

”דירוג מעלה 2011” (בהתייחס לנתוני שנת 2010) קריטריונים

הקדמה

הקריטריונים המובאים להלן מהווים את המפתח לדירוג מעלה לאחריות תאגידית 2011. מסמך הקריטריונים הנו כלי עזר למילוי שאלון הדירוג, המהווה גרסה מורחבת של השאלון עצמו. המסמך כולל, בנוסף לשאלות המופיעות בשאלון, את ההגדרות המפורטות למושגים המופיעים בשאלון ואת מסלולי הניקוד השונים ומגנוני חישוב הניקוד.

דירוג מעלה לאחריות חברתית נערך והתפרסם לראשונה בשנת 2003 כדירוג לחברות ציבוריות בלבד והורחב בשנת 2004 גם לחברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל. הדירוג זכה לחשיפה רחבה בתקשורת ויצר תהודה בקהילת העסקים. בשנת 2006 הורחבו הקריטריונים לדירוג, לארבעה נושאים מרכזיים בתחום האחריות החברתית של עסקים, והם: איכות סביבה, אתיקה בעסקים, סביבת עבודה וזכויות אדם ומעורבות בקהילה. בשנת 2008 התווסף לדירוג פרק ממשל תאגידי. ב-2010 התחלק פרק ממשל תאגידי לשני תתי פרקים- ממשל תאגידי ודיווח חברתי סביבתי.

בדירוג מעלה נכללת חברות אשר נסחרו במאגר הבורסה לני"ע בתל אביב בתאריך הקובע 15.12.2010 עם מחזור מעל 320 מליון ש"ח או חברות שמחזור ההכנסות שלהן עולה על 320 מיליון ש"ח עפ"י נתוני Dun's 100, הדירוג הפומבי של Dun and Bradstreet או של BDI.

כל החברות הציבוריות בדירוג מעלה שנמצאות במאגר המניות המשמש למדדי המניות הרציפים של הבורסה מרכיבות את **מדד מעלה**. **המדד** הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

להכנת הדירוג חברו **ועדת מומחים ציבורית** אשר שקדה על גיבוש הקריטריונים ובחינת התאמתם לזירה העסקית בישראל, חברת **הייעוץ מקינזי** אשר גיבשה את המודל החישובי, **ארנסט אנד יאנג** המבקרים את תהליך הדירוג, חברת הדירוג **S&P Maalot** התומכת בתפעול הדירוג וארגון **מעלה** שיזם את **מדד מעלה לאחריות חברתית** יחד עם הבורסה לניירות ערך בת"א.

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

תמצית הניקוד:

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

ממשל תאגידי	איכות הסביבה (ענף א)	מעורבות בקהילה	זכויות אדם וסביבת עבודה	אתיקה בעסקים
עמידה בהוראות החוק	מדיניות (2 נקודות)	תרומה (13 נקודות)	זכויות אדם (שאלת סף)	קוד אתי (10 נקודות)
הרכב הדירקטוריון הביקורת (12 נקודות)	ניהול, יישום והטמעה (5.75 נקודות)	מדיניות השקעה חברתית כתובה (3 נקודות)	סביבת עבודה הוגנת (10 נקודות)	תכנית אתיקה (10 נקודות)
ניהול האחריות החברתית סביבתית בדירקטוריון (8 נקודות)	ביצועים סביבתיים (9.75 נקודות)	התנדבות עובדים (4 נקודות)	סביבת עבודה מתקדמת (10 נקודות)	
	שקיפות ודיווח (1.5 נקודות)			
20 נקודות	20 נקודות (כולל בונוס)	20 נקודות	20 נקודות	20 נקודות

חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל אשר תבחר שלא למלא את פרק ממשל תאגידי, תנוקד לפי המשקלות היחסיים המופיעים בטבלה לעיל, עם שקלול לניקוד כולל של 25 נק' לכל אחד מארבעת הפרקים המקוריים (לדוגמא – הניקוד של חברה זו בסעיף התרומה בפרק מעורבות בקהילה יהא $16.25 = 13 * (25/20)$.

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

ניקוד הדירוג לחברות ממגזר הבנקאות פיננסים ותוכנה וכו' - השנה הניקוד באיכות סביבה לחברות הללו יורד ל-15 נקודות ו-5 הנקודות יעברו עפ"י פקטור אחיד ליתר הפרקים

א. אתיקה בעסקים (20 נקודות)

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

הגדרות - אתיקה :

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

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

טבלת הניקוד בפרק אתיקה

ניקוד	תוכן	סעיף	שאלה
1 נק'	קיומו של קוד אתי	א.1	קוד אתי
5 נק'	נושאי הקוד האתי	ב.1	
2 נק'	האם הקוד האתי פתוח לעיון הציבור	12ב.1	
1 נק'	בחינה והערכה של הקוד האתי	3ב1	
1 נק'	פעילות למניעת קבלת מתנות וטובות הנאה	ג.1	
10 נק'		סה"כ	
1 נק'	ממונה מדרג בכיר	א.2	תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית
1 נק'	תכנית הדרכה	ב.2	
2 נק'	ביצוע בפועל של תכנית הדרכה	ג.2	
1 נק'	מנגנון דיווח על התנהגות בלתי אתית	ד.2	
1 נק'	מתן הערכה ומשוב ומדיניות עידוד אתיקה	ה.2	
1 נק'	מנגנון לנקיטת אמצעים לאחר גילוי פעילות בלתי אתית	ו.2	
1 נק'	האם האתיקה מנהלת עפ"י יעדים	ז.2	
1 נק'	בדיקה של אפקטיביות תכנית האתיקה	1ח.2	
1 נק'	ננקטו צעדים להעלאת רמת האתיקה	2ח.2	
10 נק'		סה"כ	
20 נק'			סה"כ

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

1. קוד אתי :

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 10 נקודות.

1.א. חברה תקבל 1 נקודות בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי כתוב אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה (עמידה בסעיף זה מהווה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו).

1.ב. חברה תקבל 5 נקודות אם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שליש מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה מתוך מהרשימה הבאה :

ערכים של : אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חייו ובריאותו .

- מערכות היחסים עם עובדי החברה.
- מערכות היחסים עם לקוחות החברה.
- שקיפות ואתיקה בפרסומי החברה.
- מערכות היחסים עם נושי החברה.
- מערכות היחסים עם ספקי החברה.

