

הקוד לניהול חברתי בעסקים





## • תוכן עיניינים •

1	הקוד לניהול חברתי בעסקים - רקע
3	<b>חלק א':</b> ניהול האחריות החברתית
	<b>חלק ב':</b>
5	1. אתיקה בעסקים
7	2. מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות
9	3. סביבת עבודה
11	4. מעורבות בקהילה
13	5. איכות הסביבה
15	6. שותפים ושרשרת האספקה
17	7. זכויות אדם
19	8. Governance (ממשל תאגידי) דיאלוג, שקיפות ודיווח
21	הגדרות
22	מקורות מידע
23	טופס הצטרפות לתהליך
24	נספח א'
27	נספח ב'

# הקוד לניהול חברתי בעסקים



צמבר - 2004

## ● קיום מנחים לניהול אחריות חברתית בפירמה ●

בסיסי נתונים שהצטברו בשנים האחרונות, גם על תוצאותיה העסקיות.

"הקוד לניהול חברתי", כלי ניהולי חדש שפותח על ידי מעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית, יסייע לך לנהל ולמדוד את ההשפעות החברתיות והסביבתיות של הפירמה שלך ויאפשר לך להטמיע את עקרונות האחריות החברתית בכל החלטה ופעולה עסקית, כחלק אינטגרלי מניהול וקבלת החלטות בפירמה.

"הקוד לניהול חברתי" יאפשר לעסקים בישראל להתנהל לפי העקרונות המתקדמים ביותר של המאה העשרים ואחת, ולהתאים את עסקיהם לדרישות דיווח ושקיפות של משקיעים, צרכנים ותקשורת.

הוא גם מאפשר לצרכנים, לעובדים, למשקיעים ולמחזיקי עניין אחרים לזהות פירמות אחריות חברתית, ולהעדיף לרכוש מהן, להשקיע בהן או לעבוד אצלן.

"הקוד לניהול חברתי" של מעלה גובש במטרה לשמש מכשיר ניהולי יעיל וברור לכל ממלאי תפקידים ניהוליים בפירמה, ואנחנו משוכנעים שיישומו תורם גם לחוסנם הכלכלי והמוסרי של המשק והמדינה.

הקוד מתאים לכלל העסקים ויכול להעניק יתרון ערכי ותחרותי לאלה שיטמיעו את עקרונותיו, והודות לכך יערכו נכון גם להתמודדות עם סיכונים וגם לזיהוי הזדמנויות.

המשך

אחריות חברתית של עסקים היא מושג הרווח בשנים האחרונות בעולם המערבי ובישראל. מנהלים רבים\* מאמצים תפישה של אחריות חברתית בניהול עסקיהם, ולוקחים בחשבון משתנים מורכבים בעלי השלכות כלכליות, סביבתיות וחברתיות.

פירמות המטמיעות את האחריות החברתית ב-DNA שלהן, תורמות לא רק לחוסן העצמי, אלא גם לחוסנו של המגזר העסקי כולו, ובסופו של דבר גם לערכיותה ולמוסריותה של המדינה בה הן פועלות.

תנופת הגלובליזציה, ההופכת את העולם כולו לכפר אחד, מחייבת את כל העסקים הפועלים בכפר הגלובלי לאמץ קודים זהים של התנהגות ולדבר בשפה אחידה, שהאחריות החברתית היא אחד מיסודותיה החשובים.

האחריות החברתית של עסקים קשורה להשפעות של הפירמה על מחזיקי העניין שלה בהווה ובעתיד, על הסביבה בה היא פועלת ועל הקהילות בהן היא שוכנת. היא מהווה בדבר משמעותי ולא פחות חשוב מתרומה כספית או שווה-כסף של הפירמה ומייצגת את היושר ההגיוני והמוסרי בעזרתן הפירמה מנוהלת; מה הם הערכים שלה ואיך היא מיישמת את החזון שלה; איך היא מתנהלת מול הגורמים שמשפיעים עליה ומושפעים ממנה; ואיך היא מודדת את ההשפעות שלה ומדווחת על פעולותיה. לכל ההיבטים הללו יש קשר ישיר לאופן קבלת החלטותיה העסקיות של הפירמה ועל פי

\* הערה: כל האמור במסמך זה מתייחס לנשים ולגברים. השימוש בלשון זכר נעשה מטעמי נוחות בלבד.

**לקוד אין צורך לעמוד בכולו בעת ההצטרפות, שכן אימוץ הקוד במלואו ועמידה בכל הקריטריונים שלו הוא תהליך שעשוי להימשך עד חמש שנים.** בכדי לאמץ את הקוד על העסקים להעביר למעלה את החלטתם להצטרף לתהליך העמידה בקוד, לפיו במהלך שלוש השנים הראשונות הפירמה תעמוד ב-6 מתוך 9 פרקי הקוד, ועד תום חמש השנים תשלים את העמידה בכל הפרקים. את הקוד הכולל את טופס ההצטרפות לתהליך ניתן גם להוריד מאתר האינטרנט של מעלה בכתובת [www.maala.org.il](http://www.maala.org.il).

מעלה מאמינה כי קוד זה יסייע לחברות שיאמצו אותו להתאים עצמן לדרישות המתקדמות של עובדים, לקוחות, משקיעים, וארגונים חברתיים - בפעילותן בישראל ובמערכת קשריהן העסקיים בעולם.

נוסח זה של "הקוד לניהול חברתי" פורסם בדצמבר 2004, אולם מדובר במסמך דינמי, המתאים עצמו למציאות, ולכן כוונת מעלה לעדכן את הקוד מעת לעת, בעקבות הדיאלוג שהוא יעורר ותגובות והצעות שיתקבלו. כחלק מדיאלוג זה מצורף בסוף הקוד טופס לתגובות והצעות, ונשמח לקבל כל תגובה.

כל פרקי הקוד לניהול חברתי כוללים עקרונות - המבטאים את "הפילוסופיה" בה עוסק הפרק, וקריטריונים - המפרטים את הפרקטיקה שיש לנקוט כדי ליישם את העקרונות ולממשם.

