

## "דירוג מעלה 2008" (בהתייחס לנתוני שנת 2007) קריטריונים

### הקדמה

הקריטריונים המובאים להלן מהווים את המפתח לדירוג מעלה לאחריות חברתית 2008. מסמך הקריטריונים הנו כלי עזר למילוי שאלון הדירוג, המהווה גרסה מורחבת של השאלון עצמו. המסמך כולל, בנוסף לשאלות המופיעות בשאלון, את ההגדרות המפורטות למושגים המופיעים בשאלון ואת מסלולי הניקוד השונים ומנגנוני חישוב הניקוד.

**דירוג מעלה לאחריות חברתית** נערך והתפרסם לראשונה בשנת 2003 כדירוג לחברות ציבוריות בלבד והורחב בשנת 2004 גם לחברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל. הדירוג זכה לחשיפה רחבה בתקשורת ויצר תהודה בקהילת העסקים. בשנת 2006 הורחבו הקריטריונים לדירוג, לארבעה נושאים מרכזיים בתחום האחריות החברתית של עסקים, והם: איכות סביבה, אתיקה בעסקים, סביבת עבודה וזכויות אדם ומעורבות בקהילה. השנה (2008) מתוסף לדירוג פרק ממשל תאגידי, על רקע הציפיה הציבורית והעניין העסקי הגובר בתחום. פרק ממשל תאגידי בדירוג מעלה 2008 הנו פרק חובה לחברות ציבוריות ופרק רשות לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל

בדירוג מעלה נכללות רק חברות ממדד ת"א-100, או חברות שמחזור ההכנסות שלהן עולה על 100 מיליון דולר עפ"י נתוני Dun's 100, הדירוג הפומבי של Dun and Bradstreet.

20 החברות המובילות ב**דירוג מעלה** אשר עומדות בתנאי הסף של מדד ת"א 100, מרכיבות את **מדד מעלה**. **המדד** הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג. להכנת הדירוג חברו **ועדת מומחים ציבורית** אשר שקדה על גיבוש הקריטריונים ובחינת התאמתם לזירה העסקית בישראל, חברת **הייעוץ מקינזי** אשר ריכזה את עבודת הוועדה וגיבשה את המודל החישובי, **ארנסט אנד יאנג** המבקרים את תהליך הדירוג, חברת הדירוג **מעלות** המתפעלת את הדירוג וארגון **מעלה** שיזם את **'מדד מעלה לאחריות חברתית'** יחד עם הבורסה לניירות ערך בת"א.

הקריטריונים **לדירוג**, משקפים את תפיסת מעלה, כי אחריות חברתית היא ניהול מהלך העסקים של הפירמה מתוך אחריות חברתית כוללת כלפי העובדים, הספקים, הלקוחות, הקהילה והסביבה ולא רק מתן תרומות. תחום האחריות החברתית של עסקים תופס מקום מרכזי בעולם והתפתחות התחום הביאה לגידול עצום בהשקעות המנוהלות על פי קריטריונים אתיים, חברתיים וסביבתיים.

## תמצית הניקוד:

סך הניקוד מחולק בין חמשת הנושאים שבדירוג. הניקוד בחלק מהקריטריונים משתנה, לפי מידת העניין, בהתאם לגודל החברה, תחום עיסוקה, רווחיה או ביצועי החברה ביחס לכלל החברות המשתתפות בדירוג. להלן תמצית של חלוקת הניקוד לקריטריונים השונים עבור חברה ציבורית, או חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל, הבוחרת למלא את פרק ממשל תאגידי. תמצית זו אינה כוללת אפשרויות ניקוד שונות כאמור ונועדה לנוחות הקורא בלבד, מסלולי הניקוד השונים יפורטו בהמשך.

ממשל תאגידי	איכות הסביבה	מעורבות בקהילה	זכויות אדם וסביבת עבודה	אתיקה בעסקים
עמידה בהוראות החוק	מדיניות (2.5 נקודות)	תרומה (13 נקודות)	זכויות אדם (שאלת סף)	קוד אתי (9 נקודות)
הרכב הדירקטוריון הביקורת (10 נקודות)	ניהול, יישום והטמעה (7.5 נקודות)	מדיניות השקעה חברתית כתובה (4 נקודות)	סביבת עבודה הוגנת (12 נקודות)	תכנית אתיקה (נקודות)
ניהול האחראיות החברתית סביבתית בדירקטוריון (5 נקודות)	ביצועים סביבתיים (10 נקודות)	התנדבות עובדים (4 נקודות)	סביבת עבודה מתקדמת (9 נקודות)	
	שקיפות ודיווח (2 נקודות)			
15 נקודות	22 נקודות	21 נקודות	21 נקודות	21 נקודות

חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל אשר תבחר שלא למלא את פרק ממשל תאגידי, תנוקד לפי המשקלות היחסיים המופיעים בטבלה לעיל, עם שקלול לניקוד כולל של 25 נק' לכל אחד מארבעת הפרקים המקוריים (לדוגמא – הניקוד של חברה זו בסעיף התרומה בפרק מעורבות בקהילה יהא  $15.48 = 13 * (25/21)$ ).

בקריטריונים אלו משמעות המונח "חברה": כהגדרתה בחוק החברות התשנ"ט – 1999, לרבות חברות המאוחדות בדוחות הכספיים של החברה. לפיכך, בכל התייחסות בקריטריונים למונח חברה הכוונה היא גם לחברות מאוחדות של החברה.

## תוכן העניינים

אתיקה בעסקים – עמ' 3

זכויות אדם וסביבת עבודה – עמ' 7

מעורבות בקהילה – עמ' 14

איכות סביבה – עמ' 20

ממשל תאגידי – עמ' 31

## **א. אתיקה בעסקים (21 נקודות)**

תחום האתיקה מהווה מסגרת כוללת לכל פעילותה של החברה, ומבטיח כי החברה מנהלת את עסקיה ביושר, בהגינות ובאופן אתי, תוך מתן כבוד לצד השני אתו נעשים העסקים, וללא כל רמאות, הטעייה או ניצול פרצות בחוק. כחלק מגישת האחראיות החברתית הכוללת מתייחס תחום האתיקה בעסקים לחוק כסטנדרט מינימאלי בלבד בעוד החברה פועלת מרצונה בנושאים בעלי השלכות חברתיות, כשהיא מיישמת נורמות מתקדמות של אחריות חברתית. כמו כן, החברה מקפידה על קיום הבטחותיה, פותרת בעיות בהתייחסות ערכית, ובונה עם מחזיקי העניין שלה מערכות יחסים המושתתות על אמון. תחום האתיקה בדירוג מתייחס לשני מרכיבים מרכזיים: קיומו של קוד אתי וקיומה ויישומה של תוכנית אתיקה (להטמעת הקוד האתי וכללי האתיקה) המיושמת על ידי כלל המנהלים והעובדים.

### **הגדרות - אתיקה:**

קוד אתי: מסמך שיטתי המציג ערכים וסטנדרטים או כללי אתיקה מחייבים ומסביר אותם, בין השאר, על יסוד התכונות המכוננות של החברה וערכי הדמוקרטיה.

תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית: תוכנית להטמעת הקוד האתי וכללי אתיקה, שעוצבה, יושמה ועודכנה בצורה סבירה על ידי החברה – בהתאם לאופייה, לגודלה ולתחומי פעילותה – באופן שיש בו גם לעודד את העלאת רמת השמירה על החוק, ואשר מתקיימים בה מרבית המאפיינים המפורטים בסעיף 2 לקריטריונים אלו. אי גילוי או אי מניעה של פעילות בלתי אתית או בלתי חוקתית מסוימת, כשלעצמם, לא יהיה בהם כדי לשלול הגדרתה של תוכנית האתיקה הפנימית כאפקטיבית.

רמת האתיקה האישית של העובדים: הרמה בה העובדים פועלים ללא דופי ובעקביות על-פי תוכנית האתיקה הפנימית והמידה בה יש ביכולתם להקרין יושרה ונאמנות לתרבות הארגון ובמיוחד לקוד האתי.

קריטריונים לדירוג מעלה 2008

**טבלת הניקוד בפרק אתיקה**

ניקוד	תוכן	סעיף	שאלה
2 נק'	קיומו של קוד אתי	א.1	קוד אתי
7 נק'	נושאי הקוד האתי	ב.1	
<b>9 נק'</b>		<b>סה"כ</b>	
1 נק'	ממונה מדרג בכיר	א.2	תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית
1 נק'	נוהל כתוב לבחינת רמת אתיקה	ב.2	
2 נק'	תכנית הדרכה	ג.2	
2 נק'	ביצוע בפועל של תכנית הדרכה	ד.2	
1 נק'	מנגנון דיווח על התנהגות בלתי אתית	ה.2	
1 נק'	נוהל המתמרץ התנהגות אתית	ו.2	
2 נק'	מנגנון לנקיטת אמצעים לאחר גילוי פעילות בלתי אתית	ז.2	
2 נק'	בדיקה של אפקטיביות תכנית האתיקה	ח.2	
<b>12 נק'</b>		<b>סה"כ</b>	
<b>21 נק'</b>			

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

### 1. קוד אתי:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 9 נקודות.

1.א. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי<sup>1</sup> כתוב אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה.

1.ב. חברה תקבל עוד 7 נקודות אם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שליש מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה מתוך מהרשימה הבאה<sup>2</sup>:

- ערכים של: אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חייו ובריאותו.
- מערכות היחסים עם עובדי החברה.
- מערכות היחסים עם לקוחות החברה.
- שקיפות ואתיקה בפרסומי החברה.
- מערכות היחסים עם נושי החברה.
- מערכות היחסים עם ספקי החברה.