1.ב.2. חברה תקבל 2 נקודות אם הקוד האתי שקוף לעיון מחזיקי העניין – באתר האינטרנט או בדוחות הפומביים הרלבנטיים.

1.ב.3. חברה תקבל 1 נקודות אם התקיים בשנתיים האחרונות בחינה והערכה לגבי התאמת הקוד האתי ועדכונו במידת הצורך לנושאים הרלוונטיים לחברה ולסקטור בו היא פועלת.

1.ג. חברה תקבל 1 נקודות אם קיימת פעילות למניעת קבלת ומסירת מתנות וטובות הנאה, באם קיים למשל נוהל המנחה את עובדי החברה בנושאים אלו ואם החברה בוחנת את קשריה העסקיים בהקשר זה.

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

החברה תדרש לספק מכתב התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2011. לצרף מכתב התחייבות באתר האינטרנט של מילוי השאלון או לשלוח למייל derug@maala.org.il

2. תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 10 נקודות.
חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי (סעיף 1.א.) וכן יש לה תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית¹. הניקוד יינתן כדלקמן:

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

חברה אשר מספר עובדיה נמוך מ-50 הסעיפים 2.ה. ו-2.ז. יוכלו להיכלל בהגדרת התפקיד של ממונה האתיקה (ניתן לענות כן על שאלות אלו אם זה במסגרת תפקיד ממונה האתיקה).

2.ב. חברה תקבל 1 נקודות בקריטריון זה אם קיימת בה תוכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי ושל תוכנית האתיקה, בקרב כל הפועלים מטעמה ובאופן שהעובדים והמנהלים בכל הדרגים יבינו את השלכות התוכנית על עבודתם היומיומית.

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

2.ד. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית, לרבות בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות (דוגמאות: קו תלונות אנונימיות בנושא אתיקה, פניות אנונימיות דרך אתר האינטרנט, פניות דרך האימייל, נציב תלונות, דלת פתוחה, אחר).

2.ה. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיימת אצלה מדיניות מנוסחת המעודדת התנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה, לרבות התחשבות ברמת אתיקה אישית של עובדים בעת קידום, בעת מתן הערכה ומשוב והתייחסות לנושאי האתיקה בתקשורת הפנימית של הארגון.

2.ו. חברה תקבל 1 נקודות בקריטריון זה אם קיים בה מנגנון הפועל להעצמה של ההתנהגות הראויה מתוך הזדהות עם ערכי הארגון המבטיח נקיטת אמצעים סבירים וידועים מראש לאחר גילוי פעילות בלתי אתית, ובמיוחד בלתי חוקית, לרבות: אמצעים לתיקון המעוות,

1 ר' הגדרה של תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית לעיל (פרק א' - הגדרות – אתיקה).

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

אמצעים לתגובה ראויה לאותה פעילות ואמצעים לשם מניעת פעילויות דומות בעתיד, לרבות על ידי נקיטת אמצעי משמעת, פרסום נסיבות המקרה וביצוע שינויים, ככל שאלה נדרשים, בתוכנית האתיקה הפנימית.

ז.2. חברה תקבל 1 נקודות אם נושא האתיקה בארגון מנוהל באמצעות מדדים ויעדים המתארים את מידת ההטמעה של תוכנית האתיקה בארגון (כדוגמא: אחוז העובדים אשר עברו מבחן אתיקה, מספר הפניות לקו האנונימי, מספר הפניות לממונה אתיקה, מספר הפניות אשר הצריכו טיפול משמעותי, אפיוני הפניות לפי תחומים, נושאים, מחלקות ועוד, וכו').

ח.2.1. חברה תקבל 1 נקודות בקריטריון זה אם התקיימה בשנה האחרונה בדיקה, אשר ממצאיה מתועדים בחברה, של אפקטיביות תוכנית האתיקה והסיכונים להפרת הקוד האתי/החוק (למשל- בדיקה לגבי תלונות שהועלו וכו' והאם יש צורך לעדכן את התוכנית בהתאם לדברים חדשים שהועלו).

ח.2.2. חברה תקבל 1 נקודות בקריטריון זה אם ננקטו צעדים מתאימים להעריך, לעצב או לשנות במידת הצורך את התוכנית לצורך העלאת רמת האתיקה וגם הקטנת הסיכון להפרת החוק אשר זוהה באמצעות תהליך זה.

ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (20 נקודות):

טבלת הניקוד בפרק זכויות אדם וסביבת עבודה

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
זכויות אדם	3	שאלת סף בנושא קיום חוקי יסוד	ללא
סביבת עבודה הוגנת	א.4	הודעה בכתב על תנאי עבודה	1 נק'
	ב.4	ממונה בטיחות	1 נק'
	ג.4	התארגנות עובדים	2 נק'
	ד.4	מניעת הטרדה מינית	1 נק'
	ה.4	קיום חוקי המגן	2 נק'
	ו.4	עובדי קבלן	3 נק'
סה"כ			10 נק'
סביבת עבודה מתקדמת	א.5	אחוז נשים מבין מקבלי שכר גבוה	2 נק'
	ב.5	העסקת בני מיעוטים	2 נק'
	ג.5	העסקת עובדים עם מוגבלויות	2 נק'
	ד.5	סקר שביעות רצון עובדים	2 נק'
	ה.5	משוב והערכה לעובדים	2 נק'
סה"כ			10 נק'
סה"כ			20 נק'

3. זכויות אדם (שאלת סף):

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

3. זוהי **שאלת סף**, המבקשת להבטיח עמידה בהוראות החוק כתנאי לקבלת ניקוד בפרק; החברה נדרשת לענות על שאלת סף בנושא קיום חוקי היסוד הבאים: כבוד האדם וחירותו נקבעו זכויות היסוד של האדם בישראל המושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן חורין. מטרתו של החוק הוא הגנה על כבוד האדם וחירותו, ועיגון הערכים של מגילת העצמאות של מדינת ישראל. זכויות היסוד שנמנו בחוק הן: ההגנה והשמירה על חייו, גופו וכבודו של אדם באשר הוא אדם, ועל קניינו של אדם, ההגנה והשמירה על חירותו של

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

אדם, על חופש התנועה והיציאה והכניסה מישראל, ההגנה והשמירה על הפרטיות וצנעת חייו של האדם, על רשות היחיד שלו, על סוד שיחו של אדם, כתביו ורשומותיו. חוק היסוד כולל גם את השמירה וההגנה על השוויון.