**פירמה המצהירה על עצמה כמקיימת את "הקוד לניהול חברתי", חייבת לממש את כל עקרונות הקוד המופיעים בתחילת כל פרק, וכן לעמוד בכל הקריטריונים המסומנים ב-1, ב-2, ולפחות בארבעה מסעיפי הקוד המסומנים ב-3, ב-4. יחד עם זאת, ולמרות שהקוד מנוסח בלשון הווה, בכדי להצטרף**

## ● עסקים אחראיים ● הם עסקים מובילים ומרוויחים



## ניהול האחריות החברתית

- עקרונות •

### מדיניות - יישום - הטמעה

הפירמה מיישמת את תפישת האחריות החברתית בעזרת מערכת ניהול ברורה ומוגדרת, הכוללת דרכי יישום ונהלים תפעוליים.

הנהלת הפירמה דואגת לכך שעובדיה יהיו מודעים למדיניות האחריות החברתית, ויכירו גם את הכללים וגם את הדרכים ליישומה ולהטמעתה.

נסף על פעילותה הפנימית, הפירמה גם שוקדת לעדכן את כלל מחזיקי העניין שלה ולקדם את מודעותם לגבי אחריותה החברתית.

## ניהול האחריות החברתית

### • קריטריונים •

#### א. מדיניות

לכל אחד מהנושאים המזכרים בקוד זה. בכל פירמה נקבע בעל תפקיד, אשר נושא איכות הסביבה נמצא בתחום אחריותו.

4. לכל אחד מהמנהלים בחברה מוגדרת אחריות אישית ליישום האחריות החברתית של הפירמה, לרבות הסמכויות והמשאבים הנלווים לאחריות זו. כמו כן נקבע האדם/הגוף לו הוא מדווח בנושאי האחריות החברתית.

5. הפירמה מזהה את צורכי ההדרכה, ומכינה ומיישמת בהתאם להם תוכנית הדרכה, שתבטיח את הרלבנטיות של מערכת הניהול, ואת יעילותה בהטמעת האחריות החברתית של הפירמה. תוכנית ההדרכה עוסקת באחריות חברתית של עסקים בכלל, ובאחריות החברתית של הפירמה בפרט, לרבות מדיניות הפירמה, תוכנית היישום, והנהלים הנובעים ממנה. תוכנית ההדרכה כוללת את ההכשרה הדרושה למנהלים ולעובדים, שבאחריותם נמצאים נושאי האחריות החברתית.

תוכנית ההדרכה כוללת הדרכה לכל עובדי החברה, לרבות מנהלים ועובדים חדשים, ועדכון תקופתי לעובדים לגבי יישום האחריות החברתית בפירמה.

1. מחויבות הפירמה והנהלה לאחריות חברתית, מוגדרת ומנוסחת במסמך מדיניות הכולל התחייבות ברורה לגבי כל הנושאים המזכרים בקוד זה. מסמך המחויבות חייב להיות בהלימה מלאה לפעילות העסקית של הפירמה ולהשפעותיה החברתיות, ויש להפיצו ולתקשר אותו בהרחבה לעובדים, לנציגי הפירמה ולמחזיקי עניין אחרים.

2. הפירמה עורכת, על בסיס תקופתי קבוע, סקירה של: נושאי האחריות החברתית הרלבנטיים לפירמה, לרבות הנושאים המזכרים בקוד זה. הנהלים ודרכי היישום - הקיימים והחסרים בפירמה - לגבי אותם נושאים. הפערים בין מדיניות הפירמה לבין ביצועיה באותם נושאים.

לפני הסקר הראשון, הפירמה עורכת מיפוי של המצב הקיים ב"נקודת ההתחלה" בכל אותם נושאים.

#### ב. יישום והטמעה

1. הפירמה מפתחת תוכנית שנתית ליישום כל אחד מהנושאים המזכרים בקוד זה. תוכנית זו מפרטת את הדרכים להטמעת מדיניות האחריות החברתית שלה הלכה למעשה, לרבות: מטרות - כלליות וספציפיות - ולוחות זמנים להשגתן. מדדים ביצועיים, וכאשר אפשרי - גם ערכים מספריים שיש לעמוד בהם. מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם - כמפורט בסעיף ג-1 להלן. הקצאת משאבים כספיים ומשאבי עובדים. הסמכויות ותחומי האחריות של העוסקים בנושא - כמפורט להלן בסעיפים ב-3, 4. הגוף/האדם לו יש לדווח.

2. הפירמה מפתחת נהלים תפעוליים ליישום האחריות החברתית בפעילותה השוטפת. כל עובד מכיר את הנהלים הקשורים לעבודתו.

3. הפירמה ממנה עובד בתפקיד בכיר, האחראי לתחום האחריות החברתית. במידת הצורך, נקבעים עוד עובדים בכירים, האחראים

#### ג. מדידה, דיווח ובקרה

1. הפירמה קובעת מדדים כמותיים ואיכותיים למדידת ביצועי האחריות החברתית שלה בכל אחד מהתחומים המזכרים בקוד זה. מדדים אלה מאפשרים לה לעקוב אחר ביצועיה בתחום האחריות החברתית, לרבות הקפדתה על מימוש המדיניות החברתית, ומימוש המטרות שהציבה לעצמה במסגרת תוכנית היישום.

2. הפירמה מבצעת ביקורת תקופתית (פנימית או חיצונית) של ניהול אחריותה החברתית, ומתעדת את תוצאות הביקורת, ואת יישום המלצות שנכללו בה.

3. נתוני הביצועים בנושאי האחריות החברתית ותוצאות הביקורת מוצגים לדיון בהנהלה ובדירקטוריון באופן קבוע, מדי תקופה.

4. הפירמה מבטיחה נקיטת פעולות לתיקון ולשיפור מתמשך של הביצועים החברתיים.



## 1. אתיקה בעסקים

- עקרונות •

### יושר, הגינות, אמון

הפירמה מנהלת את עסקיה ביושר, בהגינות ובאופן אתי, תוך מתן כבוד לצד השני אתו נעשים העסקים, וללא כל רמאות, הטעייה או ניצול פרצות בחוק.

