

# שאלון דירוג מעלה ESG 2021

## תוכן עניינים

1.....	תנאי הסף לדירוג והוראות כלליות
2.....	מדדי מעלה ESG
2.....	הועדה הציבורית לקביעת הקריטריונים 2020-2022 (אושר ביום 6.3.2019)
3.....	תמצית הניקוד
4.....	א. אתיקה ארגונית וערכי יסוד
10.....	ב. עובדים
22.....	ג. גיוון והכלה
27.....	ד. אחריות ברכש
31.....	ה. תרומה לקהילה
34.....	ו. מעורבות חברתית של עובדים
36.....	ז. איכות סביבה
53.....	ח. ממשל תאגידי
57.....	ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי
59.....	י. פרק מידע   תרומה לבניית חוסן על רקע משבר הקורונה
64.....	יא. פרק בהרצה   ניהול ההגעה של עובדים אל וממקום העבודה
68.....	יב. פרק בהרצה   הגברת בטיחות בבנייה ובתעשייה
79.....	יג. סיום והגשה

## תנאי הסף לדירוג והוראות כלליות

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

חברות אשר נסחרו במאגר הבורסה לני"ע בתל אביב בתאריך הקובע 15.12.2020 עם מחזור הכנסות שנתי של מעל 320 מיליון ש"ח.

- חברות המדורגות בדירוג Dun's 100 של Dun&Bradstreet לשנה החולפת או דירוג החברות המובילות במשק של BDi Code בישראל
- חברות המצהירות לצורך השתתפות בדירוג כי מחזור המכירות או ההון העצמי שלהן ב- 2019 בישראל היה גבוה מ- 320 מיליון ש"ח
- חברות אשר השתתפו בדירוג מעלה 2020
- דירוג מעלה שומר לעצמו זכות בדיקה, התערבות והחלטה לגבי השתתפות חברה בדירוג במקרים חריגים, כפי שימצא לנכון.
- אלא אם כן נאמר אחרת, יש להתייחס במילוי השאלון לנתוני שנת 2020

## מדדי מעלה ESG

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

### הועדה הציבורית לקביעת הקריטריונים 2020-2022 (אושר ביום 6.3.2019)

- יו"ר הוועדה: אמנון נויברך, יו"ר הבורסה לניירות ערך

- ראשי וועדות המשנה:

פרופ' עלי בוקשפן | תחומי אתיקה, המרכז הבינתחומי הרצליה

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

אמנון נויברך | תחום ממשל תאגידי וניהול ודיווח חברתי סביבתי, הבורסה לניירות ערך

אהובה ינאי | תחומי תרומה לקהילה ומעורבות עובדים, מתן

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

- חברי הוועדה

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

- שותפים בוועדה מהחברות המדורגות

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

□ גורמים שותפים

- ◆ בדיקה, ניתוח ומתן ניקוד בתחומי איכות סביבה | Greeneye
- ◆ חישוב וקביעת מדד מעלה ESG בבורסה לניירות ערך | הבורסה לני"ע תל אביב

© כל הזכויות שמורות למעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית, 2021.

**תמצית הניקוד**

סך נקודות	תחום נבדק
15	א. אתיקה וערכי יסוד
14	ב. עובדים
9	ג. גיוון והכלה
10	ד. אחריות ברכש
10	ה. תרומה לקהילה
8	ו. מעורבות חברתית של עובדים
25   20   15	ז. איכות סביבה (בהתאם להשפעה סביבתית)
9	ח. ממשל תאגידי
5	ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי
מידע	י. תרומה לבניית חוסן על רקע משבר הקורונה
פרק בהרצה	יא. ניהול ההגעה של עובדים אל וממקום העבודה
פרק בהרצה	יב. הגברת בטיחות בתעשייה ובבניה
ללא ניקוד	יג. סיום והגשה
<b>100 נקודות</b>	<b>סה"כ</b>
<b>106 נקודות</b>	<b>סה"כ כולל נקודות בונוס</b>

## א. אתיקה ארגונית וערכי יסוד

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

### קוד אתי עדכני ומותאם למאפייני הארגון

1. האם קיים קוד אתי המפורסם לציבור באתר האינטרנט של החברה ומונגש למחזיקי עניין? [שאלת 90 לפרק]

כן

לא

2. א. האם הקוד האתי מתייחס בין היתר לערכי היסוד של החברה הישראלית ובכלל זה מחויבות לשמירה על כבוד וזכויות אדם?

כן

לא

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

יושרה ואמון

הגנת פרטיות של לקוחות

הגנת פרטיות של עובדים

אי אפליה ושוויון הזדמנויות

קשרים בינאישיים בין עובדי החברה

מניעת הטרדה (בין היתר על רקע גזע, דת ומין, זהות מגדרית וזהות מינית)

הנחיות בדבר קבלת מתנות וטובות הנאה

מידע סודי ומידע פנים

שוחד ושחיתות

ניגוד עניינים

פעילות פוליטית

שקיפות בקשרים אישיים עם לקוחות ומחזיקי עניין

תחרות הוגנת כולל איסוף מידע על מתחרים

יחסים עם ספקים

יחסים עם בעלי מניות ומחזיקי חוב

קשרי ממשל

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

3. האם הקוד האתי של החברה מותאם לסקטור העסקי ולמאפייני הפעילות הייחודיים שלה? (נקודה אחת)

- כן . אנא פרטו נקודות ייחודיות המשקפות זאת: \_\_\_\_\_
- לא

4. האם הקוד האתי נסקר ונבחן במהלך השנתיים האחרונות על מנת לבדוק את הרלוונטיות והעדכניות שלו,

לרבות בתהליך של שיתוף עובדים (או לחלופין נכתב ועודכן במהלך השנתיים האחרונות), בתהליך אשר כלל דיון ואישור בהנהלה ו/או דירקטוריון החברה (נקודה אחת)

- כן
- לא

5. במידה והחברה היא חלק מקבוצת אחזקות ו/או מקיימת קשרים עסקיים עם חברות בנות, אחיות וכדומה:

האם הקוד האתי כולל גם התייחסות ספציפית להיבטים אתיים במערכת יחסי הגומלין בין החברות במסגרת הקשרים העסקיים (במידה שבהם חלה רגולציה, יש לסמן: לא רלוונטי) (חצי נקודה)

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא
- לא רלוונטי

6. האם החברה **בחנה את מידת הרלוונטיות עברה** של ההנחיות הבינלאומיות העדכניות לעסקים בדבר

שמירה על זכויות אדם? (חצי נקודה)

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

1. OECD Guidelines for Multinational Enterprises

2. UN Guiding principles on business and Human Rights

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

במדיניות החברה ולהתחייב אליה בפעילות העסקית של החברה. מסמך ראגי לזכויות אדם ממליץ לחברות עסקיות לערוך בדיקת נאותות בנושא זכויות אדם בכדי לזהות, לצמצם ולתקן את הפגיעה הפוטנציאלית שלהם בזכויות אדם כתוצאה מפעילותם העסקית.

כן

לא

### הטמעה שוטפת ואפקטיבית

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

כן

לא

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

אחוז העובדים אשר עברו מבחן אתיקה

אחוז העובדים אשר עבר הדרכה בנושא אתיקה

אחוז היחידות/מחלקות שעברו הדרכה בנושא אתיקה

מספר הפניות לקו האנונימי

מספר הפניות לממונה אתיקה

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

אחר: \_\_\_\_\_

אין מדדים ויעדים

9. היקף הכיסוי ואופן הביצוע של תכנית ההדרכה לקוד האתי: (דיווח על 75% ומעלה בהדרכת עובדים - נקודה אחת.

דיווח 75% ומעלה בספקים או שותפים עסקיים בחתימה או הדרכה- נקודה אחת)

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

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

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

---

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

חצי נקודה)

- התייחסות לדילמות וסוגיות אתיות בפעילות החברה בפרסומים לעובדים
- התייחסות לדילמות וסוגיות אתיות במפגשי עובדים עם הנהלה ומנהלים בדרגי ביניים
- שילוב היבטי אתיקה בחברה בימי אוריינטציה לעובדים חדשים
- שילוב שיחות, הרצאות, ודיונים על היבטים אתיים בהתנהלות החברה באירועי חברה
- פורטל פנימי, בלוג או פורום פנימי הכולל סיפורי מקרה של טיפול בנושא בחברה
- העברת משחקים / שאלונים אינטראקטיביים המתייחסים להיבטים אתיים בהתנהלות העסקית
- הרצאות העשרה בנושא

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

נציב תלונות, דלת פתוחה, אחר) ? (חצי נקודה)

כן

לא

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

כן

לא

13. האם לחברה יש תכנית ציור/ אתיקה או מדיניות/ נהלים שנועדו להטמיע באופן אפקטיבי התנהלות אתית ולמנוע שוחד ושחיתות, הנגשים לכל הדירקטורים/ מנהלים/ עובדים/ יועצים/ שותפים עסקיים בתחומים

הבאים: (סימון שני סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

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

- קבלת ומסירת מתנות וטובות הנאה
- אירוח, אירועי תרבות פנאי והוצאות (איזה הוצאות מותר להוציא, כיצד רושמים אותן, קבלות)
- הזמנת לקוחות לנסיעות עסקיות לחו"ל וסוג הוצאות שניתן להחזיר להם (לדוג': קיום תכנית נסיעה למטרות עסקיות, הגבלה במחלקת טיסה, הגבלה בעלות בתי מלון, הגבלה באש"ל כנגד חשבוניות בלבד, אישור מהממונה הישיר של הלקוח שטס לחו"ל, פגישות עם לקוחות בחו"ל, וכד').
- תרומות וחסויות [כיצד מתועד, בדיקת ניגוד אינטרסים וכו']
- בדיקת רקע ואמינות של ספקים/ יועצים ושותפים עסקיים, בעיקר עבור אלו המעורבים בתהליכי המכירה של הארגון או המייצגים את הארגון מול רשויות ממשלתיות
- הנחיית סוכני משנה בפעילות בחו"ל.

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

- כן  
 לא

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

- כן  
 לא

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

- כן  
 לא  
 לא רלוונטי

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

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

- הגדרת מדיניות הגנת פרטיות ונהלים לטיפול בהפרות  
 מתן הדרכה שנתית לכלל העובדים בדבר הגנה על פרטיות  
 הקמת מוקד תמיכה לעובדים ומחזיקי העניין של החברה בנושא (לצורך מענה על סוגיות ושאלות, בירורים, הגשת תלונות וכו')



**משוב ודיאלוג מחזיקי ענין על היבטים אתיים בהתנהלות החברה**

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

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

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

- כן
- לא

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

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

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא

**עמידה ברגולציה - גילוי נאות**

21. האם התקיימו כנגד החברה ו/או נושאי משרה בה (בשנה החולפת ועד למועד הדיווח) הליכים פליליים ו/או הליכי אכיפה מנהלית ו/או הוטלו קנסות על החברה, על ידי רשות רגולטורית (כגון רשות לני"ע, רשות להגנת הפרטיות, רשות להלבנת הון, משרד האוצר וכו')? (סימון סעיף 3 - מינוס נקודה. סימון סעיף 4 - מינוס נקודה וחצי. במידה ומדובר בהליכים בתחום הממשל התאגידי הניקוד יתבטא בפרק ממשל תאגידי או בשני הפרקים גם יחד).

- לא קוימו שום הליכים משפטיים או מנהליים שחייבו או הרשיעו את החברה בנושא
- כן: מתקיימים הליכים משפטיים או מנהליים אך עדין לא ניתנה בהם החלטה. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה: \_\_\_\_\_
- כן: הושתו קנסות על החברה בנושא. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה: \_\_\_\_\_
- כן: ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה. אנא פרטו והתייחסו גם לדיווחי החברה לציבור בהקשר זה: \_\_\_\_\_

## ב. עובדים

22. האם ננקטו הליכים כנגד החברה בדבר עבירות על חוקי מגן ב 4 השנים האחרונות? במידה וכן, אנא פרטו:

(סעיפים 1+2 - אפס נקודות. סעיפים 3+4 - מינוס נקודה. סעיף 5 - מינוס נקודה וחצי)

- לא קוימו שום הליכים משפטיים או מנהליים שחייבו או הרשיעו את החברה בנושא
- מתקיימים הליכים משפטיים או מנהליים אך עדין לא ניתנה בהם החלטה
- הושתו קנסות מנהליים על החברה בנושא. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- הושתו עיצומים כספיים על החברה בנושא מכוח החוק להגברת אכיפה. אנא פרטו האם מדובר בעבירה נמשכת, חוזרת, או בנסיבות מחמירות. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה

2020	2019	2018	2017

23. בעת קליטת עובד חדש, האם החברה מפרטת באופן מלא וברור ובשפתו של העובד את זכויותיו ותנאיו תוך

התייחסות מלאה לתחומים הבאים: (חצי נקודה)

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

כן

לא

## 24. סקרי עובדים

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

כן. אחוז עובדי החברה אשר השתתפו בסקר: \_\_\_\_\_

לא

ב. בשנים האחרונות גוברת המודעות לצורך ביצירת סביבת עבודה המעודדת שוויון הזדמנויות על פי מגדר

והבדלי תפיסות בין קבוצות גיל שונות של עובדים. האם תוצאות הסקר נבחנות גם על פי מאפיינים

שונים כגון גברים/נשים, קבוצות גיל ועוד? (שאלת מידע)

כן. אנא פרטו את המאפיינים הנבדקים \_\_\_\_\_

□ לא

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

25. האם קיימת בחברה התארגנות עובדים?