בהתאם להחלטת הוועדה הציבורית בשנת 2006, חברה אשר אינה עומדת בדרישות המופיעות בסעיף 1.א ו/או 1.ב. לעיל בדירוג 2007, רשאית לקבל שני שליש מהניקוד בסעיפים אלו במידה והיא נמצאת בתהליך משמעותי ומעמיק של כתיבת קוד אתי ומספקת נתונים ועדכון מצב על התהליך. החברה תדרש לספק:

- א. התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2006.
- ב. פירוט של שלבי התהליך שנעשו ושל השלבים שיש להשלים.
- ג. פירוט לגבי מעורבות ההנהלה הבכירה בתהליך, ופירוט לגבי שיתוף כלל העובדים בתהליך.

### 2. תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 12 נקודות.

חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי (סעיף 1.א.) וכן יש לה תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית<sup>3</sup>. הניקוד יינתן כדלקמן:

---

1 ר' הגדרה של קוד אתי לעיל (פרק א' - הגדרות - אתיקה).  
2 בדירוג מעלה 2007 עמידה בסעיף 1.ב. תהיה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו.  
3 ר' הגדרה של תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית לעיל (פרק א' - הגדרות - אתיקה).

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

א.2. חברה תקבל נקודה אחת\* בקריטריון זה אם יש בה ממונה, מדרג בכיר, אשר עליו מוטלת האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישום של הקוד האתי, להטמעתו, לאכיפתו, לבקרה עליו, ולדיווח לדירקטוריון על מידת האפקטיביות של תוכנית האתיקה הפנימית.  
\*אם הממונה מדווח ישירות למנכ"ל יתקבלו מלוא הנקודות, אם הממונה אינו מדווח ישירות למנכ"ל תתקבל חצי נקודה.

ב.2. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל כתוב המחייב בחינה של רמת האתיקה האישית של העובדים<sup>4</sup> במינוי למשרות מובילות שיש עמן סמכות מהותית ובעת האצלת שיקול דעת בעניינים משמעותיים.

ג.2. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם קיימת בה תוכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי ושל תוכנית האתיקה, בקרב כל הפועלים מטעמה ובאופן שהעובדים והמנהלים בכל הדרגים יבינו את השלכות התוכנית על עבודתם היומיומית.

ד.2. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם היא מצהירה כי תוכנית ההדרכה מבוצעת בפועל במלואה.

ה.2. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית, לרבות בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות.

ו.2. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל המבטיח תמריצים להתנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה, לרבות התחשבות ברמת אתיקה אישית של עובדים בעת מתן הערכה ומשוב ואזכור חיובי בתקשורת בפנימית של הארגון.

ז.2. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם קיים בה מנגנון הפועל להעצמה של ההתנהגות הראויה מתוך הזדהות עם ערכי הארגון המבטיח נקיטת אמצעים סבירים וידועים מראש לאחר גילוי פעילות בלתי אתית, ובמיוחד בלתי חוקית, לרבות: אמצעים לתיקון המעוות, אמצעים לתגובה ראויה לאותה פעילות ואמצעים לשם מניעת פעילויות דומות בעתיד, לרבות על ידי נקיטת אמצעי משמעת, פרסום נסיבות המקרה וביצוע שינויים, ככל שאלה נדרשים, בתוכנית האתיקה הפנימית.

ח.2. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם התקיימה בשנתיים האחרונות בדיקה, אשר ממצאיה מתועדים בחברה, של אפקטיביות תוכנית האתיקה והסיכונים להפרת הקוד האתי/החוק - הן מצד החברה והפועלים מטעמה והן על ידי בעלי השליטה בחברה בפעולותיהם הקשורות לה.

---

4 ר' הגדרה של רמת האתיקה האישית של עובדים לעיל (פרק א' - הגדרות - אתיקה).

## ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (21 נקודות):

בפרק זה אוחדו שני תחומים הקשורים זה בזה: זכויות אדם וסביבת עבודה. פרק זה עודכן השנה בהתאם לניתוח ההזדמנויות והאתגרים העדכניים המאפיינים את התחום במגזר העסקי בישראל. הוועדה הציבורית בחרה להגדיל את המשקל המיוחס לנושא ניהול שרשרת האספקה, כפי שבא לידי ביטוי בהתקשרות עם קבלני כ"א, ובנוסף עודכנה והורחבה ההתייחסות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. כמו-כן התווספה שאלה בנושא העברת משוב לעובדים, כאינדיקטור ראשוני לסוגיית פיתוח ההון האנושי.

### טבלת הניקוד בפרק זכויות אדם וסביבת עבודה

ניקוד	תוכן	סעיף	שאלה
ללא	שאלת סף בנושא קיום חוקי יסוד	3	זכויות אדם
1 נק'	הודעה בכתב על תנאי עבודה	א.4	סביבת עבודה הוגנת
1 נק'	ממונה בטיחות	ב.4	
2 נק'	התארגנות עובדים	ג.4	
2 נק'	מניעת הטרדה מינית	ד.4	
2 נק'	קיום חוקי המגן	ה.4	
1 נק'	הפרשות לפנסיה / ביטוח	ו.4	
3 נק'	עובדי קבלן	ז.4	
12 נק'		סה"כ	
2 נק'	אחוז נשים מבין מקבלי שכר גבוה	א.5	סביבת עבודה מתקדמת
2 נק'	העסקת בני מיעוטים	ב.5	
2 נק'	העסקת עובדים עם מוגבלויות	ג.5	
2 נק'	סקר שביעות רצון עובדים	ד.5	
1 נק'	משוב והערכה לעובדים	ה.5	
9 נק'		סה"כ	
21 נק'			סה"כ

## 3. זכויות אדם (שאלת סף):

ניהול תחום זכויות האדם מבטיח כי החברה נמנעת מדעות קדומות ומכל מעורבות בהפרת זכויות אדם בפעילותה העסקית, והיא מעניקה הזדמנות שווה לכל אדם באשר הוא אדם. שמירה על זכויות אדם אינה מוגבלת לאלו של העובדים בלבד, כי אם מתייחסת גם לזכויותיהם של הלקוחות, הספקים, הקהילה בה החברה פועלת וכלל הציבור המושפע מפעילות החברה.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

3. זוהי **שאלת סף**, המבקשת להבטיח עמידה בהוראות החוק כתנאי לקבלת ניקוד בפרק; החברה נדרשת לענות על שאלת סף בנושא קיום חוקי היסוד הבאים: כבוד האדם וחירותו נקבעו זכויות היסוד של האדם בישראל המושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן חורין. מטרתו של החוק הוא הגנה על כבוד האדם וחירותו, ועיגון הערכים של מגילת העצמאות של מדינת ישראל. זכויות היסוד שנמנו בחוק הן: ההגנה והשמירה על חייו, גופו וכבודו של אדם באשר הוא אדם, ועל קניינו של אדם, ההגנה והשמירה על חירותו של אדם, על חופש התנועה והיציאה והכניסה מישראל, ההגנה והשמירה על הפרטיות וצנעת חייו של האדם, על רשות היחיד שלו, על סוד שיחו של אדם, כתביו ורשומותיו. חוק היסוד כולל גם את השמירה וההגנה על השוויון.

בחוק יסוד: חופש העיסוק נקבעו זכויות היסוד של האדם בישראל המושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן חורין. מטרתו של החוק היא הגנה על חופש העיסוק ועיגון הערכים של מגילת העצמאות של מדינת ישראל. בחוק נקבע שכל אזרח או תושב זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד.

### **סביבת עבודה (21 נקודות)**

ציבור העובדים – ההון האנושי, הוא אחד המשאבים החשובים ביותר בכל חברה השואפת להעסיק כוח אדם מעולה, לשמר אותו לאורך זמן ולטפח את גאוות היחידה של העובדים ונאמנותם. זהו גם מוקד האחריות הראשון של כל חברה.

הקריטריונים בתחום סביבת העבודה מחולקים לשניים:

החלק הראשון – סביבת עבודה הוגנת – בוחן את האופן בו החברה מכבדת את הזכויות הבסיסיות של עובדיה. בחלק זה ראינו לנכון להתייחס גם לנושאים אשר על אף היותם מוסדרים בחוק, יישומם עדיין רחוק מלהיות נורמה בקרב העסקים בישראל.

החלק השני - סביבת עבודה מתקדמת – בוחן את האופן בו החברה מיישמת נורמות העסקה מתקדמות ומהווה חלק מחוד החנית של העסקים המקדמים את תחום האחריות החברתית אל עתידו.



## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

### הגדרות – סביבת עבודה:

השכר הגבוה ביותר בחברה: במונחי עלות שנתית למעביד.

דוגמא א' - אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה:

בחברה A מועסקים 30 העובדים הבאים:

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
טז	אישה	60
יז	אישה	72
יח	גבר	72
יט	גבר	72
כ	אישה	72
כא	גבר	84
כב	גבר	84
כג	גבר	84
כד	גבר	96
כה	גבר	96
כו	אישה	120
כז	גבר	200
כח	אישה	240
כט	גבר	480
ל	גבר	840

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
א	אישה	48
ב	אישה	48
ג	אישה	48
ד	גבר	48
ה	אישה	48
ו	אישה	48
ז	גבר	48
ח	אישה	48
ט	אישה	48
י	גבר	48
יא	אישה	60
יב	אישה	60
יג	אישה	60
יד	אישה	60
טו	גבר	60

10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה הם העובדים: כח, כט, ו-ל. מדובר באישה אחת ושני גברים. ולכן אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה הוא 33%.

