

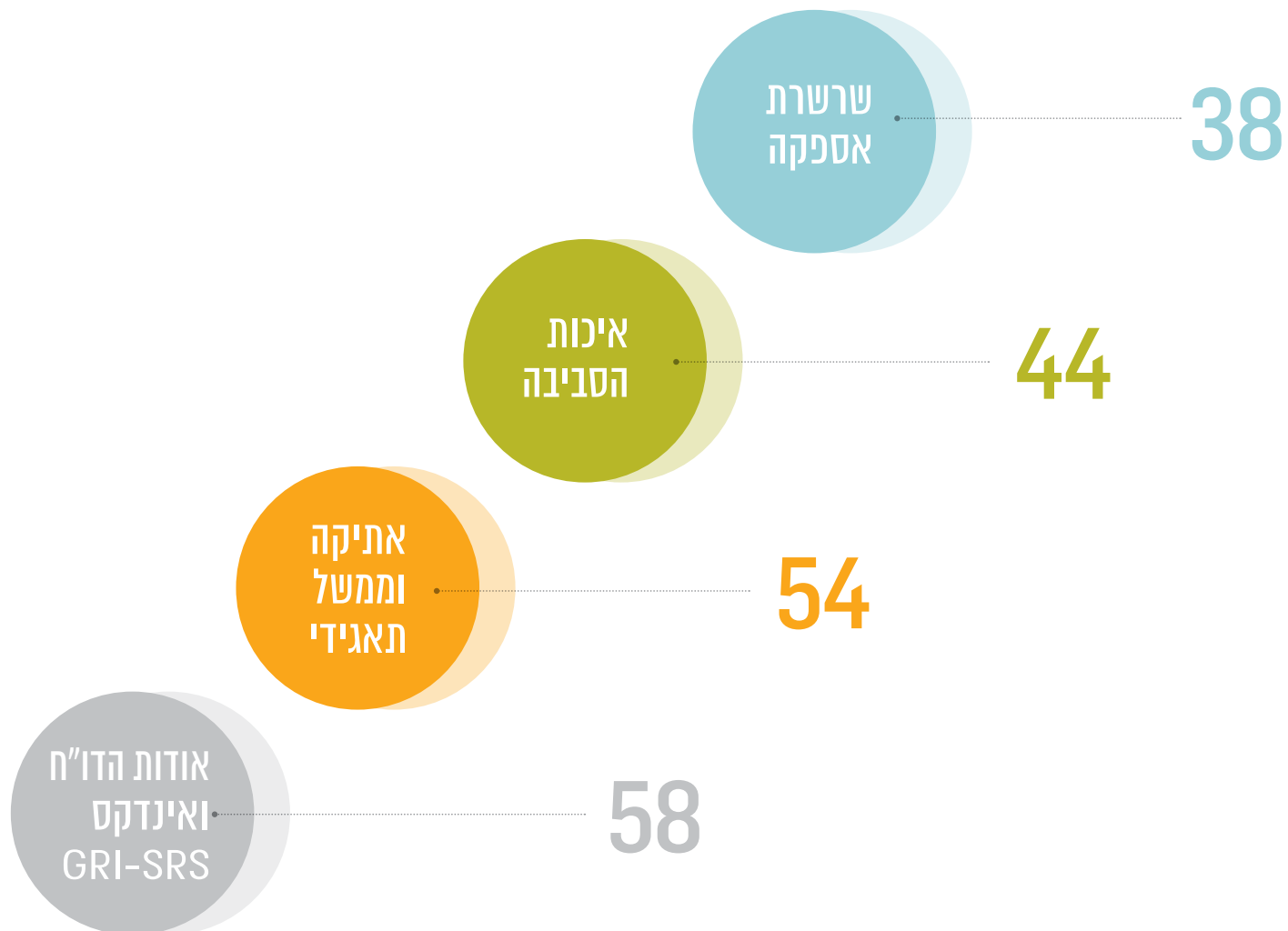


דוח אחריות תאגידית 2018-2019



דוח אחריות תאגידית 2018-2019

תוכן עניינים





קוראים וקוראות נכבדים,

סנו - החברה המובילה בישראל בתחום מוצרי הצריכה שאינם מזון, גאה להציג את דו"ח האחריות התאגידית השני שלה לעיון הציבור. מר ברונו לנדסברג ז"ל, אשר ייסד את תשלובת סנו בשנת 1965 קבע מספר עקרונות המלווים אותנו עד היום: להביא לציבור הצרכנים בישראל פתרונות חדשניים לאתגרים בתחומי תחזוקת הבית והסביבה, לספק מוצרים ברמה הגבוהה ביותר מבלי לחסוך בחומרי הגלם הדרושים להשגת יעילות מרבית ולהפחית ככל האפשר את ההשפעה הסביבתית

בברכה,

אלכס לנדסברג

של מוצרינו. כך למשל, היינו בין החברות הראשונות בעולם שהפסיקו את השימוש בגז הפריאון, הפוגע בשכבת האוזון, כעשור לפני שהדבר הפך לחוק. מאז ועד היום סנו ממשיכה לתרום לקהילה ולחברה בישראל בתחומים שונים, לטפח את ציבור העובדים והמנהלים ולהתנהל כמשפחה גדולה, אתגר משמעותי בתשלובת אשר מונה כיום כ-1,600 אישה ואיש. ערכים ועקרונות נוספים המלווים את סנו לאורך השנים הם שמירה על הרמוניה, דיאלוג פתוח וכבוד הדדי בין כלל העובדים וההתייחסות שוויונית לכל המגזרים.

על אף שעולם העבודה השתנה והיציבות התעסוקתית פחות מאפיינת אותו מבעבר, אנו גאים בכך שעובדינו נשארים לעבוד בארגון שנים רבות. במקביל, אנו מעודדים ומסייעים לעובדינו לתרום מזמנם למגוון פעילויות לטובת הקהילה ונפעל כדי לקדם זאת ביתר שאת גם בשנים הבאות.

נמשיך להתנהל על-פי הערכים המנחים את החברה מיום הקמתה, נתנהל בשקיפות ונמשיך להציב יעדים חדשים ושאפתניים לעתיד.

קוראות וקוראים יקרים,



אנו שמחים וגאים להציג את דו"ח האחריות התאגידית השני שלנו, ולשתף אתכם בהתקדמות שהשגנו בשנתיים האחרונות בניהול מגוון תחומי האחריות התאגידית, באתגרים העומדים בפנינו וביעדים שהצבנו לעצמנו. נאמנים לדרך ולחזון מייסדי החברה, אנו ממשיכים לפתח את הקבוצה בהתבסס על ערכי המשפחה, כבוד לאדם העובד, שותפות אמת עם ספקינו, נאמנות ודאגה ללקוחותינו ולצרכים המגוונים שלהם. הנהלת סנו ועובדיה גאים להיות חלק מתעשייה ישראלית חזקה, המתחרה בהצלחה מול חברות ענק בינלאומיות ולהעניק פתרונות איכותיים ויעילים לטיפול המרחב הביתי והאישי.

נחיצותה של התעשייה הישראלית וחשיבותה הלאומית ניכרו ביתר שאת בתקופה המאתגרת שעברה עלינו בחודשים הראשונים של שנת 2020, עם פרוץ מגפת הקורונה. במהלך התקופה עמדו לנגד עינינו שלוש משימות: להמשיך להוות עוגן של יציבות תעסוקתית עבור עובדינו, להגן על בריאותם, וכן לעמוד באתגר אספקת הביקוש לחומרי חיטוי וסניטציה בקנה מידה שלא ידענו בעבר. על אף שדו"ח זה עוסק בראש ובראשונה בביצועי האחריות התאגידית שלנו בשנתיים הקודמות, ראינו לנכון לשתף אתכם גם באופן בו פעלנו בעת משבר הקורונה ועל כך נרחיב בהמשך דו"ח זה. בעידן של תהפוכות וריבוי אפשרויות בחירה, אמון הצרכנים במוצרי סנו מעודד אותנו להמשיך ולהתמקד במטרתנו: לשפר את איכות החיים של הצרכנים הישראליים, תוך שמירה על איכות הסביבה.

