור?

☐ כן

☐ לא

70. אנא פרטו את מטרות החברה ותחומי ההשפעה החברתית אשר נבחרו ונגזרים מהן?_____

ח 71. **אנא פרטו 3 תכניות מרכזיות אשר כבר החלו או התקיימו בשנה החולפת**:

שם פרויקט	שותפים מרכזיים	מטרת הפרויקט	היקף השקעה כספית	אחוז עובדים שלקחו חלק בפרויקט	מתי החל הפרויקט ומשך הפרויקט בשנים	תוצאות ביניים	תוצאות מצופות	ערך חברתי	ערך עסקי

ו. מעורבות חברתית של עובדים

72. א. האם יש לחברה מדיניות השקעה חברתית והאם מדיניות זו מתפרסמת לציבור בדוחות הציבוריים ו/או בדוחות השנתיים ו/או באתר האינטרנט של החברה?

☐ כן

☐ לא

ב. כיצד ניתן לעיין במדיניות ההשקעה החברתית?

☐ באינטרנט, בכתובת הבאה: _____

☐ מצורף בזאת הקובץ _____

☐ תשלח **למייל** derug@maala.org.il

ג. האם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים? (נקודה אחת)

☐ כן – באמצעות מערכות פנימיות.

☐ כן – באמצעות גופים חיצוניים דוגמת "מתן", "מידות" וכו'

☐ לא

73. מתוך כלל עובדי החברה:

א. כמה אחוז מתנדבים סה"כ? (עד 3 נקודות) _____ %

ב. מהו אחוז המתנדבים הקבועים? _____ %

ג. מהו אחוז המתנדבים באופן חד פעמי? _____ %

ד. מהו סך שעות ההתנדבות של עובדי החברה? (עד 3 נקודות) _____

ה. מהו היקף השעות הממוצע להתנדבות קבועה לעובד? _____

ו. מהו היקף השעות הממוצע להתנדבות חד פעמית לעובד? _____

74. אנא סמנו כיצד החברה מנהלת את תכניות ההתנדבות וההשקעה בקהילה. (סימון חמישה סעיפים ומעלה - נקודה אחת. שלושה עד ארבעה סעיפים - חצי נקודה)

74.1. החברה יוצרת קשר ארוך טווח עם מרבית מקומות ההתנדבות והארגונים השותפים

74.2. נמדדת השפעת ההתנדבות על הארגון (לדוג', ביצועים עסקיים של עובדים מתנדבים ביחס לאחרים, שביעות רצון מהארגון , לכידות עובדים, משובי עובדים, משובי יחידות וכו')

74.3. נמדדת השפעת ההתנדבות על העובד המתנדב (לדוג', מידת שביעות הרצון, תחושת האפקטיביות של המתנדבים וכו')

74.4. נמדדת השפעת הפעילות ההתנדבותית ותכניות השקעה בקהילה על קהל היעד (לדוגמא במשוב או בדרכים אחרות)

74.5. החברה מסייעת לעובדים להתנדב גם בשעות הפנאי

74.6. לתוכנית ההתנדבות מוקצה סל משאבים ייעודי (כדוגמת פעילות בקרב קהל היעד, תקציב, חומרי התנדבות, תמיכה בארגונים המקבלים את המתנדבים וכו')

74.7. החברה קבעה ופרסמה בקרב עובדיה מדיניות המפרטת האם קיימת אפשרות ומהם הכללים המנחים להתנדבות ע"ח שעות העבודה (לדוגמה: היקף שעות מותר, החזרי הוצאות, ביטוח וכו')

74.8. העובדים מעורבים בבחירת תכניות התנדבות

74.9. בחינת תחומי ההשקעה בקהילה ביחס לתחומי ליבת העיסוק של החברה (ח)

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG):
עפ"י נתוני הדירוג לאורך השנים, תחומי התרומה וההשקעה החברתית השכיחים ביותר בקרב חברות בישראל נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:
יעד מספר 2 – מיגור הרעב, השגת ביטחון תזונתי ותזונה משופרת
יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול גיל
יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי וקידום הזדמנויות למידה למשל כול החיים

ז. איכות סביבה

הניקוד לשאלות בתחומים השונים של איכות סביבה, משתנה בהתאם לשוני בהיקף ההשפעה הסביבתית בענפים השונים:

- ☐ **ענף א' -** כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים, מזון ומשקאות, טקסטיל, יצרנית אלקטרוניקה, פלסטיק, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).
- ☐ **ענף ב' -** קמעונאות, טלפוניה, מלונאות, חומרה, חברות יזום נדל"ן, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).
- ☐ **ענף ג' -** תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ, חברות ניהול נדל"ן (השכרת קניונים וכו'), בנקים, חברות השקעות, ביטוח, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).