### 4. סביבת עבודה הוגנת:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 12 נקודות.

4.א. חברה תקבל נקודה אחת אם בשנת 2007 קיבלו כל העובדים החדשים הודעה בכתב על תנאי עבודתם כמתחייב מהחוק ומהאמור בסעיף א' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה".

4.ב. חברה תקבל נקודה אחת אם היא מתקנת וממנה בפועל ממונה על בטיחות בעבודה (במשרה מלאה או חלקית) וכן קיימים בחברה נאמני בטיחות כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954 ומהאמור בסעיף ב' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים".

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

ג.4. חברה תקבל שתי נקודות אם קיימת בה, או שהיא מצהירה כי תאפשר את קיומה של התארגנות עובדים כקבוע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 ("לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם"), כגון: ועד עובדים, השתייכות לארגון עובדים כמו ההסתדרות הכללית, נציגות נבחרת של עובדים\* או ועד פעולה\* וכיו"ב.  
\* כמשמעותם בחוק ובפסיקה של בתי הדין לעבודה.

ד.4. הקריטריון בוחן את פעולותיה של החברה בתחום מניעת הטרדה מינית חברה תקבל שתי נקודות על תשובה חיובית בלפחות שלושה מתוך ארבעת הסעיפים:

- קיום תקנון למניעת הטרדה מינית, עפ"י החוק (התשנ"ח-1998 וראה גם סעיף ח' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה") אשר הועבר לידיעת כל העובדים,
- קיום ממונה לנושא במקום העבודה המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, נסיונו ומעמדו המקצועי
- העברת הכשרה מקצועית לממונה לשם מילוי תפקידו
- שיתוף כלל העובדים בפעולות הדרכה או הסברה מטעם המעביד בשנתיים האחרונות בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה. לצורך העניין, גם הדרכה בצורת חלוקת חומרי מידע לעובדים קבילה.

חברה תקבל נקודה אחת על תשובה חיובית בסעיף אחד או שניים מבין הארבעה.  
חברה אשר תסמן "לא" בכל ארבעת הסעיפים לא תקבל ניקוד.

ה.4. הקריטריון בוחן האם ניתנו בשנת 2007 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן הקיימים בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה בישראל אשר קובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של העובד, ובהם החוקים הבאים:

- חוק חיילים משוחררים, תשי"ט - 1949
- חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951
- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951
- חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.
- חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
- חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.
- חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988
- חוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א - 1991
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998
- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

חברה תקבל שתי נקודות בקריטריון זה אם לא ניתנו בשנת 2007 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן כאמור.

חברה תקבל נקודה אחת בלבד בקריטריון זה אם ניתן פסק דין אחד כאמור. חברה לא תקבל ניקוד בקריטריון זה אם ניתן יותר מפסק דין אחד כאמור.

1.4. הקריטריון בוחן את שיעור העובדים בחברה המבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה.

הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הגבוהים ביותר של עובדים שמבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז העובדים שמבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

1.4. הקריטריון בוחן את נושא שרשרת האספקה בפירמה, ובפרט עבודה עם קבלני כ"א. חברה תקבל שלוש נקודות אם ביצעה בשנתיים האחרונות בדיקה המוודאת כי כל קבלני המשנה, לרבות קבלני כח-אדם, מקפידים על עמידה בחוקי העבודה, לרבות חוקי המגן המוזכרים בסעיף 4.ה.

חברה אשר תמסור הצהרה בכתב כי בדיקה כנ"ל צפויה להתבצע עד לסוף 2008 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה.

### **5. סביבת עבודה מתקדמת:**

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 9 נקודות.

5.א. הקריטריון בוחן את אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה<sup>5</sup>.

הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

---

5 ר' הגדרה של השכר הגבוה ביותר בחברה לעיל (פרק ב' – הגדרות – סביבת עבודה).

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

שתי נקודות	20% עליונים של החברות (חברות בהן אחוז הנשים מבין בעלי שכר גבוה הנו ב- 20% הגבוהים ביותר בדירוג)
1.5 נקודות	חברות שציוןן בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
נקודה אחת	חברות שציוןן בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
חצי נקודה	חברות שציוןן בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	20% תחתונים של חברות

5.ב. הקריטריון בוחן קיום מנגנוני משאבי-אנוש שמטרתם עידוד גיוס עובדים ממגזרי מיעוטים. חברה תקבל נקודה אחת אם קיים מנגנון כאמור, לרבות פרסום מודעות דרושים בעיתונים בשפות זרות או ציון אפשרות עידודם או קליטתם של עובדים ממגזרי מיעוטים לתפקידים המוצעים.

כמו-כן נבדק אחוז עובדי החברה בארץ שהם בני מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו יהודי): בחברות רב-לאומיות מקובל לאפשר לעובד לדווח באופן וולונטרי על נתון זה בשלבים הראשונים של עבודתו, מתוך גישה של ניהול פרו-אקטיבי של כח-אדם (בהקשר זה – ניהול מועדים מיוחדים, חופשות וכד'). מנגנון מסוג זה מאפשר לחברה לדעת בדיוק רב נתונים כמותיים לגבי עובדים אלו. הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

נקודה אחת	20% עליונים של החברות
3/4 נקודה	חברות שציוןן בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
חצי נקודה	חברות שציוןן בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
רבע נקודה	חברות שציוןן בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	20% תחתונים של חברות

5.ג. הקריטריון בוחן קיום מנגנוני משאבי-אנוש שמטרתם עידוד גיוס עובדים עם מוגבלויות. חברה תקבל נקודה אחת אם קיים מנגנון כאמור, לרבות פרסום מודעות דרושים באמצעי תקשורת רלבנטיים או ציון אפשרות עידודם או קליטתם של עובדים בעלי מוגבלויות לתפקידים המוצעים. כמו-כן נבדק אחוז עובדי החברה בארץ שהם אנשים עם מוגבלות, במפורט להלן:

בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 נקבעו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. החוק מעגן את זכותם של אנשים עם מוגבלות להשתתף באופן שוויוני בחברה וקובע איסור הפלייה וייצוג הולם. החוק נותן מענה לצרכיהם המיוחדים כך שיוכלו לחיות את חייהם בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד. "מוגבלות" הוגדרה בחוק כלקות פיסית נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית קבועה או זמנית שבעטיה מוגבל תפקודו של אדם באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

בחברות רב-לאומיות מקובל לאפשר לעובד לדווח באופן וולונטרי על נתון זה בשלבים הראשונים של עבודתו, מתוך גישה של ניהול פרו-אקטיבי של כח-אדם (בהקשר זה - ניהול אמצעי הנגשה נדרשים). מנגנון מסוג זה מאפשר לחברה לדעת בדיוק רב נתונים כמותיים לגבי עובדים אלו.

הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

20% עליונים של החברות	0.5 נקודות
חברות שציון בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80	0.4 נקודות
חברות שציון בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60	0.25 נקודות
חברות שציון בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40	0.1 נקודות
20% תחתונים של חברות	ללא ניקוד

3.ג.5. חברה תקבל חצי נקודה אם קיים בה רכז נגישות או נאמן לנושא נגישות כמשתמע מסעיף 19 מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998.

ד.5. חברה תקבל שתי נקודות אם ביצעה בשנתיים האחרונות סקר שביעות רצון עובדים כתוב אשר תוצאותיו פורסמו לכלל העובדים.

ה.5. קריטריון זה בוחן את נושא פיתוח ההון האנושי בחברה: נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן הציונים הגבוהים ביותר באחוז העובדים אשר קיבלו הערכה אישית או משוב בשנת 2007.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז העובדים שקיבלו משוב גבוה מהחציון אך אינו כלול ב- 25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

## ג. מעורבות בקהילה (25 נקודות)

אחריות חברתית של עסקים הינה זירה ותפישת עולם רחבה וכוללת הרבה מעבר לתרומה ואף מעבר למעורבות בקהילה. יחד עם זאת, חברה אשר רותמת את יכולותיה ואת משאביה – הכספיים והאנושיים, מקדמת ומעצימה את הקהילות בהן היא פועלת, ולתרומתה (הן הכספית והן בשווה כסף) השפעה רבה על הקהילה ועל כלל החברה בה היא פועלת.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

הקריטריונים בתחום זה בוחנים את מדיניות ההשקעה החברתית של החברה, את התנדבות עובדי החברה בפעילויות הקהילתיות וכן את תרומתה הכספית. התרומה נמדדת הן באופן מוחלט והן באופן יחסי לרווח/מכירות.

