

# **פותרים את השער הכלכלי של ישראל**

**חברת נמל אשדוד בע"מ  
דו"ח אחריות תאגידית 2015**

## פותרים את השער לחברת הנמל

|    |                                                 |
|----|-------------------------------------------------|
| 5  | אודות החברה                                     |
| 22 | מגמות בינלאומיות המשפיעות על חברת הנמל ופעילותה |
| 24 | תהליך זיהוי הנושאים המהותיים                    |
| 28 | הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו                   |

## השער הכלכלי של ישראל

|    |                              |
|----|------------------------------|
| 33 | האיתנות הכלכלית של חברת הנמל |
| 38 | הלקוחות שלנו                 |

## השער לאנשים

|    |                             |
|----|-----------------------------|
| 51 | כוח האדם שלנו וסביבת העבודה |
| 74 | בטיחות וגהות                |
| 88 | נגישות לכל באי הנמל         |

## השער להגנה על הסביבה

|    |                       |
|----|-----------------------|
| 91 | האחריות הסביבתית שלנו |
|----|-----------------------|

## השער לקהילה

|     |                      |
|-----|----------------------|
| 111 | האחריות החברתית שלנו |
|-----|----------------------|

## שומרי השער

|     |                    |
|-----|--------------------|
| 119 | ממשל תאגידי ואתיקה |
|-----|--------------------|

## נעילת שער

|     |               |
|-----|---------------|
| 125 | אודות הדו"ח   |
| 126 | אינדקס GRI G4 |

## קוראות וקוראים יקרים,

חברת נמל אשדוד והנהלה בראשותה שמחה להביא בפניכם את דו"ח האחריות התאגידית לשנת 2015, שנת היובל של נמל אשדוד, כמקובל בחברות הנמל המובילות בעולם. יש לנו סיבות טובות להיות גאים בהישגים הרבים שהשגנו בשנת 2015 והצמיחה העקבית בשנים האחרונות לצד האתגרים עמם התמודדנו וצפויים להמשיך ולהתמודד בעתיד.

בפני חברת הנמל ניצבות משימות רבות, אשר העיקריות שבהן הן ההכנה לתחרות המתעצמת, התאמת מערך יחסי עבודה לעידן התחרות, הרחבת מעגל הלקוחות, קליטת אניות גדולות שיפקדו את הנמל בשנים הקרובות, בניית תשתיות, הטמעת טכנולוגיה חדשנית וגיוון השירותים ומקורות הכנסה. חברת נמל אשדוד עתידה לשנות את פניה בשנים הבאות לקראת התחרות שצפויה להיפתח בשנת 2021. רק בעבודה מאומצת ובכוננות מצד כולנו לשתף פעולה, נמשיך לשמור על האיתנות הפיננסית של חברת הנמל, נבטיח את היכולת להתמודד עם התחרות ונצליח לפתח את הנמל על מנת שיעמוד בשורה אחת עם הנמלים המובילים בעולם.



יצחק בלומנטל מנכ"ל

כחברה ממשלתית, שהחזון שלה הינו להביא את נמל אשדוד להיות המוביל בישראל ומהמרכזיים והמתקדמים בים התיכון, מוטלת על כתפיו אחריות רבה. יש לנו אחריות:

לפעול בהתאם לכללי המנהל הציבורי לצד הכללים העסקיים ולהקפיד על עמידה בדרישות החוק והרגולציה;

להגיע להישגים פיננסיים ולשמור על האיתנות הכלכלית של החברה, שכן הרווח של חברת הנמל הינו רווח שמגיע לכיסם של כל אזרחי ישראל;

להעצים השפעה חיובית שיש לפעילות שלנו ולמזער השפעה שלילית על המשק הישראלי, על המשק המקומי בעיר אשדוד וכן על לקוחות, ספקים, עובדים וכל באי הנמל. מוטלת עלינו אחריות לייצר סביבת עבודה מכבדת ומגוונת, המעניקה הזדמנויות שוות להשתלבות, ולפעול בהגינות והוגנות כלפי מחזיקי העניין שלנו; לקהילה שסביבנו, לעיר אשדוד ותושביה. כפועל יוצא מכך, עלינו להגביר את המעורבות שלנו בחיי הקהילות בסביבת הנמל ולקדם שיתופי פעולה עם ארגונים מקומיים לטובת הקהילה;

ולשמור על הסביבה שלנו, לגלות ערנות ומודעות לתוצרי הלואי מפעילות הנמל, למזער תוצרי לוואי שליליים ולהימנע מפגיעה במערכות הטבעיות שמקיפות את הנמל.

תפיסת האחריות התאגידית שלנו מגלמת את האחריות שלנו בהיבטים אלו ואת המחויבות כלפי כלל מחזיקי העניין שלנו. לאור זאת, בכוונתנו להמשיך ולבסס את הפעילות שלנו על ערכים של חשיבה כלכלית ועסקית, אחריות מקצועית וניהולית, שירותיות ושיתוף פעולה בין העובדים, ההנהלה והקהילה שסביבנו. אנו משקיעים מאמצים רבים להטמיע מדיניות חברתית-סביבתית המגדירה את תחומי הפעילות, עקרונות העבודה, מחזיקי העניין, יעדים ומדדים המשולבים בדו"ח האחריות התאגידית שבפניכם.

בהזדמנות זו אני מבקש להודות לכל מי שהיה מעורב בעבודה על דו"ח זה וכן להודות באופן אישי לכל אחד ואחת מהעובדים והעובדות בחברת הנמל על העבודה המאומצת, המסירות, הרצון וההירתמות לפיתוח עתידו של הנמל, כנמל מוביל ומתקדם באגן הים התיכון.

יצחק בלומנטל

מנכ"ל

# פּוֹתְחִים אֶת הַשַּׁעַר לַחֲבֵרַת הַנִּמְל



נמל אשדוד נחנך בשנת 1965, בשטחה של העיר אשדוד, ומאז הקמתו ועד היום מנהליו ועובדיו מעניקים שירותי נמל ושירותים נלווים, תוך שמירה על הביטחון, הבטיחות ואיכות הסביבה, באופן שיבטיח את הפעלתו התקינה והיעילה של הנמל.

חברת נמל אשדוד בע"מ הוקמה בשנת 2005 כחברה ממשלתית בבעלות המדינה, אשר מטרתה לתת שירותי נמל איכותיים ויעילים תוך צמיחה מתמדת וגידול ברווחיות. מטה החברה וכל חטיבותיה ממוקמים ופועלים בשטחי הנמל.



החזון שלנו הינו להיות הנמל המוביל בישראל ומהנמלים המרכזיים והמתקדמים בים התיכון. חזון זה טומן בחובו מגוון עשיר מאוד של אפשרויות, הזדמנויות ואתגרים מרתקים. לצורך מימושו של חזון זה הוגדרו ארבעה ערכים מרכזיים:



### א. חשיבה כלכלית ועסקית

### ב. אחריות מקצועית וניהולית

### ג. שיתוף פעולה בין ההנהלה, העובדים והקהילה

### ד. שירותיות

חזון חברת הנמל והערכים המלווים אותה הם ההופכים את נמל אשדוד להיות השער הכלכלי המוביל של מדינת ישראל.

## חברת הנמל כחברה ממשלתית



בשנת 2003 החליטה ממשלת ישראל על ביצוע שינוי מבני בענף הנמלים ובניהול נמלי הים של ישראל. בהתאם להחלטת הממשלה, רשות הנמלים בישראל, שניהלה והפעילה את נמלי ישראל לפני הרפורמה, חדלה מלהתקיים החל מפברואר 2005 ובמקומה הוקמו ארבע חברות ממשלתיות עצמאיות, שהינן בבעלות מלאה (100%) של המדינה.

שלוש מחברות אלו הוסמכו כל אחת על אחד משלושת הנמלים הממשלתיים - נמל חיפה, נמל אשדוד ונמל אילת. החברה הרביעית, חברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים בע"מ, הופקדה על ניהול ופיתוח של המקרקעין והתשתיות בכלל הנמלים. חברת נמלי ישראל נוסדה במטרה ליצור הפרדה תאגידית בין תפעול הנמלים ובין פיתוח התשתיות ותחזוקתן.

תוך זמן קצר, הצליחה חברת נמל אשדוד להפוך ממפעל השייך לרשות ממשלתית לחברה עסקית לכל דבר ועניין, המנהלת בהצלחה את אחד המפעלים הכלכליים המרכזיים והרווחיים ביותר בישראל. בהתאם להחלטות של ממשלות ישראל, נמל אשדוד צפוי לעבור תהליך



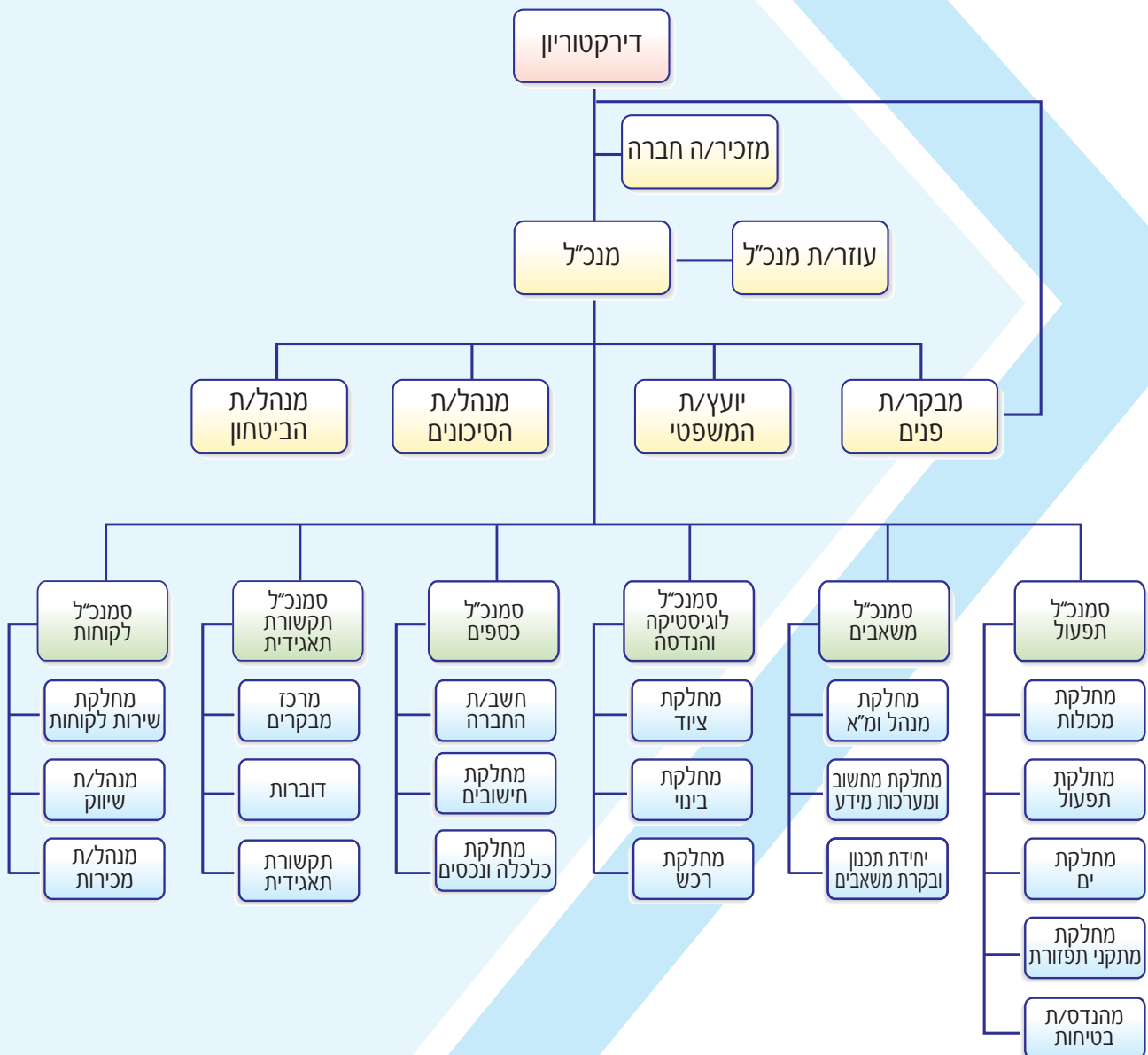
הפרטה, באמצעות הנפקה, בפעם אחת או בשלבים, או בדרך של מכירה פרטית, או בשילוב של כל אחת מהדרכים הללו. עד כה לא הונפקו מניות של חברת הנמל, ולא ברור מתי ובאיזה אופן יבוצע הליך ההפרטה. בהיותה חברה ממשלתית, חלה על חברת נמל אשדוד רגולציה מקיפה הנוגעת להיבטים חשובים ומשמעוטיים בפעילותה - החברה כפופה להוראות חוק החברות הממשלתיות, חוק החברות וחקיקה נוספת רלוונטית לתחומי פעילותה, לכתב ההסמכה שקיבלה מהמדינה ולרגולציה ממשלתית. רגולציה זו לעתים מגבילה את פעילות הנמל, שפועל כיום בעולם עסקי הדורש גמישות ומהירות תגובה.



### המבנה הארגוני של חברת הנמל

נכון לשנת 2015, בחברת הנמל מועסקים 1,189 עובדים ו-171 עובדות, מהם 107 מנהלים ו-13 מנהלות. חברת הנמל מחולקת ל-6 חטיבות עיקריות: תפעול, משאבים, לוגיסטיקה והנדסה, כספים, תקשורת תאגידית וחטיבת לקוחות. בנוסף, במטה חברת הנמל פועלים מבקר פנימי, יועצת משפטית, מנהל ביטחון ומנהל סיכונים.

# תרשים מבנה ארגוני חברת נמל אשדוד





### השירותים שאנחנו מספקים

חברת נמל אשדוד עוסקת במתן שירותי פריקה וטעינה של אניות משא המגיעות אל הנמל ("ניטול מטענים"). שירותי הניטול ניתנים לכלל האניות ולכל סוגי המטענים, 24 שעות ביממה (למעט בשבתות וחגים).

חברת הנמל מספקת שירותים ל-4 סוגי מטען, המהווים ארבעה תחומי פעילות שונים המצריכים התמחות ואופן טיפול שונים:

1. מטען כללי - כגון: מתכות, עצים, פרי הדר, מכוניות ועוד

2. מכולות

3. מטעני תפזורת (מטען צובר) - כגון: גרעינים למיניהם, אבקות

שונות ועוד

4. כלי רכב וחלקי חילוף

את כמויות המטענים העוברים בנמל נהוג לחשב במדידה שנתית.

תהליך ניטול המטענים מתבצע באמצעות מנופים וצוותים ייעודיים, ברציפים המתאימים לכך (בהתאם לסוג המטען). רציפי הנמל נבדלים זה מזה בעיקר במבנה רציף, בסוג המנופים הממוקמים עליו ובמספרם. משך הפריקה או הטעינה משתנה בהתאם לסוג המטען, סוג האנייה, כמות המטען ועוד.

הנמל מאחסן את המטען עד למסירתו ללקוח (בייבוא) או עד לטעינתו על האנייה (בייצוא). שירותי האחסון של הנמל ניתנים בשטחי אחסון פתוחים או במחסנים מקורים בנמל. בעורף הנמל, מחוץ לשטח התפעולי של חברת הנמל, מתבצעת אחסנה על ידי חברות פרטיות, לרבות מסופים עורפיים, מחסני ערובה ומחסנים חופשיים. במקרים רבים המטען מועבר ישירות מכלי השיט למשאיות הממתינות על הרציף, ואינו מאוחסן בשטח הנמל.



## אודות החברה

בנוסף לשירותי הניטול, חברת הנמל מספקת ללקוחותיה מעטפת שירותים מלאה, הכוללת גם שירותים לוגיסטיים, כגון:

🚢 **הכנסת אניות לנמל ועגינתן**

🚢 **אספקת שירותי אנייה מלאים**

🚢 **אחסנת מטענים**

🚢 **שחרור מטענים ללקוח**

🚢 **ריקון ואחסנת מכולות**

🚢 **מחסני ערובה, מחסני פרי הדר וייצוא חקלאי, בית קירור, ממגורה לגרעינים, תיקון וניקוי מכולות בעורף הנמל**

🚢 **קומפלקס משרדים בעורף הנמל המיועד עבור לקוחות, ספקים וגופים שונים, כגון: חברות ספנות, סכני אניות, סוכני מכס, חברות הובלה ועוד**

🚢 **מערך תשתיות מתקדם לעגינת אניות נוסעים, כולל בית קפה ודיוטי פרי**

חברת הנמל מפעילה גם מסוף נוסעים (טרמינל) ומספקת שירותים נלווים הכרוכים בהפעלתו ובמתן שירותי נמל לאניות נוסעים.

נמל אשדוד משרת בעיקרו את השוק הישראלי, בהיותו הנמל הגדול ביותר בישראל, אשר כמחצית מהייבוא לישראל והייצוא ממנה עוברת בו. הנמל משרת אף שווקים נוספים - סחורות רבות המיועדות להגיע אל שטחי הרשות הפלסטינית ואל ירדן עוברות אף הן דרך נמל אשדוד.



### מיקום גיאוגרפי אסטרטגי

נמל אשדוד תוכנן והוקם כנמל המרכזי של ישראל, כ-40 ק"מ מדרום לתל אביב, בסמוך לעיר אשדוד, שהתבססה כעיר מטרופולין משמעותית באזור הדרום. מיקומו האסטרטגי של נמל אשדוד מבטיח מספר יתרונות חשובים, ובראשם הקירבה לעורקי תחבורה קיימים וכן למרכזי תעשייה וייצור, בהם תל אביב, הנחשבת למרכז המסחר והכלכלה של ישראל.

בנמל ובסביבתו הושקעו מאמצים רבים כדי לאפשר שינוע סחורות ליעדן במהירות וביעילות הגבוהות ביותר. דרכי הגישה המהירות לנמל מאפשרות נגישות נוחה ויעילה לכל מקום בישראל. גם הקירבה לתעלת סואץ מביאה עמה יתרונות מכריעים, וזאת בזכות היותו של נמל אשדוד נקודת מעבר אידיאלית למזרח ומערב אגן הים התיכון.

### השפעה גאופוליטית

מיקומו הגאוגרפי ומשמעותו לכלכלה הישראלית הופכים את הנמל למתקן אסטרטגי, המושפע גם מהנסיבות הגאופוליטיות של אזורנו.

בשונה ממדינות אחרות בעולם, מדינת ישראל ניצבת בפני שורה של אילוצים ייחודיים, בהם היותה מוקפת במדינות שחלקן מדינות אויב וכן ריחוקה ממרבית מקורות האספקה הפתוחים בפניה. אילוצים אלו גורמים לתלות מוחלטת בהובלה ימית - כ-98% מכמות המטענים מובלים לישראל וממנה דרך הים.

לפיכך מדינת ישראל חייבת לשמור הן על כושר הובלה ימי שאינו תלוי בגורמים זרים, והן על כשירותם הגבוהה של נמליה.

הפעילות של חברת הנמל מושפעת גם מהמצב הביטחוני והמדיני באזור. לאירועים ביטחוניים ומדיניים יש פוטנציאל השפעה על פקידת אניות את נמלי הארץ, תדירות תנועת המכולות, טעינה ופריקה של מכולות ועליית המחירים בקו האניות לאזור.

במצבי חירום נדרשות התאמות מיוחדות על מנת לאפשר פעילות תקינה בנמל.



### שינויים עיקריים בתקופת הדיווח



#### היערכות לתחרות

במהלך 2015 החלה חברת נמל אשדוד בהיערכות לתחרות שתתעצם עם הקמת הנמלים החדשים והשינויים במגמות שוק הספנות העולמי. בין היתר, צפוי להתפרסם מכרז בינלאומי לשכירת יועצים מובילים בתחום מערך הנמלים ותפעולם שילוו את הנמל במספר נושאים הנוגעים להיערכות לתחרות.

חברת הנמל צופה אפשרות לפגיעה בהיקף הפעילות של מגזר המכולות בנמל ובהכנסות הנמל. לאור זאת, אנו נערכים להרחבת מגוון הפעילות ולהגדלת הכנסות, תוך ניצול היתרונות המשמעותיים שלנו. גיבשנו תכנית אסטרטגית מקיפה להצטיידות, לפיתוח תשתיות ושיפור מערכים קיימים וליצירת מקורות הכנסה חדשים. תכנית ההצטיידות כוללת, בין השאר, חכירת גוררת חדשנית, רכישת מנופי גשר חדשים והכנת תשתיות מתאימות לשם כך, רכישת מנופי RTG, שדרוג מנופי גשר קיימים ורכישת מלגזות חדשות. במקביל פיתחנו תהליכים להתאמת התשתיות והטכנולוגיות לתחרות, כגון הקמת מסוע גרעינים לפריקת אניות גרעינים ומוצרי גרעינים. כמו כן, במסגרת ההערכות קלטנו למעלה מ-100 סוורים חדשים. כל אלו יתנו מענה לגידול בפעילות הנמל, יסייעו בהתמודדות עם התחרות ויקצרו את זמני העבודה וההמתנה בנמל לטובת שירות יעיל ומהיר ללקוחותינו. בתחילת 2016 נקבעו מסגרות להסכמה בין משרד התחבורה לראשי הוועדים לקראת התחרות. לפי מסגרת הסכמה זו, יושקעו בנמל מאות מיליוני שקלים לפיתוח תשתיות, העמקת רציפים והצטיידות במנופים חדשים, במטרה ליצור תחרות עם הנמל הפרטי הסמוך שייפתח בשנת 2020.



מנוף RTG- Rubber Tired Gantry Crane  
הינו מנוף הנוסע על גלגלים, המסוגל לנוע בערוגות מכולות ולעבור מערוגה לערוגה ע"י הטיית הגלגלים ב-90 מעלות.



### היערכות להנפקת חברת הנמל

בהתאם להחלטות הממשלה בדבר הפרטתה, נערכת חברת הנמל להנפקתה ונמצאת בתהליך של הכנת תשקיף, בשלב ראשון לצורך גיוס אג"ח בבורסה לניירות ערך בתל אביב. טיוטת תשקיף אושרה בדירקטוריון החברה במהלך שנת 2015. חברת הנמל פועלת בנושא בשיתוף פעולה עם הרשות לניירות ערך.

### שינויים במבנה הארגוני

במהלך שנת 2015 חברת הנמל פתחה בתהליך של שינוי מבני בניהול הרכש. מדור הרכש יגדל להיות מחלקה בתוך חטיבת לוגיסטיקה והנדסה, ויורכב משני מדורים - מדור התקשרויות ומכרזים ומדור קניינות.

### שותפויות בארגונים וביוזמות



כחלק מהפעילות שלנו להציב את חברת הנמל בשורה אחת עם הנמלים המובילים בעולם, אנו פועלים בשיתוף פעולה עם ארגונים שונים ושותפים ליוזמות מגוונות - הן במישור המקומי והן במישור הבינלאומי. אנו מאמינים כי שיתופי פעולה ושותפויות כגון אלו מסייעים לנו להתאים את עצמנו טוב יותר לאתגרים בתחום הספנות והמסחר הימי, לממש את החזון שלנו ולקדם נמל בר קיימא.

אנו גאים לארח משלחות בינלאומיות וגורמים שונים המגיעים ללמוד מאתנו, כפי שנציגינו מבקרים מעת לעת בנמלים אחרים בעולם ללמוד מניסיונם ולשאוב רעיונות ליישום בחברה בתחומי הפעילות השונים.









## ארגון הנמלים העולמי

### IAPH - International Association of Ports and Harbors

אנו עומדים בקשר עם ארגון הנמלים העולמי (IAPH), הפועל למען קידום האינטרסים של הנמלים בעולם ולמען קידום יכולתם לתרום לתעשיות הימיות בכללותן.

## יזמת האקלים של נמלי העולם



### WPCI - World Ports Climate Initiative

חברת הנמל שותפה מאז שנת 2012 אנו שותפים במיזם הבינלאומי של ארגון IAPH, המאחד שורה של נמלי ים המכירים במיקומם הייחודי בשרשרת האספקה הגלובלית ובחשיבות של צמצום פליטות גזי חממה כתוצאה מפעילותם. מטרת המיזם לקדם תפיסת קיימות והגנה על הסביבה בנמלים ובערי הנמל, וזאת באמצעות שיתוף ידע בין הנמלים, ביסוס מתודולוגיה למדידת וניהול פליטות גזי חממה המתאימה לנמלי ים, וכן באמצעות אינדקס "אניות ירוקות" ESI- Environmental Ship Index, המעודד הקטנת פליטות מאניות המגיעות לנמלי הים. יצוין, שהתקן באינדקס ה-WPCI מחמיר מתקן ה-IMO International Maritime Organization, שקבע תקן מרבי לפליטת מזהמים ולתכולת הגופרית בדלק.

חברת נמל אשדוד הינה היחידה בארץ המשתתפת במיזם, בו משתתפים נמלים מהגדולים באירופה ובארה"ב. במסגרת המיזם, הענקנו בשנת 2015 תמריצים כספיים לאניות מכולה ולאניות גלנוע העומדות בתקן ה-WPCI, הפוקדות את הנמל. החל מינואר 2016, יוענק תמריץ גם לאניות מטען כללי, צובר ונוסעים.



## הארגון הבינלאומי לתיאום הטיפול במטען

### ICHCA - International Cargo Handling Co-ordination Association

ארגון בינלאומי זה פועל לקידום הבטיחות, הביטחון, הקיימות, התפוקות והיעילות של תחום שינוע הסחורות ומטענים בשלבי שרשרת האספקה השונים. מהנדס הבטיחות הנמלי והממונה על חומרים מסוכנים מייצג



את חברת הנמל בפורום של ועדת מומחים לבטיחות, בה יושבים מומחים מנמלים מובילים בעולם. ועדה זו מתכנסת פעמיים בשנה, כל פעם בנמל אחר, ועוסקת בקידום תחום הבטיחות בכלים העומדים לרשות הנמלים והקהילה הימית. לאחרונה השתתף מהנדס הבטיחות הנמלי בכנס של הארגון שנערך בברצלונה, אשר עסק בין היתר בהשלכות כניסתם של אניות ענק לתחום הספנות על הבטיחות ועל תשתיות הנמלים.

## הרשת העולמית של ערי נמל - AIVP



ארגון זה פועל לחיזוק הקשרים בין נמלים בעולם, מפגיש בין מחזיקי העניין הנמליים והעירוניים ומקדם את פיתוח הנמלים וחיזוק הקשרים שלהם עם הערים הסמוכות סביבם.

הארגון מספק פורום לבעלי התפקידים להתפתחות והתקדמות לקראת התחרות המתחזקת בין הנמלים תוך שיפור איכות החיים של תושבי הערים הסמוכות. חברת הנמל שותפה במיזם PCN Port Center Network של הארגון, שמטרתו לפתח את שיתוף הפעולה והיזמות המשותפות בין הנמלים, לקדם את מרכזי המבקרים בנמלים השונים, להגביר את ההיכרות עם ערי הנמל וליצור הזדמנויות לשיתופי פעולה בין הנמלים וערי הנמל, להציע פלטפורמות לשיתוף מידע ורעיונות עבור יוזמות חדשות ולהפוך את שיתוף הפעולה בין קהילה הנמל, העולם האקדמי והחברה האזרחית לפרואקטיבי יותר.

## פרסים, אותות ודירוגים

### דירוג מעלה

מזה מספר שנים אנו משתתפים ב"דירוג מעלה", המדרג חברות ישראליות בהתאם לביצועיהן בתחום האחריות התאגידית, ובפרט במספר תחומים מרכזיים: היבטים אתיים בתהליכים עסקיים; יחסי עבודה, בריאות ואיזון; שרשרת אספקה; גיוון והכלה; תרומה לקהילה; מעורבות חברתית של עובדים; איכות סביבה; ממשל תאגידי; ניהול ודיווח חברתי סביבתי.



בהשתתפותה של חברת הנמל בדירוג, החברה מאמצת את עקרונות האחריות התאגידית הבאים לידי ביטוי בשאלון, מיישמת אותם ועושה מאמצים רבים להביא לשיפור בתחום זה בנמל.

בשנת 2015 שמרנו על דירוג "זהב", תוך שיפור משמעותי בציון ביחס לשנת 2014.

### חמישה כוכבי יופי לנמל אשדוד

שמחנו לזכות, זו השנה העשירית, בחמישה כוכבי יופי בתחרות תעשייה יפה ומקיימת בישראל יפה לשנת 2015. במכתב שנשלח מהמועצה לישראל יפה לחברת נמל אשדוד נכתב כי המועצה מעריכה את שיפור התנאים הפיזיים בנמל והעלאת איכות החיים והסביבה לעובדים, וזו הסיבה לזכייה. הזכייה היא תודות למאמצי העובדים, שאוהבים ומשקיעים במקום עבודתם וחשוב להם כי הוא יהיה נקי, אסתטי ומטופח.



### אות הצטיינות מנשיא המדינה

אנו גאים בעובדת שלנו, פלורי פייגל, אשר זכתה בתחרות העובד המצטיין ע"ש נוח מוזס של עיתון "ידיעות אחרונות". התחרות נערכת מדי שנה ובחרת את העובדים המצטיינים מבין חברות רבות במשק. ועדת השיפוט העליונה של התחרות החליטה פה אחד כי פלורי ראוייה לקבל את אות העובד המצטיין בתחום השירותים לשנת תשע"ה-2015. בכך ניתנה הערכה עמוקה לפועלה והצטיינותה במסגרת תפקידה.

טקס הענקת מגן ההצטיינות נערך בירושלים ומגן ההצטיינות הוענק לפלורי על ידי נשיא המדינה, מר רובי ריבלין.

פלורי פייגל עובדת בחריצות ובמסירות וקבלת מגן ההצטיינות משקפת זו. בקבלת ההצטיינות הביאה פלורי כבוד לחברת נמל אשדוד כולה, ומהווה מודל לחיקוי לכלל עובדינו.





### פרס מעמותת "אור ירוק"

בשנת 2015 זכינו גם בתעודת הוקרה על פעילותנו במסגרת מועדון מצוינות בבטיחות בתחבורה. התעודה ניתנה לחברת הנמל על ההשקעה הרבה בתחום הבטיחות בדרכים הן בתוך הנמל והן מחוצה לו.

נמשיך להשקיע מאמצים רבים כדי להגביר את הבטיחות הן בנמל והן בכבישי הגישה אליו. חיי אדם הם הערך החשוב ביותר עבורנו ונמשיך לתמוך בעשייה המבוססת בתחום זה.





## אודות החברה

### דירוג IAPH

בשנת 2015 דירגה IAPH את נמל אשדוד במקום ה-10 מבין נמלי המכולות במזרח התיכון.



### דירוג BDI

חברת נמל אשדוד דורגה בשנת 2015 במקום ה-33 ברשימת מקומות העבודה המבוקשים ביותר בישראל.



### דירוג DUN'S 100

חברת הנמל דורגה בשנת 2015 במקום השני בדירוג DUN'S 100 של חברות תשתיות תחבורה, ובמקום ה-27 בדירוג הראשי.



mark of excellence

## נמל אשדוד חוגג יובל

בשנת 2015 ציינו בחגיגות יובל להקמת נמל אשדוד. **בול היוכל** - בחודש אפריל 2015 השיק השירות הבולאי בחברת דואר ישראל בול לציון חמישים שנה לנמל אשדוד. על הבול, בעיצוב פני חמו, מופיעה אניית מכולות ומנופים שאוירו בידי אולה אופיוקוב. בשוכל הבול מופיע לוגו שנת ה-50 של חברת נמל אשדוד שעיצב ג'ורג' בן-חיים. לרגל שנת היוכל לנמל קיבלו עובדי הנמל לביתם ערכת יובל מיוחדת.









# מגמות בינלאומיות המשפיעות על חברת הנמל ופעילותה

הפעילות העסקית של חברת הנמל מושפעת גם ממספר מגמות בינלאומיות, הדורשות מאתנו היערכות מתאימה:

## 1. הגברת דרישות רגולטוריות ותקנות סביבתיות

הן במישור הבינלאומי והן במישור המדינתי. מגמה זו משפיעה על חברות הספנות ועל הנמלים ומחייבת אותם לנקוט בצעדים שיובילו לצמצום זיהום אוויר והורדת הפליטות המזהמות, צמצום צריכת האנרגיה ושמירה על הסביבה החופית והימית.

## 2. מעבר לאניות גדולות ויעילות יותר

כמענה לדרישות רגולטוריות סביבתיות וכן לגידול המתמיד במסחר הבינלאומי, חברות הספנות החלו לבצע התאמות בצי האניות שלהן ולעבור לאניות גדולות יותר ("מגה-אניות") עם מנועים יעילים ובעלי תצרוכת דלק נמוכה. כפועל יוצא מכך, נמלים נדרשים להיערך לקליטת מגה-אניות שכאלו ולבצע התאמות תשתיות, כגון התאמת עומק המים ליד הרציפים, עומק ורוחב תעלת הכניסה, מרווח בין רציפים והארכת הרציפים.

## 3. דיגיטציה ושימוש בטכנולוגיות חדשות ומתקדמות

דרישות הרגולציה ומגמות שונות במסחר הבינלאומי מחייבות גם את הנמלים להפוך יותר ויותר תהליכים לדיגיטליים ומקוונים ולהשתמש בטכנולוגיות חדשות ומתקדמות, המייעלות את עבודת הנמל ומגבירות את התפוקה. הדיגיטציה והשימוש בטכנולוגיות מתקדמות עולים בקנה אחד גם עם הטמעת שיקולים סביבתיים בפעילות הנמלים ומסייעים בהפחתת תאונות הבטיחות בנמל.