פרטי איש הקשר לשאלות בנושא איכות הסביבה:

שם: _____ תפקיד: _____

טלפון:: _____ מייל: _____

75. לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה? (ניתן לבחור ענף אחד בלבד)

☐ אנא סמנו את תחום הפעילות המתאים ביותר - ניתן להתייעץ עם צוות אנליזה סביבתית

ענף א'	ענף ב'	ענף ג'
☐ 1. כימיה	☐ 15. קמעונאות	☐ 21. תוכנה
☐ 2. פרמצבטיקה	☐ 16. טלפוניה	☐ 22. כוח אדם
☐ 3. בניה	☐ 17. מלונאות	☐ 23. ניהול ויעוץ
☐ 4. כרייה	☐ 18. חומרה	☐ 24. ניהול נדלן ☐ [השכרת קניונים]*
☐ 5. אנרגיה	☐ 19. נדל"ן [ניזום ובניה]	☐ 26. בנקים
☐ 6. דלק	☐ 20. אחר [בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית]	☐ 27. בתי השקעות
☐ 7. תחבורה		☐ 28. ביטוח
☐ 8. מוצרי עץ ו/או נייר		☐ 29. אחר [בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית]
☐ 9. סמיקונדוקטור ושבבים		
☐ 10. מזון ומשקאות		
☐ 11. טקסטיל		
☐ 12. אלקטרוניקה		
☐ 13. פלסטיק		
☐ 14. אחר [בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית]		

בשאלות הבודקות **ביצועים ויעדים סביבתיים**, יבצע צוות האנליזה הסביבתית הערכה של הביצועים הסביבתיים של החברה. חברות שמשתתפות בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים לגבי השנה החולפת בלבד.

איכות סביבה – ענפים א'+ב'

76. תהליכי ניהול באיכות סביבה: אנא התייחסו לסעיפים הבאים:

א. נערכה סקירת מהותיות לגבי תחומי ההשפעה הסביבתית המרכזיים של החברה: (ללא ניקוד)
□ כן □ לא

ב. פורסמה מדיניות סביבתית המשקפת בין השאר את סקירת המהותיות לעיל: (ענף א' - נקודה אחת, ענף ב' - חצי נקודה) □ כן □ לא

ג. הוגדר בעל תפקיד הממונה על תחום איכות סביבה: (ענף א' - נקודה אחת, ענף ב' - חצי נקודה)
□ כן □ לא

ד. קיימת מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית: (נקודה אחת) □ כן □ לא

ח 77. **התייעלות אנרגטית: אנא פרטו אילו פעולות מבוצעות בחברה?** (סימון 2 סעיפים ומעלה - נקודה אחת)

77.1. מיפוי פעולות להתייעלות אנרגטית לצמצום צריכת האנרגיה בתהליכי הייצור/תפעול השונים ופוטנציאל ההפחתה בצריכת האנרגיה?

77.2. מיפוי פעולות להתייעלות אנרגטית שלא בתהליכי ייצור (למשל תאורה, מיזוג וכו') ופוטנציאל ההפחתה שלה?

77.3. תזמון מהלכים שמאופיינים בצריכת שיא אנרגטית על פי זמינות אנרגטית (למשל, בחברה שאיננה נסמכת על ייצור חשמל עצמי - העברה של תהליך מסוים לשעות הלילה המאופיינות בעודף אספקת חשמל מהרשת)

77.4. ניצול חוזר של חום הנוצר בתהליכי הייצור/תפעול

77.5. הפחתה למינימום של ייצור/צריכת החשמל בעת השבתת מערכות ייצור עתירות אנרגיה?

77.6. בחינה וכימות של פוטנציאל השימוש באנרגיות מתחדשות?

78. אנא פרטו לגבי הליכים אל מול תהליכי הסדרה ואכיפה בשנה החולפת: (ללא ניקוד. ניקוד שלילי במידה והיו הפרות.)

א. אירועים בתחום איכות הסביבה (אירועים שלא עפ"י רישיון העסק). אנא התייחסו גם לאירועים מהותיים אשר התרחשו בשנה החולפת גם אם עדין קיימת התדיינות לגבי הכרזתם כאירוע חריג: □ כן □ לא

ב. קנסות והליכים מנהליים: □ כן □ לא

ג. תביעות פליליות שהסתיימו בהרשעה: □ כן □ לא

ד. לא היו

אנא פרטו את פרטי המקרה/ים ואופן הטיפול (במידה והיו):

79. היקף ההשקעה הכספית בשלוש השנים האחרונות בניהול סביבתי: (ענף א' נקודה וחצי. ענף ב' נקודה אחת)

_____ ₪.

אנא פרטו מטרות ההשקעה: _____

_____

80. הפחתת השפעות סביבתיות (ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית. ענף א' עד שש נקודות. ענף ב עד חמש נקודות)

אנא פרטו שני נושאים סביבתיים מהותיים בפעילות החברה בשנה החולפת מתוך הרשימה הבאה. בהתאמה, אנא פרטו: מהות הפעילות, הרציונל לטיפול בנושא, מידת ההשפעה על תהליכי הייצור, הפצה, מכירה ושימוש במוצר ופוטנציאל ההפחתה של ההשפעות הסביבתיות, סטאטוס יישום.