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

סביבת עבודה (20 נקודות)

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

הקריטריונים בתחום סביבת העבודה מחולקים לשניים:

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

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

הגדרות – סביבת עבודה:

השכר הגבוה ביותר בחברה: במונחי עלות שנתית למעביד.

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

בחברה A מועסקים 30 העובדים הבאים:

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
טז	אישה	60
יז	אישה	72
יח	גבר	72
יט	גבר	72
כ	אישה	72
כא	גבר	84
כב	גבר	84

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
א	אישה	48
ב	אישה	48
ג	אישה	48
ד	גבר	48
ה	אישה	48
ו	אישה	48
ז	גבר	48

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

84	גבר	כג		48	אישה	ח
96	גבר	כד		48	אישה	ט
96	גבר	כה		48	גבר	י
120	אישה	כו		60	אישה	יא
200	גבר	כז		60	אישה	יב
240	אישה	כח		60	אישה	יג
480	גבר	כט		60	אישה	יד
840	גבר	ל		60	גבר	טו

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

4. סביבת עבודה הוגנת:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 10 נקודות.

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

4.ב. חברה תקבל נקודה אחת אם מסמנת מעל שני סימונים של סעיפים רלוונטיים, ועל סימון אחד תקבל 0.5 נקודה (למשל אם היא מתקנת וממנה בפועל ממונה על בטיחות בעבודה, במשרה מלאה או חלקית, או אם קיימים בחברה נאמני בטיחות כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954 ומהאמור בסעיף ב' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים").

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

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

- קיום תקנון למניעת הטרדה מינית, עפ"י החוק (התשנ"ח-1998 וראה גם סעיף ח' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה") אשר הועבר לדיעת כל העובדים,
- קיום ממונה לנושא במקום העבודה המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, נסיונו ומעמדו המקצועי

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

- העברת הכשרה מקצועית לממונה לשם מילוי תפקידו (ניתן לפנות למרכז לנפגעי תקיפה מינית העורכים הכשרות והדרכות בנושא).
- שיתוף מרבית העובדים בפעולות הדרכה או הסברה מטעם המעביד בשנתיים האחרונות בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה. לצורך העניין, גם הדרכה בצורת חלוקת חומרי מידע לעובדים קבילה.

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

ה.4. הקריטריון בוחן האם ניתנו בשנת 2010 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן הקיימים בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה בישראל אשר קובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של העובד, ובהם החוקים הבאים:

חוק חיילים משוחררים, תשי"ט - 1949
חוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951
חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951
חוק הגנת השכר, תשי"ח - 1958.
חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
חוק דמי מחלה, תשל"ו - 1976.
חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988
חוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א - 1991
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998
חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001
חוק שירות המילואים, התשס"ח - 2008
החוק למניעת הטרדה מינית
חוק עבודת נשים
חוק שכר שווה לעובד ועובדת

חברה תקבל שתי נקודות בקריטריון זה אם לא ניתנו בשנת 2010 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן כאמור.

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

בסעיף 4.ה. הכוונה היא לבדיקות פרואקטיביות כגון: מעבר ר"ח על תלושי שכר של עובדי הקבלן, סקירה משפטית או מתן חוות דעת משפטית של עמידת הקבלן בחוקי עבודה מעקב כללי אחר מוניטין ותביעות החברה הקבלנית וכדומה.

2.ו.4 איזה אחוז מבין עובדי הקבלן המקצועיים שהועסקו בשנת 2010, עברו להיות עובדי חברה מן המניין בשנת 2011- שאלת מידע, ללא ניקוד.

5. סביבת עבודה מתקדמת:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 10 נקודות.

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

5.א. הקריטריון בוחן את אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה². (בוחנים את האחוז הנ"ל בשתי קבוצות- קבוצת החברות ציבוריות, וקבוצת החברות הפרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל).

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

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

1.ב.5 הקריטריון בוחן האם מדיניות הגיוס והמיזון של החברה מותאמת לקליטת עובדים ממגזרי מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו "יהודי")? דוגמאות: החברה בקשר עם עמותות בתחום המסייעות בהשמה של עובדים ממגזרים אלו. החברה מפרסמת מודעות דרושים לקליטת עובדים תוך ציון אפשרות עידודם או קליטתם של עובדים ממגזרי מיעוטים לתפקידים המוצעים. חברה תקבל נקודה אחת אם קיימת מדיניות כזו.

2.ב.5 נבדק אחוז עובדי החברה בארץ שהם בני מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו יהודי): בחברות רב-לאומיות מקובל לאפשר לעובד לדווח באופן וולונטרי על נתון זה בשלבים הראשונים של עבודתו, מתוך גישה של ניהול פרו-אקטיבי של

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

כח-אדם (בהקשר זה – ניהול מועדים מיוחדים, חופשות וכד'). מנגנון מסוג זה מאפשר לחברה לדעת בדיוק רב נתונים כמותיים לגבי עובדים אלו. הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

חברות שציוןן הוא מעל אחוזון 95	נקודה אחת
חברות שציוןן הוא בין אחוזון 80 לאחוזון 95	0.8 נקודה
חברות שציוןן הוא בין אחוזון 60 לאחוזון 80	0.6 נקודה
חברות שציוןן הוא בין אחוזון 40 לאחוזון 60	0.4 נקודה
חברות שציוןן הוא מתחת לאחוזון 20	ללא ניקוד

(בוחנים את האחוז הנ"ל בשתי קבוצות- קבוצת החברות ציבוריות, וקבוצת החברות הפרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל).

- 1.ג.5 הקריטריון בוחן האם מדיניות הגיוס והמיון של החברה מותאמת לקליטת עובדים מקבוצות באוכלוסיה המתקשות להשתלב בשוק העבודה דוגמת עולים, בני 50+, חרדים, חד הוריות עובדים עם מוגבלויות וכיוב'
- 1.ג.5 חברה תקבל נקודה אחת אם קיימת מדיניות גיוס ומיון המותאמת לקליטת אוכלוסיות המתקשות להשתלב בשוק העבודה. דוגמאות: התאמת מדיניות הגיוס והמיון לאוכלוסיות המתקשות להשתלב בשוק העבודה, קשר עם ארגונים ועמותות שמסייעות בהשמה של אוכלוסיות המתקשות להשתלב בשוק העבודה.

