

להלן הנוסח המלא של שאלון דירוג 2010. נוסח זה הנו כלי עזר
למילוי השאלון האלקטרוני. אין לשלוח אותו והוא לא ייחשב
כאילו החברה השתתפה בדירוג.

שאלון דירוג מעלה 2010 (בהתייחס לנתוני שנת 2009)

הקדמה

ברוך הצטרפותך לתהליך דירוג מעלה. השאלון המובא להלן מהווה את המפתח לדירוג
חברתך והכללתה ברשימת החברות האחראיות חברתית בישראל.

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.

תנאי הסף לדירוג

בדירוג מעלה 2010 ייכללו חברות העונות על אחד לפחות מהתנאים הבאים: (יפורסמו
בהתאם לשנתונים הרלוונטיים)

- חברות אשר נסחרו במדד ת"א-100 של הבורסה לני"ע בתל אביב בין התאריכים
01.01.2009 - 01.01.2010
- חברות המדורגות בדירוג Dun's 100 של Dun & Bradstreet (<http://duns100.dun.db.co.il>) לשנת 2008 או דירוג החברות המובילות במשק
של BDi Code www.bdicode.co.il בישראל לפי הקטגוריות הבאות:
 - קבוצות בנקאיות וקבוצות החזקה והשקעה בעלות הון עצמי גבוה מ-320
מליון ₪
 - חברות תעשייה, מסחר ושירותים בעלות מחזור מכירות שנתי גבוה מ-320
מליון ₪
 - בנקים מסחריים בעלי הון עצמי גבוה מ-320 מליון ₪
 - חברות ביטוח בעלות הכנסות גבוהות מ-320 מליון ₪
 - בתי השקעות בעלי סך תיק השקעות גבוה מ-2400 מליון ₪

- חברות בניה, נדל"ן, הנדסה ותכנון בעלות הכנסות גבוהות מ-320 מיליון ש"ח
- חברות המצהירות לצורך השתתפות בדירוג כי מחזור המכירות או ההון העצמי שלהן ב-2008 בישראל היה גבוה מ-320 מיליון ש"ח
- חברות אשר השתתפו בדירוג מעלה 2009

מדד מעלה

20 החברות המובילות בדירוג מעלה אשר עומדות בתנאי הסף של מדד ת"א 100 מרכיבות את מדד מעלה: השיעור המינימלי של החזקות הציבור לחברות במדד הוא 25%, והשווי המינימלי של החזקות הציבור הוא 150 מיליון ש"ח. בנוסף, המניות חייבות להימנות על 200 המניות הסחירות ביותר בבורסה. המדד הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

כיום נסחרים בבורסה שני מכשירים פיננסיים על בסיס המדד:

- תעודת סל "קסם מעלה"
- קרן נאמנות פסגות (פ*) מעלה

שותפים לתהליך

להכנת הדירוג והמדד חברו ועדת מומחים ציבורית אשר שקדה על גיבוש הקריטריונים ובחינת התאמתם לזירה העסקית בישראל, חברת הייעוץ מקינזי אשר גיבשה את המודל החישובי, ארנסט אנד יאנג המבקרים את תהליך הדירוג, חברת הדירוג Standard & Poor's Maalot המעניקה תמיכה לדירוג וארגון מעלה אשר יזם גם 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. הקריטריונים מפורטים במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה המופיע באתר, שהנו מסמך מלווה לשאלון אשר כולל את ההגדרות מפורטות למושגים המופיעים בשאלון, וכן את מנגנוני חישוב הניקוד ומסלולי הניקוד השונים.

הועדה הציבורית הוקמה על מנת לעדכן ולפתח את הקריטריונים העומדים בבסיס מדד מעלה, להתאימם להתפתחות תחום האחריות החברתית של עסקים בישראל ולהביאם לרמת הקריטריונים המקובלים בעולם. בוועדה אנשי ציבור בעלי ידע מקצועי רלבנטי בתחומים עסקיים וחברתיים מגוונים. על מנת לסייע לפיתוח קריטריונים רלבנטיים למשק

הישראלי, הוזמנו לוועדה לאחר דירוג 2009 מנכ"לים ומנהלים בכירים מהחברות בדירוג פלטינה. ההזמנה מתחדשת מדי שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

חברי הוועדה הציבורית לעדכון דירוג ומדד מעלה 2010 (לפי סדר הא"ב):

יו"ר הוועדה הציבורית - רועי ורמוס, מנכ"ל פסגות

אבי זאבי (מנהל שותף כרמל ונצ'רס)

אבינועם ערמוני (יו"ר דירקטוריון החברה למתנ"סים)

אהובה ינאי - יו"ר וועדת המשנה למעורבות בקהילה (מנכ"ל מתן)

עו"ד אורי סלונים (לשעבר נשיא וריאטי העולמי)

ד"ר אורן פרז (אוניברסיטת בר-אילן)

אלה אלקלעי (סמנכ"ל פיתוח עסקי, אי.בי.אי בית השקעות)

פרופ' אסא כשר (אוניברסיטת תל אביב)

פרופסור אסף חמדני- פרופסור למשפטים אוניברסיטה עברית ירושליים, מנהל מרכז לממשל תאגידי

עו"ד ארנה לין - יו"ר וועדת המשנה לנושא סביבת עבודה וזכויות אדם

ארני פטרושקה (יזם היי-טק)

פרופ' בני לאוטרבך (הפקולטה למנהל עסקים, אוניברסיטת בר-אילן)

גליה שגיא (מנכ"ל שבי"ל - שקיפות בינלאומית).

עו"ד דידי לחמן מסר- לשעבר משנה ליועץ המשפטי לממשלה

יהודה שגב (מנכ"ל התאחדות התעשיינים)

ד"ר מיכל גל (אוניברסיטת חיפה, הפקולטה למשפטים)

ד"ר מיקי הרן (הקרית האקדמית קרית אנו, לשעבר מנכ"ל המשרד להגנת הסביבה)

רון מלניק (שותף בכיר, Wanaka Capital Partners)

שרי נוריאל (מנכ"ל ציונות 2000)

נגה קינן (יו"ר איגוד ה-CFO's הישראלי)

נאור ירושלמי- מנכ"ל חיים וסביבה

ניר קנטור (מנהל איגוד כימיה פרמצבטיקה ואיכות סביבה בהתאחדות התעשיינים)

משה רונן (לשעבר מנכ"ל דפי זהב)

ד"ר עלי בוקשפן – יו"ר וועדת המשנה לאתיקה בעסקים וממשל תאגידי (המרכז הבינתחומי

הרצליה, ביה"ס למשפטים)

ד"ר רות פלאטו-שנער (ראש המרכז לדיני בנקאות ומרצה בכירה, המכללה האקדמית נתניה)

שותפים לוועדה לשנת 2009 – נציגי החברות המובילות בדירוג 2008

אילה מילר (מנהלת אחריות תאגידיית, טבע תעשיות פרמצבטיות)
ד"ר אלי אברמוב (מנכ"ל ברן)
אמנון גדעון (סמנכ"ל משאבי אנוש, בנק דיסקונט)
אפרת יעבץ (מנהלת החטיבה למשאבי אנוש, בנק הפועלים)
אלי שוחט ויגאל אייזנברג (מנכלים משותפים, נטפים)
גזי קפלן (מנכ"ל אסם)
דוד אבנר (מנכ"ל פרטנר תקשורת)
דוד ברלב (ראש מערך משאבי אנוש, בנק לאומי)
דני ימין (מנכ"ל, מיקרוסופט ישראל)
דליה גונן (סמנכ"ל משאבי אנוש, אלביט מערכות)
זאב וורמברנד (מנכ"ל, רבוע כחול ישראל)
יהושוע בקולה (מנכ"ל, קבוצת HP)
יהודה פורת (סגן נשיא למשאבי אנוש, מוטורולה ישראל)
יורם ברוניצקי (מנכ"ל, אורמת)
ליאור בן ארצי (מנכ"ל מי עדן)
מיכאל אבנר (סמנכ"ל בכיר ויועץ משפטי ראשי, שטראוס גרופ)
מוטי קרן (יו"ר ומנכ"ל יוניליוור ישראל)
מקסין פסברג (סגנית נשיא אינטל העולמית ומנכ"ל אינטל ישראל)
סופי בלום (מנכ"לית, P&G)
ונית בן-בסט (סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל, סלקום)
רפאל בן יוסף (מנכ"ל, רפאל)
רון בן ציון (מנכ"ל, אפלייד מטריאלס ישראל)
רפי מאור (מנכ"ל, אי סי איי טלקום)
רוני סופר (מנכ"ל, גזית גלוב)

שותפים לדירוג מעלה:

הבורסה לניירות ערך

S&P Maalot

ארנסט אנד יאנג ישראל

מקינזי ישראל

הועדה הציבורית ממשיכה את עבודתה תוך בחינת הקריטריונים והצורך לעדכןם בהתאם לתמורות השוק, החברה והסביבה בישראל ובעולם.

לוח הזמנים לדירוג 2010

לנוחותכם, להלן לוח הזמנים:

יום א', 03.01.2010 – פתיחת השאלון המקוון, שליחת מכתבי הזמנה לחברות

יום ד, 3.02.2010 – מפגש הדרכה לחברות הממלאות את השאלון השנה

יום ה', 22.04.2010 – מועד אחרון להגשת השאלון המקוון; לתשומת לבכם, עפ"י הנחיית חברת Ernst & Young ישראל, המבקרת את תהליך הדירוג, הערות או בקשות כלשהן בנוגע לשאלון הדירוג אשר יוגשו לאחר המועד האחרון להגשת השאלון, קרי לאחר 22.04.2010, יקבלו מענה רק בדירוג 2010.

