





שם החברה:
דירוג 2014:

מדורגת משנת:
דירוג 2013:

קב' התייחסות:
ענף סביבתי:

ציון 2013	ציון 2014	מה נבדק?	תחום טיפול ומשקל יחסי באחוזים
		<ul style="list-style-type: none"> קוד אתי המותאם לפעילות החברה המפורסם לציבור התייחסות להיבטים אתיים במערכות היחסים עם עובדים, לקוחות וצרכנים תקשור פנימי המקיים שיחה שוטפת של היבטים אתיים בדיקת עמדות של עובדים, לקוחות וצרכנים ונציגי משקיעים ביחס להיבטים אתיים בהתנהלות החברה 	<p>היבטים אתיים בתהליכים עסקיים 15%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> עמידה בחוקי המגן לעובדים מדיניות איזון עבודה פנאי קידום בריאות עובדים הדרכות בנושא התארגנות עובדים 	<p>יחסי עבודה, בריאות ואיזון 9%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> הבטחת תנאיהם של עובדי קבלן כנדרש הכללת היבטים אתיים, איכות סביבה, כחול לבן, עסקים קטנים ועוד במדיניות הרכש בדיקת עמדות ספקים ביחס להיבטים אתיים בהתנהלות החברה 	<p>שרשרת אספקה 12%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> כמה עובדים חדשים נקלטו בשנה האחרונה, מקרב אוכלוסיות בתת העסוקה הנגשה לאנשים עם צרכים מיוחדים נשים בהנהלה ובדיקת הבדלי שכר בין נשים וגברים 	<p>גיוון והכלה (אוכלוסיות בתת העסוקה: ערבים, חרדים, אנשים עם מוגבלויות, יוצאי אתיופיה מבוגרים +45)</p> <p>9%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> תרומה בכסף/שווה כסף ביחס לרווח/מחזור בנוסף: הגדלת התרומה ביחס לשנה חולפת 	<p>תרומה לקהילה 10%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> התנדבות קבועה וחד פעמית של עובדים ומנהלים 	<p>מעורבות חברתית של עובדים 8%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> מערכת ניהול ליישום מדיניות סביבתית מעורבות עובדים בנושאי איכות סביבה 	<p>איכות סביבה² ניהול ואסטרטגיה 7% - 11.5%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> יעדים לצמצום פליטות מזהמים ביצועי הפחתת אנרגיה ביחס לשנים קודמות 	<p>אקלים ואויר 5.5% - 8%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> יעדים לצמצום פסולת, מים ושפכים ביצועים בהפחתת פסולת, מים ושפכים ביחס לשנים קודמות 	<p>הפחתת פסולת מים ושפכים 5.5% - 6%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> אחז דירקטורים בלתי תלויים/ עצמאיים מדיניות חגמול בכירים ותמהיל כישורים מצרפי בדירקטוריון 	<p>ממשל תאגידי 10%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> מחויבות הנהלה ודירקטוריון לאחריות תאגידית פרסום דוח אחריות תאגידי/קיימות 	<p>ניהול ודיווח 7%</p>

מפתח קידוד ציונים:

100 - 92.5	1
92.5 - 82.5	2
82.5 - 72.5	3
72.5 - 62.5	4
62.5 - 52.5	5
52.5 - 42.5	6
42.5 - 32.5	7
32.5 - 22.5	8
22.5 - 12.5	9
12.5 - 0	10

ציון מקודד

שותפים לדירוג

- S&P מעלות תמיכה במהלך הדירוג
- Greeneye אנליזה סביבתית
- הבורסה לניירות ערך חישוב מדד ת"א מעלה
- מקינזי המודל החישובי
- ארנסט אנד יאנג בקרה על הליך הדירוג

לצפייה בדוח האחריות התאגידית של החברה לחץ כאן

הנתונים המפורסמים בדוח זה הם ציונים מקודדים - פומביים של החברה. נתונים פנימיים ניתנים לכל חברה משתתפת בדוח מפורט המצביע על חזקת ופער יעדים לטיפול. לשאלות הדירוג המלא