- התייעלות אנרגטית
- חדשנות סביבתית במוצרים
- השפעות סביבתיות בשרשרת אספקה
- צריכת מים
- הפחתה וטיפול בפסולת
- מעגל חיי מוצר
- **כלכלה מעגלית** ח
- מערך הפצה
- חינוך צרכנים לגבי אופן השימוש במוצר
- אריזות מוצר
- מגוון ביולוגי
- טיפול בבעלי חיים
- **בניה ירוקה** ח
- **אנרגיה מתחדשת** ח
- **צמצום טביעת רגל פחמנית** ח
- **הצלת מזון** ח
- אחר:_____
- אחר:_____

נושא א':

נושא ב':

81. האם התקיימו תהליכי דיאלוג עם ארגוני סביבה ו/או נציגי קהילות מקומיות סביב השפעות החברה בנושאי סביבה וקיימות? אנא פרטו : (חצי נקודה)

82. ביצועים **<u>ויעדים סביבתיים ענף א':</u>** ביצועים אקלים ואיכות אויר, הפחתת פסולת, מים ושפכים (שאלה לענף א בלבד. ניקוד עפ"י אנליזה סביבתית. עד 9 נקודות)

דיווח ביצועים אקלים ואיכות אויר

- חברות אשר מייצרות אנרגיה באופן עצמאי נדרשות לפרט את כמות האנרגיה המיוצרת לפי כל מקור דלק (מזוט, גפ"מ וכו'), וזאת בנוסף לפירוט צריכת האנרגיה הכללית. הניקוד במקרה זה יינתן על עצם הדיווח ולא על בסיס ביצועים.
- שימוש באנרגיות מתחדשות וחלופיות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי). יש לציין בהערות את סוג האנרגיות
- המתחדשות/חלופיות המשמשות את החברה. אנרגיות מתחדשות כוללות הפקת אנרגיה ממקורות מתחדשים (אנרגיה סולארית, רוח, גיאותרמית וכו'). אנרגיות חלופיות כוללות הפקת אנרגיה ממקורות עדיפים מבחינה סביבתית על פני פחם/מזוט או בטכנולוגיות שמקטינות את ההשפעה הסביבתית (למשל קוגנרציה).
- נסועה שנתית כוללת רכבים פרטיים, רכבי ליסינג, רכבי הובלה וכל רכב נוסף שהחברה משתתפת בעלות האחזקה שלו.
- חישוב טביעת הרגל הפחמנית יכול להיעשות על ידי יועץ מומחה או על ידי שימוש במחשבון ייעודי (עדיפות לשימוש ביועץ חיצוני). על החישוב לכלול מוצרים שמיוצרים על ידי החברה או משווקים על ידה בישראל.
- הנכם מתבקשים לדרג את 3 מזהמי האוויר שהינם הרלוונטיים ביותר לפעילות החברה. אנא פרטו את סוג המזהם בעמודה B ואת יחידות המדידה בעמודה C. סעיפים אלו יכולים לכלול את מזהמי האוויר הקריטריונים (אוזון, NOx, SO2, CO, PM, Pb), מזהמים שבהם נדרשת החברה להיתר פליטה, וכן כל מזהם אחר שרעילותו או כמות הפליטה שלו עשויים לעורר בעיה. ניתן להתייעץ עם האנליסטים הסביבתיים בנושא.
- במידה ועבור מזהם מסוים אין ניטור רציף ניתן לחשב ריכוז ממוצע על פי נתוני הדיגום הכי עדכניים שבנמצא (יש לציין זאת בהערות), תוך המרה ליחידות PPM או טון מזהם.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתונים - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2017	הערות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות
1	צריכת אנרגיה כוללת	קוט"ש						
2א	צריכת אנרגיות מתחדשות	קוט"ש						
2ב	צריכת אנרגיות חלופיות	קוט"ש						
3	נסועה שנתית	בחר מרשימה נפתחת						
4	טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה	טון אקוויוולנטי CO2						
5	מזהם אוויר א	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
6	מזהם אוויר ב	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
7	מזהם אוויר ג	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
פירוט מקורות אנרגיה עבור חברות המייצרות אנרגיה:								
8-א	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש						
8-ב	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש						
8-ג	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש						

83. כיצד נעשה החישוב ? (שאלת מידע)

☐ בסיוע גוף חיצוני מקצועי/ יועץ

☐ באופן עצמאי

☐ באמצעות תוכנה שהותאמה לחברה

☐ אחר _____

84. האם החברה מדווחת על פליטות הפחמן שלה למנגנון כלשהו? (שאלה לענף א בלבד)

