

כפרית תעשיות

דוח אחריות תאגידית

לשנת 2020



תוכן העניינים

3

דבר היו"ר,
ד"ר איציק שריר

4

דבר מנכ"ל קבוצת כפרית,
דניאל זינגר

5

דבר מנכ"ל כפרית ישראל,
אלון קסלר

7

דבר מנכ"לית איגוד
התנועה הקיבוצית

8

ברכת ראש המועצה
האזורית שער הנגב,
מר אופיר ליבשטיין

9

אודות כפרית

13

הישגי הקיימות

14

חדשנות וקיימות
במוצרי כפרית

22

עובדים וסביבת עבודה

27

מצוינות תפעולית
ובטיחות

29

שירות ולקוחות

30

אחריות סביבתית

37

כפרית ישראל
בקהילה

39

ממשל תאגידי
ואתיקה

41

אתיקה ויושרה

43

שרשרת אספקה

44

המשכיות עסקית
בקורונה

46

ניהול האחריות התאגידית
בכפרית

47

אודות הדו"ח



דבר יו"ר כפרית, ד"ר איציק שריר



מזה כשנתיים שיש לי הזכות לעמוד בראש כפרית. חברה שהוקמה על ידי קיבוץ כפר-עזה (בעל גרעין השליטה עד היום), והפכה לחברה ציבורית ורב-לאומית.

כפרית מורכבת כיום משש חברות תעשייתיות ברחבי העולם, מעסיקה למעלה מ-470 עובדים ומגלגלת מחזור מכירות שמתקרב למיליארד ש"ח.

בימים אלה, לצד מהלכים אסטרטגיים מהותיים בכל חברות הקבוצה, אנחנו נערכים להשתלב באופן פעיל בעולם הקיימות ולהיות חלוצים במהלך החשוב של פרסום דו"ח חברתי. כפרית ישראל היא הראשונה בחברות הקבוצה שמפרסמת דו"ח חברתי, ובעתיד תצטרפנה שאר חברות הקבוצה.

אני מצדיע לכל עובדי החברה על ההישגים העסקיים יוצאי הדופן, בתקופה מאתגרת במיוחד, ומודה ללקוחות החברה, לספקיה ולבעלי המניות שלה, על האמון והשותפות רבת השנים.

נמשיך, במלוא המרץ, לשקוד על קידומה של כפרית בכל תחומי העשייה.

ד"ר איציק שריר
יו"ר הדירקטוריון

דבר מנכ"ל כפרית תעשיות, מר דניאל זינגר



עם פרסום דוח האחריות התאגידית הראשון של קבוצת כפרית אנחנו מיישרים קו עם החברות המובילות בעולם וממשיכים להרחיב את הדיאלוג שאנחנו מקיימים עם בעלי העניין השונים – לקוחות, ספקים, עובדים, בעלי מניות, רשויות והציבור הרחב.

זהו מסע מרגש שיימשך לאורך זמן, ובמהלכו נעמיק גם את השקיפות. תחילת המסע ממוקד בעיקר בפעילות שלנו בישראל אך בדוחות הבאים נרחיב את תחומי הדיווח והעשייה שלנו גם ביחס למדינות השונות בה אנחנו פועלים. זה מסע מאתגר, בו אנחנו לומדים שפה חדשה, מקשיבים למה מצופה מאתנו, מבקרים את עצמנו ולוקחים על עצמנו יעדים ארוכי טווח בנושאים שהופכים קריטיים בעינינו ובעיני רבים משותפינו.

אני גאה להיות חלק מקבוצה כפרית, המאתגרת את עצמה ומעלה את הרף העסקי והערכי בכל פעם מחדש.

נשמח לקבל תגובות ומשובים על הדוח הראשון ומבטיחים להתייחס, להגיב ולשפר בהמשך המסע.

קריאה מהנה,
דניאל זינגר
מנכ"ל קבוצת כפרית

דבר מנכ"ל כפרית ישראל, מר אלון קסלר

קוראים וקוראות יקרים ויקרות,



אני שמח ונרגש עם פרסומו של דוח האחריות התאגידית (ESG) הראשון של כפרית תעשיות, שממוקד בכפרית ישראל. כפרית נמנית בין החברות המובילות בעולם לתרכיזים בתעשיית הפלסטיק, תרכיזים המפחים חיים בתוצרתן של יצרניות הפלסטיק הגדולות בעולם בתחומי הרכב, התקשורת, המכשור והציוד הרפואי, החקלאות, אריזות המזון ועוד.

במהלך השנים, גדלנו מחברה קטנה, היושבת בחבל ארץ יפיפה אך גם עתיר דאגות ומתחים, לקבוצה חזקה ובין-לאומית. ההתפתחות הזו התאפשרה בזכות ההתבססות שלנו על שלושה אדנים: חדשנות, שליחות ומצינות. עוד מימיה הראשונים נבנתה כפרית על חדשנות תעשייתית, והבינה את הערך הגלום בהשקעת משאבים מתמדת במחקר ופיתוח. ההשקעה הזו מאפשרת לנו להציע לשוק את התוספים והתרכיזים האיכותיים והחדשניים ביותר.

אדן שני להצלחתה של כפרית הוא תחושת השליחות האמיתית המפעמת בנו, עובדים ומנהלים, כשאנחנו נוטלים חלק במימוש החזון של קיום תעשייה ישראלית חלוצית, בחבל הארץ שבו אנחנו ממוקמים. אלמלא המחויבות המוחלטת של כל עובדי החברה להצלחתה, ושותפותם היום-יומית במימוש החזון, לא היינו יכולים לאתגרי העבר, ובשנה זו בלבד למגפת הקורונה ומבצע 'שומר החומות' – ועל כך בהמשך הדוח.

הבסיס השלישי שעליו נשענת הצלחתה של כפרית הוא המצוינות המקצועית והאישית של כל אחד ואחת מעובדי ועובדות החברה. אני גאה לומר בלב שלם, גם אם בענווה הראויה, שבורכנו באנשי ונשות המקצוע הטובים ביותר בתחומם, בישראל ובעולם, ועל כך גאוותינו.

זהו דוח האחריות התאגידית הראשון שלנו, אולם התנהלות אחראית ומקיימת היא לחם חוקינו מזה זמן רב. בכל החלטה עסקית ואנושית אנו שוקלים מכלול נרחב של משתנים הנוגעים להשפעה שלנו על הסביבה, על שותפינו העסקיים והספקים שלנו, וכמובן על עובדינו ולקוחותינו. עם השנים והצמיחה שחווינו, דאגנו לעגן שיקולים אלו במסמכי מדיניות, נהלים, ובכל צורה ארגונית



אחרת. גם כיום, כשקבוצת כפרית מונה למעלה מ-470 עובדים בשלוש יבשות, נמצאים בבסיס התרבות הניהולית שלנו אותם הערכים עמם התחלנו את דרכינו בתעשייה הקיבוצית: יצירתיות וחדשנות, שיתוף פעולה לטווח ארוך, אמינות, מתן מענה מהיר לצורכי הלקוחות ותמיכה בהם לאורך זמן.

אני מזמין אתכם/ן להרחיב את ההיכרות עמנו, ולקרוא בעמודים הבאים על האופן שבו אנו משלבים את ערכי האחריות התאגידית בעסקי החברה, ובכך משפיעים לטובה על כלל מחזיקי העניין שלנו.

בברכה,
אלון קסלר
מנכ"ל כפרית ישראל





ברכות מנכ"לית איגוד התעשייה הקיבוצית

כמי שיש לה את הזכות המיוחדת לנהל את איגוד התעשייה הקיבוצית ולראות את הצמיחה המשמעותית שהיא עושה גם בשנים מאתגרות, אני רוצה לברך את אלון והצוות המעולה, לרגל פרסום דוח האחריות התאגידית.



התעשייה הקיבוצית, שתמיד הקפידה לשלב בין עסקים לערכים, ממשיכה להיות הנחשון, ולא רק בחדשנות במוצרים, אלא גם בסטנדרטים הניהוליים שהיא מציבה. הנחישות וההובלה של הנהלת כפרית להיות אחת החברות המובילות בישראל בפרסום דוח ESG בתקנים בינלאומיים, מציבה אותה בשורה הראשונה גם בתחום זה. אני מקווה שחברות קיבוציות אחרות ילכו בעקבות המחויבות שהפגינה כפרית לנושא זה, מתוך הבנה עמוקה שבהיותנו כלכלה גלובלית, העניין נדרש מטעמים עסקיים וחברתיים כאחד.

מרים דרוק

מנכלית איגוד התעשייה הקיבוצית



ברכות ראש מועצת שער הנגב



אני רוצה לברך את כפרית תעשיות על פרסום דוח האחריות התאגידית הראשון שלה, המבטא את ערכי הקיימות, השקיפות והדיאלוג.

מאז הקמתה בשנת 1973 בקיבוץ כפר עזה, כפרית שזורה בסיפורו של אזור שער הנגב. החברה מהווה את אחד מעוגני הפיתוח הכלכלי והחדשנות באזור. באתר בקיבוץ כפר עזה מועסקים מאות עובדים, מרביתם תושבי הנגב המערבי. ראייתה של החברה את תפקידה וחזונה בתחום האחריות החברתית, מביאים למעורבות רבה של קבוצת כפרית – הנהלה ועובדים, בקרב הקהילה.

כפרית מעורבת באופן משמעותי ביוזמות אזוריות לקידום החדשנות והפיתוח הכלכלי. שיתוף פעולה אזורי וייחודי בין קבוצת כפרית ל-SouthUp חממת החדשנות בשער הנגב, הביא ליצירת חממה ייעודית לתחום פלסטיק, פולימרים ומחזור. בשיתוף הפעולה גלומים ערכי כפרית כפי שהם באים לידי ביטוי באזור – חדשנות, קיימות וחיבור לקהילה המקומית. החממה מאפשרת מרחב תומך חדשנות ויוזמות, המחובר לתשתיות מחקר ופיתוח, אתר בטא סייט ומעטפת ליווי מקצועית משמעותית.

המועצה האזורית שער הנגב רואה בחברת כפרית מודל לחיבור משמעותי בין המגזר העסקי למגזר הציבורי, חיבור עם ערך מוסף רב ומשמעותי לקידום הקהילה המקומית, שבא לידי ביטוי אף בערכים המשותפים בין המועצה לחברת כפרית ובמרכזם – החדשנות והקיימות.

בברכה,

אופיר ליבשטיין,

ראש מועצת שער הנגב



אודות כפרית

כפרית תעשיות (1993) בע"מ היא יצרנית חדשנית ומובילה של תרכיזים ותרבות, המותאמים אישית לתעשיית הפלסטיק. החברה נסחרת בבורסה בתל-אביב מאז 1993 (סימול: כפרית).

כפרית היא חלק ממערך התעשייה הקיבוצית המאוגד באיגוד התעשייה הקיבוצית. בשנת 2020 העסקנו כ-450 עובדים, מתוכם כ-170 בכפרית ישראל, הממוקמת בפאתי קיבוץ כפר עזה, ומשמשת כמקום מושבה של הנהלת הקבוצה.

בין השנים 2015-2019 זכתה כפרית ישראל בחמישה דגלי יופי של המועצה לישראל ובשנת 2020 אף קיבלה את דגל היופי, המוענק לחברות המתמידות בהצטיינותן.

לבד מכפרית ישראל, חברות בקבוצת כפרית חברות נוספות בחו"ל:



קנדה

כפרית צפון אמריקה בע"מ
(Kafrit North America Ltd)



סין

סוז'ו קונסטאב הנדסת
פלסטיקה (Suzhou
Constab Engineering
(Plastics)



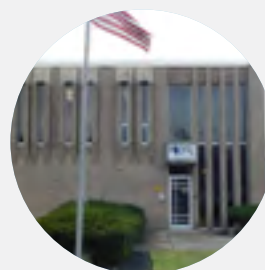
גרמניה

קונסטאב פוליאוליפין תוספים
בע"מ (CONSTAB Polyolefin
(Additives GmbH)



שוודיה

חברת אדוונז בע"מ (Addvanze)
AB) שנרכשה בשנת 2021



ארה"ב

פוליפיל בע"מ (Polyfil Inc.)