כמו-כן נבדק אחוז עובדי החברה בארץ שהם אנשים עם מוגבלות, במפורט להלן:

1.ג.5.2 בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 נקבעו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. החוק מעגן את זכותם של אנשים עם מוגבלות להשתתף באופן שוויוני בחברה וקובע איסור הפליה וייצוג הולם. החוק נותן מענה לצרכיהם המיוחדים כך שיוכלו לחיות את חייהם בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד. "מוגבלות" הוגדרה בחוק כלקות פיסית נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית קבועה או זמנית שבעטיה מוגבל תפקודו של אדם באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

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

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

חברות שציוןן הוא מעל אחוזון 95	חצי נקודה
חברות שציוןן הוא בין אחוזון 80 לאחוזון 95	0.4 נקודה

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

0.3 נקודה	חברות שציוןן הוא בין אחוזון 60 לאחוזון 80
ללא ניקוד	חברות שציוןן הוא מתחת לאחוזון 60

(בוחנים את האחוז הנ"ל בשתי קבוצות- קבוצת החברות ציבוריות, וקבוצת החברות הפרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל).

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

תפקידי הרכז המומלצים, התואמים את החוק ותקנותיו :

- יישום פרק הנגישות בחוק ותקנותיו ובתקן ישראלי 1918, תוך קידום עקרונות הנגישות והפיכת המסגרת לנגישה ומשלבת עבור העובדים והלקוחות עם מוגבלות וצרכים מיוחדים ;
- עריכת סקרים ומבדקים לגבי מידת נגישות המבנה ונגישות השירות בארגון, כולל המלצות לביצוע שינויים והתאמות בהתאם לממצאים, לרבות התאמות חלופיות ;
- קידום תכנית הנגשה רב שנתית בהתייעצות עם מורשה לנגישות השירות ומורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה, לפי העניין, ובאישורם.
- ביצוע מעקב התקדמות על תכנית ההנגשה.
- ארגון פעילויות להגברת המודעות של ההנהלה והעובדים לעניין אנשים עם מוגבלות מאפייניהם, צרכיהם ואופן מתן שרות נגיש ושוויוני.
- ארגון הדרכה לעובדים, כמתחייב בחוק ובתקנות, כולל עריכת רישום קבוע ומסודר על העובדים בשירות שקיבלו הדרכה והכשרה.
- ניהול פניות הציבור בכל הקשור לנגישות המבנה (מבנים, חנויות, מרכזי שרות) והשירות ;
- קבלת משוב מהציבור לגבי מידת יעילות התאמות הנגישות אשר בוצעו במבנה ובשירות ;
- מסירת מידע לציבור על התאמות וסידורי נגישות המבנה והשירות, אמצעי עזר ושירותי עזר שניתן לקבל בשירות לפי בקשה, לרבות התאמות נגישות חלופיות, כולל פרסום מידע זה לעובדים ולציבור הרחב, הן באתרי האינטרנט, מוקד טלפוני והן בפרסומיים השונים של הארגון ;
- דיווח שנתי על סטטוס הנגישות בחברה, מה נגיש, מה התקדם ושופר במהלך השנה ומה נשאר לביצוע.

4.ג.5 שאלת רשות- לצורך מידע

4.ג.5.1. פרט דוגמאות להשקעה בקידום הנגשת השירות למוגבלים :

דוגמאות: האם לחברה תוכנית רב שנתית לעניין הנגישות, נגישות פיזית של הנכסים- האם החברה דאגה להנגשת מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות- בכלל זה האם הוסדרו חניות נכים, דרכי גישה, מעליות, שרותי נכים וכו'.

נגישות המוקד הטלפוני- במידה והחברה מציעה מוקד טלפוני- האם החברה ביצעה התאמות למוקד הטלפוני והכשרות לצוות המאייש את המוקד הטלפוני כך שידע לסייע לאנשים המתקשים לקבל שירות דרך הטלפון.

נגישות אתר האינטרנט- האם אתר האינטרנט של החברה עבר התאמה כך שגולשים עיוורים, גולשים המתקשים בהפעלת עכבר או כאלה שיש להם קושי אחר, יוכלו לפעול ולהינות מהשרות המוצע באתר?

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

נגישות המידע- האם ניתן לקבל חומר אודות החברה בכתב מוגדל או בברייל? האם יש באתר האינטרנט ובמוקד הטלפוני מידע אודות הסדרי נגישות של החנויות/ המשרדים?

ארועים כנסים ותערוכות- האם מקפידים שארועים יתוכננו באופן נגיש להשתתפות אנשים עם מוגבלויות?

1.ד.5 חברה תקבל נקודה אחת אם ביצעה בשנתיים האחרונות סקר שביעות רצון עובדים כתוב.

2.ד.5 חברה תקבל נקודה אחת אם תוצאות הסקר פורסמו לכלל העובדים בחברה

ה.5 קריטריון זה בוחן את נושא פיתוח ההון האנושי בחברה :

1.ה.5 אחוז העובדים אשר קיבלו הערכה אישית או משוב בשנת 2010. נקודה אחת תינתן לחברות שבהן אחוז העובדים שקבלו הערכה אישית או משוב בשנת 2010 הינו 90% ומעלה.

נקודה	חברות שאחוז עובדים שקבלו משוב הוא 90 אחוז ומעלה
ללא ניקוד	חברות שאחוז עובדים שקבלו משוב הוא 89.9 ומטה

2.ה.5 אחוז העובדים אשר קיבלו את המשוב בפגישה אישית עם הממונה הישיר ו/או ממונה בכיר יותר : הניקוד בשאלה זו השוויתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן :

נקודה אחת	חברות שציוןן הוא מעל אחוזון 75
חצי נקודה	חברות שציוןן הוא בין אחוזון 50 לאחוזון 75
ללא ניקוד	חברות שציוןן הוא מתחת לאחוזון 50

(בוחנים את האחוז הנ"ל בשתי קבוצות- קבוצת החברות ציבוריות, וקבוצת החברות הפרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל).