☐ כן

☐ לא

נא פרט לאיזה מנגנון? ☐ CDP ☐ המשרד להגנת הסביבה ☐ אחר _____

85. דיווח ביצועים הפחתת פסולת (שאלה לענף א בלבד. ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית)

- פסולת מסוכנת מוגדרת כפסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג 1993.
- במידה ואין העברת פסולת להטמנה/מיחזור/שימוש חוזר יש לציין במקום הרלוונטי כי הכמות הינה 0.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתוני הפסולת - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2017	הערות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות
1	סה"כ פסולת מסוכנת	טון פסולת						
2	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה להטמנה	טון פסולת						
3	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה למיחזור	טון פסולת						
4	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						
5	סה"כ פסולת מוצקה	טון פסולת						
6	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה להטמנה	טון פסולת						
7	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה למיחזור	טון פסולת						
8	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						

86. **דיווח ביצועים מים ושפכים** (שאלה לענף א בלבד. ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית)

- הנכם מתבקשים לדרג את שלושת המזהמים הרלוונטיים ביותר לפעילות החברה, עקב עומס המזהם הנפלט, רעילותו או סיבות אחרות. ניתן לפרט מדדים כגון BOD, COD, TSS, כלורידים, מתכות שונות, סיליקטים ועוד, כתלות בפעילות החברה. ניתן להתייעץ עם האנליסטים הסביבתיים בנושא. אנא פרטו את סוג המזהמים ואת יחידות המדידה.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתוני המים/שפכים - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2017	הערות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות
1	צריכת מים שפירים	מ"ק						
2	צריכת מים מושבים	מ"ק						
3	כמות שפכים מיוצרת	מ"ק						
4	מזהם שפכים א	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						
5	מזהם שפכים ב	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						
6	מזהם שפכים ג	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						

87. יעדים להפחתת השפעות סביבתיות: (שאלה לענף א בלבד. ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית, עד ארבע נקודות)

- היעד לשנת 2020 צריך להיות מחושב ביחס לנתוני 2019 (כלומר % הפחתה ביחס לנתוני השנה הנ"ל). יעד עתידי ללא שנת יעד או יעד כמותי ברור לא יקבל ניקוד. שימוש באנרגיות חלופיות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי).
- במידה ואין יעד לסעיף מסוים ניתן להשאיר את התא ללא נתון.

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד שנקבע לשנת 2020	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות חלופיות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות חלופיות מתוך סך צריכת האנרגיה של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
פסולת	1	הפחתת כמות פסולת מוצקה להטמנה	% הפחתה בכמות פסולת מוצקה להטמנה				
	2	הפחתת כמות פסולת מסוכנת	% הפחתה בכמות פסולת מסוכנת				
	3	מיחזור פסולת מוצקה	הגדלת % פסולת מוצקה המועברת למיחזור				
	4	שימוש חוזר בפסולת מוצקה	הגדלת % שימוש חוזר בפסולת מוצקה				
	5	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
מים ושפכים	1	הפחתת צריכת המים	% הפחתה בצריכת המים הכוללת של החברה				
	2	הגברת שימוש בקולחין	% הגדלת החלק היחסי של מי קולחין מתוך כלל מקורות המים של החברה				
	3	צמצום כמות השפכים	% הפחתה בכמות השפכים המיוצרים בחברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				

ביצועים ויעדים סביבתיים ענף ב'

88. **דיווח** ביצועים **אקלים ואיכות אויר :** (שאלה לענף ב בלבד. ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית, עד שבע נקודות)

- במידה ויש שינויים חריגים בנתונים - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.
- שימוש באנרגיות מתחדשות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי). יש לציין בהערות את סוג האנרגיות המתחדשות המשמשות את החברה.
- חישוב טביעת הרגל הפחמנית יכול להיעשות על ידי יועץ מומחה או על ידי שימוש במחשבון ייעודי (עדיפות לשימוש ביועץ חיצוני). על החישוב לכלול מוצרים שמיוצרים על ידי החברה או שמשווקים על ידה בישראל.
- נסועה שנתית כוללת רכבים פרטיים, רכבי ליסינג, רכבי הובלה וכל רכב נוסף שהחברה משתתפת בעלות האחזקה שלו.
- במידה ואין העברת פסולת להטמנה/מיחזור/שימוש חוזר יש לציין במקום הרלוונטי כי האחוז הינו 0.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתוני הפסולת - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתוני צריכת המים - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2014	הערות	נתון 2015	הערות	נתון 2016	הערות
1	צריכת אנרגיה כוללת	קוט"ש						
2	צריכת אנרגיה מתחדשת בלבד	קוט"ש						
3	נסועה שנתית	ליטרים דלק / קילומטרז'						
4	טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה	טון אקוויוולנטי CO2						
5	סה"כ פסולת מוצקה	טון פסולת						
6	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה להטמנה	טון פסולת						
7	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה למיחזור	טון פסולת						
8	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						
9	צריכת מים שפירים	מ"ק						