□ כן

□ לא

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

□ כן

□ לא

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

□ כן

□ לא

### **סביבת עבודה בטוחה ותומכת**

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

האם החברה קבעה ממונה למניעת הטרדה מינית שעבר הכשרה לשם מילוי תפקידו? (שאלת 90)

□ כן

□ לא

במידה וכן, כיצד פועלת החברה על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות מיניות (סימון

חמישה סעיפים ומעלה - חצי נקודה)

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

□ מינוי נאמנים למניעת הטרדה מינית העונה לצרכים של ארגונים גדולים ומבוזרים

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

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

□ תקשור שוטף לעובדים והמנהלים

□ "קו חם" להגשת תלונות

- "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה
- שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים ומתן הודעה בכתב באשר לאמצעים למניעת הטרדה מינית
- קיום דיון הנהלה שנתי בנושא
- פרסום נהלי הליך בירור תלונה
- מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה
- אחר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- \*לפירוט נוסף, ראו קוד וולונטארי מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה מאת איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי הטרדה מינית ומכון התקנים הישראלי

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

- קביעת תקנון למניעה ולטיפול בהתעמרות בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים של הארגון
- מינוי ממונה למניעת התעמרות בעבודה
- השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה או הסברה בדבר איסור התעמרות בעבודה ומניעתה בשנתיים האחרונות
- במסגרת ההדרכות - מתן דגשים למנהלים בארגון באשר לאחריותם לקחת חלק פעיל ומוביל במניעת התעמרות בעבודה
- תקשור שוטף לעובדים והמנהלים
- "קו חם" להגשת תלונות
- "קו חם" להגשת תלונות בשפות נוספות בהתאם למאפייני עובדי החברה
- שילוב הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים באשר לאמצעים למניעת התעמרות בעבודה
- פרסום נהלי הליך בירור תלונה
- מנגנון להגשת תלונות לעובדי מיקור חוץ ושירותים הנמצאים במתקני החברה ושאינם עובדי החברה
- אחר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

28. אנא סמנו כיצד מתמודדת החברה עם נושא הבטיחות והגהות בעבודה: (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה) – לתשומת ליבכם, חברות תעשייה ובניה מוזמנות למלא את פרק הבטיחות שהתווסף כפרק בהרצה מינוי בפועל של ממונה על בטיחות בעבודה כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה תשי"ד 1954.

הצגת מדיניות בתחום הבטיחות

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

- השקעה של החברה בפרויקטים בתחום הבטיחות
- קיום מבדקי בטיחות פנימיים
- קיום ועדת בטיחות שלפחות חצי מחבריה הם עובדים

29. אפקטיביות בעבודה משפחה ופנאי: אילו מהפעולות הבאות של החברה מעוגנות בנהלים פורמליים ו/או

מדיניות פורמאלית של החברה? (סימון שלושה סעיפים ומעלה – חצי נקודה)

- המלצה על יום בשבוע של סיום עבודה בשעה מוקדמת
- מתן אפשרות לשעות עבודה גמישות
- הגדרת יום-יומיים בשבוע בהם לא מתקיימות ישיבות אחר הצהריים או נוהל המחייב מתן הודעה מוקדמת בקביעת ישיבות עבודה בשעות אחר הצהריים
- הכרה חלקית ומתואמת של הסדר עבודה מהבית, ע"פ קריטריונים שייקבעו ובאישור הגורם המוסמך.
- אפשרות מוסדרת של חזרה מדורגת מחופשת הורות, להורים המעוניינים בכך.
- הדרכת הממונים והדרכת העובדים בנושא עקרונות תומכי משפחה
- מתן אפשרות לעבודה לפי בנק שעות שבועי, חודשי או שנתי
- הגדרת משרת הורה
- מתן אפשרות ליציאה לחופשה בתשלום/ללא תשלום במועדי חופשות בי"ס, גנים ו/או בחינות אוניברסיטה
- בדיקה תקופתית אחר אחוז העובדים אשר עבדו מעל 50 שעות בשבוע
- מדידה ועידוד מוסדר לניצול ימי החופשה של עובדי החברה

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

חצי נקודה)

- מיפוי מצב הבטיחות ברכבי החברה כולל רכבי ליסינג (תאונות, קנסות, כמעט ונפגע...)
- קביעת תכנית עבודה בתחום שכוללת מדדים ויעדים
- קיום הדרכות עיוניות ו/או מעשיות בנושא אחת לשנתיים
- תקשור שוטף בנושא
- מעקב מאפייני נהיגה (עפ"י נתוני קופסא ירוקה)
- הטבות לעובדים אשר נוהגים בבטחה
- אחר (כדוגמת הקטנת נסועה, הדרכות בסימולטור לעובדים וכו').
- אנא פרטו: \_\_\_\_\_

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

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

- פעילות להעלאת מודעות בנושא חיסונים ו/או מתן חיסונים לעובדים במקום העבודה (למשל כנגד שפעת)
- עידוד פעילות גופנית כגון: תשתיות (חדר כושר) ואפשרות להתאמן בזמן העבודה, הסדרים (סיוע במימון) למועדוני ספורט מחוץ למקום העבודה
- עידוד פעילות גופנית כגון: ימי ספורט, קבוצות ספורט והדרכות קבוצתיות בנושא
- עידוד גמילה מעישון כגון: פעילות העלאת מודעות, סיוע בקורס גמילה
- עידוד תזונה בריאה כגון: התאמת התפריט במקום העבודה, במכונות המכירה, קורסי תזונה בריאה וייעוץ
- הנדסת אנוש/ארגונומיה בתחנות עבודה כגון: התאמה ארגונומית של תחנות העבודה לעובד לפי צרכיו, הצעת חלופות לאנשים עם צרכים ספציפיים
- מתן כלים ועזרה בהתמודדות עם מצבים נפשיים אישיים (לחץ, דכאון וכו'): הדרכות, סבסוד טיפולים בנושא וכו'

### 32. קידום רווחה אישית וכלכלית: אילו פעולות מבצעת החברה:

א. בסיס: (סימון שני סעיפים ומעלה – נקודה)

אחוז עובדים הזכאים להטבה זו	אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת	פעולה
		<input type="checkbox"/> הפעלת/סבסוד קייטנות לילדי עובדים
		<input type="checkbox"/> מימון/סבסוד ביטוח בריאות
		<input type="checkbox"/> מתן הלואאות בתנאים נוחים
		<input type="checkbox"/> שכר מינימום מוגדל
		<input type="checkbox"/> תמיכה באירועי חיים (חתונות של העובדים ו/או ילדי עובדים וכד')
		<input type="checkbox"/> הנגשת שירותים סוציאליים
		<input type="checkbox"/> ייעוץ להתנהלות פיננסית אישית ומשפחתית

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

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

אחוז העובדים אשר נהנו מהטבה זו בשנה החולפת	אחוז עובדים הזכאים להטבה זו*	פעולה
		<input type="checkbox"/> הנגשת שירותים פסיכולוגיים
		<input type="checkbox"/> קרן סיוע למצבי משבר (משפחתיים, רפואיים וכו')
		<input type="checkbox"/> תלושי חג על בסיס דיפרנציאלי
		<input type="checkbox"/> סיוע בשיפור תנאי מגורים
		<input type="checkbox"/> קרן השתלמות
		<input type="checkbox"/> תכניות תעסוקה לילדי עובדים
		<input type="checkbox"/> הקצאת מניות/אופציות
		<input type="checkbox"/> סבסוד שיעורי עזר לילדי עובדים
		<input type="checkbox"/> השתתפות במימון מעונות יום לילדי העובדים
		<input type="checkbox"/> השתתפות בשכר לימוד אקדמי של ילדי העובדים
		<input type="checkbox"/> סבסוד נופש דיפרנציאלי
		<input type="checkbox"/> בונוסים ומענקים
		<input type="checkbox"/> קורסים להורות נכונה
		<input type="checkbox"/> קבוצות תמיכה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers
		<input type="checkbox"/> הגדלת הזכאות לימי מחלה מעבר לדרישת החוק לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers
		<input type="checkbox"/> גמישות בשעות העבודה לעובדים הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה (הורה/חם, בן זוג או ילד) - CareGivers
		<input type="checkbox"/> פעולות תמיכה בעובדים אשר הינם הורים לילדים עם צרכים מיוחדים (כגון הנגשת מידע, סיוע במיצוי זכויות, גמישות בשעות העבודה, הגדלת ימי מחלה וכו')

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

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

#### פיתוח עובדים והיערכות לעולם עבודה מתארך משתנה

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

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



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

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

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

כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_  
 לא

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

דרג עובדים	2017	2018	2019	2020
דרג ניהולי	%	%	%	%
דרגים זוטרים (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)				

38. טיפול בעובדים לקראת ולאחר פרישה. אנא פרטו אילו מהתהליכים הבאים מקדמת החברה: (סימון של

ארבעה סעיפים ומעלה - נקודה אחת)

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

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

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

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

**אנא פרטו:**

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

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

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

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא

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

##### נדרשים.

אנחנו נמצאים בעיצומה של מהפכה טכנולוגית, שמשנה מקצה אל קצה את הדרך שבה אנו חיים, מתקשרים זה עם זה ועובדים. השינויים מתאפיינים בקצב מהיר, והשינויים הם גדולים, מורכבים ורבי ממדיים. השינוי הטכנולוגי מצטרף לשינויים נוספים המשפיעים על שוק העבודה - שינויים דמוגרפיים שכוללים עלייה בתוחלת החיים והבדלים בין-דוריים מרחיקי לכת.

עדיין קשה לדעת מה תהיינה השלכות השינוי, אף שסימנים ראשוניים לשינוי והשלכותיו ניתן לראות בשוק העבודה: מקצועות חדשים שמתהווים ומקצועות שנעלמים, כישורים חדשים הנדרשים, עלייה בשיעור העוסקים העצמאיים ועוד. כבר היום ברור ששינוי כזה מחייב הערכות משולבת ומקיפה, שתקיף את המגזר הציבורי, המגזר העסקי, המגזר הפרטי ואת האקדמיה.

##### מקור: תבת ג'וינט

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

פעולה	אחוז עובדים הזכאים מכלל הארגון	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי) שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים מקרב העובדים מעל גיל 50 שלקחו חלק בשנה החולפת
<input type="checkbox"/> בניית מסלולי קריירה					
<input type="checkbox"/> הדרכה לזיהוי ופיתוח כישורים אישיים					
<input type="checkbox"/> מתן הכשרות חדשות (re skilling)					
<input type="checkbox"/> הצעת מסלולי re-careering					
<input type="checkbox"/> תכניות מנטורינג					
<input type="checkbox"/> מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)					
<input type="checkbox"/> אפשרויות התנדבות המתוכננות כך שיתרמו לפיתוח יכולות וכישורים אישיים					
<input type="checkbox"/> קורסי שפה					

אחוז העובדים מקרב העובדים מעל גיל 50 שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי) שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז העובדים הזכאים מקרב דרגות השכר הנמוכות בארגון (או למי שאינו מוגדר כדרג ניהולי)	אחוז עובדים הזכאים מכלל הארגון	פעולה
					הכשרות דיגיטליות <input type="checkbox"/>

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

אחוז העובדים שלקחו חלק בשנה החולפת	אחוז עובדים הזכאים	פעולה
		<input type="checkbox"/> הגברת מודעות כלל העובדים
		<input type="checkbox"/> לנושא החיסכון הפנסיוני (כגון הרצאות, דפי מידע, מפגשי הסברה וכו')
		<input type="checkbox"/> ייעוץ לתכנון פנסיוני
		<input type="checkbox"/> הדרכות וכלים לתכנון פנסיוני
		<input type="checkbox"/> אזור ייעודי בפורטל הארגוני
		<input type="checkbox"/> הכשרת מומחי תוכן לנושא בארגון מקרב משאבי אנוש או גורמים רלוונטיים אחרים
		<input type="checkbox"/> אחר: _____

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים הנכללים בפרק נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:

יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול ולכול גיל

יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי מכליל ושוויוני וקידום הזדמנויות למידה למשך כל החיים לכול

יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה. תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול

יעד מספר 10 – הפחתת אי השוויון

## ג. גיוון והכלה

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

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

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

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

לא

כן. %

אנא פרטו כיצד נקבע היעד: \_\_\_\_\_

45. האם קיימות תכניות ו/או נהלים פנימיים לשימור, קידום ופיתוח נשים, אשר מטרתם היא הגברת אחוז

הנשים המועסקות בדרגי הניהול הבכירים בחברה? (סימון כן - חצי נקודה)

לא

כן. אנא פרטו:

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

46. האם נבדקו הבדלים ברמות התגמול בין גברים ונשים ברמות ההנהלה והעובדים (הכוונה לפערים בין גברים

לנשים באותו דרג, היקף משרה וכו')?