## 4. שינויים בנתיבי המסחר ויצירת נתיבים חדשים

בעקבות שינויים תשתיתיים לאורך נתיבים ימיים (כגון תכנית הפיתוח של תעלת פנמה), מתאפשרים שינויים בנתיבי המסחר הקיימים ויצירת נתיבי מסחר חדשים. כך לדוגמה ניתן לציין את המיזם "דרך המשי הימית", שממשלת סין משקיעה בו רבות וחפירת תעלה אשר תחצה את תאילנד ותאפשר קיצור זמן הפלגה של אניות סחר וכן מעבר של מגה-אניות. שינויים אלו משפיעים על תנועת הסחר בין יבשות ומשפיעים בכך גם על פעילות הנמלים לאורך הנתיבים. יתרה מכך, מגמת עיור מואצת והתפתחות של מרכזי סחר חדשים מובילות אף הן לשינויים בנתיבי המסחר ומשפיעות בהתאם על פעילות הנמלים.



## מגמות בינלאומיות המשפיעות על חברת הנמל ופעילותה

### 5. איחוד חברות ספנות ושיתופי פעולה אסטרטגיים

מגמה נוספת הינה מגמת איחוד של חברות ספנות וכן איחוד ושיתופי פעולה כלכליים בין נמלים. מגמה זו החלה כניסיון של חברות ספנות ונמלים להתמודד עם אתגרים כלכליים משמעותיים, כגון עלויות התפעול והאחזקה הגבוהות של מנה-אניות. נמלים נדרשים לתת מענה לעלייה בהיקפי שינוע סחורות - הן בשטחי הנמל והן בעורף לוגיסטי. לאור זאת, נדרשים שיתופי פעולה אסטרטגיים בין נמלים וגורמי מעטפת.

#### להרחבה ראו:

Wagner, Steffen, Shipping Insights briefing, M&A Trends in the Maritime Sector, KPMG Germany, Issue 3 (2015)

- <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2015/11/shipping-merger-acquisitions-trends-2015.pdf>

Changing Context- Global Trends, 2012-2015: How global trends have progressed and moving towards our vision for shipping in 2040. My Forum for the Future, Sustainable Shipping Initiative (April 2015)

- <http://www.ssi2040.org/wp-content/uploads/2015/04/SSI-Global-Trends-Digital-Final-Report.pdf>

Hausmann, Dr. Ludwig, Ishaan Nangia, Dr. Thomas Netzer, Werner Rehm, and Dr. Maximilian Rothkopf. "Travel, Transport & Logistics." Pathway to Value Creation (2015)

- ([http://www.mckinsey.com/insights/travel\\_transportation/creating\\_value\\_in\\_transportation\\_and\\_logistics](http://www.mckinsey.com/insights/travel_transportation/creating_value_in_transportation_and_logistics))

שנתון סטטיסטי ספנות ונמלים 2015, רשות הספנות והנמלים, משרד התחבורה התשתיות הלאומיות והבטיחות בדרכים, אגף תכנון כלכלה וקשרי חוץ.

- <http://asp.mot.gov.il/he/publications/abstract/1394-sp-2015>



זיהוי הנושאים המהותיים בחברת נמל אשדוד עבור דו"ח זה נעשה במספר מישורים במקביל:

## צוות היגוי - אחריות תאגידית

לשם קידום תחום האחריות התאגידית בחברת הנמל, הוקם צוות היגוי בראשות סמנכ"ל תקשורת תאגידית, המונה את בעלי התפקידים הבאים: מנהל פיתוח עסקי וממונה איכות הסביבה, רכז איכות הסביבה, ממונה פיתוח ארגוני, רכזת גיוס ומיון וממונה על קידום מעמד האישה, עוזר מנכ"ל, מנהל הסיכונים, SOX וממונה על האתיקה, רמ"ח שירות לקוחות, ע' רמ"ח שירות לקוחות, ראש יחידת תכנון ובקרת משאבים, ע' ראש יחידה תכנון ובקרת משאבים, רע"נ "מסוף איתן" (רציף 23), רמ"ד נכסים ומסחר וע' רמ"ד נכסים ומסחר.

צוות ההיגוי עסק בין היתר, בגיבוש תכנית פיתוח בר קיימא, שהוגשה בסוף חודש מרץ 2016 לרשות החברות הממשלתיות, בדירוג מעלה, בדו"ח האחריות התאגידית של חברת הנמל וכן בכל עניין הנוגע לאחריות התאגידית בחברת הנמל. במסגרת ישיבותיו צוות ההיגוי דן בנושאים המהותיים בחברת הנמל, אשר לגביהם צריכה להיות התייחסות במסגרת הדו"ח.

במהלך דיוני צוות ההיגוי, נסקרו גם דו"חות אחריות תאגידית של נמלים מובילים בעולם, לשם השוואה לנושאים מהותיים עליהם מקובל לדווח בענף נמלי הים.

## ראיונות עומק עם בעלי תפקידים בנמל

במישור זה נערכו ראיונות עומק עם מספר בעלי תפקידים בנמל על מנת לזהות את הנושאים המהותיים. ראיונות כאמור נערכו עם מנכ"ל חברת הנמל, מזכיר החברה, סמנכ"ל תקשורת תאגידית, סמנכ"לית משאבים, סמנכ"ל תפעול, מנהל סיכונים, SOX וממונה על האתיקה, מנהל פיתוח עסקי וממונה איכות הסביבה, ממונה פיתוח ארגוני, מנכ"ט הנמל, רמ"ד הדרכה, רכזת הדרכה, רמ"ד תכנון ובקרת משאבים, ראש מחלקת לקוחות, רכז נגישות, רמ"ד רכש, רכז איכות סביבה, רכזת גיוס ומיון וממונה על קידום מעמד האישה, מחלקה משפטית, חשב הנמל, העובדת הסוציאלית, מהנדס הבטיחות וקצין הבטיחות בתעבורה בנמל. בראיונות אלו אשררו בעלי התפקידים השונים את הנושאים המהותיים שזיהו חברי צוות ההיגוי.

מסוף איתן - רציפים חדשים שנבנו במסגרת תכנית פיתוח הנמלים שבוצעה על ידי חברת נמלי ישראל במסגרת רשות הנמלים. בראש הפרויקט עמד רא"ל (מיל') רפאל איתן ז"ל. מתחם זה שהושק בשנת 2005, כולל ארבעה רציפים, מתוכם שלושה רציפים פעילים באורך של כ-1,700 מ' ובעומק של עד 15.5 מ', וכן שטחי אחסנה פתוחה ומבנים.

# תהליך זיהוי הנושאים המהותיים

## שאלונים ומפגשים עם מחזיקי עניין



### לקוחות

במסגרת הדיאלוג עם לקוחות לזיהוי הנושאים המהותיים נשלח שאלון מקוון, עליו השיבו 67 לקוחות ממגזרים שונים. בנוסף לשאלון ערכנו פגישות מדגמיות עם לקוחות שחטיבת הלקוחות בחברת הנמל הגדירה כלקוחות משמעותיים.

### ספקים

במסגרת הדיאלוג עם ספקים ערכנו פגישות מדגמיות עם ספקים שמדור הרכש הגדיר כספקים משמעותיים.

### עובדים

גם העובדים היו שותפים בתהליך זיהוי הנושאים המהותיים, במסגרת מפגש "שולחן עגול", בו השתתפו נציגים מהחטיבות והמחלקות השונות.

### ארגונים חברתיים וסביבתיים

מעת לעת אנו מקיימים מפגשי "שולחן עגול" עם ארגונים חברתיים וסביבתיים. במסגרת תהליך כתיבת הדו"ח, אחד המפגשים הוקדש לדיון על הנושאים המהותיים בחברת הנמל.

בנוסף לכל זאת, אנו מקיימים דיאלוג ומפגשים שוטפים עם גורמים נוספים, עמם יש לנו ממשקי עבודה, בהם גורמי ממשל ורגולציה, עיריית אשדוד וארגונים מקצועיים. השיח השוטף עם גורמים אלו אף הוא בא לידי ביטוי בתהליך זיהוי הנושאים המהותיים.





| חשיבות הנושא לחברת נמל אשדוד |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                             |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| חשיבות הנושא למחזיקי עניין   | נמוכה                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                              | גבוהה                                                                                                                                                       |
|                              | גבוהה                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                              | בינונית                                                                                                                                                     |
|                              | בינונית                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              | נמוכה                                                                                                                                                       |
|                              | נמוכה                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                              | גבוהה                                                                                                                                                       |
|                              |                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• אתיקה, ממשל תאגידי ומנהל תקין</li> <li>• בטיחות וגהות במקום העבודה</li> <li>• שירות ושביעות רצון לקוחות</li> <li>• צמצום זיהום אוויר וים</li> </ul> |                                                                                                                                                             |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• פרטיות לקוח</li> <li>• יחסי הנהלה-עובדים</li> <li>• וחופש התארגנות</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• נגישות</li> <li>• צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית</li> <li>• סילוק פסולת</li> <li>• מים ושפכים</li> <li>• ביטחון בנמל</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• איתנות כלכלית</li> <li>• קשר ומחויבות לקהילה</li> <li>• סביבת עבודה, אחריו לעובדים, לזכויותיהם ולרווחתם</li> </ul> |
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• צריכת חומרי גלם</li> <li>• היבטי זכויות אדם בפעילות החברה</li> <li>• מגוון ביולוגי</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• רכש אחראי ושרשרת אספקה</li> <li>• הכשרת עובדים, פיתוחם והעצמתם</li> <li>• שוויון מגדרי</li> <li>• חדשנות</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות</li> </ul>                                                                         |

## תהליך זיהוי הנושאים המהותיים



### גבולות הנושאים המהותיים שנבחרו לדיווח

| נושא לדיווח                                      | גבולות הדיווח        | מופיע בפרק                                             |
|--------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------|
| אתיקה, ממשל תאגידי ומנהל תקין                    | בתוך החברה           | שומרי השער -<br>ממשל תאגידי ואתיקה                     |
| איתנות כלכלית                                    | בתוך החברה           | השער הכלכלי של ישראל -<br>האיתנות הכלכלית של חברת הנמל |
| שירות ושביעות רצון לקוחות                        | בתוך החברה           | השער הכלכלי של ישראל -<br>הלקוחות שלנו                 |
| סביבת עבודה, אחריות לעובדים, לזכויותיהם ולרווחתם | בתוך החברה ומחוצה לה | השער לאנשים -<br>כוח האדם וסביבת העבודה                |
| גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות                  | בתוך החברה           | השער לאנשים -<br>כוח האדם וסביבת העבודה                |
| הכשרת עובדים, פיתוחם והעצמתם                     | בתוך החברה           | השער לאנשים -<br>כוח האדם וסביבת העבודה                |
| שוויון מגדרי                                     | בתוך החברה           | השער לאנשים -<br>כוח האדם שלנו וסביבת העבודה           |
| בטיחות וגהות במקום העבודה                        | בתוך החברה ומחוצה לה | השער לאנשים - בטיחות וגהות                             |
| נגישות                                           | בתוך החברה           | השער לאנשים -<br>נגישות לכל באי הנמל                   |
| סילוק פסולת                                      | בתוך החברה           | השער להגנה על הסביבה -<br>האחריות הסביבתית שלנו        |
| צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית                   | בתוך החברה           | השער להגנה על הסביבה -<br>האחריות הסביבתית שלנו        |
| צמצום זיהום אוויר וים                            | בתוך החברה           | השער להגנה על הסביבה -<br>האחריות הסביבתית שלנו        |
| מים ושפכים                                       | בתוך החברה           | השער להגנה על הסביבה -<br>האחריות הסביבתית שלנו        |
| קשר ומחויבות לקהילה                              | בתוך החברה           | השער לקהילה -<br>האחריות החברתית שלנו                  |

אנו מייחסים חשיבות רבה לקיום דיאלוג שוטף עם מחזיקי העניין שלנו. אנו מאמינים שבאמצעות שיח שוטף ופתוח, אנו יכולים להעצים את היתרונות שלנו, לשפר את עצמנו, ולהבטיח את מקומו של נמל אשדוד כנמל מוביל בישראל, גם בעידן התחרות.

### לקוחות

כפי שיתואר בהרחבה במסגרת פרק "הלקוחות שלנו", אנו משקיעים רבות בניהול הדיאלוג השוטף עם לקוחותינו, וזאת בדרכים ופלטפורמות שונות.

### ספקים

דיאלוג עם הספקים השונים מתקיים כיום על ידי הגורמים המקצועיים השונים המפעילים את הספקים בנמל. במסגרת רה-אורגניזציה של מחלקת הרכש בשנת 2016, אנו מתכוונים להבנות תהליכי דיאלוג שוטפים ומובנים עם הספקים שלנו.

### עובדים

עובדי חברת הנמל, ההון האנושי שלנו, מהווים מחזיקי עניין משמעותיים בנמל, ועל כן לדיאלוג משותף עם העובדים וארגוני העובדים חשיבות רבה להצלחת החברה. על מנת להבטיח את יתרונות החברה בתחרות שתיווצר נדרש שיתוף פעולה בין ההנהלה והעובדים ודיאלוג בונה המבוסס על אמון ומטרה משותפת.

הדיאלוג עם העובדים מתנהל בדרכים מגוונות, בפורומים רשמיים ולא רשמיים, ובין היתר באמצעות ועדות ופורומים מקצועיים, הדרכות עובדים, קיום שיחות שוטפות, מנגנונים לפניות והצעות ועוד. לצד מערכות המידע הפועלות בהצלחה פועל גם פורטל פנים-ארגוני דינמי, המספק לעובדים בכל רמה ודרג נתונים המעניינים אותם: מידע אישי, מערכת דוא"ל פרטי ומידע על מבצעים שונים המיועדים להם. הפורטל משמש אותנו כפלטפורמה נוספת לדיאלוג עם העובדים. על מנת לתת מענה לעובדים שאינם נמצאים באופן קבוע מול מחשב, הצבנו בשטח מסופי מידע משוכללים וידידותיים למשתמשים.

בנוסף, אחת לרבעון מתפרסם בחברה עלון עובדי הנמל "אל האופק", אשר גם באמצעותו אנחנו מעדכנים את העובדים בתהליכים ארגוניים, מפרסמים כתבות מיוחדות על עובדינו ונותנים מקום לעולמם האישי.



סמנכ"לית משאבים  
אשר קורן מספר כיצד נע  
ושם זלעפות ורגל כצועה לא הפ  
משונכנס אדר שמחים בנמל - חפשו אח

אולי גם אחם נלכרתם בעדשת הפטראצי - עמוד 4  
חברי משלחות הנמל לכולן מצאו חברים לחיים בצל המוות - עמוד 6  
הישנים מרשימים לסמנכ"ל הנמל בסמנכ"לית באילת - עמוד 10  
אפרת קסלו מסכמת 6 שמת קידום מעמד האישה בנמל - עמוד 14



### ארגוני חברה וסביבה

אנו מקיימים מקיים מספר פעמים במהלך השנה מפגשי "שולחן עגול" עם מגוון מחזיקי עניין חברתיים וסביבתיים. אחת לחציון מתקיים "שולחן עגול סביבתי" בהשתתפות איגוד ערים לאיכות הסביבה, נציגי עיריית אשדוד, נציגים שונים מהעיר אשדוד והסביבה ונציגי בתי ספר ועמותות מהמגזר השלישי. כמו כן, אנו בדיאלוג שוטף עם גופים שונים, לרבות עמותות, לטובת הגברת הגיוון התעסוקתי בחברה. בשאלון שהועבר לנציגי ארגונים המשתתפים במפגשי "שולחן עגול" עלו הנתונים הבאים:

- 📊 **75% ציינו כי יש להם תקשורת טובה עם נציגי הנמל.**
- 📊 **83% מהארגונים ציינו כי מרגישים שיש אוזן קשבת לצרכיהם ויש להם כתובת בנמל אליה ניתן לפנות.**
- 📊 **91% ציינו שהיו מעוניינים אף לחזק את שיתופי הפעולה עם הנמל.**

### עיריית אשדוד

לפיתוח ולהצלחה שלנו יש חשיבות כלכלית לעיר אשדוד כולה, בין היתר נוכח כך שרבים מעובדינו הינם תושבי העיר אשדוד, שתיירים המגיעים לישראל דרך הנמל מייצרים הכנסות עבור בתי עסק רבים בעיר וששירותים מגוונים לאניות ולצוותיהן ניתנים על ידי עסקים מהעיר. מעבר לכך, יש לפעילות שלנו השפעה יומיומית על כלל תושבי העיר - בהיבטים סביבתיים, תחבורתיים ואחרים. לאור זאת, התקשורת השוטפת בינינו ובין נציגי העיר הינה קריטית להצלחת החברה ולפעילות התקינה והרציפה שלה. נציגי העיר שותפים למפגשי "שולחן עגול" עם גורמי הנמל ובנוסף מעת לעת ובהתאם לצורך, אנו עורכים פגישות פרטניות עם הגורמים בעירייה.

### רגולטורים וגורמי ממשל

אנו מקיימים שיח שוטף ורצוף גם עם גורמי הממשל הרלוונטיים, ובכלל זה עם משרדי הממשלה, רשות החברות הממשלתיות, חברת נמלי ישראל, וכן המערך המוניציפלי בסביבת הנמל.

### קהילת הים

קהילת הים על כל ממשקיה מהווה גורם עבודה מול חברת נמל אשדוד. פרויקט תס"ק ים מאפשר לחברי קהילת הים (רגולטורים, מכס, נמלים, סוכני אנייה, סוכני מכס, יבואנים וחברות תובלה) קיום תהליכים ממוחשבים חוצי קהילה של אישור ובקרה, כדי לשנע מטענים בצורה יעילה. הפרויקט מאפשר עבודה ללא ניירת עם מינימום בירוקרטיה הנדרשת לשינוע מטעני יבוא ויצוא.

תס"ק ים - פרויקט לקידום  
תהליכי סחר ממוחשבים  
בקהילת הים

### ועדת התפעול של לשכת הספנות

לשכת הספנות הישראלית היא הגורם המייצג את האינטרסים של הגופים השונים הפועלים בתחום הספנות בישראל. ועדת התפעול של לשכת הספנות מקיימת מפגש מדי רבעון עם הנהלת כל אחד מהנמלים. במפגש זה מעלים הגורמים השונים בלשכת הספנות סוגיות בפני הנהלת הנמל ונידונים בדרך כלל נושאי תפעול שונים, כגון כניסה לנמל, יחסי עבודה ונושאים אחרים שיכולים להשפיע על סוכני האניות. הנהלת חברת הנמל מגישה עדכון סטטוס על כל הנושאים שעלו בפגישות הקודמות ונותנת מענה כמיטב יכולתה לנושאים החדשים שעולים.

### דיאלוג עם הציבור הרחב

אתר האינטרנט ועמוד הפייסבוק שלנו מאפשרים שקיפות בתהליכי שינוע המטענים בנמל והנגשה של התהליכים והידע לציבור הרחב. במהלך שנת 2016 יועלה אתר האינטרנט המחודש של חברת הנמל, לחיזוק התקשורת עם קהילת הים וכלל מחזיקי העניין של החברה.

# השער הכלכלי של ישראל



## האיתנות הכלכלית של חברת הנמל

כחברה ממשלתית, שרווחיה חוזרים אל אזרחי המדינה, יש לנו אחריות להשיא רווחים פיננסיים למדינה ולהבטיח את האיתנות הכלכלית של החברה לאורך שנים. אנו נערכים לעידן התחרות ולהשפעות שתהיינה לכך על הישגיה הכלכליים של החברה. לצורך כך אימצנו תכנית אסטרטגית לשנים הקרובות שתיתן מענה במספר היבטים לאתגרים שמציבה בפנינו התחרות הצפויה.



### פקידת אוניות

| שנה  | מספר אניות שפקדו את נמל אשדוד | סה"כ פקידות אניות בנמלי ישראל | אחוז יחסי של נמל אשדוד |
|------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| 2014 | 1,962                         | 5,703                         | 34%                    |
| 2015 | 2,174                         | 5,893                         | 37%                    |

| סוג אניה    | נמל אשדוד |      | סה"כ נמלים |      | שינוי % |
|-------------|-----------|------|------------|------|---------|
|             | 2015      | 2014 | 2015       | 2014 |         |
| מכולות      | 1008      | 1023 | 2146       | 2164 | -0.8    |
| מטען כללי   | 364       | 335  | 884        | 847  | 4.4     |
| צובר חופנים | 252       | 240  | 682        | 672  | 1.5     |
| מתקנים      | 339       | 302  | 1088       | 1086 | 0.2     |
| לא מוגדר    | 211       | 62   | 1093       | 934  | 17      |
| סה"כ אניות  | 2174      | 1962 | 5893       | 5703 | 3.3     |

את נמל אשדוד פוקדות חברות הספנות המובילות בעולם, מרביתן בפקידות רגילות וחלקן אף בבלעדיות.



## גידול בפעילות

בשנת 2015 נמשכה מגמת הגידול בפעילות שלנו ונרשם שיא של כל הזמנים בהיקף שינוע הסחורות בנמל. הגידול בהיקף הפעילות הביא לעלייה של כ-7% בהכנסות החברה בשנת 2015 ביחס לשנת 2014, וזאת, על אף הצמיחה המתונה במשק. אנו ממשיכים לנקוט בצעדים שיבטיחו מגמת צמיחה זו גם בשנים הבאות.

| שנה  | נמל אשדוד<br>(אלפי טון) | משנה קודמת<br>% שינוי | סה"כ תנועת מטען<br>בישראל (אלפי טון) | משנה קודמת<br>% שינוי |
|------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| 2014 | 19,334                  | 0.6%                  | 48,231                               | -1.1%                 |
| 2015 | 19,817                  | 2.5%                  | 48,166                               | -0.1%                 |

הנתונים לקוחים מאתר האינטרנט של רשות הספנות והנמלים

ביחס לשנת 2014 חלה בנמל אשדוד -

**עלייה של 21.2% בתנועת מטען כללי**

| שנה  | תנועת מטען כללי (באלפי טון) |
|------|-----------------------------|
| 2014 | 1,376                       |
| 2015 | 1,668                       |

## עלייה של 4.6% בתנועת מכולות

| שנה  | תנועת מכולות (באלפי TEU) |
|------|--------------------------|
| 2014 | 1,250                    |
| 2015 | 1,307                    |

נפח של מכולה נמדד ביחידות TEU - Twenty-foot Equivalent Units, השוות לנפחה של מכולה אחידה באורך 20 רגל (6.10 מטר), רוחב 8 רגל (2.44 מטר) וגובה 8 רגל (2.59 מטר), ו-6 אינץ' שהוא כ-38.55 מטר מעוקב.

## עלייה של 3% במטען תפזורת (צובר חופנים)

| שנה  | תנועת צובר חופנים (באלפי טון) |
|------|-------------------------------|
| 2014 | 3,137                         |
| 2015 | 3,221                         |

## ועלייה של 11.8% בכמות יחידות כלי רכב ששונעו בנמל

| שנה  | יחידות כלי רכב |
|------|----------------|
| 2014 | 139,556        |
| 2015 | 155,959        |

## נתונים כספיים

בהתאם לאמור בדו"חות השנתיים שלנו לשנת 2015:

🏦 הרווח התפעולי הסתכם בכ-120 מיליון ש"ח - עלייה של כ-207% ביחס לשנת 2014 (39.4 מיליון ש"ח)

🏦 מחזור ההכנסות עלה לכ-1.1 מיליארד ש"ח - גידול של כ-7% ביחס לשנת 2014

🏦 הרווח הגולמי עמד על 239.7 מיליון ש"ח, וזאת בהשוואה ל-170.3 מיליון ש"ח בשנת 2014 - המהווה גידול של כ-41%

🏦 הרווח הנקי עמד על כ-82 מיליון ש"ח, לעומת 90.8 מיליון ש"ח בשנת 2014. קיטון זה נבע ברובו מהיחלשות שוקי ההון בשנת 2015 שגרמה לקיטון בהכנסות המימון של החברה.

🏦 הרווח הכולל עמד על כ-95 מיליון ש"ח לעומת 57.4 מיליון ש"ח בשנת 2014 - עלייה של כ-65%.

דירקטוריון החברה, ההנהלה והעובדים הובילו לגידול מרשים בפעילות החברה בשנת 2015 עם שינוע סחורות בהיקף עלות כוללת של 135 מיליארד ש"ח, דבר שהתבטא בהכנסות של מעל מיליארד ש"ח. בשנת 2016 אנו בחברת הנמל מתכוונים להמשיך ולהגדיל את פעילות החברה, את הכנסותיה ורווחיה בד בבד עם ההכנה האינטנסיבית לתחרות עם הנמל החדש שיחל לפעול בשנת 2021.

| סעיף            | ערך בשנת 2015 (במיליוני ש"ח) |
|-----------------|------------------------------|
| מחזור הכנסות    | 1,094                        |
| עלות הכנסות     | 854                          |
| רווח נקי        | 82                           |
| רווח כולל       | 95                           |
| דמי שימוש לחנ"י | 46.5                         |
| תמלוגים למדינה  | 38                           |

| העברות נוספות לחנ"י/מדינה  |       |
|----------------------------|-------|
| אגרות מגדלור ואיכות הסביבה | 14    |
| דמי תשתית                  | 212   |
| סה"כ                       | 226   |
| סה"כ העברות למדינה ולחנ"י  | 310.5 |

## דיבידנדים למדינה

מאז הפך הנמל לחברה ממשלתית בשנת 2005, חברת נמל אשדוד העבירה למדינה למעלה מ-600 מיליון ש"ח דיבידנדים. חברת הנמל לא מקבלת תשלומים כלשהם מהמדינה.

## תרומה לקהילה

בהיותה חברה ממשלתית, חברת הנמל אינה רשאית לתרום כספים.



אנו בחברת הנמל שמחים לשרת עשרות אלפי לקוחות מסוגים שונים - סוכני אניות, יבואנים ויצואנים, סוכני מכס, משלחים בינלאומיים, מובילים יבשתיים, אזרחים ותיירים - ולספק שירותים מגוונים, 24 שעות ביממה (6 ימים בשבוע), גם בהינתן תנאי מזג אוויר קשים ובמצבי חירום.

אנו מציעים ללקוחותינו איכויות ויתרונות תחרותיים רבים, בהם מקצועיות, חדשנות, ניסיון, מסירות, דייקנות והתמדה. הנהלת החברה פועלת עם העובדים כדי להביא למיצוי מרבי ומיטבי של כל האיכויות והיתרונות הללו לטובת לקוחות חברת הנמל.

הפעילות בתחום השירות מרוכזת על ידי חטיבת הלקוחות, שתפקידה לפתח ולשמר את לקוחות החברה לצד הגדלת ההכנסות לכלל מגזרי הפעילות של החברה. בעידן תחרותי אל מול נמלים אחרים בישראל והנמלים הפרטיים העתידיים לפעול, שיפור רמת השירות ללקוחותינו מהווה אמצעי מרכזי להבטיח את שימור קווי ספנות לנמל אשדוד ופיתוחם.

אנו דואגים לשפר באופן מתמיד את השירותים ללקוחותינו בדרכים מגוונות. במסגרת תהליכים וצעדים משמעותיים בהם נקטנו בשנים האחרונות לשיפור השירות ניתן לציין את:

**קיצור התור התפעולי וזמני השהייה של אניות;**

**שיפור נוחות הכניסה לנמל והיציאה ממנו;**

**שחרור מהיר של מטענים;**

**שיפור ממשקי העבודה עם הנמל וייעול ניכר של תהליכי מחשוב;**

**הפעלת מערכות מידע ומערכות טכנולוגיות מתקדמות לניהול ובקרה**

**של התהליכים הנוגעים לשירות הניתן ללקוחותינו;**

**וכמובן חיזוק והידוק הקשר השוטף עם הלקוחות.**

אנו פועלים בהתאם לנוהל ניהול שירות לקוחות, שנועד להסדיר את משמעויות שירות הלקוחות וכיצד יש להתנהל בכל אירוע שירות. בנוסף לכך, בכוונתנו להתחיל בתהליך בניית אמנת שירות, שתהווה מצפן לכל עובדינו.

כדי לנהל את שיפור השירות באופן מובנה ומתמשך אחת לרבעון מתכנס פורום רוחבי של מנהלים בכירים מכלל חטיבות החברה, לחשיבה משותפת ועדכונים בנושאי השירות.

תור תפעולי - נוהל  
שנקבע מכוח תקנות  
הנמלים, המסדיר את סדרי  
כניסת אניות לנמל וסדרי  
העדיפויות בכניסה. התור  
התפעולי נקבע לפי מועד  
הגעת האנייה לנמל, כאשר  
היציאה מן הנמל הינה  
בהתאם למועד שבו האנייה  
מוכנה להפליג.

## מדדי שירות

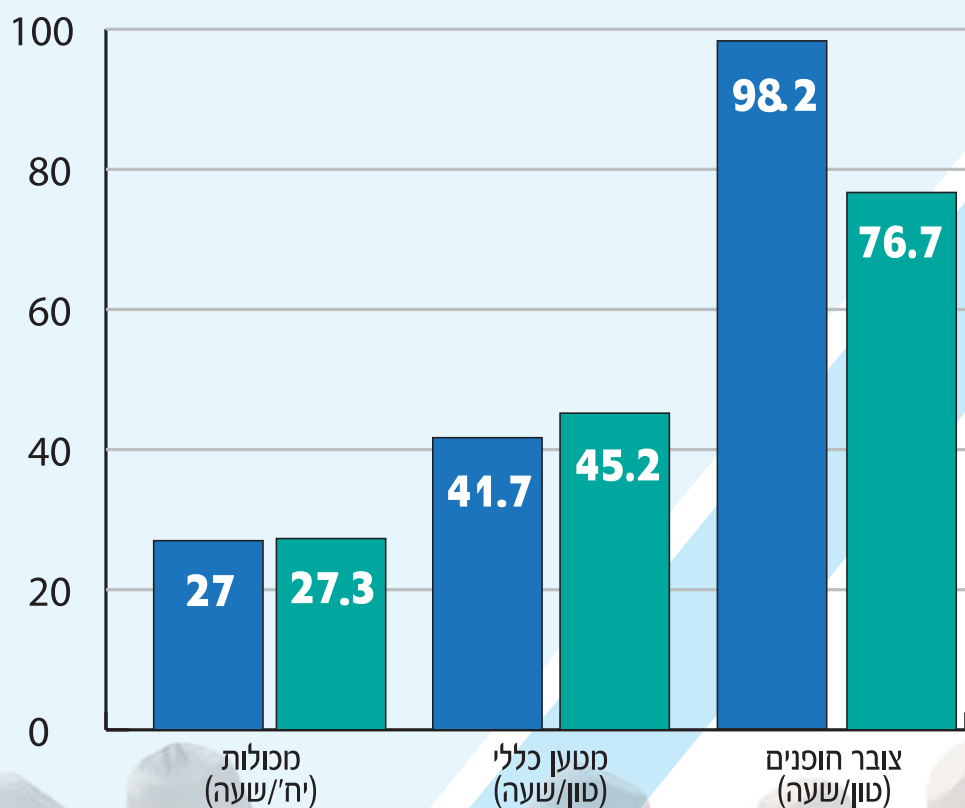
רשות הספנות והנמלים מתייחסת לשלוש קבוצות של מדדי שירות - תפוקות, זמנים והקצאות "ידיים" (צוותים). מדדים אלו משמשים אותנו בבחינת הצעדים לשיפור ויעול השירות שלנו.

## 1. תפוקות:

### א. תפוקה לשעת שהייה של אנייה

הכמות הממוצעת של מטען המשונעת בשעת שהייה של אנייה בנמל.

■ ממוצע שנתי 2014  
■ ממוצע שנתי 2015



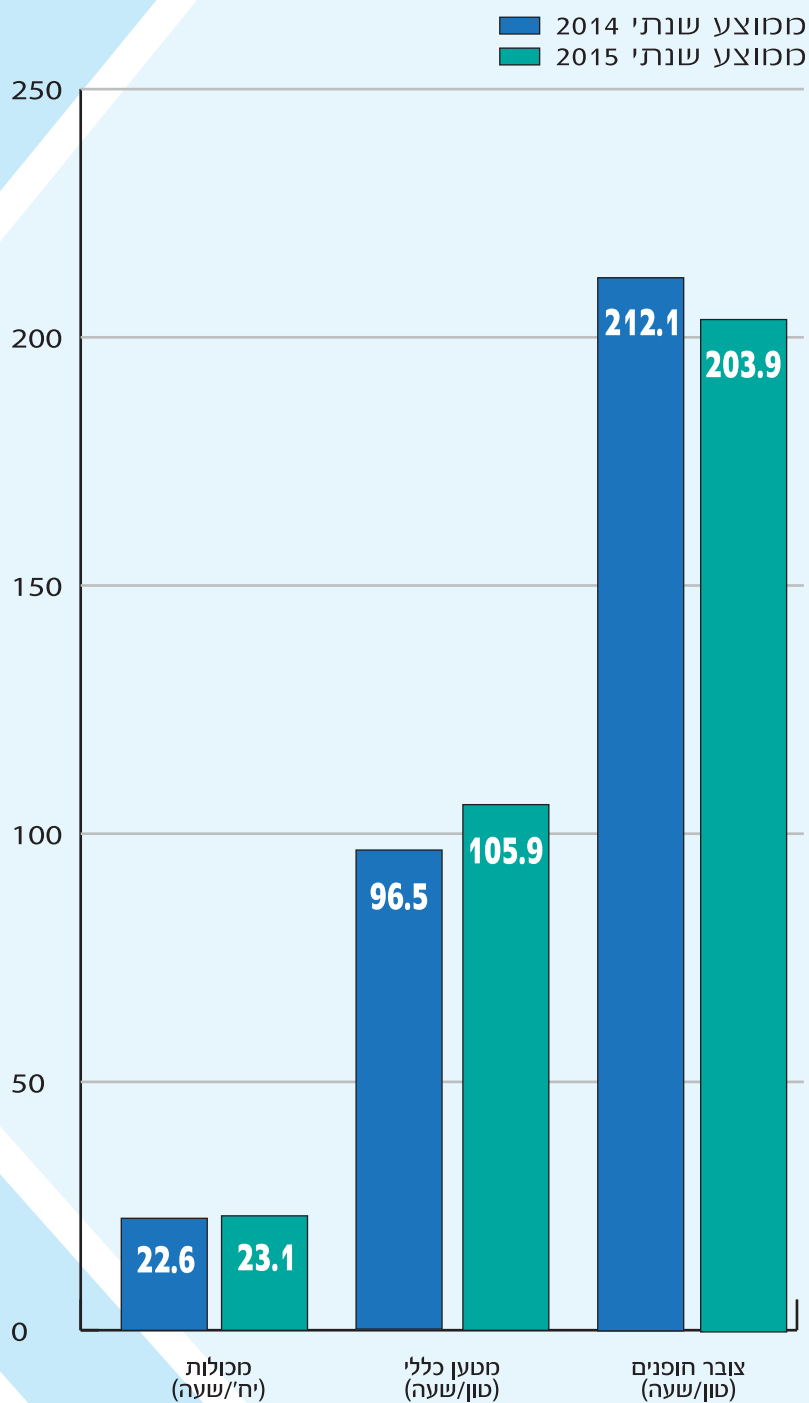
## סוג אניה לביקור

הנתונים לקוחים מאתר האינטרנט של רשות הספנות והנמלים.