הפירמה רואה בקיום החוק סטנדרט מינימלי בלבד, ופועלת מרצונה בנושאים בעלי השלכות חברתיות, מעבר לדרישות החוק, כשהיא מיישמת נורמות מתקדמות של אחריות חברתית.

הפירמה מקפידה על קיום הבטחותיה, פותרת בעיות בהתייחסות ערכית, ובונה עם מחזיקי העניין שלה מערכות יחסים המושתתות על אמון.

## 1. אתיקה בעסקים

### • קריטריונים •

#### א. כבוד לחוק

1. בישראל - הפירמה אינה מפירה את התקנות והחוקים הנהוגים בישראל.
2. מחוץ לישראל - הפירמה מכבדת את חוקי המדינה בה היא פועלת ואת תרבותה, ומפגינה כבוד לקהילה המקומית בנושאי דת ותרבות, וכן בכל הנוגע למשאבים כמו מים, קרקע, אויר ואנרגיה. פעילותה של הפירמה במדינה אחרת אינה משמשת, באף מקרה, סיבה ליישום נורמות של אחריות חברתית, אשר פחותות מהנורמות שהיא מיישמת בישראל.

#### ב. קוד אתי

1. לפירמה יש קוד אתי כתוב.
2. לפירמה יש תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית, המבטיחה את יישום הקוד האתי הלכה למעשה.
3. לפירמה יש הכלים, האמצעים והנהלים הדרושים, כדי לחשוף הפרות של הקוד האתי, וכדי להגן על חושפיהן.

#### ג. שוחד

הפירמה אינה מציעה, מבטיחה, נותנת, או דורשת שוחד או תמורה אחרת, כדי ליצור או כדי לשמר יתרון עסקי בלתי ראוי.

#### ד. שדולה

כאשר הפירמה מנהלת שדולה (לובי) - היא מחויבת באופן עקבי למדיניות האחריות החברתית שלה.

#### ה. תחרות

הפירמה מעודדת התנהגות תחרותית, המביאה תועלת חברתית וסביבתית, מפגינה כבוד למתחרים, ושומרת על זכויות הקניין של זולתה. הפירמה אינה משתמשת באמצעים לא חוקיים או לא כשרים לשם קידום מוצריה, לצורך ריגול תעשייתי, או לכל מטרה אחרת.





## 2. מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות

### • עקרונות •

#### מוצרים "הגונים", פרסום הוגן

הפירמה שואפת לפתח מוצרים בטוחים לשימוש, העונים על צרכי הקהילה כולה ועל צרכיהן של אוכלוסיות מיוחדות, תוך שהיא מקפידה על כבוד האדם - גם במוצריה וגם בנורמות השיווק והפרסום שלה.

הפירמה מתייחסת בכבוד ובהגינות ללקוחותיה ולצרכניה.

הפירמה מחויבת לשקיפות ולאמת בפרסום, מכבדת את פרטיות הצרכנים, ואינה מנצלת את כוחה כדי להשפיע על קבוצות פגיעות באוכלוסייה, באמצעות פרסום או שיווק שאינם ראויים. הפירמה עושה כל שביכולתה לקדם שימוש בטוח ואחראי במוצריה.

## 2. מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות

### • קריטריונים •

#### א. מוצרים

1. לפירמה נהלים המבטיחים כי מוצריה מוצגים (הן על ידי הפירמה, והן על ידי עובדיה ונציגיה) בצורה מלאה, ספציפית, מדויקת והוגנת.
2. על מוצרי הפירמה מופיע פירוט מרכי של מרכיבי המוצר, תכונותיו והשפעות מזיקות מהותיות הנובעות ממנו. לפירמה נהלים המבטיחים עמידה בכל הכתוב על תווית המוצר.
3. הפירמה מבצעת בדיקות איכות תקופתיות, ובדיקות נוספות ככל הדרוש, כדי להבטיח שמוצריה עומדים בתקני בטיחות ובריאות.

#### ב. נורמות שיווק ופרסום

1. הפירמה אינה משתמשת בטכניקות מטעות ולא אתיות לשיווק ומכירה, אינה מבטיחה הבטחות-שווא בפרסומיה, ונמנעת ממניפולטיביות בפנייתה לילדים.
2. הפירמה נוקטת בפרסומיה התייחסות שווה והוגנת לכל מגזרי האוכלוסייה, והיא נמנעת מפגיעה בכבוד האישה ובכבודן של אוכלוסיות מיעוטים.

#### ג. לקוחות

1. הפירמה מטפלת ביעילות ובשקיפות בתלונות צרכנים, משתדלת להגיע לפתרונות הוגנים, ונוקטת סנקציות רק כמוצא אחרון.
2. עובדי הפירמה מודעים לחוק הגנת הפרטיות תשמ"א - 1981, ולפירמה יש האמצעים הטכנולוגיים והניהוליים לעמידה בחוק, ולשמירה על פרטיות הצרכנים והעובדים.



### 3. סביבת עבודה

- עקרונות •

#### דאגה לעובדים ושמירה על כבודם

התרבותיים, הדתיים והחברתיים של כל עובדיה, ושואפת להעסיק עובדים ומנהלים בעלי רקע חברתי, תרבותי ועדתי מגוון, המהווים חתך מייצג של הקהילה בה היא פועלת.

הפירמה מכירה בחשיבות חייהם האישיים והפרטיים של עובדיה, ומכבדת את מחויבותם למשפחותיהם; היא מקפידה על התנהגות הוגנת ורגישה גם במקרי פיטורים, ומשתמשת בצמצומים של המשאב האנושי - רק כמוצא אחרון.

הפירמה מקפידה על כך, שכל עובדיה זוכים ליחס של כבוד והגינות, שהם משתכרים שכר המאפשר קיום בכבוד, ושהם מועסקים בה על פי בחירתם החופשית, ולא מתוך אילוץ או מכוח כפייה כלשהי.

הפירמה מספקת תמי עבודה שמכבדים את העובדים ואת בריאותם, ומגנה עליהם מפני מחלות ופציעות בעבודה. הפירמה מכירה בזכות העובדים להתאגד ולנהל משא ומתן משותף.