סנו היא חברה משפחתית ורב-תרבותית ועובדי החברה בראש ובראשונה, הם המאפשרים לה להמשיך ולהוביל בתחומה. הגיוון הקיים בקרב העובדים יוצר סביבת עבודה דינמית, יצירתית וחדשנית, ומעניק לנו את היכולת לצמוח יחד ולכבוש שיאים אישיים, מקצועיים וחברתיים.

לתפישתנו, עובדינו ומנהלינו הם שותפים אמיתיים להצלחה ולכן אנו מקפידים על יצירה וחיזוק של קשרים בינאישיים ישירים ומכבדים. אנו מאמינים כי נמשיך ונצליח בזכות שמירה על שילוב נכון בין תחושת המשפחתיות המלווה את קבוצת סנו, לבין השקעה נוספת בפיתוח מוצרים חדשים, טכנולוגיות חדשות וקיום דיאלוג מתמיד עם הצרכנים וכלל מחזיקי העניין שלנו.

בנימה אישית, אני מבקש להודות לכל אלה שעוסקים במלאכה בסנו מדי יום וכן למי שסייעו באיסוף המידע לדו"ח, לניתוחו ולכתיבתו ומזמין אתכם, מחזיקי העניין שלנו, לפנות אלינו בכל נושא או שאלה הנוגעים לדו"ח זה.

להמשך שיתוף פעולה פורה,

יובל לנדסברג,
מנכ"ל

סנו בחוד החנית של התעשייה הישראלית

קיבוץ שניר -
מפעל שניר תעשיות
לייצור מוצרי נייר

עמק חפר -
סנו פרופשינול
ומפעל קוסמופארם

נתניה - מפעל ישראפייפר
ומפעל פנדה

"לב הארץ"
(כפר קאסם) -
סנו אינטרנשיונל
ומחסנים

הוד השרון - האתר הראשי

- מפעל לייצור מוצרי ניקיון ואחזקת הבית
- מפעל לייצור מוצרי נייר ביתי
- מחסני חומרי גלם
- מחסני תוצרת גמורה ומרכז הפצה
- מעבדות פיתוח ובקרה
- משרדי הנהלת החברה

לסנו מספר מפעלים ויחידות עסקיות בישראל, וכן נוכחות מסחרית וחברות-
בת יצרניות בחו"ל.

סנו בישראל

האתר הראשי של הקבוצה ממוקם בהוד השרון והוא כולל את מטה החברה, מפעלים, מחסנים ואת מרכז ההפצה הראשי. בנוסף פרשה הקבוצה מקיבוץ שניר - מפעל לייצור מוצרי נייר (שניר תעשיות), דרך עמק חפר - מפעל לייצור מוצרי טואלטיקה (קוסמופארם) ומרכז הפצה לשוק המוסדי (סנו פרופשינול), נתניה - מפעלים לעיבוד נייר (ישראפייפר ופנדה) ועד כפר קאסם - סנו אינטרנשיונל ושטחי אחסון.

סנו בעולם

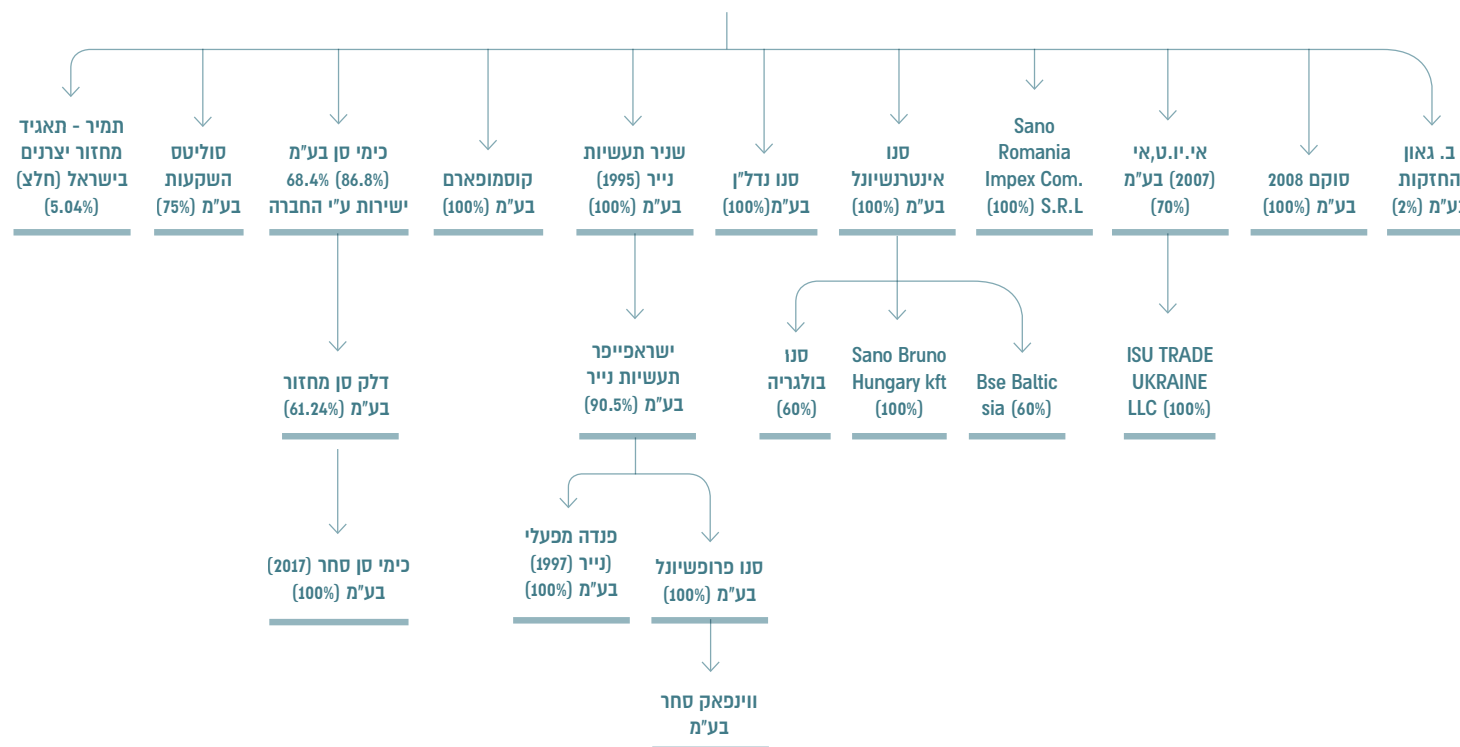
לקבוצה מפעל ייצור ומרלוג ברומניה וכן חברות בנות זכיינים באוקראינה, במדינות הבלטיות ובבולגריה.

כבר למעלה מ-

50 שנה

סנו היא ממובילות המשק הישראלי
והחברה הגדולה בישראל כיום
למוצרי צריכה שאינם מזון. בשנת
2019 העסיקה סנו כ-1,600 עובדות
ועובדים בארץ ובעולם

מבנה אחזקות



*נכון ל-31 דצמבר 2019

האחריות התאגידית שלנו

מחויבים ליעדי פיתוח בר-קיימא של האו"ם (SDGs)

בספטמבר 2015 אימצה מדינת ישראל, יחד עם 192 המדינות החברות באו"ם, את ההחלטה ליטול חלק במאמץ להשגת 17 יעדים חדשים של פיתוח בר-קיימא, הידועים גם כ-Sustainable Development Goals (SDGs). היעדים עוסקים באתגרים עולמיים בשלושה מימדים: חברה, סביבה וכלכלה ומייצרים מסגרת רב-מגזרית ורב-מדינתית בעלת שפה משותפת, המגדילה את הסיכוי ליישום אפקטיבי ומדיד של היעדים.