### מסלולי ניקוד:

מתוך כוונה לעודד תרומה כספית של חברות גם בתקופות בהן הן אינן מרוויחות מחד, ומאידך רצון להתחשב במגבלותיהן של חברות באותן תקופות, נקבעו שני מסלולי ניקוד חלופיים לחברות מפסידות או חברות בהן הרווח נמוך. לפיכך:

הניקוד של **חברה הכלולה בקטגוריה של "שאר החברות"** (בהתאם לסעיף 2.א.6. להלן) יהיה **הגבוה** מבין שני המסלולים הבאים:

מסלול א':

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
תרומה	6	תרומה יחסית	10.5 נק'
	6	תרומה אבסולוטית	2.5 נק'
	<b>סה"כ</b>		<b>13 נק'</b>
מדיניות השקעה חברתית	א.7	קיום מדיניות השקעה חברתית	1 נק'
	ב.7	הגדרת המדיניות החברתית באמצעות יעדים	1 נק'
	ג.7	פרסום המדיניות החברתית לציבור	1 נק'
	ד.7	הערכה של אפקטיביות המדיניות החברתית	1 נק'
	<b>סה"כ</b>		<b>4 נק'</b>
התנדבות עובדים	א.8	אחוז המתנדבים בחברה	2 נק'
	ב.8	ממוצע שעות התנדבות לעובד	2 נק'
	<b>סה"כ</b>		<b>4 נק'</b>
<b>סה"כ</b>			<b>21 נק'</b>

מסלול ב':

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
תרומה	6	תרומה יחסית	5.5 נק'
		תרומה אבסולוטית	1.5 נק'
		<b>סה"כ</b>	
מדיניות השקעה חברתית	א.7	קיום מדיניות השקעה חברתית	1.75 נק'
	ב.7	הגדרת המדיניות החברתית באמצעות יעדים	1.75 נק'
	ג.7	פרסום המדיניות החברתית לציבור	1.75 נק'
	ד.7	הערכה של אפקטיביות המדיניות החברתית	1.75 נק'
	<b>סה"כ</b>		<b>7 נק'</b>
התנדבות	א.8	אחוז המתנדבים בחברה	3.5 נק'

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

עובדים	ב.8	ממוצע שעות התנדבות לעובד	3.5 נק'
		סה"כ	7 נק'

הניקוד של **חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות מרויחות"** (בהתאם לסעיף 1.א.6. להלן) ושל חברה פרטית או נסחרת בחו"ל יהיה בהתאם **למסלול א' בלבד**. הניקוד של **חברה ממשלתית** אשר אסור לה לתרום על-פי חוק יתחלק בין מדיניות השקעה חברתית (7 נקודות, 1.75 נקודות לכל תת-סעיף) לבין התנדבות עובדים (7 נקודות, 3.5 נקודות לכל תת-סעיף). הנקודות של סעיף התרומה (7 נקודות) יתחלקו שווה בשווה בשאלות של פרק סביבת עבודה וזכויות אדם (לדוגמא שאלה בפרק סביבת עבודה וזכויות אדם אשר מקנה 2 נקודות, תקנה לחברה ממשלתית  $2 * (28/21) = 2$  נק' ושני שליש נקודה).

### הגדרות – מעורבות בקהילה:

תרומה: העברת כסף או שווה כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות.

הבהרות למונח תרומה:

- \* למען הסר ספק יובהר כי מדובר בהעברת כסף או שווה כסף שאינה נובעת מחיוב על פי דין.
- \* עוד יובהר כי העברת כסף או שווה כסף המהווה בעיקרה קידום מכירות לא תיחשב תרומה גם אם יש בה כדי לקדם מטרות חברתיות או סביבתיות. יחד עם זאת, אין בעובדה שהעברה מסוימת מקדמת גם את תדמיתה או עסקיה של החברה בכדי לפסול אותה מלהיכנס להגדרה של תרומה. לעניין זה מתן חסות לא תיחשב כתרומה אלא כהעברת כסף המהווה בעיקרה קידום מכירות.
- \* תרומה בשווה כסף – לרבות תרומה של מוצרים, שירותים או נכסים.

לעניין זה – תרומת שירותים תכלול שירותים עסקיים המהווים חלק ממהלך העסקים הרגיל של החברה ועלות התנדבות עובדים. יובהר כי תרומת שירותים אינה כוללת עלויות שכר ועלויות פנימיות אחרות המוקדשות לניהול התרומות או האחריות החברתית.

\* סכום התרומה:

כאמור, המונח תרומה כולל הן תרומה בכסף והן תרומה בשווה כסף. בשני המקרים סכום התרומה יהיה זהה לעלות התרומה כפי שהיא מופיעה בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

\* עלות התרומה תחושב בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על פי העלות בפועל לחברה  
(להבדיל משווי שוק, מחיר מכירה, או עלות אלטרנטיבית).

בכל מקרה בו יתבקש העניין, החברה תספק אישור מרו"ח שלה כי סכום התרומה והסעיף בדוח הרווח וההפסד בו היא נכללת המדווחים לצורך דירוג מעלה זהים לסכום התרומה ולסעיף כפי שהם מופיעים בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

רווח לפני מס, מחזור המכירות : כפי שהם מופיעים בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה.

לגבי מחזור המכירות – בענפים הבאים יילקחו הנתונים הכספיים המפורטים להלן במקום מחזור המכירות:

בנקים: רווח מפעולות מימון לפני הפרשה לחובות מסופקים בתוספת הכנסות תפעוליות ואחרות.

בחברות ביטוח: סך ההכנסות לשנה בדוחות עסקי ביטוח חיים בתוספת סך ההכנסות לשנה בדוחות עסקי ביטוח כללי בתוספת הכנסות שלא נכללו בדוחות עסקי ביטוח המופיעות בדוחות הרווח וההפסד.

בחברות אחזקה: סך כל סוגי ההכנסות.

**לתשומת לבכם**, חברות פרטיות, וחברות הנסחרות בחו"ל הנמנעות מחשיפת נתוני המחזור, מתבקשות לשלוח למוקד דירוג מעלה [Maala1@maalot.co.il](mailto:Maala1@maalot.co.il) עד ל-17 באפריל 2008 בקשה לשימוש בנתון המחזור של החברה המופיע בדירוג Dun's 100 של Dun & Bradstreet, וזאת לצורך חישוב התרומה היחסית. אם לא תשלח בקשה לא יתאפשר מתן ניקוד בסעיף זה

מדיניות השקעה חברתית: מסמך מדיניות כתוב, המאשר על ידי הדירקטוריון, המהווה בסיס לתוכנית עבודה, אשר מגדיר את תחומי ההשקעה החברתית של החברה ונושאה\*, את המשאבים המוקדשים לנושא והמדיניות לקביעתם\*\*, את הזיקה בין ההשקעה החברתית לפעילות העסקית של החברה, את השותפים החברתיים למימוש המדיניות ואת היעדים והמדדים להצלחה.

\* דוגמאות לתחומי ההשקעה החברתית: חינוך, בריאות, איכות סביבה וכיו"ב; דוגמאות לנושאי ההשקעה החברתית: צמצום פערים כלכליים באמצעות חינוך טכנולוגי לילדים, תמיכה בקשישים ושילובם בחברה, קידום אנשים עם מוגבלויות וכיו"ב;

\*\* דוגמא לדרך קביעת המשאבים המוקדשים להשקעה החברתית: אחוז מסוים מרווחי החברה לפני מס.

התנדבות עובדים: פעילות שאינה מלווה בתמורה כספית (התנדבות) אשר:  
\* נערכת לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות.



## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

- \* מתבצעת מחוץ למתקני החברה אן מבוצעת במתקני החברה וכוללת גורמים חברתיים או סביבתיים החיצוניים לחברה.
- \* מרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.
- \* מבוצעת על ידי עובדי החברה.

\*\* יובהר כי גם התנדבות עובדים המבוצעת במהלך שעות העבודה ועל חשבון המעביד תיחשב כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית.

התנדבות עובדים קבועה: התנדבות עובדים המתבצעת במסגרת קבועה לפחות 5 פעמים בשנה.

התנדבות עובדים חד פעמית: התנדבות עובדים שאינה קבועה.

ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה: סך שעות ההתנדבות בשנה של כלל העובדים מחולק במספר העובדים בחברה (מתנדבים ושאנים מתנדבים).  
לצורך חישוב שעות ההתנדבות של העובדים תיחשב שעת התנדבות המבוצעת על חשבון עלות החברה כשתי שעות התנדבות. יובהר כי גם שעת התנדבות שאינה על חשבון החברה חייבת לעמוד בהגדרת התנדבות עובדים לעיל, לרבות היותה חלק מפעילות המרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.

## 6. תרומה:

### 6.א. תרומה כאחוז מהרווח לפני מס/ממחזור ההכנסות:

הקריטריון בוחן את התרומה<sup>6</sup> היחסית של החברה במונחים כספיים. התרומה היחסית נקבעת לצורך קריטריון זה בשתי קטגוריות נפרדות:

#### 6.א.1. בחברות מרוויחות:

(חברות מרוויחות הן חברות בהן הרווח לפני מס<sup>7</sup> מהווה 5% או יותר ממחזור המכירות<sup>8</sup>)  
התרומה ביחס לרווח לפני מס.

#### 6.א.2. בשאר החברות:

(חברות בהן יש הפסד לפני מס או חברות בהן הרווח לפני מס קטן מ- 5% ממחזור המכירות)  
התרומה ביחס למחזור המכירות.

<sup>6</sup> ר' הגדרה של תרומה לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)  
<sup>7</sup> ר' הגדרה של רווח לפני מס לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)  
<sup>8</sup> ר' הגדרה של מחזור המכירות לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו 10.5 נקודות במסלול א' ו-5.5 נקודות במסלול ב'.

מספר הנקודות של כל חברה נקבע לפי היחס הישר בין תרומתה היחסית לבין ממוצע שלוש החברות בהן התרומה היחסית גבוהה ביותר באותה קטגוריה ובאותו דירוג. ניקוד החברות לצורך קריטריון זה מתבצע בנפרד לגבי כל קטגוריה ("חברות מרוויחות" ו"שאר החברות"), כך ש:

- \* חברה הכלולה בקטגוריות "החברות המרוויחות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לממוצע שלוש החברות "המרוויחות" להן היחס הגבוה ביותר בין התרומה לרווח לפני מס.
- \* חברה הכלולה בקטגוריית "שאר החברות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לממוצע שלוש החברות בקטגוריה של "שאר החברות" להן היחס הגבוה ביותר בין התרומה למחזור המכירות.

### 6.6. התרומה בש"ח:

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו 2.5 נקודות במסלול א' ו-1.5 נקודות במסלול ב'.