הפירמה מכבדת את הצרכים

### 3. סביבת עבודה

#### • קריטריונים •

#### חלק א'

א. הפירמה מכבדת את חובתה כמעסיק, ליידע את עובדיה לגבי זכויותיהם ותנאי העסקתם.

#### ב. בטיחות וגהות בעבודה:

הפירמה מקיימת את כל החוקים והתקנות הקשורים להעסקת עובדים, לרבות אלה העוסקים בבטיחות וגהות בעבודה. הפירמה יוצרת סביבת עבודה בטוחה, מוגנת מתאונות, מאווררת וברירה - ללא רעלים וסכנות. סביבת העבודה כוללת חדרי נוחיות מצוידים ומוגנים. כאשר הפירמה מספקת מגורים לעובדים, האמור לעיל לגבי סביבת העבודה יחול גם על סביבת המגורים. העובדים במפעלי החברה - קבועים, זמניים ועובדי קבלן, לרבות עובדים ליום אחד - מקבלים הגנה שווה, בפרט בנוגע להספקת ציוד ומידע, הקשורים לבטיחות בעבודה. המידע ניתן בשפת העובד. לפירמה יש נוהל קבוע לפיקוח על ההשפעות הסביבתיות של תהליך הייצור על הבריאות ועל הבטיחות של עובדיה. במסגרת נוהל זה, הפירמה מנהלת רישום ותיעוד של תאונות עבודה ושל מחלות עבודה.

#### ג. אפליה:

כל ההיבטים של העסקת עובדים (לרבות גיוס, שכר ותגמול, הטבות, קידום, ענישה, סיום העסקה ופרישה) מאופיינים בהיעדר אפליה על בסיס מין, גזע, מוצא, תרבות, דת, גיל, מוגבלות, נטייה מינית, דעה פוליטית או לאום.

#### ד. חופש ההתאגדות:

הפירמה מכבדת את זכות עובדיה להתאגד, ולנהל משא ומתן משותף.

#### ה. עבודה כפייה:

הפירמה אינה משתמשת בטכניקות ההופכות את עובדיה לבני ערובה בידיה, כגון: דרישה מהעובדים להפקיד בידיה דרכון, תעודה מזהה או פיקדון כספי, כתנאי להעסקתם. הפירמה מאפשרת לעובדיה לעזוב את עבודתם בהתראה סבירה, ותוך שמירה על זכויותיהם.

ו. הפירמה משתמשת אך ורק באמצעים המוגדרים על פי חוק לאכיפת משמעת בעבודה, ובכל מקרה, מכבדת את זכויות האדם של עובדיה, כמפורט בפרק 7 בקוד זה.

#### ז. עבודת ילדים:

בישראל - הפירמה לא תעסיק ילדים, אלא כמותר על פי החוק. מחוץ לישראל - הפירמה לא תעסיק ילדים, ותפעל בהתאם לעקרונות 5 מעקרונות ה-Global Compact, המתייחס לעבודת ילדים.

ח. לפירמה מדיניות ברורה לגבי הטרדה - פיזית, מינית, פסיכולוגית או מילולית. מדיניות זו מתוקשרת לעובדים, וקיים מנגנון לאכיפתה בפועל.

#### חלק ב'

ט. הפירמה משקיעה בפיתוח אנושי ומקצועי של כל עובדיה.

י. הפירמה מעסיקה עובדים עם מוגבלויות ומאפשרת מענה לצורכיהם המיוחדים.

#### יא. פיטורים וצמצומים:

כאשר נוצר צורך לצמצם את המשאב האנושי, הפירמה משתפת פעולה עם העובדים ועם גורמים חיצוניים בחיפוש אחר פתרונות חלופיים.

#### יב. במקרה של פיטורים:

1. הפירמה מכינה את העובד לפיטוריו ועושה כל שביכולתה כדי להציע לו תעסוקה חלופית.  
2. הפירמה מקדישה תשומת לב מרבית לצורכי העובדים הממשיכים לעבוד בפירמה, ומגלה רגישות לתחושותיהם בעקבות פיטורי חבריהם לעבודה.

#### יג. איזון עבודה - פנאי:

עובדים יכולים לסרב לעבוד שעות נוספות, מבלי שיינקטו נגדם איומים, עונשים, קנסות או פיטורים, אלא אם כן התפקיד מחייב עבודה בשעות נוספות, והדבר הובהר לעובד לפני קבלתו לעבודה. הפירמה מגבילה עבודה בשעות נוספות למינימום הדרוש, וברמה המבטיחה תנאי עבודה הוגנים; זאת במטרה להבטיח את בריאותם של העובדים, ולתרום ליצירת מקומות תעסוקה נוספים. הפירמה נמנעת ממצבים המפריים בקביעות את האיזון בין העבודה לבין חייו האישיים של העובד. הפירמה מפגינה - בהתחשב באופי פעילותה העסקית - פתיחות לגיבוש הסדרי עבודה גמישים, הנותנים מענה גם לצרכים המשפחתיים של העובדים.



## 4. מעורבות בקהילה

- עקרונות •

### כבוד, תרומה, שותפויות והעצמה

הפירמה רותמת את יכולותיה ואת משאביה - הכספיים והאנושיים - כדי לקדם ולהעצים את הקהילות בהן היא פועלת. במסגרת תהליכי קבלת החלטות לגבי נושאים המשפיעים על הקהילה, הפירמה גם משתפת את הקהילה המקומית.

שיתופי הפעולה של הפירמה עם הקהילה נעשים על בסיס דיאלוג קבוע עם מגוון האוכלוסיות בקהילה המקומית, במטרה להעצים אותן, ולא להסתפק בתרומה ובנתינה.