סנו מדווחת במסגרת דו"ח זה על מחויבותה לקידום יעדי הפיתוח של האו"ם. בדו"ח מתוארת פעילותנו ביחס לחלק מהיעדים, הרלוונטיים לפעילות החברה:



מיום הקמתה וכחלק מחזון מייסדיה מקדמת סנו ערכים חברתיים וסביבתיים בשרשרת האספקה, בייצור ובשרשרת הערך. אנו מקפידים לנהוג בשוויון כלפי עובדינו ומנהלינו, להיות קשובים ללקוחותינו ולהימצא בדיאלוג עם כלל מחזיקי העניין שלנו.

לתוכנית האחריות התאגידית שלנו שלוש מטרות מרכזיות:



פעילותנו בתחום האחריות התאגידית נוגעת בחיי היום-יום של גורמים רבים בחברה והיא מסונכרנת ומנוהלת על-ידי סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל, אשר אחראי על קידום התחום והטמעתו בחברה.

אחריות ממעלה ראשונה

משנת 2013 משתתפת סנו בדירוג "מעלה", המדרג את ביצועי החברות המובילות במשק הישראלי בתחומים החברתיים והסביבתיים.



מיום הצטרפותה לדירוג, שיפרה סנו את ציונה באופן מתמיד ובשנת 2019 זכתה בדירוג הגבוה ביותר - פלטינה פלוס. אנו גאים בשיפור המתמיד וממשיכים בעשייה במלוא התנופה.





יעדי הקיימות של סנו לשנת 2025

כנדבך נוסף של התפתחות ניהול הקיימות והאחריות התאגידית בסנו, גיבשנו שורה של יעדים עבור החברה בנושאים המהותיים של פעילותה והשפעותיה על הסביבה ועל מחזיקי העניין שלה:

מוצרים

לפחות 80% ממוצרינו החדשים יהיו משופרים סביבתית. כלומר, יתקיים לגביהם לפחות אחד או יותר מהתנאים הבאים:

- אריזתם ניתנת למחזור
- המוצר פריק ביולוגית
- החומרים פעילי השטח במוצר מופקים ממקור צמחי מתחדש
- משקל או נפח האריזה הנותרת לאחר שימוש במוצר נמוכים ב-25% לפחות ביחס למוצרים קיימים קודמים של סנו

סביבה

הפחתת טביעת הרגל הפחמנית של החברה ב-10% באמצעות:

- הפניית 80% מסך הפסולת בחברה למיחזור
- התייעלות אנרגטית
- צמצום כמות השפכים
- הגדלת השימוש באנרגיה נקייה: החלפת מזוט בגז ושימוש ברכבים היברידיים בצי הרכב

עובדים

- יישום מלא של עקרונות האו"ם בנושאי זכויות אדם ועובדים בכל חברות קבוצת סנו
- הגדלת שיעור העובדים עם מוגבלות

- הגדלת שיעור התנדבות העובדים ב-30%

ספקים

- קידום רכש מקומי
- התחייבות לחתימה של 50% מהספקים המהותיים על אמנת הרכש של החברה

צרכנים

- פרסום שוויוני, עידוד לקיימות וצריכת מוצרים אקולוגיים



יעד איכותי



יעד כמותי

תהליך הגדרת היעדים כלל היועצות עם מומחי קיימות, הנהלת החברה והמנהלים המקצועיים הבכירים, וכן סקירת היעדים של חברות מובילות בעולם. שנת הבסיס למדידה ודיווח על ההתקדמות להשגת יעדים אלו היא 2018.

סנו מתגייסת במשבר הקורונה העולמי (COVID-19)

ניהול המשבר

להתפרצות מגפת הקורונה (COVID-19) היו וישנן השפעות על פעילות הקבוצה במספר מישורים וביניהם:

בהתאם להנחיות משרד הבריאות, צמצמנו את העסקת עובדי המטה למינימום ההכרחי. ביצענו הפרדה בין מערך הייצור למטה ולמרכז הלוגיסטי, ונקטנו שורה של צעדים על מנת לשמר את ההמשכיות העסקית, הניהולית והתפקודית.

עובדים חיוניים המשיכו לעבוד מהבית, ובחברה בוצעו ההתאמות הדרושות לאפשר עבודה מרוחקת. עובדים אשר עבודתם צומצמה קיבלו שכר מלא בגין היעדרותם, ואילו עובדים בקבוצות סיכון קיבלו את האפשרות לעבוד מהבית באופן מלא, גם לאחר פתיחת משק התעסוקה.

תרומה לקהילה ותמיכה בשותפינו

סנו נרתמה כדי לסייע לשותפיה החברתיים - תרמנו מוצרי חיתוי וניקיון לקשישים וחילקנו מזון לאנשים ומשפחות מעוטות יכולת. כמו-כן הקמנו בחברה קרן קורונה, אשר העניקה בין השאר, תרומה בסך מיליון שקלים לבית החולים תל-השומר לשם הצטיידות במכונות הנשמה.

ניהול אתרי הייצור לעמידה בביקוש המוגבר

תיגברנו את קווי הייצור של מוצרי החיטוי והניקיון. החברה נערכה על-ידי הקדמת הזמנות לחומרי הגלם והתאמת מערכי הייצור וכוח האדם לעמידה בביקוש המוגבר.

"עם פרוץ המגיפה ראינו לנגד עינינו את הצורך להגן על בריאותם ופרנסתם של עובדי החברה ובני משפחותיהם, להמשיך להיות מקום עבודה איתן ויציב, וזאת לצד עמידה בחזית הביקושים המוגברים למוצרי החברה שלשימוש בהם חשיבות בבלימת התפרצות הנגיף"

(יובל לנדסברג, מנכ"ל)



הישגים בולטים

עובדים
וסביבת
עבודה

93% 37%-

מהעובדים מרגישים הזדהות רבה עד רבה מאד עם סנו ומטרותיה תאונות עבודה בשנת 2019 ביחס לשנה הקודמת

+13% 19%-

שעות הדרכה בשנת 2019 ביחס לשנה הקודמת תאונות דרכים במעורבות רכבי החברה בשנת 2019 ביחס לשנה הקודמת

93%

מהעובדים קיבלו משוב על ביצועיהם בשנת 2019

קהילה
תרומה
והתנדבות

397

שעות התנדבות של עובדי החברה* 55% + ביחס לשנה קודמת *במפעלי הוד השרון

למעלה מ-

3 מיליון ₪

תרומה לקהילה בתחומי החינוך והרווחה בכל אחת מהשנים 2018 ו-2019

משבר
הקורונה

תרומת

1 מיליון ₪

לרכישת מכונות הנשמה לבית החולים תל השומר

איכות סביבה
והתייעלות
אנוגטית

8%-

פליטות ישירות של גזי חממה בין השנים 2018-2019

20%-

פליטות כתוצאה מפסולת בין השנים 2018-2019

לקוחות
וחדשנות
במוצרים

השקת הסדרה
הירוקה

הראשונה בישראל בעלת תו תקן ירוק של מכון התקנים

השקת סדרת
הפיתיונות K3

הנותנת מענה יעיל להדברת חרקים עם כמות מזערית של חומרי הדברה

שרשרת
אספקה
מקיימת

130

מבדקי ספקים בשנה הכוללים נושאים של אחריות תאגידית

אתיקה

413

שעות הדוכה בנושאי אתיקה



עובדים

וסביבת עבודה



הוגנות תעסוקתית
וצמיחה כלכלית

שמירה על זכויות
העובדים, קידום
סביבת עבודה בטוחה,
יצירת מקומות עבודה
ופיתוח המשק



צמצום אי השוויון

קידום הגיוון התעסוקתי,
קליטה של עובדים עם
מוגבלויות ויצירת סביבת
עבודה רב תרבותית.

העובדים והקהילה שלנו

העובדים כשותפים

סנו החלה את דרכה כמפעל משפחתי קטן, וגם כאשר צמחה והפכה לתשלובת גדולה ומצליחה שמרה על הרוח המשפחתית. אנו רואים בעובדינו ובמנהלינו שותפים אמיתיים להצלחה ולכן מקפידים על יצירה, שימור וחיזוק של קשרים בינאישיים ישירים, מכבדים וחיוביים בין כלל העובדים והמנהלים.