"יד" - Gang - צוות תפעולי המטפל בקבוצת מטען ראשית אחת באניה עם מנוף אחד בקו המים. הצוות מונה כ-10 עובדים ממגוון מקצועות: סאורים, נהגי גורר, אתת, מנופאי ומלגזן. לכל "יד" יש מנהל עבודה האחראי על ביצוע העבודה באותה משמרת. הצוותים מסווגים לאחד מהסוגים הבאים: מכולות, כללי וצובר חופנים. צוות שעבד על מנוף גשר משויך לסוג צוות "מכולות". שאר הצוותים משויכים לסוג צוות לפי סוג אנייה.

**ב. תפוקה לשעת צוות/מנוף**

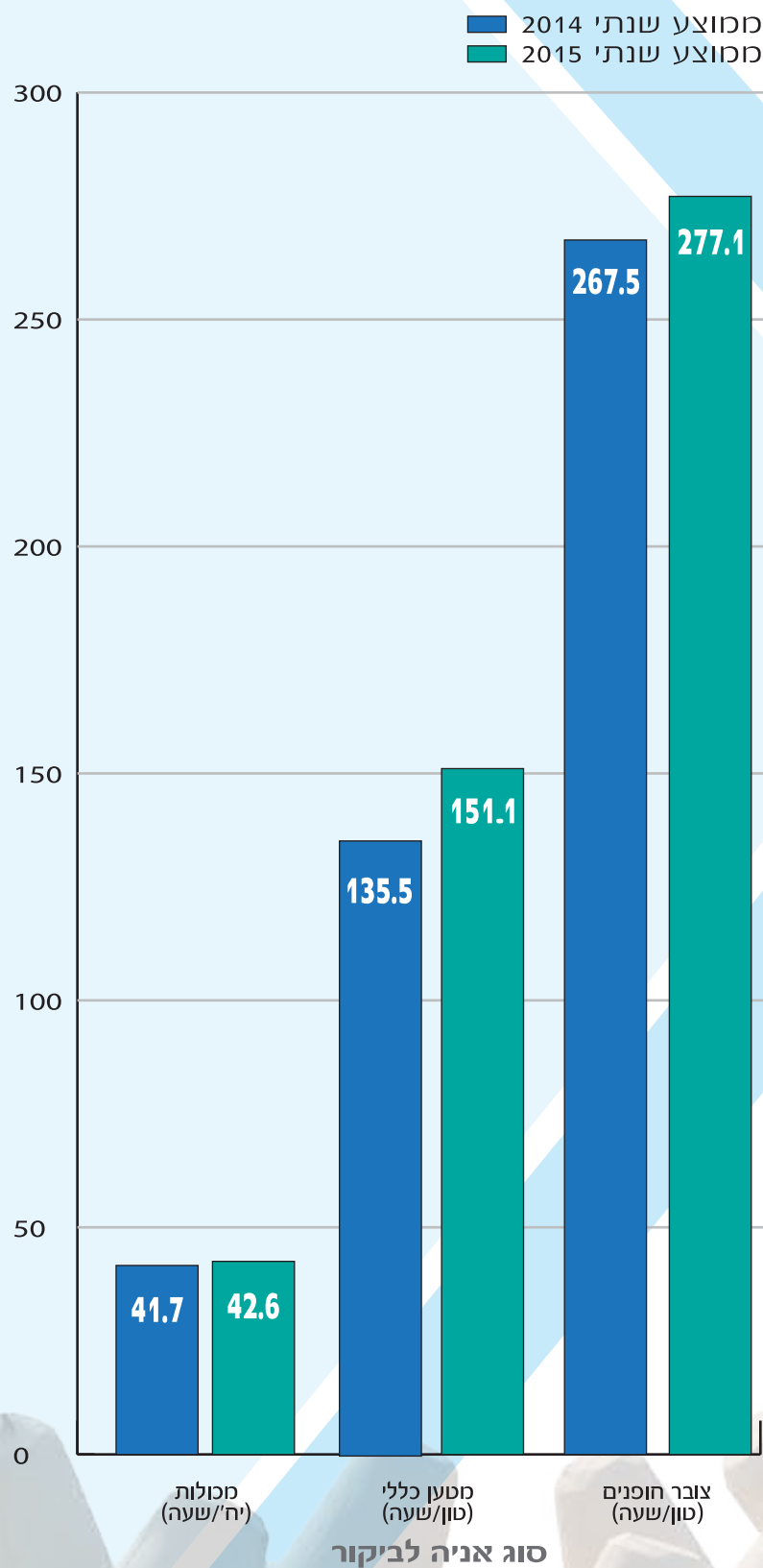
כמות מטען ממוצעת המטופלת בשעת עבודה של צוות (מנוף) אחד.

**קבוצת מטען ראשית**

הנתונים לקוחים מאתר האינטרנט של רשות הסכנות והנמלים.

## ג. תפוקה לשעת עבודה בפועל

כמות המטען הממוצעת לשעת עבודה בפועל של אנייה.



הנתונים לקוחים מאתר האינטרנט של רשות הספנות והנמלים.



## 2. זמנים:

## א. זמן שהייה ממוצע של אנייה

הזמן הנמדד מתחילת המשמרת הראשונה אליה הוזמנו "הידיים" ועד להפלגת האנייה (ירידת הנתב).

## ב. זמן המתנה ממוצע של אנייה

משך הזמן מתחילת המשמרת הראשונה שהוזמנו "הידיים" ועד שעת תחילת עבודת הצוות הראשון על האנייה בפקידה מסוימת (דיווח תפעולי).

| 2015        |                       |                       | 2014        |                       |                       | סוג אניה לביקור |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| מספר פקידות | זמן המתנה ממוצע (שעה) | זמן שהייה ממוצע (שעה) | מספר פקידות | זמן המתנה ממוצע (שעה) | זמן שהייה ממוצע (שעה) |                 |
| 1,007       | 7.5                   | 32.8                  | 1,024       | 7.3                   | 31.3                  | מכולות          |
| 363         | 44.4                  | 113.7                 | 340         | 37                    | 99.6                  | מטען כללי       |
| 249         | 85                    | 189                   | 247         | 60.6                  | 159                   | צובר חופנים     |



## 3. הקצאת "ידיים"

**היענות מול ביקוש - מדד זה מבטא את היחס הממוצע שבין סה"כ כמות ה"ידיים" (הצוותים) שסוכני האנייה מזמינים ביום עבודה לניטול מטענים לבין כמות ה"ידיים" המצוותות באותו יום.**

| סוג יד      | כמות צוותים ממוצעת ליום | כמות צוותים מבוקשת ליום | % היענות על ביקוש צוותים |
|-------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| מכולות      | ממוצע 2014              | 14.2                    | 24.7                     |
|             | ממוצע 2015              | 14.4                    | 25.4                     |
| מטען כללי   | ממוצע 2014              | 5.3                     | 8.8                      |
|             | ממוצע 2015              | 6.1                     | 10.9                     |
| צובר חופנים | ממוצע 2014              | 6.2                     | 12.6                     |
|             | ממוצע 2015              | 5.8                     | 15.5                     |





## דיאלוג עם הלקוחות

אנו מקיימים דיאלוג ושיח שוטף עם לקוחותינו בארץ ובחו"ל בגובה העיניים ובדרכים מגוונות. שיח זה מאפשר לנו לחזק את הקשרים עמם, ללמוד בהתמדה את הצרכים במגזרי הפעילות השונים ולהעניק מענה ייעודי מקצועי, עדכני ורלוונטי.

אנו מנהלים מגעים שוטפים מול לשכות וארגונים של מגזרי לקוחות שונים, בהם: לשכת הספנות, לשכת המסחר צפון ומרכז, התאחדות התעשיינים, ארגון סוכני המכס והמשלחים הבינלאומיים, מועצת המובילים ואיגוד יבואני גרעינים ותבואות. בנוסף, על מנת לקצר את הליכי השחרור עבור הלקוחות ולספק מעטפת שירות מיטבית, גם מעבר לגבולות הנמל, אנו נמצאים בקשרים הדוקים עם גורמים רגולטוריים, בהם: המכס, המשרד להגנת הסביבה, משרד הבריאות, משרד החקלאות, משרד התחבורה, מכון התקנים, משרת ישראל וגורמי הביטחון והמינהל האזרחי.

## פניות של לקוחות

הדרכים ליצירת קשר עם הגורמים השונים בחברת הנמל מפורסמות באתר האינטרנט של החברה, באופן המנגיש את בעלי התפקידים שלנו לכל לקוחותינו.

## בבדיקה שערכנו עלה שאנו מקבלים כ-200 פניות ביום רק למספרים נייחים בתוך החברה!

ככלל, פניות תפעוליות מקבלות כיום מענה ישירות על ידי הגורמים התפעוליים והמקצועיים. ככל שהלקוח בעמדה שהמענה שקיבל אינו משביע רצון, פתוחה בפניו הדרך לפנות למחלקת שירות הלקוחות לבחינה וטיפול בפנייתו. כאשר מחלקת שירות לקוחות מנתחת ומזהה פניות חוזרות בנושא מסוים, הנושא מטופל יחד עם מנהלי החטיבות והמחלקות הרלוונטיות, כחלק ממנגנון שיפור מתמיד. בעקבות זיהוי הצורך שעלה מהשטח ומהלקוחות, אנו בוחנים הקמת מרכז שירות לקוחות שייתן מענה בזמן אמת לפניות של לקוחות, תוך ראייה רחבת היקף.

## עדכונים שוטפים

התקשורת עם הלקוחות שלנו מתבצעת גם באמצעות מערכת עדכונים שוטפים ומידיים, שמטרתה הפצת הודעות בזמן אמת ב-SMS ובדואר אלקטרוני.

## מפגשים



אנו מקיימים מדיניות של "דלת פתוחה" ועורכים פגישות פרטניות שוטפות עם לקוחותינו ונציגיהם. בנוסף, אחת לרבעון חברת הנמל מקיימת מפגש מקצועי עם לשכת הספנות ומפגש נוסף עם מועצת המובילים. במפגשים אלו עולות סוגיות מתוך הנמל וסובב נמל, לטיוב השירות לנהגים הרבים הפוקדים את נמל אשדוד.

## כנסים

מעת לעת אנו עורכים כנסים ללקוחות לפי מגזרי הפעילות, בהשתתפות המנכ"ל ובכירי החברה. בכנסים אלו אנו מעדכנים את לקוחותינו בתהליכים, שיפורים, פרויקטים חדשים והתפתחויות בנמל ומתעדכנים מהלקוחות שלנו על צרכיהם, בעיות שעולות, נקודות לשיפור ושימור ועוד. כך לדוגמא, אנו עורכים כנס לסוכני אניות, לסוכני מכס ומשלחים, ליבואנים ולחברות הובלה.

## ביקורי לקוחות

אנו שמחים לפתוח את שערינו, לארח לקוחות מהארץ ומהעולם ולהציג בפניהם את הנמל והפעילות הענפה שלנו. לקוחותינו מוזמנים גם לסייר במרכז המבקרים החדש שלנו.

## בחינת שביעות רצון



שביעות הרצון של לקוחותינו חשובה לנו ולכן אנו דואגים גם לבחון ולמדוד אותה מעת לעת בין היתר באמצעות משוברים וסקרים.

סקר משוב תפעולי-שירותי מועבר באופן שוטף לסוכני אניות, עם גמר מתן השירות לכל אנייה והפלגתה מהנמל. אנו מקפידים להיפגש עם סוכני אניות על מנת ללכד את הנושאים שהעלו במשובים ולהבין לעומק את חווייתם כלקוחות. החל משנת 2015 מעורבים בתהליך גם הגורמים התפעוליים בשטח, המקבלים את המשוב, מתוך מטרה לבחון כיצד ניתן לשפר את השירות.

החל משנת 2016 בכוונתנו לערוך סקר משוב תפעולי-שירותי גם ליבואנים במגזר הרכבים ובמגזר הגרעינים ובעתיד בכוונתה להרחיב גם למגזרים נוספים.

במהלך השנה התחלנו לבצע תחקיר בראשות ראשי ענפים של משוברים שליליים וחיוביים במיוחד, על מנת להשתפר וכן לשמר את ההצלחות.





סיכום התחקיר מופץ לגורמים הרלוונטיים בחברת הנמל. הלקוח מקבל עדכונים על התהליך ועל תוצאותיו. בנוסף, אחת לחודש נערכת ישיבה בהשתתפות הגורמים הרלוונטיים במחלקות התפעול ושירות הלקוחות לשם הפקת לקחים והסקת מסקנות לשיפור. כאמור בפרק "תהליך זיהוי הנושאים המהותיים", במסגרת כתיבת דו"ח זה, מחלקת הלקוחות העבירה שאלון ללקוחותיה למישוב התקשורת והדיאלוג עם גורמי הנמל:

**74% מהמשיבים ציינו שיש להם תקשורת טובה עם גורמי ונציגי חברת הנמל**

**58% ציינו שיש בחברת הנמל אוזן קשבת לצרכיהם**

**78% ציינו שהיו מעוניינים להרחיב את העבודה עם חברת הנמל**

**74% ציינו שנציגי חברת הנמל פועלים באדיבות**

**54% ציינו שחברת הנמל פועלת בהגינות והוגנות עם לקוחותיה**

אנו מתכוונים להמשיך לקיים דיאלוג שוטף עם הלקוחות בדרכים השונות ולחזק תהליכים בהם התחלנו, וזאת על מנת להשתפר ולתת מענה לסוגיות שהועלו בשאלון זה.

## תהליכים משמעותיים בשירות הלקוחות

### קיצור זמנים

חברת הנמל משקיעה משאבים רבים בצידוד, בתשתיות ובטכנולוגיות חדישות ומתוחכמות, מרחיבה את כוח העבודה ומפתחת רציפים חדשים ויוזמות שירות חדשניות למען הלקוחות. זאת, במטרה לייעל את העבודה ולאפשר פריקה וטעינה של מטענים בזמן קצר ביותר. בשנת 2015 החל, לראשונה בישראל, פיילוט של מערכת מקוונת לזימון תורים עבור נהגי המשאיות. מטרות המערכת הינן לווסת את עומס המשאיות בנמל, לקצר את זמני ההמתנה ולאפשר לחברת הנמל להתאים את הקצאת המשאבים בהתאם לביקוש בכל משמרת עבודה.

### הסרת חסמים והנגשת מידע ללקוח

אנו פועלים להנגיש את שירותי הנמל והמידע ללקוחותינו, באופן שיהיה זמין ומוכן. בנוסף, אנו נוקטים ביוזמות שייעלו את ממשקי העבודה עם הלקוחות, יחסכו את הצורך בהגעה פיזית לנמל ויצמצמו את השימוש בניירת. כך, לדוגמא, השקנו שירות הוצאת מכולות מלאות באמצעות מסרים אלקטרוניים, אשר באמצעותו ניתן לקבל היתר אוטומטי להוצאת מכולות תוך דקות אחדות.

בנוסף, חברת הנמל מפעילה אתר אינטרנט מהמתקדמים בישראל ובו יישומים מגוונים ושימושיים למגוון רחב של משתמשים. באתר האינטרנט מצוי מידע רב, המאפשר ביצוע מגוון של פעולות באופן עצמאי. השנה השקנו שירות ייחודי - פרסום תכנית שבועית של פעילות אניות מכולה בנמל ברמה יומית, לשבעת הימים הבאים. השירות יאפשר לחברות הספנות ולסוכני האניות לתכנן ולהיערך מראש, וכן יסייע לנמל בהתארגנות פנים נמלית ובתיאומים פנימיים לטובת שיפור השירות והיעילות התפעולית נוכח הגידול בביקוש של הלקוחות. חברת הנמל החלה לבחון את הרחבת השירות גם לאניות מטען כללי ואניות אחרות.

### ספר שירות

בימים אלו אנו עורכים ספר שירות "עבודת נמלים", שמטרתו לסייע ללקוחותינו להכיר את כלל ההיבטים בשרשרת הלוגיסטית, בארץ ובחו"ל לרבות התהליכים בנמל.

### שיתוף פעולה עם המכס האמריקאי

לחברת הנמל קשר הדוק עם רשויות המכס האמריקאי. חברת הנמל הצטרפה לפרויקט ה-CSI Container Security Initiative) לאבטחת מכולות יצוא באמצעות משקף. פרויקט זה מאפשר העברת תוצאות בדיקת שיקוף בזמן אמת לרשויות המכס בארה"ב, המחליטות אם לאשר את הטענת המכולה לאנייה. חברת הנמל הצטרפה גם לתכנית C-TPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism) של המכס האמריקאי ונהנית מהקלות מנהלתיות בתהליכי מכס בארה"ב. המכס האמריקאי יזם תכנית זו כמענה לסיכון של ניצול ספינות סוחר להעברת ציוד לחימה למטרות טרור. ההשתתפות של חברת הנמל בתכנית אלו מקצרת את זמן בדיקת המכולות המיוצאות לארה"ב ומונעת עיכובים במסירת המכולה בהגיעה ליעדה.

### גורם כלכלי מאושר

בשנת 2015 חברת הנמל זכתה להכרה "כגורם כלכלי מאושר" (AEO - Authorized Economic Operator) - גורם עסקי אשר נבדק על ידי רשות המכס ואושר, יחד עם שרשרת הסחר שלו, כי הם עומדים בקריטריונים שנקבעו להשתתפות בתכנית. כתוצאה מכך, מעניקה רשות המכס לגורם הכלכלי המאושר הקלות בתהליך הסחר הבינלאומי. התכנית מבוססת על מסמך מסגרת ה-SAFE של ארגון המכס העולמי.

ובבסיסה סטנדרטים אחידים לאבטחת שרשרת האספקה הבינלאומית. התוכנית אומצה בשנת 2005 על ידי מכס ישראל ומנוהלת על ידי מינהל המכס.

ההכרה בחברת הנמל כ"גורם כלכלי מאושר" מביאה להקלה בלוחות הזמנים עבור לקוחות שמייבאים ומייצאים למדינות להן יש הסכמים הדדיים עם המכס הישראלי, בהן ארה"ב וטאיוואן.

החיסכון בזמן שווה כמובן לחסכון משמעותי בהוצאות הייבוא או הייצוא והגעה מהירה יותר של הסחורות לצרכן הישראלי.

### טרמינל הנוסעים

החל משנת 2005, עם הפיכת הנמל לחברה ממשלתית, החלו לפקוד את נמל גם אניות נוסעים. בהמשך לכך וכחלק מפיתוח והרחבת תחום אניות הנוסעים, בשנת 2007 חנכה החברה טרמינל נוסעים מחודש. בין השנים 2005 ועד 2010, עברו בטרמינל כ-900 אלף תיירים. בשנת 2010, נשבר השיא השנתי עם מעבר של כ-300 אלף נוסעים בשנה. ואולם, סבבי הלחימה ברצועת עזה בשנים האחרונות הביאו לירידה משמעותית במספר התיירים ובפעילות בתחום. ככל שהמצב הביטחוני יתייצב וישתפר, אנו צופים לעלייה במספר התיירים ואניות הקרוז אשר יפקדו את מדינת ישראל ואת נמל אשדוד בפרט.

### מזעור כמות נזקים לכלי רכב

כחלק מהפעילות הענפה והמורכבת של חברת הנמל, נפרקים ומשונעים בשטחי הנמל מטענים רבים. במסגרת הפריקה והשינוע, קיים פוטנציאל רב לפגיעה בשלמות המטענים. לאור היותו של תהליך הייבוא אחד מיסודות הליבה העסקית של החברה, התורמים לאיתנותה הכלכלית, חברת הנמל מייחסת חשיבות רבה להפחתת כשלים בתהליך ומזעור כמות הנזקים שנגרמים למטעני ייבוא ובראשם - מטעני הרכב. בשל מרכזיות תחום זה בעבודת הנמל ובליבה העסקית שלו, תפקידו החשוב בשרשרת האספקה והחשיבות שמייחס הנמל לבטיחות ואיכות השירות ללקוחותיו, נושא זה הוצב כאחד הנושאים בהם התמקדה התכנית לפיתוח בר קיימא שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות לשנת 2016.

אנו פועלים באופן שוטף לייעל את התהליך, להפחית כשלים ולמזער את כמות הנזקים שנגרמים למטעני ייבוא.

המעקב נעשה באמצעות מערכת נזקים שפותחה על ידי מחלקת המחשוב שלנו ומותאמת לצרכים של החברה.



בשנת 2014 שונעו 139,247 יחידות כלי רכב ונפתחו 334 תביעות נזק - שיעור התביעות עמד על 0.24%. בשנת 2015 שונעו 155,132 יחידות כלי רכב ונפתחו 1,001 תביעות נזק - שיעור התביעות עמד על 0.88%. חברת הנמל הציבה לעצמה יעד להפחית את שיעור אירועי הנזקים לכלי רכב בשנת 2016 ב-2% ביחס לשנת 2015.



כלי רכב בשטח הנמל לאחר פריקה

### הדרכות שירות

שירותיות הינה ערך מרכזי של חברת הנמל, על כן אנו משקיעים בהדרכת עובדינו לרמת שירות גבוהה ביותר ובהטמעת תרבות שירות בחברת הנמל. בשנתיים האחרונות ביצענו שני סוגים של הדרכות שירות:

#### 1. סדנאות שירות לעובדים ומנהלים:

במסגרת תכנית העבודה לשיפור השירות לנהגי משאיות בנמל, בוצעו בשנים 2014-2015 12 סדנאות בהשתתפות כ-130 עובדים ומנהלים הנמצאים בממשקי עבודה עם נהגי המשאיות. הסדנאות הועברו על ידי צוות מנחים פנימי, מקרב מנהלים בחברת הנמל, שהוכשרו במיוחד לכך.

#### 2. הדרכות שירות על ידי מנחים חיצוניים:

בכל קורס תפעולי ובכל קורס לעובדים חדשים מתקיימת, באופן קבוע, סדנת שירות בת 4 שעות בהובלת מנחים חיצוניים. הסדנא מתמקדת בשיפור השירות, שרשרת השירות בראייה מערכתית, אחריות אישית וארגונית ותקשורת בין אישית. בשנים 2014-2015 התקיימו 44 סדנאות בהן השתתפו 315 עובדים.



# השער לאנשים



## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



עובדי הנמל מהווים את המנוע האנושי המניע את אלפי האניות ומאות אלפי המכולות שפוקדות את הנמל בכל שנה. פעילותם האינטנסיבית, המלווה בתחושת שליחות ואחריות גדולה, תורמת רבות למשק ולכלכלה הישראלית.

מדיניות האחריות התאגידית של חברת הנמל מתייחסת גם לסביבת העבודה ורווחת העובדים שלנו. אנו רואים בעובדינו לא רק כגורם מרכזי בהצלחתנו, אלא גם כשותפים מלאים בעשייה. על כן אנו דואגים לפתח את המשאב האנושי שלנו, להעצים את העובדים, לעודד מקצוענות ומצוינות, להגביר את תחושת המחויבות, השייכות והמשפחתיות וכן להגביר את מעורבות העובדים בנעשה בנמל. כשותפים לעשייה, אנו מנהלים שיח שוטף ותקשורת מתמשכת עם העובדים, לרבות באמצעות הוועדים בנמל.

האתגרים עמם אנו מתמודדים, הצפויים ללוות אותנו גם בשנים הקרובות, מחייבים שינויים בניהול משאבי האנוש של החברה וכן גמישות ויעילות ביחסי העבודה.

היערכות חברת הנמל לתחרות בעתיד מחייבת אותנו להתמקד גם בחשיבה עסקית וכלכלית, להסתכל מערכתית ולבחון מקורות לחיסכון ולניווט חכם של משאבי החברה. דוגמה אחת לכך היא מיקוד בתהליכי הדרכה שמוכוונים לשיפור המקצועיות, השירות וההתאמה לעתיד.

בנוסף, להיותה של חברת הנמל חברה ממשלתית יש השלכות משמעותיות על ניהול משאבי האנוש בחברה. אחד האתגרים המשמעותיים שלנו בהקשר זה הינו בקליטת עובדים ויצירת סביבת עבודה מגוונת, בה יש ייצוג הולם לאוכלוסיות והקבוצות השונות בחברה הישראלית.

תכנית העבודה השנתית בתחום משאבי האנוש עוסקת בין היתר באתגרים אלו ונוספים. במסגרת פרק זה, בחרנו להתמקד בעיקר ביעדים המרכזיים שלנו בתחום זה לשנים הקרובות.

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

### מצבת כוח האדם בנמל



נכון לשנת 2015, הועסקו בנמל 1,360 עובדים:

| מספר עובדים ומנהלים | חטיבה            |
|---------------------|------------------|
| 26                  | מנכ"ל            |
| 70                  | כספים            |
| 96                  | משאבים           |
| 8                   | לקוחות           |
| 14                  | תקשורת תאגידית   |
| 199                 | לוגיסטיקה והנדסה |
| 947                 | תפעול            |
| 1,360               | סה"כ             |



על 96% אחוז מהעובדים בחברת הנמל חלים הסכמים קיבוציים ו-4% מועסקים בחוזים אישיים. בנוסף, 59 עובדים מועסקים באמצעות חברת כוח אדם.

### קליטת ופרישת עובדים בשנת 2015

בהתאם לכללים החלים על חברה ממשלתית, קליטת עובדים לחברת הנמל נעשית באמצעות תהליך גיוס מרכזי, פומבי, תחרותי ושוויוני. תהליך זה כולל שלבים קבועים ומובנים מראש, בהם: פרסום מודעת דרושים פומבית (במידה שלא נמצאו מועמדים במכרז פנימי); בחינת עמידת המועמדים בתנאי המכרז; מבדק התאמה לתפקיד במכון אבחון; זימון מועמדים מתאימים לראיון בפני ועדת קליטה בנמל; דירוג המועמדים על פי ציוניהם המשוקללים ובחירת בעלי הציון המשוקלל הגבוה ביותר.

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

לכן, ממוצע קליטות העובדים השנתי בחברה נמוך יחסית וזאת בשונה משירות המדינה למשל. למעט 123 סוורים שנקלטו בשנים 2014 ו-2015 לאחר הליך קליטה ארוך, ב-3 השנים האחרונות נקלטו בחברה בממוצע 22 עובדים בשנה בלבד (פחות מ-2% מעובדיה).  
בשנת 2015 פורסמו 10 מכרזים חיצוניים.  
בשנת 2016 - צפי ל-9 מכרזים חיצוניים.

התפלגות לפי גילאים

G4-10

G4-LA1

G4-LA12

| 2015     |            |             |  |
|----------|------------|-------------|--|
| קליטה    | סיום העסקה | כלל העובדים |  |
| עד 30    | 1          | 67          |  |
| 30-50    | 3          | 998         |  |
| 50 ומעלה | 31         | 295         |  |
| סה"כ     | 35         | 1,360       |  |





## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



### התפלגות לפי אזור מגורים

| 2015        |            |       |                 |
|-------------|------------|-------|-----------------|
| כלל העובדים | סיום העסקה | קליטה |                 |
| 1165        | 33         | 69    | אשדוד וסביבתה   |
| 63          | -          | 6     | תל אביב וגוש דן |
| 3           | -          | -     | ירושלים         |
| 12          | -          | 1     | השרון           |
| 34          | 2          | 4     | נגב ודרום       |
| 4           | -          | -     | יהודה ושומרון   |
| 10          | -          | 1     | צפון            |
| 1           | -          | -     | עמק האלה        |
| 67          | -          | 3     | שפלה            |
| 1           | -          | -     | לכיש            |



### ותק בחברה

ממוצע הוותק בחברת הנמל עומד על 15 שנים בחברה:

| ותק  | עד 5 | 5-10 | 10-20 | 20-30 | מעל 30 |
|------|------|------|-------|-------|--------|
| סה"כ | 265  | 276  | 430   | 230   | 159    |

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



התפלגות ההשכלה העל תיכונית של העובדים:

| חטיבה          | טכנאים/הנדסאים | אקדמאים |
|----------------|----------------|---------|
| מנכ"ל          | -              | 21      |
| כספים          | 5              | 45      |
| משאבים         | 23             | 60      |
| לקוחות         | -              | 6       |
| תקשורת תאגידית | -              | 9       |
| לוגיסטיקה      | 69             | 40      |
| תפעול          | 97             | 92      |
| סה"כ           | 194            | 237     |



## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

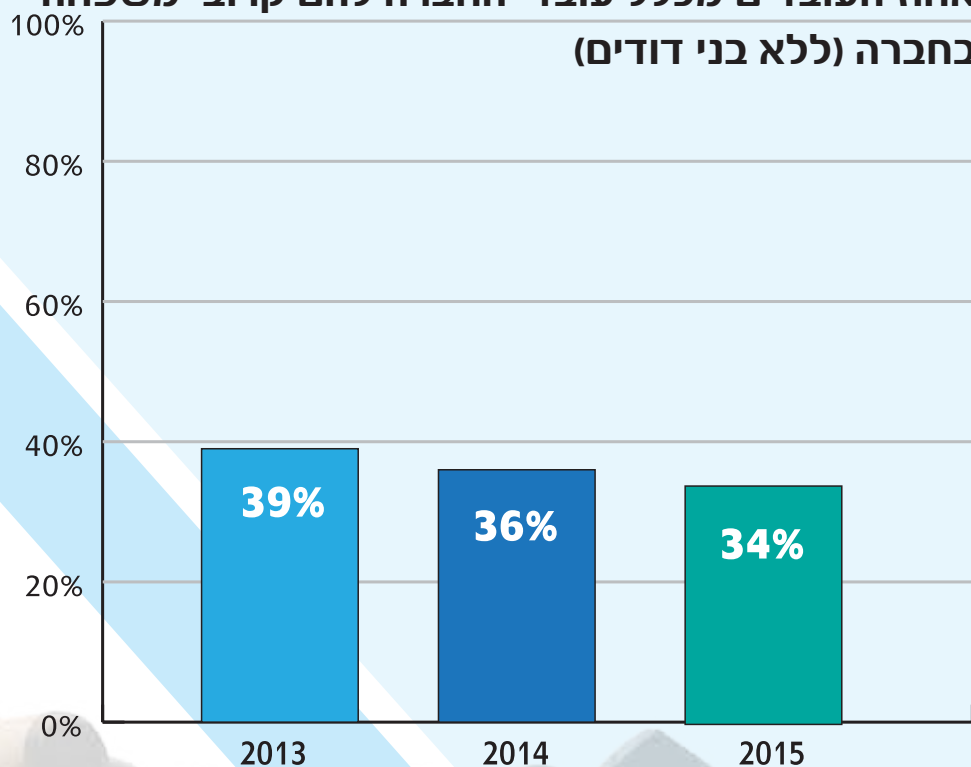
אנו מעודדים את עובדינו לרכוש תארים אקדמיים בתחום עיסוקם ובהתאם למסלולי הקידום בחברה ומשתתפים בעלות שכר הלימוד.

בשנת 2015 חברת הנמל סייעה ל-9 עובדים במימון לימודי תואר ראשון ול-13 עובדים במימון לימודי תואר שני.

### קליטת קרובי משפחה

חברת הנמל פועלת בעניין זה בהתאם לנוהל מפורט וקפדני ביותר, המבוסס על תקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר העסקת קרובי משפחה). יתרה מכך, מערכת ממוחשבת ממפה את קשרי המשפחה בחברה, ומשפיעה על השיבוץ במשמרות, הנעשה על יסוד עקרון של הפרדה היררכית וגאוגרפית בין קרובי משפחה ומניעת כפיפות. שיעור קליטת קרובי משפחה בשנת 2015 עמד על 0.9%, לעומת 1.2% בשנת 2014.