ג. מעורבות בקהילה (20 נקודות)

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

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

מסלולי ניקוד:

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

הניקוד של חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות ציבוריות שאינן מרוויחות" (בהתאם לסעיף 6.א.2. להלן) יהיה הגבוה מבין שני המסלולים הבאים:

מסלול א':

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
תרומה	6	תרומה יחסית	10.5 נק'
	6	תרומה אבסולוטית	2.5 נק'
	סה"כ		13 נק'
מדיניות השקעה חברתית	א.7	קיום מדיניות השקעה חברתית	1 נק'
	ב.7	הגדרת המדיניות החברתית באמצעות יעדים	0 נק'
	ג.7	פרסום המדיניות החברתית לציבור	1 נק'
	ד.7	הערכה של אפקטיביות המדיניות החברתית	1 נק'
	סה"כ		3 נק'
התנדבות עובדים	א.8	אחוז המתנדבים בחברה	2 נק'
	ב.8	ממוצע שעות התנדבות לעובד	2 נק'
סה"כ	סה"כ		4 נק'
סה"כ	סה"כ		20 נק'

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

מסלול ב':

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
תרומה	6	תרומה יחסית	5.5 נק'
		תרומה אבסולוטית	1.5 נק'
		סה"כ	7 נק'
מדיניות השקעה חברתית	א.7	קיום מדיניות השקעה חברתית	2 נק'
			0 נק'
	ג.7	פרסום המדיניות החברתית לציבור	2 נק'
	ד.7	הערכה של אפקטיביות המדיניות החברתית	2 נק'
התנדבות עובדים	א.8	סה"כ	6 נק'
		אחוז המתנדבים בחברה	3.5 נק'
		ממוצע שעות התנדבות לעובד	3.5 נק'
		סה"כ	7 נק'

הניקוד של חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות ציבוריות מרווחות" (בהתאם לסעיף 1.א.6.1. להלן) ושל חברה פרטית או נסחרת בחו"ל יהיה בהתאם למסלול א' בלבד.

הניקוד של חברה ממשלתית אשר אסור לה לתרום על-פי חוק יתחלק בין מדיניות השקעה חברתית (6 נקודות, 2 נקודות לכל תת-סעיף) לבין התנדבות עובדים (7 נקודות, 3.5 נקודות לכל תת-סעיף). הנקודות של סעיף התרומה (7 נקודות) יתחלקו שווה בשווה בשאלות של פרק סביבת עבודה וזכויות אדם, פרק אתיקה ופרק איכות סביבה

הגדרות – מעורבות בקהילה:

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

הבהרות למונח תרומה:

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

* סכום התרומה :

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

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

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

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

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

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

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

בחברות אחזקה : סך כל סוגי ההכנסות.

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

התנדבות עובדים: פעילות שאינה מלווה בתמורה כספית (התנדבות) אשר:

- * נערכת לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות.
- * מתבצעת מחוץ למתקני החברה א מבוצעת במתקני החברה וכוללת גורמים חברתיים או סביבתיים החיצוניים לחברה.
- * מרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.
- * מבוצעת על ידי עובדי החברה.

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

התנדבות עובדים קבועה: התנדבות עובדים המתבצעת במסגרת קבועה לפחות 2 שעות התנדבות חודשית

התנדבות עובדים חד פעמית: התנדבות עובדים שאינה קבועה.

בחברה שבה התנדבות קבועה לצד חד פעמית- לסמן קבועה.

ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה: סך שעות ההתנדבות בשנה של כלל העובדים מחולק במספר העובדים בחברה (מתנדבים ושאינם מתנדבים).

לצורך חישוב שעות ההתנדבות של העובדים תיחשב שעת התנדבות המבוצעת על חשבון עלות החברה כשתי שעות התנדבות. יובהר כי גם שעת התנדבות שאינה על חשבון החברה חייבת לעמוד בהגדרת התנדבות עובדים לעיל, לרבות היותה חלק מפעילות המרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.

6. תרומה:

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

הקריטריון בוחן את התרומה³ היחסית של החברה במונחים כספיים. התרומה היחסית נקבעת לצורך קריטריון זה בשתי קטגוריות נפרדות:

6.א.1. בחברות ציבוריות מרווחיות:

(חברות ציבוריות מרווחיות הן חברות ציבוריות בהן הרווח לפני מס⁴ מהווה 5% או יותר ממחזור המכירות⁵)

³ ר' הגדרה של תרומה לעיל (פרק ג' – הגדרות - מעורבות בקהילה)

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

התרומה ביחס לרווח לפני מס.

2.א.6. בחברות ציבוריות שאינן מרוויחות, ובחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל:

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

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

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

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

ניקוד החברות לצורך קריטריון זה מתבצע בנפרד לגבי כל קטגוריה ("חברות מרוויחות" ו"שאר החברות"), כך ש:

* חברה הכלולה בקטגוריות "החברות המרוויחות" - תרומתה היחסית תיבחן בהתאם לטבלה לעיל וביחס לחברות המרוויחות בלבד.

* חברה הכלולה בקטגוריית "שאר החברות" - תרומתה היחסית תיבחן בהתאם לטבלה לעיל וביחס ל"שאר החברות" בלבד.

2.ב. התרומה בש"ח:

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

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

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

⁴ ר' הגדרה של רווח לפני מס לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה)
⁵ ר' הגדרה של מחזור המכירות לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה)

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

7. מדיניות השקעה חברתית כתובה:

- הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 3 נקודות במסלול א' ו-6 נקודות במסלול ב'.
 7.א. חברה תקבל נקודה בקריטריון זה אם יש לה מדיניות השקעה חברתית⁶ וכן מדיניות זו מהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה.
 7.ב. חברה תקבל נקודה בקריטריון זה אם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדוח הדירקטוריון או באתר האינטרנט של החברה. 7.ד.
 7.ה. חברה תקבל נקודה בקריטריון זה אם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים.