יום ד', 9.06.2010 – מועד חשיפת דירוג 2010 בבורסה לניירות ערך בתל אביב

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. תמצית זו אינה כוללת אפשרויות ניקוד שונות כאמור ונועדה לנוחות הקורא בלבד, הניקוד הקובע מפורט במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה המופיע באתר:

לחברות מכל הענפים למעט בנקאות פיננסים ותוכנה:

ממשל תאגידי	איכות הסביבה	מעורבות בקהילה	זכויות אדם וסביבת עבודה	אתיקה בעסקים
עמידה בהוראות החוק	מדיניות	תרומה	זכויות אדם	קוד אתי
הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת	ניהול, יישום והטמעה	מדיניות השקעה חברתית כתובה	סביבת עבודה הוגנת	תכנית אתיקה
ניהול האחריות החברתית סביבתית בדירקטוריון	ביצועים סביבתיים	התנדבות עובדים	סביבת עבודה מתקדמת	
	שקיפות ודיווח			
20 נקודות	20 נקודות	20 נקודות	20 נקודות	20 נקודות

ניקוד הדירוג לחברות ממגזר הבנקאות פיננסיים ותוכנה וכו' בפרק איכות סביבה – הניקוד יהיה 15 נקודות במקום 20 נקודות, 5 הנקודות יתחלקו בין יתר הפרקים.

חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל שבחרה לא למלא את פרק ממשל תאגידי, הניקוד יחולק לכל אחד מארבעת הפרקים הישנים לפי העניין – ראה פירוט במסמך הקריטריונים המופיע באתר.

מה מהשאלון יפורסם לציבור

שאלון זה נועד לאפשר לנו לדרג את רמת האחריות החברתית של חברתכם ביחס לחברות הגדולות בישראל. הדירוג אשר יפורסם לציבור יכלול ציון מקודד בחמשת פרקי הדירוג ובנוסף, את תמצית חוות דעת אנליסטית סביבתית בדבר ביצועים סביבתיים ודיווח סביבתי. יתר הנתונים הכלולים בתשובותיכם לשאלון זה יישארו חסויים ולא יפורסמו. תוצאות דירוג 2010 יוצגו בשתי קטגוריות נפרדות – חברות ציבוריות וחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל, ולפי שלוש קבוצות ציונים:

- "פלטינה" שני העשירונים העליונים יחסית לציון המקסימלי אשר התקבל בדירוג באותה שנה.
- "זהב" שני העשירונים הבאים השלישי והרביעי יחסית לציון המקסימלי אשר התקבל בדירוג באותה שנה
- "כסף" שלושת העשירונים שאחר כך החמישי שישי ושביעי יחסית לציון המקסימלי אשר התקבל בדירוג באותה שנה.

עיקרי הדירוג של כל חברה ציבורית המשתתפת בדירוג מעלה יועברו לשימוש בתי השקעות בסקירות מחלקות המחקר. המידע לבתי השקעות יכלול מידע גלוי בלבד כגון: דירוג פלטינה/זהב/כסף, עיקרי הניקוד בכל פרק כולל הסבר מילולי והצגה גראפית ועיקרי דוח אנליסט סביבתי.

לכל שאלה או הבהרה - מוקד דירוג מעלה פעיל בחודשים ינואר-אפריל 2010 בטלפון 03-6482579 ובמייל derug@maala.org.il

השאלות המסומנות ב (*) הן שאלות חובה

השאלון המקוון

השאלון המקוון מחולק לשני חלקים :

חלק א- ראשון –אתיקה, זכויות אדם וסביבת עבודה, מעורבות בקהילה, בחירת קטגורית השפעה סביבתית (ענף)

חלק ב- שני – איכות סביבה, ממשל תאגידי

בעת יציאה מהשאלון בשלבי העבודה – יש ללחוץ "שמור השאלון". שומר השאלון במערכת המקוונת.

כדי לחזור לחלק השני (סביבה) יש צורך לבחור תמיד מחדש את הענף העסקי אליו משויכת הפירמה

הדפסת השאלון המקוון

ניתן להדפיס שאלון ריק או מלא או לשמור כקובץ וורד. כאשר נמצאים בחלק א של השאלון – ניתן להדפיס ולשמור רק את חלק א, לצורך הדפסה או שמירה של חלק ב של השאלון- יש לעבור לחלק ב.

שמירת השאלון המקוון

- לשמירה חלק א כקובץ וורד- יש ללחוץ על "הדפס שאלון" (לא "שמור שאלון"), ואח"כ "save" לשמור את חלק א בנפרד "שאלון חלק א".
- לשמירת חלק ב כקובץ וורד- יש ללחוץ על "הדפס שאלון" (לא "שמור שאלון"), ואח"כ "save" ולשמור את חלק ב בנפרד "שאלון חלק ב".
- **מומלץ לשמור קובץ וורד של השאלון המלא- הנמצא באתר מעלה, לשימוש לצורך העברה בתוך הארגון. [לשאלון דירוג מעלה –קובץ להורדה](#)**

סיום והגשה

כדי לאשר סיום נדרש אישור מנכ"ל.

הגשת השאלון באתר המקוון- "אשר והגש".

המלצות למילוי שאלון דירוג

חלק מהמידע המבוקש בשאלון יהיה קל להשגה וידרשו מספר ימים מועט כדי לאסוף ולארגן אותו, עם זאת בחלק מהמידע הארגון יצטרך לערוך דיונים פנימיים ולאסוף נתונים מגורמים שונים.

סיכמנו עבורכם מספר צעדים שיסייעו במילוי השאלון:

1. קראו את השאלון במלואו וסמנו את השאלות שאתם מעריכים שתוכלו למלא בקלות. קראו בשנית וחלקו משימות בין אנשי קשר שונים, סמנו את השאלות הרלוונטיות והעבירו להם למילוי או הקימו צוות עבודה.
2. הורידו את **מסמך הקריטריונים** של דירוג מעלה מאתר מעלה. מסמך זה מפרט ומסביר לגבי השאלות ושיטת הניקוד. [למסמך הקריטריונים המלא](#)
3. כדאי לסגור את איסוף הנתונים בחברה עד 28.3 (לפני פסח) כדי שמייד לאחר פסח תוכלו להגישו.
4. **פרק איכות סביבה-** ניתן להתייעץ עם האנליסטית הסביבתית- נגה לב ציון נדן.
5. **פרק קוד אתי-** דוגמאות לקוד אתי ניתן למצוא באתר מעלה [לדוגמאות לקוד אתי של חברות מ ישראל](#)

פרטי החברה ואיש/קשר שאלת חובה – לא ניתן להמשיך בשאלון ללא מילוי של: שם החברה, שם איש הקשר, טלפון אחד לפחות, מספר עובדים

שם החברה _____
מספר עובדי החברה נכון לתאריך ה-31.12.09 (בארץ בלבד, לא כולל עובדי קבלן ועובדים שהיו במהלך כל השנה בחל"ת _____)
איש/אשת קשר בנוגע להבהרות (אם תידרשנה) לגבי שאלון זה:
שם: _____
טלפון (נא להקליד תשע ספרות ללא רווחים): _____
טלפון נייד (נא להקליד עשר ספרות ללא רווחים): _____
דוא"ל: _____

לתשומת לבכם: מנכ"ל החברה נדרש/ת לאשר את נכונות הנתונים אשר יוגשו בשאלון
לצורך שאלון זה משמעות המונח "חברה": כהגדרתה בחוק החברות התשנ"ט – 1999,
לרבות חברות המאוחדות בדוחות הכספיים של החברה. לפיכך, בכל התייחסות בשאלון
למונח חברה הכוונה היא גם לחברות מאוחדות של החברה.

תוכן העניינים

9	א. אתיקה בעסקים
13	ב. זכויות אדם וסביבת עבודה
20	ג. מעורבות בקהילה
21	ד. איכות סביבה
38	ה. ממשל תאגידי

א. אתיקה בעסקים

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 האחריות 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. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג.