### אחוז העובדים מכלל עובדי החברה להם קרובי משפחה בחברה (ללא בני דודים)

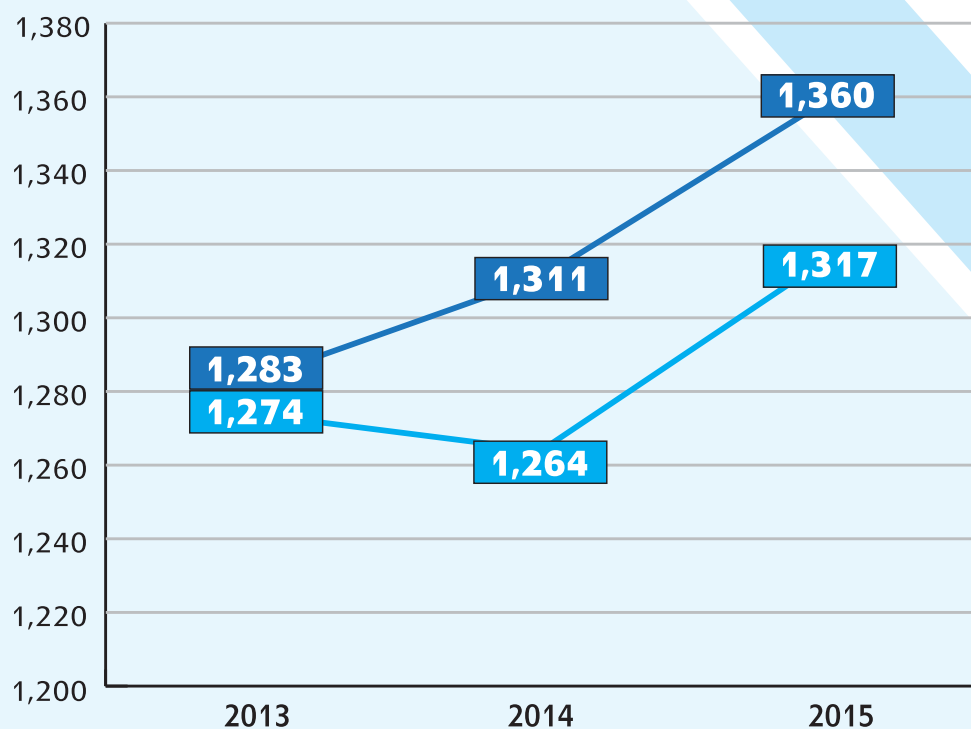


הנתונים לקוחים מאתר רשות החברות הממשלתיות

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

### סך מועסקים מול סך משרות

■ מספר עובדים כולל בפועל  
■ מספר משרות בפועל



“הנתונים לקוחים מאתר רשות החברות הממשלתיות







### גיוון תעסוקתי - שוויון מגדרי ומגוון אנושי בנמל

אנו בחברת הנמל סבורים שגיוון תעסוקתי וקיום מגוון אנושי בחברה שלנו הוא חלק מהגורמים המעידים על עוצמתה של כל חברה. אנו מייחסים לכך חשיבות ערכית חברתית, וזאת מעבר לחובה החוקית ולרגולציה שחלה עלינו להשיג ייצוג הולם לאוכלוסיות השונות ומעבר לתרומה שיש לכך להצלחת החברה, הצלחה הנובעת ממגוון הרעיונות ודרכי החשיבה והעשייה.

דירקטוריון החברה הביע את מחויבותו לגיוון תעסוקתי ופועל על מנת לקדם גיוון בקרב עובדי ועובדות החברה.

לאור התכנית האסטרטגית של חברת הנמל להתמודדות עם התחרות, במסגרתה נבחנים גם תהליכי גיוס והתייעלות, נושא הגיוון התעסוקתי יוטמע בהתאמה להסכמים עם הרשויות ובהמשך להיוועצות עם ועדי העובדים.

### פעילות החברה לייצוג הולם

חברת הנמל פועלת להתוויית מדיניות לייצוג הולם לאוכלוסיות הזכאיות לכך על פי דין, המאופיינות בתת ייצוג בשוק התעסוקה. במסגרת פעילות זו חברת הנמל נוקטת, בין היתר, במספר פעולות, בהן: הגדרת פקידיים ומינוי אחראית לגיוון בצוות משאבי אנוש, תקשור פנים ארגוני להעלאת המודעות וקיום פעילות הסברה והדרכות למנהלים ועובדים, ביצוע התאמות בתהליך המיון, ייעוד משרות, העדפה מתקנת, התאמות בסביבת העבודה ועוד. בנוסף, חברת הנמל נוקטת בצעדים ספציפיים נוספים הממוקדים בכל קבוצת אוכלוסייה.

למועמדים מקרב קבוצות הזכאיות לייצוג הולם לעיל ניתנת העדפה מתקנת כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, בהתאם להנחיה מספר 1.1503 של היועץ המשפטי לממשלה בנושא "ייצוג הולם למגזרים מסוימים". הנחיה זו יושמה בנוהל מינוי בעלי תפקידים בכירים והחברה פועלת לעדכונה גם ביתר הליכי הקליטה של החברה. בנוסף יצוין בהתייחס לתהליך המיון, כי מכון המיון המבצע את מבחני ההתאמה בתהליכי המיון במכרזי החברה, התבקש לתת דעתו לסוגיית הרב תרבותיות באבחון. בהתייחס למבחן המצב הקבוצתי (דינאמיקה קבוצתית), מכון האבחון הונחה לשבץ לאותה קבוצה לפחות שני מועמדים השייכים לאותה קבוצה של אוכלוסייה מגוונת, למשל, לפחות שני מועמדים בני/ות המגזר הערבי, ככל הניתן, שכן נמצא כי הדבר תורם לתפקודם בקבוצה.

אנו מסתייעים ופועלים יחד עם גורמים מקצועיים רלוונטיים שיכולים לסייע בהכרת והבנת הצרכים של הקבוצות השונות. כך חברת הנמל

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

מסתייעת, בין היתר, במרכז התמיכה למעסיקים במשרד הכלכלה, באגף השיקום במשרד הביטחון, בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ובעמותות שונות.

### נכון לשנת 2015, בקרב עובדי חברת הנמל היו:



- כ-12% נשים (171 עובדות)
- כ-0.37% בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית (5 עובדים)
- כ-7.9% אנשים עם מוגבלות (107 עובדים בהתאם להגדרה שקדמה להחלטה ב-1.10.2015)
- כ-0.44% יוצאי אתיופיה (מי שנולד/ה באתיופיה או שאחד/אחת מהוריו/ה נולד/ה באתיופיה) (6 עובדים)

### בשנת 2015 קלטה חברת הנמל:

- 5 עובדים מעל גיל 45, המהווים 6% מסך העובדים החדשים שנקלטו בשנה זו
- 2 עובדים יוצאי אתיופיה, המהווים 2.4% מסך העובדים החדשים שנקלטו בשנה זו

### נכון לשנת 2015, בקרב ההנהלה המורחבת בחברה היו:

- 10% נשים
- 0.83% בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית
- 51% מבוגרים מעל גיל 45





| נשים          | סה"כ עובדים |
|---------------|-------------|
| מנהלות: 13    | 1360        |
| עובדות: 158   |             |
| <b>גברים</b>  |             |
| מנהלים: 107   |             |
| עובדים: 1,082 |             |

| סיום העסקה  |            | קליטה       |            |
|-------------|------------|-------------|------------|
| גברים       | נשים       | גברים       | נשים       |
| עובדים - 28 | עובדות - 4 | עובדים - 73 | עובדות - 7 |
| מנהלים - 3  | מנהלות - 0 | מנהלים - 2  | מנהלות - 1 |

חברת הנמל מעוניינת לראות נשים נוספות נקלטות לנמל ומתפתחות בכל הסקטורים ונוקטת בצעדים שונים לשם כך ועל מנת לקדם את מעמד האישה והשוויון המגדרי בחברה. בין הצעדים שנקטנו ניתן לציין: מינוי ממונה לקידום מעמד האישה, התאמת נהלי הגיוס על מנת לקדם ייצוג שוויוני לשני המגדרים, קידום נשים לעמדות השפעה, הקמת ועדת היגוי קידום מעמד האישה, פעילויות שעניינן הגברת מידע ומודעות לנושא שוויון מגדרי ועוד.

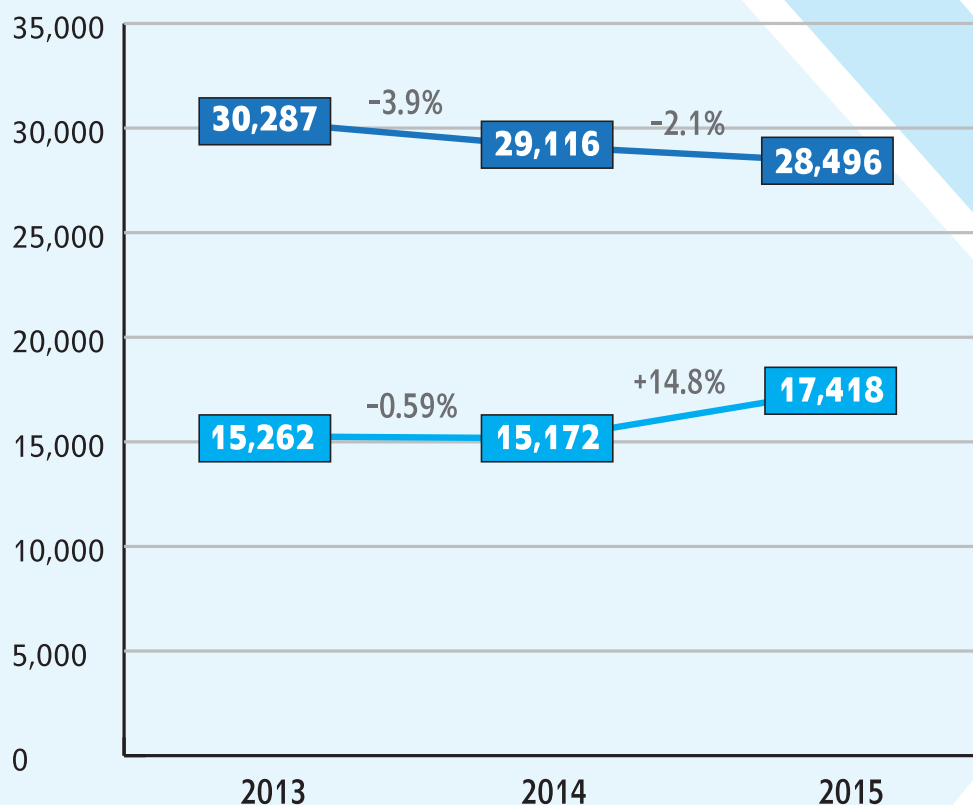
## העצמה ומנהיגות נשית

בכל שנה מתבצעות פעילויות לציון יום המאבק באלימות נגד נשים ולציון יום האישה הבינלאומי. בשנת 2015 נערכה הרצאה של אשת תקשורת, אשר הציגה כיצד התקשורת והרשתות החברתיות מציגות גברים, נשים ואת היחסים ביניהם וכן סדנה בנושא הדרת נשים. בשנת 2015 בוצעו שני מחזורים לקורס של 50 שעות בנושא מנהיגות נשית, אשר מטרתו פיתוח תפקידי ואישי לעובדות למען קידום מעמד האישה בחברה, והגברת השתלבותן של נשים בתפקידים השונים ובדרגים השונים, לרבות הגברת ייצוג הנשים בעמדות הניהול וההשפעה בחברה. בכל מחזור השתתפו כ-20 עובדות. בשנת 2016 מתוכננים 3 מחזורים נוספים.

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

### שכר ברוטו - נשים וגברים

■ שכר ממוצע ברוטו - גברים  
■ שכר ממוצע ברוטו - נשים



הנתונים לקוחים מאתר רשות החברות הממשלתיות

### שילוב אנשים עם מוגבלות



בהתאם להסכם הקיבוצי וצו ההרחבה החלים על עובדי הנמל, יעד ההעסקה של אנשים עם מוגבלות הינו 3% מקרב עובדי החברה. לפי הגדרה זו, הועסקו בחברת נמל אשדוד, בעיקר בסקטור תפעול, 107 עובדים בעלי מוגבלות פיזית זמנית או קבועה. עובדים אלו פנו לחברה בבקשה להתאמה מסוימת בשל מגבלה רפואית והרופא התעסוקתי של חברת הנמל קבע כי אכן יש להם מגבלה. עבור עובדים אלו מתבצעים התאמות, תהליכי שיקום והחזרה לתחנת העבודה, בשיתוף עם העובדת הסוציאלית של החברה. שיעור עובדים אלו בקרב עובדי החברה עומד על 7.9%.



## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

חוזר רשות החברות הממשלתיות בנושא ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות קבע יעד העסקה של 5% אנשים עם מוגבלות חמורה. באוקטובר 2015 התקבלה החלטה של ועדת המעקב שהוקמה מכוח ההסכם הקיבוצי בעניין ייצוג הולם של בעלי מוגבלות במקום העבודה, המשנה את ההגדרה. ממועד זה, נדרשת חברת הנמל להעסקת אנשים עם מוגבלות חמורה (40% נכות לפחות). בהמשך להגדרה זו, לא ידוע כמה אנשים עם מוגבלות חמורה מועסקים בחברה.

יצוין שכיום אנו מעסיקים בחברה שלושה עובדים עם מוגבלות מטעם חברת "המשקם", על פי המסלול שמציע המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה למגזר הציבורי.

חברת הנמל מפרסמת מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות, פועלת להנגשת הנמל, מינתה אחראית להעסקת אנשים עם מוגבלות, מקיימת ממשקי עבודה, לרבות לצורך פרסום מכרזים, עם גופים רלוונטיים כגון המרכז לתמיכה במעסיקים מטעם משרד הכלכלה ופועלת למיפוי עובדים עם מוגבלות בקרב עובדי החברה, ככל שיבחרו לדווח על כך.



### שילוב בני ובנות המגזר הערבי לרבות הדרוזים והצ'רקסים

רשות החברות הממשלתיות קבעה יעד ארוך טווח לפיו בשנת 2020 כ-10% מעובדי החברה יהיו בני המגזר הערבי. לשם הגשמת יעד זה הנושא הועלה בפני דירקטוריון החברה.

חברת הנמל מפרסמת מכרזים ייעודיים לאוכלוסייה זו ומקיימת ממשקי עבודה, לרבות לצורך פרסום מכרזים, עם גופים רלוונטיים כגון עמותות שונות, למשל "קו משווה".



### שילוב יוצאי אתיופיה

חברת הנמל מפרסמת מכרזים ייעודיים לאוכלוסייה זו ומקיימת ממשקי עבודה, לרבות לצורך פרסום מכרזים, עם גופים רלוונטיים כגון עמותות שונות, למשל "עולים ביחד" ו"האגודה הישראלית למען יוצאי אתיופיה". מלבד הפצת כלל המכרזים באמצעות עמותות אלו, נציגי חברת הנמל נפגשים עם נציגי העמותות לשם העמקת הקשר וחשיבה משותפת על הגברת ייצוגם של יוצאי אתיופיה. בנוסף, בשנת 2015 ערכנו בחברת הנמל כינוס של משתתפי עמותת "עולים ביחד", אשר כלל ביקור במרכז המבקרים בנמל, פאנל מנהלים והסבר על תהליך הגיוס.

בשנת 2015 פורסמו מספר מכרזים ייעודיים ליוצאי אתיופיה. במסגרת מכרזים אלו נקלטו עובדים למספר תפקידים בחברה.

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

### שמירה על זכויות העובדים



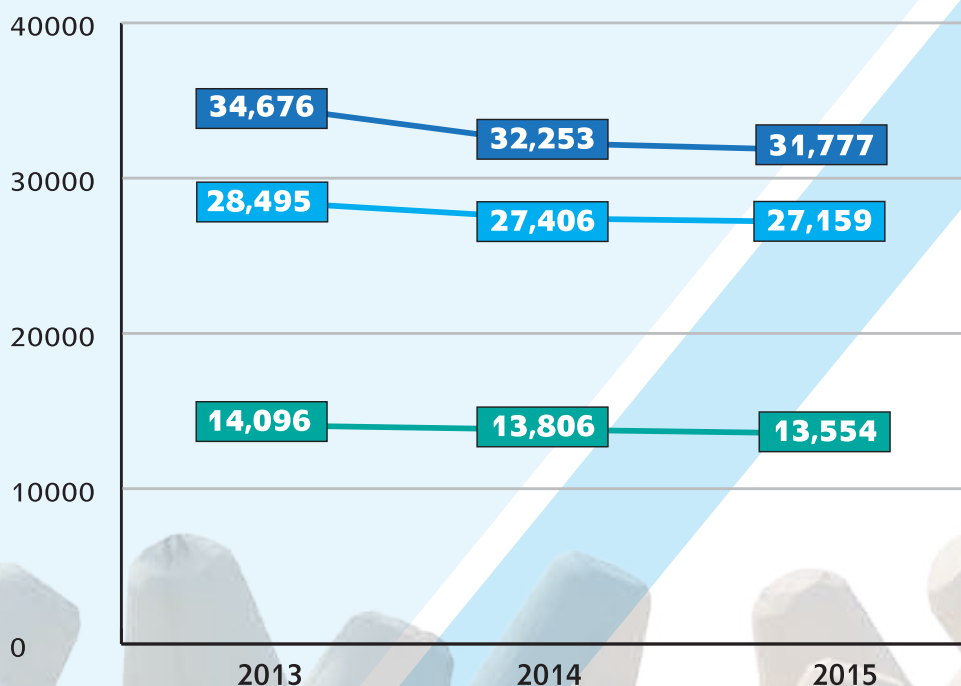
מימי הקמת הנמל ועד היום, השמירה על זכויות עובדים, לרבות שמירה על חופש ההתאגדות וההתארגנות, היוותה ומהווה נושא מהותי בחברת הנמל. הנהלת החברה פועלת רבות על מנת להבטיח את זכויות העובדים בחברה ומקיימת שיתוף פעולה פורה והדוק עם ועדי העובדים, האיגודים המקצועיים השונים והסתדרות העובדים הכללית לשם שמירה על יציבות ביחסי העבודה. שיתוף הפעולה מאפשר לנו לקדם מגוון נושאים בחברה ולשפר את ביצועינו והשירות שאנו נותנים ללקוחותינו. בחברה פועלים מספר ועדי עובדים המייצגים את עובדי המגזרים השונים בחברה בפני ההנהלה. יחסי העבודה בחברת הנמל מהווים סוגיה רגישה, שכן סכסוכי עבודה עלולים להוביל לעיצומים והשבתות, לפגוע בפעילות התקינה של הנמל ואף להביא להפסקת פעילותו. יחסי העבודה משפיעים גם על היכולת של חברת הנמל בביצוע שינויים במבנה הארגוני והתפעולי, בנקיטת צעדי התייעלות, בשינויים באיוש משרות וכדומה.

### נתוני שכר



אנו מקפידים על תשלום שכר לעובדינו בהתאם לדין, לרבות תשלום שכר מינימום כחוק.

שכר פנסיוני חודשי ממוצע לשנה למשרה  
שכר ברוטו חודשי ממוצע לשנה למשרה  
עלות שכר חודשי ממוצע לשנה למשרה

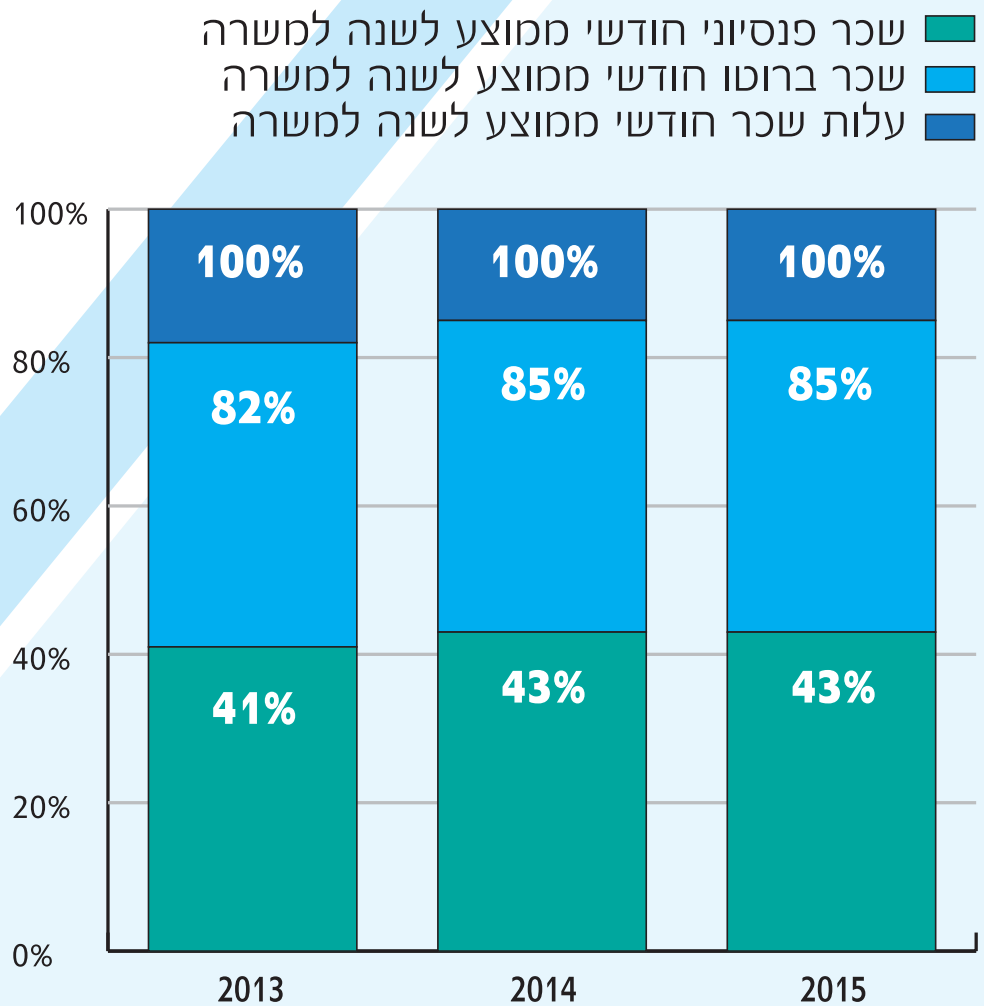


הנתונים לקוחים מאתר רשות החברות הממשלתיות

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



### שיעור השכר הפנסיוני ושכר הברוטו מסך עלות השכר



הנתונים לקוחים מאתר רשות החברות הממשלתיות

ההיערכות לתחרות מחייבת את הנהלת חברת הנמל וכן את נציגות העובדים בקיום דיאלוג שוטף ובשיתוף פעולה לשם נקיטת צעדים שיבטיחו את המשך הצלחת החברה לטובת כלל עובדיה. עבודת המטה לקראת שנת 2021, מועד פתיחת הנמל הפרטי, נוגעת לכלל הסקטורים בנמל ותתוקשר לנציגויות העובדים במהלך 2016 ו-2017 בשלבים. בשנים האחרונות אנו מקיימים באופן שוטף תקשורת חיובית ובונה באופן שוטפת עם נציגי העובדים. למעט מקרים נקודתיים, לא אירעו שיבושים משמעותיים בעבודת הנמל השוטפת.

### שמירה על זכויות עובדי קבלן

**חברת הנמל מחויבת לא רק לזכויות עובדיה אלא גם לזכויות העובדים של ספקים וקבלנים שהיא מעסיקה. מחויבות זו באה לידי ביטוי במספר אופנים:**

🛡️ בכל חוזה למתן שירותים לחברת הנמל חותמים ספקים וקבלנים על התחייבות, המהווה סעיף יסודי בחוזה, לשמירה על זכויות עובדיהם. בין השאר מתחייבים הספקים והקבלנים לספק לחברת הנמל, לפי דרישה, תלושי שכר ופרטים נוספים בדבר העסקת העובדים, כדי לאפשר לחברת הנמל לפקח על שמירת זכויות העובדים באותן חברות.

🛡️ קיום מנגנון לבדיקות שכר, מובנה בתוך כל אחד מחוזי ההתקשרות, לפיו אחת לכל תקופה מסוימת חברת הנמל, באמצעות משרד רו"ח, דוגמת תלושי השכר של כ-10% מעובדי הקבלן ומוודאת שהקבלן עומד בכל התחייבויותיו לפי החוזה והחוק ומשלם כל השכר והזכויות הנלוות המגיעות לעובדים. ככל שנמצאו ליקויים מצד הקבלן בהעברת התשלומים לעובדיו, הקבלן מחויב לתקנם באופן מיידי ולהשלים כל תשלום חסר לעובדים, וזאת לגבי כל עובדיו המוצבים בנמל, שכן אם לא יעשה זאת הדבר יהווה הפרה יסודית של החוזה העלולה להביא לסיומו.

🛡️ ב-2012 גובש בחברת הנמל נוהל לטיפול בתלונות של עובדי קבלן. לפי נוהל זה ממונה רמ"ח כלכלה ונכסים בחברת הנמל לתפקיד נציב/ת קבילות עובדי קבלן, הרשאים לפנות אליו/ה בכל עת ובכל דרך על מנת לדווח את פגיעה בזכויותיהם. הנוהל שולב בכל אחד מחוזי השירותים. חברת הנמל פרסמה את קיומו של הנוהל בלוחות המודעות הפרוסים ברחבי הנמל, שיגרה מכתבים לעובדים בשפות שונות וחייבה כל קבלן כאמור להחתים את עובדיו כי הינם מודעים לקיומו של הנוהל ולאפשרות לפנות לנציב/ת התלונות בכל עת.

🛡️ חברת הנמל עורכת עדכונים בחוזי ההתקשרויות שלה עם קבלני השירותים בתחומי השמירה, הניקיון וההסעדה בהתאם לשינויים בחקיקה וברגולציה, למשל בעניין עלויות שכר ותנאים סוציאליים.



### מניעת הטרדה מינית

אנו מחויבים לסביבת עבודה מכבדת לכל אדם, הנקייה מכל סוג של התעמרות או הטרדה, לרבות הטרדה מינית. בהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, נוהל למניעת הטרדה מינית מופץ ומפורסם ברחבי החברה.

מעת לעת מתקיימות הרצאות והדרכות לעובדי החברה בנושא מניעת הטרדה מינית, וכן למנהלים ועובדים חדשים במסגרת קורס הקליטה. התכנים מועברים בדרכים שונות - הצגות, הרצאות, פאנלים, הדרכות ייעודיות כמתן מענה לצרכים ספציפיים וכו'.

העובדת הסוציאלית בחברת הנמל היא הממונה על נושא מניעת הטרדה מינית בחברה, ואליה יכולים עובדות ועובדים לפנות בדיווחים, שאלות או תלונות. מעת לעת העובדת הסוציאלית משתתפת בימי עיון והשתלמויות בנושא לצורך התעדכנות בשינויים בחוק ובדרך אכיפתו במקום העבודה.

בשנת 2015 עברו כ-120 עובדים הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית. לא התקבלו תלונות על הטרדה מינית בחברה.



### רווחת העובדים ואיזון בית-עבודה

#### פעילות העובדת הסוציאלית

מיום היווסדו של נמל אשדוד פועלת בנמל עובדת סוציאלית, האחראית לנושא רווחת העובדים. העובדת הסוציאלית פועלת לאיתור קשיים סוציאליים של יחידים ומצוקות חברתיות של קבוצות עובדים, מסייעת לפתרון למען רווחתם ולשם שיפור תפקודם בעבודה, ומקיימת מגע ישיר עם עובדים ומשפחותיהם למתן ייעוץ והכוונה בנושאים חברתיים הקשורים לעבודה, למשפחה ולסביבה.

העו"ס מטפלת לעיתים, בהתאם לצורך, גם בפניות העוסקות ביחסי עובד-מעביד.

העובדת הסוציאלית פועלת רבות לטובת רווחת העובדים, ובין היתר -

🛡️ מלווה עובדים, שנפגעו כתוצאה מתאונת עבודה או סובלים ממחלה ממושכת, ומסייעת לבני משפחותיהם;

🛡️ מלווה עובדים ומשפחותיהם בכל אירוע של פטירת קרוב/ת משפחה מדרגה ראשונה, וכן משפחות עובדים במקרה של שכול שנגרם כתוצאה מתאונת עבודה;

🛡️ מייצעת ומפנה להתערבות טיפולית על ידי גורמים מקצועיים

מתאימים בכל הנוגע ליחסים במשפחה;

🛡️ מקיימת קשר מתמיד עם ההנהלה, רופא הנמל, ועדים, מוסדות

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



עירוניים, ממשלתיים וולונטריים ואחרים המסייעים או יכולים לסייע בפתרון בעיות סוציאליות;

ממונה על נושא מניעת הטרדות מיניות בחברה, על יישום תקנות למניעת הטרדה מינית ונוטלת חלק בהרצאות בנושא;

יוזמת ובונה פעילויות וסדנאות לרווחתם של העובדים וקידום בריאותם, בשיתוף פעולה עם מחלקת ההדרכה. לדוגמא: סדנאות הכנה לפרישה, בית ספר להורים, לחץ ושחיקה בעבודה, תזונה נכונה, נפגעי תאונות עבודה, גמילה מעישון ומניעת אלכוהוליזם ועוד.

במצבי חירום העובדת הסוציאלית פועלת בשיתוף פעולה עם עיריית אשדוד ועובדים שהוכשרו כ"נאמני רווחה בחירום". נאמני הרווחה עוברים יום סדנא עם פסיכולוגים על התמודדות עם מצבי חירום.

במהלך מבצע "צוק איתן" סייענו לעובדינו שגויסו בצו 8 ולמשפחותיהם, תוך ליווי צמוד של העובדת הסוציאלית. עובדים ומשפחותיהם שבתיהם נפגעו קיבלו טיפול אינטנסיבי במקביל לעזרה של ארגון נט"ל. כמו כן, סייענו לעובדים שהביעו חרדה והענקנו טיפול ככל שנדרש.

בעקבות מבצע "צוק איתן" הועברו הרצאות בנושא חוסן נפשי בשעת לחץ במצבי חירום. חברת הנמל קיימה ב-2015 ימי סדנא לראשי מדורים ולהנהלה הבכירה למתן כלים להתמודדות עם עובדים במצוקה בשעת חירום, ומתכוונת לקיים ימים אלו גם בשנת 2016.

### הטבות לעובדים

ההטבות לעובדים וזכויותיהם מעוגנים בהסכמים הקיבוציים, לרבות בעניין קרנות הפנסיה וקרנות ההשתלמות, חופשות, תוספות ותק, הבראה, ביטוחים רפואיים וביטוחי חיים לעובדת/ת ולמשפחתו/ת, תוספות ביגוד, תרבות ורווחה ועוד.

בנוסף, לרשות עובדינו עומדים אמצעים נוספים שנועדו להטיב עמם ולשפר את רווחתם, כגון: מתן הלוואות לעובדינו בתנאים נוחים, קופה לעזרה הדדית, חדר כושר בנמל, מפעל הספר (חנות ספרים בהנחות לעובדי החברה וכן ספרייה להשאלת ספרים), בית כנסת ומועדונים לרווחת העובדים ברחבי הנמל.

### אירועי רווחה

חברת הנמל מקיימת אירועי רווחה לעובדיה ומקצה לשם כך משאבים רבים - ימי כיף, אירועי גיבוש, פעילויות ספורט, יום העובדת, ועוד. בנוסף, עובדי החברה יכולים להזמין באופן עצמאי כרטיסים למגוון אירועי תרבות מסובסדים.

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

במהלך השנה האחרונה הורחב מגוון האירועים לרווחת העובדים. בין ההטבות, האירועים והפעילויות ניתן למנות: טיולים ונופשונים, הצגות ומינורים לתיאטרון ולמועדוני ספורט, כרטיסים מוזלים למשחקי כדורגל וכדורסל ותווי קנייה לרשתות השיווק הארציות.

### איזון בית-עבודה

אנו מתייחסים גם לתא המשפחתי של העובדים שלנו ולצרכים שעולים מהסביבה ומהבית של העובד/ת, ולכן מקפידים לקדם סביבת עבודה ששומרת על איזון בית-עבודה, בין היתר על ידי:

- 👤 השתתפות בהוצאות הקשורות בחינוך ילדי העובדים (מעונות יום, גני טרום-חובה, קייטנות קיץ, שיעורי עזר ותגבור וסיוע במימון השכלה על תיכונית)
- 👤 אפשרויות לחופשות במקביל לחופשות הגנים ובתי הספר
- 👤 שעות עבודה גמישות לעובדי סקטור מינהל, נשים וגברים, בתיאום עם הממונה
- 👤 משרת הורה - עובדים שהינם הורים לילד/ה עד גיל 8 או לשני ילדים עד גיל 12 רשאים לעבוד יום עבודה מקוצר
- 👤 קיום פעילויות ואירועי תרבות למשפחה:

### 1) אירועים מסורתיים לילדי העובדים לקראת "מעברים":

- א. עליה לכיתה א' (הצגה חינוכית, ילקוט וקלמר, הפתעה מתוקה)
- ב. אירוע לילדים בני/בנות מצווה- מעבר מילדות לבגרות (טיול ומתן שי)
- ג. אירוע למתגייסים - (מופע ומתן שי)

### 2) אירועים לילדי העובדים בחגים ובימי החופשה מהגנים ובתי הספר

### 3) אירועי יום העצמאות

### 4) נופשונים שנתיים בארץ ובחו"ל

### 5) כרטיסים מוזלים למופעים

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה



עליה לכיתה א' (הצגה חינוכית, ילקוט וקלמר, הפתעה מתוקה)



אירוע למשפחות העובדים



אירועי יום העצמאות: מסורת של מסיבה בנמל לעובדים ובני משפחותיהם



## חופשת לידה



שיעור החזרה מחופשת לידה עמד בשנת 2015 על 100% - 27 עובדות ו-3 עובדים יצאו לחופשת לידה, 27 עובדות ו-5 עובדים חזרו מחופשת הלידה. בשנת 2013 זכתה חברת הנמל במקום הראשון בתחרות "אות המעסיק המתקדם" מטעם עיריית אשדוד - תחרות אשר בחנה היבטים של ארגון תומך משפחה ושל קידום מעמד האישה.