89. כיצד נעשה חישוב ביצועי האנרגיה ענף ב? (שאלת מידע)

- ☐ בסיוע גוף חיצוני מקצועי/ יועץ
- ☐ באופן עצמאי
- ☐ באמצעות תוכנה שהותאמה לחברה
- ☐ אחר _____

90. האם החברה מדווחת על פליטות הפחמן שלה למנגנון כלשהו? (שאלת כן/לא) (שאלת בונוס - חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

נא פרט לאיזה מנגנון? ☐ CDP ☐ המשרד להגנת הסביבה ☐ אחר _____

91. יעדים להפחתת השפעות סביבתיות: (שאלה לענף ב בלבד. ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית, עד 4 נקודות)

- שימוש באנרגיות חלופיות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי).
- במידה ואין יעד לסעיף מסוים ניתן להשאיר את התא ללא נתון.

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2020	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות מתחדשות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות מתחדשות מתוך סך צריכת האנרגיה של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
פסולת	1	הפחתת כמות פסולת מוצקה	% הפחתה בכמות פסולת מוצקה				
	2	מיחזור פסולת מוצקה	הגדלת % פסולת מוצקה המועברת למיחזור				
	3	שימוש חוזר בפסולת מוצקה	הגדלת % שימוש חוזר בפסולת מוצקה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
מים ושפכים	1	הפחתת צריכת המים	% הפחתה בצריכת המים הכוללת של החברה				

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2020	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
	2	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				

ח **<u>נספח לחברות בניה, וניהול נדל"ן</u>**

תקני בנייה ירוקה

ח 92. **האם הנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים מתוכנן על פי תקני בנייה ירוקה?**

- ☐ כן (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כן (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כן (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ לא

ח 93. **האם הנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים מותעד לתקני בנייה ירוקה?**

- ☐ כן (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כן (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כן (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ לא

ח 94. **לכמה כוכבים מותעדים הנדל"ן למגורים בשנת 2018?**

- ☐ כוכב אחד (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כוכב אחד (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ כוכב אחד (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שני כוכבים (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שני כוכבים (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שני כוכבים (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שלושה כוכבים (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שלושה כוכבים (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ שלושה כוכבים (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)

ח 95. **לאיזה רמת דירוג אנרגטי מותעד הנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים?**

- ☐ דירוג A (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג A (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג A (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג B (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג B (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג B (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג C (עד 50% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג C (50-75% מהתחלות הבנייה בשנת 2018)
- ☐ דירוג C (75% ומעלה מהתחלות הבנייה בשנת 2018)

ח **חומרים ידידותיים לסביבה**

96. **האם קיים שימוש בחומרים ידידותיים לסביבה בנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים (במבנים המותעדים לתקנים ירוקים)?**

- ☐ כן (עד 10%)
- ☐ כן (10-20%)
- ☐ כן (20% ומעלה)
- ☐ לא

איכות סביבה – ענף ג'

97. תהליכי ניהול באיכות סביבה: אנא התייחסו לסעיפים הבאים:

א. הוגדרו תחומי ההשפעה הסביבתית המרכזיים של החברה. □ כן □ לא (נקודה אחת)

ב. פורסמה מדיניות סביבתית המשקפת בין השאר את תחומי ההשפעה המרכזיים לעיל. □ כן □ לא (נקודה אחת)

ג. הוגדר בעל תפקיד הממונה על תחום איכות סביבה. □ כן □ לא (חצי נקודה)

ד. קיימת מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית. □ כן □ לא (חצי נקודה)

98. הפחתת השפעות סביבתיות (ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית. עד שלוש וחצי נקודות)

אנא פרטו נושא סביבתי משמעותי בפעילות החברה בשנה החולפת מתוך הרשימה הבאה. אנא הרחיבו מדוע נבחר הנושא, מידת השפעתו על הפעילות העסקית והיקפה ופעולות עיקריות אשר נערכו בנושא:

- התייעלות אנרגטית
- מוצרים ושירותים
- השפעות סביבתיות בשרשרת אספקה
- מערכות תפעול
- הפחתת פסולת
- קשרי לקוחות
- חינוך צרכנים
- פסולת אלקטרונית
- אחר

נושא א':

99. **דיווח** ביצועים **אקלים ואיכות אויר :** (ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית. עד חמש נקודות)