1. קוד אתי (10 נקודות)

- א.1. **קוד אתי** הנו מסמך שיטתי המציג ערכים וסטנדרטים או כללי אתיקה מחייבים ומסביר אותם, בין השאר, על יסוד התכונות המכוננות של החברה וערכי הדמוקרטיה. **האם לחברה יש קוד אתי כתוב** אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה?
- כן (1 נקודה)
 - לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ב' – זכויות אדם וסביבת עבודה)

לתשומת לבכם, חברות אשר אינן עומדות בדרישות המופיעות בסעיף א.1 או/ו 1.ב. לעיל בדירוג 2010, רשאיות לקבל עד שני שליש מהניקוד **בסעיפים אלו בלבד** במידה והן נמצאות בתהליך משמעותי ומעמיק של כתיבת קוד אתי ומספקות נתונים ועדכון מצב על התהליך. החברה תדרש לספק:

- א. התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2010.
- ב. פירוט של שלבי התהליך שנעשו ושל השלבים שיש להשלים.
- ג. פירוט לגבי מעורבות ההנהלה הבכירה בתהליך, ופירוט לגבי שיתוף כלל העובדים בתהליך.
[כתובת:לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה, הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714]

1.ב.1 **האם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שליש מהנושאים הרלוונטים באופן מהותי לחברה, אותם יש לבחור מהרשימה הבאה (לדוגמא- אם רק שלושה מהנושאים רלוונטים מהותית לחברה, האם הקוד האתי כולל התייחסות לשניים מהם?)**

- ערכים של: אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חיו 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.
- כן (5 נקודות - עמידה בסעיף זה מהווה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו)
- לא

2.ב.1 **שקיפות הקוד האתי למחזיקי עניין - האם הקוד האתי פתוח לעיון הציבור? לדוגמא באתר האינטרנט או בדוחות הציבוריים של החברה**

כן (2 נקודות)

לא

3.ב.1 **בחינה והערכה של הקוד** - האם התקיימה בשנתיים האחרונות בחינה והערכה לגבי התאמת הקוד האתי ועדכנו, במידת הצורך, לנושאים הרלבנטיים לחברה ולסקטור בו היא פועלת :

כן (1 נקודות)

לא

1. 3.ב.1 -נא לסמן את התהליכים אשר בוצעו בחברה:

סקירת הדילמות והאתגרים העומדים בפני החברה והסקטור בו היא פעילה.

- ועדת היגוי בהשתתפות עובדים מדרגים שונים וממחלקות שונות בחברה וקבלת משוב מגורמים שונים בארגון ומחוצה לו.
- ועדת היגוי המורכבת בעיקרה מעובדי החברה.
- ועדת היגוי אשר לוותה על ידי יועץ חיצוני.

□ אחר: _____

(ניתן לסמן יותר מתשובה אחת)

1.ג. פעילות למניעת קבלת ומסירת מתנות וטובות הנאה - האם קיים נוהל המנחה את עובדי החברה בנושאים אלה והאם החברה בוחנת את קשריה העסקיים בהקשר זה?
 □ כן (1 נקודות)

□ לא

2. תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית (10 נקודות)

תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית הנה תכנית 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. האם לחברה יש תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית? (חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה רק אם יש לה קוד אתי – סעיף 1.א)

□ כן

□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ב' – זכויות אדם וסביבת עבודה)

אם כן – סמנלי ליד המרכיבים הבאים האם הם חלק מתוכנית האתיקה האפקטיבית הפנימית:

חברה אשר מספר עובדיה נמוך מ-50 הסעיפים 2.ה. ו-2.ז. יוכלו להיכלל בהגדרת התפקיד של ממונה האתיקה.

תוכן	האם קיים? (ניקוד)
2.א. האם יש בחברה 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?	<input type="checkbox"/> כן - הממונה מדווח ישירות למנכ"ל (נקודה אחת) <input type="checkbox"/> כן - קיים ממונה, הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל (חצי נקודה) <input type="checkbox"/> לא
2.ב. האם קיימת בחברה תוכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי ושל תוכנית האתיקה, בקרב כל הפועלים מטעם החברה ובאופן שהעובדים והמנהלים בכל הדרגים יבינו את השלכות התוכנית על עבודתם היומיומית?	<input type="checkbox"/> כן (נקודה אחת) <input type="checkbox"/> לא
2.ג. האם תוכנית ההדרכה מבוצעת בפועל במלואה?	<input type="checkbox"/> כן (2 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ד. האם קיים בחברה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות, המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית לרבות בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ה. האם קיימים בחברה נהלים המעודדים התנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה, לרבות התחשבות ברמת האתיקה האישית של עובדים בעת קידום, בעת מתן הערכה ומשוב ואזכור חיובי בתקשורת הפנימית של הארגון?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ו. האם קיים בחברה מנגנון הפועל להעצמה של ההתנהגות הראויה מתוך הזדהות עם ערכי הארגון ואשר מבטיח נקיטת אמצעים סבירים וידועים מראש לאחר גילוי פעילות בלתי אתית , לרבות בלתי חוקית, והכולל: 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?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ז. האם נושא האתיקה בארגון מנוהל באמצעות מדדים ויעדים המתארים את מידת ההטמעה של תוכנית האתיקה בארגון? (כדוגמא: אחוז העובדים אשר עברו מבחן אתיקה, מספר הפניות לקו האנונימי, מספר הפניות לממונה אתיקה, מספר הפניות אשר הצריכו טיפול משמעותי, אפיוני הפניות לפי תחומים, נושאים, מחלקות ועוד, וכו')	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ח.1. האם התקיימה בשנה האחרונה בדיקה, אשר ממצאה 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?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ח.2. האם ננקטו צעדים מתאימים להעריך, לעצב או לשנות במידת הצורך את התוכנית לצורך העלאת רמת האתיקה וגם הקטנת הסיכון להפרת החוק אשר זוהה באמצעות תהליך זה?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא

ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (20 נקודות מסך הניקוד)

בפרק זה אוחדו שני תחומים הקשורים זה בזה: זכויות אדם וסביבת עבודה. פרק זה עודכן בשנת 2009 בהתאם לניתוח ההזדמנויות והאתגרים העדכניים המאפיינים את התחום במגזר העסקי בישראל. השנה עובתה השאלה בנושא העברת משוב לעובדים, כאינדיקטור ראשוני לסוגית פיתוח ההון האנושי. **לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע באתר.**

3. זכויות אדם (שאלת סף)

ניהול תחום זכויות האדם מבטיח כי החברה נמנעת מדעות קדומות ומכל מעורבות בהפרת זכויות אדם והפליה על רקע בלתי ענייני 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 לקוחות, ספקים, הקהילה בה החברה פועלת וכלל הציבור המושפע מפעילות החברה.

1. **בחוק יסוד:** 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. האם החברה מקיימת את חוקי היסוד הללו?

כן (שאלת סף לפרק)

לא

4. סביבת עבודה הוגנת (10 נקודות)

4.א האם כל העובדים שהחלו לעבוד בחברה בשנת 2009 קיבלו הודעה בכתב על תנאי

עבודתם כמתחייב מהחוק?

כן (נקודה אחת)

לא

4.ב כיצד החברה מתמודדת עם נושא הבטיחות והגהות בעבודה ? אנא סמני/ כל סעיף

רלבנטי אשר מתבצע בפועל בחברה, (סימון אחד-0.5 נקודה)

, מעל שני סימונים (נקודה אחת))

מינוי בפועל של ממונה על בטיחות בעבודה כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח

על העבודה תשי"ד 1954.

הצגת מדיניות בתחום הבטיחות

קביעת תוכנית יעדים בתחום הבטיחות : המדדים יכולים להיות כדוגמת מדד

ה-OSHA (מדד המנרמל את מספר התאונות תוך התחשבות במספר שעות

העבודה שהושקעו, מספר ממוני בטיחות לכל 100 עובדים, אחוז נאמני

בטיחות וכו'.

השקעה של החברה בפרויקטים בתחום הבטיחות

קיום מבדקי בטיחות פנימיים

אחר. אנא פרטי/

4.ג בסעיף 33ח לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 נקבע:

"לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות

חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".

בחוקים אחרים ובפסיקה של בתי הדין לעבודה מופיעים גם מושגים כמו "נציגות נבחרת

של עובדים" או "ועד פעולה".

האם קיימת בחברה, או האם החברה תאפשר את **קיומה של התארגנות עובדים?**

(למשל: ועד עובדים, השתייכות לארגון עובדים כמו ההסתדרות הכללית, נציגות נבחרת

של עובדים וכיו"ב) ?

- כן – קיימת התארגנות עובדים בחברה (שתי נקודות)
- כן - לא קיימת התארגנות עובדים בחברה אך החברה תאפשר את קיומה על פי הוראות החוק והפסיקה (שתי נקודות)
- לא

ד.4 האם החברה מקיימת את הנהלים הבאים **למניעת הטרדה מינית** (נקודה אחת על תשובה חיובית בלפחות שלושה מתוך ארבעת הסעיפים שלהלן, חצי נקודה על תשובה חיובית בלפחות סעיף אחד):

1.ד.4 האם קיים בחברה תקנון על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 אשר הועבר לידיעת כל העובדים?

- כן
- לא

הסעיפים שלהלן לקוחים מתוך התקנון לדוגמה אשר פורסם בצמוד לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998:

2.ד.4 האם קיים ממונה אחד לפחות לנושא הטרדה מינית במקום העבודה, המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, נסיונו ומעמדו המקצועיים?

- כן
- לא

3.ד.4 האם הממונה לנושא עבר הכשרה מקצועית לשם מילוי לתפקידו? כגון: השתתפות בהרצאה של מומחה בתחום, הכשרה מקצועית ייעודית לנושא של גורמים מומחים בתחום וכו'

- כן
- לא

4.ד.4 האם במשך השנתיים האחרונות השתתפו כל העובדים בפעולות הדרכה או הסברה מטעם המעביד בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה?

- כן
- לא

4.ה בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה קיימים "**חוקי מגן**" שקובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של העובד. כאלה למשל הם החוקים הבאים:

- חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"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 ההזדמנויות 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
- חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008

האם ניתנו בשנת 2009 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן?