לא

כן

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

א. עד 10%

ב. 10%-35%

ג. 35% ומעלה

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

לא

כן. אנא פרטו בטבלה

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

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

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

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

- כן  
 לא

במידה וכן, באיזו קבוצת אוכלוסייה חלה העלייה?

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

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



51. אנא סמנו אילו פעולות נקטה החברה כדי לקדם סביבת עבודה רב תרבותית: (סימון 5 סעיפים ומעלה - נקודה

אחת. סימון 3 או 4 סעיפים - חצי נקודה)

- הוגדרו תפקיד ואחריות של רפרנט / אחראי גיוון בצוות משאבי אנוש או ביחידה אחרת
- מתבצעות הדרכות למנהלים ועובדים בנושא גיוון וסביבת עבודה רב תרבותית (לרבות הקהילה הגאה)
- לוח החגים והחופשות מתייחס לחגים והמועדים של בני דתות שונות
- מתקיימים קשרי עבודה עם ארגונים עסקיים או לא למטרות רווח המתמחים בגיוס והשמה של עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה לרבות: ערבים, חרדים, אנשים עם מוגבלות, גילאי +60, יוצאי אתיופיה, עולים חדשים וכו'.
- קיימת התייחסות למחויבות החברה לנושא בפרסומי החברה
- נערכו התאמות בתהליך המיון, הקליטה והשילוב לרבות מבחני המיון תוך התייחסות לקבוצות למגדר, גיל ומוצא
- מתקיימים שיתופי פעולה עם גופי הכשרה אקדמיים ואחרים המתמחים בתחום
- שיתופי פעולה עם ארגוני הקהילה הגאה בנושאים כגון הדרכת עובדים ומנהלים לקידום סביבת עבודה בטוחה ומקבלת
- שילוב מסרים של סביבת עבודה רב תרבותית, בטוחה ומקבלת בפרסומי החברה הפנימיים והחיצוניים
- התייחסות למגוון התאים המשפחתיים הקיימים בישראל כיום

52. אנא פרטו 2 תכניות/יוזמות / שיתופי פעולה אשר פותחו במטרה לשלב ו/או לשמר ו/או לקדם עובדים

מאוכלוסיות מגוונות ובתת תעסוקה המתייחסות לעובדים ו/או לאנשים המתקשים להשתלב בשוק

העבודה. במידת האפשר אנא פרטו את ההשפעה העסקית וההשפעה מבחינת כישורי העובדים.

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

53. אנא סמנו אילו פעילויות נערכו בחברה להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה: (סימון ארבעה

סעיפים ומעלה נקודה אחת. סימון שלושה סעיפים חצי נקודה)

- בוצע סקר נגישות למתקני ונכסי החברה והוכנה תכנית עבודה
- הנגשת מתקני ונכסי החברה בהתאם ללוחות הזמנים בחקיקת הנגישות
- בוצעו הדרכות עובדים ל "שרות נגיש" כנדרש בתקנות נגישות השרות
- הונגשו מרכזיות והמוקדים הטלפונים
- המכשירים האוטו' והטכנולוגים של החברה נגישים
- החברה מפרסמת את הסדרי הנגישות של נכסיה ושרותיה

- מונה רכז נגישות ועבר הכשרה לתפקידו
- בוצעו התאמות בנהלי החברה כמתחייב בתקנות נגישות השרות
- הקפדה על קיום אירועים כנסים ותערוכות נגישות
- התניית חסויות בקיום הסדרי נגישות
- דרישה מספקי החברה לעמוד בדרישות תקנות הנגישות

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

## ד. אחריות ברכש

54. מדיניות רכש:

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

כן

לא

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

כן

לא

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

היעדר הליכים פליליים

קיום רישיון עסק והיתרים

תנאי העסקה נאותים לרבות עמידה בחוקי מגן ושמירה על זכויות עובדים

הימנעות מאפליה ושוויון הזדמנויות בתעסוקה

בטיחות וגהות בעבודה

מניעת ניגודי עניינים בהתקשרות

שמירה על נידות עובדים (בדגש על עובדים לא ישראלים)

אחר: \_\_\_\_\_

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

– נקודה אחת)

עסקים קטנים ובינוניים

עסקים בבעלות/מעניקים העדפה בהעסקת אוכלוסיות בתת תעסוקה

עסקים מאזורי פריפריה ו/או המרחבים האזוריים של אתרי החברה

"כחול לבן"

עסקים חברתיים

רכש ירוק (ביצועים סביבתיים משופרים)

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

אחר: \_\_\_\_\_

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

כן

לא

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

1. עד שוטף פלוס 30

2. שוטף 30-44

3. שוטף 45-59

4. שוטף 60-89

5. שוטף 90-120

6. מעל שוטף פלוס 120

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

כן אנא פרטו: \_\_\_\_\_

לא

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

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

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

מעקב כללי אחר מוניטין ותביעות קבלני כוח-אדם/ שירות

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

פגישות/ ראיונות חתך אקראיים עם העובדים

איתור וטיפול בהפרות של זכויות עובד

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

בדיקות מדגמיות/ בדיקות תקופתיות/ ביקורות פתע

אחר. פירוט: \_\_\_\_\_

אין בחברה עובדים המועסקים באמצעות קבלני כוח-אדם/ שירות

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

- תיעוד ורישום תהליכי הבדיקה לקראת התקשרות
- בדיקת נאותות קבועה לפני התקשרות עם ספק/סוכן/משווק (הכוללת: תביעות משפטיות קודמות ונוכחיות, מבנה בעלות, תרומות פוליטיות, העברת תשלום לסניף הבנק בו מתנהל חשבון החברה העיקרי)
- בדיקה האם המדינה שבה נעשית העסקה מופיעה באחד מדירוגי השחיתות הנתפשת על פי מדדים עולמיים מקובלים (Transparency International World Bank, Anti Corruption, Portal)
- איסוף המלצות לגבי הספק/ השותף העסקי/ הסוכן בשטח בתהליך ההתקשרות
- בדיקת המבנה הכלכלי של ההעסקה (למשל, בדיקת סכום התשלום על פי מדדי עלות מקובלים בתחום/בסקטור)
- תקשור קבוע לספקי החברה וקבלני המשנה על מחויבות החברה למניעת שוחד ועל תכנית הציות/ אתיקה של החברה
- נוהל לביצוע בדיקות נוספות/ אישורי חתימה נוספים לעסקאות מעל סכום שנקבע
- לא רלוונטי לחברה

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

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

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

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

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

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

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

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים הנכללים בפרק נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:

יעד מספר 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה, תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול

יעד מספר 9 – בניית תשתיות עמידות, קידום תעשייה מכלילה ובת קיימא וטיפוח חדשנות

יעד מספר 10 – הפחתת אי השוויון

## ה. תרומה לקהילה

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

- כן  
 לא  
 ממשלתית

61. תרומות בשנה החולפת:

- מהי התרומה הכספית של הארגון? (העברת כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות, כפי שמופיעה בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה החולפת) \_\_\_\_\_ נ"ש יש לציין מספר שלם. (תרומה ביחס לרווח/מחזור - עד שמונה נקודות. תרומה אבסולוטית - עד שתי נקודות)
- מהי התרומה בשווה כסף – מוצרים, שירותים או נכסים - של הארגון? (אשר מגובים בדיווח בדוחות הכספיים לשנה החולפת) \_\_\_\_\_ נ"ש יש לציין מספר שלם.
- מהי התרומה בשווה כסף - שווי שעות התנדבות – על חשבון הארגון? (שיטת חישוב עלות שווי שעות התנדבות מפורטת במסמך המלווה לדירוג)? \_\_\_\_\_ נ"ש יש לציין מספר שלם.
- מאחר וקיים פרק ייעודי לנושא התנדבות עובדים שכולל ניקוד לנושא, ניתן לדווח על היקף עלות התנדבות עובדים עד למקסימום של 10% מסך התרומה הכולל בכסף ובשווי מוצרים ושירותים**

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

- חינוך כללי. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- חינוך למדעים וטכנולוגיה. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- חינוך פיננסי. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- פיתוח יזמות. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- גיוון בתעסוקה (הכשרה לשוק העבודה וכו'). סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- נשים (סיוע, העצמת נשים וכו'). סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- עולים חדשים. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- ילדים ונוער בסיכון. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- קשישים. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- בריאות. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- קידום אורח חיים בריא. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- ספורט. סכום תרומה: \_\_\_\_\_

- שירותים חברתיים ורווחה (אריזת ותרומות מזון, צמצום פערים חברתיים ועוד). סכום תרומה: \_\_\_
- צה"ל ומערכת הביטחון. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- תרבות ואומנות. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- איכות סביבה. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- קהילת הלהט"בים (ארגוני הקהילה הגאה). סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- שימור, פיתוח והעצמת מורשת לאומית. סכום תרומה: \_\_\_\_\_
- אחר. סכום תרומה: \_\_\_\_\_

63. מהו אחוז התרומה הכספית המופנית לתחומים הקשורים לליבה העסקית של החברה? \_\_\_\_\_% (שאלת מידע)

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

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

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

- כן
- לא

#### 67. תרומת עובדים:

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

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא

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

- כן. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
- לא



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

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

ב. אנא פרטו האם לחברה קיימות תכניות ו/או פרקטיקה על בסיס אירועים קודמים לפעילות ותרומה לקהילה במצבי חירום לאומיים (צבאי, פגעי מזג אויר וכו'). אנא פרטו גם לגבי מערך שותפים אפשרי למצבי חירום: \_\_\_\_\_

**פרק תרומה לקהילה – נספח ייעודי חברות ממשלתיות בלבד:**

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

הציבור?

כן

לא

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

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

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

## ו. מעורבות חברתית של עובדים

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

כן

לא

ב. כיצד ניתן לעיין במדיניות ההשקעה החברתית?

באינטרנט, בכתובת הבאה: \_\_\_\_\_

מצורף בזאת הקובץ \_\_\_\_\_

תשלח למייל [derug@maala.org.il](mailto:derug@maala.org.il)

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

כן – באמצעות מערכות פנימיות.