ציוני דרך בהתפתחות כפרית

2021

2018

2009

2008

2003

1993

1973

Addvanze
AB
מצטרפת
לקבוצת
כפרית

Polyfil Inc.
מצטרפת
לקבוצת
כפרית

Kafrit NA
מצטרפת
לקבוצת
כפרית

Suzhou
Constab
Engineering
Plastic
מצטרפת
לקבוצת
כפרית

Constab
Polyolefin
Additives
מצטרפת
לקבוצת
כפרית

הנפקה
בבורסה
בתל אביב

כפרית
נוסדה
בקיבוץ כפר
עזה, ישראל

מוצרי כפרית

אנחנו מפתחים ומייצרים פתרונות מתקדמים, איכותיים וחסכוניים ליישומים מגוונים במוצרי פלסטיק שונים. לצד מוצרים רבים נוספים, אנחנו מספקים, בין היתר, את התרכיזים והתרכובות הבאות:



פתרונות נטולי הלוגן
ליריעות וצינורות



יריעות חקלאיות



יריעות לעיטוף
ואריזת מוצרי מזון



יציקות בהזרקה
ובניפוח



תרכובות למוצרי
CONSTAB
CONPEEL-1



תרכיזים ותרכובות
ליריעות פוליקרבונט
PMMA-1



BOPE



תרכיזים ותוספים
למוצרים בניפוח



מוסיפים ערך לסיבים
ובדים לא ארוגים



נוגדי חמצון



טיוב ייצור
BOPP יריעות



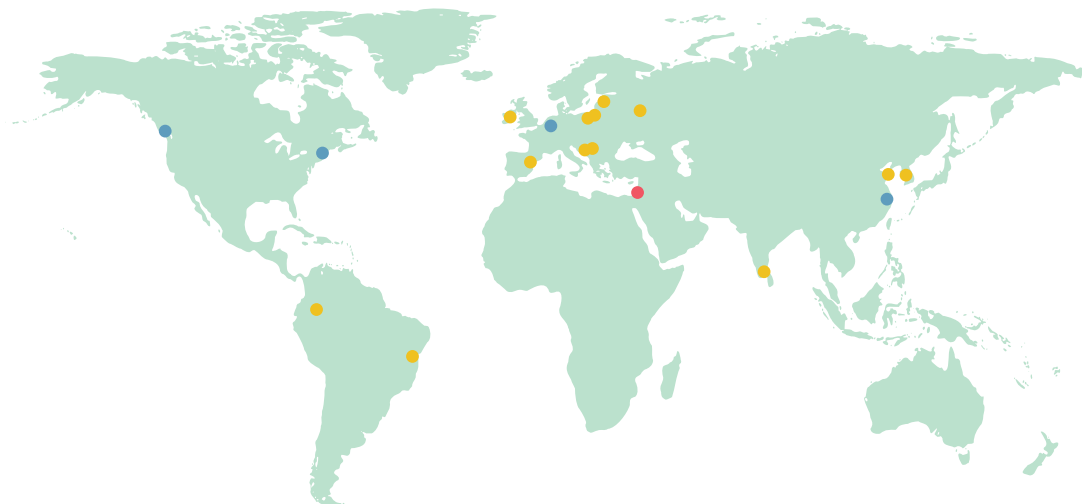
ECOCELL



מעכבי בערה



שווקים מרכזיים



● מפיצים ● חברות בת ● כפרית ישראל

אנחנו משווקים את המוצרים שלנו לאלפי לקוחות ברחבי העולם, ובפרט בצפון ודרום אמריקה, אירופה ואסיה. לקבוצה פעילות מסחרית ושיווקית גם באפריקה.

נתונים (קבוצת כפרית כולל חברות חו"ל, באלפי שקלים)



להרחבה על אודות הביצועים הכלכליים של כפרית ניתן לעיין בדוחות הכספיים של החברה **לחץ כאן**.



הישגי הקיימות בכפרית - ישראל 2020



-25%

בצריכת הדלק של רכבי
החברה בשנת 2020

-21.5%

בפליטות CO2e לטון
מוצר (ביחס לשנת 2018)

100%

עמידה בכל מבדקי איכות
הסביבה השנתיים



+12

שעות הדרכה
לעובד

93%

מהעובדים קיבלו
משוב מנהלים

25%

מהעובדים/ות בעלי ותק
שבין 16-40 שנים בכפרית



57%

נשים בהנהלה הבכירה
(4/7)

100%

עמידה בכל דרישות
החוק והרישוי

33%

נשים בדירקטוריון
(3/9)

חדשנות וקיימות במוצרי כפרית

מחקר ופיתוח

כדי שהמוצרים שלנו ימשיכו לעמוד בחזית החדשנות, נדרשת השקעה מסיבית במחקר ופיתוח. צוות המחקר והפיתוח הגלובלי שלנו מונה יותר מ-60 איש ואישה, חלקם הגדול בעלי תארים מתקדמים. המעבדות של כפרית נמצאות באתרים בישראל, בגרמניה, בסין ובצפון אמריקה, שם מתבצעים תהליכי הפיתוח בנוסף לפעולות בקרת איכות. במעבדות קיים ציוד בדיקה משוכלל המאפשר הדמיה וניתוח הרכבי חומרים, וציוד המאפשר דימוי של תהליכי ייצור כפי שהם מתבצעים אצל הלקוחות הסופיים. בנוסף, ועל פי הצורך, אנו מתקשרים עם מכוני מחקר חיצוניים.

כפרית נהנית משותפות הדוקה עם מוסדות מחקר ידועים כדוגמת שנקר בישראל, מוסדות מחקר ופיתוח ומוסדות אקדמאיים שונים בגרמניה ובמקומות אחרים. אנו מקיימים גם שיתוף פעולה חזק עם ספקים, כולל עם יצרני המכונות שאיתם מפותחים מוצרים מתוחכמים, הממקסמים את התועלות בייצור מוצרים סופיים, תוך אופטימיזציה של תהליך הייצור ופונקציונאליות המוצרים באשר הם.

חזון כפרית

אנו שואפים להיות שותף טכנולוגי מועדף בתעשיית הפלסטיק, על ידי אספקת פתרונות חדשניים, מקיימים ובאיכות גבוהה, המותאמים לצרכיהם הספציפיים של לקוחותינו הגלובליים.



תפיסת החדשנות המקיימת של כפרית



**חדשנות
פורצת דרך
בעולמות הבינה
המלאכותית (AI)**



**חדשנות
מקיימת**



**חדשנות טכנולוגית
במוצר**



**חדשנות בתהליך
הייצור**

מסדי נתונים ענקיים
(DB) ולמידת
מכונה (ML). יישום
הטכנולוגיות במכלול
תהליכים ושיטות, על
מנת להשיג פריצות
דרך משמעותיות
ובעלות ערך מוסף
גבוה - שיאפשרו
שימוש נכון ויעיל
בנכסים שלנו ואצל
לקוחותינו.

מציאת פתרונות
טכנולוגיים ברמת
המוצר או התהליך,
לאתגרי הקיימות
שעמם נפגשים
הלקוחות: הפיכת
מוצרים שאינם ברי
מיחזור לכאלה
שניתן למחזרם,
ביסוס היכולת לשלב
חומרים ממוחזרים
במוצרים קיימים
ופיתוח היכולת לייצר
מוצרים שכולם
עשויים מפלסטיק
ממוחזר.

מגוון רחב של
פתרונות, החל
מפיתוח של
וריאנטים שונים
למוצרים קיימים
- תוך שיפור
משמעותי ביכולות
המוצר, שדרוגים
משמעותיים של
טכנולוגיות קיימות,
ועד מציאת פתרונות
ייחודיים שאינם
בנמצא - לרוב
באמצעות שיתופי
פעולה עם גופי
מחקר, אקדמיה
וחברות הזנק שונות.

אנו פועלים להגשים
חזון ארוך טווח,
שמטרתו להרחיב
משמעותית את
השימוש בכלים
של Industry 4.0:
אוטומציה לצד
תוכנות המפקחות
על ביצוע תחזוקה
מונעת, והטמעת
כלים דיגיטליים
לייעול ניהול הייצור.
זהו רק חלק ממגוון
הטכנולוגיות אותן אנו
בוחנים ושואפים ליישם
במערכי הייצור שלנו,
על מנת לייעל את
תהליכי הייצור תוך
שיפור ניכר ביכולות.



קיימות במוצרי כפרית

פלסטיק הוא המונח הנפוץ הכללי עבור מגוון רחב של חומרים מוצקים אמורפיים, אורגניים, סינתטיים או סמי-סינתטיים, המתאימים לייצור מוצרים תעשייתיים.

במהלך העשורים האחרונים הפך הפלסטיק לאחד מחומרי הגלם הנפוצים והחשובים בכל ענפי התעשייה, בזכות שילוב תכונות ייחודי: עלות נמוכה, זמינות גבוהה של חומרי גלם, ייצור פשוט, משקל נמוך ונוחות שימוש באינספור שימושים ויעודים. כיום משולב הפלסטיק בלמעלה מ-1,000 שימושים ייעודיים. הוא מהווה מרכיב חיוני במהפכת האלקטרוניקה, המחשוב ותקשורת הנתונים, כמו גם בענפי הרכב, המכשור והציוד הרפואי, החקלאות, הייצור ושיווק המזון, ענף המוצרים לבית ועוד.

למרבה הצער, התכונות החיוביות והיעילות של הפלסטיק, הניעו ביקוש והיצע למוצרים רבים המיועדים לשימוש חד פעמי, בעיקר בתחום המזון, העיטוף והאריזה. מורכבות הטיפול והיעדר הסדרה הולמת לאיסוף מוצרים אלו בתום השימוש, הפכו את פסולת הפלסטיק לאחת מהבעיות האקולוגיות החמורות ביותר של תקופתנו. קצרה היריעה בדוח זה מלתאר את ההשפעות המוכרות - ואלו שעדיין נחקרות - של פסולת הפלסטיק על הסביבה והאדם: זיהום הסביבה הימית, זיהום השטחים הפתוחים, מקורות המים ועוד. נושאים אלה נמצאים במוקד השיח הציבורי והרגולטורי מזה תקופה, כמו גם במוקד מאמצים הולכים וגדלים בתעשייה למציאת פתרונות וחלופות בנות קיימא.

מתוך מודעות לאתגרים הסביבתיים שמציבה פסולת הפלסטיק, אך גם עם הבנת התועלת והנחיצות של הפלסטיק לאנושות, אנו מפתחים מוצרים שמציבים אותנו בחזית החדשנות והפיתוח המקיים בתעשייה. כפרית מציעה תוספים המסייעים ליצרני הפלסטיק להקטין את השימוש במשאבים במהלך תהליכי הייצור, לשפר את הפונקציונליות המוצרית, להאריך את משך חיי המוצרים ולהפחית את טביעת הרגל האקולוגית לאורך כל מחזור חיי המוצר.

הפתרונות שלנו מאפשרים ליצרנים בענף מעכבי הבעירה לעמוד באתגרי הרגולציה ולשמור על בריאות הצרכנים.

בתחום החקלאות, אנו מפתחים תרכיזים שמגדילים את אורך חיי היריעות המשמשות לחקלאות מכוסה, ומקנים להן תכונות שמשפרות את תנובת הגידולים באמצעות ויסות החום והלחות ועוד.

בתחום האדריכלות והבנייה, מוצרי הלוחות והיריעות שלנו מסייעים לאדריכלים, קבלנים ולצרכנים הפרטיים לעמוד בדרישות התכנוניות, הפונקציונליות, האסתטיות והאקולוגיות המתקדמות ביותר, לאורך זמן.

בתחום היריעות למזון ולתעשייה, המוצרים שלנו מאריכים את משך החיים של היריעה ושל המזון הנארז, שומרים על ערכו התזונתי וטריותו לאורך זמן, מאפשרים להקטין את השימוש במשאבים ומצמצמים בזבז של מקורות חומר ואנרגיה.



מוצרי כפרית מקדמים את הקיימות במגוון ענפים ותעשיות

תרכיזים לשיפור יריעות חקלאיות

טרנד המזון הבריאותי במדינות המערב מתבטא, בין היתר, במציאת אלטרנטיבות לריסוס חומרי הדברה מסורתיים. אף שגופרית היא מחטאת יעילה ביותר ומאפשרת לשימוש ע"פ תקני גידול אורגניים והדברה משולבת – השימוש בה הולך וגדל בשנים האחרונות – היא כוללת גם תכונות התוקפות את יריעות החממה וגורמות להחלשתן ולהתפוררותן המהירה. הפתרון של כפרית הוא יריעות המשלבות תכונות משופרות, שבזכותן הן עמידות בחשיפה ממושכת של שנים ללא נזק משמעותי. בעקיפין שומר הפתרון על עלויות הגידול, מאפשר מעבר לשיטות גידול מקיימות יותר והפחתה של הפסולת הנוצרת בחממות.

מתמודדים עם שינויי האקלים והתחממות הגלובלית

אזורי גידול חקלאיים רבים מתמודדים עם התחממות משמעותית ועלייה בשכיחות אירועי חום קיצוניים. במהלך אירועים כאלה, עלול החום העודף שמצטבר בחממה הסגורה להשפיע לרעה על תהליך הגידול: איכות וכמות היבול עלולים לצנוח בשל אבדן מים מוגבר של הצמח, או לחילופין בשל השקיה עודפת. חום עודף עלול להפחית את שיעורי הנביטה של הזרעים ולגרום לצמיחה מוקדמת שלהם. ירידה באיכות הגידולים ובכמות התנובה החקלאית אינה תמיד רק עניין מקומי ופתיר, ועלולה להשפיע באופן ממשי על מחירי המזון ועל עצם זמינותו ברמה גלובלית.

היריעות שלנו משלבות טכנולוגיית NIR (Near Infra-Red) לספיגה של קרינת האינפרא אדום, ומפחיתה את החום המוקרן מהיריעה לתוך החממה.



בשנים 2016-2018 בחנו את יכולות ספיגת החום של היריעות, בניסוי שנערך בחממות גידול עגבניות בדרום איטליה. התוצאות הראו שיפור מובהק: בזכות היריעות, נשמרה בחממות טמפרטורה נמוכה ב-5 מעלות צלזיוס בממוצע ביחס לטמפרטורה החיצונית, ואילו טמפרטורת המקסימום נשארה נמוכה ב-6.7 מעלות. במונחי תנובה, חממות בהן נעשה שימוש ביריעות כפרית הניבו 55 ק"ג עגבניות למ"ר, ללא אובדן יבול כלל, נתון שמשמעותו שיפור של 9% בתנובה.