1 ציון מקודד: הציון המדויק של החברה מקודד לניקוד אבסולוטי בסקאלה של 1-10

2 הניקוד בפרקי איכות סביבה מותאם לאופי הפעילות של החברה

השוואה בין חברות

חיפוש לפי חברה

חיפוש לפי סקטור



תשתיות, אנרגיה
ותחבורה



בנקאות, השקעות
וביטוח



כימיה ופרמצבטיקה



שירותים, מלונאות וייעוץ



נדל"ן



תוכנה ותקשורת



ביטחון תעשייה וחקלאות



מזון, מוצרי צריכה
וקמעונאות



סמיקונדקטור ושבבים
ואלקטרוניקה

מה נבדק בתהליך עדכון הקריטריונים לדירוג מעלה 2014-2015:

- "הצרכן הישראלי החדש" שמחפש: שקיפות, הוגנות ואמינות
- חקיקה ותקינה עדכניות שקיבעו סטנדרטים וולונטאריים שהיו בדירוג
- נהלים אשר התקבעו כסף מקובל ברוב החברות בדירוג
- קריטריונים מדירוגים מקבילים בעולם הרלוונטיים כעת לשוק הישראלי
- פניות מחזיקי עניין: צרכנים, ארגונים ירוקים, ארגוני גיוון, מומחי אתיקה, מקדמי נגישות, בעלי חוב, קהילת האחריות התאגידית, עובדים ומנהלים בחברות ועוד

תהליך העדכון

■ מפגש שנתי 2012 - ניתוח הערך של דירוג מעלה ממספר זוויות וסיכום המלצות פעולה

■ פרסום קול קורא להצעות והערות לדירוג לכל מחזיקי העניין ברשת 17.3.2013

■ ישיבות ועדות המשנה של הדירוג - אתיקה | ממשל תאגידי | סביבת עבודה ושרשרת אספקה | מעורבות בקהילה

■ פרסום טיוטת קריטריונים מעודכנת להערות מחזיקי עניין 10.06.13

■ מפגש הסבר והתייחסויות לקריטריונים החדשים 07.07.13

■ דיון הוועדה הציבורית לבחינת הערות ואישור נוסח סופי 30.07.2013

01.09.2013

**פרסום נוסח סופי של קריטריונים
לדירוג מעלה 2014-2015 לאחר דיון
מסכם במליאת הועדה הציבורית**

היבטים אתיים בהתנהלות עסקית



בעלי מניות
ומחזיקי חוב

עובדים
ומנהלים

ספקים

לקוחות
וצרכנים

קוד אתי



היבטים אתיים בהתנהלות עסקית

- התאמת הקוד האתי לסקטור העסקי ומאפייניה של החברה לרבות התייחסות לחברות בנות
- דיון ואישור הנהלה/דירקטוריון על בחינת רלוונטיות הקוד האתי אחת לשנתיים
- פעולות תקשור פנימי התומכות בקיומה של שיחה שוטפת על היבטים אתיים בהתנהלות החברה
- קביעת ופרסום מדיניות מנחה בעבודה מול לקוחות, המתייחסת בין השאר להיבטים אתיים
- הטמעת היבטים אתיים בתהליכי העבודה, ההכשרה, ההדרכה, המכירה והשירות של החברה
- בדיקת תפיסות של לקוחות, עובדים ונציגי משקיעים ביחס להיבטים אתיים בהתנהלות החברה
- מנגנון ארגוני המנהל את תכנית האתיקה
- הבטחת סודיות
- נהלים ותכניות למניעת שוחד וטובות הנאה
- מדדים ויעדים להטמעת תכנית האתיקה