## הכשרה ופיתוח עובדים



אנו רואים ערך רב בטיפוח עובדים מקצועיים, בהכשרתם, הדרכתם ופיתוחם האישי. אנו מאמינים שהמקצועיות של עובדינו ופיתוחם האישי הם המסעייעים לנו להמשיך להיות נמל מוביל בישראל ולהציע ללקוחותינו מגוון רחב של שירותי נמל.

### תכנית ההדרכה השנתית של חברת הנמל מתייחסת לשני היבטים:

- א. הכשרה מקצועית של עובדי הנמל, לרבות הכשרות נוספות לאלו המחויבות בהתאם לרגולציה לה כפופה החברה. ההכשרה המקצועית מתבצעת הן בנמל והן מחוצה לו.
- ב. הדרכות בנושאים ותחומים שונים - כישורי חיים, כלכלת משפחה, בריאות ותזונה, מנהיגות נשית ועוד.

בשנת 2015 הוספנו הדרכות רבות לעובדים במחלקות השונות מתוך תפיסה שהשקעה בהכשרה ובהדרכה של העובדים תתרום הן למקצועיותם ולביצועי הנמל והן לרווחתם. בנוסף עוברים עובדי הנמל הדרכות מחייבות בנושאי אתיקה, מניעת הטרדה מינית ונגישות.

כחלק מאסטרטגיית פיתוח המשאב האנושי בנמל, שמנו לעצמנו כיעד להכשיר ולפתח את העובדים והעובדות בחברה באמצעות קורסים פנים וחץ-ארגוניים. זאת, על מנת להכשיר עובדים למקצועות ייחודיים לחברת הנמל כמו גם להעשיר אותם בתחומים מגוונים, כגון: קורסים בתחומי שירות, הכרת עולם הספנות, אתיקה, קורסי ניהול לרמות השונות, אנגלית עסקית, קורס מנהיגות נשית, קורסים מעולם הפיננסים וכדומה. נושא זה אף הוצב כיעד בתכנית הפיתוח בר-קיימא שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות.

בתום כל קורס נערך תהליך מישוב הכולל גם שיחת סיכום להעלאת נקודות לשימור ולשיפור, ובהמשך נערך דיון הפקת לקחים.

שעות ההכשרה וההדרכה שנערכות בנמל מנוהלות באמצעות מערכת SAP, בה נאספים הנתונים על כל שעות ההכשרה וההדרכה של כלל

## כוח האדם שלנו וסביבת העבודה

עובדי הנמל, בהתאם לחטיבות השונות. מרכז ההדרכה של חברת הנמל נתמך במערכות מחשוב מתקדמות, המאפשרות ניהול מידע מקצועי ויעיל וקישור ישיר לבסיסי הנתונים של חטיבות משאבי האנוש, הכספים ומדור הרכש.

בשנת 2015 ממוצע ההדרכה השנתי עמד על - 12 שעות הדרכה בממוצע למנהל/ת ו-20 שעות הדרכה בממוצע לעובד/ת. יעדי חברת הנמל לשנת 2016 בתחום ההדרכה עומדים על 8 שעות הדרכה בממוצע לעובד/ת ו-12 שעות הדרכה בממוצע למנהל/ת.

### קורס לעובדים חדשים

מדור ההדרכה בחברה פיתח יחד עם מנהל הפיתוח הארגוני תכנית מובנית לקליטה וליווי עובדים בתפקידים חדשים, הכוללת תהליך למידה והדרכה על כל היחידות בחברת הנמל, הטרימינולוגיה המקצועית, מושגים בסיסיים ומידע הדרוש לצורך הבנת עולם הנמלים, שיטות עבודה, מאפיינים ייחודיים של נמל אשדוד ועוד. במסגרת קורס ייחודי לקליטת עובדים חדשים, העובדים נחשפים לחזון החברה ולקוד האתי ועוברים, בין היתר, הדרכה על התנהלות אתית, הדרכת בטיחות, הרצאה על מניעת הטרדות מיניות והדרכה על מבנה תלוש השכר.

### קורסים והדרכות כמענה לצורך נקודתי

כחלק מהדיאלוג השוטף של עובדים ומנהלים בנמל, לעתים עולים צרכים נקודתיים לקורסים והדרכות ספציפיות, בתחומים הרלוונטיים לחטיבות והמחלקות השונות בחברת הנמל. דוגמאות לכך הינן קורס דיני מכרזים וקורס בטיחות לצוותים האורגניים של כל גוררת בנמל.

### פיתוח אישי וכישורי חיים

מלבד הכשרות והדרכות מקצועיות, חברת הנמל משקיעה גם בפיתוח האישי והקניית כישורי חיים לעובדיה. העובדת הסוציאלית של הנמל, יחד עם מדור ההדרכה, אחראית על הסדנאות השונות לרווחת העובדים.

🛡️ סדנאות למשפחה, כגון: הדרכות וסדנאות להורים וסדנת כלכלת המשפחה

🛡️ סדנת תמיכה ומתן כלים לעובדים ובני זוגם המתמודדים עם טיפול בבני משפחה מבוגרים חולים ("caregivers").

🛡️ קורס הכנה לפרישה, הנערך במשך מספר ימים בבית הארחה, וכולל הרצאות במגוון נושאים, כגון: חינוך גופני בגיל השלישי, היבטים משפטיים לאחר הפרישה, הפרעות שינה, תזונה נכונה ועוד.

🛡️ הדרכות יישומי מחשב ואקסל.



ממוצע שעות לעובד/ת היה גבוה במיוחד בשל קליטת עובדים חדשים רבים. על כן היעד לשנת 2016 נמוך מהממוצע של שנת 2015.





סדנא למתן כלים לעובדים המעוניינים להגיש מועמדות במכרזים פנימיים, המתוכננת להתבצע במהלך שנת 2016.

קורס מנהיגות והעצמה נשית בהשתתפות עובדות הנמל. מטרת הקורס הינה פיתוח אישי ותפקידי לעובדות החברה למען העצמתן, הגברת השתלבותן של נשים בתפקידים השונים ובדרגים השונים, לרבות הגברת השפעתן ומעורבותן בעבודתן בחברה. בין הנושאים הנלמדים: אחריות, העצמה והצלחה.

בשנת 2016 מתוכננות הדרכות גם לשיפור השפה האנגלית, סדנא בנושא פרזנטציה אפקטיבית וקורס בנושא שוק ההון המיועד לאנשי חטיבת הכספים.



### משוב והערכת עובדים

כחלק ממאמצינו לקדם את עובדי החברה מבחינה מקצועית, כלל עובדי המינהל בחברה מקבלים באופן קבוע משוב שנתי על ביצועיהם במסגרת תהליך קבוע, סדור וממוחשב. עובדי בתי המלאכה, מחלקת הים ומחלקת התפעול, שלהם אין מנהלים ישירים, אינם מקבלים בשלב זה משוב שכזה.

תהליך המשוב, שנערך פעם בשנה, מבוסס על שאלון מובנה הכולל מרכיבים מקצועיים וחברתיים לצד בחינת העמידה ביעדים בשנה החולפת והגדרת יעדים לשנה הבאה. תהליך זה מתבצע מול הממונים הישירים ולעובדים יש אפשרות להגיב על ההערכה שקיבלו. לתהליך מתווספת הערכה של הממונים העקיפים. בסוף התהליך תוצריו מועברים לתיק האישי של העובדים ומובאים בחשבון בעת בחינת מועמדותם במכרזים פנימיים.



### פיתוח והעצמה

אנו רואים חשיבות רבה בפיתוח ובהעצמה של עובדים ומנהלים, לצורך פיתוח אישי ומקצועי, העלאת מוטיבציה ותחושת שייכות ושימור עובדים ומנהלים.

חברת הנמל מציעה לכל עובד ועובדת מגוון אפשרויות להתקדמות ולעלייה בסולם התפקידים בחברה. במסגרת זו, למשרות שונות נפתחים מכרזים פנימיים בהם העובדים יכולים להגיש את מועמדותם.

#### בשנת 2015 נפתחו 14 מכרזים פנימיים לעובדי חברת הנמל.

הממונה על פיתוח ארגוני, בשיתוף פעולה של מדור ההדרכה, מקדם סדנאות, קורסים פנימיים וחיצוניים, הכשרות, הדרכות והרצאות לטובת הפיתוח המקצועי של מנהלים בחברה בדרגים השונים. לרשות המנהלים בחברה עומדת "ספריית ניהול", הכוללת ספרות מגוונת בנושא ניהול ומנהיגות.

### פרויקט העצמת מנהלים בחטיבת התפעול



כדי לפעול באופן מיטבי, הן למען העובדים והן למען הלקוחות, קברניטי הנמל נדרשים להיות "עם האצבע על הדופק" - לשפר ולבקר ללא הרף את תהליכי העבודה, להטמיע אמצעים טכנולוגיים מתקדמים, להיות קשובים לצורכי הלקוחות וליצור תשתית ראויה, שתתאים לאתגרים הבלתי פוסקים של המאה ה-21. לשם כך, הממונה על הפיתוח הארגוני, בתמיכה של הנהלת הנמל וכלייו גורם מקצועי חיצוני, יזם תכנית הכשרה ואימון מעשי שנמשכה שנתיים, בהשתתפות של כ-50 מנהלים מכל דרגי הניהול בחטיבת התפעול. הקורס עסק רבות בשפת "ההתנהגות הניהולית" של המנהלים, מודעות לחשיבות המסרים ההתנהגותיים כלפי העובדים, הבכירים וכל הגורמים האחרים שאיתם הם עובדים, והוביל ל-12 מיזמים אישיים של המנהלים, שיצרו שינויים מייעילים ומשמעותיים כלכלית בנמל.

בין המיזמים האישיים ניתן לציין: שינוע מטענים במשאיות בלילה במקום ביום, במטרה לצמצם את זמני ההמתנה של המשאיות בתור; הטמעת סדר וארגון עבודה במחלקת ציוד מכאני; הטמעת מערכת למניעת זיהום אויר ושיפור האקולוגיה במתקן התפזורת; פריקה יעילה של מכוניות מאניות גלנוע; פיתוח שיטת עבודה חדשה לפריקת אניות ברזל גדולות מסין; ושיפור אפקטיביות המיטינג במדור תכנון. בתכנית הושקעו 50 שעות בהדרכה מבוססת על התנסות המנהלים, בתוספת כ-10 שעות באימון אישי לכל מנהל לפיתוח המיזם שיצר. בכוונתנו להמשיך ולהוביל תהליך זה גם בשנת 2016 ולבחון אפשרות להרחיב את התהליך.







### מדיניות הבטיחות בנמל

הנמל הינו סביבה רוחשת סיכונים, המחייבת זהירות רבה ושמירה הדוקה על נהלים על מנת למנוע פגיעה, שיכולה לעתים להיות חמורה ביותר. עובדים רבים בנמל וכן אורחים המבקרים מדי יום בשטחי הנמל חשופים לסכנות שונות.

חברת נמל אשדוד רואה בנושא הבטיחות והגהות כנושא בעל חשיבות עליונה, שכן עלינו האחריות שעובדינו ישובו לביתם בשלום לאחר יום העבודה בנמל ושכל הלוקוחות, הספקים והאורחים הנכנסים בשערי נמל יצאו כשהם בריאים ושלמים.

מערך הבטיחות בנמל נועד לספק לעובדינו שיטות עבודה, הכרוכות במינימום סיכונים ותוך ניהול סיכונים מושכל. מסיבה זו מתנהל הנמל תחת מערך נהלים מובנים ונוקשים לתהליכי העבודה השונים, הנוגעים לכלל תחומי העבודה בחברת הנמל. נהלי העבודה מיועדים לנטרל את הסיכונים ככל שניתן. לשם התמודדות יעילה מול הסיכונים הקיימים הוחלט בחברת הנמל, בין היתר, לצייד את עובדי הנמל בציד המגן הטוב מסוגו בעולם - נעליים, קסדות, לבוש המותאם לעבודה עם חומרים מסוכנים, חליפות לחץ ועוד.

החברה פועלת על מנת לשמור על הבטיחות והבריאות של עובדי החברה, לקוחותיה וקבלניה בתחומי הנמל, בכל האמצעים העומדים לרשותה ומבלי לחסוך במשאבים. כחלק מתפיסה זו מנחה החברה מדיניות בטיחות המחייבת את כלל עובדי החברה, לקוחותיה וכל הגורמים הפועלים בתחומה.

### מדיניות הבטיחות כוללת אימוץ תרבות ניהול בטיחות המתמקדת במרכיבים הבאים:

 מחויבות ההנהלה ונציגות העובדים לפעול לקיום קפדני של דרישות החוקים והתקנות והתקנים הרלוונטיים הישימים, בנוגע לבטיחות ולבריאות העובדים, ולנקיטת אמצעים כדי לאכוף ציות לדינים אלו על ידי כל מנהלי החברה ועובדיה בכל הדרגים. כל עובדינו הינם בעלי הסמכות וכישורים הנדרשים לביצוע עבודותיהם בהתאם לדרישות, ומחזיקים תעודות הסמכה ורישיונות בתוקף.

 הקפדה על בטיחות הינה תנאי מוקדם לביצוע כל עבודה שהיא בתחומי הנמל. המנהלים והעובדים אחראים לעבוד בצורה בטוחה תוך העדפה של הבטיחות על פני תפוקות.



נקיטה בכל האמצעים הניהוליים העומדים לרשות ההנהלה, במטרה למזער את הסיכונים הכרוכים בתהליכי העבודה בנמל, תוך העדפת פתרונות טכנולוגיים והנדסיים מתקדמים וחדשניים ככל שהדבר ישים או ניתן להשגה. כל זאת תוך הקפדה על העיקרון של השיפור המתמיד.

פעילות עקבית ומתמשכת להקטנת הסיכונים הקיימים בתהליכי העבודה תוך חתירה לשיפור מתמיד בפעילות החברה בנושאי הבטיחות והבריאות התעסוקתית.

התאמת ההקצאה של המשאב האנושי לצרכים, כך שיתאפשר צמצום בצורך להפעלת משמרות כפולות, בדגש על בעלי מקצוע עתירי סיכון.

קיום פעילות מתמדת ושיטתית של חקירה והפקת לקחים מאירועי בטיחות ואירועי "כמעט תאונה".

כל דרגי הניהול אחראים ליישום מדיניות הבטיחות והבריאות התעסוקתית בחברה. המנהלים ומנהלי העבודה אחראים לפיקוח על הבטיחות והעובדים בתחומם.

העובדים אחראים לעבוד בצורה בטוחה תוך העדפה בכל מצב של הבטיחות על פני כל שיקול אחר, וחייבים לפעול על פי הוראות הבטיחות. עליהם להשתמש בציוד ובאמצעי המגן שסופקו להם, לדווח על כל בעיה בטיחותית שנתקלו בה ולהימנע מכל פגיעה תוך שימוש בכל אמצעי שסופק או הותקן להבטחת בטיחותם ובריאותם.

הצלחת מדיניות הבטיחות נשענת על מחויבות ושיתוף פעולה מלא של כל עובדי החברה ומנהליה.



## תאונות עבודה ואירועי בטיחות

בשנת 2015 אירעו 139 תאונות עבודה, לעומת 163 בשנת 2014  
- ירידה של 15.43%

| 2015 | 2014 |                  |
|------|------|------------------|
| 107  | 126  | תפעול            |
| 4    | 7    | מנהל ומשאבי אנוש |
| 1    | 0    | מטה ומחשוב       |
| 22   | 25   | לוגיסטיקה והנדסה |
| 3    | 4    | כספים            |
| 2    | 1    | אחר              |
| 139  | 163  | סה"כ             |

חברת הנמל הציבה לעצמה יעד לצמצם את היקף תאונות העבודה בשנת 2016 ב-5% בשיעורי החומרה ותכיפות התאונות (ביחס לשנת 2015).

כל תאונת עבודה מדווחת, מטופלת, מתועדת במערכות הנמל ומתחקרת, על מנת שיופקו הלקחים הנדרשים לשם מניעת תאונות דומות בעתיד. כל מקרה מסוכן מדווח לאגף הפיקוח על העבודה במשרד הכלכלה, לאחר התחקור.

## דיווחים על אירועי בטיחות "כמעט ונפגע"

אנו מעודדים את עובדינו לדווח על אירועי בטיחות שהסתיימו ללא פגיעות ברכוש ובנפש ("כמעט ונפגע"), וזאת על מנת שנוכל ללמוד ולהפיק לקחים מאירועים אלו, ולמנוע בכך הישנות של אירועים דומים העלולים לסכן את בטיחותם של העובדים ואף להביא בעתיד לפגיעות בנפש. במסגרת מדיניות זו, אנו מבטיחים לעובדים המדווחים שלא יינקטו

כלפיהם צעדים משמעותיים או אחרים. חברת הנמל הציבה לעצמה יעד לשנת 2016 להעלות את מספר הדיווחים על אירועי בטיחות של "כמעט ונפגע" ב-10% ביחס לשנת 2015. אירועים מסוג "כמעט ונפגע" מדווחים על ידי העובדים ישירות לממונים עליהם, לצוות החירום או ישירות לגורמי הבטיחות. אירועי בטיחות משמעותיים נבדקים ומתוחקרים.

### ועדות הבטיחות



במסגרת המאמצים של חברת הנמל לשמור על שלום עובדיה, פועלת בחברת הנמל ועדת בטיחות נמלית, בהתאם לדרישות חוק ארגון הפיקוח על העבודה, המורכבת מנציגי עובדים והנהלה ביחס שווה. בנוסף לוועדה הנמלית, ועל מנת לייעל את עבודתה, פועלות ועדות משנה משותפות להנהלה ולעובדים. במפגשי הוועדות המשותפות עולים נושאים, אשר לדעת חברי הוועדות קיימים פערים לגביהם או שיש לוודא שיפור מתמיד בנושאים אלו. כמו כן, במסגרת הדיונים בוועדות מועלים רעיונות ומתקבלות החלטות שונות בנושאי השמירה על הבטיחות והגהות בחברת הנמל. הוועדות המשותפות מונות כ-30 חברים, מהם כ-50% נציגי עובדים. כל יחידה בחברת הנמל מיוצגת בכל אחת מהוועדות על ידי נציג/ת עובדים אחד/ת לפחות, כך שהוועדות מייצגות את כלל עובדי הנמל.

סיכומי הדיונים בוועדות מועברים לחברי הוועדה ונשלחים גם למנכ"ל חברת הנמל ולמינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד הכלכלה והתעשייה.

### פעילות מניעה ושמירה על בריאות העובדים

כחלק ממדיניות הבטיחות והגהות של חברת הנמל, מבוצע מעקב אחר "מחלות מקצוע" במטרה ללמוד מהן על מנת למזער את הסיכון לו חשופים עובדי הנמל.

אירועי מחלות מקצוע מדווחים לרשם למחלות תעסוקתיות במרכז הלאומי לבקרת מחלות במשרד הבריאות.



העובדים החשופים ביותר למחלות תעסוקתיות בחברת הנמל הינם עובדי התפעול. אנו נוקטים בכל האמצעים העומדים לרשותנו על מנת למזער ככל הניתן את הסיכונים להם עובדי התפעול חשופים ועוסקים רבות במודעות העובדים לשמירה על עבודה בטוחה והקפדה על בריאותם.

בנוסף, ביחד עם מדור ההדרכה של הנמל, מחלקת הבטיחות מציעה לעובדי הנמל ובני/בנות זוגם להשתתף בסדנאות והדרכות לניהול אורח



חיים בריא, כגון סדנת גמילה מעישון וסדנת תזונה וקריירה, המתמקדת בקשר שבין מרכיבי המזון להתפתחות מחלות קשות, בקשר בין עודף משקל לתאונות עבודה, ובחשיבות הרכב המזון וחלוקתו ביממה בהיבט התפקוד בעבודה - ריכוז, חיוניות, מצב רוח וכו'. סדנאות אלו מועברות בשיתוף עם גורמי בריאות מקצועיים. בחברת הנמל פועלת מרפאה המגישה עזרה ראשונה במקרי חירום ומאפשרת לעובדים לעבור בדיקות תקופתיות.

### חומרים מסוכנים

מערך הבטיחות בנמל כולל פיקוח ובקרה הדוקים על אחסנת חומרים מסוכנים, בהתאם תקנים בינלאומיים מחמירים.

בחברת הנמל פועלים צוותי חירום מיומנים, המסוגלים לטפל בדליפות של חומרים מסוכנים, 24 שעות ביממה, כל עת שהנמל פועל. על מנת לשפר את היכולות ולשמר את הכשירות של הצוותים ושל גורמי הנמל בטיפול באירועי דליפה חמורים, נערכים תרגילים מעת לעת ואחת לשנה נערך בנמל תרגיל מקיף בשיתוף גורמי החירום הלאומיים, גורמי איכות סביבה, שירותי הכבאות, משטרה, צה"ל וכו'. לחברת הנמל היתר רעלים בסיווג רמת הסיכון הגבוהה ביותר.

### פיתוחים וחידושים תוצרת חברת הנמל

בשנתיים האחרונות חברת הנמל עושה שימוש בקפסולה ניידת לטיפול בדליפת חומרים מסוכנים ממכולות, אשר פותחה בנמל אשדוד ביוזמת מהנדס הבטיחות של הנמל ומטרתה למזער את הנזק והסיכון הקיים במקרה של דליפה ולהשתלט על האירוע במהירות, תוך חזרה מיידית לעבודה סדירה.

הקפסולה הניידת הינה מכל אטום ענק ממתכת, בעל יכולת להכיל מכולה שלמה בתוכו, המסוגל לבודד באופן מוחלט מכולה דולפת מהסביבה, ובכך למנוע התפשטות נזלים ואדים רעילים או דליקים.

הקפסולה הניידת מאפשרת צמצום משך זמן של הטיפול במקרה של אירוע דליפת חומרים דליקים ונדיפים, המובלים במכולות המשונעות דרך חברת הנמל. יעילות הקפסולה מתבטאת בצמצום הסיכון לפגיעה לסביבה ולחיי אדם, השתלטות והכלת האירוע בזמן קצר יחסית, חזרה מהירה יחסית לשגרת העבודה בנמל וטיפול מושכל ויעיל יותר באירוע על ידי צמצום משמעותי של נזקים כלכליים לנמל וללקוחות כתוצאה מהפסקות העבודה, פינוי העובדים והרחקתם מהרציפים העלולים להיות בטווח סיכון.



הקפסולה הניידת שפיתחנו

## בטיחות תעבורתית

במסגרת השמירה על הבטיחות בחברת הנמל אנו מקפידים גם על הבטיחות התעבורתית בשטחי הנמל, ונותנים דגש גם על בטיחות בכביש בהגעה אל העבודה בנמל ובחזרה הביתה. בנושא זה אנו מקפידים גם עם לקוחותינו, ספקינו וכלל הבאים בשערי הנמל, וזוכים לאזון קשבת ושיתוף פעולה עמם. דוגמא לשיתוף פעולה שכזה ניתן לראות בעבודה המשותפת עם לקוחותינו בסימון הדרכים בשטחי הנמל.

### הדרכות

עובדי החברה עוברים הדרכות בטיחות תעבורתית, ייעודיות לתפקידם, בתכיפות הנדרשת בהתאם לרגולציה שחלה על החברה ואף למעלה מכך: עובדי תפעול וציוד מכני עוברים הדרכה אחת לשנה באופן קבוע, מפעילים עוברים הדרכה אחת לשבוע בממוצע, קבלנים עוברים הדרכה שנתית וכן הדרכות ייעודיות לעבודות ספציפיות, עובדים חדשים עוברים הדרכה במסגרת תהליך הקליטה, אנשי הביטחון עוברים הדרכה אחת לחודש וסוורים חדשים עוברים הדרכה אחת לשנתיים. בסך הכל בשנת 2015 נערכו כ-60 הדרכות.

### אכיפה

אכיפה של כללי הבטיחות התעבורתיים ובירורים במקרים של הפרתם נעשים ברמה יומית. האכיפה מבוצעת כחלק מיום עבודה שגרתי של קצין הבטיחות בתעבורה בנמל והצוות שתחת אחריותו. עובדים שביצעו עבירות מגיעים לבירור מידי אצל הרמ"ח הממונה וננקטים כלפיהם האמצעים הנדרשים בהתאם לחומרת העבירה. בנוסף, פקחי תעבורה מטעם מחלקת הביטחון אחראים על האכיפה כלפי נהגים שאינם עובדי חברת הנמל. אנו מקיימים תהליכי עבודה משותפים עם ארגון סע-שא, ארגון הגג לחברות הובלה והיסעים, לשם הגברת המודעות לנסיעה בטוחה בנמל. בשנת 2015 נעשו כ-45 בירורים פנימיים בעניינם של עובדי החברה וכ-120 בירורים חיצוניים בעניינם של עובדי חוץ.

### טיפול מידי במפגעים תעבורתיים בטיחותיים

עובדים הנתקלים במפגע תעבורתי יכולים לפתוח קריאה דרך מערכת קריאות ממוחשבת חדשה, שלאחרונה הוטמעה בחברה. הקריאה מגיעה אל מחלקת הבטיחות התעבורתית וזוכה לטיפול מידי. בנוסף, עובדי המחלקה מבצעים סיורים יזומים לאיתור מפגעים בטיחותיים בתעבורה, המטופלים בהתאם.

### שיתוף פעולה עם עמותת "אור ירוק"

מחלקת הבטיחות התעבורתית עובדת באופן צמוד ובשיתוף פעולה מלא עם עמותת "אור ירוק", מתוך תפיסה ששיתוף פעולה זה יניב תוצאות חיוביות בשטח בכל הנוגע לשמירה על הבטיחות התעבורתית בנמל והגברת המודעות לנושא זה בקרב העובדים. במסגרת העבודה המשותפת, אנו מקבלים מהעמותה חומרים שונים בנושא בטיחות בתעבורה, משתתפים בקביעות בכנסים העמותה ומתעדכנים באופן שוטף בכל הנוגע לנושא זה.

בשנת 2015 זכתה חברת הנמל בתעודת הוקרה על מצוינות בבטיחות בתחבורה מתוך מספר רב של חברות במדינה. התעודה ניתנה לחברת הנמל על ההשקעה הרבה בתחום הבטיחות בדרכים הן בתוך הנמל והן מחוצה לו.

## תעודת הוקרה מוענקת בזאת לחברת נמל אשדוד

בהערכה על פועלכם  
במועדון המצוינות בבטיחות  
בתחבורה  
לשנת 2015

המשיכו להוביל את יעדי  
הבטיחות ולשמש דוגמא למגזר  
העסקי והציבורי

שמאל אבואב  
יו"ר קרן נאור  
ומנכ"ל עמותת אור ירוק

תשע"ו, מרץ 2016

**אור ירוק**

העמותה למאבק בתאונות הדרכים בישראל

### "נוהגים אחרת בעסקים"

זו השנה השלישית שאנו משתתפים ולוקחים חלק בתכנית "נוהגים אחרת בעסקים" של הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים. תכנית זו עושה חיבור בין ארגונים שונים ובין הרשות, אשר לה הידע המקצועי הרלוונטי ובכוחה לסייע לארגונים אלה לממש ולהטמיע בתוכם בטיחות בדרכים ולשלב את הבטיחות במערך העסקי, ובכך לתרום לידי שינוי תרבותי ולשינוי התנהגותי בתרבות הנהיגה. הפרויקט זוכה להצלחה רבה בחברה, אשר באה לידי ביטוי בשטח.

תאונות דרכים גורמות  
לאובדן 1,800,000 ימי  
עבודה בשנה במשק  
הישראלי והעלות  
הכלכלית נאמדת בכ-10  
מיליארד ש"ח!!



### “יום המוביל”

אחת לשנה אנו מציינים את “יום המוביל”, בו אנו שמים את המובילים בראש סדר העדיפויות של עובדי הנמל. ביום זה אנו מקדמים את פניהם של המובילים בקבלת פנים לא שגרתית, מגישים להם תשורה, בקבוק מים ונעשות פעולות שונות ברחבי הנמל על מנת להעלות את המודעות של העובדים למובילים ולעבודה הקשה בה הם עוסקים במשך כל השנה. חברת הנמל מעודדת את עובדיה להתייחס לנהגים בסבלנות ולשתף איתם פעולה. יום זה מנוהל בשיתוף עם כל המחלקות בנמל אשר יש להן ממשק כלשהו עם נהגי המשאיות, כגון: שירות לקוחות, בטחון הנמל וכו'. מחלקת הבטיחות התעבורתית לוקחת חלק ביום זה גם בפעילויות שנועדו להגביר את מודעות המובילים לנהיגה בטוחה והקפדה של כללי הבטיחות בשטחי נמל.



### כנס שנתי של קציני בטיחות בתעבורה

אחת לשנה מתקיים ביוזמת חברת הנמל כנס שנתי בהשתתפות מנכ"לים וקציני בטיחות בתעבורה של חברות הובלה העובדות עם הנמל, נציגי משרד התחבורה, נציגי משטרת ישראל והגורמים הרלוונטיים בחברת הנמל. בכנס זה מועברים למשתתפים תכנים בנושא הבטיחות בתעבורה ומתהדקים הקשרים של חברת הנמל עם חברות ההובלה.

### פורום בטיחות בתעבורה

הפורום מתכנס 4 פעמים בשנה, ומשתתפים בו נציגי משרד התחבורה, נציגי הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים, מנכ"ל ארגון סע-שא, קצין בטיחות בתעבורה בכיר, קצין בטיחות בתעבורה נמלי וכן מוזמנים גורמים נוספים הרלוונטיים לנושאים שעולים לדיון. בפורום זה מועלים נושאים ואתגרים מעולם בטיחות בתעבורה וחברי הפורום מציעים הצעות ופתרונות להעלאת רמת הבטיחות, בהתאם לניסיונם והידע הרב שצברו מתוקף תפקידם.

### הטמעת הבטיחות בחברת הנמל

העבודה בנמל נעשית בסביבה דינמית שמשתנה ללא הרף, והיא כרוכה באתגרים שונים שכל אחד מהם מחייב התייחסות וגישה אחרת. במציאות כזו, המודעות לבטיחות מצד העובדים היא מרכיב מכריע לא פחות מנוהלי הבטיחות עצמם. על כן, אנו עושים מאמצים רבים להחדיר ולהשריש את המודעות לסוגיות בטיחות אצל כלל העובדים וכן אצל גורמים חיצוניים הפועלים בשטח הנמל, וזאת באמצעות מסרים מונגשים וברורים.

### הדרכות בטיחות

כלל העובדים בחברת הנמל עוברים הדרכות בטיחות לפחות אחת לשנה, הכוללות, בין היתר, לימוד לקחי תאונות מן העבר, ריענון חומר רלוונטי וחידוד נהלים.

במסגרת קורס לעובדים חדשים, הנערך מעת לעת, מועברת הדרכת בטיחות טרם תחילת העבודה. בנוסף לתדריך הבטיחות הכללי, עובדים חדשים הנקלטים בחברה (לרבות עובדי קבלן ועובדי כוח אדם) עוברים הדרכת בטיחות ממוקדת הרלוונטית לפעילותם - הן על ידי ממונה הבטיחות והן על ידי המנהל/ת הישירה.

כל הדרכות הבטיחות מתועדות ונערך מעקב אחר מספר העובדים העוברים הדרכת בטיחות.

### בשנת 2015 הוקדשו כ-9,000 שעות להדרכות בטיחות בחברת הנמל!

לא רק העובדים שלנו מחויבים לעבור הדרכות בטיחות. גם קבלנים חיצוניים, המגיעים לבצע בנמל עבודות שונות, מתוודכים היטב לפני ביצוע העבודה ועוברים הדרכת בטיחות מקוונת עם מבדק בסופה - הדרכה זו מהווה תנאי סף לשם קבלת אישור כניסה לשטחי הנמל. לומדת הבטיחות הינה פיתוח של מחלקת הבטיחות ונועדה לקצר את תהליך קבלת אישור הכניסה לנמל.

נוסף לכך, אחת לשנה מתקיימים ימי עיון יעודיים בתחום הבטיחות לקבלנים.



### פרסומי בטיחות

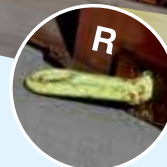
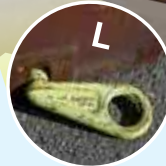
נוסף להדרכות הבטיחות, מחלקת הבטיחות מפרסמת מעת לעת חומרי עזר והסברה, עלונים וכרזות שנועדו להגביר את הנראות של מסרים בנושאי בטיחות ולהעלות את המודעות לחשיבותם. עלונים וכרזות אלו נתלים ברחבי הנמל, במשרדים ובשטחי התפעול וכן נשלחים אל בתיהם של העובדים. באופן זה, גם המשפחות של העובדים שלנו נחשפות לתכנים אלו, ונושא השמירה על הבטיחות בעבודה עולה כנושא לדיון סביב השולחן המשפחתי.