Antidrip-I (AF) Antifog

תכונת אנטי-פוג (מניעת ערפול ושמירה על שקיפות היריעה) נחוצה ליריעות המשמשות בחקלאות ובאריזת מזון. בשני המקרים אופן הפעולה של התכונה זהה, אך המטרות אותן היא משרתת שונות:

בחקלאות, לתכונה יש תפקידים פונקציונאליים. מניעת הערפול מאפשרת חדירת אור מקסימלית לחממה, ומונעת טפטוף של טיפות מים מגג החממה על הגידולים. בנוסף, מונעה התכונה חימום ושריפה של הגידולים, שעלולים להיווצר כשאור השמש עובר דרך טיפת המים המתפקדת כמעין 'עדשה' אופטית.

במזון, לעומת זאת, תפקיד התכונה הוא אסתטי ברובו. מניעת הערפול מאפשרת ללקוח התרשמות טובה יותר מהמוצר. בחלק מהמקרים היא עשויה למנוע התעבות של מים על פני השטח הפנימי של יריעת הסגירה – שפוגעת באיכות המזון.

אנו מציעים שלושה פתרונות AF חדשים, תוך שמירה על ייצור בתהליך בודד:

AF לחומרים ביו-מתכלים	PETG-ל AF	AF לניילון
לסל התרכיזים לחומרים ביו-מתכלים של כפרית: סליפ ואנטי-בלוק, נוסף תרכיז אנטי-פוג המתאים למגוון רחב של פולימרים ביו-מתכלים, ובכך מאפשר הוספת התכונה למוצרים אלו לראשונה.	המוצר החדש סיים לאחרונה את תהליך הפיתוח וממצב את כפרית כחלוצה בתחום בעולם כולו. שכבה דקה המשולבת בהרכב רב שכבתי, הספיקה על מנת לתת תוצאות מצוינות ללא זמן המתנה. התוצאות התקבלו גם בקירור וגם בחימום. תפקוד המוצר אומת גם לאחר אחסון ממושך, והוא מאושר למגע עם מזון.	התרכיז החדש של כפרית לניילון, משפר את ביצועי האנטי-פוג בניילון ומיועד לשימוש בשכבות ניילון 6 או ניילון קופולימר 6/6.6. המוצר פותח בשיתוף פעולה עם יצרן אירופי מוביל, מאושר למזון ומשמש לאריזת פירות וירקות וכן לאריזת מזון רב-שכבתי.



משפרים יכולות הולכת חום ועמידה בלחצים לצנרת (PEX)

חומרים מבוססי פוליאתילן משמשים לייצור צנרת להולכת מים חמים, נפט, גזים ועוד. אנו עושים שימוש בטכנולוגיה ייחודית, שמקנה לצינור עמידות בלחצים וחום גבוהים ביותר במהלך הייצור. העמידות המשופרת מאפשרת להרחיב את השימוש בצנרת הפלסטיק בתחום הבנייה והתשתיות, כתחליף לצנרת מתכתית. התוצאה המתקבלת היא חיסכון בעלויות, לצד שיפור רמת ההתקנה כתוצאה מגמישות הצינור. בנוסף, עמידות צנרת הפלסטיק מאפשרת משך שירות ארוך במיוחד, מהימנות תפעולית גבוהה והפחתת עלויות התחזוקה לאורך זמן.

Ecocell® - טכנולוגיית הקצפה לחיסכון בחומרי גלם ובאנרגיה תהליכית

טכנולוגיה מוגנת פטנט, המחדירה בועות אוויר מיקרוסקופיות לפולימר במהלך המרתו לפריט מוגמר. Ecocell® מכיל שילוב של תוספים, המשחררים כמות קטנה של פחמן דו חמצני, שיוצר תא גז בפולימר המחומום. קוטר התא הוא בדרך כלל כ-125 מיקרון או קטן יותר (בלתי ניתן להבחנה בעין בלתי מזוינת). כך מתאפשרת הפחתה משמעותית בצפיפות החומר וחסכון בחומרי הגלם לייצורו, בשיעור שנע בין 35%-50%, וזאת מבלי לפגוע בתכונותיו. השימוש ב-Ecocell מייצר שרשרת של יתרונות תפעוליים וסביבתיים: צמצום משך הקירור של המוצרים לאחר ירידתם מפס הייצור - המאפשר את הגדלת התפוקה בזמן נתון - הפחתת האנרגיה המושקעת בקירור וחסכון ישיר בעלויות החשמל. בנוסף, הפחתת המשקל עשויה לסייע בהתייעלות אנרגטית נוספת של תהליכי השינוע לנקודות המכירה, ולאורך תקופת השימוש במוצר.

מנטרלי ריח בתהליך המיחזור

אחד החסמים העיקריים לשימוש בפתרונות למיחזור פלסטיק הוא ריח רע, שמקורו בזרמי אשפה כלליים. מקור הריחות הוא בתהליכי פירוק, אינטראקציה עם חומרים ממיסים, או בעיבוד חוזר של חומרי גלם נוספים הנמצאים במוצר המתמחזר.

לכפרית סל מוצרים לנטרול ריחות כבהתאם לסוג הפולימר והמולקולות הנדיפות, בהן יש לטפל. את סופחי או מנטרלי הריח ניתן לשלב בתוך תרכיז או בתוך הפולימר עצמו, והשימוש בהם מאפשר את הרחבת השימושים בחומרים ממוחזרים גם לתחומים בהם קיימת רגישות גבוהה לריחות, כגון אריזות מזון ומוצרים רפואיים.

מעכבי בערה מופחתי ונטולי הלוגנים

חומרים מעכבי בעירה מוכנסים לטקסטיל ולחלקי פלסטיק כדי לצמצם את סכנת הבעירה הנשקפת מהם. החומרים האלה משולבים גם בצבעי קיר ובתוך אלמנטים קריטיים ליציבותם של מבנים. במהלך השנים התבסס השימוש במעכבי בעירה המכילים אנטימון טרי-אוקסיד (ATO) - חומר יעיל וזול לייצור, אך גם מהווה סכנה בריאותית בריכוזים גבוהים. בדיקות שנעשו בשנים האחרונות על השפעות החומר על מערכות גוף, הצביעו על דרגת סכנה גבוהה יותר משנחשבו בעבר.

החמרת הרגולציה בכל הקשור למעכבי בעירה מסוג זה (הגבלת המינון המותר לשימוש, הגבלת זמן החשיפה המותר) עשויה להיות משמעותית עבור יצרנים שונים. הפתרונות של כפרית מציעים מעכבי בעירה מופחתי ATO או ללא ATO כלל, העתידים לעמוד בשינוי התקינה הצפויים. הפתרונות מתאימים למגוון פולימרים ויישומים, ומאפשרים שימוש באחוזים גבוהים יותר של מעכב הבעירה, תוך שמירה על ריכוז ATO נמוך ובטיחותם של משתמשי הקצה.

היבט חשוב נוסף בפיתוח מעכבי בעירה מופחתי/נטולי ATO נוגע לבטיחות העבודה במפעלים שלנו, ואצל לקוחותינו. אנו עוקבים מקרוב אחרי התפתחות המחקר והתקינה וסוקרים באופן שוטף חלופות טכנולוגיות חדשות בתחום.

כפרית ישראל מחויבת
למיקוד מאמצי המחקר
והפיתוח במוצרים
מקיימים, כך שיהוו לפחות
66% עד שנת 2025.





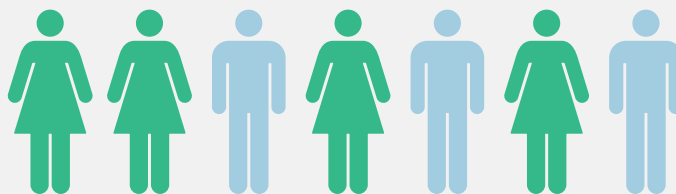
עובדים וסביבת עבודה מתקדמת ושוויונית

טיפול ההון האנושי נמצא בעדיפות עליונה בארגון שלנו, ואנחנו משקיעים משאבים רבים בטיפול העובדים וסביבת העבודה, כדי לאפשר להם לבצע את תפקידם בבטחה וביעילות. 170 איש ואיש עובדים כיום בכפרית: כולם עובדי החברה, ורובם המוחלט במשרה מלאה. 96% מהעובדים/ות והמנהלים/ות הם תושבי הנגב והדרום.

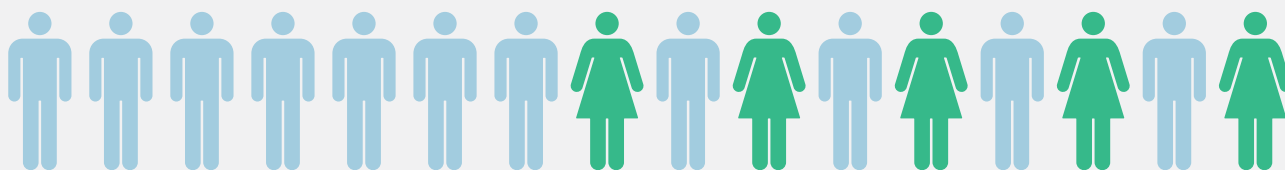
כל העובדים שלנו חתומים על הסכם עבודה אישי, ומתקיימים עימם יחסי עבודה על פי דין, ובכפוף להסכם הקיבוצי עם וועד העובדים והסתדרות העובדים הכללית. ההסכם חל על כל עובדי החברה למעט חברי הנהלה, עובדים בכירים בדירוג מנהלים ותפקידים נוספים שהוסכמו בין הצדדים.

ההסכם הקיבוצי כולל נושאים מגוונים. למשל, תנאי שכר ותנאים סוציאליים נלווים עיקריים - לרבות קביעת תוספות שכר ובונוסים, מתן קרן השתלמות, ביטוח פנסיוני, הסדרת תקופת ניסיון ומעמד קביעות.

הסדרים נוספים כוללים את שעות העבודה, חובות העובדים, כללי ההתנהגות המפעליים, הליכי משמעת והליכי סיום העסקה, היעדרויות, ימי מחלה, ימי חופשה, בדיקות רפואיות, ועדת רווחה, וכן מנגנון ליישוב חילוקי דעות.



נשים מהוות רוב (4/7) בהנהלה הבכירה



קרוב לשליש (5/16) בקבוצת המנהלים כולה

גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות

בכפרית ישראל עובדים זה לצד זה ישראלים ממגוון רקעים והשתייכויות. אנחנו גאים בכך שנשים מהוות רוב (4/7) בהנהלה הבכירה שלנו, קרוב לשליש (5/16) בקבוצת המנהלים כולה (הנהלה בכירה ומנהלי ביניים) ורבע מכלל המועסקים בדרגים שאינם ניהוליים.

בשנים האחרונות אנחנו פועלים ביתר שאת ומתוך תשומת לב מרובה לגיוס מגוון, ובכלל זאת לגיוון מגדרי, שכן בדומה למצב בענפי תעשייה אחרים בישראל ובכלל, לנשים עדיין קיים ייצוג חסר בסך מצבת הארגון.

בבדיקות יזומות שנערכו בחברה בשנים 2019-2020 לא נמצאו פערי שכר משמעותיים בין גברים לנשים בתפקידים דומים ו/או מקבילים.

אנחנו מעודדים את העובדים שלנו להצהיר על מוגבלות, כדי שנוכל להתאים עבורם את סביבת העבודה באופן מיטבי. למרבה הצער, בשל שיקולי שמירה על צנעת הפרט וקשיים אובייקטיביים לאסוף מידע בנושאים רגישים, עדיין אין ברשותנו נתונים מדויקים על מספר העובדים עם מוגבלות בחברה. אנחנו מעריכים כי עובדים אלה מהווים כ-5% מכלל העובדים בשנת 2020, בכללם שני חניכי בית אקשטיין באופקים, שמשתייכים לפרויקט 'גדולים במדים', שהשתלבו בעבודת המפעל ליום עבודה בשבוע.

בכפרית ישראל מועסקים עובדים ועובדות מאוכלוסיות בתת-העסקה, כגון קהילת יוצאי אתיופיה, ערבים אזרחי ישראל, וכן עובדים ועובדות שעברו את גיל הפרישה וביקשו להישאר בעבודתם גם לאחריו.

מניעת העסקת ילדים והעסקה כפויה

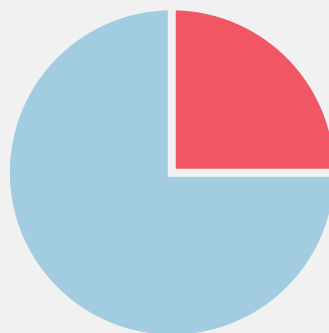
כפרית מתנגדת בתוקף לעבודה בכפייה ועבודת ילדים, אך מאפשרת הזדמנויות תעסוקה לבני נוער בהתאם לחוקי העבודה והמגן של מדינת ישראל. בנוסף, כל המפעלים שלנו עומדים גם הם בדרישות החוק והרגולציה המקומית בנושאי העסקה.