לא - לא קוימו הליכים משפטיים ולא ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה (שתי נקודות)

לא - קוימו הליכים משפטיים אולם לא ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה (שתי נקודות)

כן - יש לציין את מספר פסקי הדין כאמור _____ (מקסימום שתי נקודות, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג)

1.4 כיום מקובל בעולם לכלול בתוך פרקטיקות של סביבת עבודה גם את אחריות העסק על שמירת נורמות של העסקה הוגנת בתוך שרשרת האספקה שלו, ובפרט הקפדה על תנאי העבודה של עובדי קבלן. השאלות שלהלן בודקות **סוגיות הקשורות לעבודה עם קבלני משנה וספקים.**

1.1.4 האם התבצעה בחברה בשנתיים האחרונות בדיקה המוודאת כי כל קבלני המשנה של החברה, לרבות קבלני כח אדם, מקפידים על עמידה בחוקי העבודה? הכוונה היא לבדיקות **פרואקטיביות** כגון: מעבר רו"ח על תלושי שכר של עובדי הקבלן, סקירה משפטית או מתן חוות דעת משפטית של עמידת הקבלן בחוקי עבודה מעקב כללי אחר מוניטין ותביעות החברה הקבלנית וכדומה. (שלוש נקודות)

כן

לא

אנא פרטי/ את מהות הבדיקה

2.1.4 איזה אחוז מבין עובדי הקבלן המקצועיים שהועסקו בשנת 2009, עברו להיות עובדי חברה מן המניין בשנת 2010? (עובדי קבלן מקצועיים הנם עובדים אשר הועסקו בשנת 2009 כעובדי קבלן במשרות מקצועיות שבהן מועסקים גם עובדי החברה מן המניין, לדוגמא: מזכירות, ניהול חשבונות, מוקדנות ומשרות מקצועיות אחרות).

_____% (שאלת מידע, ללא ניקוד)

לא רלבנטי

5. סביבת עבודה מתקדמת (10 נקודות)

חברות המעסיקות מתחת ל- 50 עובדים יוכלו להגיש בקשה לפטור מסעיפים 1.ב.5, 2.ב.5, 1.ג.5 ו-2.ג.5. הניקוד עבור סעיפים אילו יחולק בצורה יחסית לשאר השאלות בתת הפרק עבודה מתקדמת.

א.5 מהו אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה? (לדוגמא, בחברה בת 100 עובדים שבה עשרת המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר הנם שבעה גברים ושלוש נשים, הנתון המבוקש הנו 30%)
_____ % (מקסימום שתי נקודות, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

1.ב.5 האם עידוד גיוס עובדים ממגזרי מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו "יהודי") נכלל במדיניות הגיוס של החברה? לדוגמא - האם החברה מפרסמת מודעות דרושים לקליטת עובדים תוך ציון אפשרות עידודם או קליטתם של עובדים ממגזרי מיעוטים לתפקידים המוצעים, לרבות ביצוע ההתאמות הנדרשות כגון קביעת יום מנחה עפ"י דתו של האדם?

כן (נקודה אחת)

לא

2.ב.5 חברות רבות בעולם מנהלות כיום **רישום של השיוך האתני** של עובדיהן, על מנת לאפשר מתן מענה אינדיבידואלי (חגים, מועדים מיוחדים וכו'). במרבית המקרים ממלא העובד באופן וולונטרי את הפרטים הרלבנטיים בטופס הקבלה לעבודה בשאלונים יזומים על ידי החברה לעובדים. מהו האחוז הידוע של עובדי החברה בארץ אשר הנם בני מיעוטים? (במידה ולא ידוע מספר מדויק ניתן לציין מספר משוער) _____ (מקסימום נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג)

ג.5 מדיניות העסקה מגוונת

1.ג.5. האם לחברה מדיניות להעסקה של קבוצות באוכלוסיה המתקשות להשתלב בשוק העבודה דוגמת עולים, בני 50+, חרדים, חד הוריות עובדים עם מוגבלויות וכיו"ב.

כן (נקודה אחת)

לא

אם כן, אנא פרטי/י את קבוצות המטרה בהם מדיניות החברה מתכוונת לקדם :

2.ג.5. **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, קידום שוויון הזדמנויות באמצעות ביצוע נגישות והתאמות, העדפה מתקנת וייצוג הולם. החוק נותן מענה לצרכיהם המיוחדים כך שיוכלו לחיות את חייהם בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד. "מוגבלות" הוגדרה בחוק כלקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית קבועה או זמנית שבעטיה מוגבל תפקודו של אדם באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

מהו האחוז הידוע של עובדים עם מוגבלות מבין עובדי החברה בארץ? הכוונה מוגבלות הדורשת התאמה של סביבת העבודה מבחינת פיזית/ תשומות ניהול מיוחדות וכו'. לדוגמא: כמה מעובדי החברה הצהירו ו/או ביקשו סיוע על רקע מוגבלות (במידה ולא ידוע מספר מדויק ניתן לציין מספר משוער)? _____ (מקסימום חצי נקודה, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

3.ג.5. סעיף 19 מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח - 1998 קובע: (א) מי שאחראי להספקת שירות ציבורי..., ימנה מקרב עובדיו אדם הבקיא, ככל הניתן, בתחום הנגישות לאנשים עם מוגבלות וככל האפשר הוא יהיה אדם עם מוגבלות. (ב)

רכז נגישות ימסור מידע לציבור על אודות נגישותו של השירות הציבורי או המקום שבו הוא ניתן; ייתן ייעוץ והדרכה בדבר חובותיו של השירות הציבורי. **האם קיים בחברה רכז נגישות או נאמן לנושא האחראי על קידום נגישות אתרי החברה, השירות והמוצרים לעובדים ולצרכנים עם מוגבלות - כמשתמע מסעיף זה? (מינוי פנימי, לא מצריך מינוי חיצוני, הרחבה על תפקידיו במסמך הקריטריונים)**

כן (חצי נקודה)

לא

4.ג.5 שאלת רשות- לצורך מידע

4.ג.5.1.4 פרט דוגמאות להשקעה בקידום הנגשת השירות למוגבלים(ראה דוגמאות במסמך הקריטריונים)

4.ד.5.1. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות **סקר שביעות רצון עובדים כתוב?**

כן (נקודה אחת)

לא

4.ד.5.2. האם תוצאות הסקר מפורסמות לכלל העובדים בחברה?

כן (נקודה אחת)

לא

4.ה.5.1 כמה מעובדי החברה קבלו **הערכה אישית ו/או משוב** על ביצועיהם לפחות פעם אחת בשנת 2009?

_____ (נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

4.ה.5.2 כמה מעובדי החברה קיבלו את המשוב **בשיחה/פגישה אישית** עם הממונה הישיר או בכיר ממנו?

_____ (נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

ג. מעורבות בקהילה

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. 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.

מתוך כוונה לעודד תרומה כספית של חברות גם בתקופות בהן הן אינן מרוויחות מחד, ומאידיך רצון להתחשב במגבלותיהן של חברות באותן תקופות, נקבעו שני מסלולי ניקוד חלופיים לחברות מפסידות או חברות בהן הרווח נמוך. בחברות ממשלתיות, אשר אינן רשאיות לתרום על-פי חוק, יועבר הניקוד מסעיף התרומה לפרק אתיקה, פרק איכות סביבה ופרק סביבת עבודה וזכויות אדם.

לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה (במסלול לחברות ציבוריות מרוויחות בלבד). טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע האתר.

6. תרומה (13 נקודות)

6.א.1. האם החברה היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל אביב?

כן

לא (על בחירה בתשובה זו השאלון קופץ לשאלה 6.א.3.)

6.א.2. מהו הרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של

החברה לשנת 2009 (בש"ח)

_____ (מכאן השאלון קופץ לשאלה 6.ב.)

6.א.3. האם החברה היא חברה פרטית, נסחרת בחו"ל או חברה ממשלתית?

חברה פרטית

חברה הנסחרת בחו"ל

□ חברה ממשלתית (על בחירה בתשובה זו השאלון קופץ לשאלה 7)

6.ב. מהו הסכום שהחברה תרמה בשנת 2009, לפי הפירוט שלהלן

6.ב.1 תרומה כספית בש"ח (העברת כסף או שווה כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות, כפי שמופיעה בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנת 2009) ₪ _____

6.ב.2 תרומה בשווה כסף בש"ח (לרבות תרומה של מוצרים, שירותים או נכסים אשר מגובה בדוחות הכספיים לשנת 2009, כולל עלות התנדבות עובדים - יש לפרט את מהות התרומה ואופן החישוב) ₪ _____
פירוט מהות התרומה

6.ב.3 הסעיף בדוח הרווח וההפסד בו כלולה התרומה

6.ג. מהו מחזור המכירות כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנת 2009 בש"ח
₪ _____

לתשומת לבכם, חברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל הנמנעות מחשיפת נתוני המחזור, מתבקשות לשלוח ל derug@maala.org.il עד ל-22 באפריל 2010 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.

7. מדיניות השקעה חברתית כתובה (3 נקודות)

7.א. **מדיניות השקעה חברתית** הנה מסמך מדיניות כתוב, המאושר 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, את היעדים והמדדים להצלחה ואת נהלי ההקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין. מדיניות מוגדרת היא בסיס לניהול ההשקעה החברתית.

האם לחברה יש מדיניות השקעה חברתית המהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה?

כן (1 נקודות)

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 8)

7.ב. האם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדו"חות הציבוריים ו/או באתר האינטרנט של החברה?