מימיה הראשונים של החברה מתקיימת מדיניות של "דלת פתוחה" לעובדים אצל מנהלי החברה ובזכותה, בין היתר, אנו מצליחים לשמר את ההון האנושי האיכותי שלנו. תחלופת העובדים המצומצמת לאורך כל שנות קיומה של החברה מעניקה לה יציבות וחוסן.

אנו חברה רב-תרבותית והגיוון הקיים בקרב עובדינו המשתייכים למגדרים, קבוצות גיל, דתות ומגזרים שונים, הוא שיוצר סביבת עבודה דינמית, יצירתית וחדשנית. גיוון זה מעניק לנו יכולת לצמוח יחד ולכבוש שיאים אישיים, מקצועיים וחברתיים.

אנו מקפידים להעניק לעובדינו תנאי העסקה הוגנים ושוויוניים, תוך שמירה מלאה של זכויותיהם. בנוסף, אנו גאים ליישם מדיניות של איזון עבודה-פנאי, המתאפיינת, בין היתר, בשעות עבודה גמישות ומאוזנות, פעילות חברתית ענפה, גיבושים, נופשים ועוד.

בעת קליטת עובדים חדשים, אנו שמים דגש על גיוס עובדים חדורי מוטיבציה, בעלי תודעת שירות וחתירה אישית למצוינות, שיתאימו לתרבות הארגונית של החברה ולתמהיל האנושי הקיים בה.

מי אנחנו? הפסיפס האנושי של סנו

מספר העובדים

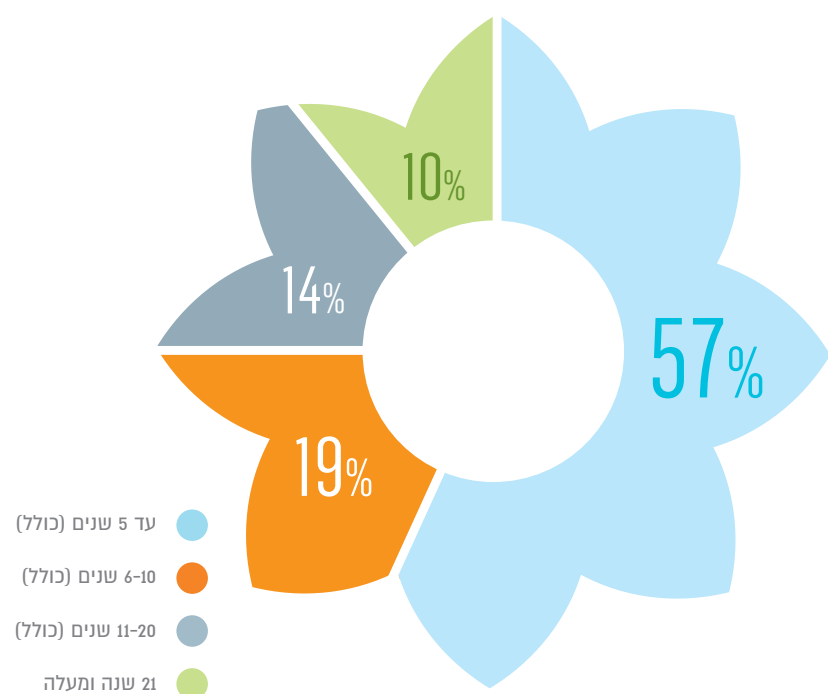
יחידה ארגונית	נשים	גברים	סה"כ
הוד השרון + קוסמופארם	160	440	600
פרופשינול	18	88	106
ישראפייפר	20	67	87
סוקם	540	134	674
סה"כ	738	729	1,467

*לא כולל 171 עובדי החברות בחו"ל

ותיקים לצד חדשים - התמהיל המנצח שלנו

סנו פועלת רבות כדי לקיים סביבת עבודה המקדמת שוויון הזדמנויות לעובדים מכל טווח הגילאים. אנו מאמינים כי סביבת עבודה רב גילאית היא סביבה מפרה ומעצימה המשפרת את עבודת הצוות, היצירתיות, את יכולת ההתמודדות עם אתגרים ובסופו של יום גם את ביצועי החברה.

התפלגות הוותק של עובדי סנו 2019



נשים	גברים	סה"כ
עד 5 שנים (כולל)	375	834
6-10 שנים (כולל)	105	285
11-20 שנים (כולל)	144	206
21 שנה ומעלה	104	142
סה"כ	728	1,467



שוויון מגדרי
 בשנים 2018 ו- 2019 25%
 מקרב קבוצת המנהלים,
 וכ-43% מקרב קבוצת
 העובדים היו נשים

העסקת עובדים עם מוגבלות
 בשנת 2018 התחלנו ביישום
 תוכנית הכוללת מינוי והכשרת
 ממונה ייעודי לקידום העסקת
 עובדים עם מוגבלות

בסנו כולם מרגישים בבית - גיוון תעסוקתי

הגיוון התעסוקתי מושרש בקבוצת סנו מיום הקמתה. מאז ועד היום אנו מטפחים סביבת עבודה רב תרבותית ומכילה, מתוך אמונה כי הגיוון תורם רבות לתחושת השייכות של עובדים ממוגזרים שונים ולהצלחתנו כחברה. אוכלוסיית העובדים שלנו כוללת כמובן נשים וגברים, עובדים רבים מהמגזר הערבי, יוצאי אתיופיה, יוצאי חבר העמים ועוד. הצבנו לעצמנו כמטרה לפעול כדי להגדיל את שיעור הגיוס של עובדות ועובדים מהמגזר החרדי. בנוסף, אנו מעסיקים אנשים עם מוגבלות וכן עובדות ועובדים שעברו את גיל הפרישה ומביאים לידי ביטוי את מיטב ניסיונם לאורך השנים. הפעילות בתחום העסקת מוגבלים כללה בין היתר:

- מיפוי מצבת העובדים
- יצירת קשר עם גורמי סיוע המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות
- פעילות הסברה, תקשור והדרכה למנהלים בחברה על-ידי נציג ממשד הכלכלה
- פתיחת משרות ייעודיות ובדיקת היתכנות לשילוב עובדים במשרות פנויות שאינן ייעודיות

כחלק מיעדי הקיימות של סנו לשנת 2025, קיבלנו על עצמינו להגדיל את שיעור העובדים עם מוגבלות

גיוון תעסוקתי	2017		2018		2019	
	עובדים	מנהלים	עובדים	מנהלים	עובדים	מנהלים
יוצאי אתיופיה	49		53		56	
חרדים	3		6		8	
ערבים	101	4	99	4	90	5
עובדים עם מוגבלות	11		13		15	
עובדים מעל גיל פרישה	14	3	37	5	28	5
עובדים מעל 30 שנות ותק	25	7	30	7	31	7



רואים את האופק - קידום עובדים

אנו מספקים לעובדינו את כל המשאבים והאמצעים להמשך התפתחות וצמיחה מקצועית ואישית בחברה. אנו מאמינים כי פיתוח קריירה מעניק ערך משמעותי וארוך טווח לסנו, לעובדים וללקוחות: סנו זוכה לשמר עובדים מנוסים ומקצועיים המהווים מקור ידע וניסיון ארגוני, העובדים זוכים לאופק התפתחותי ולקידום אישי, ולקוחותינו נהנים מיתרונותיו של קשר עסקי רצוף ומתמשך. הפיתוח האישי והמקצועי במסגרת התפקיד ובמעברים בין תפקידים מספק לעובדים משמעות, עניין וגיוון בעבודה, מעניק להם כישורים חדשים, מרחיב את סמכויותיהם ומשמש גם כאמצעי להכרה והוקרה.

מקיימים דיאלוג פתוח - תקשורת עם העובדים

אנו מאמינים בקיום דיאלוג פתוח וישיר עם העובדים ומקיימים בחברה מדיניות של "דלת פתוחה", במסגרתה מוזמנים העובדים לפנות לממונה עליהם, לסמנכ"ל משאבי אנוש ובמידת הצורך אף למנכ"ל. בסנו קיים כורטל עובדים המשמש ערוץ לתקשורת פנים ארגונית.