ותק ותחלופת עובדים

התמהיל המנצח שלנו מורכב משילוב של עובדים ותיקים לצד חדשים. פעלנו רבות כדי לקיים סביבת עבודה המקדמת שוויון הזדמנויות לעובדים מכל טווח הגילאים. אנחנו מאמינים כי סביבת עבודה רב גילאית מפרה, מעצימה ומשפרת את עבודת הצוות, את היצירתיות, את יכולת ההתמודדות עם אתגרים ובסופו של יום גם את הביצועים.



1-33% מהעובדים הם בגילאי 50+.



בשנת 2020, למעלה מ-25% מעובדי החברה היו בעלי וותק שבין 16-40 שנות עבודה,

ב-2020 התמודדנו עם שיעור תחלופה של 22%, כתוצאה מאתגרים גיאוגרפיים וסקטוריאליים שאיתם מתמודדת התעשייה הישראלית בכלל, ובפרט חברות ומפעלים הממוקמים בדרום הארץ. כפרית פועלת רבות, בין היתר בתחומים הנסקרים מטה, כדי לעמוד באתגרים אלה בהצלחה, תוך צמיחה וחזקת מעמדה התחרותי.



רווחת העובדים

אנחנו משקיעים משאבים ניכרים לטיפול סביבת העבודה שמתמרצת את העובדים, ודואגת לרווחתם. כך לדוגמא, במטרה לעודד את העובדים והעובדות לשמור על אורח חיים בריא, הקמנו קבוצות ספורט בתחומי הריצה והקרוספיט, כשבמקביל נערכים גם אימוני שחיה ואופניים.

פעילויות מגוונות לרווחת העובדים נערכות לאורך השנה כולה: החל בהרמות כוסית, פעילויות מותאמות בחגים ומועדים - כגון יום האישה הבינ"ל, ט"ו בשבט, ועוד. אנחנו מקפידים על קיומם של נופש חברה, ימי גיבוש מחלקתיים ומפעלים וציון חגיגי של הישגים עסקיים, כגון הגעה לשיא בייצור ועוד.

העובדים המצטיינים שלנו מתוגמלים אל מול ביצועיהם, כשבנוסף מתקיים מנגנון תגמול לחונכים במחלקת התפעול וציונים לשבח.

העובדים שלנו זכאים לבגדי עבודה, שירותי כביסה, הסדר ארוחות במימון החברה, תגמול כספי באירועים משפחתיים, מתנות בחגים ולציון תחנות חיים משמעותיות בחיי ילדיהם: עלייה לכיתה א', גיוס לצה"ל ולשירות הלאומי ועוד.

במסגרת הרצון לשפר באופן עקבי את תנאי העבודה, הסתיים ב-2020 שיפוץ מלתחות העובדים, שהפכו למזמינות וחדישות למראה. פינות מנוחה חדשות הוקמו בשטחי המפעל והוסדר אזור התרעננות ובו מכונות לממכר מזון ושתיה.

מחלקת משאבי האנוש שלנו מלווה את העובדים ומספקת תמיכה ברגעי צער ואל מול בעיות אישיות. מלבד התמיכה השוטפת, הוקמה בשנת 2020 קרן ייעודית לסיועם של עובדים שנתקלו בקשיים מיוחדים אל מול אתגרי התקופה ומשבר הקורונה.



פיתוח, הדרכה ומשוב לעובדים

אנחנו שואפים לספק לעובדים שלנו הזדמנויות לצמיחה ולפיתוח קריירה, בתוך החברה או מחוץ לה, ולשם כך מנהלים מספר יוזמות לפיתוח קריירה. ביניהן: תכנית הדרכה ופיתוח ארגוני כוללת הנגזרת מיעדינו השנתיים, תכניות הדרכה נרחבות לעובדים הכוללות לימודי תעודה, ימי עיון והשתלמויות, פיתוח מקצועי והדרכות בתחום האיכות, הבטיחות ועוד.

בשנים 2019-2020 עברו העובדים והעובדות שלנו 14.5 ו-12.3 שעות הדרכה בממוצע ובהתאמה, וזאת לנוכח אתגרים תפעוליים בקיום ההדרכות וזמינות העובדים/ות הרלוונטים/יות. אנחנו צופים כי לאחר התייצבות המשק וחזרה לשגרת העבודה, תחזור תכנית ההדרכה המפעלית להיקף מלא. אנחנו מאמינים בכוחה של תקשורת בין-אישית כמפתח לסביבת עבודה נעימה ופורייה, שמביאה להצלחות, ומקיימים מדיניות מוצהרת של 'דלת פתוחה' לעובדים בקרב המנהלות והמנהלים. אחת לשנה נערך משוב לכלל עובדי כפרית ישראל. בשנת 2020, על אף האתגרים שהזכרו, קיימנו משוב ל-93% מכלל העובדים והמנהלים בחברה.

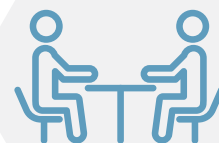
12.3

שעות הדרכה
בממוצע לעובד



93%

מהעובדים קיבלו
משוב



יעד 2025

כפרית ישראל מחויבת להגדלת
הגיוון התעסוקתי בכל רמות
העובדים ובכל החתכים (מגדר,
מוצא, גיל וכו'), ולקביעת יעדים
מדידים לתחום.





מצוינות תפעולית ובטיחות

מדיניות החברה

מצוינות תפעולית היא הכרח עבורנו. לא מדובר רק בהתייעלות מתמדת – תוך שילוב טכנולוגיות מתקדמות וחסכון – אלא בשמירה בלתי מתפשרת על הבטיחות, ביצירת סביבת עבודה מתקדמת ונוחה, ובתמיכה בחדשנות הטכנולוגית של החברה.

במסגרת תכנית 'כפרית 2020' הובלנו בשנים האחרונות השקעות משמעותיות ביותר ביעול ובשיפור תפעולי – החל במיכון חדיש שהוטמע בכל שלבי הייצור, ועד השקעה נרחבת בתשתיות פיזיות להגברת הבטיחות, ובכללן:

רכש של מתקן Labor Save: הפורק שקי 25 ק"ג של חומרי הגלם העיקריים שלנו. המתקן יכול לפרוק באופן אוטומטי כ-600 שקים בשעה והוא מחליף עבודה פיזית, קשה ושוחקת שנעשתה קודם לכן על-ידי עובדי החברה.

מערכת אינספקט: שימוש בטכנולוגיות אופטיות לבקרת איכות מוצר מוגמר, המעלה את איכות המוצר ואחוזי הניצולת של חומרי הגלם.

ב-2020 חנכנו אולם ייצור חדש, הוספנו קו ייצור והרחבנו את המערכת הממוכנת להובלת חומרי גלם. בנוסף, החלו העבודות (שהסתיימו במהלך 2021) להקמת ממגורות חדשות בהשקעה כוללת של למעלה מ-17 מיליון שקלים.





בטיחות בכפרית ישראל 2018-2020

בטיחות העובדים נמצאת בראש סדר העדיפויות בקבוצת כפרית כולה, ובפרט בכפרית ישראל. אנחנו מאמינים שעבודה נכונה, הפעלת שיקול דעת והקפדה על הוראות הבטיחות, יכולים למנוע כל תאונה באשר היא.

אנחנו מספקים לעובדים את כל ציוד הבטיחות האישי הנדרש לשם ביצוע עבודתם, ומנהלים תכנית הדרכות בטיחות סדורה שבוצעה במלואה בשנת 2020.

כל המפעלים שלנו מתנהלים על פי תוכנית בטיחות, בהתאם לדרישות תקן ניהול תוכנית בטיחות ותקן ISO 45001. התוכנית כוללת אישור תקציבי שנתי מאושר וחתום על ידי מנהל הפעילות הרלוונטי. בכל מתקני הייצור שלנו קיים תיק בטיחות ובו נמצאים, בין היתר, סקירת סיכונים בהפעלתו ופירוט שיטות העבודה המומלצות לו. כלל המנהלים, בתחומים השונים, אחראים על אכיפת נהלי הבטיחות בתחומי פעילותם.

בנוסף, אנחנו מכנסים אחת לחודש ועדת בטיחות וסביבה לעובדים ומנהלים, ובה נסקרים אירועי הבטיחות שקרו במפעל, ומבוצע קידום הטיפול בנושאים שעלו בסקר הבטיחות החודשי. הנהלת החברה מקבלת סקירה על קידום ומצב תחום הבטיחות פעמיים בשנה.

בשנים 2020-21 בוצעה השקעה נרחבת בתשתית להגברת בטיחות – ביצירת הפרדה פיזית בין אזורי תנועת רכב והולכי רגל, והרחבת מערכת המצלמות הפנים-מפעלית לניטור ויכולת זיהוי אירועי בטיחות ובטחון.

עפ"י מדד OSHA (U.S. Occupational Safety and Health Administration), המקובל למדידת הבטיחות המפעלית, שיעור התאונות בשנת 2020 עמד על 2.36, ואנו פועלים להפחית שיעור זה. (מספר תאונות ל-200 א' שעות עבודה).



שירות ולקוחות

תפיסת השירות

אנחנו שואפים להציע ללקוחות שלנו שירות מהיר וקשוב, ולסייע להם לעמוד בדרישות לקוחות הקצה במהירות ובמקצועיות.

אנשי המכירות שלנו הם מקצוענים בעלי ניסיון וידע רב בתחום הפלסטיקה. בנוסף, אנחנו מעסיקים צוות של אנשי טכנולוגיה שמספקים ללקוחות פתרונות טכניים, לרבות התאמת מוצרים לטכנולוגיות ייצור שונות ולצורכי הלקוח.

במקרים בהם המכירה נעשית באמצעות סוכנים ומפיצים, חשוב לנו לשמור על קשר ישיר עם הלקוחות הסופיים, ולספק לסוכנים ולמפיצים את האמצעים הדרושים כגון: קטלוגים, הדרכות, דפי מידע וחומר טכני אחר שיסייע לקדם את המכירות בהצלחה. בנוסף, גם ביקורים תקופתיים, שמירה על קשר רציף, מתן שירותים טכניים ושירותי יעוץ בכל עת. אנחנו מטפלים בכל שאלה ובעיה במהירות האפשרית ומתוך מחויבות ליצירת חווית לקוח חיובית, וחותרים למתן מענה אופטימלי.

בסוף שנת 2020 השקנו תהליך פנימי שמטרתו לגבש מענים לשיפור חווית הלקוח שלנו, ומעבר לניהול מוטה שירות. לשם כך ביצענו עבודת מטה מעמיקה ויסודית, בשילוב מומחי ידע בתחום.

אחריות סביבתית

מדיניות סביבתית

כחברה תעשייתית הממוקמת מרחק קצר ממגורי קיבוץ כפר עזה, וכמי שמשווקת את מוצריה ליצרני הפלסטיקה המובילים בעולם, יש לנו מחויבות עמוקה לשמירה על הסביבה ולעמידה בדרישות לקוחותינו - שהן מהמחמירות בעולם.

בנינו מדיניות משולבת לבטיחות וסביבה, המוסמכת בתקן ISO 14001 גרסה 2015. התוכנית הסביבתית מתעדכנת עם התוכנית השנתית למשימות הדורשות התייחסות, וכלל העובדים מודרכים מדי שנה בנושאי שמירת הסביבה והתייעלות אנרגטית.

העיסוק שלנו בייצור תרכיזים ותערובות לתעשיית הפלסטיק כרוך, בין היתר, בהחזקה ושימוש בחומרים מסוכנים, ובתהליכי ייצור שבמהלכם נוצרים שפכים וקיים סיכון לזיהומי קרקע, אוויר ומים. אנחנו נוקטים בצעדים הנדרשים למניעת פגיעה בסביבה, להקטנת ההשפעות על הסביבה, לחיסכון בתשומות שונות כגון חשמל ומים, ולהקטנת הפסולת על ידי מיון והפיכתה לחומרי גלם לשימושים שונים.

יעדי 2025

מחויבות להמשך מעקב וניטור של פליטות, צריכת אנרגיה ומים וקביעת יעדים מדידים להפחתת טביעת הרגל הפחמנית, העומדים בסטנדרטים המובילים בתעשייה.



סיכונים סביבתיים ודרכי ניהולם

פוטנציאל הסיכון הסביבתי הנובע מהפעילויות שלנו כולל זיהום אוויר, קרקע ומים. כדי למנוע סיכונים אנחנו פועלים לסיכון האבק מארובות המפעל, לטיהור הגזים בארובות ולמניעת גלישה של זיהום לשולי המפעל - וזיהומים בתוך המפעל לאוויר ולאדמה. מים המשמשים לייצור מועברים למתקני קדם ולטיפול במי שפכים לפני העברתם לשימוש חקלאי. באתר הייצור נערכות בדיקות תקופתיות על פי הדרישה ברישיון העסק לארובות המפעל, על הגדרות ולשפכים. מים לשימוש סניטרי מתועלים לרשת הביוב האזורית.

אנחנו לא מודעים לסיכון אחר או סיכון שאינו מטופל, שיש או שעשויה להיות לו השפעה מהותית על הסביבה.