מספר הנקודות של כל חברה ייקבע כדלקמן ביחס לחברות באותה קטגוריה:

20% עליונים של החברות	100% מהניקוד
חברות שציונן בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80	75% מהניקוד
חברות שציונן בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60	50% מהניקוד
חברות שציונן בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40	25% נקודות
20% תחתונים של חברות	ללא ניקוד

### 7. מדיניות השקעה חברתית כתובה:

- הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 4 נקודות במסלול א' ו-7 נקודות במסלול ב'.
- 7.א. חברה תקבל רבע מהניקוד בקריטריון זה אם יש לה מדיניות השקעה חברתית<sup>9</sup> וכן מדיניות זו מהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה.
- 7.ב. חברה תקבל עוד רבע מהניקוד בקריטריון זה אם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדוח הדירקטוריון ובאתר האינטרנט של החברה. פרסום בדוח הדירקטוריון בלבד או באתר האינטרנט בלבד יזכה את החברה בשמינית מהניקוד בקריטריון זה (במקום רבע).
- 7.ד. חברה תקבל עוד רבע מהניקוד בקריטריון זה אם מדיניות ההשקעה החברתית כוללת בחינה רב-שנתית של אפקטיביות התרומה/ פרויקט.

<sup>9</sup> ר' הגדרה של מדיניות השקעה חברתית לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

ה.7 חברה תקבל עוד רבע מהניקוד בקריטריון זה אם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים.

### 8. התנדבות עובדים:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 4 נקודות במסלול א' ו-7 נקודות במסלול ב'.

#### 8.א. מספר המתנדבים:

מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, יש להחיל את הטבלה רק על העובדים בישראל – אחוז העובדים המתנדבים יחושב כאחוז מכלל העובדים בישראל (האחוז יחושב על סמך התשובה לשאלת חובה "מספר עובדי החברה בארץ בלבד" המופיעה בתחילת השאלון):

מספר העובדים בחברה	אחוז עובדים מתנדבים מתוך סה"כ העובדים בחברה	ניקוד - מתוך סך הניקוד לקריטריון 8 כולו
עד 100	מעל 5% מהעובדים	0.5 מהניקוד
	בין 2.5% ל- 5% מהעובדים	0.4 מהניקוד
	בין 1.5% ל- 2.5% מהעובדים	0.2 מהניקוד
101 עד 500	מעל 6% מהעובדים	0.5 מהניקוד
	בין 3% ל- 6% מהעובדים	0.4 מהניקוד
	בין 1.5% ל- 3% מהעובדים	0.2 מהניקוד
501 עד 1000	מעל 7% מהעובדים	0.5 מהניקוד
	בין 3.5% ל- 7% מהעובדים	0.4 מהניקוד
	בין 2% ל- 3.5% מהעובדים	0.2 מהניקוד
1001 ומעלה	מעל 8% מהעובדים	0.5 מהניקוד
	בין 4% ל- 8% מהעובדים	0.4 מהניקוד
	בין 2% ל- 4% מהעובדים	0.2 מהניקוד

#### 8.ב. ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה:

מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, יש להחיל טבלה זו רק על העובדים בישראל:

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

ניקוד על ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה <sup>10</sup> (מתוך סך הניקוד לקריטריון 8 כולו)		
<u>התנדבות חד פעמית<sup>11</sup></u>	<u>התנדבות קבועה<sup>12</sup></u>	
0.3 מהניקוד	0.5 מהניקוד	3 שעות ויותר
0.2 מהניקוד	0.4 מהניקוד	1 עד 3 שעות
0.1 מהניקוד	0.2 מהניקוד	0.5 עד 1 שעות

### ד. איכות סביבה (25 נקודות)

תחום איכות הסביבה הפך להיות ערך חברתי חשוב, הרבה מעבר לפתרונות טכנולוגיים נקודתיים, כפי שהיה בעבר. יותר ויותר עסקים מבינים היום, כי לכל פעילות עסקית יש השלכה סביבתית, החל משימוש יום יומי בחשמל או במים וכלה בניהול פסולת מסוכנת, כך שלמעשה לא ניתן עוד להפריד בין אחריות חברתית כוללת של פירמה לבין האחריות הסביבתית. יצירת כלים להטמעת המחויבות לסביבה כחלק מהאסטרטגיה העסקית, גישה יזמית בצמצום ההשפעות הסביבתיות ואימוץ נורמות בינלאומיות לניהול איכות הסביבה הם הבסיס להבטחת התנהלות סביבתית אחראית של החברה.

הקריטריונים המפורטים מתבססים על השאיפה להגיע לאיזון בהחלטות עסקיות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה. זאת תוך מילוי אחר תקנות וחוקים סביבתיים, וכן הקפדה על הוראות הגופים האמונים על שמירת איכות הסביבה.

תחום איכות הסביבה הינו תחום מורכב, והשפעותיו רחבות היקף. יישום האחריות בתחום זה דורש מהחברות ניהול מקצועי והשקעות כספיות מהותיות. לפיכך, תחום איכות הסביבה הינו התחום היחידי בדירוג 2008 בו יועסק אנליסט לבחינת ההשפעות הסביבתיות של החברה. תשובות החברות הקשורות לקריטריונים בנושאים של ביצועים סביבתיים ודיווח ייבחנו באופן מדגמי על ידי אנליסט סביבתי.

10 ר' הגדרה של ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה).

11 ר' הגדרה של התנדבות חד פעמית לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה).

12 ר' הגדרה התנדבות קבועה לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה).

**ניקוד לפי סוגי השפעה:**

מתוך מודעות להבדלים בסוגי ההשפעה הסביבתית של חברות שונות בענפי פעילות שונים, הקריטריונים בנושא איכות הסביבה והניקוד המיוחס להם משתנים בהתאם לסוג ההשפעה הסביבתית של הסקטור אליו משתייכת החברה (ר' מפתח בהמשך<sup>13</sup>). להלן סעיפי הקריטריונים והניקוד הנלווה להם ברמות ההשפעה הסביבתית השונות:

<b>איכות סביבה - ניקוד לפי רמות השפעה</b>			
<b>תמצית</b>			
ניקוד מתוך 22 נקודות			
פיננסים, ביטוח, תוכנה, כח-אדם וכד'	מזון, טלפוניה, טקסטיל וכד'	כימיה, פרמצבטיקה, בניה, כריה וכד'	
7.5	5	2.5	מדיניות
(+2 נקודות רשות לשאלה בנושא "יזמות ירוקה") נוסח מיוחד לפיננסים בשאלה על תוכן מדיניות	(+2 נקודות רשות לשאלה בנושא ירוקה")	(+2 נקודות רשות לשאלה בנושא "יזמות ירוקה")	
9.5	8.5	7.5	ניהול, יישום והטמעה
5 ביצועים בסיסיים בלבד	8.5	10	ביצועים סביבתיים
	X	2	שקיפות ודיווח

13 ר' מפתח להלן (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה).

קריטריונים לדירוג מעלה 2008

<b>איכות סביבה - ניקוד לפי רמות השפעה</b>			
<b>פירוט</b>			
ניקוד מתוך 25 נקודות			
פיננסים, ביטוח, תוכנה, כח-אדם וכד'	מזון, טלפוניה, טקסטיל וכד'	כימיה, פרמצבטיקה, בניה, כריה וכד'	
<b>7.5</b>	<b>5</b>	<b>2.5</b>	<b>9. מדיניות</b>
3.75 נוסח מיוחד לפיננסים	2.5	1.25	9.א. קיום מדיניות סביבתית
3.75	2.5	רבע נקודה לכל נושא. ניקוד מקסימאלי: 1.25	9.ב. נושאים הכלולים במדיניות הסביבתית
2 נקודות רשות	2 נקודות רשות	2 נקודות רשות	9.ג. יזמות ירוקה
<b>9.5</b>	<b>8.5</b>	<b>7.5</b>	<b>10. ניהול, יישום והטמעה</b>
3.75	3.5	3	10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית
1.25	1.2	1	10.א.1. ממונה על איכות הסביבה
1.25	1.2	1	10.א.2. מערכת ניהול
0.65	0.6	0.5	10.א.2.2. נהלים לעמידה בחוק
0.6	0.5	0.5	10.א.3. תוכנית הדרכה
<b>1.8</b>	<b>1.6</b>	<b>1.5</b>	<b>10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים</b>
0.9	0.8	0.75	10.ב.1. קיום תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים
0.9	0.8	0.75	10.ב.2. מרכיבי התוכנית
<b>1.8</b>	<b>1.6</b>	<b>1.5</b>	<b>10.ג. סקר סביבתי תקופתי</b>
0.6	0.55	0.5	10.ג.1. ביצוע סקר סביבתי
0.9	0.8	0.75	10.ג.2. נושאי הסקר הסביבתי
0.3	0.25	0.25	10.ג.3. תיעוד הסקר הסביבתי
<b>1.15</b>	<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>10.ד. בקרה וביקורת</b>
<b>1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>10.ה. דיווח פנימי</b>
<b>5</b>	<b>8.5</b>	<b>10</b>	<b>11. ביצועים סביבתיים</b>
2.5 ביצועים בסיסיים בלבד	5.5	6.25	11.א. ביצועים סביבתיים
2.5	3	3.75	11.ב. עמידה בדרישות חוקים ותקנות
<b>X</b>		<b>2</b>	<b>12. שקיפות ודיווח</b>

**הגדרות – איכות הסביבה:**

מפתח החברות:

- כימיה, פרמצבטיקה, בניה, כריח, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ו/או נייר, סמיקונדקטור
- מזון, טלפוניה, טקסטיל, אלקטרוניקה, חומרה, קמעונאות, מלונאות
- פיננסים, ביטוח, תוכנה, כח-אדם, ניהול וייעוץ

אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו (לצורך קריטריון 10.ג. – סקר סביבתי תקופתי):

אפיון סביבתי של אחריות החברה להשפעות הסביבתיות לאורך מכלול התהליכים (הפקת חומרי הגלם והכנתם לייצור; ייצור; הפצה ואריזה; השימוש במוצרים; סילוק כפסולת או שימוש מחדש או מחזור) של המוצרים והחומרים המרכיבים אותם, לרבות: חומרי הגלם, נייר, אריזות וחומרי לוואי. במסגרת בחינת ההשפעות הסביבתיות של השימוש במוצרים נבחנת גם בטיחות המוצרים בשימוש המיועד, ויעילותם בצריכת אנרגיה ומשאבים טבעיים.

ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה (לצורך קריטריון 10.ג. – סקר סביבתי תקופתי): ניתוח כמותי, על פי נהלים מקצועיים מקובלים, של ההשלכות הסביבתיות הישירות של החברה, לרבות: מניעת תאונות ומצבי חרום; שמירה על הבריאות הסביבתית של העובדים ושל הקהילה הקרובה; שימור ושיקום המגוון הביולוגי וערכי הטבע; מניעת זיהום אוויר, מים, קרקע, רעש וריח, צמצום פליטות גזי חממה והשפעות נוספות על האקלים הגלובלי; צמצום השימוש במים ובחומרי גלם מהטבע; צמצום כמויות הפסולת, השפכים וחומרי ניקוי ופסולת מסוכנים.

חומר מפוקח (לצורך קריטריון 11.א. – ביצועים סביבתיים): כהגדרתו בתקנות החומרים המסוכנים (יישום פרוטוקול מונטריאול בעניין החומרים הפוגעים בשכבת האוזון), התשס"ד-2004.

פסולת מסוכנת (לצורך קריטריון 11.א. – ביצועים סביבתיים): פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג 1993.

דו"ח סביבתי: דיווח ציבורי בדבר המדיניות הסביבתית של החברה, השפעותיה הסביבתיות, ביצועיה הסביבתיים ומערכת יחסיה עם מחזיקי עניין הקשורים לנושאי איכות הסביבה. הדוח הסביבתי יכול להיות מפורסם כדוח נפרד או כפרק בדוח החברתי של החברה, ויכול להיות מודפס או מפורסם באתר האינטרנט, ובלבד שיהיה פתוח ונגיש לכלל הציבור.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

מחזיקי עניין: מחזיקי העניין של החברה הם כל הקהלים והקבוצות שהחברה משפיעה עליהם או מושפעת מהם: עובדים, לקוחות, שותפים, ספקים, בעלי מניות, ארגונים חברתיים/סביבתיים, הקהילה, ממסד ארצי ומקומי וכיו"ב.

### 9. מדיניות:

9.א. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור באתר האינטרנט או בדו"ח החברתי/סביבתי.

9.ב. חברה תקבל חמישית מהניקוד המקסימאלי בקריטריון זה בגין כל אחד מהנושאים הבאים אליו כלולה התייחסות במדיניות הסביבתית שלה:

1. **מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים**:  
החברה מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.

2. **מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות**:  
החברה מודדת באופן קבוע את השפעותיה על הסביבה, ושואפת לזהות ולהבין את המשמעות האקולוגית של השפעות אלה, כדי שמידע זה ישמש בסיס לקבלת החלטות, לתכנון ולשיפור מתמשך של ביצועיה החברתיים.

3. **הכרה במשאבי הטבע כמשאב ציבורי**:  
החברה מכירה בכך שמשאבי טבע הם נכס של הציבור, של הקהילה המקומית והרחבה, של כלל אזרחי כדור הארץ וגם של הדורות הבאים.

4. **מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא**:  
החברה מנהלת את פעילותה על פי עקרונות של פיתוח בר קיימא ושואפת להגיע בהחלטותיה העסקיות לאיזון הנאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה.

5. **מחויבות לגישה פרו-אקטיבית**:  
החברה מחויבות לנקיטת גישה פרו – אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות.

חברה מסקטור הפיננסים תקבל חצי מהניקוד המקסימאלי בקריטריון זה בגין יישום של מדיניות סינון סביבתי בהשקעות ו/או בעת מתן אשראי בהתאם לשיקולים סביבתיים. כניסה לתהליכי ביצוע בנושא זה תזכה בניקוד חלקי בהתאם להערכת האנליסטית הסביבתית.



## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

9.ג. שאלה זו יכולה להוסיף עד 2 נקודות אך לא לגרוע ניקוד: חברה תקבל עד שתי נקודות בהתאם להערכת האנליסטית הסביבתית אם נקטה בשנים האחרונות ביוזמה של פיתוח מוצר או שירותים חדשניים או חלופיים העונים להגדרה של "ידידותיים לסביבה" או בעלי השפעה סביבתית פחותה בהשוואה למוצרים ולשירותים שפותחו ושווקו עד כה.

## 10. ניהול, יישום והטמעה:

### 10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית

10.א.1. חברה תקבל את מלוא הניקוד בקריטריון זה אם קיים בה ממונה על נושא איכות הסביבה, לרבות על יישום המדיניות הסביבתית, המדווח ישירות למנכ"ל, לסמנכ"ל או לחבר הנהלה בכיר.

חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם קיים בה ממונה על איכות הסביבה כאמור אשר אינו מדווח ישירות כאמור.

10.א.2. חברה תקבל את מלוא הנקודות בקריטריון זה אם היא:

א. מצהירה כי היא מנהלת את השפעותיה הסביבתיות ומבטיחה את יישום המדיניות הסביבתית שלה באמצעות מערכת ניהול ההולמת את גודלה, את היקף פעילותה ואת השפעותיה הסביבתיות.

ובנוסף:

ב. מערכת הניהול האמורה כוללת את כל המרכיבים הבאים:

- מטרות - כלליות וספציפיות – ולוחות זמנים להשגתן.
- מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם.
- הקצאת משאבים (כספיים ומשאבי עובדים).
- הגדרת הסמכויות, תחומי האחריות ומושא הדיווח של העוסקים בנושא.

חברה העומדת בתנאי א' אך אין במערכת הניהול שלה את כל המרכיבים האמורים, תקבל רבע מהניקוד בקריטריון זה בגין כל אחד מהמרכיבים אשר כן כלולים במערכת הניהול הסביבתית שלה, ומינימום של מחצית מהניקוד בקריטריון (גם אם יש במערכת הניהול שלה מרכיב אחד או פחות מהמרכיבים האמורים).

חברה שאינה עומדת בתנאי א' לא תקבל ניקוד בקריטריון זה.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

10.2.א.11. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם כלולים במערכת הניהול שלה נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף בחוקים ותקנות בנושאי איכות הסביבה.

10.3.א. חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם היא מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של מערכת הניהול והטמעתה.

10.3.א.1 חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם תכנית ההדרכה שלה כאמור כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה.

### **10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים**

10.1.ב.1 חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם קיימת בה תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים ולשיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.

10.2.ב.1 חברה תקבל עוד מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה.

כל אחד מהמרכיבים מזכה בשמינית מהניקוד בקריטריון 10.ב.1, אם קיים עבורו יעד כמותי, אולם סך הניקוד שניתן לצבור בסעיף 10.ב.2. לא יעלה על מחצית מהניקוד בקריטריון 10.ב. כולו.

מרכיבי התוכנית הרב-שנתית להפחתת מזהמים:

- צמצום השימוש באנרגיה.
- מעבר לאנרגיות חלופיות – לדוגמא שימוש בפאנלים סולאריים
- צמצום צריכות הדלק והנסיעות.
- צמצום השימוש במים ומניעת זיהום מים.
- צמצום פסולת – מחזור ושימוש חוזר.

### **10.ג. סקר סביבתי תקופתי**

10.1.ג.1 חברה תקבל כשליש מהניקוד בקריטריון זה אם היא ביצעה בשנתיים האחרונות סקר סביבתי.

10.2.ג.1 בנוסף, חברה תקבל עוד כרבע מהניקוד בקריטריון 10.ג. עבור כל נושאים שלהלן שנסקר במסגרת הסקר הסביבתי, כדלקמן:

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

- אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו<sup>14</sup>
- ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה<sup>15</sup>

### אופן הניקוד:

- לכל נושא בנפרד, סימון של "נסקר במלואו" מזכה בכרבע מהניקוד בקריטריון ג.10. (כולו)
- לכל נושא בנפרד, סימון של "נסקר ברובו" מזכה בכ-15% מהניקוד בקריטריון ג.10. (כולו)
- לכל נושא בנפרד, סימון של "נסקר באופן חלקי" מזכה בכ-7.5% מהניקוד בקריטריון ג.10. (כולו)
- כל סימון אחר אינו מזכה בניקוד.

- 3.ג.10. חברה תקבל כששית מהניקוד בקריטריון זה אם מסמכי הסקר הסביבתי וממצאיו מתועדים ושמורים בחברה.

### 7.10. בקרה וביקורת

- חברה תקבל את מלוא הניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2007 בוצעה בה ביקורת סביבתית חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000).
- חברה תקבל כמחצית מהניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2007 בוצעה בה ביקורת סביבתית פנימית.

### 10.ה. דיווח פנימי

- חברה תקבל שליש מהניקוד בקריטריון זה בגין כל דיון שהתקיים בשנת 2007 בהנהלה בכל אחד מהנושאים הבאים, אולם סך הניקוד שניתן לצבור בקריטריון לא יעלה על 100% מהניקוד לקריטריון זה. הנושאים הם:

- בחינת המדיניות הסביבתית של החברה
- נתוני הביצועים הסביבתיים
- ממצאי סקר הסיכונים הסביבתי
- ניהול ותכנית רב-שנתית

---

14 ר' הגדרה של אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה).  
15 ר' הגדרה של ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה).