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

לא

73. מתוך כלל עובדי החברה:

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

ב. מהו אחוז המתנדבים הקבועים? % \_\_\_\_\_

ג. מהו אחוז המתנדבים באופן חד פעמי? % \_\_\_\_\_

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

ה. מהו היקף השעות הממוצע להתנדבות קבועה לעובד? \_\_\_\_\_

ו. מהו היקף השעות הממוצע להתנדבות חד פעמית לעובד? \_\_\_\_\_

74. אנא סמנו כיצד החברה מנהלת את תכניות ההתנדבות וההשקעה בקהילה. (סימון חמישה סעיפים ומעלה - נקודה

אחת. שלושה עד ארבעה סעיפים - חצי נקודה)

- החברה יוצרת קשר ארוך טווח עם מרבית מקומות ההתנדבות והארגונים השותפים
- נמדדת השפעת ההתנדבות על הארגון (לדוג', ביצועים עסקיים של עובדים מתנדבים ביחס לאחרים, שביעות רצון מהארגון, לכידות עובדים, משובי עובדים, משובי יחידות וכו')
- נמדדת השפעת ההתנדבות על העובד המתנדב (לדוג', מידת שביעות הרצון, תחושת האפקטיביות של המתנדבים וכו')
- נמדדת השפעת הפעילות ההתנדבותית ותכניות השקעה בקהילה על קהל היעד (לדוגמא במשוב או בדרכים אחרות)
- החברה מסייעת לעובדים להתנדב גם בשעות הפנאי
- לתוכנית ההתנדבות מוקצה סל משאבים ייעודי (כדוגמת פעילות בקרב קהל היעד, תקציב, חומרי התנדבות, תמיכה בארגונים המקבלים את המתנדבים וכו')
- החברה קבעה ופרסמה בקרב עובדיה מדיניות המפרטת האם קיימת אפשרות ומהם הכללים המנחים להתנדבות ע"ח שעות העבודה (לדוגמה: היקף שעות מותר, החזרי הוצאות, ביטוח וכו')
- העובדים מעורבים בבחירת תכניות התנדבות
- בחינת תחומי ההשקעה בקהילה ביחס לתחומי ליבת העיסוק של החברה

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG):

עפ"י נתוני הדירוג לאורך השנים, תחומי התרומה וההשקעה החברתית השכיחים ביותר בקרב חברות בישראל נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:

יעד מספר 2 – מיגור הרעב, השגת ביטחון תזונתי ותזונה משופרת

יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול גיל

יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי וקידום הזדמנויות למידה למשל כול החיים

## ז. איכות סביבה

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

□ **ענף א' - כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים, מזון ומשקאות, טקסטיל, יצרנית אלקטרוניקה, פלסטיק, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).**

□ **ענף ב' - קמעונאות, טלפוניה, מלונאות, חומרה, חברות יזום נדל"ן, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).**

□ **ענף ג' - תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ, חברות ניהול נדל"ן (השכרת קניונים וכו'), בנקים, חברות השקעות, ביטוח, אחר (בהתאם להתייעצות ושיקול צוות אנליזה סביבתית).**

**פרטי איש הקשר לשאלות בנושא איכות הסביבה:**

שם: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_

טלפון: \_\_\_\_\_ מייל: \_\_\_\_\_

75. לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה? (ניתן לבחור ענף אחד בלבד)  
 אנא סמנו את תחום הפעילות המתאים ביותר - ניתן להתייעץ עם צוות אנליזה סביבתית

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

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

## איכות סביבה – ענפים א'ב'

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

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

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

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

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

77. **התייעלות באנרגיה: אנא פרטו אילו פעולות מבוצעות בחברה?** (סימון 4 סעיפים ומעלה - נקודה אחת, סימון 3 סעיפים - חצי נקודה)

### בסיס

- הוגדר ממונה אנרגיה מוסמך כאחראי על תחום התייעלות באנרגיה
- הוגש דוח צריכת אנרגיה שנתי למשרד האנרגיה
- בוצע סקר לאיתור פוטנציאל לשימור אנרגיה לפי תקנות מקורות אנרגיה התשע"ט-2018 (אחת ל 4.5 שנים)
- קיימת מערכת לניהול אנרגיה לפחות באחד ממבני הארגון
- ביצוע התעדה (בתהליכי התעדה) לפי תקן 50001 לניהול אנרגיה

**צריכת אנרגיה במסגרת תהליך הייצור/התפעול (תהליכי ייצור במפעל, תשתיות הנדרשות לצורך מתן השירות וכו')**

- מיפוי פעולות להתייעלות באנרגיה לצמצום צריכת האנרגיה בתהליכי הייצור/תפעול השונים
- הוערך פוטנציאל ההפחתה בצריכת האנרגיה הצפוי כתוצאה מיישום פעולות אלו
- בוצעה בדיקה טכנו-כלכלית להערכת כדאיות הפעולות השונות

**צריכת אנרגיה שלא במסגרת תהליך הייצור/תפעול (צריכת חשמל במשרדים או מפעל, מערכות תאורה וכד')**

- בוצע מיפוי של פעולות להתייעלות אנרגטית לצמצום צריכת האנרגיה
- הוערך פוטנציאל ההפחתה בצריכת האנרגיה הצפוי כתוצאה מיישום פעולות אלו
- בוצעה בדיקה טכנו-כלכלית להערכת כדאיות הפעולות השונות

### הסט עומסים על פי שעות הפעילות

- בוצעה סקירה מקיפה לבדיקת הסטת צריכת האנרגיה על פי תעריפי תע"ז (למשל, בחברה שאיננה נסמכת על ייצור חשמל עצמי - נבדקה אפשרות של העברת תהליך צורך אנרגיה לשעות הלילה)

יישום מסקנות והמלצות מהסקירה, על פי מדדים טכנו-כלכליים

**ניצול משאבי חום**

ביצוע סקר לאיתור פוטנציאל חום שיורי במסגרת תהליכי הייצור, הכולל גם בחינה טכו-כלכלית (למשל, קוגנרציה במערכות ייצור חום בחצר המפעל, ניצול חום מארובות פולטות לשם מערכות חילוף חום וכדומה)

מיצוי פוטנציאל ניצול חוזר של חום הנוצר בתהליכי הייצור/תפעול

**אנרגיות מתחדשות**

..בחינה של פוטנציאל התקנת מערכות ייצור לאנרגיות מתחדשות (שטחי גג, פוטנציאל רוח וכד')

ביצוע עבודה טכנו-כלכלית לבחינת כדאיות ואפשרויות לביצוע פרויקטים אלו

הכנת תכנית ליישום אנרגיות מתחדשות כתלות באבני דרך כלכליות או בירוקרטיות (מחיר סף לכדאיות מבחינת עלות ומבחינת תמורה, מכסות ומגבלות בירוקרטיות במידה וקיימות

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

- א. אירועים בתחום איכות הסביבה (אירועים שלא עפ"י רישיון העסק) לרבות עבירות על תקנות מקורות אנרגיה. אנא התייחסו גם לאירועים מהותיים אשר התרחשו בשנה החולפת גם אם עדין קיימת התדיינות לגבי הכרזתם כאירוע חריג:  כן  לא
- ב. קנסות והליכים מנהליים:  כן  לא
- ג. תביעות פליליות שהסתיימו בהרשעה:  כן  לא
- ד. לא היו

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

79. היקף ההשקעה הכספית בשלוש השנים האחרונות בניהול סביבתי (לרבות ניהול אנרגיה חכם והתייעלות

באנרגיה): (ענף א' נקודה וחצי. ענף ב' נקודה אחת) \_\_\_\_\_ ש.

אנא פרטו מטרת ההשקעה: \_\_\_\_\_

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

נקודות)

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

• התייעלות באנרגיה

• בנייה חסכונית באנרגיה

- חדשנות סביבתית במוצרים
- השפעות סביבתיות בשרשרת אספקה
- צריכת מים
- הפחתה וטיפול בפסולת
- מעגל חיי מוצר
- כלכלה מעגלית
- מערך הפצה
- חינוך צרכנים לגבי אופן השימוש במוצר
- חינוך צרכנים לרבות עובדים לגבי חיסכון באנרגיה
- אריזות מוצר
- [מגוון ביולוגי. להרחבה בנושא, כלי עזר לדיווח וניהול: פרוטוקול הדיווח הישראלי למגוון ביולוגי בעסקים](#)
- טיפול בבעלי חיים
- בניה ירוקה
- אנרגיה מתחדשת
- צמצום טביעת רגל פחמנית
- הצלת מזון
- זיהום ים ונחלים
- אחר: \_\_\_\_\_
- אחר: \_\_\_\_\_

נושא א':

נושא ב':

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



82. ביצועים ויעדים סביבתיים ענף א': ביצועים אקלים ואיכות אויר, הפחתת פסולת, מים ושפכים (שאלה לענף

א בלבד. ניקוד עפ"י אנליזה סביבתית. עד 9 נקודות)

#### דיווח ביצועים אקלים ואיכות אויר

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

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות	נתון 2020	הערות
1	צריכת אנרגיה כוללת	קוט"ש/טשע"ן						
2א	צריכת אנרגיות מתחדשות	קוט"ש/טשע"ן						
2ב	צריכת אנרגיות חלופיות	קוט"ש/טשע"ן						
3	נסועה שנתית	בחר מרשימה נפתחת						
4	טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה	טון אקוויוולנטי CO2						
5	מזהם אוויר א	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
6	מזהם אוויר ב	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
7	מזהם אוויר ג	טון מזהם/ (ממוצע דיגומים) PPM						
פירוט מקורות אנרגיה עבור חברות המייצרות אנרגיה:								
8-א	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש/טשע"ן						
8-ב	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש/טשע"ן						
8-ג	ציין מקור אנרגיה (מזוט, גפ"מ וכו')	קוט"ש/טשע"ן						

83. כיצד נעשה החישוב ? (שאלת מידע)

- בסיוע גוף חיצוני מקצועי/ יועץ  
 באופן עצמאי  
 באמצעות תוכנה שהותאמה לחברה  
 אחר \_\_\_\_\_

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

- כן  
 לא

נא פרט לאיזה מנגנון?  CDP  המשרד להגנת הסביבה  אחר \_\_\_\_\_

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

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

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות	נתון 2020	הערות
1	סה"כ פסולת מסוכנת	טון פסולת						
2	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה להטמנה	טון פסולת						
3	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה למיחזור	טון פסולת						
4	סה"כ פסולת מסוכנת שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						
5	סה"כ פסולת מוצקה	טון פסולת						
6	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה להטמנה	טון פסולת						
7	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה למיחזור	טון פסולת						
8	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						

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

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

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות	נתון 2020	הערות
1	צריכת מים שפירים	מ"ק						
2	צריכת מים מושבים	מ"ק						
3	כמות שפכים מיוצרת	מ"ק						
4	מזהם שפכים א	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						
5	מזהם שפכים ב	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						
6	מזהם שפכים ג	עומס מזהם (טון לשנה) / ריכוז ממוצע (mg/L)						

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

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

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד שנקבע לשנת 2021	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות חלופיות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות חלופיות מתוך סך צריכת האנרגיה של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
פסולת	1	הפחתת כמות פסולת מוצקה להטמנה	% הפחתה בכמות פסולת מוצקה להטמנה				
	2	הפחתת כמות פסולת מסוכנת	% הפחתה בכמות פסולת מסוכנת				
	3	מיחזור פסולת מוצקה	הגדלת % פסולת מוצקה המועברת למיחזור				
	4	שימוש חוזר בפסולת מוצקה	הגדלת % שימוש חוזר בפסולת מוצקה				
	5	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
מים ושפכים	1	הפחתת צריכת המים	% הפחתה בצריכת המים הכוללת של החברה				
	2	הגברת שימוש בקולחין	% הגדלת החלק היחסי של מי קולחין מתוך כלל מקורות המים של החברה				
	3	צמצום כמות השפכים	% הפחתה בכמות השפכים המיוצרים בחברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				

## ביצועים ויעדים סביבתיים ענף ב'

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

(נקודות)

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

סעיף	נתון לדיווח	יחידות	נתון 2018	הערות	נתון 2019	הערות	נתון 2020	הערות
1	צריכת אנרגיה כוללת	קוט"ש						
2	צריכת אנרגיה מתחדשת בלבד	קוט"ש						
3	נסועה שנתית	ליטרים דלק / קילומטר						
4	טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה	טון אקוויולנטי CO2						
5	סה"כ פסולת מוצקה	טון פסולת						
6	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה להטמנה	טון פסולת						
7	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה למיחזור	טון פסולת						
8	סה"כ פסולת מוצקה שהועברה לשימוש חוזר	טון פסולת						
9	צריכת מים שפירים	מ"ק						

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

- בסיוע גוף חיצוני מקצועי/ יועץ
- באופן עצמאי
- באמצעות תוכנה שהותאמה לחברה
- אחר \_\_\_\_\_

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

כן

לא

נא פרט לאיזה מנגנון?  CDP  המשרד להגנת הסביבה  אחר \_\_\_\_\_

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

נקודות)

- שימוש באנרגיות חלופיות איננו כולל אנרגיה המיוצרת על ידי חברת החשמל (רק ייצור אנרגיה עצמי או רכישה מספק אנרגיה פרטי).

- במידה ואין יעד לסעיף מסוים ניתן להשאיר את התא ללא נתון.