ציות לרגולציה סביבתית

הפעילות של כפרית ישראל כפופה לרגולציה רחבה בתחום איכות הסביבה, ובכללה: החוק למניעת מפגעים, התשכ"א 1961; חוק החומרים המסוכנים, התשנ"ג 1993; חוק המים, התשי"ט 1959; חוק אוויר נקי לישראל, התשס"ח; 2008 החוק להסדרת הטיפול באריזות, התשע"א 2011; וחוק למניעת מפגעי אסבסט ואבק מזיק, התשע"א 2011.

אנחנו פועלים תחת פיקוח שוטף של רשויות הגנת הסביבה בישראל, וכפופים לביקורות ובדיקות מעת לעת מצד הרשויות, ובהן: בדיקות טיפול בשפכים אחת לשנה, בדיקות פליטת מזהמים מארובות המפעל באמצעות בדיקות ניטור אחת לשנה ובדיקות לחידוש היתר רעלים אחת לשנה (על פי חוק חומרים מסוכנים). החברה עומדת בכל הבדיקות כנדרש על פי דין.

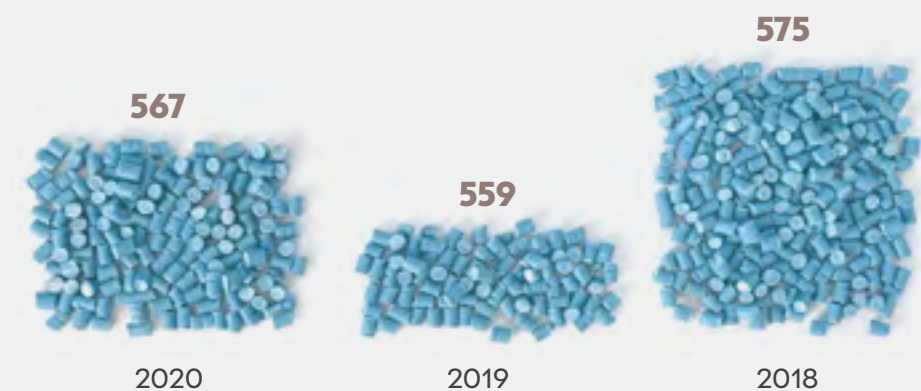


ניהול משאבים - צריכת אנרגיה - חשמל ודלק בכפרית ישראל

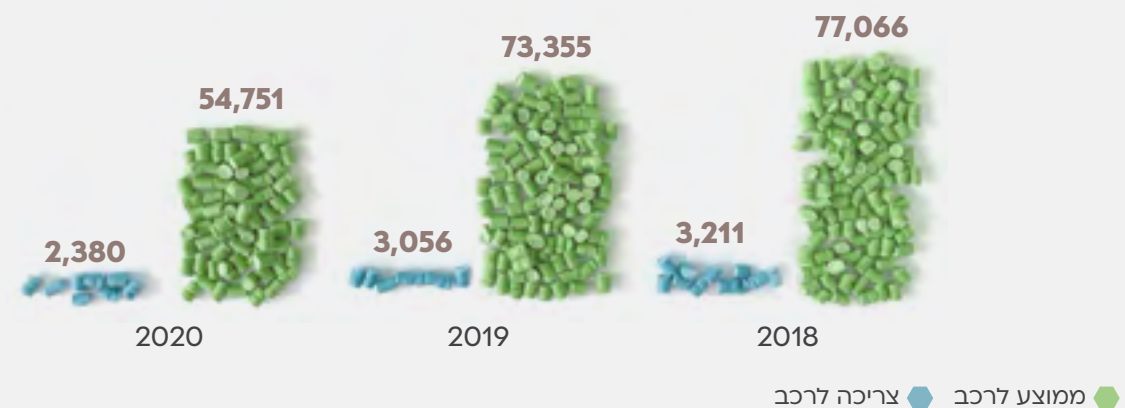
סך צריכת חשמל (במגוואט/שעה MW/h)



צריכת חשמל לטון ייצור (קוט"ש/טון מוצר)



צריכת בנזין 95 אוקטן ברכבי החברה



התייעלות בצריכת אנרגיה ומשאבים

בשנת 2020 חתמנו על חוזה לאספקת חשמל על בסיס גז מיצרן פרטי, ע"י בניית תחנת כוח פנים-מפעלית. הפרויקט נמצא בשלביו הראשונים ועתיד לשפר את טביעת הרגל הפחמנית של פעילותנו.

בנוסף, אנחנו נוקטים פעולות להתייעלות אנרגטית שוטפת: הפחתת שריפת דלקי מאובנים ע"י מעבר לרכבים היברידיים, הפחתת צריכת החשמל ע"י שיפור תהליכים במתחמי הייצור, הכנסת ציוד בקרה ממוחשב, רכש מיכון חדיש, וכן החלפת מערכות תאורה בהתאם להתפתחות הטכנולוגית בתחום.

צריכת מים

כחלק מתהליך הייצור, נדרש קירור התוצר הסופי מיד עם יציאתו ממתקן הייצור. בחלק מהמתקנים נעשה לשם כך שימוש במערכות מים סגורות, ובחלקם האחר נמצאים המים באמבטיות פתוחות. בשנים 2019-2020 נערכו שיפורים ותיקונים במערכת המים המפעלית, לאחר גילויים של פיצוצי צנרת שהביאו לאובדן מים. אנו צופים כי לאחר השלמת התיקונים, תרד צריכת המים לטון. בשנת 2020 נוסף קו ייצור חדש שהביא לעלייה בצריכת המים המפעלית הכוללת.

צריכת מים כוללת (קוב) 2018-2020



-- צריכת מים (קוב) לטון מוצר

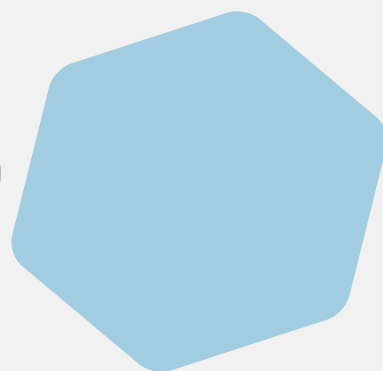


פליטות גזי חממה Co2eq (טון)



מכלול 2 : פליטות עקיפות מכלול 1: פליטות ישירות

פליטות Co2eq (טון) לטון מוצר





שימוש בחומרי גלם וטיפול בפסולת

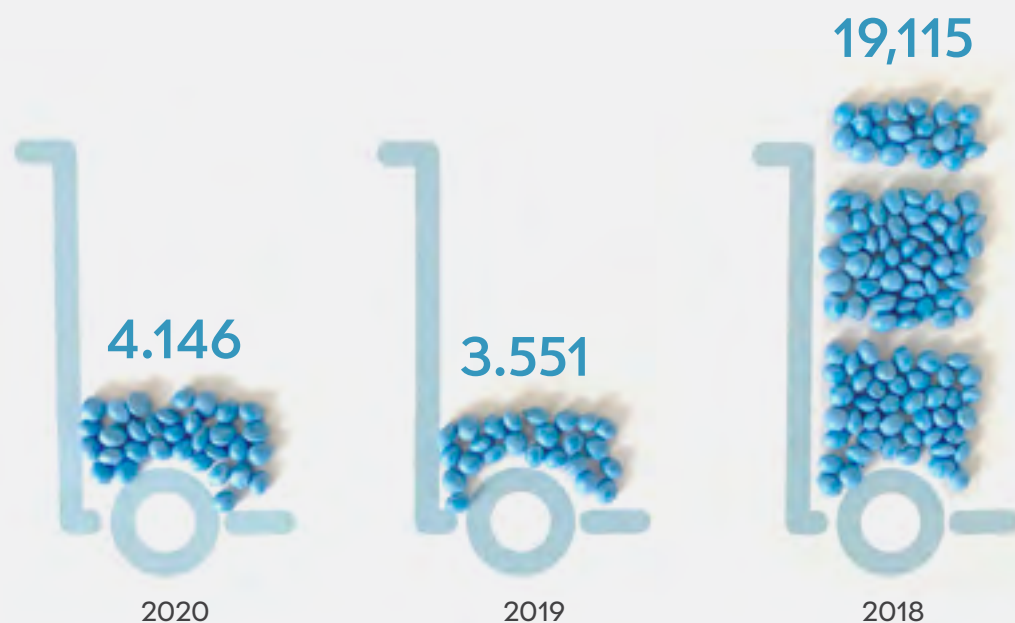
חומרי הגלם שלנו הם מהטובים והמתקדמים ביותר בנמצא, ועומדים בתקנים המחמירים בתחום. אנחנו פועלים כדי להעלות את אחוז הניצולת של חומרי הגלם בדרכים שונות, ובהן שימוש בציוד בקרת איכות חדשני כדוגמת מתקן ה'אינספק'. המתקן מסוגל להגיע לדרגות מיון גבוהות ביותר של התוצר הסופי באמצעים אופטיים מתקדמים, ובכך להעלות את איכות חומר הגלם המועבר ללקוח, תוך הורדת אחוז הפחת בתוצר.

בנוסף, כלל הפסולת מהמפעלים שלנו עוברת לטיפול ומיחזור, ולאור החוק להסדרת הטיפול באריזות, התקשרנו בהסכם כולל עם גוף המאושר ע"י המשרד להגנת הסביבה לטיפול בנושא.

לדוגמה, אנחנו דואגים למחזר את שקי האריזה ומשטחי העץ המשמשים לשינוע שקי חומרי הגלם. מתקן ה-Labor Save שנסקר בפרק קודם, מאפשר גם את סידור השקים באופן ממוכן ואת שליחתם למיחזור באופן מוסדר.

מיחזור נייר וקרטון

סך קרטון למיחזור (ק"ג) 2018-2020



טיפול בפסולת מסוכנת

עיקר העיסוק שלנו הוא בערבוב פיזיקלי של חומרי גלם, בעיקר בתצורה מגורענת ואבקתית, ובמקרים מעטים גם בתצורת נוזלים – לצורך קבלת תוצר סופי בתצורה מגורענת, נקי מסיכונים לעובד ולסביבה. חלק מחומרי הגלם הם מסוכנים על פי חוק החומרים המסוכנים ותקנותיו. אנחנו בעלי היתר רעלים בתוקף לחומרים אלו, ועומדים בתנאי היתר הרעלים כנדרש. פסולת למיניה מרוכזת על משטחים אטומים ומפונה בהתאם לדרישות החוק. פסולת מוצקה נאספת בתחומי המפעל ומטופלת ע"י גורם מורשה.

פסולת מסוכנת מועברת, לפי הצורך, לאתר הטיפול בנאות חובב. פסולת אלקטרוניקה וסוללות מועברת לאתר המעבר במועצה האזורית שער הנגב. טונרים, מצברים וצמיגים מוחזרים לספקי הציוד. אנחנו פועלים להפחתת השימוש בנייר ובדיו.

שפכי המפעל עוברים בדיקות ניטור, שתוצאותיהן מועברות דרך קבע למשרד להגנת הסביבה, ע"פ דרישות הדיווח בתנאים הנוספים ברישיון העסק. השפכים מן המפעל מועברים לבריכות חמצון הנמצאות בפיקוח משרד הבריאות, והמים שבהם משמשים, לאחר טיפול, להשקיית גידולי תעשייה. הקמנו מערך חירום האמון לטיפול גם במקרים של אירועים בהם מעורבים חומרים מסוכנים. הצוות מתורגל מעת לעת בשיתוף גורמי ביטחון כגון משטרה, מכבי האש ומד"א. אחת לשנה מבוצע התרגול הנדרש ברישיון העסק.

מניעת מטרדי וזקי רעש

אנחנו מבצעים ניטורי רעש בסביבות העבודה. כדי לצמצם את רמת הרעש ולהביא אותה לרמה הנדרשת על פי דין, ומטפלים במקורות הרעש במסגרת תכנית שנתית. כל העובדים החשופים לרעש מקבלים ציוד מיגון אישי, הדרכות בטיחות תקופתיות בנושא, ונמצאים תחת פיקוח המחלקות לרפואה תעסוקתית של קופות החולים השונות.





כפרית ישראל בקהילה

אנחנו מאמינים במעורבות חברתית ונטילת חלק במאמץ לשיפור פני החברה בה אנו חיים. כחברה הנטועה בנוף מולדתה, כפרית מעורבת בפרויקטים חברתיים והתנדבותיים באזור הפעילות שלה, ולוקחת חלק בשגרת החיים בו.

כבר מספר שנים שאנחנו מטפחים שותפויות ארוכות טווח עם מספר ארגונים חברתיים וקהילתיים: בפרויקט של ארגון 'גדולים במדים' אימצנו יחידה מיוחדת של צעירים וצעירות בעלי צרכים מיוחדים, והענקנו להם חונכות ייחודית לעולם העבודה, במפעל כפרית ועל-ידי העובדים שלנו. תרמנו מלגת לימודים לביה"ס שנקר להנדסאים, עבור מלגת שכ"ל שנתית להנדסת חומרים; לעמותה למען הקשיש בשער הנגב; לקייטנה לילדים הנמצאים על הקשת האוטיסטית; ולפעילויות מיוחדות – כמו חלוקת מחשבי לוח לילדים בתקופת הקורונה, שסייעו להם להשתתף במסגרות החינוך באופן מקוון. העובדים שלנו עברו הכשרה מתאימה ומתנדבים באחזקת ניידת כיבוי אש בשטח המפעל. הניידת נותנת מענה וסיוע למערך כיבוי האש האזורי. בנוסף, כחלק ממדיניות האחריות החברתית שלנו, אנחנו מעודדים את העובדים להתנדב ולתרום מזמנם וכישוריהם לטובת הקהילה בדרכים נוספות.