כן – בדו"חות הציבוריים ו/או באתר האינטרנט (1 נקודות)

לא

7.ג. כיצד ניתן לעיין במדיניות ההשקעה החברתית? (ללא ניקוד)

באינטרנט, בכתובת הבאה: _____

הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה,

הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714] ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.

7.ד. האם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים?

כן (1 נקודות)

לא

8. התנדבות עובדים (4 נקודות)

8. א. התנדבות עובדים מוגדרת כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית אשר:

- נערכת לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות.
 - מתבצעת מחוץ למתקני החברה או מבוצעת במתקני החברה וכוללת גורמים חברתיים או סביבתיים החיצוניים לחברה.
 - מרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.
 - מבוצעת על ידי עובדי החברה.
- יובהר כי התנדבות עובדים המבוצעת במהלך שעות העבודה ועל חשבון המעביד תיחשב כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית.

האם קיימת בחברה התנדבות עובדים (בישראל בלבד)?

כן

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לפרק ד' – איכות הסביבה)

8. ב. **מספר המתנדבים** - כמה מעובדי החברה בארץ לקחו חלק בפעילות התנדבות

העובדים בישראל בשנת 2009?

_____ (2 נקודות, ספי הניקוד בהתאם למספר העובדים בחברה כפי שהוזן

בתחילת השאלון)

8. ג. **ממוצע שעות ההתנדבות לעובד בארץ לשנה**

8. ג. 1. האם התנדבות העובדים בחברה היא התנדבות **קבועה** (התנדבות עובדים

המתבצעת במסגרת קבועה לפחות 2 שעות התנדבות חודשית) או **חד פעמית**

(התנדבות עובדים שאינה קבועה)? אם יש קבועה וחד פעמית- לציין קבועה.

קבועה

חד פעמית

8. ג. 2. **ממוצע שעות ההתנדבות לעובד בפירמה** – אנא חשבו לפי **סך כל שעות**

ההתנדבות בשנה של כלל העובדים המתנדבים חלקי **סך כל** מספר העובדים

בחברה. .

3 שעות ויותר (ניקוד להתנדבות קבועה – 2 נקודות, לחד פעמית – 1 נקודות)

□ שעה עד 3 שעות (ניקוד להתנדבות קבועה – 1.5 נקודות, לחד פעמית – 0.75 נק')

□ חצי שעה עד שעה (ניקוד להתנדבות קבועה – נקודה אחת, לחד פעמית – חצי נקודה)

(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 ומנהלת ע"י החברה)

ד. איכות סביבה (20 נקודות מסך הניקוד)

תחום איכות הסביבה הפך להיות ערך חברתי חשוב, מעבר לפתרונות נקודתיים, כפי שהיה בעבר. כיום עסקים מבינים, 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 היחיד בדירוג 2010 בו מועסקת אנליסטית לבחינת ההשפעות של החברה.

סוגי השפעה הסביבתית

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:

כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים: חברות בעלות השפעה סביבתית ישירה רחבה, אם בשל היקף המשאבים אותם הן צורכות, לרבות שימוש במשאבי טבע בלתי מתחדשים (כגון כרייה של מחצבים), ואם בשל היקף הפליטות לסביבה.

מזון ומשקאות, טלפוניה, טקסטיל, אלקטרוניקה, חומרה, פלסטיק, קמעונאות, מלונאות: חברות יצרניות ונותנות שירותים שלהן השפעה סביבתית ישירה מעבר להתנהלותן המשרדית, בעיקר כתוצאה מתהליכי ייצור, הפצה, ותהליכים לוגיסטיים אחרים, ומשימוש במוצר או שירות שהן מציעות.

פיננסים, ביטוח, תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ: חברות אשר את מרבית השפעתן הסביבתית הישירה ניתן לייחס להתנהלותן המשרדית, לרבות שימוש בחשמל, מים, נייר וכד'. חשוב לציין כי למגזר הפיננסי כנותן אשראי ישנן השפעות סביבתיות עקיפות רחבות-היקף (ראה שאלה 9.ב).

לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה*? (יש ללחוץ על המשבצת המתאימה באחד הטורים)? *שאלת חובה – כל עוד אין תשובה תקפוץ הודעה "לא ניתן להמשיך בשאלון ללא תשובה לשאלה זו"

שאלות 9,10,11,12	שאלות 9,10,11	שאלות 9,10,11 שאלה 11 – ביצועים בסיסיים בלבד לפיננסים שאלה 9.ב בנוסח אחר ענף ג'
ענף א'	ענף ב'	פיננסים
כימיה	מזון ומשקאות	ביטוח
פרמצבטיקה	טלפוניה	תוכנה
בניה	טקסטיל	כוח אדם
כרייה	אלקטרוניקה	ניהול ויעוץ
אנרגיה	חומרה	אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול האנליסטית הסביבתית)
דלק	פלסטיק	
תחבורה	קמעונאות	
מוצרי עץ ו/או נייר	מלונאות	
סמיקונדוקטור ושבבים	אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול האנליסטית הסביבתית)	
אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול האנליסטית הסביבתית)		

הניקוד המפורט להלן הנו הניקוד לכל סוג השפעה לפי מפתח הצבעים שלהלן:
 כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור
 ושבבים - כחול
 מזון ומשקאות, טלפוניה, טקסטיל, אלקטרוניקה, חומרה, פלסטיק, קמעונאות, מלונאות
 - ירוק

פיננסים, ביטוח, תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ – אדום

הערה: בשאלון המקוון באינטרנט, ענף ג מתייחס לחברות הפיננסיות וענף ד- מתייחס לחברות ביטוח, תוכנה, כ"א, ניהול ויעוץ. ההפרדה נעשתה לצרכים טכניים בלבד. יש להתייחס לכל החברות של ענף ג ו-ד כחברות ענף ג.

הניקוד לחברות מענף ג' עומד על 15 נקודות מסך הניקוד.

5 הנקודות יועברו ליתר פרקי השאלון בצורה שווה.

לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה המופיע באתר.

9. מדיניות (2 / 3 / 4.25 נקודות)

1.א.9 האם לחברה יש מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח?

כן (0.5 / 1 / 0.5 נקודות)

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 9.ג.)

2.א.9 האם המדיניות הסביבתית מפורסמת לציבור באתר האינטרנט או בדו"חות הציבוריים

או בדו"ח החברתי/סביבתי?

כן (0.5 / 0.75 / 0.5 נקודות)

לא

9.ב. האם כוללת המדיניות הסביבתית התייחסות לנושאים הבאים? (יש לסמן בטבלה)

(מקסימום ניקוד: 1 / 1.25 / 3.25 נקודות. כל נושא שנכלל במדיניות: 0.2 / 0.25 /

0.65 נק')

נושא	האם במדיניות התייחסות לנושא?	קיימת
מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ושיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
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.	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא – אשר הנו פיתוח היכול להתקיים לאורך זמן רב בלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לגישה פרו-אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	

9.ב נוסח לחברות מענף ג' -האם כוללת המדיניות הסביבתית התייחסות לנושאים הבאים
 (יש לסמן בטבלה)
 (מקסימום ניקוד: 3.25 נקודות)

נושא	האם במדיניות התייחסות לנושא?	קיימת
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות הרלבנטיות לעסקי הליבה של החברה, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות - לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא – אשר הנו פיתוח היכול להתקיים לאורך זמן רב בלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לגישה פרו-אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	

9.ב. (נוסח ענף ג' - חברות הסקטור הפיננסי בלבד) האם כוללת המדיניות הסביבתית התייחסות לנושאים הבאים? (יש לסמן בטבלה) סינון סביבתי בהשקעות – 2 נק'
 (מקסימום ניקוד: 3.25 נקודות, כל נושא אחר שנכלל במדיניות: 0.35 נק')

נושא	האם במדיניות התייחסות לנושא?	קיימת
סינון של חברות מועמדות להשקעה בהתאם לשיקולים סביבתיים (לתשומת לבכם, כניסה לתהליכי ביצוע בנושא זה תזכה בניקוד חלקי בהתאם לשיקול דעת האנליסטית הסביבתית)	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
בחינה של היבטים סביבתיים בחברות מועמדות כחלק מתהליך קבלת החלטות ההשקעה בהם (לתשומת לבכם, כניסה לתהליכי ביצוע בנושא זה תזכה בניקוד חלקי בהתאם לשיקול דעת האנליסטית הסביבתית)	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות - לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא – אשר הנו פיתוח היכול להתקיים לאורך זמן רב בלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	

9.ג. האם החברה נקטה בשנים האחרונות ביזומה של פיתוח מוצר או שירות חדשניים או חלופיים העונים להגדרה של "ידידותיים לסביבה" או בעלי השפעה סביבתית פחותה בהשוואה למוצרים ולשירותים שפותחו ושווקו עד כה, ?
 כן (אנא פרטו) (1/1/1 נקודות - אנא פרטו)

לא

לבקשת האנליסטית הסביבתית, כיצד ניתן לעיין בדו"ח המדיניות הסביבתית?

באינטרנט, בכתובת הבאה: _____
 הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה, הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714] ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.

10. ניהול, יישום והטמעה (6.25/6.25/5.75 נקודות)

10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית

מערכת ניהול סביבתית הנה כלי להסדרת ההיבטים שיש להם השפעה על הסביבה בפעילות ארגונים או חברות, ולהטמעתם בהליכי קבלת החלטות. תכליתה העיקרית של מערכת הניהול הינה טיפול מניעתי, כלומר זיהוי מוקדים בעייתיים עוד קודם להיווצרותו של מפגע. המערכת מאפשרת יישום מחויבות המפעל בנושא סביבה, שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי ייצור, ובקרה רצופה אחר ההשפעה הסביבתית של פעולות החברה, מוצריה ושירותיה.