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2021	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות מתחדשות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות מתחדשות של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
פסולת	1	הפחתת כמות פסולת מוצקה	% הפחתה בכמות פסולת מוצקה				
	2	מיחזור פסולת מוצקה	הגדלת % פסולת מוצקה המועברת למיחזור				
	3	שימוש חוזר בפסולת מוצקה	הגדלת % שימוש חוזר בפסולת מוצקה				
	4	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				
מים ושפכים	1	הפחתת צריכת המים	% הפחתה בצריכת המים הכוללת של החברה				

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2021	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
	2	יעדים לפי פרויקט	במידה וקיים יעד ספציפי המגולם בפרויקט מסוים, ושאינו נכלל ביעדים האחרים - ניתן לפרט כאן. יש לציין את פרטי הפרויקט בכלליות, שנת היעד ופוטנציאל ההפחתה				

### נספח לחברות בניה, וניהול נדל"ן

#### תקני בנייה ירוקה

92. האם הנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים מתוכנן על פי תקני בנייה ירוקה? אנא דווחו לגבי השנה חולפת

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

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

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

94. לכמה כוכבים מותעדים הנדל"ן למגורים בשנה החולפת?

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



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

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

#### חומרים ידידותיים לסביבה

96. האם קיים שימוש בחומרים ידידותיים לסביבה בנדל"ן למגורים/מסחר/משרדים (במבנים המותעדים

לתקנים ירוקים)?

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

## איכות סביבה – ענף ג'

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

- א. הוגדרו תחומי ההשפעה הסביבתית המרכזיים של החברה.  כן  לא (נקודה אחת)
- ב. פורסמה מדיניות סביבתית המשקפת בין השאר את תחומי ההשפעה המרכזיים לעיל.  כן  לא (נקודה אחת)
- ג. הוגדר בעל תפקיד הממונה על תחום איכות סביבה.  כן  לא (חצי נקודה)
- ד. קיימת מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית.  כן  לא (חצי נקודה)

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

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

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

נושא א':

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

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

הערות	נתון 2020	הערות	נתון 2019	הערות	נתון 2018	יחידות	נתון לדיווח
						קוט"ש	צריכת אנרגיה כוללת
						קוט"ש	צריכת אנרגיה מתחדשת בלבד
						ליטרים דלק	נסועה שנתית
						טון אקוויוולנטי CO2	טביעת רגל פחמנית לסה"כ פעילות החברה
						טון פסולת	סה"כ פסולת נייר
						יש לבחור טון פסולת או יחידות	סה"כ פסולת אלקטרונית
						טון פסולת	סה"כ פסולת נייר שהועברה למיחזור
						יש לבחור טון פסולת או יחידות	סה"כ פסולת אלקטרונית שהועברה למיחזור
						יש לבחור טון פסולת או יחידות	סה"כ פסולת אלקטרונית שהועברה לשימוש חוזר

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

כן

לא

(ב) נא פרט לאיזה מנגנון?

CDP

המשרד להגנת הסביבה

אחר \_\_\_\_\_

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

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

תחום	סעיף	פירוט	הערות	יעד לשנת 2021	יעד עתידי	שנת יעד	הערות
אנרגיה ואקלים	1	צמצום צריכת אנרגיה	% הפחתה בצריכת האנרגיה הכוללת של החברה				
	2	הגברת השימוש באנרגיות מתחדשות	% הגדלה בחלקן של אנרגיות מתחדשות מתוך סך צריכת האנרגיה של החברה				
	3	צמצום נסועה	% הפחתה בנסועה הכוללת של החברה				

הלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG): הקריטריונים בנושאי איכות סביבה נמצאים בהלימה ליעדים הבאים:

מספר 5 – השגת שוויון בין המינים וחיזוק נשים

יעד 6 – הבטחת זמינות וניהול בר קיימא של מים ותברואה לכול

יעד 7 – הבטחת גישה לאנרגיה ברת השגה, אמינה ובת קיימא

יעד 9 – בניית תשתיות עמידות, קידום תעשייה מכלילה ובת קיימא וטיפול חדשנות

יעד 11 – הפיכת הערים וההתיישבות האנושיות למכלילות, בטוחות, גמישות ובנות קיימא

יעד 12 – הבטחת צריכה ותבניות ייצור בנות קיימא

יעד 13 – נקיטת צעדים דחופים למאבק בשינוי האקלים וההשפעות שלו

יעד 15 – הגנה של מערכות אקולוגיות באדמה, שחזרון וקידום שימוש בר קיימא בהן, ניהול בר קיימא של יערות, מאבק נגד מדבור, עצירה והפיכה של הריסת קרקעות, עצירת האבדן של מגוון ביולוגי

## ח. ממשל תאגידי

102. האם החברה היא חברה ציבורית או ממשלתית? (שאלת מידע)
- כן  
 לא
- (חברה דואלית הנסחרת בארץ ובחו"ל – נא לסמן "ציבורית")
103. האם החברה מעוניינת למלא את פרק ממשל תאגידי? (חובה לחברות ציבוריות וממשלתיות)
- כן  
 לא
104. כמה חברים מכהנים בדירקטוריון החברה? \_\_\_\_\_
105. האם בחברה יש בעל דבוקת שליטה (כהגדרת המונח בחוק החברות)?
- כן  
 לא
106. כמה מהחברים בדירקטוריון הנם דירקטורים בלתי תלויים כהגדרתם בסעיף 1 לחוק החברות (או בתקנות בינלאומיות מקובלות אחרות)? (חברות בעלות דבוקת שליטה - 2 דירקטורים בלתי תלויים שמהווים לכל הפחות שלישי - נקודה אחת. פחות משליש אך 2 בלתי תלויים - חצי נקודה. חברות ללא דבוקת שליטה - 2 דירקטורים בלתי תלויים שמהווים לכל הפחות חצי - נקודה אחת. 2 דירקטורים בלתי תלויים שלא מהווים חצי מסך הדירקטוריון ומעלה - חצי נקודה) \* \_\_\_\_\_ (ספרות בלבד)
107. מהו מספר הנשים בדירקטוריון? ( 50% ומעלה - נקודה וחצי. 30-49% - נקודה אחת. 20-30% - חצי נקודה) \_\_\_\_\_ (ספרות בלבד)
108. הפרדה בין תפקידי הנהלה: (סימון שני סעיפים ומעלה - חצי נקודה)
- בתפקידי יו"ר הדירקטוריון ובתפקיד המנכ"ל מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה (כהגדרת המונח "קרוב" בחוק החברות)
- כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל החברה
- יו"ר הדירקטוריון עומד בדרישה לפיה הוא אינו ממלא תפקיד אחר בתאגיד או בתאגיד בשליטתו ו/או עוסק בתפקידי ניהול בהם, לרבות השתתפות כחבר בישיבות הנהלה
109. האם דירקטוריון החברה קבע מדיניות תגמול **לכלל נושאי המשרה** בחברה? (סימון שני סעיפים ומעלה - חצי נקודה)
- כן

לא

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

א. מדיניות ארוכת טווח לקידום מטרות החברה

ב. יצירת תמריצים המתחשבים במדיניות ניהול הסיכונים של החברה

ג. גודל החברה ואופי פעילותה

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

בראייה ארוכת טווח

110. האם קיימים קווים מנחים ביחס לתמהיל המצרפי של הדירקטוריון? (כישורים, עיסוק ישיר בתחומי הליבה

של החברה, השכלה וכו')

כן

לא

#### במידה והתשובה חיובית:

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

כן

לא

112. מהו מספר חברי הדירקטוריון אשר השכלתם, מומחיותם ו/או כישוריהם קשורים ישירות לתחומי הליבה

של החברה? (חצי נקודה למדווחים 50% ומעלה):

113. האם קיימים קווים מנחים לגבי מספר דירקטוריונים מכסימלי בהם חבר הדירקטור ו/או היקף עיסוקים

אחרים של הדירקטור? (חצי נקודה)

כן

לא

114. אפקטיביות דירקטוריון: אנה דווחו האם החברה הגדירה קווים מנחים בנושאים הבאים: (סימון 2 סעיפים

ומעלה - נקודה אחת. סימון סעיף אחד - חצי נקודה)

אחוז נוכחות מינימאלית של חברי הדירקטוריון בישיבות

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

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

מעקב אחר אחוז נוכחות ממוצע של חברי הדירקטוריון

אחר:

115. תהליך מינוי דירקטורים: אנא פרטו אילו מהפעולות הבאות מתבצעות בתהליך המינוי של דירקטורים

**חדשים:** (סימון סעיף אחד ומעלה - חצי נקודה)

- קיום דיון מקדים ביחס לתמהיל הכישורים הרצוי של חברי הדירקטוריון
- מינוי וועדת איתור לדירקטורים פוטנציאליים
- תהליך איתור מועמדים חיצוני
- קיום דיון בדבר התאמתו של הדירקטור לדירקטוריון וועדותיו

116. האם החברה קבעה מדיניות/נוהל להחלת כללי הממשל התאגידי של החברה גם לחברות הפרטיות

הנמצאות באחזקתה (לדוגמה, אופן בחירת חברי הדירקטוריון, אחוז דירקטורים בלתי תלויים, מדיניות

תגמול, עסקאות בעלי עניין וכו')? (חצי נקודה)

- כן
- לא
- לא רלוונטי

117. תכנית הכשרה שנתית לדירקטורים: אנא פרטו אילו מהפעולות הבאות ביצעה החברה כחלק מתהליכי

ההכשרה ושמירת כשירות חברי הדירקטוריון: (סימון שני סעיפים ומעלה - נקודה אחת. סימון סעיף אחד - חצי נקודה)

- קיום תכנית/תיק קליטת דירקטור ובו מפורטים תהליכי הלמידה אודות החברה (כגון פגישות עם הסמנכ"לים וגורמי המקצוע בחברה, סקירה ממזכיר/ החברה/יועץ משפטי, סקירה מיו"ר/מנכ"ל על ענייני החברה וכו')
- קביעת תכנית הדרכה שנתית מקצועית לחברי הדירקטוריון
- קיום הדרכות בנושאי ממשל תאגידי
- קיום הדרכות בנושאי ניהול סיכונים
- קיום יום עיון מקצועי אחד או יותר בשנה החולפת בנושאים מקצועיים

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

- כן
- לא

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

- כן
- לא

120. מערך ביקורת: (שאלת מידע)

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

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

□ פנימית: \_\_\_\_\_%

□ חיצונית: \_\_\_\_\_%



## ט. ניהול ודיווח חברתי סביבתי

121. אנא סמנו כיצד החברה מבטיחה כי תחום האחריות התאגידית ישולב בהחלטות האסטרטגיות והניהול

השוטף? (סימון ארבעה סעיפים ומעלה - חצי נקודה)

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

122. האם התאגיד מפרסם דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור? (סימון "כן" - נקודה וחצי. סימון "בתהליך

הכנה" - נקודה אחת. סימון "תמצית דיווח" - חצי נקודה)

- כן
- בתהליך הכנה
- תמצית דיווח מועלה יפורסם באתר החברה
- לא

**לתשומת לבכם**, דו"ח שפורסם לפני שנת 2019 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב לפיה היא

נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2021 ולפחות 50% ממנו הוכן ובנוסף תספק גם את עיקרי

טיוטת הדו"ח - רשאית לקבל ניקוד חלקי בסעיף זה.

נשלחה הצהרה ל- [derug@maala.org.il](mailto:derug@maala.org.il).

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

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

## י. פרק מידע | תרומה לבניית חוסן על רקע משבר הקורונה

סוגית החוסן קיבלה משנה תוקף כצורך חברתי לאומי על רקע משבר הקורונה המתמשך. חברות רבות אשר השקיעו מאמצים בבניית חוסן של עובדים, ספקים, לקוחות ושותפים בקהילה, תרמו בכך גם לבניית חוסן חברתי ברמה הלאומית. זוהי המחשה של השפעה משמעותית של המגזר העסקי הנוצרת מצירוף פעולות שונות ונפרדות המכוונות להשגת למטרה משותפת.

הפרק שלהלן מבקש למפות את מגוון הפעולות שבצעו חברות והשפעתן על בניית חוסן.

מילוי הפרק ע"י החברות יאפשר:

1. לשקף את התרומה המצרפית של החברות המדורגות לחוסן האישי, הארגוני, הקהילתי והחברתי-לאומי על רקע המשבר.
2. שיתוף במגוון הרב של הצעדים והמענים אשר הוצעו במהלך המשבר.
3. הכנה לשילוב קבוע בדירוג של נושאים שהוצאו/הוטמעו בתקופה זו ועשויים להיות בעלי השפעה מתמשכת על בניית חוסן.