# עלון בטיחות

בס"ד

## מחברי צד לשינוע מכולות חריגות



### מחברי צד:

שם לב! קיימים שני סוגי מחברי צד. זוג אחד ימני (R) וזוג שני שמאלי (L). המבנה היחודי של המחברים, מאפשר נעילתם למכולה ללא מגע יד אדם, זאת בתנאי שמשתמשים בהם בצורה נכונה, בהתאם להנחיות המופיעות על גבי המחברים! בכל מקרה, עם סיום חיבור האביזרים למקומם, אין לאחוז בשרשרת או באביזרי ההרמה בזמן הסתייגה או ההרמה של המכולה ע"י המנוף (במידה וחסרה לוחית הנחיות של אביזרי ההרמה, יש לפנות למנ"ט).

**זהירות! ככלל, חל איסור לאחוז או להיות בקרבת המטען בזמן ביצוע פעולת מתיחה של כבלי המעבה או פעולת תמרון (ממורה) או הרמה של המטען ע"י המנוף.**

המאגין קן לוחית (לא להסיר נא)!  
הנהלת חברת נמל אשדוד בע"מ



# עלון בטיחות

## שינוע מטען חריג באמצעות מנוף גשר

### "כמעט ונכנס"

ית אירוע התנתקות מכולה ממנוף גשר, בזמן תהליך פריקתה מהאוניה יות עכביש.



עלון מספר 39  
ניסן תשע"ז

# עלון בטיחות

**ישו כובע אחרת!  
זבשו את הראש!  
ד מגן אישי מציל חיים!**



השירות הכללי הנמל של ישראל  
www.ashdodport.co.il



השירות הכללי הנמל של ישראל  
www.ashdodport.co.il

**שמרו על בריאותכם!**

הנהלת חברת נמל אשדוד בע"מ



**שמרו על בריאותכם!**

הנהלת חברת נמל אשדוד בע"מ



### ילדים מציירים בטיחות

אחת לשנה נערכת פעילות הדגל של מחלקת הבטיחות - תחרות ציורי ילדי עובדים בנושא בטיחות. במשך השנה מתקיימת סדנת ציור בה לוקחים חלק ילדי העובדים ואמנים מתנדבים מהעיר אשדוד. שיאה של הסדנא הוא בתחרות בין ציורי הילדים בנושא בטיחות. פרויקט זה מחזק את הקשר של הנמל עם אמני העיר אשדוד, את הקשר של העובדים ומשפחותיהם לנמל ולתחום הבטיחות, ולא פחות חשוב - את הקשר בין ההורים, עובדי הנמל וילדיהם.

ציורי הילדים מוצגים בבניין המשרדים של המטה ונכרכים ללוחות שנה המחולקים לכל עובדי הנמל ומשפחותיהם.

באירוע המסכם של התחרות משתתפים ההורים העובדים והילדים ובמהלכו הם צופים גם בהצגה חינוכית רלוונטית לכל המשפחה.



## לוח שנה תשע"ז 2016-2017 שנה טובה ואוהבת, שנה במאל ובטאות, בגיבה ואמיה טובה!



הפקה: סאיר עמר  
מועדום בטיחות ומל, חברת ומל אשדוד.

הצבים וסמאות הבטיחות בלח השנה  
הם פרי-ים של ידי המבנים בהגדת ומל  
אשדוד חתורות ילדים תצרים בסורות  
בסורות המעילות להגדת הסורות  
לספות.

## לוח שנה תשע"ו 2015-2016 שנה טובה ואוהבת, שנה במאל ובטאות, בגיבה ואמיה טובה!



הצבים בלח השנה, הם פרי-ים של ידי המבנים בהגדת ומל  
אשדוד חתורות ילדים תצרים בסורות  
בסורות המעילות להגדת הסורות  
לספות.

## לוח שנה תשע"ה 2014-2015

שנה טובה ואוהבת,  
שנה במאל ובטאות,  
בגיבה ואמיה טובה!



| Sunday   | ראשון | Monday | שני | Tuesday | שלישי | Wednesday | דלי | Thursday | חמישי | Friday | ששי | Saturday |
|----------|-------|--------|-----|---------|-------|-----------|-----|----------|-------|--------|-----|----------|
| שנה טובה |       |        |     |         |       |           |     |          |       |        |     | אשדוד    |
| 10       | 11    | 12     | 13  | 14      | 15    | 16        | 17  | 18       | 19    | 20     | 21  | 22       |
| 2        | 3     | 4      | 5   | 6       | 7     | 8         | 9   | 10       | 11    | 12     | 13  | 14       |
| 15       | 16    | 17     | 18  | 19      | 20    | 21        | 22  | 23       | 24    | 25     | 26  | 27       |
| 28       | 29    | 30     | 31  | 1       | 2     | 3         | 4   | 5        | 6     | 7      | 8   | 9        |
| 10       | 11    | 12     | 13  | 14      | 15    | 16        | 17  | 18       | 19    | 20     | 21  | 22       |
| 23       | 24    | 25     | 26  | 27      | 28    | 29        | 30  | 31       | 1     | 2      | 3   | 4        |







בשנים האחרונות אנו פועלים להיות לנמל הידידותי המונגש ביותר בישראל לאנשים עם מוגבלויות ולכל הבאים בשערי הנמל ושמים דגש על יצירת סביבת עבודה מונגשת לעובדיה ומבצעים התאמות, ככל שניתן, שתאפשרנה זאת.

בשנת 2014 קיבלנו החלטה אסטרטגית להקדים את המועדים שנקבעו בתקנות הנגישות, מתוך הכרה בחשיבות הנושא עבור חברת הנמל והחברה הישראלית ככלל. בהתאם להחלטה זו, עד סוף שנת 2016 חברת הנמל תהיה נגישה לחלוטין - הן במתקניה והן בשירותים שמספקת. יתרה מכך, במקומות בהם הדבר מתאפשר, אנו עושים אף מעבר לנדרש מאתנו ברגולציה.

בשנת 2013 בוצע בחברה סקר מתו"ס (מבנים, תשתיות וסביבה), הבודק את תשתיות הנמל כגון מעליות, דלפקי שירות וכד', ובשנת 2015 - סקר נגישות השירות, הבודק את נגישות השירות של הנמל והתאמת מתן השירות לאנשים עם מוגבלות. הסקרים בוצעו על ידי גורם חיצוני לחברה ונועדו למפות את הליקויים שיש לתקן. מחלקת הבינוי בחברת הנמל פועלת בשיתוף פעולה מלא עם הגורמים בחברה ומחוצה לה לתיקון הליקויים שנמצאו על פי תכנית עבודה סדורה.

### נכון לסוף שנת 2015 ביצענו למעלה מכ-60% מהתיקונים הנדרשים

הפיכת הנמל לנגיש כוללת, בין היתר:

-  התקנת מעליות בבנייני משרדים והנגשת מעליות קיימות
-  התקנת מערכת עזר לשמיעה, המשרדרת ישירות למכשיר שמיעה, מאפשרת שמיעה ללא רעשי הרקע ומסייעת להגברת עצמת הקול
-  התקנת מערכת קריאה לסיוע (Call Hear) בכניסה לטרמינל הנוסעים
-  התקנת פסים מובילים בריצוף המסייעים להכוונת אנשים עם לקוי ראייה ועיוורים
-  התאמה של דלפקי השירות באופן שיאפשר מתן שירות נגיש גם לאנשים עם כסאות גלגלים
-  הצבת שילוט נגיש המכוון אל נותני השירות
-  התקנת מאחזי יד בבנייני המשרדים, גם בעקבות פנייה ספציפית של עובד
-  הצבת שלטי ברייל בנקודות מרכזיות ברחבי החברה, כגון: חדרי דיונים, לשכות ועוד
-  הוספת שירותי נכים במבנים שונים וכן הוספת חניות נכים ברחבי הנמל
-  שיפוץ הכניסות למבנים והתאמתן לתקני הנגישות
-  התאמת נתב השיחות של חברת הנמל ויצירת מענה טלפוני נגיש (מוקד שירות טלפוני בחיג 8020\*)

## נגישות לכל באי הנמל



בכל שערי הנמל הותרה הכניסה עם חיית שירות  
הנגשת פינת האוכל במשרדי החברה והתאמתה לאנשים עם כסאות  
גלגלים



התאמת פינות הישיבה ברחבי הנמל  
הנגשת נהלים וטפסים - תהליך להנגשת נהלי החברה וטפסים שונים  
רכישה והתקנה של מכשיר ייחודי ומשוכלל (GANGWAY) לטובת  
עליה וירידה של אנשים עם מוגבלויות אל אניות הנוסעים ומהן  
מכשיר זה מהווה אלמנט מנגיש במיוחד הנמצא בשימוש בנמלים  
אחרים בעולם, והחל מ-2015 לראשונה גם בישראל - בנמל אשדוד.  
חברת הנמל כבר סיימה, בין השאר, להנגיש את טרמינל הנוסעים באופן  
מלא, והחלה בהנגשת מרכז המבקרים, הצפויה להסתיים במהלך 2016.  
הנגשת מרכז המבקרים כוללת הנגשה שירותית של השירות והתכנים  
המוצגים בו באמצעות הטמעת כתוביות לטובת כבדי שמיעה, התאמת  
גובה עבור 2 עמדות בתחנת הניתוב, שילוט מכוון מונגש ועוד.



### בנוסף, אנו פועלים לקבלת ת"י 1918 - תקן הנגישות של מכון התקנים.

תחום הנגישות מרוכז בחברת הנמל על ידי רכז נגישות, שעבר הכשרה  
לתפקידו מטעם עמותת "נגישות ישראל", ומתפקידו לרכז את פעילות  
הנגישות בנמל ולשמש כתובת לכל פנייה בעניין. באתר האינטרנט  
ובפורטל הארגוני מצוינות הדרכים בהן כל אדם יכול לפנות לרכז הנגישות.

### הסדרי הנגישות של מתקני החברה ושירותיה מפורסמים באתר האינטרנט של החברה.

על מנת להטמיע את תפיסת הנגישות בחברה ובמסגרת המאמץ הארגוני  
להפוך את הנמל לנגיש לכלל לקוחותיו, אנו מקיימים סדנאות למנהלים  
על נושא הנגישות וכן הדרכות לכלל העובדים על נושא זה ובפרט על  
נגישות השירות. הדרכות אלו החלו באופן מרוכז בשנת 2015 וצפויות  
להסתיים במהלך 2016. יציין, שגם עובדי הביטחון בנמל, המועסקים  
באמצעות קבלן אבטחה חיצוני לחברה, עוברים הדרכות אלו. ההדרכות  
לעובדים כוללות סקירה של החוק ותקנות הנגישות, הסבר על סוגי  
מוגבלויות וכיצד הן באות לידי ביטוי בצריכת שירות, התנסות חווייתית,  
הסברים ודוגמאות מתהליך הנגשת הנמל וכן מתן כלים לשירות נגיש.  
ההדרכות נערכות לכלל עובדי סקטור המינהל ולעובדים רבים מסקטורים  
נוספים (תפעול, ים, ציוד, תפזורת), בדגש על עובדים נותני שירות. הדרכה  
מורחבת במיוחד ניתנה לצוות מרכז המבקרים, אשר נפגש יום-יום עם  
קהל רב, והיא כללה בנוסף לתכנים שהוזכרו התנסות מורחבת להמחשת  
האתגר בהתמודדות עם מוגבלות.  
אנו מקפידים לקיים אירועים וכנסים במקומות עם הסדרי נגישות, כפי  
שהיה, למשל, באירוע יום העצמאות בשנת היוכל לנמל, בו פתחנו את  
שערי הנמל למבקרים.



# השער להגנה על הסביבה



### גישה ניהולית ומדיניות סביבתית



חברת הנמל פועלת בממשק שבין היבשה לים ומשנעת מיליוני טונות של מטען לרבות מטעני תפזורת, ובכך עלולה להשפיע על הסביבה הימית והחופית של מדינת ישראל. שמירת הסביבה מהווה חלק מאסטרטגיה של פיתוח בר-קיימא בחברת הנמל - הן כערך בפני עצמו המביא בחשבון את צרכי הדורות הבאים לצד צרכי ההווה והן כי בתחום הסביבתי יש פוטנציאל להתייעלות אנרגטית, שיפור הפעילות התפעולית ופיתוח עסקי.

הפעילות התפעולית של חברת הנמל, הכוללת מתן שירותי פריקה, טעינה, אחסון ומתן שירותי דרך לאניות (כגון: תדלוק, פינוי אשפה ומי שיפוליים), מצריכה שימוש במשאבים סביבתיים כמו קרקע, אנרגיה ומים, ועלולה להשפיע על הסביבה, על איכות מי הים ועל איכות הקרקע.

#### הסוגיות הסביבתיות המאפיינות את פעילות חברת הנמל הינם:

- א. חומרים מסוכנים המשונעים דרך הנמל ומאוחסנים בו.
- ב. זיהום מי-ים ממקורות יבשתיים וטיפול בהם בשטח הנמל.
- ג. זיהום אוויר מאניות, משאיות ופעילות תפעולית לרבות טעינה ופריקה של תפזורת.
- ד. פליטות גזי חממה.
- ה. זיהום קרקעות.

במסגרת הדו"ח בחרנו להתייחס, בנוסף למניעת מפגעים סביבתיים ולטיפול בהם, גם לניצול נכון ויעיל יותר של מקורות מים ואנרגיה בחברת הנמל. שכן, בזבוז ו/או ניצול לא יעיל של משאבים מתכלים עלול לפגוע במשאבים חיוניים, פגיעה אשר תמנע או תייקר את השימוש בהם על-ידי הדורות הבאים.

## האחריות הסביבתית שלנו

**במסגרת מדיניות סביבתית אסטרטגית, המתייחסת לניהול הסיכונים הסביבתיים, חברת הנמל מקפידה:**

- לשלב שיקולים סביבתיים בתהליך קבלת ההחלטות בבנייה בנמל, בפיתוח ובתפעול;
- לתפעל את מתקני החברה תוך הקפדה על קביעת מטרות לשיפור ביצועיהם האנרגטיים והסביבתיים;
- לעמוד בדרישות רגולטוריות, בחוקים ובתקנות שהותקנו מכוחם ובאמנות בינלאומיות שמדינת ישראל צד להן;
- לבצע פיקוח סביבתי על הפעילויות המתבצעות בנמל;
- לעשות שימוש מושכל במשאבי טבע דוגמת קרקע, אנרגיה, ומים, תוך צמצום יצירת פסולת ועידוד השימוש במוצרים הניתנים למחזור;
- להגביר את מעורבות העובדים והקבלנים הפועלים בנמל לשמירה על איכות הסביבה;
- על שקיפות במסירת מידע סביבתי, אשר יאפשר שיח פורה עם הרשויות הרלוונטיות, הציבור ומחזיקי עניין אחרים בתחום שמירת הסביבה.

### ניהול סביבתי



על תחום איכות הסביבה אחראי מנהל הפיתוח העסקי ואיכות הסביבה, הכפוף ישירות למנכ"ל, ואילו כפוף רכז איכות הסביבה שמנהל צוות של פקחים סביבתיים. יחידת איכות הסביבה מפקחת על טעינה ופריקה של מטען לרבות תפזורת מהאניות, מבצעת סיורים לאיתור מפגעים סביבתיים בשטחי הנמל ומפקחת על עבודות בעלות רגישות סביבתית (כגון: פינוי קרקע מזהמת, פינוי גרוטאות מהים ועבודות תשתית בקו המים). פקחי היחידה מאתרים, מטפלים ומדווחים על אירועים חריגים.

### תכנית האכיפה הסביבתית

חברת הנמל פועלת לפי תכנית אכיפה אשר גובשה בהתאם לתקנים ולהיתרים הרלוונטיים לפעילות בנמל ומשמשת גם כתכנית ניהול סיכונים סביבתיים.

### מטרות התוכנית:

#### 1. להוות כלי ניהולי

לאפשר לנושאי המשרה בחברת הנמל ולחברי הדירקטוריון למלא את החובה המוטלת עליהם בחקיקה הסביבתית, לפקח ולעשות כל שניתן למנוע ביצוע עבירות סביבתיות על ידי החברה או עובדיה.

## האחריות הסביבתית שלנו

### 2. לעמוד בדרישות כל דין

לזהות ולוודא עמידת החברה בדרישות מחייבות בנושא איכות הסביבה מכוחם של הוראות הדין ומסמכים סטטוטוריים החלים עליה.



### 3. צמצום ההשפעות הסביבתיות

למזער השפעותיה הסביבתיות של פעילות החברה ואת פוטנציאל הסיכונים לאדם ולסביבה במידה הנדרשת בחוק ולהנחיל תרבות של ציות לחוק ולהוראות הדין הנוגעות להגנה על הסביבה.

### 4. התעדכנות

להוות כלי לקבלת החלטות סביבתיות באמצעות איתור פערים, סיווגם ועדכון חקיקה סביבתית חדשה.

### שלבי יישום התכנית:

#### 1. מיפוי

מופו כל דרישות הדין החלות על החברה בתחום איכות הסביבה לפי חוקים, תקנות, חוקי עזר והיתרים ספציפיים כגון היתר רעלים והיתר הזרמה לים.

#### 2. בדיקת הדרישות

בוצעו פגישות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, נבדקו מסמכים ונהלים של החברה ובוצעו בדיקות של תשתית רלוונטית בשטח הנמל.

#### 3. מבדק שטח

הוגדרו קריטריונים "תקין", "לקוי-יש לבצע פעולה מתקנת לאלתר", "לקוי-מומלץ לכלול פעולה מתקנת בתוכנית העבודה" או "לא רלוונטי".

#### 4. השלמת פערים

רוכזו כל הפערים שנמצאו במבדק לצורך מתן מענה.

#### 5. מבדק חוזר

מתוכנן ביצוע מבדק נוסף במהלך 2016.

### מהלכים למניעת זיהום ים



אנו מכירים באחריות שלנו לשמירת הסביבה החופית והימית כאחד. חברת הנמל כפופה לחוקים ותקנות, האוסרים על הזרמה לים ממקורות יבשתיים ולהיתר מהוועדה למתן היתרי הזרמה לים על פי החוק למניעת זיהום ים ותקנותיו.



## האחריות הסביבתית שלנו

בנמל שישה רציפים הכשירים לפריקה וטעינה של מטעני תפזורת (מטעני צובר). הכוונה למטענים שאינם ארוזים, הכוללים: מטענים יבשים, כגון חיטה, תירס, סויה, גופרית, פטקוק (סוג של דלק מוצק על בסיס נפט), סוכר וכן מטענים נוזליים כגון נפט וכימיקלים. עיקר מטעני התפזורת המועברים בנמל הם תבואות לצרכי יבוא. פעילות פריקה וטעינה של מטעני צובר נעשית ברובה באמצעות חופן ומשפך.



צילום: אבי חוקר

מנוף חופן ומשפך

## האחריות הסביבתית שלנו

פעילות שגרתית מסוג זה עלולה לגרום לזליגת שאריות מטען לים ולזיהומו. על מנת להתמודד ולצמצם סיכון זה, ננקטים צעדים כגון:

### פריקה אחראית

פריקת הגרעינים במדלים פניאומטיים ברציף 21, המונעים שפיכת מטען לים, באמצעות שאיבה של מטעני הצובר באופן נקי. כמו כן, פריקת קלינקר מבוצעת על-ידי משפך ("אקו-הופר"), המצויד בחלקו העליון במשאבות לשאיבת חלקיקי האבק.

קלינקר - חומר גלם  
לייצור בטון



משפך אקו הופר



## האחריות הסביבתית שלנו

### אמצעים נוספים

פרישת קולטי מפולות (ברזנטים) ברווח בין האנייה לרציף, בכדי למנוע נפילת חומר לים, בניית תשתיות הנדסיות המונעת זליגה של שאריות מטען אל הים ברציפים 21 ו-24, ניקיונות מוגברים של הרציפים, מיון גרוטאות אך ורק במתקן ייעודי הממוקם הרחק מקו המים, תחזוקת ציוד, ניקיון תפעולי יסודי בהתאם לצורך, הדרכות בנושא לכלל עובדי התפעול ונהלי עבודה מפורטים.

### פיקוח סביבתי

מבוצע בכל שעות העבודה של הנמל. בזמן פריקה, פקח איכות הסביבה בוחן את כיוון ועוצמת הרוח, משגיח על עבודת מפעילי המנוף ומפעילי המשפר, מפקח על כלל הממשקים הפועלים ברציף (משאיות תובלה, צוותי ברזנטים, תשתיות, כלים תפעוליים) ומקפיד כי העבודה מתבצעת בהתאם להוראות הרגולציה. במידה וקיים חשש לחריגה מהתנאים הסטטוטוריים או לפגיעה בסביבה, מועבר דיווח מידי למנהל העבודה ובעת הצורך למנהל הרציף ולרמ"ח תפעול. הדיווח כולל המלצה מקצועית מבחינה סביבתית לטיפול בבעיה (חידוד נהלים בפני עובדים, תיקון/החלפת ציוד, פריסת אמצעי הגנה נוספים כגון שרוולי ספיגה, טיפול בחומר כגון הרטבה ועוד).

קולטי מפולות (ברזנטים) למניעת נפילת חומר לים



## האחריות הסביבתית שלנו

### הדרכות

מבוצעות הדרכות סביבתיות באופן שוטף כחלק מהכשרות מקצועיות שונות (קורסי מנופאים, אתתים, מנהלי עבודה וסוורים) וימי כשירות ייעודיים לעובדי התפעול. בהדרכות לומדים העובדים את החוקים הרלוונטיים לעבודתם, נהלי עבודה מפורטים, מקרים ותגובות לאירועים סביבתיים, מסקנות מאירועים בעבר וחשיבות הדיווח.

### אחסון ועגינה

הימנעות מאחסון זמני של הצוברים כך שהחומר המצוי במשפך או באמבטיה יהיה בגובה שלא יעלה על גובה הדפנות, ובאופן שימנע פיזור והתעופפות החומר ממנו. בנוסף, קביעת מיקום עגינת האניות נקבע על-ידי מחלקת התכנון גם לפי שיקולים סביבתיים המביאים בחשבון את היקף ורמת הסיכונים הסביבתיים של המטען באניות.

### על פי כתב היתר ההזרמה לים המעודכן אנו נדרשים:

1. להצטייד בחמישה מתקני פריקה ברציפים (2 לגופרית, 2 לפטקוק ו-1 נוסף לגרעינים).
2. להקים מתקן לטיפול בתשטיפים מרציפי הצובר 21 ו-5.
3. להקים צוות של מפקחים מטעם חברת הנמל לצורך פיקוח ובקרה על קיום תנאי היתר ועל אופן ביצוע הניקיונות ברציפים.
4. לפרוק את מטעני הצובר בהתאם לתנאים שנקבעו בהיתר המתייחסים לעוצמות ולכיווני הרוח.
5. לאסוף מדידות ונתונים תפעוליים רבים ולדווח בדיווחים תקופתיים לאגף ים וחופים של המשרד להגנת הסביבה.

במסגרת הנחיות המשרד להגנת הסביבה והיתר ההזרמה לים, אנו נמצאים בהליכים לגיבוש ומימוש פרויקט של רכישת מתקני פריקה נקיה של מטעני צובר. פרויקט זה בא בנוסף למדלים הקיימים ברציף 21 ול"משפך ירוק" מסוג "אקו הופר" המאפשר פריקה של מטען מסוג קלינקר, בהתאם להסדרים שסוכמו עם המשרד להגנת הסביבה.

החברה בוחנת בימים אלו האם המדלים הם הפתרון המתאים לחברה, נוכח התוכנית האסטרטגית של חברת הנמל והיערכותה לתחרות הצפויה בהקמת רציפי נמל חדשים.



## האחריות הסביבתית שלנו

מחודש ספטמבר 2015 היתר ההזרמה לים מהמשרד להגנת הסביבה מחייב לפרוק את כל מטעני הגרעינים על-ידי המדלים, למעט 3 החרגות:

א. בזמן תקלה במדלים.

ב. במידה שהמדלים תפוסים בפריקת אניות אחרות.

ג. בהתאם למצב הים- כשיש תנאי ים גבוה, רציף 21 חשוף לתנועת הגלים ולכן אין אפשרות לשימוש במדלים כיוון שהאניות עולות ויורדות. בתנאים אלו האניות מועברות לרציפים פנימיים בעלי הגנה טובה יותר.

היות וזיהום הים כתוצאה מפעילות הפריקה של צוברים למיניהם, מהווה אחת מההשפעות הסביבתיות השליליות הפוטנציאליות של חברת הנמל והיות שתחום זה מהווה סיכון עסקי, צמצום פליטות כתוצאה מפריקה של מטעני צובר נבחר להיות יעד אסטרטגי בתכנית הפיתוח-בר קיימא שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות. סעיף צמצום פליטות בתכנית פיתוח בר-קיימא כולל מדד תוצאה שהוגדר כיחס באחוזים בין הכמות המשקלית של מטעני צובר הנפרקים בשיטות נקיות (במדלים או במערכות טכנולוגיות אחרות) לבין כלל מטעני הצובר הנפרקים בנמל.

## מדלים ומתקני פריקה נקיים 2015 (טון)

|            |                                                 |
|------------|-------------------------------------------------|
| 19,816,416 | סה"כ מטען שעבר בנמל                             |
| 3,220,514  | סה"כ מטען צוברים                                |
| 226,443    | סה"כ פריקה ע"י מדלים                            |
| 93,386     | סה"כ משפך ירוק ("אקו-הופר") לפריקת קלינקר       |
| 319,829    | סה"כ פריקה ע"י המדלים והמשפך הירוק              |
| 10%        | אחוז פריקה במתקנים ירוקים מתוך סה"כ מטעני הצובר |
| 12%        | יעד ל-2016                                      |

## האחריות הסביבתית שלנו

בנוסף לזיהום ים העלול להיגרם מפריקה וטעינה של מטעני תפזורת שונים, היתר ההזרמה לים חל גם על מי נגר עיליים כתוצאה מגשמים, מי שטיפת הרציפים ומי קולחין לאחר טיפול במתקן התשטיפים (לכשיוקם). חברת הנמל כפופה לחוקים ולתקנות נוספים, לרבות פקודת מניעת זיהום מי-ים בשמן והתקנות אשר הותקנו מכוחה. על האזור הימי של הנמל (בריכות הנמל) אחראית חברת נמלי ישראל (חנ"י) המפעילה את חברת "דנקור" לטיפול באירועי זיהום ים. בנוסף, תצפית הנמל מיידעת את מחלקת איכות הסביבה לגבי דיווחים על זיהומי ים.

### עיצומים כספיים



המשרד להגנת הסביבה החליט בשנת 2015 להטיל על חברת הנמל עיצום כספי בסך של 2,689,130 ₪ בגין זליגת גופרית מהחופן בעת הפריקה. העיצום הוטל מכוח החוק מניעת זיהום הים, בעקבות אירוע שהתרחש ביולי 2015, בו תועד מנוף הפורק גופרית כאשר יש זליגת חומר מהחופן. לאחר שהוצגו בפני המשרד להגנת הסביבה פעולות רבות שהנמל נוקט למניעת זיהום - הופחת העיצום ב- 20% ל- 2,100,000 ש"ח.

### חומ"ס



השיפוליים הם החלקים הנמוכים ביותר של האנייה, שם נמצאים המיכלים וחדר המכונות אליהם מתנקזים נוזלים, בדרך כלל מים, כתוצאה מנזילות או מדליפות מצנרת ומכלולים שונים, אשר נקראים "מי שיפוליים". מי השיפוליים המפונים מהאניות מהווים את מרבית החומ"ס המפונה מהנמל. בנוסף למי שיפוליים, הנמל אחראי על פינוי שמנים משומשים ואסבסט.

## האחריות הסביבתית שלנו



### פירוט חומרים מסוכנים 2014-2015

| 2015        | 2014        | טיפול        | מקור                   |                 |
|-------------|-------------|--------------|------------------------|-----------------|
| 804,950 ק"ג | 647,581 ק"ג | מחזור        | אניות                  | מי שיפוליים     |
| 39,760 ליטר | 8,100 ליטר  | מחזור        | כלים מכלל הנמל         | שמנים משומשים   |
| 136 יחידות  | 67 יחידות   | מחזור        | כלים מכלל הנמל         | מצברים          |
| 480 ק"ג     | 420 ק"ג     | מחזור        | מסעדות ומזנונים        | שמנים אורגניים  |
| 200 יחידות  | 899 יחידות  | מחזור        | כלים מכלל הנמל         | צמיגים          |
| 26 טון      | 27 טון      | פינוי והטמנה | מבנים                  | לחות אסבסט צמנט |
| 260.275 טון | 411.5 טון   | מחזור        | בורות פריקה מחלקת ציוד | אמולסיות שמנים  |



### רכש ושרשרת אספקה ירוקים

רכש ירוק מבוסס על תקינה סביבתית וקריטריונים סביבתיים שמטרתם הינה צריכה מושכלת של משאבים מתכלים. חברת הנמל מעוניינת לצמצם רכישת מוצרים ושירותים בעלי השפעה שלילית על בריאות האדם והסביבה וזיהתה את תחום הרכש הירוק כמנוף מרכזי לשיפור ביצועיה האנרגטיים והסביבתיים לצד השגת תועלות כלכליות בטווח הארוך.

בעקבות החלטת דירקטוריון בנושא, ניתנת עדיפות בציון, בסעיף האיכות, ברכש של מערכות חוסכות אנרגיה בתאורת משרדים, מזגנים, תאורת רחוב וציוד נייד (גוררים, מלגזות וכדומה). במרכזי רכש לציוד תפעולי כבד (מנופים, גוררים ומלגזות) ועדת המכרזים כוללת במסמכי המכרז תנאי סף לפיו על הטובין המוצעים להתאים לטכנולוגיה חדשנית לחסכון באנרגיה או בדלק. לחילופין, על הטכנולוגיה המוצעת להיות בעלת השפעה פחות מזיקה על הסביבה, ובלבד כי הוועדה קיבלה חוות דעת מקצועית בעניין, בדקה ומצאה כי שני התנאים הבאים מתקיימים, במצטבר: ראשית, שהטכנולוגיה המוצעת הינה מוכחת וקיימת במספר

נמלים, והעומדים מאחוריה הינם גופים מוכרים הפעילים בשוק; ושנית, ניתוח הכדאיות הכלכלית להשקעה בתוספת הטכנולוגית כאמור יראה כי החזר ההשקעה (ROI) אינו עולה על 8 שנים. במידה וועדת המכרזים מחליטה שלא להעדיף הצטיידות בטכנולוגיה חדשנית עליה לנמק זאת בהחלטתה.

### הקפדה על עבודה אחראית של קבלנים וספקים

חברת הנמל מקפידה עם קבלנים וספקים (לרבות קבלנים העוסקים בעבודות על קו המים וקבלנים שעבודתם השוטפת כרוכה בשמנים, דלקים, חומ"ס וניקיון) המשתמשים או פועלים כשטחים שבאחריותה לעמוד בדרישות סביבתיות מעבר לחוקים והדינים הסביבתיים אליהם הם מחויבים. במידת הצורך, פקח יחידת איכות סביבה מטעם הנמל מפקח באופן הדוק על העבודה. עם תחילת עבודתו, הקבלן החיצוני חותם על נספח איכות-סביבה ומקבל דגשים והנחיות סביבתיים המתאימים לסוג פעילותו על פי הצורך והעניין. להלן (דוגמאות):

#### הזרמה לים:

במקרה שמדובר בעבודה עם שמנים בסמוך לים, תדלוק אניות ו/או שינוע של דלקים וכימיקלים ו/או פריקת מי שיפוליים, הקבלן מונחה לדאוג להימצאות אמצעים לספיגת הזיהום מהים ו/או אמצעים להכלת הזיהום (חוסמים), לתדרוך אנשיו כיצד לעבוד ולהתמודד בעת הצורך עם אירוע זיהום ים ודגשים נוספים בהתאם לאופי הפעילות.

#### זיהום קרקע:

קבלנים רלוונטיים מקבלים הנחיות לגבי אחסון מכלי דלק וחביות שמנים בכלי אצירה ולגבי מצבים בהם נשפך חומר לקרקע.

#### זיהום אוויר, ריח ומטרדי אבק:

ניתנות הנחיות להימנעות מפליטת מזהמי אוויר. בנוסף נדרש מקבלנים להימנע מפליטות הנוצרות כתוצאה מעבודות עפר ותנועת ציוד כבד, קידוח וגריסה, הפעלת מכונות וציוד מכני כבד, פליטת עשן שחור הנוצר ע"י שריפה, או שריפה בלתי-שלמה באש פתוחה, בתנור או בכל מתקן שריפה. האמצעים הנדרשים מהקבלנים על מנת לצמצם מזהמי אוויר ואבק הם, למשל, הרטבת דרכי עפר, שימוש במסך מים, התקנת קולטנים או ע"י התקנת מיתקן לאיסוף חומר חלקיקי או עבודה תחת אוהל.

#### טיפול וסילוק שפכים ופסולת:

ניתנות הנחיות לקבלנים לגבי דרכי ההזרמה והטיפול בסוגי השפכים והפסולת השונים (ע"י מערכת הביוב העירונית, ע"י ביובית, פינוי לרמת חובב ואתרי פינוי אחרים, מיחזור והטמנה). הקבלנים מתבקשים לתעד את פעולותיהם בתחום זה ולהגיש אסמכתאות לחברת הנמל בהתאם.



## האחריות הסביבתית שלנו

### רעש:



היה והמכונה שמפעיל הקבלן גורמת לרעש שאינו סביר עליו להתקין אמצעים אקוסטיים במכונה או מסכיבה לצמצום מפלס הרעש מתחת לסף האסור.

### חומרים מסוכנים:

קבלנים מקבלים הנחיות לגבי שינוע, תיעוד, החזקה ופינוי חומ"ס.