← סך כל תרומותיה של כפרית בכסף הסתכמו

בשנת 2020 בסך של **117** אלף שקלים

יעדי 2025

הרחבת המעורבות הקהילתית
בשנים הקרובות, באמצעות ייזום
והשתתפות ביוזמות קהילתיות
נוספות, בכללן לניקוי ומיחזור
פסולת פלסטיק.





אל מר אלון קסלר, מנכ"ל כפרית ישראל.

אלון היקר

מאז 2019 אתם מאמצים קבוצה של בעלי צרכים מיוחדים בתכנית "גדולים במדים", ומאפשרים להם להגשים חלום ענקי, להשתלב בצה"ל ולהרגיש שווים בין שווים.

הרב קרליבך אמר: "כל ילד צריך מבוגר אחד שיאמין בו", וילדינו זכו בכך אלון, ובאמונתם של מנהליך ועובדיך. תודתנו והערכתנו על הירתמותה של החברה לחיזוק המהפכה ולחיזוק החולייה החלשה בשרשרת החברתית.

בברכה והערכה,

הרב מנדי בלינצקי, מנכ"ל

אלוף מיל' גבי אופיר, יו"ר



ממשל תאגידי ואתיקה

תפיסת הממשל התאגידי

הדירקטוריון של כפרית אחראי לנווט את החברה, ובכלל זה את כפרית ישראל, להתוות את דרכה האסטרטגית והעסקית - תוך התחשבות במגמות בענף, באתגרים, הזדמנויות וסיכונים - ולהבטיח את איתנותה הפיננסית.

הכירו את דירקטוריון החברה

בתקופת הדיווח מנה הדירקטוריון תשעה חברים וחברות, בהם שישה גברים ושלוש נשים: חמישה בעלי מומחיות חשבונאית פיננסית, שני דירקטורים חיצוניים ודירקטורית בלתי תלויה אחת:

1. איציק שריר - יו"ר
2. תרצה פלורנטין - דירקטורית בלתי תלויה
3. רז דיאור - דירקטור חיצוני (סיים את כהונתו ביולי 2021 ובמקומו נבחר עמוס בוקובזה)
4. רפי עדס
5. אורי אפשטיין
6. נעם שטהל
7. אביב קוץ
8. אלה ווימן - דירקטורית חיצונית (כהונתה הסתיימה 15.01.2021 והוחלפה ע"י נורית נחום)
9. רוני מנינגר - דירקטורית חיצונית

 **בשנת 2020 התכנס דירקטוריון החברה לתשע ישיבות, שיעור ההשתתפות הממוצע בהן היה 99%.**

ועדות הדירקטוריון

בדירקטוריון פעלו בשנת 2020 ארבע וועדות, מתוכן שתיים אד-הוק: ועדת ביקורת ותגמול, ועדה לאיתור מנכ"ל וועדה לאיתור דח"צ. הוועדות התכנסו במצטבר ל-14 ישיבות נוספות (שש ישיבות בוועדת הביקורת, חמש ישיבות בוועדת איתור מנכ"ל ושלוש ישיבות בוועדה לאיתור דח"צ), ובשיעור השתתפות ממוצע של 98%.

שינויים בהנהלת החברה

ב-31.12.2020 הסתיימה כהונתו של מר אבי זלצמן, מנכ"ל כפרית תעשיות (1993) בע"מ, ובמקומו מונה מר דניאל זינגר.



ניהול סיכונים

ניהול הסיכונים בכפרית מחולק למספר תחומים, ובהם סיכונים ביטחוניים וביטחוניים וכן סיכונים עסקיים ופיננסים. לצורך התמודדות עם כל אלו, מוטמעת תפיסת הזהירות המונעת בפרקטיקות הניהול השוטפות של הארגון.

כך לדוגמה, אנחנו מאשרים ספק ו/או חומר רק לאחר שהובהר כי הוא עומד בתקנים הנדרשים; מנהלים סיכוני בטיחות בעבודה ואיכות סביבה על בסיס תכניות מקיפות, המנוהלות ע"י מנהל הבטיחות ואיכות הסביבה, ועוברות תיקוף ואישורים מחמירים. אנחנו נמצאים בקשר שוטף והדוק עם גורמי הביטחון באזורינו, לשם עדכונים שוטפים בכל הנעשה - ומחליטים על שינוי מצבת כוח האדם במקרה הצורך.

בשנת 2018 נערך סקר סיכונים מקיף בחברה, ובהתאם לו נקבעה תכנית ביקורת פנים לשנים הבאות. אנחנו מנהלים גם תכנית מקיפה לניהול סיכונים בתחום האיכות: אחת לחצי שנה מתקיים סקר ברמת המחלקה בו משתתפים מנהלת האיכות, מנהל/ת המחלקה וחבר/ת הנהלת החברה. בפגישה נסקרים ביצועי האיכות של המחלקה, התקדמות תכנית העבודה, יעדי הביצוע שהוגדרו, ונערך תעדוף מחודש של סיכוני המחלקה בהתאם למתודולוגיות מקובלות.

אתיקה ויושרה

תפיסת האתיקה, הקוד האתי ומניעת ניגוד עניינים

בבסיס הפעילות שלנו עומדים ערכים של הגינות, יושרה ומוסר, תוך ציות קפדני לחוקים, החלטות, נהלים פנימיים וגילוי נאות מלא. כך אנו נוהגים מול לקוחות, ספקים, שותפים עסקיים ובעלי המניות, וכן בהתנהלות הפנימית מול העובדים.

ב-2017 קיבלנו על עצמנו קוד אתי שקבע סטנדרטים ברורים של התנהגות עסקית הגונה ואתית, מניעת ניגוד עניינים, אפליה ועוד. אנחנו פועלים כדי להבטיח שהערכים האלה יהוו יסוד מרכזי בתרבות של החברה.

העובדים והמנהלים כפופים כולם לקוד, ומפורטות בו מכלול הדרכים בהן החברה מצפה מהם לפעול במקרה של דילמה: בהתייעצות עם מנהל/ת ישיר/ה, סמנכ"ל הכספים או מנהלת משאבי האנוש. כמו כן, לרשות העובד/ת קיים ערוץ דיווח ישיר לוועדת הביקורת. הפניה לוועדת הביקורת יכולה להיעשות באופן שמי או אנונימי לבחירת המתלונן/ת.

אנחנו מקיימים מדיניות מוצהרת וכתובה של הגנה על עובדים/ות, שדיווחו על חששות אתיים בהתאם למדיניות. בנוסף, מתוקשר הקוד האתי של החברה לכלל באי ועובדי החברה באמצעות מסכים הממוקמים בכניסה למשרדי החברה, ועל לוחות המודעות ברחבי המפעל.

 **בשנת 2020 לא התקבלו בחברה ו/או טופלו תלונות על הפרת הקוד האתי בנושאים אלו.**

איסור אפליה ומניעת הטרדה

אנחנו דוגלים במתן הזדמנויות שוות, ומחויבים להעסיק את הא/נשים הטובים ביותר, ללא אפליה שמקורה בגזע, דת, מין, צבע, נטייה מינית או מגדר.

הקוד האתי שלנו כולל איסור על אפליה מכל סוג. בפני עובד/ת המבקשים להתלונן על אפליה עומדות כל דרכי ההתקשרות הרלוונטיות להפרת הקוד האתי. הן כוללות: פניה אל המנהל האישי, סמנכ"לית משאבי האנוש או מבקר החברה. מדיניות החברה להגנה על עובדים בפני התנכלות במקרה של הגשת תלונה תקפה גם במקרים אלו.



הטרדה מינית היא תופעה פסולה הפוגעת בכבוד האדם וזכויותיו. על מנת למנוע אותה אנחנו מרעננים אחרת לשנה את נוהל הטיפול בתלונות העוסקות בהטרדה מינית. כל עובד/ת חדש/ה שמגיע/ה לחברה עובר/ת הדרכה בנושא במסגרת האוריינטציה המפעלית ומקבל/ת את התקנון למניעת הטרדה מינית. בהתאם להוראת החוק למניעת הטרדה מינית, התקנון תלוי במיקומים מרכזיים במתקני החברה. נושא מניעת הטרדה מינית מרוכז על ידי הממונה לעניין זה בקבוצה, שעברה את ההכשרות הדרושות והופקדה על הטיפול בפניות בנושא. ככל שמתקבלות תלונות בנושא זה, הן נבדקות באופן יסודי וענייני, וההמלצות נמסרות למנכ"ל החברה לקבלת החלטה ונקיטת אמצעים בהתאם.

בשנת 2020 התקבלה אצל הממונה תלונה אחת. הנהלת כפרית העניקה למתלוננת ליווי מקצועי ואישי, בין היתר ע"י גורם ייעוץ מקצועי חיצוני, וביררה את התלונה לעמקה.



שרשרת האספקה

אנחנו מתקשרים עם עשרות ספקים ברחבי הארץ והעולם, ביחסים המבוססים על אמון הדדי, שיתופי פעולה ארוכי טווח, הפריה הדדית ושיתוף בידע. מחלקת הרכש שלנו אמונה על ההתקשרות עם הספקים ומבטיחה תמורה לחברה בהיבטים של שירות, איכות, פונקציונאליות ועלות. מדיניות זו באה לידי ביטוי בהצבת דרישות לספקים בנוגע לעמידה באיכות ומפרטים טכניים שונים, ובכללם עמידה בתקנות REACH של האיחוד האירופי. התקנות אומצו על מנת לשפר את ההגנה על בריאות האדם והסביבה מפני הסיכונים שעלולים להיווצר מכימיקלים, ונחשבות למחמירות בעולם.

עוד אחראית מחלקת הרכש על קיומם של נהלים סדורים הנוגעים להתקשרויות, הזמנת סחורות, תשלום לספקים, קליטת טובין, תהליכי עבודה ותקשורת שוטפת בין עובדי החברה והספקים, תוך תיעוד מקיף וזמין למעקב ובקרה.

הערכת ספקים

מערכות הניהול שלנו מאפשרות מעקב אחר חומרי הגלם לאורך כל תהליכי הייצור בחברה – משלב קבלתם ועד לייצור, ובמקרה של בעיה יודעת לאתר את הספק ולעדכן אותו. הערכת הספקים מתבצעת אחת לרבעון.

מתוך רצון לרתום את השותפים שלנו לתהליך שיפור מתמיד, התחלנו באפיון ובניית פלטפורמת תקשורת דיגיטלית, שתעניק לספקים מידע על אודות פרמטרים תפעוליים שונים, וכן במהלך של הגברת השקיפות וחיזוק הדיאלוג עם ספקים נבחרים, בין היתר על-ידי חשיפתם לדירוג שניתן להם ועידודם לשפר את ביצועיהם.

כפרית ישראל שמה לה למטרה להטמיע, החל משנת 2022, יעדי קיימות בשרשרת האספקה בבחירת מקורות וספקים.



המשכיות עסקית בתקופת הקורונה

נגיף הקורונה (COVID-19), שהתגלה לראשונה בסין בסוף שנת 2019, התפשט בהמשך למדינות רבות נוספות בעולם, ביניהן ישראל, גרמניה, קנדה וארה"ב בהן פועלת כפרית. מדינות רבות בעולם הטילו מגבלות רבות על האזרחים והעסקים שגרמו להאטה משמעותית בכלכלה העולמית ולמשבר שתוצאותיו הסופיות טרם התבררו עד תומן.

מיום שהחל המשבר והוטלו מגבלות - תחילה בסין ואח"כ בישראל, אירופה ואמריקה - עוקבת ההנהלה בקפדנות אחר הפעילות בכל אחד מאתרי הייצור בעולם, ומנהלת את החברה בכפוף לשלוש מטרות: שמירה על בטיחות ובריאות העובדים, שמירה על המשך הפעילות ובמיוחד מערכי הייצור ועמידה בתכנית העבודה. "פורום קורונה" בראשות היו"ר, מתכנס בהתאם לצורך, מקבל דיווחים מפורטים על מצב החברות ושוקל את תגובת החברה.

כל אחת מהחברות שלנו בישראל ובעולם מוגדרת (ע"פ החוק המקומי) כמפעל חיוני, כך שלמרות הגבלות ואיסורים שהוטלו במדינות שונות, כל אתרי הייצור עבדו ועודם עובדים לאורך כל התקופה. בחלק מאתרי הייצור היו וישנם, לפרקי זמן שונים, מספר קטן של עובדים שחלו או שנאלצו לשהות בבידוד, אולם לא היה בכך כדי לפגוע באופן מהותי בפעילות הייצור השוטפת. בחלק מהמפעלים ננקטה מדיניות עבודה מהבית לסירוגין של עובדי המשרדים, אולם לא הוצאו עובדים/ות לחל"ת.