## 4. מעורבות בקהילה

### • קריטריונים •

- א. הפירמה מעודדת את פיתוח ההון האנושי של הקהילה, במיוחד על ידי יצירת הזדמנויות תעסוקה והכשרה לעובדים. ✓
- ב. הפירמה מיישמת מדיניות, המבטיחה שלפחות חלק מרכישותיה יהיה מעסקים קטנים מקומיים. ✓
- ג. הפירמה מקצה ממשאביה הכספיים למטרות חברתיות, בהלימה לגודלה, להכנסותיה ולרווחיה. ✓
- ד. מסמך המדיניות החברתית של הפירמה מגדיר גם את התחום או את התחומים למעורבות החברתית של הפירמה בקהילה. ✓
- ה. הפירמה מעודדת את עובדיה להתנדב בקהילה, ומנהלת תוכנית התנדבות עובדים, המאפשרת לכל עובד להתנדב במסגרת תחומי המעורבות החברתית - אותם הגדירה הפירמה לעצמה. ✓
- ו. הפירמה מקצה לעובדיה זמן להתנדבות בקהילה על חשבון הפירמה. ✓
- ז. מעורבות העובדים בקהילה מהווה חלק במכלול הגורמים להערכה האישית של כל עובד. ✓
- ח. לפירמה שיתופי פעולה עם גורמים המייצגים את האינטרסים של הקהילה. ✓



## 5. איכות הסביבה

### • עקרונות •

### הסביבה היא ערך

הסביבה, ושואפת לזהות ולהבין את המשמעות האקולוגית של השפעות אלה, כדי שמידע זה ישמש בסיס לקבלת החלטות, לתכנון ולשיפור מתמשך של ביצועיה החברתיים. היא נוקטת זהירות יתרה, גם כאשר גרימת מק אפשרי טרם הוכחה מדעית.

הפירמה מחויבת לבדוק אפשרויות לשיתופי פעולה עם פירמות אחרות ועם גורמים ציבוריים, במטרה לקדם נושאים בעלי השלכות סביבתיות, וליצור תנאי שוק ידידותיים לסביבה.

הפירמה מחויבת לשיפור ביצועיה הסביבתיים גם באמצעות פעילויות כגון: פיתוח מוצרים בני קיימא; אימוץ טכנולוגיות מתקדמות מבחינה סביבתית; פיתוח ערוצים למחזור, לשימוש חוזר, להפחתת החומרים במקור, ולסילוק בטוח של פסולת.

הפירמה רואה את הנושא הסביבתי כערך חברתי, ומנהלת אותו כחלק בלתי נפרד מניהול האחריות החברתית. על פי תפישה זו, היא מכירה בכך שמשאבי טבע הם נכס של הציבור, של הקהילה המקומית והרחבה, של כלל אזרחי כדור הארץ וגם של הדורות הבאים.

הפירמה מנהלת את פעילותה על פי עקרונות של פיתוח בר קיימא, ושואפת להגיע בהחלטותיה העסקיות לאיזון המאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה.

הפירמה ממלאת אחר תקנות וחוקים סביבתיים, וכן מקפידה על הוראות הגופים האמונים על שמירת איכות הסביבה. היא מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים. היא מודדת באופן קבוע את השפעותיה על

## 5. איכות הסביבה

### • קריטריונים •

**א.** במסגרת נוהלי תוכנית היישום השנתית בנושא איכות סביבה (ראה סעיפים 1.1 ו-2.2 בחלק א' הדן בניהול האחריות החברתית: יישום והטמעה) קיימים נהלים המבטיחים כי הפירמה תעמוד באופן שוטף בחוקים ובתקנות בנושאי איכות סביבה, החלים עליה.

**ב.** הפירמה ממנה בעל תפקיד, אשר נושא איכות הסביבה נמצא בתחום אחריותו.

**ג.** במסגרת הסקירה התקופתית הקבועה שהפירמה עורכת (כאמור בסעיף א.2. בחלק א' לעיל), נערך אפיון סביבתי הכולל (לכל הפחות) התייחסות לנושאים הבאים:

**1. מעגל חיי המוצר:** אחריות הפירמה להשפעות הסביבתיות לאורך כל מחזור החיים (הפקת חומרי הגלם והכנתם לייצור; ייצור; הפצה ואריזה; השימוש במוצרים; סילוק כפסולת או שימוש מחדש או מחזור) של המוצרים והחומרים המרכיבים אותם, לרבות: חומרי גלם, נייר, אריזות וחומרי לוואי.

במסגרת בחינת ההשפעות הסביבתיות של השימוש במוצרים, נבחנת גם בטיחות המוצרים בשימושם המיועד, ויעילותם בצריכת אנרגיה ומשאבים טבעיים.

**2. ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי ייצור ועבודה:** ניתוח כמותי, על-פי נהלים מקצועיים מקובלים, של ההשלכות הסביבתיות הישירות של הפירמה, לרבות: מניעת תאונות ומצבי חירום; שמירה על הבריאות הסביבתית של העובדים ושל הקהילה הקרובה; שימור ושיקום המגוון הביולוגי וערכי טבע; 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.





## 6. שותפים ושרשרת האספקה

### • עקרונות •

#### הרחבת תפישת האחריות החברתית לספקים ושותפים

הפירמה מחויבת לקדם את תפישת האחריות החברתית ולהחיל אותה גם על ספקיה, קבלני המשנה שלה, נציגיה, מפיציה, פירמות בהן היא משקיעה ושותפים עסקיים נוספים.

הפירמה מכירה באחריותה למקורות חומרי הגלם, לתנאי העבודה, ולתנאים החברתיים והסביבתיים בהם מיוצרים מוצריה. במסגרת זו, הפירמה לוקחת אחריות על כל מי שהיא מעסיקה, בין אם באופן ישיר או בעקיפין, דרך ספקים, קבלני משנה, נציגים ומפיצים, ובפרט מכירה באחריותה לעובדי קבלן המועסקים אצלה, לתנאי עבודתם ולזכויותיהם.

הפירמה מקפידה על מוסר תשלומיה ומנהלת מו"מ הוגן עם ספקיה לגבי שינויים בתנאי ההתקשרות עמם.