## אנרגיה

**חברת הנמל עושה שימוש בשני מקורות אנרגיה עיקריים לפעילותה התפעולית:**

### 1. דלקים

בעיקר סולר להפעלת מנופים ולהפעלת ציוד נייד כגון גוררים, מלגזות דחפורים, כלי רכב, גנרטורים וכלים ימיים (גוררות, סירות נתב, סירת בטחון וכד').

### 2. חשמל

לצורך תפעול מערכות שונות, מיזוג במנופים, תאורת רציפים בלילה, ציוד מחשוב, גשרי קירור וכד'.

החברה מיישמת מהלכים לצמצום צריכת החשמל ביחס להיקף כמות המטען המשונעת בנמל, וזאת לאור היעד לצמצם את צריכת חשמל בשיעור של 10% משנת הבסיס 2009. בנוסף, הוצב יעד לפיו עיקר צריכת החשמל תבוא ממקורות מתחדשים ו/או על-ידי רכישת חשמל ממקורות מזהמים פחות. ב-2015, בעקבות המעבר לצריכת חשמל מיצרן אנרגיה פרטי (דליה אנרגיות), המייצר חשמל באמצעות גז טבעי, הושג היעד בכל מה שקשור לצריכת חשמל ממקורות פחות מזהמים.

**בשנת 2015 ביצענו מספר מהלכים של התייעלות אנרגטית:**

#### א. תאורת מחסנים:

החלפת תאורת פנים לגופים חסכוניים. הותקנה מערכת בקרה המאפשרת כיבוי אוטומטי של תאורת הפנים לאחר שעתיים שלא מתבצעת עבודה במחסן.

#### ב. תאורת מסדרונות:

כיבוי והדלקה באמצעות גלאים בעת זיהוי תנועה.

#### ג. תאורת משרדים:

התקנת גלאי תנועה לכיבוי האור והמזגן לאחר 15 דקות ללא תנועה.

#### ד. תאורת מנופים:

כיבוי תאורת המנוף לאחר שעה שהמנוף אינו בעבודה ובתנאי שהבורר אינו במצב Bypass.

#### ה. תאורת שטח:

צמצום התאורה בשעות הלילה, בימי שישי ובערבי חגים בשטחים תפעוליים כגון: רציפי מטען כללי לא תפעוליים, שטחי אחסון המכונות וכו'.

## האחריות הסביבתית שלנו



### צריכת חשמל 2011-2015 (קוט"ש)

| שנה  | מיליון קוט"ש |
|------|--------------|
| 2011 | 47.4         |
| 2012 | 45.2         |
| 2013 | 44.7         |
| 2014 | 44.4         |
| 2015 | 44.37        |

### סיכום ביצועי אנרגיה (חשמל ודלקים) 2015

| סוג                                              | כמות       | יחידה  | GJ (ג'יגה ג'אול) |
|--------------------------------------------------|------------|--------|------------------|
| בנזין רכבי ליסינג                                | 334,714    | ליטר   | 10,376           |
| סולר יבשתי: בכלי רכב, רכבי ליסינג וכלים תפעוליים | 3,358,660  | ליטר   | 120,912          |
| סולר ימי: גוררות וסירות נתב                      | 991,658    | ליטר   | 35,700           |
| חשמל                                             | 44,370,000 | קוט"ש  | 159,732          |
| סה"כ                                             |            | GJ     | 326,720          |
| עצימות אנרגטיות (יחס kJ/טון משונע לשנת 2015)     |            | kJ/טון | 16.5             |

## האחריות הסביבתית שלנו

בשנת 2016 אנו מתכוונים:

להחליף את התאורה במרכז הטכני לתאורה חסכונית באנרגיה מהלך זה צפוי להביא לחסכון של כ-60% מעלות צריכת החשמל לשנה.

לבצע סקר אנרגיה: עפ"י חוק ישנו חיוב להגיש סקר אנרגיה לשנה נוכחית.



### מים ושפכים

מים משמשים בחברת הנמל לשטיפות של ציוד תפעולי (משפכים, חופנים, אמבטיות וכד'), לגינון והשקיה ולשימוש משרדי. החברה מספקת חלק מהמים ללקוחות משנה לבקשתם (שוכרים בעורף הנמל, קבלנים העובדים בשטח הנמל ואניות עוגנות).



### צריכת מים וכמות שפכים (קוב) 2013-2015

| יעד 2016*<br>(ביחס לנתוני 2015) | 2015    | 2014    | 2013    |       |
|---------------------------------|---------|---------|---------|-------|
| הפחתת 2%                        | 280,049 | 255,042 | 300,663 | מים   |
| הפחתת 5%                        | 78,080  | לא נמדד | לא נמדד | שפכים |

העלייה בצריכת המים בשנת 2015 לעומת שנת 2014 נבעה, בין השאר, מגידול במספר האניות שפקדו את הנמל.

### לשם השגת היעד לשנת 2016 אנו פועלים במספר דרכים:

חיוב קבלני השטיפות לעבוד עם משאבות וראשי צינור הפועלים בטכנולוגיה של הגברת לחץ תוך הקטנת כמות המים הזורמת.

מימוש תכנית למחזור מי שטיפה משפכים ברציפים 5 ו-21.

שימוש במתקן נייד למחזור מי שטיפת כלים תפעוליים באזור שטיפת משפכים.

שימוש במים שיצאו ממתקן הטיפול במי נגר לטובת צרכים שונים.

## האחריות הסביבתית שלנו

### פסולת

במהלך הפעילות העסקית, מיוצרים בשטחי הנמל סוגי פסולת מוצקה שונים המטופלים בהתאם למאפייניהם. חברת הנמל מנהלת את תחום הפסולת באמצעות הפחתה במקור, מחזור והטמנה.



### נתוני פסולת מוצקה 2013-2014 (טון)

| 2015  | 2014  | 2013  |        |
|-------|-------|-------|--------|
| 3,560 | 4,874 | 7,277 | הטמנה  |
| 5     | 19    | 415   | מיחזור |

הירידה המשמעותית בכמות הפסולת שנשלחה למחזור ב-2015 לעומת 2014 נובעת מהעובדה שהיבואנים החליטו למחזר בעצמם את הברזל והעץ שמשמש אותם לשינוע הסחורה.

### שינוי אקלים וגזי חממה



צמצום פליטה של גזי החממה הוצב כיעד בתכנית פיתוח בר-קיימא של חברת הנמל שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות, מתוך הכרה שהחברה מהווה חוליה משמעותית בשרשרת האספקה של מדינת ישראל. עיקר הפעילות התפעולית בחברה נעשית במתקנים השונים, על-ידי כלי רכב תפעוליים וכלי שיט, במהלך פריקה וטעינה של מטענים. פעילות זו מחייבת שימוש בדלק וחשמל אשר גורר בעקבותיו פליטות של גזי חממה.

מקורות הפליטות הישירות (מצריכת דלקים) והעקיפות (מצריכת חשמל) האופייניות לפעילות בנמלים ימיים נחלקים ל-2 סוגים עיקריים ובהם מספר גורמי פליטה:

#### 1. מקורות פליטה נייחים:

בעיקר ציוד ובניינים צורכי חשמל.

#### 2. מקורות פליטה ניידים:

ציוד טעינה חשמלי, רכבי תפעול, אניות, צי כלי הרכב הצמודים לעובדי החברה.

במסגרת התכנית לפיתוח בר-קיימא שהוגשה הוגדר מדד תוצאה כיחס בין הכמות המשקלית (קילוגרמים) של גזי חממה הנפלטים לסביבה כתוצאה מפעילות החברה ביחס לסה"כ המטען המשונע בנמל (טון) בשנה קלנדרית.



## האחריות הסביבתית שלנו



| שנה           | יחס גז"ח/טון משונע |
|---------------|--------------------|
| 2013          | 2.49 ק"ג           |
| 2014          | 2.24 ק"ג           |
| 2015          | 1.8 ק"ג            |
| יעד לשנת 2016 | 1.6 ק"ג            |

## סה"כ פליטות גזי חממה 2013-2015 (טון CO<sub>2</sub>e)

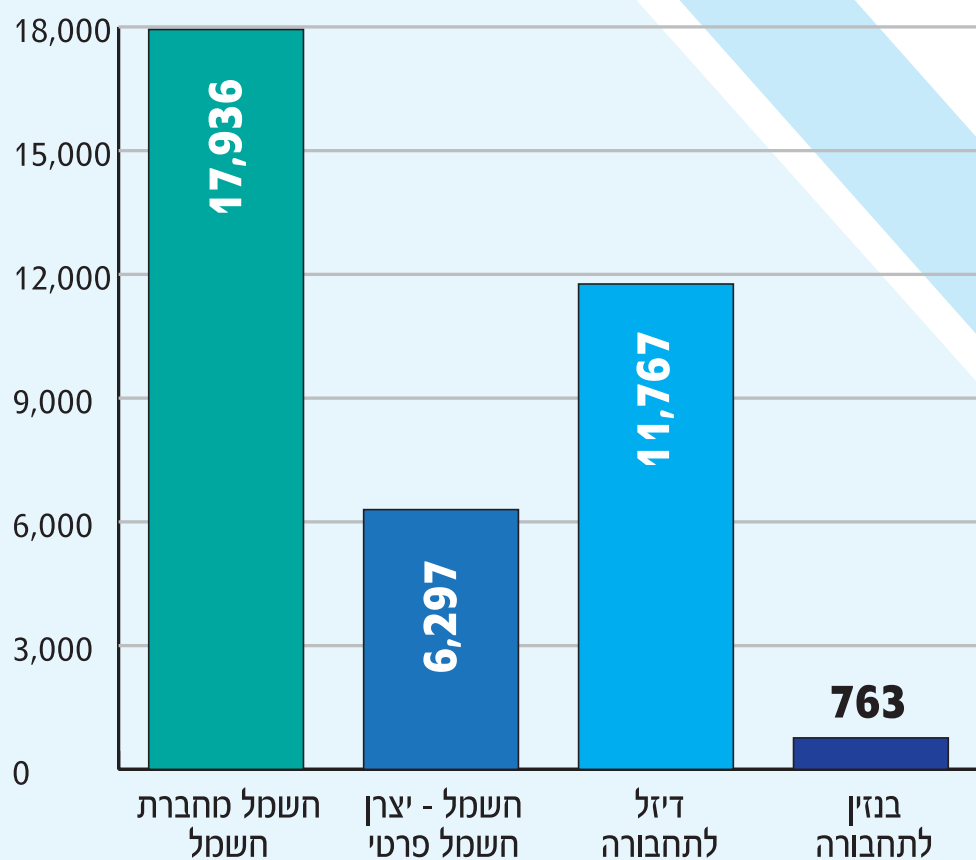
| שנה  | טון CO <sub>2</sub> e |
|------|-----------------------|
| 2013 | 43,856                |
| 2014 | 43,309                |
| 2015 | 36,789                |



ניתן להבחין בירידה משמעותית בסה"כ פליטות גזי החממה בשנת 2015 לעומת 2014, הנובעת בעיקר מהמעבר לצריכת חשמל מיצרן חשמל פרטי על בסיס גז טבעי. אופן ייצור זה הוא דל יותר בגזי חממה לעומת ייצור החשמל בתחנות הכוח של חברת החשמל.

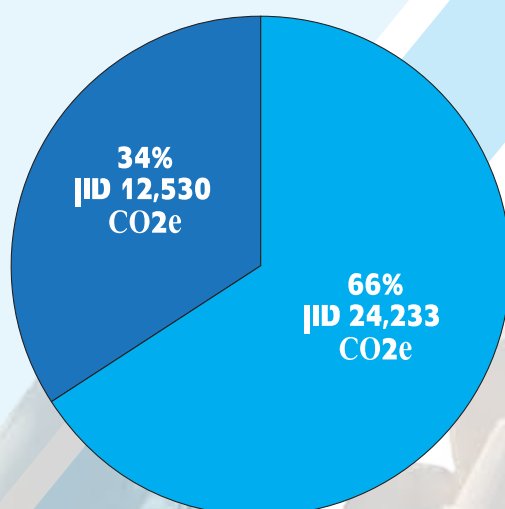
## האחריות הסביבתית שלנו

### מקורות פליטת גזי חממה CO2e בשנת 2015



### התפלגות פליטת גזי החממה לפי מכלולים בשנת 2015

מכלול 1 - פליטות ישירות  
מכלול 2 - פליטות עקיפות



## האחריות הסביבתית שלנו



### “אניות ירוקות”: מדד הנחות בדמי עגינה לפי יעילות מנוע האניות העוגנות בנמל

כאמור בפרק “אודות החברה”, חברת הנמל לוקחת חלק במיזם ה-WPCI, במסגרתו ניתנות הנחות בדמי עגינה כתמריץ כספי לעידוד הגעה של אניות בעלות רמת פליטות מזהמים נמוכה.

### סיכום הנחות במסגרת המיזם בשנים 2012-2015

| סכום הנחה מצטבר | מס' אניות |      |
|-----------------|-----------|------|
| ₪ 43,133        | 8         | 2012 |
| ₪ 68,022        | 8         | 2013 |
| ₪ 71,858        | 8         | 2014 |
| ₪ 62,766*       | 16        | 2015 |



### השקעות סביבתיות

\* שיעור ההנחה שניתן לאניות אינו קבוע והוא נקבע לפי פליטת המזהמים של האנייה. לפיכך, סכום ההנחה המצטבר אינו מושפע רק ממספר האניות שפוקדות את הנמל, אלא גם מפליטת המזהמים שלהן. כלומר, ב-2015 פקדו את הנמל יותר אניות הזכאיות להנחה, אולם פוטנציאל הזיהום שלהן היה נמוך יותר מהאניות הזכאיות שהגיעו ב-2014.

ניתן להבחין בין שני סוגים של הוצאות: הסוג האחד הינו הוצאות סביבתיות שמיועדות לצמצום פליטות, שפכים ופסולת בעיקר בגין הוראות רגולטוריות סביבתיות (היתר הזרמה לים, הוראות ספציפיות למקור פליטה, רישיונות עסק וכדומה), לדוגמא: פריסת ברזנטים או הקמת מתקן טיפול במי נגר. הסוג השני הינו הוצאות על מהלכים למניעת השפעות סביבתיות, לדוגמא: רכש מדלים או משפכים ירוקים וכד' המאפשרים פריקה “נקייה” יותר. בנוסף, חברת הנמל משקיעה בצעדים רבים נוספים לצמצום ההשפעה הסביבתית, כגון החלפת תאורה משיקולי חיסכון, הגורמת לירידה בצריכת החשמל, והנחות בדמי עגינה ל“אניות ירוקות”, ובכך להקטנת טביעת הרגל הפחמנית של הנמל. במסגרת פרק זה נתייחס בעיקר להוצאות סביבתיות של חברת הנמל הנובעות מהוראות רגולטוריות (היתר הזרמה לים והוראות ספציפיות למקור פליטה מכוח חוק אויר נקי).

## האחריות הסביבתית שלנו

### הוצאות סביבתיות כתוצאה מהיתר הזרמה לים והוראות למקור פליטה



| סיווג עלויות                                                              | יחידה                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| תפעול (עצירות עבודה, הקצאות שטח, פינוי מי נגר ותחזוקת מערכת ניקוז אחורית) | 7,500,000 ₪ (הוצאה שנתי)                  |
| עלויות כוח אדם*                                                           | 791,000 ₪ (שנתי)                          |
| השקעות בציוד (מדלים ומתקן טיפול בתשטיפים)                                 | 90,000,000 ₪ (הצטיידות בלבד ללא תחזוקה)** |
| השקעות בתשתיות                                                            | 6,000,000 ₪ (שנתי)                        |

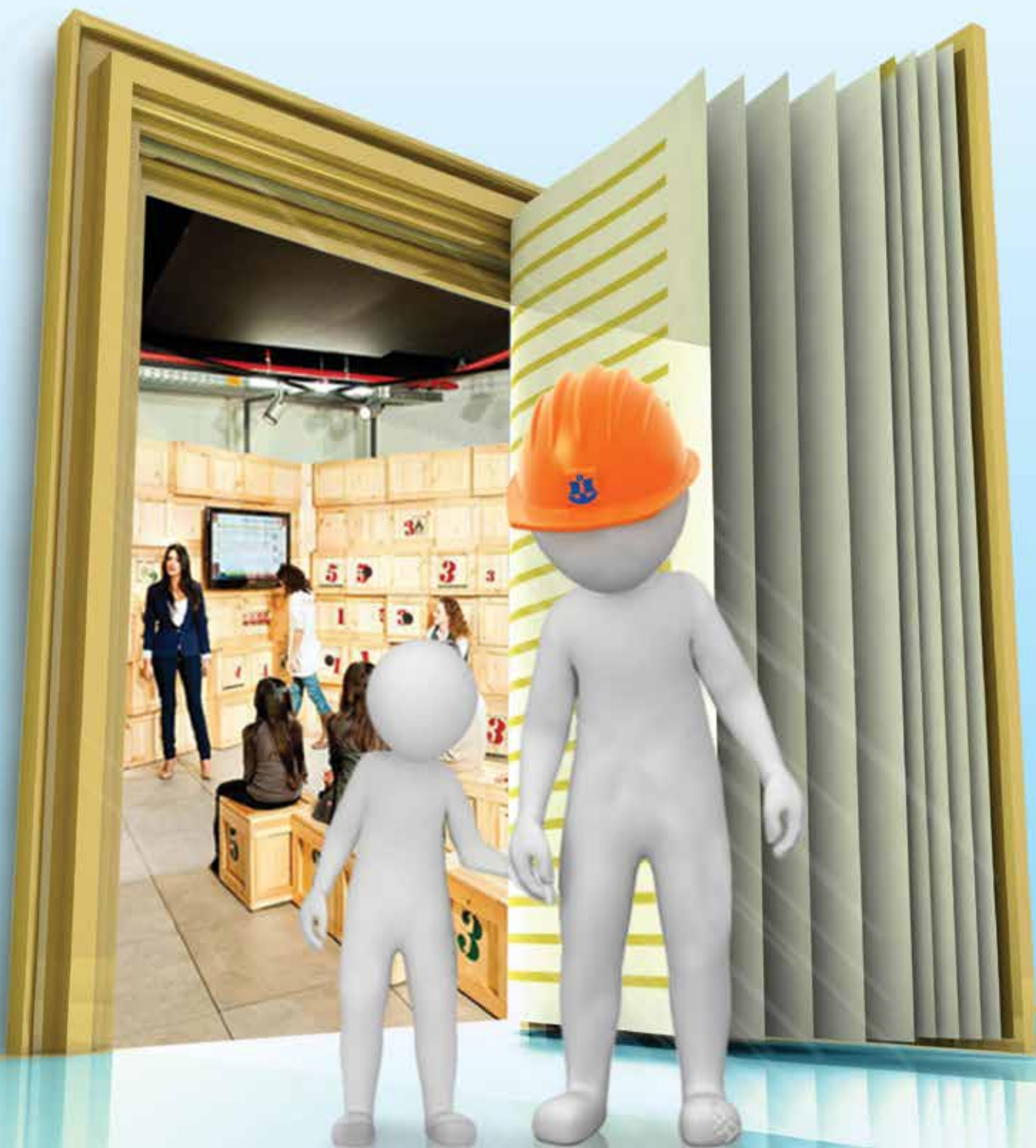
סך ההוצאה השנתית הממוצעת בגין ההוראות מהיתר ההזרמה ומהוראות למקור פליטה מכוח חוק אויר נקי עומדת על כ- 11.4 מיליון ₪, המהווים 8.8% מהכנסות הנמל מהפעילות התפעולית אליהן מתייחסות ההנחיות. חלק מההוצאות הן קבועות וחלקן נפרש לאורך חיי הפרויקט. מלבד ההוצאות המפורטות בטבלה לעיל, ישנה הוצאה משמעותית נוספת להקמת מסוע גרעינים המוערכת בהשקעה של כ- 200 מיליון ₪, ממנה תשקיעה חברת הנמל כ- 100 מיליון ₪. הקמת המסוע תפחית פליטות מזהמים וגזי חממה ממשאיות שעד כה משנעות את הגרעינים ותאפשר פריקה סגורה מבטן האנייה לממגורה, כלומר, ימנעו אירועי שפך.

\* הקמת היחידה הסביבתית של חברת הנמל ותפעולה

\*\* השקעה עתידית - טרם בוצעה



# השער לקהילה



## האחריות החברתית שלנו

לחברת הנמל השפעה מכרעת על התנהלות חיי היום יום בעיר אשדוד וסביבתה. מאז הקמתו מהווה הנמל עוגן כלכלי, חברתי ותעסוקתי מרכזי לעיר והוא מהווה את אחד מסמליה הבולטים של העיר. לאור זאת, לחברת הנמל יש חלק בחוסן הקהילתי של העיר אשדוד. אנו מייחסים חשיבות רבה לקשר ההדוק שנרקם בינינו, בחברת הנמל, ובין העיר והקהילה, בתוכן אנו פועלים. קשרי קהילה וקשר עם הציבור בנושא איכות הסביבה בפרט הנם נדבך משמעותי במימוש ויישום האחריות החברתית והתאגידית של חברת הנמל, הנגזרים באופן ישיר מתוך ערכי החברה וחזון החברה, כמו גם מתוך הקוד האתי שאימצה החברה. לאור זאת, נבחר נושא זה כאחד היעדים בתכנית הפיתוח בר קיימא שלנו. אנו מקיימים קשר הדוק עם קברניטי העיר אשדוד ותושביה להעמקת הקשרים עם הקהילה באמצעות פעילות משותפת ומעורבות קהילתית, וכן מקיימים דיאלוג שוטף עם ארגונים חברתיים וסביבתיים ועם ארגונים עמם אנו פועלים במיזמים משותפים.



### מיזמים חברתיים משותפים



עיקר הפעילות של החברה בתחום זה מתמקד בעיר אשדוד וסביבתה. בשנת 2015 קיימנו מיזמים משותפים עם עיריית אשדוד וארגונים חברתיים וסביבתיים. בכוונתנו להרחיב את שיתוף הפעולה במהלך שנת 2016. החלטה על התקשרות עם גוף מסוים נשקלת ונבחנת על ידי ועדת קשרי קהילה וקשר עם הציבור בנושא איכות הסביבה.

### "מרגישים את הים"

ביוזמת חברת הנמל נוצר קשר עם עמותת מחמל"י - המרכז לחקר יונקים ימיים. הקשר בא לידי ביטוי בסיוע שוטף ביומיום ובעיקר, בכתיבה משותפת ובהטמעה של תכנית לימוד לגני ילדים באשדוד. התוכנית, שבפיתוחה וביישומה שותפים גם מינהל החינוך בעיריית אשדוד ואיגוד ערים לאיכות הסביבה חבל יבנה, מתקיימת בעשרות גני ילדים בעיר. התוכנית עוסקת בחינוך ומודעות לקשר אדם - ים - סביבה, מפתחת אוריינות ירוקה וחושפת את הילדים לסביבה הימית בכלל ולעולם היונקים הימיים בפרט. התוכנית כוללת מגוון רב של אמצעים, בהם השתלמויות לגננות, הדרכות בגנים, פיתוח עזרים ומערכי למידה ייחודיים, וכן סיור בחוף הים ובנמל. במסגרת התוכנית הילדים בגנים נחשפים לחשיבות הפעילות הנמלית, ליחסי הגומלין של הנמל עם הסביבה, ולמגוון הדרכים בהן נוקט הנמל על מנת לצמצם ולמנוע נזקים סביבתיים. בסוף שנת הלימודים מתקיימים מספר ימי שיא בנמל, בהם מגיעים ילדי הגנים לסיור

והדרכה בנמל ועוברים פעילות ייחודית מותאמת. בסיומו של יום השיא נהנים הילדים ממופע הקשור לנושא הפעילות.

**פרויקט "מרגישים את הים" מתקיים מזה מספר שנים וזוכה לתגובות חיוביות מכל הגורמים הנוגעים בדבר.**

### שיתוף הפעולה עם "אורט ימי"

חברת הנמל ורשת "אורט" גיבשו פתרון מקורי למחסור ההולך וגובר בהנדסאים במשק - הכשרת הנדסאים ללוגיסטיקה ימית כבר במהלך התיכון, במסגרת חמש יחידות לימוד. שני הגופים החלו בהכשרת הנדסאים, שיוכלו להשתלב בעתיד כעובדים בתעשייה הימית. במהלך שנת הלימודים, תלמידי כיתות י"ב מתיכון "אורט ימי", השוכן בסמוך לנמל, לוקחים חלק בקידום פעילויות בחברת הנמל בחניכה של מהנדסי הנמל הבכירים, תוך חקר משותף ואינטנסיבי, איסוף נתוני אמת בשטח, הגיית דרכים לפתרון והגדרת שאלות חקר, חשיבה פיננסית, ניהול מלאים, חיזוי תוצאות וחישוב עלויות, תפעול מערכות ייצור, ניהול מערכות שכר עידוד וייעולן ועוד. במסגרת שיתוף הפעולה מבצעים תלמידי כיתות י"ב של בית הספר, בהנחיית מנהלים בנמל, עבודת חקר ברמת 5 יחידות בגרות, על פונקציות שונות בנמל, ומציעים הצעות לשיפור תהליכי העבודה. בהתאם לתוכנית הלימודים התלמידים מציגים הצעות בנושאים: צמצום זמני פריקת המכולות, שיפור תפוקת העובדים, העלאת המוטיבציה וחסכון בזמן ריק, צמצום זמן המתנת נהגי המשאיות, שינוי סדר עדיפויות תחבורתי של כלי הרכב המשנעים לנמל וממנו, חסכון באספקת חשמל לאניות עוגנות ועוד.

**תלמידי המגמה משלבים בלימודיהם עבודת גמר ברמה גבוהה, בפקוח משרד החינוך ובשיתוף הגופים בהם התנהל החקר. התלמידים נבחנים ומגנים על הפרויקט שביצעו בפני פאנל של בוחנים וזכו בשנים האחרונות לציונים לשבח ברמה הארצית:**

🏆 אחד מהפרויקטים, ברמה של 5 יחידות לימוד, שביצעו התלמידים בהנחיה של מנהל יחידת ה-TOS בנמל אשדוד, עסק בחיזוי היקף מטען ברזל ביבוא וקביעת תקן לפריקתו. הפרויקט הוגש כפרויקט מצטיין למשרד החינוך והתאחדות התעשיינים, במסגרת תחרות "תעשיידע" לשילוב תלמידים בתעשייה. מתוך מאות הפרויקטים שהוגשו, פרויקט זה הגיע לשלב הגמר ואף זכה לציון לשבח במסלול "ניהול הייצור".

🏆 מגמת הלוגיסטיקה הימית בבית הספר זכתה במקום הראשון בפרס פרויקט השנה (POY) של ארגון Project Management Institute (PMI) העולמי בישראל בקטגוריית חינוך ומנהיגות. ארגון PMI הוא הארגון המוביל בעולם למנהלי פרויקטים בו כחצי מיליון חברים מכל העולם.



## האחריות החברתית שלנו

🛡️ תלמידים נוספים זכו בתעודת הצטיינות ארצית בתחרות עבודות גמר לבגרות בתחום תעשייה וניהול במסגרת משרד הכלכלה. בפני תלמידי הפרויקט פתוחה האפשרות להשתלב בעתיד בעבודה בחברת הנמל, לאחר רכישת תואר הנדסאי ובכפוף לתהליכי הקבלה הרשמיים. הפרויקט מתקיים זו השנה השנייה ובכוונתנו להמשיך בו גם בשנים הבאות.





### עוגן ירוק

פרויקט "עוגן ירוק" הוא פרויקט עירוני רחב היקף, בו נחשפים ילדים מבתי הספר היסודיים באשדוד לתכנים ולמסרים של הקניית ערכי השמירה על הסביבה, הכרה והבנה של הסכנות העומדות בפני החופים והים והפעולות הנעשות על מנת לתקן, לשמור ולהגן. התלמידים עוברים בבתי הספר הכנה לביקור באמצעות ערכת הכנה של הנמל. במסגרת התוכנית יום פעילות עשיר, הכולל ביקור במרכז המבקרים, סיור ממונע בנמל ופעילות מיוחדת ב"צוללת הירוקה". ביום זה נחשפים התלמידים באווירה של הנאה ויצירה לסוגיות המרכזיות של איכות הסביבה בתחום הים והנמל. ההכרה של מגוון הפעילויות שחברת נמל אשדוד נוקטת בתחום זה, לא רק מעוררת מודעות, אלא גם נותנת לילדי בתי הספר תחושה שהמאבק לשמירה על איכות הסביבה הוא מאמץ חברתי מקיף, אפשרי ונושא תוצאות. תכנית "עוגן ירוק" חושפת את ילדי העיר למאמצי הנמל לשמירה ומניעת זיהום הסביבה וכן מפתחת מודעות לעתיד לגבי שימוש חוזר בחומרי פסולת והפעולות שכל אחד ואחת יכול/ה לעשות באופן אישי לשם השמירה על חופים נקיים, בעיר אשר החוף והנמל הם חלק חשוב כל כך מנופה וצביונה.

### התנדבות עובדים

ההתנדבות בקהילה היא חלק מאבני היסוד של מקום העבודה שלנו. אנו רואים בעובדים שעוזרים ומתנדבים - עובדים עם רוח ונשמה שבאות לידי ביטוי גם במהלך העבודה השוטפת בנמל. לכן, ומתוך תפיסה כוללת של חברת הנמל בהיותה חלק בלתי נפרד מהקהילה המקומית, אנו מעודדים את עובדינו להתנדב ולקחת חלק פעיל בפעילויות התנדבותיות בקהילה. לשם כך, מעת לעת אנו עורכים ימי הרשמה להתנדבות לעמותות שונות, ומקיימים אירועי הערכה והוקרה שונים למתנדבים. התוצאות של קידום ההתנדבות ניכרות בשטח: למעלה מ-100 מעובדי החברה לוקחים חלק בפעילויות התנדבות שונות, ביניהן: חבורת הזמר של הנמל, "הקוסמים החובבים", עובדים המתנדבים במסגרת פעילות העמותות "אתגרים" ו"אנוש" ועוד מגוון מסגרות רחב כגון מד"א והמשטרה. בין המתנדבים ניתן למצוא גם את מנכ"ל הנמל בעצמו שמשמש בהתנדבות כפרמדיק במד"א ומנהלים בכירים נוספים. העובדים המתנדבים משקיעים אלפי שעות התנדבות בשנה!



### עמותת "הצלה ימית ישראל"

11 מעובדינו מתנדבים בעמותת "הצלה ימית ישראל", בהובלת איש צוות החירום בחברת הנמל המשמש כמנכ"ל העמותה. עמותה זו הינה מקבילה ישראלית לתכנית אוסטרלית להצלה ובטיחות בים, המכשירה מתנדבים לעזור למצילים בחופים. במסגרת התכנית הישראלית, העמותה מכשירה ילדים בבטיחות בים, בעזרה ראשונה ובטכניקות הצלה חדשניות, בכדי שיוכלו לסייע ולהציל חיים בחופי הרחצה בעיר. ערכים מוספים של התכנית הינם חינוך לפעילות גופנית ואורח חיים בריא, שמירה על הסביבה והזדמנות לפעילות חברתית ומשפחתית מעשירה וחוויתית.

הפעילות יצאה לדרך בתמיכה וייעוץ של שגרירות אוסטרליה בישראל ובעידוד עיריית אשדוד, שנתנה את ברכתה לפרויקט וזכתה להיות העירייה הישראלית הראשונה המצטרפת אליו. מעל למחצית מהמתנדבים בעמותה, המדריכים את הילדים, הינם עובדי הנמל. אנשי הנמל, כתושבי העיר אשדוד, שאוהבים את הים ומשתתפים בפעילות ספורט ימי, נרתמו למשימה בנחישות.

### מרכז המבקרים

מרכז המבקרים החדש שלנו הוא מהגדולים, המושקעים והמתקדמים בארץ, ומטרתו להציג את חשיבותו האסטרטגית של הנמל בחיי היומיום ותרומתו לכלכלה מיום הקמתו ועד היום. המרכז חושף את המבקרים בדרך חווייתית לפעילות המתרחשת בנמל, לעבר ההיסטורי ולתכניות לעתיד.

המרכז הוקם כחלק ממערך קשרי הקהילה והאחריות החברתית של חברת הנמל. הסיור במרכז מציג בדרך מיוחדת את האופן בו הנמל בנוי, את תהליכי העבודה המרכזיים המתקיימים בו ואת השימוש שנעשה בטכנולוגיה ובמחשוב מתקדם. זאת, בעזרת מגוון אמצעי המחשה ובהם סרטים, משחקים אינטראקטיביים שהמבקרים לוקחים בהם חלק פעיל, סרטים היסטוריים, תמונות נדירות ומעבר במספר תחנות הכוללות, בין השאר, סימולציה של ניתוב אנייה וקשירתה לרציף.

הביקורים והסיורים המתקיימים בנמל אשדוד פונים למגוון רחב של קהלי יעד. אפשר למצוא בהם לקוחות עסקיים כגון יבואנים ויצואנים, תלמידי בית ספר, טיילים, חיילים, קבוצות מאורגנות של גמלאים ועוד. מרכז המבקרים תוכנן כך שהביקור בו מותאם לכל אחד מתחומי התעניינותם של קהלי היעד העתידיים.

אחת ממטרות המרכז היא לקרב את המבקרים בנמל אל המתרחש בו בדרך חווייתית מרתקת, הכוללת ביקור במרכז המבקרים עצמו וסיורים ממונעים לאורך הרציפים. במסגרת הביקור המבקרים לומדים על פניו הרבות של הנמל, ובהן ההיסטוריה שלו, תרומתו לכלכלת ישראל, החשיבות האסטרטגית של מיקומו, השימוש שהוא עושה בטכנולוגיה מתקדמת ושמירתו על איכות הסביבה.