8. התנדבות עובדים:

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

8.א. מספר המתנדבים:

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

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

⁶ ר' הגדרה של מדיניות השקעה חברתית לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

8.ב. ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה:

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

ניקוד על ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה ⁷ (מתוך סך הניקוד לקריטריון כולו)		
התנדבות קבועה ⁸	התנדבות חד פעמית ⁹	
0.5 מהניקוד	0.3 מהניקוד	3 שעות ויותר
0.4 מהניקוד	0.2 מהניקוד	1 עד 3 שעות
0.2 מהניקוד	0.1 מהניקוד	0.5 עד 1 שעות

7 ר' הגדרה של ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה).
8 ר' הגדרה של התנדבות חד פעמית לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה).
9 ר' הגדרה התנדבות קבועה לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה).

ד. איכות סביבה (20 נקודות)

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

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

תחום איכות הסביבה הינו תחום מורכב, והשפעותיו רחבות היקף. יישום האחריות בתחום זה דורש מהחברות ניהול מקצועי והשקעות כספיות מהותיות. לפיכך, תחום איכות הסביבה הינו התחום היחידי בדירוג 2010 בו יועסק אנליסט לבחינת ההשפעות הסביבתיות של החברה. תשובות החברות הקשורות לקריטריונים בנושאים של ביצועים סביבתיים ודיווח ייבחנו באופן מדגמי על ידי אנליסט סביבתי.

הניקוד לחברות מענף ג' עומד על 15 נקודות מסך הניקוד. 5 הנקודות יועברו ליתר פרקי השאלון בצורה שווה.

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

ניקוד לפי סוגי השפעה:

מתוך מודעות להבדלים בסוגי ההשפעה הסביבתית של חברות שונות בענפי פעילות שונים, הקריטריונים בנושא איכות הסביבה והניקוד המיוחס להם משתנים בהתאם לסוג ההשפעה הסביבתית של הסקטור אליו משתייכת החברה (ר' מפתח בהמשך¹⁰). להלן סעיפי הקריטריונים והניקוד הנלווה להם ברמות ההשפעה הסביבתית השונות:

איכות סביבה - ניקוד לפי רמות השפעה				
תמצית				
מס שאלה	סעיף	ניקוד לענף ג	ניקוד - ענף ב	ניקוד - ענף א
	מדיניות סביבתית	5.25	4	3
1א9	מדיניות סביבתית כתובה	0.5	1	0.5
2א9	האם המדיניות מפורסמת לציבור	0.5	0.75	0.5
9ב	האם המדיניות מתייחסת לנושאים הבאים	3.25	1.25	1
9ג	האם פיתחו מוצר ידידותי	1	1	1
	ניהול יישום והטמעה	6.25	6.25	5.75
1א10	בעל תפקיד שאחראי על איכות סביבה	1.25	1.25	1
2א10	מערכת ניהול	1.25	1.25	1
22א10	האם כלולים נהלים	0.25	0.25	0.25
3א10	תוכנית הדרכה	0.25	0.25	0.25
31א10	האם התוכנית כוללת את העובדים	0.25	0.25	0.25
10ב1	תוכנית רב שנתית	0.75	0.75	0.75
20ב1	האם כולל נושאים הבאים	0.75	0.75	0.75
10ג1	האם ביצעו סקר סביבתי	0.25	0.25	0.25
20ג1	נושאים רלוונטים	0.25	0.25	0.25
30ג1	מסמכים מתועדים	0	0	0
10ד	ביקורת חיצונית	0.5	0.5	0.5
10ה	דיווח פנימי	0.5	0.5	0.5
10ו1	אקלים-דיון ומיפוי - שאלת בונוס	0.5	0.5	0.5
20ו1	אקלים- האם החברה דנה- שאלת בונוס	0.5	0.5	0.5
10ז1	ניהול פסולת- שאלת בונוס	1	1	1
11ב	ביצועים סביבתיים	3.5	6	6
11ג	עמידה בדרישות וחוקים	0	3.75	3.75
12	שקיפות ודיווח			1.5
	סה"כ הפרק	15	20	20

10 ר' מפתח להלן (פרק ד' - הגדרות - איכות הסביבה).

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

הגדרות – איכות הסביבה :

מפתח החברות :

- כימיה, פרמצבטיקה, בניה, כריה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ואו נייר, סמיקונדוקטור ושבבים, נדל"ן- יזום ובניה.
- מזון ומשקאות, טלפונים, טקסטיל, אלקטרוניקה, פלסטיק, חומרה, קמעונאות, מלונאות
- פיננסים, ביטוח, תוכנה, כח-אדם, ניהול וייעוץ, חברות ניהול נדל"ן.

אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו (לצורך קריטריון 10.ג. – סקר סביבתי תקופתי): אפיון סביבתי של אחריות החברה להשפעות הסביבתיות לאורך מכלול התהליכים (הפקת חומרי הגלם והכנתם לייצור; ייצור; הפצה ואריזה; השימוש במוצרים; סילוק כפסולת או שימוש מחדש או מחזור) של המוצרים והחומרים המרכיבים אותם, לרבות: חומרי הגלם, נייר, אריזות וחומרי לוואי. במסגרת בחינת ההשפעות הסביבתיות של השימוש במוצרים נבחנת גם בטיחות המוצרים בשימושם המיועד, ויעילותם בצריכת אנרגיה ומשאבים טבעיים.

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

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

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

9. מדיניות:

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

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

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

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

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

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

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

9.ג. חברה תקבל עד נקודה אחת בהתאם להערכת האנליסטית הסביבתית אם נקטה בשנים האחרונות ביוזמה של פיתוח מוצר או שירותים חדשניים או חלופיים העונים להגדרה של "ידידותיים לסביבה" או בעלי השפעה סביבתית פחותה בהשוואה למוצרים ולשירותים שפותרו ושווקו עד כה, זאת למשל בהיבטי הייצור או שימוש במעגל חיי המוצר.

10. ניהול, יישום והטמעה:

10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית

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

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

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

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

ובנוסף:

ב. מערכת הניהול האמורה כוללת את כל המרכיבים הבאים:

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

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

10.א.2.11. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם כלולים במערכת הניהול שלה נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף בחוקים ותקנות בנושאי איכות הסביבה.

10.א.3. חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם היא מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של מערכת הניהול והטמעתה.

10.א.3.11. חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם תוכנית ההדרכה שלה כאמור כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה.

10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים

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

10.ב.2. חברה תקבל עוד מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה.