- במידה ויש שינויים חריגים בנתונים - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.
- שימוש באנרגיות חלופיות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי). יש לציין בהערות את סוג האנרגיות החלופיות המשמשות את החברה.
- חישוב טביעת הרגל הפחמנית יכול להיעשות על ידי יועץ מומחה או על ידי שימוש במחשבון ייעודי (עדיפות לשימוש ביועץ חיצוני). על החישוב לכלול מוצרים שמיוצרים על ידי החברה או שמשווקים על ידה בישראל.
- נסועה שנתית כוללת רכבים פרטיים, רכבי ליסינג, רכבי הובלה וכל רכב נוסף שהחברה משתתפת בעלות האחזקה שלו."
- במידה ואין העברת פסולת להטמנה/מיחזור/שימוש חוזר יש לציין במקום הרלוונטי כי האחוז הינו 0.
- במידה ויש שינויים חריגים בנתוני הפסולת - אנא ציינו את הסיבה להם בסעיף ההערות.

נתון לדיווח	יחידות	נתון 2017	הערות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות
צריכת אנרגיה כוללת	קוט"ש						
צריכת אנרגיה מתחדשת בלבד	קוט"ש						
נסועה שנתית	ליטרים דלק						
טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה	טון אקוויוולנטי CO2						
סה"כ פסולת נייר	טון פסולת						
סה"כ פסולת אלקטרונית	יש לבחור טון פסולת או יחידות						
סה"כ פסולת נייר שהועברה למיחזור	טון פסולת						
סה"כ פסולת אלקטרונית שהועברה למיחזור	יש לבחור טון פסולת או יחידות						
סה"כ פסולת אלקטרונית שהועברה לשימוש חוזר	יש לבחור טון פסולת או יחידות						

100. א) האם החברה מדווחת על פליטות הפחמן שלה למנגנון כלשהו? (שאלת בונוס, חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

ב) נא פרט לאיזה מנגנון?

☐ CDP

☐ המשרד להגנת הסביבה

☐ אחר _____

101. יעדים **להפחתת השפעות סביבתיות:** (ניתוח אנליזה סביבתית על פי מתודולוגיה מובנית. עד 3 נקודות)

- שימוש באנרגיות מתחדשות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי).
- במידה ואין יעד לסעיף מסוים ניתן להשאיר את התא ללא נתון.

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2020	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות מתחדשות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות מתחדשות מתוך סך צריכת האנרגיה של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים בנושאי איכות סביבה נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:
מספר 5 – השגת שוויון בין המינים וחיזוק נשים
יעד 6 – הבטחת זמינות וניהול בר קיימא של מים ותברואה לכול
יעד 7 – הבטחת גישה לאנרגיה ברת השגה, אמינה ובת קיימא
יעד 9 – בניית תשתיות עמידות, קידום תעשייה מכלילה ובת קיימא וטיפוח חדשנות
יעד 11 – הפיכת הערים וההתיישבות האנושיות למכלילות, בטוחות, גמישות ובנות קיימא
יעד 12 – הבטחת צריכה ותבניות ייצור בנות קיימא
יעד 13 – נקיטת צעדים דחופים למאבק בשינוי האקלים וההשפעות שלו
יעד 15 – הגנה של מערכות אקולוגיות באדמה, שחזורן וקידם שימוש בר קיימא בהן, ניהול בר קיימא של יערות, מאבק נגד מדבור, עצירה והפיכה של הריסת קרקעות, עצירת האבדן של מגוון ביולוגי

ח. ממשל תאגידי

102. האם החברה היא חברה ציבורית או ממשלתית? (שאלת מידע)

☐ כן

☐ לא

(חברה דואלית הנסחרת בארץ ובחו"ל – נא לסמן "ציבורית")

103. האם החברה מעוניינת למלא את פרק ממשל תאגידי? (חובה לחברות ציבוריות וממשלתיות)

☐ כן

☐ לא

104. כמה חברים מכהנים בדירקטוריון החברה?

_____

105. האם בחברה יש בעל דבוקת שליטה (כהגדרת המונח בחוק החברות)?

☐ כן

☐ לא

106. כמה מהחברים בדירקטוריון הנם דירקטורים בלתי תלויים כהגדרתם בסעיף 1 לחוק החברות (או בתקנות בינלאומיות מקובלות אחרות)? (חברות בעלות דבוקת שליטה - 2 דירקטורים בלתי תלויים שמהווים לכל הפחות שליש - נקודה אחת. פחות משליש אך 2 בלתי תלויים - חצי נקודה. חברות ללא דבוקת שליטה - 2 דירקטורים בלתי תלויים שמהווים לכל הפחות חצי - נקודה אחת. 2 דירקטורים בלתי תלוים שלא מהווים חצי מסך הדירקטוריון ומעלה - חצי נקודה)

* _____ (ספרות בלבד)

107. מהו מספר הנשים בדירקטוריון? (50% ומעלה - נקודה וחצי. 30-49% - נקודה אחת. 20-30% - חצי נקודה)