### הפרק בנוי סביב 4 צירים של תרומה של עסק לבניית חוסן:

- **תרומה לבניית חוסן של עובדים ובני משפחותיהם:** ביטחון ואופק תעסוקתי; צמצום שחיקה אשר הורגשה יותר בשל טשטוש הגבולות בין העבודה לבית; והשקעה בתחושת המחבורות – ENGAGEMNET - לערכי הארגון ומשימותיו ולמנהלים ולחברים לעבודה.
- **תרומה לבניית חוסן של ספקים לאורך השרשרת:** הקדמת תשלומים, תמיכה לוגיסטית, חיזוק יכולות טכנולוגיות וכו'.
- **תרומה לבניית חוסן של שותפים קהילתיים:** תמיכה וסיוע לקהילות המושפעות מפעילות החברה והמשך פעילות במסגרת שיתופי הפעולה החברתיים הקיימים.
- **תרומה לבניית חוסן של לקוחות וצרכנים:** המשך אספקה סדירה של שירותים ומוצרים, הבטחת מענים לאוכלוסיות עם צרכים שונים, סיוע מוגבר ליכולת השימוש באמצעים דיגיטליים וההשפעה על האווירה הציבורית באמצעות הנוכחות השיווקית והתקשורתית.

פירוט הפעולות בכל אחד מהצירים נוצר בהתבסס על מפגשי הלמידה שנערכו בתקופות הקורונה, מגזין דיגיטלי שפירט על המענים של חברות בתקופת הגל הראשון, והשיחות עם מנהלות ומנהלים בערוץ מעלה VOD.

**כללי**

124. האם החברה פועלת כעסק חיוני?

כן

לא

125. איזה אחוז מעובדי החברה נדרש לעבודה ממתקני החברה ו/או נקודות מכירה/שירות: \_\_\_\_\_

126. האם החברה כפופה להנחיות מטה גלובאלי?

כן

לא

127. במידה וכן, האם החברה פיתחה מענים ישראליים ייחודיים/עצמאיים מעבר להנחיות המטה הגלובאלי?

כן

לא

אנא פרטו: \_\_\_\_\_

**בניית חוסן עובדים**

128. בניית חוסן עובדים: **בטחון ואופק תעסוקתיים**, שמירה על בריאות העובדים בתקופת המשבר. אנא

סמנו את כל הסעיפים הרלוונטיים.

תמיכה בתשתית אינטרנט

מתן ציוד IT ומשרד ביתי לעבודה מהבית

הסעות למקום העבודה (כתחליף לתחבורה ציבורית)

המשך העסקה של כלל העובדים בשכר מלא

ניתוב עובדים ללא תעסוקה לתפקידים שונים בתוך הארגון

התאמות במבנה השכר בחברה על מנת לצמצם הוצאת עובדים לחל"ת / פיטורים

התחשבות בשיקולים אישיים, כלכליים ונוספים טרם הוצאת עובדים לחל"ת

שימוש בימי חופשה בתשלום כאשר חלקם על חשבון המעסיק

הוצאה לחל"ת לתקופה מוגבלת בזמן

גמישות תעסוקתית מוגברת בהתאם לצרכים שונים של עובדים

סיוע כלכלי לעובדים בהתאם לצורך

הרחבת מגוון התפקידים בהם ניתן לעבוד מהבית

המשך הכשרות שוטפות בפורמטים מותאמים להנחיות הבריאות

הכשרות לעבודה מרחוק (אוריינות דיגיטליות)

פיתוח ערוצי התנדבות התורמים לפיתוח כישורי העובדים המתנדבים

אחר: \_\_\_\_\_

129. בניית חוסן עובדים: **צמצום שחיקה**. אנא סמנו את כל הסעיפים הרלוונטיים:

- הצעת קורסים וירטואליים שונים (בריאות, פנאי, כושר, וכו')
- סיוע בתשלומי בייביסיטר לילדי עובדים ו/או מטפלים בהורים קשישים הנמצאים בבידוד
- שירותי ארגונומיה ו-IT עד לבית (אספקת מסכי מחשב, עכברים ארגונומיים, כיסאות משרד - לצורך עבודה מהבית)
- הקמת מוקדי שירות טלפוניים לעובדים: רפואי, נפשי, נושאי שכר ועבודה, אישורי נסיעה/עבודה ועוד
- הסדרי הסעדה גם בעבודה מהבית (כדוגמת המשך שימוש ב"תן ביס" או "סיבוס" וכו')
- הקצאת זמנים ייעודיים לשמירת קשר בינאישי ו"שיחות מסדרון"
- הגדרת שעות/ימי למידה משותפים
- מרחבי שיח המאפשרים שיח חופשי על הקשיים והחששות וכו'
- אחר: \_\_\_\_\_

130. בניית חוסן עובדים: **שמירה על קשר, מעורבות ומחויבות (Engagement)** אנא סמנו את כל

הסעיפים הרלוונטיים:

- פעולות הוקרה לעובדים בתקופה זו
- דאגה לעובדים בבידוד- חבילות לשבת, שיחות, אספקה של מזון, תרופות וכו'
- דגש מיוחד על עובדי השטח (כגון משלוח חבילות אישיות שבועיות, ביקור מנהלים שוטף ועוד)
- הטבות הרווחה - "עד הבית"
- אפשרויות התנדבות לעובדים לסיוע לקהילה במצב חירום
- מתן אפשרות למשפחות העובדים להתנדב
- פעילות מובנית עם גמלאי החברה
- תקשור שוטף של הפעולות והסיוע לקהילה
- שיתוף עובדים בקבלת החלטות על דפוסי העבודה
- תמיכה בפיתוח תעסוקה וקריירה של בן/בת זוג (סיוע בחיפוש עבודה, הכוון תעסוקתי, מינוף/פרסום עיסוקים של בני משפחה עצמאיים וכו')
- תוכניות ופעולות ייעודיות לחיזוק תחושת משמעות בעבודה וחיבור לערכי החברה
- ניהול מוגבר של שקיפות במידע
- אחר: \_\_\_\_\_

### **בניית חוסן של ספקים**

131. בניית חוסן של ספקים. אנא סמנו את כל הסעיפים הרלוונטיים:

- הקדמה וגמישות בתשלומים
- תמיכה לוגיסטית נקודתית
- עזרה מול רגולטורים בהשגת אישורי חיוניות כדי לאפשר עבודה בתקופה זו
- הנגשת מידע לעובדי הספקים על בסיס המידע המתוקשר לעובדי החברה

- המשך העסקת יועצים חיצוניים בהתאם לחוזה ללא שינוי
- המשך תעסוקה של עובדי קבלן קבועים
- הלוואות לספקים שהינם עסקים קטנים
- העברת תשלומים בגין שירותים עתידיים
- מתן עדיפות לרכש מקומי ו/או "כחול לבן"
- מתן עדיפות לעסקים בבעלות אוכלוסיות מגוונות
- דיאלוג מוגבר וחיזוק מסר של שותפות הדדית עם ספקים
- תמיכה מקצועית / מנטורינג לספקים אשר נזקקו לכך על ידי מנהלים בחברה
- ניהול מוגבר של שקיפות במידע
- שיתוף בתשתיות לוגיסטיות
- תמיכה/תוכניות ייעודיות לחיזוק יכולות דיגיטליות וטכנולוגיות
- תכניות האצה למיזמים/פיתוחים עסקיים חדשים
- תכנון מחודש של מכרזי רכש כך שיאפשרו כניסת ספקים קטנים/מגוונים יותר
- תמיכה בתהליכי התעדה המאפשרים פניה ללקוחות גדולים נוספים

### **בניית חוסן של שותפים בקהילה**

132. בניית חוסן של שותפים בקהילה. אנא סמנו את כל הסעיפים הרלוונטיים:
- הגדלת תקציב התרומות
  - תיעודף מחודש של תקציב התרומות הקיים
  - הקטנת תקציב התרומות בהתאם לירידה בפעילות העסקית והרווח החזוי
  - המשך התמיכה בארגונים השותפים בימי שגרה
  - הצטרפות ליוזמות חדשות/רוחביות על רקע המשבר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
  - פיתוח אפשרות להתנדבות וירטואלית/מרחוק
  - פיתוח יוזמות ותחומי התנדבות חדשים לבניית יכולות התמודדות עם המשבר. אנא פרטו: \_\_\_\_\_
  - העמדת שירותים ותשתיות עסקיות לטובת סיוע חד פעמי לקהילה (כגון: מוקדי שירות ומכירות טלפוניים)
  - העמדת שירותים ותשתיות עסקיות לטובת סיוע מתמשך/שיטתי לקהילה
  - עידוד תרומה של הציבור הרחב על ידי קמפיין מציג וקידום שיווקי
  - ניהול מוגבר של שקיפות מול שותפים בקהילה
  - העמדת תשתית ארגונית ליצירת מנגנון תרומות חד פעמי
  - העמדת תשתית שיווקית ליצירת מנגנון תרומות מתמשך/שיטתי
  - תמיכה בתשתיות להתמודדות עם קורונה (כגון מחקר ביג-דאטה) וצוותי חשיבה לפתרונות טכנולוגיים
  - הכשרת עובדים למילוי תפקידי מפתח בהתנדבות בארגונים חברתיים
  - תכניות השאלת עובדים לארגונים חברתיים

- רכישת תכניות הדרכה ורווחה מארגונים חברתיים בעלי תוכן רלוונטי
- אחר: \_\_\_\_\_

### **בניית חוסן של לקוחות וצרכנים**

133. בניית חוסן של לקוחות וצרכנים. אנא סמנו את כל הסעיפים הרלוונטים:

- דחיית תשלומים
- התאמת אופן השירות והמשך אספקה סדירה בהתאם להנחיות
- הדרכות דיגיטליות כדי לאפשר מתן שירותים באונליין
- פיתוח מענים מיוחדים בהתאם למאפייני אוכלוסיות כגון על רקע גיוון, אוכלוסיות בסיכון ועוד
- דיאלוג מוגבר עם לקוחות ובירור צרכים משתנים
- טיפול מוגבר בשמירה על פרטיות ואבטחת מידע
- פיתוח/השקת מוצרים ושירותים חדשים בעלי ערך חברתי / סביבתי
- שקיפות מוגברת בשירות ובמוצרים
- חינוך לצריכה נבונה על רקע המשבר
- 'טיוב' מוצרים ושירותים על מנת לצמצם הדרה של אוכלוסיות שונות
- קמפיינים שיווקיים לחיזוק סולידריות וחוסן חברתי בתקופת המשבר
- תכניות מתמשכות להשפעה חברתית/סביבתית של החברה באמצעות קמפיינים שיווקיים ונוכחות תקשורתית
- אחר: \_\_\_\_\_

## יא. פרק בהרצה | ניהול ההגעה של עובדים אל וממקום העבודה

העומס הגובר בכבישים מהווה מכשול מהותי לצמיחה במשק ופוגע בפרייון ובאיכות החיים של עובדים ומעסיקים כאחד. משבר הקורונה החמיר עוד יותר את המצב על רקע הירידה בשימוש בתחבורה הציבורית, ההגבלות והחששות על רקע בריאותי, אשר גם הביאו למעורבות גבוהה יותר של מעסיקים בניהול ההגעה לעבודה. תקופה זו חידדה את ההבנה שהפתרון לא יגיע רק מפיתוחים תשתיתיים וכי למעסיקים מקום מרכזי ביכולת להשפיע על תרבות ההגעה אל וממקום העבודה.

פרק זה, נבנה על בסיס פרקטיקה קיימת בחברות ובשיתוף פעולה עם חברת נתיבי איילון המקדמת מהלך כולל, המושתת על התפיסה כי למעסיקים יש תפקיד ויכולת השפעה קריטיים על אימוץ פרקטיקות חדשות. בהתאמה, הפרק כולל פעולות ותהליכים ניהוליים אשר מאפשרים אימוץ ויישום בחברות.

### תהליכים ניהוליים בחברה:

134. האם החברה מינתה מתאם פתרונות תחבורה מתקדמים – אדם אשר אחראי בין היתר על כלל דרכי ההגעה והיציאה של עובדים מהעבודה כולל היסעים, תחבורה ציבורית, מוניות, ושלל פתרונות אלטרנטיביים אחרים מלבד צי הרכבים של החברה?

כן

לא

135. במידה וכן, האם זהו תפקידו היחיד? או בנוסף לתפקידו השוטף?

כן

לא

136. האם התבצע תהליך מיפוי של הצרכים והמאפיינים התחבורתיים של העובדים?