10.א.1. האם קיים בחברה בעל תפקיד אשר נושא איכות הסביבה, לרבות האחריות על יישום המדיניות הסביבתית, נמצא בתחום אחריותו?

כן - הממונה על תחום איכות הסביבה מדווח ישירות למנכ"ל/ סמנכ"ל/ חבר הנהלה בכיר אחר (1/1.25/1.25 נק')

כן - קיים בחברה ממונה על תחום איכות הסביבה. הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל/ סמנכ"ל/ חבר הנהלה בכיר אחר (0.5/0.625/0.625 נק')

□ לא - לא קיים בחברה ממונה על תחום איכות הסביבה.

10.א.2. האם החברה מנהלת את השפעותיה הסביבתיות ומבטיחה את יישום המדיניות הסביבתית באמצעות מערכת ניהול ההולמת את גודלה, את היקף פעילותה ואת השפעותיה הסביבתיות?
□ כן (מקסימום ניקוד: 1/1.25/1.25 נק', בהתאם לסעיפים שלהלן)
□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ב.)

10.א.1.2 האם המרכיבים הבאים כלולים במערכת הניהול?
מטרות - כלליות וספציפיות

□ כן

□ לא

יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם

□ כן

□ לא

מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם

□ כן

□ לא

הקצאת משאבים (כספיים ומשאבי עובדים)

□ כן

□ לא

הגדרת הסמכויות, תחומי האחריות ומושא הדיווח של העוסקים בנושא

□ כן

□ לא

10.א.11.2 האם כלולים במערכת הניהול נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף בחוקים ותקנות בנושאי איכות הסביבה? (0.25/0.25/0.25 נק')
□ כן

כן

לא

10.א.3. האם החברה מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של

מערכת הניהול והטמעתה? (0.25/0.25/0.25 נק')

כן

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ב.)

10.א.3.ב. המידה וכן - האם תכנית ההדרכה כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה?

(0.25/0.25/0.25 נק')

כן

לא

10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים

10.ב.1. האם קיימת בחברה תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים ולשיפור מתמשך

בביצועים הסביבתיים?

כן (0.75/0.75/0.75 נק')

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ג.)

10.ב.2. סמנ'י בטבלה האם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה? עד למקסימום של

0.75/0.75/0.75 נקודות). נא הציגו הנתונים הכמותיים שלכם.

נושא	קיימת תוכנית רב-שנתית בנושא?	יעדים באחוזים	כמותיים
צמצום באנרגיה השימוש	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
מעבר לאנרגיות חלופיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום צריכת הדלק והנסיעות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום השימוש במים ומניעת זיהום	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום פסולת	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		

10.ג. סקר סביבתי תקופתי

10.ג.1. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות סקר סביבתי?

□ כן (0.25/0.25/0.25)

□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ד.)

10.ג.2. במידה וכן – אילו נושאים הרלבנטיים לענף הפעילות של החברה נסקרו במסגרת

הסקר הסביבתי, ובאיזו מידה: (0.25/0.25/0.25 נק'): □

אפיון סביבתי של המוצר או השירות והשפעותיו - 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

□ נסקר במלואו

□ נסקר ברובו

□ נסקר באופן חלקי

□ לא נסקר

ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה: 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.

□ נסקר במלואו

□ נסקר ברובו

□ נסקר באופן חלקי

□ לא נסקר

10.ד. בקרה וביקורת

האם בוצעה בשנת 2009 ביקורת סביבתית בחברה?

כן – בוצעה ביקורת חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000) (0.5/0.5/0.5 נק')

כן – בוצעה ביקורת פנימית (0.25/0.25/0.25 נק')

לא

10.ה. דיווח פנימי

10.ה.1 סמנו בטבלה הבאה במידה והתקיים בשנתיים האחרונות דיון בהנהלה בנושאים

הבאים (כל "כן" בשורה מזכה ב-0.125, עד למקסימום של 0.5/0.5/0.5 נק')

נושא	התקיים דיון בהנהלה?
בחינת המדיניות הסביבתית של החברה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
נתוני הביצועים הסביבתיים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
ממצאי סקר הסיכונים הסביבתי	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
ניהול ותוכנית רב שנתית	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא

10.ה.2 לבקשת האנליסטית הסביבתית, כיצד ניתן לעיין בפרוטוקולים של הדיונים

הרלבנטיים?

באינטרנט, בכתובת הבאה: _____

הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח (כתובת: לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה,

הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714) ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.

10.ו. שאלות רשות - היערכות לשינויי אקלים

10.ו.1 האם החברה ביצעה הליך של דיון ומיפוי של יכולת הפחתת גזי חממה בחברה:

כן (0.5 נקודה בonus)

לא

10.ו.2 האם החברה דנה בנושא השינויי האקלימי והשפעתו על עסקי הליבה של החברה.

כן (0.5 נקודה בonus)

לא

פרטי/ מסקנות הדין: _____

10.ז. ניהול פסולת-האם החברה ביצעה הליך של דיון ומיפוי לגבי יכולת הפחתת פסולת

לרבות הגברת ניצולת השימוש בחומרי גלם, מיחזור שימוש מחודש וכיוב'.

כן (1 נקודה בonus)

לא

11. ביצועים סביבתיים (9.75/9.75/3 נקודות)

במסגרת חלק זה תבצע אנליסטית סביבתית הערכה של הביצועים הסביבתיים של החברה.

לצורך כך נבקשכם למלא את הפרטים והנתונים הבאים הדרושים כבסיס לעבודת האנליסט:

11.א. פרטי איש קשר להבהרות (אם תידרשנה) בנושאי איכות הסביבה שאלת חובה – לא

ניתן להמשיך בשאלון ללא מילוי של שם איש הקשר וטלפון:

שם: _____

טלפון: _____

דוא"ל: _____

11.ב. יש למלא את הנתונים בטבלה הבאה, בהתאם למתכונת הנדרשת בכל סעיף. יש לציין האם הנתונים מתייחסים לישראל או לעולם, ובמידת האפשר גם לספק הסברים לשינוי בנתונים בין 2007 ל-2009: (3.5/6/6):

לחברות שמשתתפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2009 בלבד

ביצועים בסיסיים (רלבנטי לכל הענפים) – הביצועים הסביבתיים נמדדים אל מול מחזור

המכירות השנתיות של החברה.

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2007	נתוני 2008	נתוני 2009
11.ב.1. צריכת אנרגיה – לפי מקור.	יחידות אנרגיה (בג'אול/קילוואט 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')			
11.ב.2. צריכת מים	יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה.			
11.ב.3. נסועה שנתית (קילומטרז') של צי מסחרי / צי תובלה	יחידות מרחק (ק"מ) / ליטרים דלק			
11.ב.4. פסולת מוצקה לפי סוג, משקל וענף הפעילות הרלבנטי – יחידות משקל (טון) של סוגי פסולת שונים (כולל פסולת בניין למגזרים הרלבנטיים)	הטמנה פסולת ממוחזרת יעד הפסולת הממוחזרת			
11.ב.5. טביעת רגל פחמנית-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 מומלץ להיעזר בקישור המצורף http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools	יחידות משקל (טון) – אקוויולנטי ל- CO ₂ – של פליטת גזי חממה			

* במידה ויש שינויים משמעותיים בנתוני הייצור, אנא ספקו הסבר מברא לאנליסט הסביבתי.

ביצועים מתקדמים לענפים אוב' בלבד

נושא	מתכונת המידע הנדרש		נתוני 2007	נתוני 2008	נתוני 2009
11.ב.6. פליטות של מזהמי אויר עיקריים, לפי סוג.	יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אויר עיקריים	SO2			
		NOx			
		CO2			
		חלקיקים אחר			
11.ב.7. פינוי פסולת מסוכנת (פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג (1993).	טון פסולת מסוכנת שפונתה				
11.ב.8. פליטות שפכים, לפי סוג	יחידות רלבנטיות של מרכיבי השפכים העיקריים היוצאים מגבולות החברה: כגון: BOD, TSS, COD, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג יעד השפכים				
11.ב.9. אירועי פליטה לא מורשית (שלא בהתאם לרישיון העסק).	תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה.				
11.ב.10. – האם קיימת צריכה ישירה של משאבי טבע ראשוניים כגון כריית מחצבים (לא כולל מים),	טונה בשנה				

*במידה ויש שינויים משמעותיים בנתוני הייצור, אנא ספקו הסבר מברר לאנליסט הסביבתי.

11.ג. עמידה בדרישות חוקים ותקנות (0/3.75/3.75 נקודות)

במסגרת חלק זה תבצע האנליסטית הסביבתית הערכה של עמידת החברה בדרישות חוקיות בנושאי איכות סביבה.