## 6. שותפים ושרשרת האספקה

### • קריטריונים •

- א.** הפירמה מגדירה בחוזה ההתקשרות עם קבלני המשנה שלה את האחריות והזכויות של העובדים במפעליה (ובפרט עובדים המועסקים על ידי קבלני המשנה) ודוגמת לאכיפתם. הפירמה מציינת בחוזה ההתקשרות עקרונות החשובים לה מתוך קוד זה.
- ב.** לפירמה יש מערכת לניהול שרשרת האספקה שלה, כמפורט בחלק א' בקוד זה, ולפי העקרונות הקבועים בו. במסגרת זו, הפירמה דורשת מספקיה ומקבלני המשנה שלה לקיים את העקרונות המפורטים בקוד זה, והעוסקים ב: סביבת העבודה - חלק א; איכות הסביבה; מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות; זכויות אדם.
- ג.** הפירמה מקפידה על עמידה בהתחייבויותיה לגבי מועדי התשלומים לספקיה.
- ד.** הפירמה מקפידה על גובה תשלומיה ועל עיתויים ההוגן, כדי לאפשר לספקיה לשמור על סטנדרטים נאותים של עבודה ושל תנאים סביבתיים וחברתיים.



## 7. זכויות אדם

- עקרונות •

### ללא אפליה, ללא דעות קדומות

הפירמה מכבדת ומקיימת זכויות אדם המקובלות בעולם, כפי שהן באות לידי ביטוי בהצהרות בינלאומיות ובאמנות בינלאומיות, שישראל חתומה עליהן.

הפירמה נמנעת מדעות קדומות ומכל מעורבות בהפרת זכויות אדם בפעילותה העסקית, והיא מעניקה הזדמנות שווה לכל אדם באשר הוא אדם. הפירמה משתמשת בהשפעתה לקידום זכויות אדם, באמצעות דיאלוג ושיתופי פעולה עם ארגונים לזכויות אדם, או באמצעות תרומה לדיון הציבורי וגיבוי פומבי של הפרת זכויות אדם.

## 7. זכויות אדם

### • קריטריונים •

- א.** במגעים עם מחזיקי עניין ובפעילות העסקית (לרבות בהעסקה, ברכישה, בפיתוח מוצרים, בשיווק, במתן שירות ובמכירה), הפירמה נמנעת מאפליה על בסיס מין, גזע, מוצא, תרבות, דת, גיל, מוגבלות, נטייה מינית, דעה פוליטית או לאום.
- ב.** כאשר הפירמה משתמשת בשירותים של כוחות אבטחה או ביטחון (ממשלתיים או פרטיים, בתשלום או ללא תשלום), כדי להגן על רכושה או פעילותה העסקית, היא פועלת ללא חריגה ממסגרת של הנחיות וסטנדרטים בינלאומיים, למניעת שימוש מופרז בכוח. **(ראה סעיף הגדרות ומקורות מידע המוזכרים בקוד).**
- ג.** הפירמה נמנעת ממעורבות ישירה, עקיפה או נרמזת בהפרת זכויות אדם: **מעורבות ישירה** מתרחשת כאשר פירמה מסייעת למדינה ביוזעין בהפרת זכויות אלה. למשל: כאשר פירמה מסייעת להעברה בכוח של אוכלוסייה למקום אחר, בנסיבות הקשורות לפעילותה העסקית. **מעורבות עקיפה** מתרחשת כאשר הפירמה נהנית במישרין מהפרת זכויות אדם המבוצעת על ידי אחרים. למשל: במקרה של שימוש מופרז בכוח על ידי כוחות הביטחון לדיכוי מחאה שלווה כנגד פעילות הפירמה, או לצורך שמירת מתקני הפירמה. מעורבות נרמזת מתרחשת כאשר הפירמה נמנעת (בפעילותה ובמגעיה עם אחרים) מעיסוק בסוגיות של הפרת זכויות אדם שיטתיות ומתמשכות. למשל: במקרה של חוסר פעולה או קבלה של חוקי העסקה המפלים אוכלוסייה מסוימת על בסיס השתייכות אתנית או מינית.



## 8. GOVERNANCE (ממשל תאגידי) דיאלוג, שקיפות ודיווח

- עקרונות •

### שקיפות ושותפות

הפירמה מכירה באחריותה להשלכות של פעולותיה - לא רק על בעלי מניותיה, אלא על כל מחזיקי העניין שלה, ומוזעת לחשיבותם של התייעצות אפקטיבית ודיאלוג פתוח עם מחזיקי העניין, כמרכיבים בסיסיים של אחריותה החברתית.

הפירמה מחויבת לשקיפות, *accountability*, וגילוי ציבורי, ורואה בהם - כמו גם בדיווח חברתי שוטף למחזיקי העניין שלה - מרכיבים בסיסיים של אחריותה החברתית.

## 8. GOVERNANCE (ממשל תאגידי) דיאלוג, שקיפות ודיווח

### • קריטריונים •

#### א. דיאלוג עם מחזיקי העניין

1. הפירמה מקיימת דיאלוג הדדי ופתוח עם מחזיקי העניין שלה. הדיאלוג כולל את מטרות הפירמה וערכיה, את הנושאים המעסיקים את מחזיקי העניין והמתייחסים לפעילות הפירמה, ואת הדרכים לשיפור פעילות הפירמה בקשר לאותם נושאים, מטרות וערכים.
2. יש לפירמה מנגנונים המבטיחים, כי הנושאים שעלו בדיאלוג עם מחזיקי העניין, יילקחו בחשבון בפעולות הפירמה, ובמנגנוני קבלת ההחלטות שלה.
3. תגובת הפירמה לנושאים שעלו בדיאלוג (עם מחזיקי העניין) זמינה למחזיקי העניין.

#### ב. שקיפות ודיווח

1. דיווחי הפירמה - לרבות דוחות כספיים, פרסומים ודיווחים לרשויות - מהימנים ושקופים.
2. הפירמה משתפת את הציבור במידע ובידע מהותיים ובעלי השלכות על הציבור.
3. הפירמה מפרסמת דוח אשר:
  - כולל התייחסות לכל הנושאים הנמכרים בקוד זה.
  - זמין לעיון לציבור הרחב.
4. כחלק מהדיאלוג עם מחזיקי העניין, מפרסמת הפירמה באופן תקופתי דוח חברתי-סביבתי, הזמין גם לעיון הציבור.
5. הדוח החברתי של הפירמה ערוך בהתאם ל-GRI, ולתקני ה-AA1000s.