בנוסף, אחת לשנתיים אנו מקיימים סקר "מחוברות ארגונית", שתוצאותיו מתפרסמות ומתוקשרות להנהלה ולעובדים. סקר זה בוצע בשנת 2019, וממנו עלו הממצאים המפורטים מטה.

משקיעים בהון האנושי שלנו

אנו רואים בפיתוח ההון האנושי מרכיב חיוני בהגשמת האסטרטגיה העסקית שלנו ומאמינים כי השקעה וטיפוח העובדים מובילים לתחושת שייכות וחिבור לחברה, לרצון להישאר ולהתקדם בה - ומכאן שהם מפתח לצמיחה ולהשגת יעדים.

מתבוננים במראה - משוב והערכה

אחת הדרכים המשמעותיות לפיתוח והעצמה של עובדים היא המשוב השנתי וההערכה האישית שמקבלים כל עובדי החברה ממנהלם הישיר. בשיחות תקופתיות אלו עולים נושאים לשימור ולשיפור, הן ברמה האישית והן ברמת החברה. המשוב הוא דו כיווני ומהווה פלטפורמה לשיח בין העובדים למנהלים. בשנת 2019 93% מעובדי החברה קיבלו משוב והערכה על ביצועיהם השנתיים, עליה של קרוב ל-10% ביחס לשנת 2018.

לומדים ומתפתחים - הדרכות והכשרות

אנו שולחים את העובדים והמנהלים, מעת לעת, ללימודים מתקדמים, להשתלמויות, לקורסים ולימי עיון מקצועיים המפתחים את כישוריהם המקצועיים והניהוליים בהתאם לתפקידם. בנוסף, עורכת החברה באופן שוטף וסדיר הכשרות פנימיות וישיבות הדרכה:

בשנת 2019 הגדלנו את מספר שעות ההדרכה הכלליות שהועברו לעובדי החברה ב-13% לעומת השנה הקודמת. 2,104 שעות הדרכה הועברו בשורה ארוכה של תחומים מקצועיים, ביניהם: תוכנית האכיפה הפנימית, פיתוח מנהלים, דיני הגבלים עסקיים וריענון בנושאי דיני עבודה, השתלמויות בניהול משאבי אנוש, שרשרת אספקה, אנרגיה ועוד. 4,687 שעות הדרכה בוצעו בתחומי הבטיחות לרבות בטיחות חשמל, נאמני בטיחות (הסמכות וריענון), בטיחות מזון, כיבוי אש, מיגון מכונות, ארגונומיה, חומרים מסוכנים, פסולת, טיפול בשפכים, מניעת מפגעי אבק, רעש ועוד. בנוסף, אנו עורכים למנהלינו הבכירים הדרכות שוטפות בנוגע לעדכונים רגולטורים וחוקיים לרבות בתחום דיני ניירות ערך ודיני עבודה.

נושא		סה"כ שעות הדרכה
2018	הדרכות כלליות	1,778
	הדרכות בטיחות	4,645
	סה"כ	6,423
2019	הדרכות כלליות	2,104
	הדרכות בטיחות	4,687
	סה"כ	6,791

נתוני ההדרכה מתייחסים למפעלי סנו הוד השרון + קוסמופארם

ממצאי סקר מחוברות ארגונית 2019*

93%

מזדהים עם החברה ומטרותיה

91%

מסכימים כי סנו היא חברה יציבה תעסוקתית

83%

מסכימים כי החברה מקיימת פעולות רווחה וגיבוש משמעותיות

91%

מסכימים כי ברור להם כיצד לנהוג בצורה אתית ואחראית

94%

גאים להיות עובדי החברה

86%

מסכימים כי אין בחברה אפליה על רקע מין גזע ודת

84%

יודעים להיכן לפנות במקרה של דילמה אתית

87%

מרוצים מהמאמצים שהחברה משקיעה לשמירה על איכות הסביבה

88%

מסכימים כי ניתנת להם האפשרות להביע את דעתם

* מתוך כלל המשיבים על הסקר, האחוז המצוין הינו האחוז המצרפי של המשיבים שבחרו את שתי הקטגוריות "נכון מאוד" ו "לרוב נכון" מתוך חמש קטגוריות אפשריות



לפרוש בשיא - דואגים לעובדים היוצאים לגמלאות

אנו מאמינים כי לאחר שנים רבות של עבודה משותפת, יש לנו אחריות לסייע לעובדינו ובמקרים רבים אנו מאפשרים לעובדים להמשיך בתפקידם גם לאחר גיל הפנסיה, אם הם מעוניינים בכך. כל עובד העומד לפני יציאה לגמלאות עובר שיחת הכנה לפרישה אצל מנהלו הישיר או אצל סמנכ"ל משאבי האנוש. בשיחה המשותפת מועבר מידע על סיום ההעסקה וזכויותיו של העובד. בנוסף, ניתנת לעובדים אפשרות להשתתף בסדנה המכינה אותם לקראת הפרישה. אנו שומרים על קשר עם עובדינו גם לאחר היציאה לגמלאות, מזמינים אותם לנופש הארגוני ולנשף השנתי ומעניקים להם חבילות שיי בחגים.

סביבת עבודה תומכת

אנו פועלים רבות ליצירת סביבת עבודה תומכת ומכבדת שנעים לעבוד בה. מלבד הקפדה על עמידה בדרישות החוק ושמירה על זכויות העובדים, אנו מקדישים מחשבה רבה על מנת לספק מענה לצרכי הרווחה והפנאי של עובדינו ובני משפחותיהם, מתוך אמונה כי מענה לצרכים אלה מגביר את תחושת השייכות למקום העבודה.

טוב לעבוד בסנו - הטבות לעובדים

אנו מציעים לעובדינו הטבות שונות - בין אם במסגרת שעות העבודה ובין אם בחייהם האישיים והמשפחתיים ובמקרה הצורך אף תומכים בהם ברגעי משבר ומצוקה. עובדי החברה זכאים להטבות כגון: קרנות השתלמות, מענקים שנתיים, מלגות לימודים, הרצאות, הצגות, השתלמויות מקצועיות, טיולי משפחות, נופשים, שוברי מתנה, תווי קניה לרכישת ביגוד, שי לימי שמחה שי בחגים, שי לילדי עובדים העולים לכיתה א' ועוד.

בנוסף, לעובדים הנכללים בהסכמים הקיבוציים אנו מעניקים סל הטבות הכולל ביטוח שיניים, ביטוח בריאות, זיכוי חודשי לרכישה בחנות עובדים, שי לימי-הולדת, מענק כספי לילדי העובדים המתגייסים, תוספת ותק, תשלום ימי מחלה מהיום הראשון ותשלום דמי הבראה בתנאים מיטביים. מחלקת הרווחה של החברה מטפלת בבעיות אישיות של עובדים ובני משפחותיהם ומלווה אותם במסירות ובדיסקרטיות. כך לדוגמא אנו מעמידים לרשות עובדינו הלוואות במידת הצורך ועושים כל שביכולתנו כדי לסייע לעובדים הנקלעים למצוקה.

עובדים יחד, נהנים יחד - פעילויות כיף וגיבוש

חשוב לנו לקדם אווירה של גיבוש והנאה משותפת במקום העבודה ואנחנו עושים זאת בדרכים מגוונות. לאורך השנה נערכים מספר אירועי רווחה המיועדים לעובדים ובני משפחותיהם, בהם:

• **נופש שנתי** - מדי שנה בקיץ נהנים העובדים ובני משפחותיהם מסוף שבוע המסובסד בחלקו על-ידי החברה. כדי לאפשר לכלל העובדים לקחת חלק בנופש, הוא הותאם גם עבור עובדינו מהמגזר הדתי.

• **יום האישה** - בסמוך ליום האישה הבינלאומי נערכת פעילות ייעודית ומעצימה לנשים.