כן

לא

137. במידה וכן, האם תהליך המיפוי כלל התייחסות ל:

מאפיינים אישיים של העובד (לדוג' מין, גיל, מקום מגורים, מצב משפחתי וכו')

מאפייני העבודה של העובד (לדוג' קשיחות שעות עבודה, סגנון עבודה, שעות עבודה וכו')

היקף הנסיעות במהלך היממה (לדוג' בין סניפים)

סוג מקום העבודה (מטה, סניף, מפעל וכו')

אחר

לא רלוונטי

138. האם מתבצע שיתוף פעולה בתחום תחבורת עובדים עם אחד מהגורמים הבאים:

רשויות עירוניות



- ספקי תחבורה  
 חברות אחרות במתחם/אזור  
 אחר  
 לא רלוונטי

**פעולות ישירות בנושא:**

אנא סמנו אילו מפתרונות התחבורה הבאים קיימים בחברה, ומה אחוז השימוש הממוצע בהם מתוך כלל עובדי החברה?

שם הפתרון	האם מתבצע? (כן/לא)	אחוז השימוש מכלל עובדי החברה?
<b>אמצעים תחבורתיים שהוצעו לעובדים</b>		
שאטלים ממקומות מרכזיים לעבודה ומהעבודה		
הסעות ישירות מבית העובד		
אפליקציה ייעודית לניהול הסעות העובדים		
תשלום ישיר על תחבורה ציבורית (כגון הטענת רב קו לרכבת, אוטובוס)		
שימוש במנוי תחבורה ציבורית שיתופית (כגון: בابل דן, Gett together)		
עידוד תחבורה לא ממונעת (הליכה/ריצה/אופניים/קורקינט) כולל הסדרת מתקני חנייה ומקלחות		
שימוש במוניות משותפות לכמה עובדים		
הקצאת רכב חירום לעובדים המגיעים בחלופות לרכב הפרטי		
שימוש במנויי רכב שיתופי (כגון אוטו-תל וקאר-טו-גו)		
שימוש במנויי נסיעה שיתופית (כגון וויז קארפול)		
פלטפורמת נסיעה שיתופית פנימית (פלטפורמה פנים ארגונית לשיתוף נסיעות)		
<b>שינוי דפוס העבודה לצורך הפחתת הנסיעה והפקקים (לפחות יום בשבוע)</b>		
קיצור שעות העבודה ויציאה לפני שעות העומס		
הזזת זמן ההגעה לעבודה לזמנים בהם העומס בכבישים נמוך		
שינוי ימי העבודה כגון עבודה בימי שישי במקום ראשון		
עבודה מהבית		
עבודה במרכזים משותפים		
<b>עידוד אי שימוש ברכב</b>		
מתן אפשרות לפדיון חניה		
מתן אפשרות לתשלום שכר במקום הצמדת רכב לזכאים		

		השתתפות בהוצאות העובד בשימוש בחלופות לרכב הפרטי (מלאה או חלקית)
--	--	---

### נתוני רקע:

139. כמה כלי רכב צמודים, אישיים, שאינם תפעוליים, החברה מחזיקה עבור עובדיה ביחס לכמות העובדים? \_\_\_\_\_

140. כמה חניות החברה שוכרת עבור עובדיה ביחס לכמות העובדים? \_\_\_\_\_

### מילון מושגים לנושא תחבורה:

- קשיחות שעות עבודה – האם אופי העבודה הוא שעות קבועות כגון עבודה במשמרות, או שעות גמישות אשר מאפשרות הגעה ויציאה לפי שיקולי העובד, הגעה בימים מסוימים וכו'
- סגנון עבודה – האם אופי העבודה מאפשר עבודה מרוחק כגון עבודה משרדית, או עבודה הדורשת נוכחות פיזית לביצוע פעילות ידנית וכו'
- שאטלים ממקומות מרכזיים לעבודה ומהעבודה – שירות הסעות אשר מספק המעסיק לעובדיו, ממקומות מרכזיים כגון מרכזי ערים, תחנות רכבת, תחנות מרכזיות וכו' בשעות קבועות, בהגעה וביציאה מהעבודה
- אפליקציה ייעודית לניהול הסעות העובדים – אפליקציה אשר מאפשרת לעובד להירשם להסעות לעבודה לפי נוחיותו והשעות המתאימות לו
- תשלום ישיר על תחבורה ציבורית – המעסיק משלם ישירות על טעינת הרב קו או לחלופין משלם לעובד בהצגת הוכחה על תשלום לתחבורה ציבורית
- שימוש במנוי תחבורה ציבורית שיתופית – המעסיק משלם או מסבסד לעובד תשלום על שימוש בשירות תח"צ שיתופי כגון Bubble Dan או Gett together אשר מאפשרים למעסיקים/יחידים לעלות למיניבוסים שיתופיים לפי ביקוש דינמי או הזמנת מקום מראש
- שימוש במוניות משותפות לכמה עובדים – המעסיק משלם על מונית אחת אשר מסיעה כמה עובדים לאותו יעד/כמה יעדים שונים
- הקצאת רכב חירום לעובדים המגיעים בחלופות לרכב הפרטי – המעסיק מחזיק רכב חירום קבוע שמאפשר לעובדים אשר מוכיחים כי אינם מגיעים עם רכב פרטי ולעשות בו שימוש במקרה חירום
- שימוש במנוי רכב שיתופי – רכישת מנוי חברה/סבסוד השתתפות עובד לרכבים שיתופיים אשר ניתנים להזמנה בפריסה רחבה לכל יעד
- שימוש במנוי נסיעה שיתופית חיצונית – רכישת מנוי חברה/סבסוד השתתפות עובד באפליקציות קארפול למיניהן, המאפשרות הצטרפות בתשלום לנסיעה של נהג אחר
- פלטפורמת נסיעה שיתופית פנימית – פלטפורמה/מאגר נהגים ונוסעים באותו מקום עבודה אשר יכולים לתאם ביניהם נסיעות משותפות

- קיצור שעות העבודה ויציאה לפני שעות העומס – מתן אפשרות ליציאה מוקדמת לפני שעות העומס (16:00-18:00) מהעבודה כדי לחסוך עמידה בפקקים, והשלמת העבודה מהבית או באמצעות הארכת יום עבודה אחר
- הזזת זמן ההגעה לעבודה לזמנים בהם העומס בכבישים נמוך – מתן אפשרות להגעה מוקדמת (05:00-07:00) או מאוחרת (10:00-12:00) לעבודה כדי לחסוך עמידה בפקקים
- עבודה במרכזים משותפים – מתן אפשרות ותשלום/סבסוד עבודה בחללי עבודה משותפים לעובדים כגון WeWork
- מתן אפשרות לפדיון חניה – מתן אפשרות לזכאים לחניה לקבל תשלום שווה ערך לחניה בתמורה ליותר על הזכאות לחניה

## י.ב. פרק בהרצה | הגברת בטיחות בבנייה ובתעשייה

נושא הבטיחות תופס מקום בולט בשיח הציבורי והניהולי בשנים האחרונות במאמץ להגביר את רמת הבטיחות ולצמצם את מספר התאונות והנפגעים. פרק הבטיחות החדש בדירוג מעלה משתלב במאמץ רחב זה ומתמקד בחברות בניה ותעשייה. על פי התפיסה המנחה את הדירוג של אימוץ סטנדרטים "מעבר לחוק" ושיתוף בפעולות, תהליכים וכלים מתקדמים אשר קיימים בשטח, הפרק מתמקד בנושאים כגון תרבות בטיחות, תהליכי ניהול בטיחות, שיתוף ומעורבות עובדים, הדרכות וכו'. בכל אחד מנושאים אלו, מוצעים תהליכים אשר עשויים לתרום להעלאת רמת הבטיחות.

הפרק פותח במסגרת מהלך משותף של מעלה וקרן מנוף של קרנות הביטוח הלאומי תוך היוועצות נרחבת עם מנהלי בטיחות מובילים במגוון חברות, מומחים ויועצים בתחום, ארגוני גג וארגוני חברה אזרחית.

בדירוג 2021 פרק הבטיחות מופיע כפרק בהרצה, ללא ניקוד, במטרה לתקף את הנושאים והפעולות הנכללים בו באופן אשר גם יסייע בבניית מתווה הניקוד בשנים הבאות.

**תודתנו נתונה לחברי הוועדה אשר סייעו בגיבוש הפרק ולכל מי ששיתף בידע, העיר ותרם במהלך העבודה.**

חברי הוועדה: יו"ר - **עו"ד ארנה לין**; **שגב קיים** - מנהל קרן מנוף של קרנות הביטוח הלאומי, **מיקי וינלקר** - ראש מנהל הנדסת בטיחות, המוסד לבטיחות וגהות; **שי בירן** - מנכ"ל הקרן לפיתוח ועידוד ענף הבניה; **נלסון לוי** - מנהל חירום ובטיחות, רפאל; **יובל נחמני** - עוזר מקצועי מנכ"ל, סולל בונה; **דניאל ברססט** - מטה הבטיחות התאחדות בוני הארץ; **מיכל וקסמן חילי** - ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים, **ארז מימון** - מנהל מחלקת ביקורת בטיחות ובריאות תעסוקתית, פאהן קנה; **ד"ר נילי בורוכוב גרינברג** - בריאות תעסוקתית-סביבתית, **עו"ד אדר גרייבסקי** - מרכזת תחום בטיחות, קו לעובד

## תהליכי ניהול

141. האם נקבעה מדיניות בטיחות כוללת לחברה שאושרה בהנהלת החברה והדירקטוריון?

כן

לא

142. באיזו שנה עודכנה לאחרונה מדיניות הבטיחות, לרבות בחינת העדכניות והרלוונטיות לפעילות העסקית

ומצב הבטיחות בחברה? \_\_\_\_\_

143. האם הוגדר בעל תפקיד ייעודי לניהול נושאי הבטיחות בחברה?

כן

לא

144. למי כפוף/מדווח מנהל/ממונה הבטיחות והגהות?

מנכ"ל החברה

אחד מחברי ההנהלה הבכירה

מנהלים שונים בארגון

דירקטוריון החברה

אחר: \_\_\_\_\_

145. האם הוגדרו פעולות ותחומי אחריות לכלל מנהלי היחידות והאתרים, ולחברי ההנהלה בחברה, במטרה

להגביר את רמת הבטיחות בפעילות החברה?

כן

לא

אנא פרטו: \_\_\_\_\_

146. האם קיימת מערכת ניהול ליישום מדיניות הבטיחות של החברה?

כן

לא

147. אנא סמנו ופרטו (במידת הצורך) אילו תקנים וולונטאריים אימצה החברה:

ת"י ISO 45001

מערכת פנימית של החברה: \_\_\_\_\_

אחר: \_\_\_\_\_

148. האם מתבצע ניהול סיכונים בכלל פעילות החברה והפעילות לגבי אזורי ותחומי סיכון?

כן

לא

**במידה וכן, אנא סמנו באילו תחומים :**

שימוש במכשור וציוד מכני ומכונות

עבודה בגובה

החלקות

חשיפה לחומרים מסוכנים

חשיפה לרעש

תאונות בכלי רכב תפעוליים

חשיפה לטמפרטורות קיצוניות

חשיפה לווירוסים, מיקרובים וחומרים מדבקים אחרים

הרמת משקלים כבדים

ניטור פציעות חוזרות / מפגעים חוזרים

פיצוץ ו/או התפרצות שריפה

שימוש בחומרי נפץ

התחשמלות

טיפול בפסולת מסוכנת

נפילת חפצים

אחר: \_\_\_\_\_

149. באיזו תדירות ניהול הסיכונים עובר עדכון/תיקוף?

באופן שוטף, ולכל הפחות אחת לשנה

אחת לשנתיים

אחת לחמש שנים

אחר: \_\_\_\_\_

150. האם ניהול הסיכונים כלל היוועצות עם עובדי החברה בהתאם לסיכונים השונים?

כן

לא

151. האם ניהול הסיכונים כלל היוועצות עם קבלני המשנה והספקים בהתאם לסיכונים ואתרי הפעילות?

כן

לא

152. האם מבוצע ניהול סיכוני בטיחות כחלק מובנה מפתיחת יחידות/אתרים/תהליכי ייצור/רכישת

חומרים/כלים/ציוד חדשים?

כן

לא

153. האם מוגדר בחברה תקציב בטיחות שנתי ?

כן

לא

154. אנא פרטו כיצד נקבע התקציב:

כאחוז מסוים ממחזור הפעילות של החברה. אנא פרטו: \_\_\_\_\_

סכום שנקבע ללא קשר לפעילות החברה

הגדרת תקציב בטיחות כאחוז מכל פרויקט חדש בחברה

אחר: \_\_\_\_\_

155. האם נקבעו יעדי בטיחות פרואקטיביים?