יחסי עבודה, בריאות ואיזון

קידום בריאות עובדים : העלאת מודעות, עידוד פעילות גופנית, תזונה בריאה ועוד



מדיניות איזון עבודה פנאי : שעות גמישות, עבודה מהבית, חזרה מדורגת מחופשת לידה, הדרכות



התארגנות עובדים | הנחיית מנהלים בדבר הפסיקה והחקיקה על מרחב הפעולה של המעביד



אחוז ההכשרות הייעודיות של עובדים מול הכשרות לפיתוח כישורים כלליים



תמיכה ב"קיום בכבוד" של עובדים בשכר נמוך



■ הרשעות בהפרות חוקי מגן

■ הדרכה למניעת הטרדה מינית

■ תכניות פיתוח עובדים

■ משוב והערכה אישית לעובדים

■ ביצוע ופרסום סקר שביעות רצון עובדים



You Tube

שרשרת אספקה

נהלים ברורים ושקופים לתהליך בחירת ספקים וקבלני משנה



מנגנון המאפשר איתור חריגות מתנאי התקשרות מצד החברה



סקר בקרב הספקים על עמדותיהם ביחס להיבטים אתיים בהתנהלות החברה



מדיניות רכש המתייחסת: עסקים קטנים, איכות סביבה, אוכלוסיות בתת תעסוקה, "כחול לבן"



מנגנון המאפשר דיאלוג פתוח עם ספקים



■ בדיקת אחוז עובדי כוח אדם שעברו להעסקה ישירה בשנה החולפת

■ משקל במכרזים לנושאי אחריות תאגידית של הספקים

■ בדיקה שנתית בקרב עשרת הספקים המרכזיים לגבי עמידתם בנורמות אחריות תאגידית

■ תהליכים פרואקטיביים למניעת וגילוי מתן שוחד בהסכמים עם צד ג'

■ בקרה על עמידה בחוקי העבודה בקרב עובדי כוח אדם

גיוון והכלה

■ אחוז נשים בהנהלה בכירה

תוצאות בדיקת פערי שכר בין גברים לנשים לפי סולם:

■ עד 10%

■ 10%-35%

■ 35% ומעלה



■ מדיניות גיוון כוח העבודה:

■ קביעת אוכלוסיות יעד להתמקדות

■ קביעת יעדים מספריים לגיוס

■ הצבת יעדים אישיים למנהלים



■ פעולות ממוקדות לגיוס וקליטת עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה:

■ הגדרת רפרנט אחראי גיוון

■ הדרכות למנהלים ועובדים בנושא גיוון וסביבת עבודה רב תרבותית

■ עבודה עם ארגונים המתמחים בגיוס והשמה מקרב אוכלוסיות בתת תעסוקה

■ התאמות במבחני מיון



■ אחוזי עובדים חרדים, ערבים, עם מוגבלויות, יוצאי אתיופיה ובני +45:

■ מקרב כלל כוח העבודה בחברה

■ מקרב העובדים החדשים שנקלטו בשנה החולפת



עלייה מעל 10% בגיוון בקליטה ביחס לשנה חולפת - ניקוד בונוס



דיווח על גיוון עובדים בדרגי ניהול- ניקוד בונוס



הגברת נגישות למתקנים, שירותים ופרסומי החברה :

■ חברות העוסקות במתן שירות: סימון 3 פעולות לכל הפחות

תרומה לקהילה

- תרומה לקהילה בכסף ובשווה כסף מוצרים, שירותים, שווי שעות התנדבות עובדים
- אחוז תרומה מרווח לפני מס או מחזור עפ"י סולם יחסי כלל החברות המשתתפות
- סכום התרומה עפ"י סולם יחסי (כלל החברות המשתתפות)
- הסולם נבנה בנפרד לחברות ציבוריות, פרטיות, מרוויחות/מפסידות

הורדת משקל הפרק לעשר נקודות



- הגדלת תרומה ב 10% ביחס לשנה קודמת - ניקוד בונוס

התנדבות בקהילה

התנדבות עובדים:



- סה"כ אחוז התנדבות עובדים כללי
- אחוז מתנדבים קבועים
- אחוז מתנדבים באופן חד פעמי
- היקף שעות ממוצע בהתנדבות קבועה
- היקף שעות ממוצע בהתנדבות חד פעמית

ניהול תוכניות ההתנדבות:



- סימון 5 סעיפים לכל הפחות

מדיניות השקעה חברתית:

- ניהול באמצעות מדדים ויעדים כמותיים
- פרסום לציבור

ניהול ואסטרטגיית איכות סביבה

- פרסום מדיניות איכות סביבה

- אחראי תחום איכות סביבה

- מערכת ניהול השפעות סביבתיות

- מיפוי השפעות סביבתיות: הפקת חומרי גלם, הפצה ואריזה, שימוש במוצרים ופסולת ומחזור

- אירועים חריגים ותביעות שהסתיימו בהרשעה

- יזמות ירוקה לשיפור ופיתוח תהליכים ומוצרים

- מודעות ומעורבות עובדים

אקלים ואויר

■ דיוני הנהלה על התחום

■ קביעת תוכניות עבודה והצבת יעדים כמותיים

■ ביצועי צריכת אנרגיה

■ דיווח פליטות פחמן

הפחתת פסולת | מים ושפכים

■ דיון ומיפוי

■ קביעת תוכניות עבודה

■ הצבת יעדים כמותיים

■ ביצועי הפחתת פסולת ומים ושפכים

ממשל תאגידי

▪ אחוז דירקטורים בלתי תלויים

▪ הפרדה בין ממלאי תפקידים בהנהלה ובדירקטוריון

▪ קביעת מדיניות תגמול בכירים המבוססת על השיקולים הבאים

▪ שיקולי מדיניות ארוכת טווח

▪ תמריצים המתייחסים למדיניות ניהול סיכונים

▪ גודל החברה ואופי פעילותה

▪ רכיבי תגמול משתנים המשקפים השגת יעדים בראיה ארוכת טווח

▪ גיוון אנושי בדירקטוריון: אחוז הנשים בדירקטוריון

טיוב עבודת הדירקטוריון

▪ תמהיל כישורים מצרפי נדרש בין חברי הדירקטוריון,

▪ מדיניות המנחה לגבי מספר דירקטוריונים מכסימלי בהם חבר הדירקטור

ו/או היקף עיסוקים אחרים של הדירקטור

▪ קיום ישיבת דירקטוריון שנתית ללא נוכחות הנהלת החברה

ביקורת ושקיפות

▪ קיום ישיבת ועדת ביקורת שנתית ללא נוכחות הנהלה

▪ מידע שקוף למשקיעים באתר החברה

▪ פרסום נתוני שכר חציוני בחברה - שאלת מידע ללא ניקוד

הורדת משקל הפרק לעשר נקודות

ניהול ודיווח חברתי סביבתי

- תשומות הניהול של אחריות תאגידית בחברה:
 - ועדת אחריו תאגידית בדירקטוריון
 - מינוי דירקטור לפיקוח על הטיפול בתחום
 - מינוי מנהל אחריות תאגידית בחברה
 - מינוי חבר הנהלה לקידום התחום
 - קיום דיוני הנהלה ודירקטוריון

-
- פרסום דוח אחריות תאגידית/קיימות

-
- בקרה חיצונית על הנתונים המוגשים לדירוג - ניקוד בונוס

פורמט הצגת תוצאות הדירוג

■ דוח פרטני לחברה משתתפת (במקום טבלת הדירוג)

■ הצגת ביצועי החברות בהתאם לחלוקה לסקטורים עסקיים

■ תקשור תוצאות הדירוג לתקשורת הכלכלית וברשתות חברתיות

■ ערכת תיקשור לעובדים בחברות המשתתפות בדירוג