פרטו הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2009 כתוצאה מהפרה של חקיקה ראשית/ משנית/ מקומית, לרבות חוק תכנון ובנייה יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

12. שקיפות ודיווח סביבתי (1.5-רק לענף א)

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 הציבוריים או באתר בהתאם לתקנה 28 לחוק הרשות לניירות ערך (2004). ניתוח איכות המידע הסביבתי ייעשה בהתאם לפרמטרים הבאים:

- מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.
- שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין השונים (לקוחות וצרכנים, תושבי הקהילה, גופים רגולטוריים, ארגוני חברה אזרחית וכיו"ב) לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
- תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

לתשומת לבכם, דו"ח סביבתי שפורסם לפני שנת 2008 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב

[כתובת:לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה, הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714]

לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח סביבתי אשר יתפרסם בשנת 2010 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה

ה. ממשל תאגידי (20 נקודות מסך הניקוד)

פרק ממשל תאגידי מתחלק השנה לשני פרקים נפרדים- פרק ניהול ודיווח ופרק ממשל תאגידי. מומלץ למלא עם מזכיר החברה.

הקדמה

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 (מתוך תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים התשס"ו-2006/ משרד האוצר/ אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון/ מרץ 2006). ממשל תאגידי תקין מהווה לפיכך את התשתית הניהולית לאחריות אינטגרטיבית על מגוון תחומיה (קרי, פעילות עסקית המפנימה ערכים חברתיים, סביבתיים ואתיים).

הוספת פרק ממשל תאגידי לדירוג מעלה 2008 התבצעה, בין היתר, על רקע העיסוק ההולך וגובר בנושא זה בעולם - ובמיוחד לאחר השערוריות התאגידיות בראשית העשור בארה"ב, אשר חשפו נורמות תאגידיות וחשבונאיות פגומות בחברות ענק דוגמת Enron, WorldCom, הוליכו לחקיקת ה- Sarbanes-Oxley Act of 2002 – ובישראל בה הוגש לרשות ניירות ערך, דו"ח "לבחינת קוד ממשל תאגידי (Corporate Governance) בישראל" (להלן: "דו"ח גושן").

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 (כגון: Dow Jones Sustainability index - המדד החברתי האמריקאי המקביל לדירוג מעלה, אשר מייחד פרק משמעותי לממשל תאגידי).

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. הפרק הנו פרק חובה לחברות ציבוריות ופרק רשות לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל. נוסח הפרק שלהלן מיועד הן לחברות ציבוריות והן לחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל; במקרה בו קיים הבדל הוא מצוין במפורש. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע באתר.

שני הפרקים הללו - ממשל תאגידי וניהול ודיווח הן חובה לחברה ציבורית. לגבי חברה פרטית/ ממשלתית/ נסחרת בחו"ל - ניתן לבחור לענות על אחד מהפרקים או על שניהם. הציון של כל אחד מהפרקים יוצג בנפרד בטבלת הדירוג המסכמת. פרק ניהול ודיווח הינו פרק רשות, החל מ-2011 הוא יהיה פרק חובה גם לחברות פרטיות/ ממשלתיות ונסחרות בחו"ל

פרק ממשל תאגידי

13. הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת (12 נקודות)

13.א. עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי - האם החברה מקיימת ועומדת בהוראות חוק החברות תשנ"ט 1999 ויתר החוקים והתקנות החלים עליה (דוגמת חוק נירות ערך תשכ"ח 1968 – לחברות ציבוריות בלבד)?

כן (שאלת סף)

לא

13.ב. מידת העצמאות של הדירקטוריון – יש לשאוף לעצמאות הדירקטוריון במידה כזו שתבטיח מחד גיסא פיקוח נאות על ניהול עסקי החברה, ומאידך גיסא תאפשר התווית מדיניות עסקית מקצועית המתאימה לחברה.

13.ב.1 כמה חברים מכהנים בדירקטוריון החברה ?

13.ב.2 על-פי המלצות וועדת גושן מומלץ למנות דירקטורים חיצוניים ועצמאיים כך שמספרם הכולל של הדירקטורים החיצוניים והעצמאיים יהא: בחברה שאין בה בעל דבוקת שליטה ("מניות המקנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מכלל זכויות ההצבעה באסיפה הכללית" כהגדרת המונח "דבוקת שליטה" בחוק החברות) – לפחות מחצית מסך כל הדירקטורים ובחברה שיש בה בעל דבוקת שליטה – לפחות שלישי מסך כל הדירקטורים.

האם בחברתכם ישנו בעל דבוקת שליטה (כהגדרת המונח בחוק החברות)?

□ כן

□ לא

כמה מהחברים בדירקטוריון הנם דירקטורים חיצוניים כהגדרתם בסעיף 240 לחוק החברות ו/או עצמאיים כהגדרתם בסעיף 1.1 של המלצות וועדת גושן (או בתקנת בינלאומיות מקובלות אחרות) ו/או בלתי תלויים כהגדרתו בתיקון לחוק החברות מיולי 2008 ?

להלן מנגנון הניקוד בשאלה 13.ב לחברות **ציבוריות** :

ניקוד מלא 2.5 נקודות יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים המהווים מחצית ומעלה מכלל הדירקטוריון.
- לחברה שיש בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים המהווים שליש ומעלה מכלל הדירקטוריון.

חצי מהניקוד יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה - אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים המהווים עדיין פחות ממחצית מסך מספר חברי הדירקטוריון.
- לחברה שיש בה דבוקת שליטה – אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים המהווים עדיין פחות משליש מסך מספר חברי הדירקטוריון.

חברה ציבורית אשר יש בה שני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים בלבד (כנגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

להלן מנגנון הניקוד בשאלה 13.ב לחברות **פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל** :

ניקוד מלא [2.75 נקודות] יינתן לחברה אם יש בה יותר מדירקטור חיצוני/עצמאי/בלתי תלוי אחד, קרי שני דירקטורים ומעלה המהווים שליש או יותר מכלל הדירקטוריון.

חצי מהניקוד יינתן לחברה אם יש בה יותר מדירקטור חיצוני/עצמאי/בלתי תלוי אחד, קרי שני דירקטורים ומעלה המהווים פחות משליש מכלל הדירקטוריון.

חברה פרטית אשר יש בה פחות משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים/בלתי תלויים לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

13.ג. הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון מסייעת למזעור ניגודי עניינים פוטנציאליים בין חברי ההנהלה והדירקטוריון : (ניקוד מלא [2.5 נקודות לחברות ציבוריות, 2.75 לשאר החברות] במידה והתשובה חיובית בלפחות משתיים משלוש השאלות הבאות, נקודה אחת לתשובה חיובית אחת):

13.ג.1 האם בתפקידי יו"ר הדירקטוריון ובתפקיד המנכ"ל מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה (כהגדרת המונח "קרוב" בחוק החברות)?

כן

לא

13.ג.2 האם כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל החברה?

כן

לא

13.ג.3 האם 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?

כן

לא

13.ד. הרכב ועבודת וועדת הביקורת ו/או ועדת מאזן - הדיווח הכספי ותהליך הביקורת עליו הנם תחומי מפתח באחריות הדירקטוריון כולו. . על פי דו"ח גושן והצעת תקנות החברות (הוראות ותנאים לענין הליך אישור הדוחות הכספיים), התשס"ט - 2008, על ועדת דירקטוריון יעודית (או ועדת הביקורת) לבצע עבודה מקדימה בנושא אישור הדוחות הכספיים, וקובע כי יש לפיכך משמעות רבה לעצמאות חברי וועדת הביקורת ולכישוריהם הפיננסיים.

13.ד.1 האם יו"ר וועדת הביקורת הנו דירקטור חיצוני ו/או עצמאי או בלתי תלוי ?

כן (1 נקודות)

לא

2.ד.13 כמה חברים מכהנים בוועדת הביקורת של החברה ?

3.ד.13 כמה מהחברים בוועדה הבודקת את הדוחות הכספיים של החברה (ועדת ביקורת או ועדת מאזן לפי העניין) הנם דירקטורים חיצוניים או עצמאיים או בלתי תלויים ?
_____ (1 נקודות)

ניקוד מלא יינתן במידה וקיים רוב בוועדת הביקורת או ועדת מאזן (לפי העניין) לדירקטורים חיצוניים/עצמאיים/ בלתי תלויים , הערה: דרישת החוק היא למינימום שני דירקטורים חיצוניים בוועדת הביקורת ולכן מהווה מרכיב בשאלה מס' 1 – שאלת הסף.)

4.ד.13 כמה מחברי וועדת הביקורת או ועדת מאזן (לפי העניין) הנם בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית, כלומר -בעלי השכלה, נסיון וכישורים המקנים להם מיומנות והבנה של נושאים עסקיים- חשבונאיים, המאפשרות להם להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון ביחס לאופן הצגת הנתונים הכספיים (מתוך תקנות החברות - תשס"ו 2005)?
_____ (1 נקודות)

(ניקוד מלא יינתן במידה וקיים רוב בוועדת הביקורת ו/או ועדת מאזן לדירקטורים בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית. הערה: דרישת החוק היא למינימום חבר אחד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית ולכן מהווה מרכיב בשאלה מס' 1 – שאלת הסף)

5.ד.13 האם ועדת הביקורת או גוף אחר שמרבית חבריו עצמאיים/ בלתי תלויים מקיימת דיון מוקדם בדוחות הכספיים ומעבירה המלצותיה לדירקטוריון לפני אישור הדוחות?
 כן 1 נקודות
 לא

13.ה תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים - דו"ח וועדת גושן מצביע על כך ששיטת תגמול הבכירים עשויה להשפיע באופן מהותי על דרך התנהלותם, מידת מחויבותם לחברה ולהצלחתה והאופן בו יבחרו להתוות את מדיניות החברה. בנוסף, שכר הבכירים הוא נושא משמעותי בבניית האמון בין החברה לבין כלל מחזיקי העניין שלה – החל בבעלי המניות, עבור בלקוחות וכלה בציבור הרחב.