_____ (ספרות בלבד)

108. הפרדה בין תפקידי הנהלה: (סימון שני סעיפים ומעלה - חצי נקודה)

☐ בתפקידי יו"ר הדירקטוריון ובתפקיד המנכ"ל מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה (כהגדרת המונח "קרוב" בחוק החברות)

☐ כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל החברה

☐ יו"ר הדירקטוריון עומד בדרישה לפיה הוא אינו ממלא תפקיד אחר בתאגיד או בתאגיד בשליטתו ו/או עוסק בתפקידי ניהול בהם, לרבות השתתפות כחבר בישיבות הנהלה

109. האם דירקטוריון החברה קבע מדיניות תגמול **לכלל נושאי המשרה** בחברה? (סימון שני סעיפים ומעלה -חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

במידה וכן, אנא סמנו האם המדיניות מבוססת על השיקולים הבאים?

א. מדיניות ארוכת טווח לקידום מטרות החברה

ב. יצירת תמריצים המתחשבים במדיניות ניהול הסיכונים של החברה

ג. גודל החברה ואופי פעילותה

ד. התייחסות לרכיבי תגמול משתנים המשקפים את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח

ח 110. **האם קיימים קווים מנחים ביחס לתמהיל המצרפי של הדירקטוריון? (כישורים, עיסוק ישיר בתחומי הליבה של החברה, השכלה וכו')**

☐ כן

☐ לא

במידה והתשובה חיובית:

111. האם התמהיל מתייחס גם לגיוון על רקע מגדר ורקע אתני? (סימון כן-חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

ח 112. **מהו מספר חברי הדירקטוריון אשר השכלתם, מומחיותם ו/או כישוריהם קשורים ישירות לתחומי הליבה של החברה?** (חצי נקודה למדווחים 50% ומעלה)

_____

113. האם קיימים קווים מנחים לגבי מספר דירקטוריונים מכסימלי בהם חבר הדירקטור ו/או היקף עיסוקים אחרים של הדירקטור? (חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

ח 114. **אפקטיביות דירקטוריון: אנא דווחו האם החברה הגדירה קווים מנחים בנושאים הבאים**: (סימון 2 סעיפים ומעלה - נקודה אחת. סימון סעיף אחד - חצי נקודה)

ח

114.1. אחוז נוכחות מינימאלית של חברי הדירקטוריון בישיבות

114.2. הערכה/סקירה שנתית מובנית כולל עמידה ביעדים על ביצועי הדירקטוריון/חברי הדירקטוריון

114.3. הערכה/סקירה שנתית מובנית על ביצועי הדירקטוריון/חברי הדירקטוריון על ידי צד ג'

114.4. מעקב אחר אחוז נוכחות ממוצע של חברי הדירקטוריון

114.5. אחר_____

ח 115. **תהליך מינוי דירקטורים: אנא פרטו אילו מהפעולות הבאות מתבצעות בתהליך המינוי של דירקטורים חדשים:** (סימון סעיף אחד ומעלה - חצי נקודה)

115.1. קיום דיון מקדים ביחס לתמהיל הכישורים הרצוי של חברי הדירקטוריון

115.2. מינוי וועדת איתור לדירקטורים פוטנציאליים

115.3. תהליך איתור מועמדים חיצוני

115.4. קיום דיון **בדבר התאמתו של הדירקטור לדירקטוריון וועדותיו**

ח 116. **האם החברה קבעה מדיניות/נוהל להחלת כללי הממשל התאגידי של החברה גם לחברות הפרטיות הנמצאות באחזקתה (לדוגמה, אופן בחירת חברי הדירקטוריון, אחוז דירקטורים בלתי תלויים, מדיניות תגמול, עסקאות בעלי עניין וכו')?** (חצי נקודה)

☐ **כן**

☐ **לא**

☐ לא רלוונטי

ח 117. **תכנית הכשרה שנתית לדירקטורים: אנא פרטו אילו מהפעולות הבאות ביצעה החברה כחלק מתהליכי ההכשרה ושמירת כשירות חברי הדירקטוריון:** (סימון שני סעיפים ומעלה - נקודה אחת. סימון סעיף אחד - חצי נקודה)

117.1. קיום תכנית/תיק קליטת דירקטור ובו מפורטים תהליכי הלמידה אודות החברה (כגון פגישות עם הסמנכ"לים וגורמי המקצוע בחברה, סקירה ממזכיר/ החברה/יועץ משפטי, סקירה מיו"ר/מנכ"ל על ענייני החברה וכו')

117.2. קביעת תכנית הדרכה שנתית מקצועית לחברי הדירקטוריון

117.3. קיום הדרכות בנושאי ממשל תאגידי

117.4. קיום הדרכות בנושאי ניהול סיכונים

117.5. קיום יום עיון **מקצועי אחד או יותר בשנה החולפת בנושאים מקצועיים**

ח 118. **האם דירקטוריון החברה גיבש והגדיר מדיניות בדבר ניהול הסיכונים בחברה?** (חצי נקודה)