## • הגדרות ומושגים המופיעים בקוד זה •

- **אחריות חברתית - Corporate Social Responsibility:** השגת הצלחות עסקיות בדרכים השומרות על הערכים המוסריים, והמכבדות בני אדם, קהילות ואת הסביבה הטבעית. בכל מקום בו נאמר אחריות חברתית או השפעות חברתיות - הכוונה גם להשפעות סביבתיות, כלכליות ואתיות.
- **מוצרים:** מוצרים המפותחים, מיוצרים, נמכרים או מסופקים על ידי הפירמה. בכל מקום בו נאמר מוצרים, הכוונה היא גם לשירותים.
- **מחזיקי עניין - Stakeholders:** מחזיקי העניין של הפירמה הם כל הקהלים והקבוצות שהפירמה משפיעה עליהם או מושפעת מהם: עובדים, לקוחות, שותפים, ספקים, בעלי מניות, ארגונים חברתיים/סביבתיים, הקהילה, ממשד ארצי ומקומי, וכיו"ב.
- **פיתוח בר קיימא - Sustainable Development:** פיתוח המאזן בין הצרכים הכלכליים, החברתיים והסביבתיים בהווה לבין צרכי הדורות הבאים. עסקים רבים בעולם מאמצים מדיניות סביבתית המכונה "פיתוח בר-קיימא", פיתוח המבטיח שהשימוש במשאבים טבעיים לא יפגע בדורות הבאים או באוכלוסיות אחרות. שילוב של תפישת פיתוח בר-קיימא ברמת האסטרטגיה העסקית מאפשר לפירמות מובילות רבות למזער את השפעתן על הסביבה, תוך הפקת ערך מוסף עסקי והפחתת סיכונים פיננסיים בטווח הארוך.
- **פעילות הפירמה:** לרבות הפעילות העסקית של הפירמה ושל חברות בנות שלה בישראל ומחוץ לישראל.
- **קוד אתי:** כמשמעותו בהצעת חוק לטיפול אתיקה בארגונים, התשס"ג-2003.
- **קהילה מקומית:** האוכלוסייה אשר גרה בקרבה גיאוגרפית לאתרי החברה ולמפעליה.
- **קיימות (בר-קיימא) - Sustainability:** דאגה לדורות הבאים, תפישה כלכלית-חברתית-סביבתית משולבת, הפועלת על-פי עקרונ של איזון: בין צרכי אוכלוסיות שונות, בין צרכי הדור הזה לדורות הבאים, ובין שימור הטבע ובריאות המערכות האקולוגיות לבין צרכי פיתוח, רווחה ושגשוג.
- **תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית:** כמשמעותה בהצעת חוק לטיפול אתיקה בארגונים, התשס"ג-2003.

## מקורות מידע המזכרים בקוד זה

- The Global Reporting Initiative - 2002 Sustainability Reporting Guidelines - GRI  
כמפורט באתר האינטרנט:  
[www.globalreporting.org/Guidelines/2002.asp](http://www.globalreporting.org/Guidelines/2002.asp)
- AA1000 Series - AA1000s - הנחיות בנושא אחריות דיווח, כמפורט באתר האינטרנט:  
[www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp](http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp)
- Global Compact: עקרונות ה- Global Compact של האו"ם, כמפורט באתר האינטרנט:  
[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- הצעת חוק לטיפול אתיקה בארגונים, התשס"ג - 2003
- העקרונות הבסיסיים של האו"ם משנת 1990 על שימוש בכוח ובכלי נשק על ידי כוחות לאכיפת החוק - 1990 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, כמפורט באתר האינטרנט:  
[www.unhchr.ch/html/menu3/b/h\\_comp42.html](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/h_comp42.html)
- העקרונות הבסיסיים של האו"ם משנת 1990 על שימוש בכוח ובכלי נשק על ידי כוחות לאכיפת החוק - 1990 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, כמפורט באתר האינטרנט:  
[www.unhchr.ch/html/menu3/b/h\\_comp43.htm](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/h_comp43.htm)

## מקורות מידע נוספים

1. טיוטא לתקן ישראלי - ת"י 10000 - אחריות חברתית ומעורבות בקהילה
2. PLUS 9018 Guideline for corporate social responsibility CSA (Canadian Standards Association)
3. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Guidelines for Multinational Enterprises
4. Global Sullivan Principles
5. Business Charter for Sustainable development - International Chamber of Commerce (ICC)
6. Principles for Global Corporate Responsibility: Benchmarks (ICCR - U.S., TCCR - Canada, ECCR - UK)
7. ETI - Ethical Trading Initiative Base Code
8. EU EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) and Eco-label criteria
9. Fairtrade Labels
10. Principals of Business - CAUX Roundtable



● טופס הצטרפות ●  
לתהליך עמידה בקוד לניהול חברתי בעסקים



(אנו) חברת \_\_\_\_\_ מנהליה ועובדיה מאמצים בזאת את הקוד לניהול חברתי בעסקים של **מעלה**, ומצטרפים לתהליך העמידה בו. בהצטרפותנו זו אנו מצהירים על כוונתנו לאמץ את התפישה של אחריות חברתית בניהול עסקינו, ולקחת חלק בשינוי החברה הישראלית.

אנו מתחייבים להשלים את תהליך העמידה בקוד בתוך 5 השנים הקרובות, תוך בחינה מתמדת של פעילותינו העסקית והתאמתה לנושאי הקוד.

שם החברה

תאריך הצטרפות לתהליך

שם המנכ"ל

חתימת המנכ"ל

בחתימתנו זו אנו מאשרים לפרסם את הצטרפותנו לתהליך העמידה בקוד

מצב האחריות החברתית הקיים בפירמה כיום

נא מלאו את הטבלה המצורפת המציגה מיפוי, של מצב האחריות החברתית בחברתכם כיום, בהתאם לקריטריונים של הקוד לניהול חברתי בעסקים.