13.ה.1 האם נקבעה מדיניות מנחה לתגמול בכירים, המדווחת בדוחות הדירקטוריון של החברה?

כן (0.5 נקודות) לא

13.ה.2 האם מונתה וועדת תגמול המפקחת או ממליצה לדירקטוריון על מדיניות בנושא ו/או על חבילות התגמול הספציפיות?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ה.3 האם ישנם כללים המגדירים מהי עסקת תגמול חריגה הדורשת אישור דירקטוריון ו/או ועדת ביקורת?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ו.1 ניהול סיכונים-

13.ו.1.1 האם מוגדרת הזרוע בחברה אשר נושא ניהול הסיכונים נמצא תחת אחריותה?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ו.2 האם החברה משתמשת במתודולוגיה מוסדרת על מנת לאפיין את הסיכונים

העומדים בפניה תוך התייחסות לסקטור העסקי בו היא פועלת?

כן, אנא פרטי' _____ (0.5 נקודות)

לא

13.ז. מדיניות ממשל תאגידי - האם בדו"חות הציבוריים או באתר החברה מוזכרת עמדת הדירקטוריון ו/או הנהלה לגבי השלכות ויישום המלצת רשות ניירות ערך בנוגע לאופן גילוי אימוץ דו"ח גושן (הודעת הרשות בנושא פורסמה ב – 25.7.2007 ומופיעה באתר הרשות תחת "הודעות לחברות וחדשות")? **לתשומת לבכם** – גם התייחסות למסמכים מקובלים או קודים רלבנטיים אחרים מזכה בניקוד מלא.

- כן – חובה לחברות ציבוריות, רשות לשאר החברות) (0.5 נקודות)
 □ לא

פרק ניהול ודיווח

14. ניהול האחריות החברתית-סביבתית בדירקטוריון (8 נקודות)

מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית-סביבתית

דירקטוריון החברה הוא המייצג הטבעי ביותר של האינטרסים של בעלי ומחזיקי העניין של הפירמה ומשקף בצורה הטובה ביותר את מחויבותה החברתית-סביבתית. מתוך כך, יותר ויותר דירקטוריונים של חברות בינלאומיות עוסקים בצורה ישירה בפיקוח על מדיניות ויישום האחריות החברתית-סביבתית בפירמה. השאלות שלהלן מתייחסות לאופן ניהול אחריות זו בדירקטוריון.

- 14.א.1 - האם קיימת בדירקטוריון ועדה לנושא זה? (אין להשיב בחיוב על שאלה זו אם עיקר תפקידה של הוועדה הוא החלטות על הקצאת תרומות).
 □ כן (1.5 נקודות)
 □ לא

- 14.א.2 הליכי יישום: סמנ'י בטבלה הבאה במידה והתקיים בשנתיים האחרונות דיון בדירקטוריון/וועדת הדירקטוריון בנושאים הבאים: (1 נקודות)

התקיים דיון בדירקטוריון/ וועדת דירקטוריון?	נושא
□ כן □ לא	אסטרטגיית ניהול האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתה לאסטרטגיה הכוללת של הארגון
□ כן □ לא	המידה בה ניהול האחריות החברתית-סביבתית משקף התייחסות או מילוי סטנדרטים, קודי התנהגות ומסגרות דיווח מוסכמות בינלאומיות כגון ה-GRI\G3 (הנו הארגון המתווה את כללי הדיווח הוולונטריים הבינלאומיים בנושא אחריות חברתית של תאגידים. באוקטובר 2006 פורסמה הגרסה השלישית של עקרונות הדיווח – G3).
□ כן □ לא	בחינת נתוני ביצועי האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתם ליעדים שהוגדרו לשנה זו
□ כן □ לא	הגדרה או עדכון של היעדים בתחום האחריות החברתית-סביבתית לשנים הבאות

- 14.א.3 כיצד ניתן לעיין בפרוטוקולים של הדיונים הרלבנטיים?

□ באינטרנט, בכתובת הבאה: _____

- הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה,
- הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714] ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.
- לא ניתן לעיין בשלב זה

14.ב דו"ח אחריות חברתית-סביבתית של התאגיד - דו"ח אחריות חברתית-סביבתית משקף את מחויבות התאגיד לשקיפות, דיווחיות (Accountability) ודיאלוג עם מחזיקי העניין שלו. מרבית החברות הגדולות בעולם כבר מפרסמות דו"ח אחריות חברתית-סביבתית אחת לשנה או שנתיים. הדו"חות המתקדמים ביותר הם גם אלה הכוללים בקרת איכות חיצונית ומשוב ממחזיקי העניין. דו"ח ציבורי הוא אחד האמצעים המשמעותיים העומדים לרשות התאגיד לבטא את מחויבותו לניהול הביצועים החברתיים והסביבתיים ושיפורם.

14.ב.1 האם התאגיד מפרסם דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור?

□ כן (1.5 נקודות)

□ לא (על תשובה זו השאלון קופץ לשאלה 14.ג)

לתשומת לבכם, דו"ח שפורסם לפני שנת 2008 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב [כתובת: לידי מנהלת דירוג מעלה- מעלה, הרוגי המלכות 11 תל אביב 69714] לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2010 רשאית לקבל עד שני שלישי מהניקוד בסעיף זה

14.ב.2 האם כולל דו"ח האחריות החברתית-סביבתית התייחסות לנושאים הבאים (יש

לסמן בטבלה - מקסימום ניקוד: 3 נקודות, כל נושא שנכלל בדו"ח: 0.375

(נקודות)

נושא	האם קיימת בדו"ח התייחסות לנושא?
חברה	
פעילות התאגיד ליישום הקוד האתי ותוכנית האתיקה פנימית ומול מחזיקי העניין השונים.	□ כן □ לא
פעילות התאגיד להבטחת סביבת עבודה הוגנת ומתקדמת ושמירה על זכויות אדם, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.	□ כן □ לא
מחויבותו של התאגיד בנושאי מעורבות בקהילה, כולל יעדים כמותיים וניהול מדיניות תרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין.	□ כן □ לא
ממשל תאגידי	
האם הדו"ח כתוב בהתאם לסטנדרטים מוכרים לכתובת דו"ח חברתי כגון ה - GRI/G3.	□ כן □ לא במידה וכן איזה?
סביבה	
מחויבות לעקרונ של פיתוח בר קיימא (ראה פרק איכות	□ כן □ לא

	הסביבה סעיף 9.ב).
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	מחויבות לשיפור רב שנתי של הביצועים החברתיים והסביבתיים.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד לצמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד בנושא הגינות המוצר (נהלים המבטיחים כי המוצרים עומדים בתקני בטיחות ובריאות ומוצגים בצורה מלאה, מדויקת והוגנת), והקפדה על נורמות ראויות של שיווק ופרסום.

14. ג. גיוון אנושי בדירקטוריון (diversity) - הכללה מייצגת של קבוצות מיעוט שונות בדירקטוריון. מגמה בולטת בניהול האחריות החברתית בדירקטוריונים בעולם הנה חתירה לגיוון אנושי בדירקטוריון, וזאת על-מנת לאפשר ביטוי למגוון השקפות ודעות כנובע מרקע תרבותי ואתני שונה. מגמה זו עולה בקנה אחד עם הגדלת הגיוון האנושי בקרב מחזיקי העניין של התאגידים, כתוצר ישיר של היותם גלובליים.

1. ג. האם החברה מנהלת מעקב ומציבה יעדים על מנת להבטיח ייצוג הולם של קבוצות מיעוט בדירקטוריון? כדוגמת קבוצות מרקע אתני, דתי או לאומי הנחשב מיעוט בישראל, אנשים בעלי מוגבלויות, וכדומה?
 כן (0.5 נקודות)
 לא

14. ג. 2. מהו מספר הנשים בדירקטוריון?
 _____ (0.5 נקודות)
 (- מחושב ביחס לשאר החברות בדירוג).

15. נספח ללא ניקוד- השפעת המשבר הכלכלי

15. א. האם המשבר הכלכלי שינה את סדרי העדיפויות בנושאי אחריות תאגידית?

- מסכים מאוד
- מסכים
- לא מסכים
- מאוד לא מסכים
- נא סמן היכן קרה השינוי המשמעותי _____

15. ב. בהשוואה לשנה קודמת רמת פעילות האחריות התאגידית.

- ירדה
- נשארה באותה רמה
- עלתה

15. ג. בהשוואה לשנה קודמת כמות המשאבים בארגון הקשורה לאחריות התאגידית.

- ירדה
- נשארה באותה רמה
- עלתה

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

כן - על תשובה "כן" – עולות גם השאלות הבאות:

שם המנכ"ל _____

תאריך האישור _____

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

תודה על שיתוף הפעולה! **חברתכם תיכלל בדירוג מעלה לשנת 2010**. תוצאות דירוג ומדד מעלה 2010 יחשפו בכנס בבורסה לניירות ערך בתל-אביב ביום ד', ה- 9.06.2010 בשעות הבוקר – אנא שריינו ביומניכם את המועד.