• **נשף שנתי** - אנו מקיימים במהלך חג החנוכה נשף שנתי, שכבר הפך למסורת. הנשף כולל ארוחת ערב, הופעת אמן אורח ומסיבת ריקודים, ומוזמנים אליו כל עובדי הקבוצה יחד עם בני ובנות זוגם. במהלך האירוע מתקיימים טקס עובדים מצטיינים בשיתוף "מטה העובד המצטיין" של ידיעות אחרונות וטקס להוקרת עובדים ותיקים.

• **ימי גיבוש** - מדי שנה נערכים ימי גיבוש ליחידות השונות. ימים אלו מתוכננים על-ידי מנהלי היחידות, המתאימים את אופי הפעילות לעובדיהם.

אירועים משפחתיים משמעותיים

סנו תומכת במשפחות עובדיה ומעניקה להם תנאים מיוחדים, מעבר למוגדר בחוק, לרגל אירועים משפחתיים משמעותיים כגון נישואים, לידה ואבל. אנו מעניקים לעובדים העומדים להיות הורים את התמיכה והמעטפת הארגונית הנחוצה להם בתחילת דרכם. כבר במהלך תקופת ההיריון אנו מתחשבים בהיעדרות בשל בדיקות רפואיות מעבר לקבוע בחוק. לאחר הלידה, העובדים מקבלים שי כספי ומארז מוצרי תינוקות. בנוסף, לעובדים בהסכם הקיבוצי מתווספים ימי חופש לרגל הלידה.

לקראת החזרה מחופשת לידה, לעובדים ניתנת האפשרות לבחור האם לחזור בתום חופשת הלידה הקבועה בחוק או להישאר עם תינוקם לתקופה נוספת ללא תשלום, בתיאום עם המנהל הישיר. כמו כן, עובדים זכאים לשעת הורות בהתאם לקבוע בחוק ואנו עושים ככל יכולתנו לגלות גמישות בשעות העבודה.

להבדיל מאירועים משמחים, אנו משתתפים בימי אבל של העובדים, שולחים להם סלי מוצרים ומזון ומאפשרים להם גמישות מקסימלית גם לאחר תקופת האבל הרשמית.



40%

ירידה במספר האבסולוטי של תאונות
העבודה בשנת 2019 ביחס ל-2017

בשנים 2018-2019 בוצעו מגוון פעולות
בתחום הבטיחות, בהן בדיקות רעש
לעובדים, בדיקות ארגונומיה, שיפור
תשתיות גילוי וכיבוי האש בחברה,
הנגשת מידע אודות חומרים מסוכנים
לכל העובדים ועוד

בין השנים 2017-2019 הורדנו את
שיעור תאונות העבודה והפציעות ב-40%.
מספר התאונות שבעקבותיהן נעדרו
המעורבים למשך שלושה ימי עבודה
ויותר פחת ב-50%.

בטיחות ובריאות העובדים מעל הכל

בטיחות עובדינו היא נושא מהותי ובעל חשיבות ראשונה במעלה, ואנו עושים כל שביכולתנו כדי למנוע אירועי בטיחות מכל הסוגים.

תחום הבטיחות והגהות מרוכז על-ידי הנהלת החברה אשר מקצה משאבי זמן, ניהול וכסף עצומים כדי לקיים מערך מניעה, ניטור וניהול של התחום. על מערך זה נמנים עובדי מחלקת הניהול הסביבתי, ממוני הבטיחות, קצין בטיחות בתעבורה והאחראי מטעם החברה על תחום כיבוי האש.

מדיניות החברה בתחום הבטיחות כוללת צמצום ומניעה של סיכונים ומפגעים, מערך הדרכות ואכיפה, אספקת מיגון אישי, ביצוע פעולות לניטור של רעש, אבק ואוויר במשרדים ובמפעלים, קיום ועדות בטיחות, סבסוד בדיקות שמיעה ועוד.

כחלק ממחויבותנו לבריאות העובדים הצבנו בשנת 2019 שישה תאי עישון חדישים ברחבי המפעלים בהוד השרון. מאז התקנתם השתפרה איכות האוויר בקרבת התאים, וזאת בזכות סינון העשן והריחות שעובר האוויר המוזרם אל התאים ומהם לשטח הפתוח. כמו-כן, ניכר שיפור ניכר גם בנראות המקום.

מניעת אירועי בטיחות ותאונות

אנו פועלים באופן רציף ויום יומי למיפוי וזיהוי סיכונים, במטרה להקטין את הסיכוי להתרחשות אירועי בטיחות ותאונות. לכל פעילות הנחשבת למסוכנת נדרש סקר סיכונים מקדים בשיתוף ממונה בטיחות. לשמחתנו, במהלך השנים אנו מצליחים לצמצם את מספר האירועים וחומרתם.



מניעת תאונות דרכים

נהגי החברה מבצעים הדרכות וסימולציות תוך מעקב אחר נושא האכיפה ודוחות התנועה.

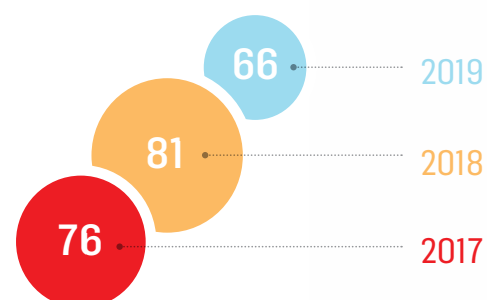
בשנת 2019 ירד מספר תאונות הדרכים הכולל בחברה ב 16% ביחס לשנה הקודמת. זהו הנתון הנמוך ביותר מאז תחילת המדידה.

בשנת 2018 - התרחשה תאונה אחת לכל 70,000 ק"מ נסיעה ברכבי החברה בממוצע.
בשנת 2019 - התרחשה תאונה אחת לכל 85,000 ק"מ נסיעה ברכבי החברה בממוצע.

תחקור אירועי בטיחות כאמצעי למניעת אירועים עתידיים

אחת לחודש מתכנסת בסנו ועדת בטיחות, בהשתתפות שני סמנכ"לים, נציגי עובדים ובעלי מקצוע. הוועדה בוחנת אירועי בטיחות שהתרחשו בחברה, עוקבת אחר פעולות שננקטו, ממפה את הסיבות להתרחשות האירוע ומסיקה את המסקנות הנדרשות.

סה"כ תאונות דרכים



סנו במצבי חירום

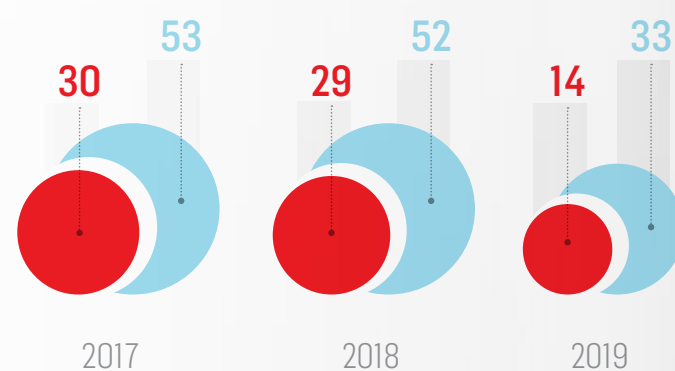
אנו נערכים למגוון תרחישי חירום - ביטחוניים, בטיחותיים, אסונות טבע ועוד. סנו מקיימת קשר רציף עם פיקוד העורף, גורמים מקצועיים ברשויות המקומיות, תאגידי המים האזוריים, מכון התקנים והמשרד להגנת הסביבה.

אנו רואים בפעולות הבטיחות השוטפות חלק בלתי נפרד מהיערכותנו לחירום. אנו עורכים מבדקים פנימיים וחיצוניים, בין היתר לצורך עמידה בתקני האיכות מטעם מכון התקנים, ומתרגלים את מוכנות החברה באורח קבע. ליקויים, ככל שמתגלים, מטופלים על-ידינו באופן מיידי.

סנו מוגדרת כמפעל חיוני בחירום. לקריאה על פעילות החברה בעת התפרצות מגפת הקורונה ב-2020 ראו עמ' 13.