**11. ביצועים סביבתיים:**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתו את הביצועים הסביבתיים של החברה.

הערכת האנליסטית תתבסס על ניתוח סביבתי כלכלי של החברה בהשוואה לענף הפעילות שלה ולחברות דומות בארץ ובעולם, לרבות בחינת התמודדות החברה עם סיכונים והזדמנויות סביבתיים. הערכת האנליסטית תכלול (בהתאם לשיקול דעתה) איסוף וניתוח של החומר הפומבי הקיים והנוגע לחברה ולענף הפעילות שלה, בחינת תשובות החברה לשאלון זה, ראיון השלמה עם נציג בכיר בחברה ושיחות עם גורמי שלטון רשמיים בנושאי איכות הסביבה הקשורים לחברה.

**11.א. ביצועים סביבתיים**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את הביצועים הסביבתיים של החברה.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו מילוי החלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה, לרבות מילוי הנתונים בטבלה הבאה:

**ביצועים בסיסיים (רלבנטי לכל הסקטורים)**

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2006	נתוני 2007
1.ב.11 צריכת אנרגיה – לפי מקור.	יחידות אנרגיה (ג'אול/קילואט שעה) של כל מקור אנרגיה הנצרכת על ידי החברה, וכן של ייצור והעברה של מוצרי אנרגיה (חשמל, חום) לארגונים אחרים, בחלוקה לפי מקור (חשמל, דלק וכו').		
2.ב.11 צריכת מים	יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה.		
3.ב.11 נסועה שנתית (קילומטרז') של צי מסחרי / צי תובלה	יחידות מרחק (ק"מ/ מייל)		
4.ב.11 פסולת מוצקה לפי סוג ומשקל (טון) של סוגי פסולת שונים (כולל פסולת בניין למגזרים הרלבנטיים)	הטמנה		
	פסולת ממוחזרת		
	יעד הפסולת הממוחזרת		

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

ביצועים מתקדמים (לא רלבנטי לענפים: פיננסים, ביטוח, תוכנה, כח-אדם, ניהול ויעוץ)

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2006	נתוני 2007
11.ב.5. סה"כ פליטה של גזי חממה (סיכום של פליטות גזי החממה) מעגל הראשון: פליטות ישירות כתוצאה מיצור אנרגיה, חימום. מעגל שני: צריכת אנרגיה, מים, חומרי גלם, פסולת מעגל שלישי: פליטות כתוצאה משימוש/ פסולת במוצרי ושירותי החברה, שרשרת האספקה, קבלני חוץ, ותוכנית הנסיעות של עובדים. מומלץ להיעזר בקישור המצורף <a href="http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools">http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools</a>	יחידות משקל (טון) – אקוויוולנטי ל- CO <sub>2</sub> של פליטת גזי חממה ( CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O, HFCs, PFCs, SF <sub>6</sub> )		
11.ב.6 פליטות של מזהמי אוויר עיקריים לפי סוג	יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אוויר עיקריים	SO <sub>2</sub>	NO <sub>x</sub>
		CO <sub>2</sub>	חלקיקים
		אחר	
11.ב.7 פינוי פסולת מסוכנת (פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג)	טון פסולת מסוכנת שפונתה		
11.ב.8 פליטות שפכים, לפי סוג	יחידות משקל (טון) של מרכיבי השפכים העיקריים, כגון: BOD, COD, TSS, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג.		

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

		יעד השפכים	
		תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה.	9.ב.11 אירועי פליטה לא מורשית (שלא בהתאם לרישיון העסק) של שמנים, דלקים וכימיקלים.
		חומרי גלם ממוחזרים כאחוז מסך חומרי הגלם, כאשר היחס מחושב לפי טון משקל.	10.ב.11 אחוז מחומרי הגלם שמקורם מפסולת (מעובדת או לא).
		יחידות משקל (טון) לפי סוג	11.ב.11 סה"כ צריכה ישירה של משאבי טבע ראשוניים כגון כריית מחצבים (לא כולל מים).

### עמידה בדרישות חוקים ותקנות .11.ב.

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את עמידת החברה בדרישות חוקיות בנושאי איכות סביבה.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו מילוי החלק הרלבנטי בשאלון הדירוג, לרבות מילוי הנתונים הבאים:

פירוט הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2007 כתוצאה מהפרה של חקיקה ראשית/ משנית/ מקומית, לרבות חוק תכנון ובניה. יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

### 12. שקיפות ודיווח סביבתי:

לאור הוספת שאלה בנושא דיווח חברתי-סביבתי בפרק ממשל תאגידי, החליטה הוועדה הציבורית לצמצם את משקל חלק הדיווח בפרק איכות סביבה ביחס לשנה שעברה. בחלק זה תבצע האנליסטית הסביבתית בדיקה של איכות המידע הסביבתי עליו מדווחת החברה בדו"חות הדירקטוריון או באתר בהתאם לתקנה 28 לחוק הרשות לניירות ערך (2004). ניתוח איכות המידע הסביבתי ייעשה בהתאם לפרמטרים הבאים:

א. מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

- ב. שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין<sup>16</sup> לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
- ג. תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו קיומו של דוח סביבתי וצירוף הדוח או הפניה אליו בחלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה.

לתשומת לבכם, דו"ח סביבתי שפורסם לפני שנת 2006 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח סביבתי אשר יתפרסם בשנת 2008 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה.

## ה. ממשל תאגידי (15 נקודות)

ממשל תאגידי הוא מושג הכולל אוסף רחב של עקרונות וכללים החיוניים לניהולם הזהיר והראוי של תאגידים, בהיבטי בקרה ופיקוח, ומתייחס בעיקר לאופן שבו הדירקטוריון מתווה מדיניות ומפקח על עסקי החברה. המושג כולל את התהליכים, המבנה והמידע המשמשים להכוונה והשגחה על ניהול החברה ומקיף טווח רחב של עקרונות, בהם: שקיפות, אי תלות, נשיאה באחריות, דיווח, הגינות, ציות להוראות הדין ואחריות חברתית-סביבתית. ממשל תאגידי תקין מהווה לפיכך את התשתית הניהולית לאחריות אינטגרטיבית על מגוון תחומיה.

לצורך בניית הפרק הסתמכה הוועדה הציבורית על דו"ח גושן, בהיותו תוצר של העבודה המקצועית והעדכנית ביותר שנעשתה בנושא בישראל. כמו-כן, שאפה הוועדה ליצור מתאם לקריטריונים הבינלאומיים של מדדים חברתיים רלוונטיים.

הפרק שלהלן כולל שני חלקים: החלק הראשון, מבוסס על דו"ח גושן, ועוסק בנושאי הליבה של ממשל תאגידי - הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת. חלק זה מתייחס למספר דגשים מתוך וועדת גושן אשר הוגדרו כמרכזיים אך גם כשימיים כבר בטווח הקצר. החלק השני עוסק במחויבות הדירקטוריון לאחריות חברתית-סביבתית ובמידת מעורבותו בניהול ויישום מחויבות זו. נוסח הפרק שלהלן מיועד הן לחברות ציבוריות והן לחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל; במקרה בו קיים הבדל הוא מצוין במפורש.

<sup>16</sup> ר' הגדרה של מחזיקי עניין לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה)

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

להלן מסלול הניקוד בפרק לחברה ציבורית

ניקוד	תוכן	סעיף	שאלה
שאלת סף	עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי (שאלת סף)	א.13	הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הבקורת
2.5	מידת העצמאות של הדירקטוריון	ב.13	
2.5	הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון	ג.13	
3	הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הבקורת	ד.13	
1.5	תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים	ה.13	
0.5	מדיניות ממשל תאגידי	ו.13	
2	מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית סביבתית	א.14	ניהול האחריות החברתית-סביבתית בדירקטוריון
2	דו"ח אחריות חברתית סביבתית של התאגיד	ב.14	
1	גיוון אנושי בדירקטוריון	ג.14	

עבור חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל, שאלה ב.13 ו ג.13 יזכו ב 2.75 נקודות כל אחת, ואילו שאלה ו.13 הנה שאלת רשות המזכה בחצי נקודה לכל היותר אך אינה גורעת ניקוד.

### 13. הרכב ועבודת הדירקטוריון ועבודת הבקורת

#### א.13 עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי (שאלת סף)

זוהי שאלת סף, המבקשת להבטיח עמידה בהוראות החוק כתנאי לקבלת ניקוד בפרק זה – כל חברה הממלאת את הפרק נדרשת לשאלה האם מקיימת ועומדת בהוראות החוק.

#### ב.13 מידת העצמאות של הדירקטוריון

על פי המלצות וועדת גושן רצוי למנות דירקטורים חיצוניים ועצמאיים כך שמספרם הכולל יהא: לפחות מחצית מסך כל הדירקטורים בחברה שאין בה בעל דבוקת שליטה ולפחות שליש מסך כל הדירקטורים בחברה שיש בה בעל דבוקת שליטה. ניקוד מלא [2.5 נקודות לחברה ציבורית, 2.75 נקודות לחברה פרטית, ממשלתית ונסחרת בחו"ל] יינתן לחברה שבה יש שליש דירקטורים חיצוניים/עצמאיים או יותר. חצי מהניקוד יינתן לחברה אשר יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים המהווים עדיין פחות משליש מסך מספר חברי הדירקטוריון. חברה אשר יש בה שני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים בלבד (כנגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.