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

מרכיבי התוכנית הרב-שנתית להפחתת מזהמים:

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

10.ג. סקר סביבתי תקופתי

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

10.ג.2. בנוסף, חברה תקבל עוד כרבע מהניקוד בקריטריון 10.ג. עבור כל נושאים שלהלן שנסקר במסגרת הסקר הסביבתי, כדלקמן:

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

- אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו¹¹
- ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה¹²

אופן הניקוד:

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

7.10. בקרה וביקורת

חברה תקבל את מלוא הניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2010 בוצעה בה ביקורת סביבתית חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000).

חברה תקבל כמחצית מהניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2010 בוצעה בה ביקורת סביבתית פנימית.

10.ה. דיווח פנימי

חברה תקבל שליש מהניקוד בקריטריון זה בגין כל דיון שהתקיים בשנת 2010 בהנהלה בכל אחד מהנושאים הבאים, אולם סך הניקוד שניתן לצבור בקריטריון לא יעלה על 100% מהניקוד לקריטריון זה. הנושאים הם:

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

11. ביצועים סביבתיים:

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

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

לחברות שמשתתפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2010 בלבד

11.א. ביצועים סביבתיים

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

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

ביצועים בסיסיים (רלבנטי לכל הענפים)

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2008 נתון אבסולוטי	נתוני 2009 נתון אבסולוטי	נתוני 2010 נתון אבסולוטי ונתון יחסי
1.ב.11 צריכת אנרגיה – לפי מקור.	יחידות אנרגיה (ג'אול/ קילוואט שעה) של כל מקור אנרגיה הנצרכת על ידי החברה, וכן של ייצור והעברה של מוצרי אנרגיה (חשמל, חום) לארגונים אחרים, בחלוקה לפי מקור (חשמל, דלק וכו').			
2.ב.11 צריכת מים	יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה.			
3.ב.11 נסועה שנתית (קילומטרז') של צי מסחרי / צי תובלה	יחידות מרחק (ק"מ/ מייל)			
4.ב.11 פסולת מוצקה לפי סוג ומשקל (טון) של סוגי פסולת שונים (כולל	הטמנה			
	פסולת ממוחזרת			

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

			יעד הפסולת הממוחזרת	פסולת בניין למגורים (הרלבנטיים)
			<p>יחידות משקל (טון) – אקוויוולנטי ל- CO₂ – של פליטת גזי חממה (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆)</p>	<p>11.5.ב.סה"כ פליטה של גזי חממה (סיכום של פליטות גזי החממה) מעגל הראשון: פליטות ישירות כתוצאה מיצור אנרגיה, חימום. מעגל שני: צריכת אנרגיה, מים, חומרי גלם, פסולת מעגל שלישי: פליטות כתוצאה משימוש/ פסולת במוצרי ושירותי החברה, שרשרת האספקה, קבלני חוץ, ותוכנית הנסיעות של עובדים. מומלץ להיעזר בקישור המצורף http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools</p>

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2008	נתוני 2009	נתוני 2010 נתון אבסולוטי ונתון יחסי
6.ב.11 פליטות של מזהמי אוויר עיקריים לפי סוג	יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אוויר עיקריים	SO2		
		NOx		
		CO2		
		חלקיקים		
		אחר		
7.ב.11 פינוי פסולת מסוכנת (פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג)	טון פסולת מסוכנת שפונתה			
8.ב.11 פליטות שפכים, לפי סוג	יחידות משקל (טון) של מרכיבי השפכים העיקריים, כגון: TSS, COD, BOD, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג. יעד השפכים			
9.ב.11 אירועי פליטה לא מורשית (שלא בהתאם לרישיון העסק) של שמנים, דלקים וכימיקלים.	תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה.			
10.ב.11 סה"כ צריכה ישירה של משאבי טבע ראשוניים כגון כריית מחצבים (לא כולל מים).	יחידות משקל (טון) לפי סוג			

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

11.ב. עמידה בדרישות חוקים ותקנות

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

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

פירוט הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2010 כתוצאה מהפרה של חקיקה ראשית/ משנית/ מקומית, לרבות חוק תכנון ובניה. יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

12. שקיפות ודיווח סביבתי- לענף א בלבד

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

- א. מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.
- ב. שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין¹³ לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
- ג. תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו קיומו של דוח סביבתי וצירוף הדוח או הפניה אליו בחלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה. לתשומת לבכם, דו"ח סביבתי שפורסם לפני שנת 2009 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח סביבתי אשר יתפרסם בשנת 2011 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה.

¹³ ר' הגדרה של מחזיקי עניין לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה)

ה. ממשל תאגידי (12 נקודות)
מומלץ למלא עם מזכיר החברה.

שני הפרקים הללו - ממשל תאגידי וניהול ודיווח הן חובה לחברה ציבורית. לגבי חברה פרטית/ ממשלתית/ נסחרת בחו"ל - ניתן לבחור לענות על אחד מהפרקים או על שניהם. הציון של כל אחד מהפרקים יוצג בנפרד בטבלת הדירוג המסכמת.

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

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

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

להלן מסלול הניקוד בפרק לחברה ציבורית

שאלה	סעיף	תוכן	ניקוד
הדירקטוריון וועדת הבקורת	א.13	עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי (שאלת סף)	שאלת סף
	ב.13	מידת העצמאות של הדירקטוריון	2.5
	ג.13	הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון	2.5
	ד.13	הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הבקורת	4
	ה.13	תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים	1.5
	ו.13	ניהול סיכונים	1
	ז.13	מדיניות ממשל תאגידי	0.5

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

13. הרכב ועבודת הדירקטוריון ועבודת הבקורת

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

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

13.ב. מידת העצמאות של הדירקטוריון

על פי המלצות וועדת גושן רצוי למנות דירקטורים חיצוניים ועצמאיים כך שמספרם הכולל יהא: לפחות **מחצית** מסך כל הדירקטורים בחברה **שאין** בה בעל דבוקת שליטה ולפחות **שליש** מסך כל הדירקטורים בחברה **שיש** בה בעל דבוקת שליטה. להלן מנגנון הניקוד לחברות ציבוריות:

ניקוד מלא [2.5 נקודות] יינתן לחברה **שאין** בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים/ בלתי תלויים המהווים **מחצית ומעלה** מכלל הדירקטוריון.