### מאז הקמתו, ביקרו במרכז המבקרים שלנו למעלה מ-150 אלף איש!

זו השנה הרביעית ברציפות בה מרכז המבקרים שלנו מקבל את התואר מומלץ "מפה". בנוסף, המרכז זכה במדליית כסף למרכזי מבקרים במסגרת התחרות הבינלאומית INTERCOM שנערכה בשיקגו.



## האחריות החברתית שלנו





# שומרי השער

## אתיקה וממשל תאגידי



### ממשל תאגידי



הדירקטוריון מתווה את מדיניות חברת הנמל וקובע את תכניות הפעולה שלה, אחראי לעריכתם ולאישורם של הדו"חות הכספיים ובדיקת מצבה הכספי של החברה, וכן מפקח על ביצוע תפקידי המנכ"ל ופעולותיו. הדירקטוריון פועל במסגרת הסמכויות המוקנות לו בחוק החברות ובחוק החברות הממשלתיות ובהתאם לנהלים מחייבים. הדירקטוריון מתכנס, לכל הפחות, אחת לחודש ובהתאם לצורך. בשנת 2015 התקיימו 27 ישיבות דירקטוריון.

בשנת 2015 עסק הדירקטוריון, בין היתר, באישור התכנית האסטרטגית לפיתוח בר קיימא, שהחליפה את התכנית משנת 2009, דן בעניין תהליך התייעלות, פרישת עובדים ומתן רשת ביטחון, וכן דן והחליט בעניין טיוטת תשקיף לפני הנפקה. פנייה לדירקטוריון נעשית באמצעות מנכ"ל החברה ו/או מזכיר החברה.

### הרכב הדירקטוריון



דירקטוריון הנמל, בהיותו דירקטוריון של חברה ממשלתית, בבעלות מלאה של המדינה, מורכב מנציגי מדינה ומדירקטורים שאינם עובדי מדינה. הדירקטוריון הנוכחי מונה 6 דירקטורים, שקיבלו את אישור "הוועדה לבדיקת מינויים בחברות ממשלתיות" - 3 עובדי מדינה ו-3 שאינם עובדי מדינה, 4 נשים (2 עובדות מדינה, 2 שאינן עובדות מדינה) ו-2 גברים (1 עובד מדינה, 1 שאינו עובד מדינה). כיום אין נציגים בדירקטוריון מקרב עובדי חברת הנמל. טרם מונה יו"ר לדירקטוריון.

### חברי הדירקטוריון הינם:

#### אל"מ (במיל') יעקב בליטשטיין

משנה למנכ"ל לית למינהל ומשאבי אנוש במשרד התחבורה והבטיחות בדרכים וראש מנהלת תכנית "נתיבי ישראל" במשרד התחבורה. בעל תואר ראשון במדעי המדינה וכלכלה מאוני' בר אילן, תואר ראשון במשפטים מהקריה האקדמית אונו ותואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת תל אביב.

#### עו"ד רו"ח מאלק עמרור

בעל משרד עצמאי לשירותי ראיית חשבון, ייעוץ כלכלי וליווי עסקי ללקוחות מהמגזר הפרטי (חברות ויחידים). בעל תואר ראשון ושני במשפטים. בעל מומחיות פיננסית.

### אל"מ (במיל') אהובה ינאי

מנכ"לית ארגון מתן - משקיעים בקהילה (ע"ר). בעלת תואר מוסמך במדעי המדינה מאוניברסיטת חיפה. לאורך השנים הייתה מעורבת ביוזמות ופעילויות עסקיות וחברתיות. כיהנה בדירקטוריון "אילנות דיסקונט" קרנות נאמנות, הייתה חברה במועצה לשידורים בכבלים ושידורי לוויין, יו"ר ועדת משנה בנושא "השרות האזרחי" במועצה לביטחון לאומי וחברה בהנהלת המרכז הישראלי לניהול.

### רונית שוורץ-פולק

מנכ"לית ויזמית חברת 2theloo Israel וחברת דירקטוריון כים ניר שירותי תעופה. בעלת תואר ראשון בכלכלה ותואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת תל אביב ובעלת מומחיות פיננסית.

### יוליה רייש-גולדשטיין

מנהלת אגף תפעול ותמיכה במרכז המבצעי של השירות המטאורולוגי, אחראית איכות עפ"י תקן ISO9100 ושותפה פעילה בסקרי הנהלה בנושא ה-ISO. בעלת תואר ראשון בהדגשת ניהול מהאוניברסיטה הפתוחה ותואר שני בהתמודדות במצבי חירום מאוניברסיטת חיפה.

### נאוה זקן

עובדת בשירות המדינה כ-32 שנה במגוון תפקידי ניהול. משנת 2005 ממונה על מחוז ירושלים במשרד הכלכלה והתעשייה. זקן הינה בעלת תואר ראשון בסוציולוגיה-אנתרופולוגיה ומדע המדינה מאוניברסיטת בר אילן ותואר שני במנהל ציבורי למנהלים מאוניברסיטת תל אביב ובעלת תעודת הוראה.



### ועדות הדירקטוריון

הדירקטוריון פועל גם באמצעות מספר ועדות:

#### ועדת ביקורת

האחראית על הביקורת בחברת הנמל בהתאם לדרישות החוק ורשות החברות הממשלתיות, על פניות מבקר המדינה ועל דוחות הביקורת של המבקר הפנימי. כמו כן, הוועדה אחראית על תכנית הביקורת הפנימית ועל תקציב המבקר הפנימי. בוועדה חברים עו"ד רו"ח מאלק עמרור (יו"ר), אהובה ינאי, יוליה רייש גולדשטיין ונאוה זקן. בשנת 2015 קיימה הוועדה 6 ישיבות.

#### ועדת הנפקה

האחראית לקבל כל החלטה לצורך קידום הכנת התשקיף במועד וקידום ההנפקה, בכפוף לדין. בוועדה חברים רונית שוורץ (יו"ר), עו"ד רו"ח מאלק עמרור, יוליה רייש גולדשטיין ונאוה זקן. בשנת 2015 קיימה הוועדה 3 ישיבות.

### ועדת כספים והשקעות



האחראית על הדוחות הכספיים של חברת הנמל ועל השקעת כספי פנסיה וכספים נזילים. הוועדה אחראית גם על תקציב הפיתוח ועל התקציב השוטף של חברת הנמל. בוועדה חברים רונית שוורץ (יו"ר), עו"ד רו"ח מאלק עמרור, יוליה רייש גולדשטיין ונאוה זקן. בשנת 2015 קיימה הוועדה 5 ישיבות.

### ועדת כוח אדם ומינהל

האחראית על הסכמי עבודה, תקנים ויחסי עבודה. בוועדה חברים יעקב בליטשטיין (יו"ר), אהובה ינאי ורונית שוורץ. בשנת 2015 קיימה הוועדה 6 ישיבות. הדירקטוריון רשאי להקים ועדות אד הוק בנוסף לוועדות הקבועות.

## לשכה משפטית

הלשכה המשפטית מעניקה ייעוץ משפטי שוטף לדירקטוריון החברה, להנלת החברה ולכלל יחידותיה. הלשכה המשפטית מעורבת למעשה בכל צמתי קבלת ההחלטות בחברה ומוודת כי כל ההליכים בחברה יערכו בהתאם לדין. בכלל זה, עוסקת הלשכה המשפטית במתן ייעוץ משפטי לוועדות המכרזים השונות, עריכת הסכמים, ייצוג החברה אל מול גורמי הרגולציה השונים וטיפול בתביעות משפטיות.

## ביקורת פנים

לחברת הנמל מבקר פנים, המבצע בדיקת תהליכים, מתוך מגוון פעילויות החברה, בהתאם לתוכנית ביקורת מאושרת. המבקר הפנימי מוציא להנהלת החברה ולדירקטוריון דו"חות ביקורת הכוללים המלצות לשיפור. בנוסף על תפקידי הביקורת, המבקר הפנימי הינו גם הממונה על תלונות העובדים.

## פרשת השחיתות בחברת הנמל

במאי 2014 נחשפה פרשת שחיתות בחברת הנמל. בתחילת שנת 2016 הוגשו כתבי אישום נגד 6 נאשמים, בהם מנכ"ל חברת הנמל לשעבר ויו"ר ועד העובדים לשעבר. כתב האישום נגד יו"ר הוועד לשעבר ייחס לו עבירות של לקיחת שוחד, בקשת שוחד, מרמה והפרת אמונים של עובד ציבור ובתאגיד, קשירת קשר לביצוע פשע, קבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות, הלבנת הון, עבירות מס ועוד. כתב האישום נגד המנכ"ל לשעבר, שאינו עובד החברה, ייחס לו עבירות של מרמה והפרת אמונים של עובד ציבור ובתאגיד וקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות. בעקבות הפרשה חברת הנמל נקטה בצעדים משמעותיים, השעתה מהעבודה את מזכיר הוועד והניעה תהליכים פנימיים שהובילו לשינויים בחברה.



### התנהגות לא תחרותית

בדצמבר 2015 קבע הממונה על ההגבלים העסקיים שחברת הנמל ניצלה לרעה מעמד מונופוליסטי בתחום הרכבים והטיל על החברה קנס של 9 מיליון ש"ח. החברה מערערת על קביעה זו לבית הדין להגבלים עסקיים. הערעור צפוי להישמע בתקופה הקרובה.

### אתיקה



כחברה ממשלתית מוטלת עלינו מחויבות ואחריות כלפי הציבור לפעול בצורה ערכית ומוסרית ולהקפיד על סטנדרטים אתיים גבוהים ובלתי מתפשרים בהתנהלות העסקית שלנו. עובדי חברת הנמל ומנהליה מתמודדים כל העת עם שאלות וסוגיות אתיות. תפקידנו לספק כלים משמעותיים בהתמודדות זו ובתהליך קבלת החלטות. לכן אנו מקיימים, מעת לעת, דיונים על אתיקה בהתנהלות הנמל בפורומים ובדרגים שונים. סקר הסיכונים של חברת הנמל מתייחס גם לסיכונים אתיים, ותכנית העבודה של מבקר הפנים מתייחסת אף היא לסיכונים אלו. כמו כן, החל משנת 2009 חברת נמל אשדוד מיישמת באופן מלא את תקנות ה-SOX.

### הקוד האתי שלנו



בשנת 2011, לאחר עבודה משותפת של עובדים ומנהלים מהיחידות השונות ומדרגים שונים יחד, גובש הקוד האתי של הנמל, המציג את מערכת הערכים, הסטנדרטים והעקרונות המנחים את עובדי חברת הנמל ומנהליה בכל פעולותיהם. הקוד האתי מכון את עובדי חברת הנמל ומנהליה, לרבות נושאי משרה בכירים וחברי דירקטוריון, להתנהגות ערכית ראויה בקשר עם כל מחזיקי העניין שלה. בשנת 2015 ועדת האתיקה והמנכ"ל תיקפו מחדש את הקוד האתי ואת עקרונותיו. בבסיס הקוד האתי והערכים שבו ניצבים חמישה עקרונות:

1. **חברת הנמל ועובדיה פועלים בהתאם ללשון ולרוח החוק;**
  2. **חברת הנמל מנהלת עסקים בהגינות וביושרה;**
  3. **עובדי חברת הנמל מתייחסים אלה לאלה בכבוד;**
  4. **עובדי חברת הנמל פועלים בהתאם לאינטרסים של החברה ולקידום, ונמנעים מניגוד אינטרסים;**
  5. **עובדי חברת הנמל מגנים על נכסיה ועל שמה הטוב של החברה.**
- הנהלת החברה אחראית ומחויבת לפעול בהתאם לקוד ולנקוט בכל האמצעים הדרושים לשם הטמעתו ועידוד התנהגות ערכית של כלל העובדים והמנהלים.
- הקוד האתי מפורסם באתר האינטרנט של הנמל, נמסר לכל העובדים והמנהלים, תלוי ברחבי הנמל, באולמי דיונים וכנסים, במשרדי המטה ובאתרי פעילות נוספים.

### הקוד האתי

חברת נמל אשדוד בע"מ

מחויבות לשירות איכותי

הגינות בעסקים

דיסקרטיות במידע עסקי ואישי

מחויבות לזמן מידע מועיל

מחויבות לקהילה ולסביבה

יחס מכבד לעובדים ובין העובדים

הקפדה על בטיחות וגהות

כללי התנהגות ביחס לתשורות ואירוח

הגנה ושמירה על המידע והרכוש

מוניעת ניגוד עניינים



השער הכלכלי המוביל של ישראל  
www.ashdodport.co.il

## הממונה על האתיקה

כחלק מתהליך הטמעת האתיקה בחברת הנמל, הוחלט על מינוי ממונה אתיקה, המדווח ישירות למנכ"ל הנמל. ממונה האתיקה אחראי גם על יישום תקנות ה-SOX ועל ניהול הסיכונים בנמל. הממונה על האתיקה עובד יחד עם הנהלת הנמל בדרגים השונים לשם הטמעת האתיקה בכלל והקוד האתי בפרט בקרב עובדים ומנהלים, והוא משמש גם ככתובת לדיווח על הפרות אתיות.

בשנת 2015 הועלו מספר דילמות אתיות בפני הממונה על האתיקה שקיבלו ביטוי בעלון העובדים ובדיוני ועדת האתיקה. בנוסף, במסגרת עלון העובדים "אל האופק", היוצא אחת לרבעון, מופיעה "פינת האתיקה", עליה אחראי הממונה על האתיקה, ובה עולות דילמות אתיות מהשטח, סוגיות אתיות הנוגעות לפעילות הנמל ועוד.

## ועדת האתיקה הנמלית

בחברת הנמל פועלת ועדת אתיקה, בה חברים מנהלים ועובדים מיחידות שונות בנמל וממגדרים שונים. הוועדה מתכנסת אחת לרבעון ודנה בדילמות אתיות שעולות מהשטח וכן מעלה לדיון נושאים כלליים בתחום האתיקה.

חברי ועדת האתיקה משמשים גם כנאמני אתיקה במחלקות השונות. במסגרת הדרכות האתיקה הונחו עובדים המעוניינים להעלות סוגיות אתיות להפנות לנאמני האתיקה או לממונה על האתיקה בנמל.

## הדרכות אתיקה והסברה

הממונה על האתיקה פועל יחד עם מחלקת ההדרכה של הנמל לשילוב נושאים אתיים בתכנית ההדרכה השנתית. במסגרת זו מועברת הדרכה על הקוד האתי של הנמל בקורס לעובדים חדשים הנערך מעת לעת בהתאם לגיוסי העובדים וכן נערכות הדרכות וסדנאות אתיקה למחלקות השונות במסגרת ימים מרוכזים, קורסי ניהול וימי בטיחות במחלקות התפעוליות. כמו כן, מתוכננות סדנאות נוספות למנהלים בנושא ערכים ואתיקה.

הדרכות חשיפה לתחום האתיקה והקוד האתי כוללות עיסוק בדילמות אתיות רלוונטיות לעולם הנמלי, לעובדי המינהל, בתי מלאכה ומנהלי עבודה במחלקות התפעוליות. סדנאות עומק בנושא האתיקה בוצעו לכל העובדים העוסקים ברכש.

**עד כה כלל המנהלים בנמל ו-978 עובדים, המהווים כ-70% מעובדי הנמל עברו הדרכות אתיקה.**

# נעילת שער





דו"ח זה המתייחס לשנת 2015, הינו דו"ח האחריות התאגידית השני של חברת נמל אשדוד, והוא מהווה ביטוי מתמשך למחויבות של חברת הנמל לקידום נושא הקיימות והאחריות התאגידית. עבורנו, דו"ח זה מהווה כלי ניהולי לבחינה ומדידה ביחס לעמידה באתגרים שתחום האחריות התאגידית מציב בפנינו וביעדים החברתיים והסביבתיים שאנו מציבים לעצמנו.

הדו"ח והנושאים המהותיים המפורטים בו מתמקדים בפעילויות הליבה העסקית של חברת הנמל בלבד. לאור תהליכי שינוי ארגוני במחלקת הרכש, הוחלט שלא לדווח במסגרת דו"ח זה על נושא הרכש ושרשרת האספקה, אלא אך להיבטים הסביבתיים של "רכש ירוק" ושמירה על זכויות עובדי קבלן. בכוונתנו להתייחס לנושא הרכש בהרחבה במסגרת דו"ח האחריות התאגידית הבא שתפרסם חברת הנמל. עוד יצוין, כי הדו"ח אינו מתייחס למתקן כי"ל הנמצא בשטח הנמל, שכן הינו מנוהל באופן מוחלט על ידי חברת כי"ל.

חישוב פליטות גזי החממה נעשה על פי מתודולוגיית פרוטוקול GHG Green House Gas Protocol (בעזרת מקדמי הפליטה של מנגנון הדיווח והרישום הוולונטרי של המשרד להגנת הסביבה).

הדו"ח נכתב לפי הנחיות ה-G4 (GRI Global Reporting Initiative), אפשרת "Core", ללא תהליך אשרור חיצוני. מיקומם של הנושאים המהותיים במסגרת הדיווח עבר תהליך אימות על ידי ה-GRI (אינדיקטורים G4-17 עד G4-27), בהתאם ל-GRI Materiality Disclosures Service.



סימון המעיד על אימות זה מופיע בראש עמוד 126.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, שהינה חלק מקבוצת פאהן קנה Grant Thornton. לחברת Good Vision ניסיון רב בשירותי אחריות תאגידית והיא מחזיקת עניין ארגוני ב-GRI.



חברת הנמל תמשיך לפתח את מדיניות האחריות התאגידית שלה, לקיים דיאלוג שוטף עם מחזיקי העניין ולהוסיף ולפעול עם השותפים שלנו לעשייה על מנת שנהיה לנמל בר קיימא. נמשיך לפרסם דו"ח אחריות תאגידית גם בעתיד ולהציג בדו"חות הבאים התקדמות ושיפור. אנו מבקשים להודות לכל מחזיקי העניין שעמם ערכנו ראיונות במהלך כתיבת הדו"ח ואשר סייעו לנו לאורך התהליך.

בכל שאלה או עניין בנוגע לדו"ח ולתוכנו ניתן לפנות לאנשי הקשר: יגאל בן זקרי, סמנכ"ל תקשורת תאגידית -

[igalbz@ashdodport.co.il](mailto:igalbz@ashdodport.co.il)

עברי ורבי, מנכ"ל Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית -

[ivri@goodvision.co.il](mailto:ivri@goodvision.co.il)







**Materiality Disclosures**  
Ashdod Port Company Ltd.

Dec 2016  
Service

בעמודים הבאים מוצגת רשימת האינדיקטורים של ארגון ה-GRI לפי תקן G4 (אפשרות Core). דו"ח זה השלים בהצלחה את בקרת ה-GRI למיקום הדיווח אודות הנושאים המהותיים.

## מדדים כלליים

| מדד                     | תיאור המדד                                                                                                                        | עמוד                    | השמטות/הערות                                                                                                          |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>אסטרטגיה ופרופיל</b> |                                                                                                                                   |                         |                                                                                                                       |
| <b>G4-1</b>             | הצהרה מטעם מקבל ההחלטות הבכיר בחברה (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לחברה ולאסטרטגיה שלה. | <b>3</b>                |                                                                                                                       |
| <b>פרופיל הארגון</b>    |                                                                                                                                   |                         |                                                                                                                       |
| <b>G4-3</b>             | שם החברה                                                                                                                          | <b>5</b>                |                                                                                                                       |
| <b>G4-4</b>             | תיאור המוצרים והשירותים העיקריים                                                                                                  | <b>8-9</b>              |                                                                                                                       |
| <b>G4-5</b>             | המיקום הגיאוגרפי של מטה החברה                                                                                                     | <b>5</b>                |                                                                                                                       |
| <b>G4-6</b>             | מספר המדינות בהן פועלת החברה ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות החברה או מבחינת הנושאים שבהם דן הדוח החברתי                     | <b>-</b>                | חברת הנמל פועלת בישראל בלבד.                                                                                          |
| <b>G4-7</b>             | אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית                                                                                               | <b>5-6</b>              |                                                                                                                       |
| <b>G4-8</b>             | השווקים אותם משרתת החברה                                                                                                          | <b>9</b>                |                                                                                                                       |
| <b>G4-9</b>             | גודל ומידע על החברה                                                                                                               | <b>6-7<br/>36-37</b>    |                                                                                                                       |
| <b>G4-10</b>            | מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור                                                                      | <b>53-54<br/>60, 52</b> |                                                                                                                       |
| <b>G4-11</b>            | מהו אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים                                                                                       | <b>52</b>               |                                                                                                                       |
| <b>G4-12</b>            | תיאור שרשרת האספקה של החברה                                                                                                       | <b>-</b>                | בשל תהליכים של שינוי המבנה הארגוני ברכש, אין התייחסות לנושא במסגרת דו"ח זה. הנושא יבוא לידי ביטוי בדו"ח הבא של החברה. |

## מדדים כלליים

| מדד                           | תיאור המדד                                                                                                                                           | עמוד           | השמטות/הערות                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| G4-13                         | שינויים משמעותיים בחברה לרבות גודל, מבנה, בעלות ושרשרת האספקה                                                                                        | 11-12          |                                                                                 |
| G4-14                         | הסבר אודות יישום גישת הזהירות המונעת בהתאם לעקרונות ריו                                                                                              | 92-93          |                                                                                 |
| G4-15                         | יזמות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום הכלכלי, הסביבתי והחברתי שאותם אימצה החברה                                                                      | 12-15          |                                                                                 |
| G4-16                         | חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים                                                                                    | 12-15          |                                                                                 |
| נושאים מהותיים וגבולות הדיווח |                                                                                                                                                      |                |                                                                                 |
| G4-17                         | פירוט רשימת הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה והאם הדו"ח מכסה את כולן                                                                | -              | לחברת הנמל אין חברות בנות. הדו"חות הכספיים ודו"ח זה מתייחסים אך ורק לחברת הנמל. |
| G4-18                         | תהליך הגדרת תכולת הדוח ותיאור ההשפעות של החברה בכל נושא שהוגדר מהותי                                                                                 | 24-25          |                                                                                 |
| G4-19                         | רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח                                                                                                       | 26             |                                                                                 |
| G4-20                         | הגדרת נושאים מהותיים בתוך החברה וגבולות השפעתם                                                                                                       | 27             |                                                                                 |
| G4-21                         | הגדרת הנושאים המהותיים חיצוניים לחברה וגבולות השפעתם                                                                                                 | 27             |                                                                                 |
| G4-22                         | השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים                                                                                                    | -              | חברת הנמל לא פרסמה דו"חות קודמים.                                               |
| G4-23                         | שינויים מהותיים באופן הדיווח על תחולה וגבולות השפעה ביחס לתקופות דיווח קודמות                                                                        | -              | חברת הנמל לא פרסמה דו"חות קודמים.                                               |
| דיאלוג עם מחזיקי עניין        |                                                                                                                                                      |                |                                                                                 |
| G4-24                         | פירוט קבוצות מחזיקי העניין של החברה                                                                                                                  | 28-31          |                                                                                 |
| G4-25                         | תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עם נערך דיאלוג                                                                                               | 28-31          |                                                                                 |
| G4-26                         | תיאור גישת החברה ביחס לדיאלוג עם מחזיקי העניין שלה, לרבות תדירות הדיאלוג עם כל סוג וקבוצת מחזיקי עניין, וכן האם נערך דיאלוג ספציפי במסגרת הכנת הדו"ח | 28-31<br>44-45 |                                                                                 |
| G4-27                         | רשימת הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין ואופן הטיפול של החברה בנושאים אלו. מיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא.                          | 28-31<br>44-45 |                                                                                 |

## מדדים כלליים

| מדד                    | תיאור המדד                                                                                                                  | עמוד           | השמטות/הערות                  |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------|
| <b>פרופיל הדו"ח</b>    |                                                                                                                             |                |                               |
| <b>G4-28</b>           | התקופה המדווחת                                                                                                              | <b>125</b>     | החברה לא פרסמה דו"חות קודמים. |
| <b>G4-29</b>           | מועד פרסום הדוח האחרון                                                                                                      | <b>125</b>     |                               |
| <b>G4-30</b>           | תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)                                                                                          | <b>125</b>     |                               |
| <b>G4-31</b>           | פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו                                                                                     | <b>125</b>     |                               |
| <b>G4-32</b>           | תכולת הדו"ח                                                                                                                 | <b>126-132</b> |                               |
| <b>G4-33</b>           | מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדו"ח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין החברה לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות | <b>125</b>     |                               |
| <b>ממשל תאגידי</b>     |                                                                                                                             |                |                               |
| <b>G4-34</b>           | מבנה הממשל התאגידי של החברה, לרבות ועדות הדירקטוריון                                                                        | <b>119-121</b> |                               |
| <b>אתיקה ויושרה</b>    |                                                                                                                             |                |                               |
| <b>G4-56</b>           | ערכי החברה, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של החברה                                                                   | <b>5, 122</b>  |                               |
| <b>ביצועים כלכליים</b> |                                                                                                                             |                |                               |
| <b>G4-DMA</b>          | גישה ניהולית                                                                                                                | <b>33-35</b>   |                               |
| <b>G4-EC1</b>          | ערך כלכלי ישיר שיצרה החברה                                                                                                  | <b>36-37</b>   |                               |
| <b>נוכחות בשוק</b>     |                                                                                                                             |                |                               |
| <b>G4-DMA</b>          | גישה ניהולית                                                                                                                | <b>63</b>      |                               |
| <b>G4-EC5</b>          | הטווח של רמת השכר ההתחלתית בחברה בהשוואה לשכר המינימום בחלוקה לפי מגדר ואזורי פעילות                                        | <b>63-64</b>   |                               |

מדדים בנושאים מהותיים

| מדד                 | תיאור המדד                                                                                         | עמוד         | השמטות/הערות |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| <b>אנרגיה</b>       |                                                                                                    |              |              |
| G4-DMA              | גישה ניהולית                                                                                       | 91-93<br>102 |              |
| G4-EN3              | סך צריכת האנרגיה בתוך החברה                                                                        | 103          |              |
| G4-EN5              | אינטנסיביות צריכת האנרגיה                                                                          | 103          |              |
| <b>מים</b>          |                                                                                                    |              |              |
| G4-DMA              | גישה ניהולית                                                                                       | 91-93<br>104 |              |
| G4-EN8              | צריכת המים הכוללת לפי מקור                                                                         | 104          |              |
| <b>פליטות</b>       |                                                                                                    |              |              |
| G4-DMA              | גישה ניהולית                                                                                       | 91-93<br>105 |              |
| G4-EN15             | פליטות ישירות של גזי חממה                                                                          | 107          |              |
| G4-EN16             | פליטות עקיפות של גזי חממה                                                                          | 107          |              |
| G4-EN18             | עצמת פליטת גזי חממה על ידי החברה                                                                   | 106          |              |
| G4-EN19             | צמצום פליטת גזי חממה על ידי החברה                                                                  | 106          |              |
| <b>פסולת ושפכים</b> |                                                                                                    |              |              |
| G4-DMA              | גישה ניהולית                                                                                       | 91-93<br>105 |              |
| G4-EN22             | סך שפכים לפי איכות ויעד סילוק                                                                      | 104          |              |
| G4-EN23             | סך משקל הפסולת לפי סוג ואופן סילוק                                                                 | 105          |              |
| G4-EN24             | מספר ונפח דליפות משמעותיות בתקופת הדיווח                                                           | 99           |              |
| G4-EN25             | סך משקל הפסולת המשונעת, המיובאת והמיוצאת לפי אמנת באזל, ואחוז הפסולת הגולמית הנשלחת אל מחוץ למדינה | 99-100       |              |



מדדים בנושאים מהותיים

| מדד                             | תיאור המדד                                                                                            | עמוד                         | השמטות/הערות |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| <b>מוצרים ושירותים</b>          |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>91-93</b>                 |              |
| <b>G4-EN27</b>                  | יוזמות קיימות לפיצוי על ההשפעות הסביבתיות של המוצרים והשירותים                                        | <b>102</b><br><b>104-105</b> |              |
| <b>ציות</b>                     |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>91-93</b>                 |              |
| <b>G4-EN29</b>                  | השווי הכספי של קנסות וסנקציות משמעותיים על רקע סביבתי                                                 | <b>99</b>                    |              |
| <b>תחבורה</b>                   |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>91-93</b>                 |              |
| <b>G4-EN30</b>                  | השפעות סביבתיות משמעותיות בהובלת מוצרים וטובין אחרים וחומרים לצורך פעולות החברה, וכן הובלת עובדים     | <b>103</b>                   |              |
| <b>כללי</b>                     |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>91-93</b>                 |              |
| <b>G4-EN31</b>                  | סך ההשקעות והוצאות להגנת הסביבה לפי סוג                                                               | <b>108-109</b>               |              |
| <b>הערכת ספקים בפרס הסביבתי</b> |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>100-101</b>               |              |
| <b>G4-EN33</b>                  | השפעות סביבתיות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) בשרשרת האספקה ופעולות שננקטות                       | <b>100-102</b>               |              |
| <b>העסקה</b>                    |                                                                                                       |                              |              |
| <b>G4-DMA</b>                   | גישה ניהולית                                                                                          | <b>51</b>                    |              |
| <b>G4-LA1</b>                   | שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי החברה בחלוקה לפי מגדר, גיל ואזור גיאוגרפי                 | <b>53-54</b><br><b>60</b>    |              |
| <b>G4-LA2</b>                   | ההטבות שמקבלים עובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית, לפי תחומי פעולה משמעותיים | <b>66-67</b>                 |              |
| <b>G4-LA3</b>                   | שיעור חזרה לעבודה ויחס שימור לאחר חזרה מחופשת לידה                                                    | <b>70</b>                    |              |

## מדדים בנושאים מהותיים

| מדד                                    | תיאור המדד                                                                                     | עמוד                           | השמטות/הערות |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| <b>בטיחות וגהות בעבודה</b>             |                                                                                                |                                |              |
| <b>G4-DMA</b>                          | גישה ניהולית                                                                                   | <b>74-75</b>                   |              |
| <b>G4-LA5</b>                          | אחוז העובדים המיוצגים בוועדות בטיחות ובריאות תעסוקתית משותפות להנהלה ולעובדים                  | <b>77</b>                      |              |
| <b>G4-LA6</b>                          | שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה | <b>76</b>                      |              |
| <b>G4-LA7</b>                          | עובדים בסיכון גבוה למחלות תעסוקתיות                                                            | <b>77</b>                      |              |
| <b>הכשרה ופיתוח</b>                    |                                                                                                |                                |              |
| <b>G4-DMA</b>                          | גישה ניהולית                                                                                   | <b>70</b>                      |              |
| <b>G4-LA9</b>                          | הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד/ת                                                               | <b>71</b>                      |              |
| <b>G4-LA10</b>                         | תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים                                      | <b>70-73</b>                   |              |
| <b>G4-LA11</b>                         | אחוז עובדים המקבלים משו"ב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה                                      | <b>72</b>                      |              |
| <b>גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות</b> |                                                                                                |                                |              |
| <b>G4-DMA</b>                          | גישה ניהולית                                                                                   | <b>88, 58</b>                  |              |
| <b>G4-LA12</b>                         | הרכב הדיסקוריון והרכב העובדים (מין, גיל, מיעוטים, השכלה)                                       | <b>53-55<br/>60-62<br/>119</b> |              |
| <b>חופש התארגנות ומו"מ קיבוצי</b>      |                                                                                                |                                |              |
| <b>G4-DMA</b>                          | גישה ניהולית                                                                                   | <b>63</b>                      |              |
| <b>G4-HR4</b>                          | הפעילויות בהן ישנו סיכון לפגיעה בזכות התאגדות ומו"מ קיבוצי ופעולות שננקטו להגנה על זכויות אלה  | <b>63</b>                      |              |

## מדדים בנושאים מהותיים

| מדד                          | תיאור המדד                                                                                    | עמוד         | השמטות/הערות                                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>קהילות מקומיות</b>        |                                                                                               |              |                                                                                                          |
| <b>G4-DMA</b>                | גישה ניהולית                                                                                  | <b>111</b>   |                                                                                                          |
| <b>G4-SO1</b>                | אחוז הפעילויות בהן ישנה השפעה בקהילה מקומית, הערכה של ההשפעה על הקהילה תוכניות פיתוח קהילתיות | <b>111</b>   |                                                                                                          |
| <b>G4-SO2</b>                | פעולות בעלות השפעות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) על קהילות מקומיות                       | -            | לחברת הנמל אין השפעה שלילית על קהילות מקומיות, למעט היבטים סביבתיים, כמפורט בפרק "האחריות הסביבתית שלנו" |
| <b>סימון מוצרים ושירותים</b> |                                                                                               |              |                                                                                                          |
| <b>G4-DMA</b>                | גישה ניהולית                                                                                  | <b>38-43</b> |                                                                                                          |
| <b>G4-PR5</b>                | התנהלות בנושא שביעות רצון לקוחות, לרבות תדירות מדידת שביעות רצון הלקוחות, תוצאות והסקת מסקנות | <b>45-46</b> |                                                                                                          |

עיצוב  
ועריכה גרפית:  
ג'ורג' בן חיים

צילום:  
אבי רוקח  
יניב וקנין  
שמעון אוחנה  
שמעון פוקס  
פבל טולצינסקי  
אפרת קסלר  
עומרי מימון  
תומר שפץ  
אשר נהון  
רועי לוי  
ברוך בן יצחק  
פלורי פייגל