תאונות עבודה בסנו

2017-2019



● מפל 3 ימי היעדרויות
● סה"כ תאונות



397 שעות התנדבות
בשנת 2019

נמשיך ונפתח את תחום התרומה לקהילה והתנדבות עובדי
החברה ביתר שאת בשנים הקרובות ובהתאם ליעדינו ל-2025

עם הפנים לקהילה - תרומה והתנדבות עובדים

המעורבות החברתית וההשקעה בקהילה הן אבן יסוד בתרבות הארגונית של סנו מיום היווסדה. היא באה לידי ביטוי בתרומות כספיות משמעותיות למוסדות חינוך, תרבות ואמנות, לשיפור איכות החיים בקהילה ועוד. בנוסף סנו מקיימת תוכנית התנדבות של עובדי החברה בקהילה, לחיזוק אוכלוסיות חלשות, נוער במצוקה ותמיכה בגיל השלישי.

להלן חלק מהמוסדות להם תרמנו:

- **הפילהרמונית הצעירה:** סנו תומכת בתזמורת הנוער הלאומית של ישראל משנת 1984, אשר ברונו לנדסברג ז"ל היה שותף להקמתה. פרויקט "אמץ נגן" אשר הוקם על-ידו, מעניק לנגנים מצטיינים בתחילת דרכם מלגות לימודים והתנסות מקצועית בהרכבים קאמריים, כיתות אמן ועוד.
- **תיאטרון בית צבי:** סנו מעניקה מלגות לתלמידים מצטיינים בבית צבי כבר למעלה מ-25 שנה. רבים מבוגרי בית הספר למשחק זכו במלגת סנו בעת לימודיהם בו.
- **עמותת "עתידי בטוח":** עמותה ארצית למניעת אלימות ילדים ונוער באמצעות יצירת אקלים חברתי תומך, מנטורינג ושיפור תחושת הביטחון העצמי.
- **"פוש" לעזרה בחינוך:** עמותה המקיימת רשתות מתנדבים המסייעים לילדים מרקע סוציו-אקונומי חלש הזקוקים לעזרה בלימודים.

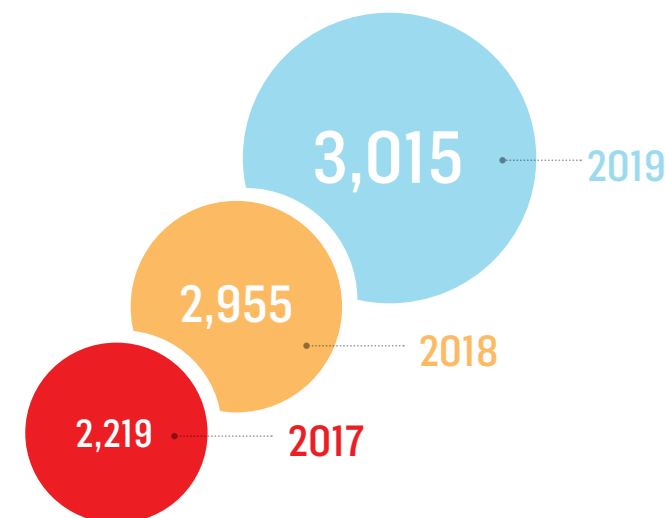
במקביל לתרומות הכספיות אנו מפעילים מערך התנדבות של עובדי החברה. כך למשל במתנ"ס עמישב ערכו עובדי סנו מסיבות לקשישים וכבדי ראייה בחגים, התנדבו במבצעי 'סיירת שיפוצים' בבתי קשישים, השתתפו במבצעי חלוקת מזון לקראת חגים ועוד.

במרכז סב" נרתמו עובדי החברה לשיפוץ בתי קשישים ולעריכת ביקורי בית אצל קשישים ניצולי שואה, ומספר פעמים בכל שנה נערכו ירידי מכירות בהם רכשו עובדי סנו מוצרים שנארגו על ידי הקשישים ופדיונם הועבר למרכז.

במתנ"ס עמישב ובמרכז סב" התנדבות העובדים מתבצעת על חשבון שעות העבודה.

תרומת סנו לקהילה

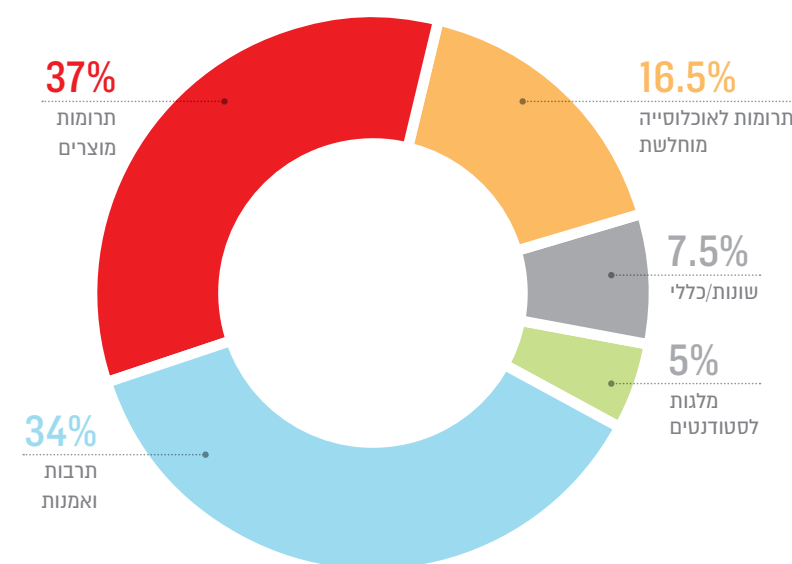
באלפי ש"ח, 2017-2019



*כולל תרומת מוצרים. השווי חושב עפ"י המחיר הקמעוני
** לא כולל תרומות במשבר הקורונה

תרומת סנו לקהילה

לפי נושאים, 2018-2019



*השווי חושב עפ"י המחיר הקמעוני
** התפלגות התרומות באחוזים בשנתיים האמורות



הלקוחות
והצרכנים שלנו

הלקוחות והצרכנים שלנו

“אנו כאן כדי לסייע
ללקוחותינו ולמצוא
פתרונות לבעיות שהם
מעלים בפנינו”

דליה פרימן, מנהלת שירות לקוחות סנו

סנו - תמיד כאן עבורכם

סנו מוכרת את מוצריה ללקוחות בשוק הקמעונאי ומוצריה משרתים מיליוני צרכנים ברחבי הארץ. אנו מקפידים להעניק שירות מיטבי ללקוחותינו ולהיות קשובים לצרכים המשתנים שלהם ושל צרכני הקצה.

יחסים ארוכי טווח - לקוחות קמעונאים

התקשרותנו עם הלקוחות בשוק הקמעונאי מתאפיינת בקשרים מסחריים ארוכי טווח. לחברה כ-5,000 לקוחות קמעונאים בפרישה כלל ארצית, ובראשם רשתות השיווק הגדולות שלהן מספר רב של סניפים ורכש מרוכז בהיקפים גדולים. בנוסף, לחברה לקוחות השייכים למגזר הפרטי - חנויות, מכולות, מינימרקטים, חנויות פארם מקומיות ועוד.

חטיבת המכירות והסחר של סנו אמונה על הקשר עם הלקוחות הקמעונאים. עובדי החטיבה דואגים למענה אדיב, מספקים ייעוץ מקצועי לכל פניה ומאפשרים דיאלוג יומיומי עם הלקוחות. אנו פועלים לחיזוק הקשר ולשיפור וייעול השירות הניתן להם, באמצעות זמינות גבוהה ותגובה מהירה לצורכיהם השונים והמשתנים.