☐ ***כן***

☐ ***לא***

ח 119. ***האם מתקיים בחברה דיון שנתי בנוגע לניהול הסיכונים בחברה?*** (חצי נקודה)

☐ ***כן***

☐ ***לא***

ח 120. ***מערך ביקורת:*** (שאלת מידע)

א. מהו היקף השעות אשר הוקצו לביקורת החברה בשנה החולפת?_____

ב. מסך 100% השעות שהושקעו בביקורת החברה בשנה החולפת, מהו אחוז השעות שבהן בוצעה ביקורת פנימית ואחוז השעות בהן בוצעה ביקורת חיצונית:

☐ פנימית: _____%

☐ חיצונית:_____%

ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי

121. אנא סמנו כיצד החברה מבטיחה כי תחום האחריות התאגידית ישולב בהחלטות האסטרטגיות והניהול השוטף? (סימון ארבעה סעיפים ומעלה - חצי נקודה)

- ☐ קיימת ועדת אחריות תאגידית בדירקטוריון
- ☐ קיים ממונה ייעודי לתחום (מנהל/ת אחריות תאגידית בהיקף 50% משרה לכל הפחות)
- ☐ מונה חבר הנהלה המפקח על הטיפול בתחום ומדווח להנהלה
- ☐ מונה דירקטור מדירקטוריון החברה לסיוע וקידום התחום ברמת אסטרטגיה ומדיניות כוללת
- ☐ בשנה האחרונה התקיימו דיוני הנהלה בנושא (יש להדגיש כי לא מדובר בנושא הקצאת תרומות)
- ☐ בשנה האחרונה התקיימו דיוני דירקטוריון בנושא (יש להדגיש כי לא מדובר בנושא הקצאת תרומות)
- ☐ שיקולים חברתיים וסביבתיים נכללים בתהליכי קבלת החלטות על האסטרטגיה העסקית של החברה (בכיווני החלטות כגון: פיתוח והשקעות במדינות חדשות, רכישות ומיזוגים, קיצוצים ורה-ארגון, מו"פ של מוצרים ושירותים חדשים, בחינת ספקים חדשים, נותני שירות וכו').

122. האם התאגיד מפרסם דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור? (סימון "כן" - נקודה וחצי. סימון "בתהליך הכנה" - נקודה אחת. סימון "תמצית דיווח" - חצי נקודה)

- ☐ כן
- ☐ בתהליך הכנה
- ☐ תמצית דיווח דירוג מעלה יפורסם באתר החברה
- ☐ לא

לתשומת לבכם, דו"ח שפורסם לפני שנת 2018 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2020 ולפחות 50% ממנו הוכן ובנוסף תספק גם את עיקרי טיוטת הדו"ח - רשאית לקבל ניקוד חלקי בסעיף זה.

- ☐ נשלחה הצהרה ל- derug@maala.org.il.

123. אנא סמנו אילו נושאים כלולים בדו"ח האחריות החברתית-סביבתית : (סימון 4 סעיפים ומעלה - 3 נקודות. סימון 3 סעיפים - 2.5 נקודות. סימון 2 סעיפים - 2 נקודות)

נושא	האם קיימת בדו"ח התייחסות לנושא?		
א. פעילות התאגיד ליישום הקוד האתי ותוכנית האתיקה פנימית ומול מחזיקי העניין השונים.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ב. פעילות התאגיד להבטחת סביבת עבודה הוגנת ומתקדמת ושמירה על זכויות אדם, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ג. מחויבותו של התאגיד בנושאי מעורבות בקהילה, כולל יעדים כמותיים וניהול מדיניות תרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ד. האם הדו"ח כתוב בהתאם לסטנדרטים מוכרים לכתיבת דו"ח חברתי כגון ה – GRI:G4	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ה. מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ו. מחויבות לשיפור רב שנתי של הביצועים החברתיים והסביבתיים.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה
ז. פעילות התאגיד לצמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.	☐ כן	☐ לא	☐ בתהליך הכנה

124. האם לאחר מילוי השאלון בחברה נערכה בקרה חיצונית ע"י גורם מוסמך לבקרה ואשרור השאלון (ע"י יועץ אחריות תאגידית/רו"ח/ עו"ד וכו') לפני הגשה לחתימת מנכ"ל? (בונוס - חצי נקודה)

☐ כן

☐ לא

☐ מי הגורם? _____

125. האם מנכ"ל החברה מאשר באופן אישי את נכונותם של כל הפרטים המופיעים בשאלון זה?

☐ כן

☐ לא (לא ניתן להגיש שאלון זה ללא אישור מנכ"ל החברה)

126. שם המנכ"ל: _____

127. תאריך האישור: _____