בישראל נערכנו לעמוד במגבלות התו הסגול בהקשר של הזנת העובדים, מתן אפשרות לבעלי/ות תפקידים מנהלתיים לעבוד ממיקום מרוחק - או להמשיך עבודתם ממיקום שונה במפעל - וכן בהעמדת מחלקת משאבי האנוש של החברה לרשות עובדים שנזקקו לסיוע מיוחד בתקופה זו. על מנת לעודד חזרה מהירה לשגרת עבודה ולהבטיח את בריאות העובדים, אנחנו מעניקים שי מיוחד לעובדים המתחסנים ע"פ הנחיות משרד הבריאות וקופות החולים.

אנחנו עוקבים מקרוב אחר ספקי חומרי הגלם ויכולתם לספק במועד את הנדרש לטובת הייצור השוטף. במקרים מסוימים ובחלק מהמפעלים נקטנו, מטעמי זהירות, צעדים של הגדלת המלאי בחומרי גלם חיוניים. בכל המקרים בהם נמצא כי הספקים עלולים להתקשות לספק במועד, אותרו ספקים חלופיים.

כפרית משרתת לקוחות רבים בישראל ובעולם, העוסקים במגוון רחב של תחומי פעילות כגון חקלאות, תשתיות, אריזות לתעשיית המזון ומוצרי צריכה, שהמגפה השפיעה עליהם באופן שונה. בעוד אצל חלק מהלקוחות ניכרה האטה בפעילות וירידה בביקושים למוצרים שלנו, לקוחות אחרים חוו עליה בביקושים והגדלת נפח הפעילות.

מספר מזערי של לקוחות פנו בבקשה להגדלת האשראי הניתן להם ע"י כפרית, וישנו גם מספר זניח של לקוחות המתקשים לשלם את חובם. ככלל, בתקופת הדיווח וגם בתקופה שלאחריה לא ניכרת האטה בביקוש למוצריו ולא השפעה מהותית על מצב החברה.

נכון למועד פרסום הדוח טרם הסתיימה המגיפה, ולכן גם אין וודאות באשר להשלכות הסופיות של המשבר הכלכלי ורמת הפגיעה הצפויה בלקוחותיה של החברה, בספקיה, בשותפיה העסקיים ובעובדיה.



ניהול האחריות התאגידית בכפרית

הטיפול בנושאי האחריות התאגידית השונים מופקד בידי הנהלת החברה ומנהלים/ות בחברה, על-פי תחום עיסוקם/ן. אלו בתורם מדווחים למנכ"ל החברה ולדירקטוריון במסגרת הניהול השוטף של החברה ועל-פי נהליה.

יזמות חיצונית, אמונות ועקרונות בתחום האחריות התאגידית

יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא (SDGs) הם 17 יעדים המיושמים על ידי האו"ם כבסיס למיגור העוני והרעב, לשמירה על איכות הסביבה ולשיפור מצבה של אוכלוסיית העולם. חברת כפרית תעשיות (1993) בע"מ בחרה לאמץ חלק מיעדים מרכזיים אלו כחלק ממחויבותה לעקרונות האחריות התאגידית, ובוחנת את פעילותה ביחס לתרומתה להשגת היעדים המרכזיים הבאים:



זיהוי ודיאלוג עם מחזיקי העניין

זיהוי ותקשור עם מחזיקי העניין המרכזיים של כפרית נעשה כחלק אינטגרלי ממהלך העסקים של החברה, ותוקף לקראת דוח זה מול הנהלת החברה:

משקיעים	עובדים	קהילה וארגונים חברתיים	רשויות ממשלתיות	ספקים	לקוחות
אתר משקיעים, שיחות שוטפות, עדכונים באמצעות אתרי הבורסה ודיווחי החברה עפ"י חוק	סקרי עובדים, מדיניות 'דלת פתוחה'	סיוע לארגונים ועמותות	דיאלוג שוטף, באמצעות איגודי התעשייה	סקרי ספקים, דיאלוג שוטף	סקרי לקוחות, ביקורי לקוחות באתרי החברה ופגישות בכנסים מקצועיים

אודות הדוח

זהו דוח האחריות התאגידית (ESG) הראשון של חברת כפרית תעשיות (1993) בע"מ, והוא מתמקד בביצועי שנת 2020. הדוח נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-Global Reporting Initiative (GRI), בהתאם לתקן SRS, In accordance – Core, ללא אשרור חיצוני.

הנתונים הכמותיים המוצגים במסגרת הדוח מתייחסים לפעילות חברת כפרית תעשיות (1993) בישראל, למעט הנתונים הכספיים המדווחים בדוחות המאוחדים של החברה, ומקטעים המתייחסים למדיניות הקבוצה כולה (ובכללה כפרית ישראל). הנתונים נאספו באמצעות ראיונות עם מחזיקי העניין השונים, וכן מניתוח דוחות ומסמכים נוספים של החברה.

קבוצת כפרית מבקשת להודות לתכנית Impact Nation במשרד לנושאים אסטרטגיים במימונו מתפרסם דוח זה.

הדוח נכתב בסיוע חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת Grant Thornton פאהן קנה, מחזיקת עניין ארגונית ב-GRI.



לפניות בוגע לדוח ניתן לפנות אל הנהלת חברת כפרית: info@kafrit.co.il
 מר עברי ורבין, Goodvision - יועצים לאחריות תאגידית: lvri.verbin@goodvision.co.il



נתוני GRI כפרית ישראל

טבלה 1 - ותק העובדים והעובדות בכפרית 2019-2020

אינדיקטור GRI	2020			2019			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
405-1	49	46	3	31	25	6	0-2 שנים
	40	29	11	42	31	11	3-5 שנים
	26	18	8	25	17	8	6-10 שנים
	20	15	5	22	16	6	11-15 שנים
	11	8	3	11	8	3	16-20 שנים
	27	20	7	26	20	6	21-30 שנים
	8	6	2	8	5	3	31-40 שנים
	0	0	0	0	0	0	+40 שנים

טבלה 2 - חופשת הורות ושימור עובדים/ות 2019-2020

אינדיקטור GRI SRS	2020		2019		
	נשים	גברים	נשים	גברים	
401-3	3	8	4	9	המספר הכולל של עובדים שהיו זכאים לחופשת הורות (לידה), לפי מין
	3	1	4	0	מספר העובדים הכולל שלקחו חופשת הורים, לפי מין
	3	1	2	0	המספר הכולל של עובדים שחזרו לעבוד בתקופת הדיווח לאחר ההורה החופשה הסתיימה, לפי מין
	3	1	2	0	המספר הכולל של עובדים שחזרו לעבוד לאחר סיום חופשת ההורים ונשאר
	3	1	2	0	מועסקים 12 חודשים לאחר חזרתם לעבודה, לפי מין
	100%	100%	50%	100%	שיעורי חזרה לעבודה ושימור עובדים שעברו חופשת הורים, לפי מין



טבלה 3 – הדרכות והכשרות 2019-2020

אינדיקטור GRI SRS	2020					2019				
	סה"כ	עובדים		מנהלים		סה"כ	עובדים		מנהלים	
		נשים	גברים	נשים	גברים		נשים	גברים	נשים	גברים
404-1	1,944	150	71	1263	460	2,277	361	1377	99	440

טבלה 4 – עובדים ועובדות לפי מגדר ודרג 2019-2020

אינדיקטור GRI SRS	2020			2019			
	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
102-7 102-8 405-1	7	3	4	7	2	5	הנהלה בכירה
	9	2	7	11	3	8	מנהלים/ות (דרגי ביניים)
	138	35	103	136	35	101	עובדים
	154	40	114	154	40	114	עובדים קבועים
	2		2	2		2	עובדים זמניים
	156	40	114	156	40	116	סה"כ

טבלה 5 – מספר ואחוז העובדים/עובדות תחת הסכמים קיבוציים 2019-2020

אינדיקטור GRI	2020			2019			
	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
102-41	102	14	88	98	11	87	מספר העובדים/ות בהסכמים קיבוציים
	64.6%	35.9%	73.9%	62.4%	27.5%	74.4%	אחוז מכלל העובדים/ות

**טבלה 6 – התפלגות העובדים/ות במשרה מלאה וחלקית 2019-2020**

אינדיקטור GRI	2020			2019			אופי העסקה
	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
102-8	154	38	116	152	38	114	מספר עובדים במשרה מלאה
	97.5%	97.4%	97.5%	96.8%	95.0%	97.4%	אחוז עובדים במשרה מלאה
	4	1	3	5	2	3	מספר עובדים במשרה חלקית
	2.5%	2.6%	2.5%	3.2%	5.0%	2.6%	אחוז עובדים במשרה חלקית
	--	--	--	--	---	--	מספר עובדים חיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	אחוז עובדים חיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	1	--	1	--	--	--	מספר עובדים חיצוניים שנקלטו כעובדי החברה

טבלה 7 – התפלגות גילאי העובדים/ות 2019-2020

אינדיקטור SRS	2020			2019			גיל עובדים ומנהלים
		נשים	גברים	גיל ממוצע	נשים	גברים	
405-1		3	19		1	28	עד 30
		19	66		24	61	30-50
		17	34		15	28	מעל 50
		39	119		40	117	סה"כ



טבלה 8 – שימור ותחלופת עובדים 2019-2020

מגדר	קבוצת גיל	2019			2020			אינדיקטור GRI SRS
		נקלטו	סיימו	שיעור	נקלטו	סיימו	שיעור	
		לעבודה	העסקה	תחלופה ממוצע	לעבודה	העסקה	תחלופה ממוצע	
נשים	עד 30 (כולל)	15	15	17.1%	15	13	17.8%	401-1
		8	6		15	13		
		0	6		2	2		
		23	27		32	28		
	31-50 (כולל)	1	0	2%	0	1	4.4%	
		2	3		0	3		
		1	0		1	3		
		4	3		1	7		
	מעל 51	16	15	19.1%	15	14	22.2%	
		10	9		15	16		
		1	6		3	5		
	סה"כ		27	30	19.1%	33	35	

טבלה 9 – נתוני בטיחות

2020	2019	2018	נתוני בטיחות כלליים בכפרית ישראל
58	56	130	מספר ימי המחלה בארגון
4	2	3	מספר תאונות/פציעות העבודה שדרשו ימי העדרות לעובד/ת
0	0	0	מספר המקרים בהם נקבעה לעובד.ת מחלת מקצוע
0	0	0	מספר מקרי מוות



אינדקס מדדי GRI מדווחים

מדדים כלליים

פרק	נושא	Core/ Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד
102	פרופיל הארגון	Core	102-1	שם הארגון	10
		Core	102-2	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים העיקריים	10
		Core	102-3	המיקום של מטה הארגון	10
		Core	102-4	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדוח	10
		Core	102-5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	10
		Core	102-6	השווקים אותם משרת הארגון (איזור גאוגרפי בו מוצעים המוצרים/שירותים; סקטורים; סוגי לקוחות)	13
		Core	102-7	גודל ומידע על הארגון	10-13
		Core	102-8	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	10
		Core	102-9	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	44
		Core	102-10	שינויים משמעותיים בארגון ובשרשרת האספקה	44
		Core	102-11	יישום עקרון הזהירות המונעת על ידי הארגון	41
		Core	102-12	יזמות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום האחריות התאגידית שאותם אימץ הארגון	
		Core	102-13	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	10



פרק	נושא	Core/ Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד
102	אסטרטגיה	Core	102-14	הצהרה מטעם מקבל ההחלטות הבכיר בארגון (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו	4-6
		Comp	102-15	השפעות משמעותיות בתחום האחריות התאגידית, והסיכונים והזדמנויות הקשורים להשפעות אלו	17-22
	אתיקה ויושרה	Core	102-16	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	42
		Comp	102-17	תיאור המנגנונים החיצוניים והפנימיים עבור הארגון להתייעצות ולדיווח בנוגע להתנהגות אתית וחוקית ויושרה עסקית	42
	ממשל תאגידי	Core	102-18	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון; התייחסות לוועדות האחראיות על קבלת החלטות בנושאי האחריות התאגידית	40
		Core	102-19	תהליך להאצלת סמכויות בנושאי אחריות תאגידית, מההנהלה הבכירה ביותר לגורמי מטה בכירים או עובדים אחרים	
		Core	102-20	גורם בכיר האחראי על נושא האחריות התאגידית, והאם מדווח ישירות להנהלה הבכירה ביותר	
		Core	102-21	תהליכים להתייעצות עם מחזיקי עניין בנושאי אחריות תאגידית	
		Core	102-22	תיאור הרכב הדירקטוריון וועדותיו	40
		Core	102-23	האם יו"ר הדירקטוריון מכהן גם בתפקיד ביצועי בארגון	לא
		Core	102-24	תיאור תהליך המינוי לדירקטוריון ולוועדותיו	40