\* יש לסמן ✓ לגבי קריטריונים שעומדים בהם, ו- X לגבי קריטריונים אשר יכללו בתהליך העמידה בקוד לניהול חברתי בעסקים.

\* הקוד לניהול חברתי בעסקים כולל 9 פרקים. בתוך 3 השנים הראשונות יש לעמוד ב- 6 פרקים, ועד תום 5 השנים יש להשלים העמידה בכלל הפרקים.

מספר סעיף	כתרת	*מיפוי המצב הקיים לתאריך _____
א.א	ניהול האחריות חברתית	_____1 _____2
א.ב		_____1 _____2 _____3 _____4 _____5
א.ג		_____1 _____2 _____3 _____4 _____5
א.1.2	אתיקה בעסקים	כבוד לחוק
ב.1.2		קוד אתי _____1 _____2 _____3
ג.1.2		שוחד
ד.1.2		שדולה
ה.1.2		תחרות
א.2.2	מוצרים, פרסום, שיווק ולקוחות	מוצרים _____1 _____2 _____3
ב.2.2		נורמות שיווק ופרסום _____1 _____2
ג.2.2		לקוחות _____1 _____2

◀ המשך

מצב האחריות החברתית הקיים בפירמה כיום

מספר סעיף	כותרת	מיפוי המצב הקיים לתאריך _____	
ג.3.א	סביבת עבודה	יידוע עובדים על זכויות ותנאי העסקה	
ג.3.ב		בטיחות וגהות	
ג.3.ג		אפליה	
ג.3.ד		חופש ההתאגדות	
ג.3.ה		עבודה כפויה	
ג.3.ו		כיבוד זכויות עובדים	
ג.3.ז		עבודת ילדים	
ג.3.ח		מדיניות לגבי הטרדה	
ג.3.ט		פיתוח אנושי ומקצועי	
ג.3.י		העסקת עובדים עם מוגבלויות	
ג.3.יא		פיטורים וצמצומים	
ג.3.יב		איזון עבודה-פנאי	
ג.4.א		מעורבות בקהילה	פיתוח ההון האנושי של הקהילה
ג.4.ב			רכישות מעסקים קטנים מקומיים
ג.4.ג	הקצאת משאבים למטרות חברתיות		
ג.4.ד	מדיניות כתובה למעורבות חברתית		

המשך ◀

מספר סעיף	כותרת	מיפוי המצב הקיים לתאריך _____		
ה.4.2	מעורבות בקהילה	התנדבות עובדים		
		הקצאת זמן להתנדבות		
		מעורבות העובדים בקהילה כחלק מההערכה האישית		
		שת"פ עם גורמים בקהילה		
א.5.2	איכות הסביבה	נהלים לעמידה בחוקים ותקנות		
		מינוי אחראי לנושא		
		אפיון סביבתי כולל		
א.6.2	שותפים ושרשרת אספקה	חוזה התקשרות עם קבלני משנה		
		מערכת ניהול שרשרת האספקה		
		עמידה בתחייבויות לתשלומי ספקים		
		מוסר תשלומים		
א.7.2	זכויות אדם	הימנעות מאפליה		
		מניעת שימוש מופרז בכח		
		הימנעות מהפרת זכויות אדם		
א.8.2	Governance (ממשל תאגידי), דיאלוג, שקיפות ודיווח	דיאלוג עם מחזיקי עניין		
		שקיפות ודיווח		
5	4	3	2	1

◀ המשך

• נספח ב' •

תוכנית פעולה להתאמה לקוד לניהול חברתי בעסקים

תאריך השלמת העמידה בפרק		כותרת	מספר הפרק בקוד לניהול חברתי בעסקים
תוך 5 שנים עד ליום _____	תוך 3 שנים עד ליום _____		
		ניהול האחריות החברתית	חלק א.
		אתיקה בעסקים	חלק ב.1
		מוצרים, פרסום ושיווק ולקוחות	2.2
		סביבת עבודה	3.2
		מעורבות בקהילה	4.2
		איכות הסביבה	5.2
		שותפים ושרשרת האספקה	6.2
		זכויות אדם	7.2
		Governance (ממשל תאגידי), דיאלוג, שקיפות ודיווח	8.2

איש/אשת הקשר האחראי/ת על הטמעה ויישום של הקוד לניהול חברתי בפירמה:

שם \_\_\_\_\_ תפקיד ומחלקה \_\_\_\_\_

טלפון \_\_\_\_\_ דוא"ל \_\_\_\_\_

## על מעלה

מעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית, הינו ארגון גג מקצועי של עסקים-עמיתים, המנהיגים שינוי חברתי בישראל • הארגון מקדם אחריות חברתית - סביבתית כגישה עסקית • ערוצי הפעילות המרכזיים של מעלה כוללים: פיתוח ידע, מאגרי מידע וכלים מקצועיים; קידום מודעות לתחום; פיתוח מקצוע ניהול האחריות החברתית; הדרכה, יעוץ ופיתוח מודלים חדשניים בתחום • ארגון מעלה הוא חלק מרשת ארגונים עולמית.

## מהי יאחריות חברתית של עסקים?

השגת הצלחה עסקית, תוך הטמעה של שיקולים חברתיים, סביבתיים וערכים-אתיים בהתנהלותה של הפירמה. התחומים הכלולים באחריות החברתית של עסקים הם: אתיקה, סביבת עבודה, שיווק וצרכנות, פיתוח קהילתי, איכות סביבה, זכויות אדם, דיווח חברתי וממשל תאגידי.

## הקוד לניהול חברתי בעסקים

כלי ניהולי שפותח על ידי מעלה, הכולל עקרונות תיאורטיים וקריטריונים תפעוליים, במטרה לסייע למגוון בעלי תפקידים בפירמה:

- לנהל ולמדוד את ההשפעות החברתיות והסביבתיות של הפירמה.
- להטמיע את עקרונות האחריות החברתית בכל החלטה ופעולה עסקית, כחלק אינטגרלי מניהול ומקבלת ההחלטות בפירמה.



מעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית

קהילת ונציה 12 תל אביב 69400 • טלפון 03-6482579 • פקס 03-6496829 • דוא"ל info@maala.org.il • www.maala.org.il