ניקוד מלא [2.5] יינתן לחברה **שיש** בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים/ בלתי תלויים המהווים שלישי ומעלה מכלל הדירקטוריון.

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

להלן מנגנון הניקוד לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל:

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

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

13.ג. הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

חברה תקבל נקודה אחת על סימון "כן" בשאלה אחת בלבד מבין שלוש השאלות לעיל.
חברה אשר תסמן "לא" בכל שלוש השאלות לעיל לא תקבל ניקוד.

7.13 הרכב ועבודת וועדת הבקורת ו/או וועדת המאזן

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

3-2. ת.13 ניקוד מלא (1 נקודה) יינתן לחברה שבה יותר ממחצית הדירקטורים בוועדת הבקורת/ מאזן הנם דירקטורים חיצוניים /או עצמאיים.
כמחצית מהניקוד (0.5 נקודות) תנתן לחברה שבה יש יותר משני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים בוועדת הבקורת/מאזן המהווים עדיין פחות ממחצית מסך מספר הדירקטורים בוועדה.
חברה אשר יש בה שני דירקטורים חיצוניים/ עצמאיים בלבד בוועדת הבקורת/מאזן (כגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

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

5. ת.13 ניקוד מלא (1 נקודה) יינתן לחברה שבה וועדת הבקורת/מאזן מקיימת דיון מוקדם בדו"חות הכספיים ומעבירה המלצותיה לדירקטוריון לפני אישור הדו"חות

7.13 תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים

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

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

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

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

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

1.ו.13.1 ניקוד מלא (0.5 נקודה) ינתן לחברה שמוגדרת בה זרוע שנושא ניהול הסיכונים נמצא תחת אחריותה.

2.ו.13.2 ניקוד מלא (0.5 נקודה) ינתן לחברה שמשמשת במתודולוגיה מוסדרת על מנת לאפיין את הסיכונים העומדים בפניה תוך התייחסות לסקטור העסקי בו היא פועלת.

1.13 מדיניות ממשל תאגידי

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

ו. ניהול ודיווח חברתי סביבתי (8 נקודות)

פרק ניהול ודיווח הינו פרק רשות, החל מ-2012 הוא יהיה פרק חובה גם לחברות פרטיות/ ממשלתיות ונסחרות בחו"ל

ניקוד	תוכן	סעיף	שאלה
2.5	מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית סביבתית	א.14	ניהול האחריות החברתית-
4.5	דו"ח אחריות חברתית סביבתית של התאגיד	ב.14	סביבתית בדירקטוריון
1	גיוון אנושי בדירקטוריון	ג.14	

14. ניהול האחריות החברתית-סביבתית בדירקטוריון

14.א. מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית-סביבתית

14.א.1 ניקוד מלא (נקודה וחצי) יינתן לחברה אשר קיימת בה וועדה לנושא אחריות חברתית-סביבתית. לתשומת לבכם, אם קיימת וועדה לניהול סיכונים השמה דגש על נושאים

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

חברתיים-סביבתיים יישקל מתן ניקוד על השאלה – יש לשלוח תיאור קצר של תפקידי הוועדה ושל פרוטוקול לדוגמא למייל derug@maala.org.il.

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

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

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

1.ב.14 ניקוד מלא (נקודה וחצי) יינתן לחברה אשר פרסמה בשנתיים האחרונות (משנת 2009) דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור. לתשומת לבכם, חברה אשר תספק הצהרה בכתב למייל derug@maala.org.il לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2011 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה.

2.ב.14 ניקוד מלא (שלוש נקודות) יינתן לחברה אשר הדו"ח שלה כולל שבעה לפחות מהנושאים שלהלן. אם הדו"ח כולל פחות משבעה נושאים, ניקוד החברה יהיה $0.375 * \text{ מספר הנושאים הכלולים}$. לצורך ניקוד הסעיפים העוסקים באיכות סביבה תעבור האנליסטית הסביבתית על הדוח שיוגש:

- פעילות התאגיד בנושא ניהול האתיקה – לרבות כתיבת קוד אתי, ניהולו ויישומו והטמעתו באמצעות תכנית אתיקה פנימית.

קריטריונים לדירוג מעלה 2011

- פעילות התאגיד בנושא הבטחת שמירה על זכויות אדם וסביבת עבודה הוגנת, וקידום נורמות של סביבת עבודה מתקדמת – כולל הגדרת יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
- פעילות התאגיד בנושא מעורבות בקהילה – לרבות ניהול מדיניות התרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין, הגדרת יעדים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם.
- שימוש בכללים מקובלים לכתיבת הדו"ח – לרבות מסגרות דיווח מקובלות כגון ה – GRI/G3 (ראה סעיף 14.א.2 לעיל).
- מחויבות לעקרון של פיתוח בר-קיימא - פיתוח היכולת להתקיים לאורך זמן רב מבלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.
- מחויבות לשיפור רב-שנתי (לאורך זמן) של הביצועים החברתיים והסביבתיים
- פעילות התאגיד בנושא איכות סביבה – לרבות צמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, הגדרת יעדיים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.
- פעילות התאגיד בנושא הגינות המוצר – קיום נהלים המבטיחים כי המוצרים עומדים בתקני בטיחות ובריאות ומוצגים לצרכן/ לקוח בצורה מלאה, מדויקת והוגנת, והקפדה על נורמות ראויות של שיווק ופרסום.

ג.14 גיוון אנושי בדירקטוריון

- 1.ג.14 ניקוד מלא (חצי נקודה) יינתן לחברה אם לחברה מדיניות/כללים מנחים לגיוון אנושי בדירקטוריון (על מנת להבטיח ייצוג הולם של נשים, קבוצות מרקע אתני שונה, רקע דתי שונה וכד').
- 2.ג.14 הקריטריון בוחן את אחוז הנשים החברות בדירקטוריון (יש למלא את מספר הנשים האבסולוטי, האחוז יחושב עפ"י סעיף 1.ב.13 – מספר חברי הדירקטוריון). הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:
- חצי נקודה תינתן ל- 25% מהחברות להן הציונים הגבוהים ביותר באחוז הנשים בדירקטוריון בשנת 2010.
- רבע נקודה תינתן לחברות בהן אחוז הנשים בדירקטוריון ב-2010 גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.
- שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.