כן

לא

156. אנא פרטו כיצד היעדים תורמים לקידום הבטיחות וכיצד נקבעו. לרבות ביחס לפעילות וביצועי

החברה בשנים האחרונות (ניתן לדווח יותר מסעיף אחד):

נקבעו יעדי בטיחות למנהלי החברה. אנא פרטו יעדים מרכזיים וכיצד נקבעו: \_\_\_\_\_

נקבעו יעדי בטיחות לקבלני המשנה/ספקים שעובדים באתרי החברה. אנא פרטו יעדים

מרכזיים וכיצד נקבעו: \_\_\_\_\_

נקבעו יעדי בטיחות לעובדי החברה. אנא פרטו יעדים מרכזיים וכיצד נקבעו: \_\_\_\_\_

נקבעו יעדים ליחידות/אתרי החברה השונים. אנא פרטו יעדים מרכזיים וכיצד נקבעו: \_\_\_\_\_

157. האם קיימת בארגון תכנית אכיפה פנימית בתחום הבטיחות (כדוגמת תכנית בקרה של

הדירקטוריון/הנהלה בכירה)?

כן

לא

158. האם חבילות התגמול למנהלי החברה כוללות רכיבים המתייחסים לעמידה ביעדי הבטיחות?

כן

לא

159. האם קיימים תמריצים לעובדים ומנהלים להגברת רמת הבטיחות ולקידום פעילות מקדמת בטיחות (כגון

הגשת הצעות לשיפור תהליכים וכלי עבודה, יוזמות מקדמות בטיחות ואחוז היישום שלהן, דיווח אירועי

כמעט ונפגע, מספר סיורי שטח ועוד)?

כן

לא

אנא פרטו: \_\_\_\_\_

160. האם קיימים תמריצים לקבלני משנה וספקי החברה להגברת רמת הבטיחות ולקידום פעילות מקדמת

בטיחות (כגון הגשת הצעות לשיפור תהליכים וכלי עבודה, יוזמות מקדמות בטיחות ואחוז היישום שלהן,

דיווח אירועי כמעט ונפגע, מספר סיורי שטח ועוד)?

כן

לא

אנא פרטו: \_\_\_\_\_

161. **חברות בניה בלבד:** האם החברה משתתפת/הוסמכה במסגרת תכנית "כוכבי הבטיחות של התאחדות

בוני הארץ"?

כן

לא

### תרבות הבטיחות בחברה

162. האם קיימת תכנית הדרכה שנתי/תקופתית לנושאי הבטיחות בחברה, ואשר מתייחסת לניהול

הסיכונים בחברה, מדיניות הבטיחות וכו', ואשר כוללת את כלל עובדי החברה הרלוונטיים וכלל עובדי

קבלני המשנה/ספקים הרלוונטיים?

כן

לא



163. היקף הכיסוי של תכנית ההדרכה לבטיחות: אנא פרטו את אחוזי הכיסוי של תכנית ההדרכה בהתאם:

אחוז שעברו הדרכות בשנה החולפת			
מספר ההדרכות בשנה	1-2	3-6	מעל 6
עובדים	%	%	%
ספקים וקבלני משנה (יש לדווח על אחוז עובדי הספקים וקבלני משנה באתרי החברה שעברו הדרכה מטעם/בידיעת החברה)	%	%	%

164. באילו אמצעים ושיטות נעשה שימוש בביצוע הדרכות הבטיחות? \_\_\_\_\_

165. כמה שעות הדרכת בטיחות עוברים עובדי החברה בשנה (בממוצע)? \_\_\_\_\_

166. כמה שעות הדרכת בטיחות עוברים עובדי קבלני המשנה/ספקי החברה (בממוצע)? \_\_\_\_\_

167. מאפייני והתאמת ההדרכות: אנא פרטו אילו מבין הפעולות הבאות מתקיימות בחברה:

אחוז עובדי הספקים/קבלני משנה	אחוז עובדים	פעולה
		ימי הדרכה מרוכזים
		למידה והדרכה עצמית על ידי אפליקציות/סרטונים/לומדות/חוברות ועוד.
		חניכה והדרכה בשטח על ידי קולגה/חבר לעבודה
		חניכה והדרכה בשטח על ידי מנהל אתר ו/או מנהל עבודה
		פעילויות הדרכה באתר/יחידה (כדוגמת ניידת בטיחות)
		הדרכה עובד חדש/תפקיד חדש (מסך העובדים הרלוונטיים)

168. האם ההדרכות מבוצעות במגוון שפות בהתאם לשפות העובדים?

כן

לא

169. האם ההדרכות מותאמות לקבוצות עובדים שונות (לדוגמה גיל, רקע, וותק וכו') מבחינת תכנים, זמני

הדרכה, אופן העברת ההדרכה ועוד?

כן

לא

170. ההנהלה הבכירה בארגון (מנכ"ל, סמנכ"לים, ראש חטיבות) עוברים הדרכת עובד חדש בנושאי בטיחות

במהלך קליטתם לעבודה?

כן

לא

171. האם קיים תהליך להדרכה מותאמת לאור הסיכונים של עובד עם מוגבלות בלתי נראית (נפשי, שכלית

התפתחותית, אוטיזם)?

כן

לא

172. האם כל עובד חדש מקבל ביום הראשון לעבודתו הדרכה בכתב בדבר הסיכונים במקום העבודה בשפה

המובנת לו?

כן

לא

173. האם קיים תהליך חניכה והדרכה לעובד חדש עם כניסתו לתפקיד, אשר בסימומו מבוצע מבדק ידע

המאשר את כשירותו לעבודה למול הסיכונים?

כן

לא

174. קיים נוהל הדרכה על אירועי כמעט ונפגע וכל מנהל ועובד עוברים הדרכה זו?

כן

לא

175. האם החברה השתמשה בשנתיים האחרונות ו/או בוחנת שימוש בטכנולוגיות אשר עשויות להגביר את ניהול ורמת הבטיחות בחברה? אנא פרטו לגבי הטכנולוגיות, תחומי הכיסוי ואופן ההטמעה: \_\_\_\_\_

**שיתוף ומעורבות עובדים בהגברת הבטיחות**

176. האם קיים תהליך מובנה לשיתוף/מעורבות עובדים בהכנת/עדכון מסמך מדיניות הבטיחות של החברה?

- כן   
לא

177. האם קיים תהליך מובנה לשיתוף/מעורבות עובדים בוועדות בטיחות קבועות ו/או אד הוק?

- כן   
לא

178. האם קיים "קו חם" (או מנגנון אחר) להתראות בנושאי בטיחות המוגש לעובדי החברה ועובדי קבלני המשנה/ספקים?

- כן   
לא

179. האם ה"קו חם" פועל גם בשפות שונות בהתאם לשפות עובדי החברה/עובדי קבלני משנה?

- כן   
לא

180. האם נערכה בשנה האחרונה סקר/בדיקה בקרב עובדי החברה אשר בדקו בין היתר את עמדותיהם ביחס להיבטי בטיחות והקפדה על בטיחות בהתנהלות החברה?

- כן   
לא

181. במידה וכן, אנא פרטו לאילו נושאים מתייחס הסקר/בדיקה:

- תפיסות העובדים ביחס לרמת הבטיחות בחברה   
תפיסות העובדים ביחס לרמת הבטיחות באתר/יחידת העובד   
דוגמא אישית של מנהלים   
תרבות המעודדת ומאפשרת להעיר ולהתריע על סיכוני בטיחות   
רמת ההדרכה על בטיחות   
איזון בין השגת יעדים תפעוליים ועסקיים לבין הקפדה על בטיחות

- רמת ציוד מיגון אישי ואביזרים נוספים לשמירה על בטיחות שמספק מקום העבודה
- מקום העבודה מספק ציוד בתדירות הנדרשת ע"פ הוראות היצרן או בלאי טבעי
- רמת המודעות האישית לגבי הסיכונים הבטיחותיים
- אחר: \_\_\_\_\_

182. האם נערכה בשנה האחרונה סקר/בדיקה בקרב ספקי החברה/קבלני משנה אשר בדקו בין היתר את עמדותיהם ביחס להיבטי בטיחות והקפדה על בטיחות בהתנהלות החברה?

- כן
- לא

183. במידה וכן, אנא פרטו לאילו נושאים מתייחס הסקר/בדיקה:

- תפיסות ביחס לרמת הבטיחות בחברה
- תפיסות ביחס לרמת הבטיחות באתר/יחידות ספציפיים
- דוגמא אישית של מנהלים
- יכולת להעיר ולהתריע על סיכוני בטיחות
- רמת ההדרכה על בטיחות
- איזון בין השגת יעדים תפעוליים ועסקיים לבין הקפדה על בטיחות
- רמת ציוד מיגון אישי ואביזרים נוספים שמספק מקום העבודה לשמירה על בטיחות
- מקום העבודה מספק ציוד בתדירות הנדרשת ע"פ הוראות היצרן או בלאי טבעי
- אחר: \_\_\_\_\_

### אירועי בטיחות

184. אנא דווחו על מספר תאונות העבודה שהתרחשו בארבע השנים האחרונות (יש לדווח על כלל האירועים שהתרחשו בכל דרגות החומרה):

2020	2019	2018	2017	
				מספר תאונות
				מספר אתרים/מכונות/יחידות שהושבתו בעקבות תאונות עבודה

185. אנא דווחו על מספר העובדים שנפגעו בעקבות אירועים אלו (יש לדווח על עובדים שנפגעו/נפצעו בכל דרגות החומרה):

2020	2019	2018	2017	
				מספר נפגעים
				מספר פצועים
				קשה
				מספר הרוגים

186. היעדרויות בעקבות תאונות עבודה: אנא פרטו מספר ימי היעדרות שנתית של עובדי החברה בעקבות אירועי בטיחות:

2020	2019	2018	2017

187. מספר עובדי קבלני המשנה/ספקים שנפגעו כתוצאה מאירועים אלו? (יש לדווח על עובדים שנפגעו/נפצעו בכל דרגות החומרה):

2020	2019	2018	2017	
				מספר נפגעים
				מספר פצועים
				קשה
				מספר הרוגים

188. מספר אירועי "כמעט ונפגע":

2020	2019	2018	2017

189. צווי בטיחות וחקירות פליליות על חשד לעבירות בטיחות: אנא פרטו לגבי מספר ופרטי המקרים ב 4 השנים האחרונות:

2020	2019	2018	2017	
				צווי בטיחות
				חקירות פליליות

**תחקור:**

190. האם קיים נוהל תחקיר עבור כל אירוע בטיחות ו"כמעט ונפגע"

כן

לא

191. מיהם הגורמים המעורבים בביצוע התחקיר? אנא פרטו (ניתן לסמן יותר מסעיף אחד. יש לסמן רק את הגורמים הפעילים ולא כאלו שסיפקו רק מידע/נשאלו לצורך התחקיר):

- מנהלי בטיחות בדרגים שונים
- וועדת בטיחות משותפת להנהלה ועובדי החברה
- עובדים שהיו מעורבים באירוע / אירוע ה"כמעט ונפגע"
- וועדת בטיחות ללא השתתפות עובדים
- הנהלה בכירה
- מנהלי יחידות
- וועדת בטיחות בהשתתפות עובדי החברה
- חברות אחרות מהענף ובכלל, בביצוע ו/או שיתוף במסקנות ולקחים העולים מהתחקיר

192. ביצוע תחקירים וטיפול במפגעים/מוקדי סיכון בטיחותיים:

2020	2019	2018	2017	
				מספר תחקירים שהתבצעו
				מספר מפגעים בטיחותיים ומוקדי סיכון אשר טופלו בעקבות התחקירים

## י.ג. סיום והגשה

193. מהו מספר עובדי החברה נכון ל 31.12 : \_\_\_\_\_
194. מהו מספר העובדים המועסקים שלא באופן ישיר נכון ל 31.12 (במידה ורלוונטי): \_\_\_\_\_
195. האם לאחר מילוי השאלון בחברה נערכה בקרה חיצונית ע"י גורם מוסמך לבקרה ואשרור השאלון (ע"י יועץ אחריות תאגידית/רו"ח/ עו"ד וכו') לפני הגשה לחתימת מנכ"ל? (שאלת בונוס - חצי נקודה)
- כן
- לא
- מי הגורם? \_\_\_\_\_
196. האם מנכ"ל החברה מאשר באופן אישי את נכונותם של כל הפרטים המופיעים בשאלון זה?
- כן
- לא (לא ניתן להגיש שאלון זה ללא אישור מנכ"ל החברה)
197. שם המנכ"ל: \_\_\_\_\_
198. תאריך האישור: \_\_\_\_\_