**13.ג הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון**

ניקוד מלא יינתן לחברה [2.5 נקודות לחברה ציבורית, 2.75 נקודות לחברה פרטית, ממשלתית ונסחרת בחו"ל] על סימון "כן" בשתיים או שלוש מהשאלות הבאות: האם בתפקידי יו"ר ומנכ"ל החברה מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה, האם כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל, והאם היו"ר עומד בדרישה לפיה הוא אינו ממלא תפקיד אחר בתאגיד או בתאגיד בשליטתו. חברה תקבל נקודה אחת על סימון "כן" בשאלה אחת בלבד מבין שלוש השאלות לעיל. חברה אשר תסמן "לא" בכל שלוש השאלות לעיל לא תקבל ניקוד.

**13.ד הרכב ועבודת וועדת הבקורת ו/או וועדת המאזן**

1.ד.13 ניקוד מלא (0.75 נקודות) יינתן לחברה אם יו"ר וועדת הבקורת/ וועדת המאזן הנו דירקטור חיצוני ו/או עצמאי. לא יינתן ניקוד לחברה בה היו"ר איננו חבר דירקטוריון או שהנו דירקטור מן המניין.

2.ד.13-3 ניקוד מלא (0.75 נקודות) יינתן לחברה שבה יותר ממחצית הדירקטורים בוועדת הבקורת/ מאזן הנם דירקטורים חיצוניים ו/או עצמאיים. כמחצית מהניקוד (0.4 נקודות) תנתן לחברה שבה יש יותר משני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים בוועדת הבקורת/מאזן המהווים עדיין פחות ממחצית מסך מספר הדירקטורים בוועדה. חברה אשר יש בה שני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים בלבד בוועדת הבקורת/מאזן (כנגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

4.ד.13 ניקוד מלא (0.75 נקודות) יינתן לחברה שבה יותר ממחצית הדירקטורים בוועדת הבקורת/מאזן הנם בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנה 1 לחוק החברות (או בתקנה בינלאומית מקובלת אחרת) כמחצית מהניקוד (0.4 נקודות) תנתן לחברה שבה יש יותר מדירקטור אחד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה כאמור המהווה עדיין פחות ממחצית מסך מספר הדירקטורים בוועדה. חברה אשר יש בה דירקטור אחד בלבד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה כאמור (כנגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

5.ד.13 ניקוד מלא (0.75 נקודות) יינתן לחברה שבה וועדת הבקורת/מאזן מקיימת דיון מוקדם בדו"חות הכספיים ומעבירה המלצותיה לדירקטוריון לפני אישור הדו"חות

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

### 13.ה תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים

השאלות בסעיף זה שמות דגש על מנגנונים וכלים המאפשרים לחברה ניהול מוסדר של תגמול הבכירים, ואינן בוחנות את התגמול כשלעצמו.

1.ה.13 ניקוד מלא (0.5 נקודות) יינתן לחברה שבה נקבעה מדיניות מנחה לתגמול בכירים, המדווחת בדוחות הדירקטוריון של החברה.

2.ה.13 ניקוד מלא (0.5 נקודות) יינתן לחברה שבה מונתה וועדת תגמול המפקחת או ממליצה לדירקטוריון על מדיניות בנושא זה ו/או על חבילות התגמול הספציפיות

3.ה.13 ניקוד מלא (0.5 נקודות) יינתן לחברה בה נקבעו כללים המגדירים מהי עסקת תגמול חריגה הדורשת אישור דירקטוריון ו/או וועדת בקורת. לתשומת לבכם - ניתן לסמן "כן" אם החברה שייכת לסקטור שעבורו הוגדרו כללים אלו ע"י הרגולטור.

### 13.ו מדיניות ממשל תאגידי

ניקוד מלא (0.5 נקודות) יינתן לחברה המזכירה בדו"ח הדירקטוריון את מדיניותה בנושא ממשל תאגידי, לרבות אימוץ המלצת הרשות בנוגע לאופן גילוי אימוץ דו"ח גושן (ראה הודעה באתר הרשות מיום 25.7.2007) או כל התייחסות בדו"ח הדירקטוריון למסמך או קוד אחר המקובל בסטנדרטים בינלאומיים.

## 14. ניהול האחריות החברתית-סביבתית בדירקטוריון

### 14.א. מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית-סביבתית

1.א.14 ניקוד מלא (נקודה אחת) יינתן לחברה אשר קיימת בה וועדה לנושא אחריות חברתית-סביבתית. לתשומת לבכם, אם קיימת וועדה לניהול סיכונים השמה דגש על נושאים חברתיים-סביבתיים יישקל מתן ניקוד על השאלה – יש לשלוח תיאור קצר של תפקידי הוועדה ושל פרוטוקול לדוגמא לכתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506.

2.א.14 ניקוד מלא יינתן לחברה אשר קיימה בדירקטוריון או בוועדת הדירקטוריון לנושא אחריות חברתית-סביבתית – דיונים בנושאים המפורטים (רבע נקודה לכל נושא):

- אסטרטגית ניהול האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתה לאסטרטגיה הכוללת של הארגון.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

- המידה בה ניהול האחריות החברתית סביבתית משקף התייחסות או מילוי סטנדרטים, קודי התנהגות ומסגרות דיווח מוסכמות בינלאומיות כגון ה – GRI/G3 – ראשי תיבות של Global Reporting Initiative, הנו הארגון המתווה את כללי הדיווח הוולונטריים הבינלאומיים בנושא אחריות חברתית של תאגידים. באוקטובר 2006 פורסמה הגרסה השלישית של עקרונות הדיווח – G3).
- בחינת נתוני ביצועי האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתם ליעדים שהוגדרו לשנה זו. יישקל מתן ניקוד בתת-סעיף זה במידה והתקיים דיון בביצועים בתחום כפי שבאים לביטוי בכלי מדידה וניהול מקובלים, לרבות תוצאות החברה על-פני שנים ב"דירוג מעלה" עצמו.
- הגדרה או עדכון של היעדים בתחום האחריות החברתית סביבתית לשנים הבאות. יישקל מתן ניקוד בתת-סעיף זה במידה והתקיים דיון ביעדים בתחום כפי שבאים לביטוי בכלי מדידה וניהול מקובלים, לרבות תוצאות החברה על-פני שנים ב"דירוג מעלה" עצמו.

### **14.ב דו"ח אחריות חברתית-סביבתית של התאגיד**

- 1.ב.14 ניקוד מלא (נקודה אחת) יינתן לחברה אשר פרסמה בשנתיים האחרונות דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור. לתשומת לבכם, חברה אשר תספק הצהרה בכתב (כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506) לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2008 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה. בסעיפים של מחויבות
- 2.ב.14 ניקוד מלא (נקודה אחת) יינתן לחברה אשר הדו"ח שלה כולל שבעה לפחות מהנושאים שלהלן. אם הדו"ח כולל פחות משבעה נושאים, ניקוד החברה יהיה  $0.15 * \text{ מספר הנושאים הכלולים}$ . לצורך ניקוד הסעיפים העוסקים באיכות סביבה תעבור האנליסטית הסביבתית על הדוח שיוגש:
- מחויבות לעקרון של פיתוח בר-קיימא - פיתוח היכולת להתקיים לאורך זמן רב מבלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.
  - מחויבות לשיפור רב-שנתי (לאורך זמן) של הביצועים החברתיים והסביבתיים
  - פעילות התאגיד בנושא ניהול האתיקה – לרבות כתיבת קוד אתי, ניהולו ויישומו והטמעתו באמצעות תכנית אתיקה פנימית.

## קריטריונים לדירוג מעלה 2008

- פעילות התאגיד בנושא הבטחת שמירה על זכויות אדם וסביבת עבודה הוגנת, וקידום נורמות של סביבת עבודה מתקדמת – כולל הגדרת יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
- פעילות התאגיד בנושא מעורבות בקהילה – לרבות ניהול מדיניות התרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין, הגדרת יעדים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם.
- פעילות התאגיד בנושא איכות סביבה – לרבות צמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, הגדרת יעדים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.
- פעילות התאגיד בנושא הגינות המוצר – קיום נהלים המבטיחים כי המוצרים עומדים בתקני בטיחות ובריאות ומוצגים לצרכן/ לקוח בצורה מלאה, מדויקת והוגנת, והקפדה על נורמות ראויות של שיווק ופרסום.
- שימוש בכללים מקובלים לכתובת הדו"ח – לרבות מסגרות דיווח מקובלות כגון ה – GRI/G3 (ראה סעיף 14.א.2 לעיל).

### גיוון אנושי בדירקטוריון 14.ג

- 1.ג.14 ניקוד מלא (חצי נקודה) יינתן לחברה אם הדירקטוריון מנהל מעקב ומציב יעדים על מנת להבטיח ייצוג הולם של קבוצות מיעוט (קבוצות מרקע אתני, דתי או לאומי הנחשב מיעוט בישראל, אנשים בעלי מוגבלויות, וכדומה). יישקל מתן ניקוד אם התקיים דיון בדירקטוריון בנושא זה בשנתיים האחרונות.
- 2.ג.14 הקריטריון בוחן את אחוז הנשים החברות בדירקטוריון (יש למלא את מספר הנשים האבסולוטי, האחוז יחושב עפ"י סעיף 1.ב.13 – מספר חברי הדירקטוריון).
- הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:
- חצי נקודה תינתן ל- 25% מהחברות להן הציונים הגבוהים ביותר באחוז הנשים בדירקטוריון בשנת 2007.
- רבע נקודה תינתן לחברות בהן אחוז הנשים בדירקטוריון ב-2007 גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.
- שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.