פרק	נושא	Core/ Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד
102	ממשל תאגידי	Core	102-25	מניעת ניגוד עניינים	42
		Core	102-26	תפקיד הדירקטוריון והנהלת הארגון בקביעת המטרות, הערכים והאסטרטגיה הארגונית	40
		Core	102-27	תיאור האמצעים לפיתוח וקידום הידע של הדירקטוריון בנושאי אחריות תאגידית	NA
		Core	102-28	תיאור התהליכים להערכת ביצועי הדירקטוריון	NA
		Core	102-29	תפקיד הדירקטוריון בזיהוי ובניהול של נושאי אחריות תאגידית	40
		Core	102-30	תפקיד הדירקטוריון בבחינת האפקטיביות של תהליך ניהול סיכונים בתחום האחריות התאגידית בארגון	
		Core	102-31	תדירות הבחינה של נושאי אחריות תאגידית בארגון ע"י הדירקטוריון	
		Core	102-32	הגורם הבכיר המאשר את דוח האחריות התאגידית והאחראי לוודא שכל הנושאים המהותיים מדווחים	
		Core	102-33	תהליכים לתקשור נושאים קריטיים והבאתם בפני הדירקטוריון	NA
		Core	102-34	מספר הנושאים הקריטיים שהובאו בפני הדירקטוריון ותיאורם; תיאור המנגנונים לטפל ולפתור נושאים קריטיים	NA
		Core	102-35	תיאור מדיניות התגמול של הדירקטוריון וההנהלה הבכירה	NA
		Core	102-36	תיאור תהליך קביעת התגמול	NA
		Core	102-37	מעורבות מחזיקי עניין בתהליך התגמול	NA
		Core	102-38	היחס בין השכר השנתי של בעל השכר הגבוה ביותר ובין השכר השנתי החציוני	NA



פרק	נושא	Core/ Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד
102	ממשל תאגידי	Core	102-39	היחס בין אחוז העלאה בשכר השנתי לבעל השכר הגבוה ביותר ובין אחוז חציוני של העלאה בשכר השנתי לכלל העובדים	NA
	דיאלוג עם מחזיקי עניין	Core	102-40	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	NA
		Core	102-41	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	עמ'
		Core	102-42	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עמם נערך דיאלוג	עמ'
		Core	102-43	תיאור גישת הארגון ביחס לדיאלוג עם מחזיקי העניין שלו, לרבות תדירות הדיאלוג עם כל סוג וקבוצת מחזיקי עניין, וכן האם נערך דיאלוג ספציפי במסגרת הכנת הדוח	NA
		Core	102-44	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	עמ'; עמ'; עמ'; עמ'
פרקטיקת הדיווח		Core	102-45	פירוט רשימת הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדוח מכסה את כולן	10
		Core	102-46	תהליך הגדרת תכולת הדוח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	
		Core	102-47	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדוח	
		Core	102-48	השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	עמ'
		Core	102-49	שינויים מהותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	עמ'



פרק	נושא	Core/ Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד
102	פרקטיקת הדיווח	Core	102-50	התקופה המדווחת	47
		Core	102-51	מועד פרסום הדוח האחרון	47
		Core	102-52	תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)	47
		Core	102-53	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדוח או תכניו	47
		Core	102-54	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם GRI Standards-7	47
		Core	102-55	אינדקס - GRI Content index	52
		Core	102-56	מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדוח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין הארגון לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות	47

מדדים ספציפיים

פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
103	גישה ניהולית (יש לדווח עבור כל נושא מהותי)	103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו		
		103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה		
		103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה		



פרק		הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
מדדים כלכליים (200) מדדים כלכליים (200)	201	ביצועים כלכליים	201-1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	13	
			201-2	ההשלכות הפיננסיות והזדמנויות וסיכונים אחרים לפעילויות הארגון כתוצאה משינוי האקלים		
			201-3	התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה או תגמול לעובדים ופנסיה		
			201-4	התמיכה, המענקים ו/או הסיוע הממשלתי שקיבל הארגון בתקופה המדווחת		
	202	נוכחות בשוק	202-1	הטווח של רמת השכר ההתחלתית בארגון בהשוואה לשכר המינימום בחלוקה לפי מגדר ואזורי פעילות		
			202-2	שיעור המנהלים הבכירים המועסקים מקהילות מקומיות באזורי פעילות משמעותיים		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
203	השפעות כלכליות עקיפות	203-1	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בעין" (במוצרים) או פרו בונו (בשירותים)		
		203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות של הארגון		
204	פרקטיקות רכש	204-1	יחס ההוצאות בפועל במסגרת רכש מספקים מקומיים באזורי פעילות משמעותיים		
205	מניעת שחיתות	205-1	יחידות הארגון בהן נערכה בדיקה לאיתור סיכונים הנוגעים לשחיתות והסיכונים המשמעותיים שזוהו בבדיקה		
		205-2	תקשור, הדרכה ווהכשרה בנושא מדיניות הארגון ונוהלים למניעת שחיתות	42	
		205-3	אירועי שחיתות בתקופה המדווחת ופעולות שננקטו		
206	התנהגות לא תחרותית	206-1	הצעדים המשפטיים שננקטו כנגד הארגון בגין התנהגות לא תחרותית והפרת דיני הגבלים עסקיים		



פרק		הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
מדדים סביבתיים (300)	301	חומרים	301-1	משקל או נפח החומרים בהם הארגון משתמש		
			301-2	אחוז החומרים הממוחזרים בהם נעשה שימוש כחומרי גלם		
			301-3	מוצרים ואריזות שהוחזרו לצרכי שימוש חוזר, מיחזור וכד'		
	302	אנרגיה	302-1	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	33	
			302-2	סך צריכת האנרגיה מחוץ לארגון	33	
			302-3	אינטנסיביות צריכת האנרגיה	33	
			302-4	הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון	34	
			302-5	צמצום הדרישות האנרגטיות של המוצרים והשירותים שהארגון מספק	34	
	303	מים	303-1	צריכת המים הכוללת לפי מקור	34	
			303-2	מקורות המים שהושפעו באופן משמעותי מצריכת המים של הארגון		
			303-3	מחזור ושימוש חוזר במים		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
304	מגוון ביולוגי	304-1	אתרי פעילות בבעלות הארגון, בחכירה שלו, בניהולו או נתונים לשליטתו, שהינם בשטחים מוגנים או בשטחים עשירים במגוון ביולוגי		
		304-2	השפעות משמעותיות של פעולות, מוצרים ושירותים של הארגון על המגוון הביולוגי		
		304-3	בתי גידול שעליהם מגן או שאותם שיקם הארגון		
304	מגוון ביולוגי	304-5	מספר המינים הביולוגיים הנמצאים ברשימה האדומה של ארגון IUCN וברשימות לאומיות של מינים אותם לשמר, ואשר להם בתי גידול בשטחים המושפעים מפעילות החברה		מדדים סביבתיים (300)



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
305	פליטות	305-1	פליטות ישירות של גזי חממה	35	
		305-2	פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה	35	
		305-3	פליטות עקיפות אחרות של גזי חממה	35	
		305-4	עצימות פליטת גזי חממה על ידי הארגון	35	
		305-5	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	35	
		305-6	פליטה של ODS		
		305-7	SOx NOx ופליטות משמעותיות אחרות לאוויר		
306	פסולת ושפכים	306-1	שפכים לפי איכות ויעד סילוק		
		306-2	סך הפסולת לפי סוג ואופן סילוק	36	
		306-3	מספר ונפח של דליפות משמעותיות בתקופת הדיווח		
		306-4	שינוע פסולת מסוכנת - המשקל הכולל של פסולת מסוכנת משונעת, מיובאת ומיוצאת, ואחוז הפסולת הגולמית המשונעת אל מחוץ למדינה בה פועל הארגון.		
		306-5	גופי מים המושפעים מהזרמות ו/או מי נגר		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
307	ציות לרגולציה סביבתית	307-1	קנסות וסנקציות משמעותיים שהוטלו על הארגון בגין אי ציות לרגולציה סביבתית	32	
308	הערכת ספקים בפן הסביבתי	308-1	אחוז ספקים חדשים שנבחרו בהתאם לקריטריונים סביבתיים ("Screening")		מדדים סביבתיים (300)
		308-2	השפעות סביבתיות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) בשרשרת האספקה ופעולות שננקטו		
401	העסקה	401-1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	25	מדדים חברתיים (400)
		401-2	ההטבות שמקבלים עובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית		
		401-3	שיעור חזרה לעבודה ושימור עובדים/ות לאחר חזרה מחופשת לידה	48	
402	יחסי עובדים-הנהלה	402-1	תקופות ההודעה מראש המינימלית בעת שינויים ארגוניים		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
403	בטיחות וגהות בעבודה	403-1	אחוז העובדים המיוצגים בוועדות בטיחות ובריאות תעסוקתית משותפות להנהלה ולעובדים		
		403-2	שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה	51	
		403-3	עובדים החשופים במידת סיכון גבוהה למחלות תעסוקתיות		
		403-4	נושאי בטיחות וגהות הנכללים בהסכמים עם ארגוני עובדים		
404	הכשרה ופיתוח	404-1	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	27	
		404-2	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	27	
		404-3	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	27	
405	גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות	405-1	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל והיבטי גיוון אחרים)	24	מדדים חברתיים (400)
		405-2	היחס בין שכר הבסיס של נשים וגברים בכל דרג באתרי פעילות משמעותיים	24	



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
406	איסור הפליה	406-1	מקרי אפליה והפעולות שננקטו		
407	חופש התארגנות ומו"מ קיבוצי	407-1	פעילויות וספקים של הארגון לגביהם יש סיכון לפגיעה בזכות התאגדות ומו"מ קיבוצי, ופעולות שננקטו להגנה על זכויות אלה		
408	העסקת ילדים	408-1	פעילויות וספקים של הארגון לגביהם יש סיכון להעסקת ילדים וסיכון לעובדים צעירים החשופים לעבודה מסוכנת, ופעולות שננקטו למניעת סיכונים אלו		
409	העסקה כפויה	409-1	פעילויות וספקים של הארגון לגביהם יש סיכון להעסקה כפויה, ופעולות שננקטו למניעת סיכון זה		
410	פרקטיקות אבטחה	410-1	שיעור עובדי האבטחה שעברו הדרכות בנושא זכויות אדם ונוהלי הארגון הרלבנטיים בנושא זה		
411	זכויות ילידים	411-1	מספר התקריות של הפרת זכויות של קהילות מקומיות במהלך תקופת הדיווח, הסטטוס שלהן והפעולות שננקטו בעקבותיהן		



פרק		הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
מדדים חברתיים (400)	412	הערכה בתחום זכויות אדם	412-1	מספר ושיעור הפעילויות של הארגון הכפופות לביקורת בנושא זכויות אדם או הערכת ההשפעה של הפעילויות על זכויות אדם, לפי מדינת פעילות		
			412-2	סך שעות ההדרכה בתקופת הדיווח שהוקדשו למדיניות או נוהלים של הארגון בנושא זכויות אדם והרלוונטיות שלהן לפעילויות הארגון, ואחוז העובדים שעברו הדרכות לגבי מדיניות הארגון ונוהלים אלו בנושא זה		
			412-3	מספר ואחוז ההסכמים והחוזים להשקעות משמעותיות הכוללים סעיפים העוסקים בזכויות אדם או שעברו בדיקה בנוגע לזכויות אדם ("Screening")		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
413	קהילות מקומיות	413-1	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות		
		413-2	פעולות בעלות השפעות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) על קהילות מקומיות		
414	הערכת ספקים בפן החברתי	414-1	אחוז ספקים חדשים שנבחרו בהתאם לקריטריונים חברתיים ("Screening")		
		414-2	השפעות חברתיות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) בשרשרת האספקה ופעולות שננקטו		
415	תרומות ותמיכות פוליטיות	415-1	סך תרומות ותמיכות פוליטיות בכסף או בשווה כסף שהועברו במישרין או בעקיפין על ידי הארגון והגורם שקיבל תרומות ותמיכות אלו		



פרק		הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
מדדים חברתיים (400)	416	בריאות ובטיחות הלקוח	416-1	אחוז קטגוריות המשמעותיות של מוצרים ושירותים שמספק הארגון בהן ההשפעות על בריאות ובטיחות הלקוחות מוערכות לשם שיפור		
			416-2	מספר המקרים בתקופת הדיווח של אי עמידה ברגולציה מחייבת ו/או קודים וולונטריים העוסקים בהשפעות שיש למוצרים ולשירותים שמספק הארגון על הבריאות והבטיחות של הלקוחות		
	417	שיווק וסימון מוצרים ושירותים	417-1	סוג המידע שנדרש לספק בהתאם לנוהלי הארגון בנוגע למוצרים ושירותים שהארגון מספק, ואחוז קטגוריות משמעותיות של מוצרים ושירותים הכפופות לדרישות אלה	44	
			417-2	מספר המקרים בתקופת הדיווח של אי עמידה ברגולציה מחייבת ו/או קודים וולונטריים העוסקים במידע וסימון מוצרים ושירותים		
			417-3	מספר המקרים בתקופת הדיווח של אי עמידה ברגולציה מחייבת ו/או קודים וולונטריים העוסקים בתקשורת שיווקית		



פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
418	פרטיות לקוחות	418-1	מספר התלונות שנמצאו מוצדקות בדבר הפרת פרטיות הלקוח ובדבר אובדן של נתוני לקוחות		
419	ציות לרגולציה בתחום החברתי והכלכלי	419-1	קנסות וסנקציות משמעותיים שהוטלו על הארגון בגין אי ציות לרגולציה חברתית וכלכלית		



Kafrit