מתקשרים בכל הערוצים - צרכנים פרטיים

אנו מעמידים לרשות לקוחותינו מגוון דרכי התקשרות -

- מוקד טלפוני ולאחר שעות הפעילות מענה קולי
- דואר אלקטרוני
- אתר אינטרנט המונגש לבעלי מוגבלויות
- דף פייסבוק
- החל מ-2018 שירות באמצעות אפליקציית ווטסאפ

כל התלונות המתקבלות בערוצים אלה מתועדות ונכנסות לתהליך טיפול סדור במערכת שירות הלקוחות שלנו. כחלק ממחויבותנו לאיכות המוצר ולשביעות רצון הלקוחות, במקרים רבים לא נסתפק במתן זיכוי או פיצוי ללקוח, אלא נבקש לבחון את המוצר במתקני החברה כדי להגיע לשורש הבעיה שהתגלתה ולאחר דרכים אפקטיביות לפתרונה. בצוות הבדיקה שלנו חברים בנוסף לאנשי שירות הלקוחות גם בעלי תפקידים בכירים ביחידות הבטחת האיכות ופיתוח המוצרים.

מדד התלונות הכולל של סנו

2017	*2018	*2019	מספר התלונות לכל 100,000 מוצרים
7.3	7.23	8.01	

* הנתונים בשנים 2018-2019 כוללים גם את מוצרי מותג קרליין אשר נוספו לחישוב המדד

אנחנו מקשיבים

בעקבות פניות שהתקבלו
בחברה, הכנסנו שינויים במוצר
סנו רהיט: סוג המתז הוחלף
כך שהפעלתו תהיה קלה
ורציפה יותר, וכן שונה הרכב
המוצר לשיפור יעילותו.

חדשנות שלובה בקיימות

הקשר שלנו עם הצרכנים מאפשר לנו לזהות צרכים והזדמנויות לפיתוח מוצרים חדשים. קשר זה מתנהל באופן שוטף בערוצי תקשורת שונים, על מנת שנוכל לקבל תמונה מלאה בכל הנוגע לשביעות רצון הצרכנים ממוצרים קיימים ולאתר פתרונות יצירתיים לבעיות חדשות. הרעיונות למוצרים חדשים נובעים מצרכי הקהל ומטכנולוגיות מתפתחות המאפשרות חדשנות מבודלת. בסנו פועל פורום חדשנות המוביל את הרעיונות, פיתוחם והשקתם ופורום פאנליסטים הבודקים מוצרים חדשים.

צוות המו"פ של החברה כולל כימאים ומהנדסי תהליך והוא פועל בממשקים הדוקים עם מחלקת השיווק והמחלקות התפעוליות במפעל. בתהליך הפיתוח של מוצרים חדשים נלקחים בחשבון שיקולי קיימות, שהבולטים ביניהם - פיתוח מוצרים מרוכזים בעלי אפקטיביות גבוהה התורמים לחסכון באנרגיה ומים, בחינת הסיווג הבטיחותי של חומרי הגלם והמוצר הסופי, ושימוש בחומרי אריזה הניתנים למיחזור.

להלן מספר דוגמאות למוצרים בולטים שהושקו בתקופת הדיווח הנוכחית:



K3 - סדרת מוצרי הדברה חדשנית

סדרת הפיתיונות החדשניים שהושקה בשנת 2019 מאפשרת הדברה תוך שימוש בכמויות מזעריות של חומרי קטילה. הפיתיונות מושכים אליהם את החרק והוא ניזון מהם, חוזר לקן וקוטל חרקים נוספים. בסדרה תחנה המכילה פיתיון ומאפשרת הדברה ללא נגע יד אדם עם החומר הפעיל ומזרקים המכילים פיתיון לשימוש נקודתי.



Green Power - הסדרה הירוקה

בשנת 2019 הושקה סדרת המוצרים הירוקים סנו Green Power. מוצרי הסדרה פותחו על פי תקנים מחמירים מהארץ ומאירופה וארבעה מוצרים בסדרה נושאים תו ירוק שניתן על ידי ועדת התו הירוק הכוללת צוות מומחים ממכון התקנים, אנשי המשרד להגנת הסביבה ונציגי צרכנים. על-מנת לקבל תקן ירוק בתחום הניקיון, על המוצרים לעמוד בקריטריונים ברורים המוגדרים בתקני תו ירוק, המתייחסים לחומרי הגלם, לתכונות המוצר, לאריזתו ואף ליעילותו.

99.9 נוזל לחיטוי משטחים בשקית מילוי

עם התפרצות נגיף הקורונה התעורר צורך נרחב בחיטוי משטחים. על מנת לענות על הצורך ולעודד הפחתת תשומות פלסטיק, הושקה שקית מילוי של חומר חיטוי למתז 99.9. שקית זו מאפשרת מילוי מתז קיים לשימוש חוזר ובכך מקטינה את נפח ומשקל הפסולת.



קפסולות כביסה

קפסולות הכביסה החדשות של סנו מרוכזות במיוחד ומאפשרות ניקוי יסודי של הכביסה, הסרת כתמים ובישום תוך שימוש בכמות מרוכזת במיוחד של חומר. המנה לכביסה ארוזה בקפסולה בודדת, המאפשרת מינון מדויק של חומרי כביסה ומונעת שימוש יתר.

לא מפסיקים לחדש...

- בנוסף למוצרים מסדרות חדשניות אלו, צוות הפיתוח של החברה מוביל תהליכים נוספים שמטרתם הטמעת שיפורים ושינויים במוצרי החברה, באופן שייטיב עם הסביבה ועם קהל הצרכנים גם יחד:
- בשנת 2019 התחלנו לערוך מיפוי של כל חומרי הגלם הנמצאים בשימוש החברה על-פי מקורם (צמחי או סינטטי) וסיווגם הבטיחותי. מטרת המיפוי היא לבחון חלופות אפשריות ומקיימות יותר.
 - גיבשנו עקרונות מנחים לשילוב חומרי גלם חדשים, אשר תוקשרו לספקים המרכזיים. מדיניות זו כוללת העדפת חומרי גלם ממקור צמחי מתחדש על-פני מקור מתכלה ודרישות סף להכנסת חומרי גלם חדשים למערך הייצור, המתמקדות במידע הקיים אודות חומר הגלם בהיבטים של בטיחות ואקולוגיה.
 - בתכניות הרכש שלנו ניתן תיעודף לספקים הפועלים על-פי תוכנית קיימות סדורה.

סנו מעוניינת לשתף פעולה עם חברות סטארט-אפ בעלות רעיונות המוגנים בזכויות יוצרים בתחומי פעילותה, ומפרסמת מידע על כך בערוצים שונים מעת לעת

סנו נגישה לכולם

קבוצת סנו רואה חשיבות גבוהה בהנגשת אתרי האינטרנט שלה לאנשים עם מוגבלויות ובכך לאפשר למרבית האוכלוסייה לגלוש בנוחות ובקלות.

בכל אתרי החברה שהוקמו משנת 2018 ואילך בוצעה הנגשה לפי דרישות תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), התשע"ג 2013. התאמות הנגישות בוצעו על-פי המלצות התקן הישראלי (ת"י 5568) לנגישות תכנים באינטרנט ברמת AA ומסמך WCAG2.0 הבינלאומי. האתרים מותאמים לתצוגה בדפדפנים הנפוצים, הבדיקות נבחנו לתאימות הגבוהה ביותר עבור דפדפנים Internet Explorer ו-Chrome.

בנוסף להנגשת אתרי האינטרנט, ביצענו התאמות להנגשת המוקד הטלפוני שלנו והנגשה פיזית של משרדי החברה בהוד השרון.



שרשרת
אספקה

1,000

לסנו למעלה מ-1,000 ספקים
במגוון רחב של תחומי פעילות.
החברה מספקת תעסוקה למאות
מפעלים וחברות בישראל.

מדיניות הרכש של סנו <<

העסקה הוגנת
- שמירה על
זכויות עובדים
וזכויות אדם

שמירה על החוק
ועל התקנות
הנדרשות

מניעת
שחיתות
ושוחד

קידום ושמירה
על סביבה בטוחה
בריאה ובטיחותית

יושרה
ושקיפות

מקצועיות
ומצוינות

דיאלוג פתוח
עם בעלי עניין

קידום תוצרת
כחול-לבן

כינון יחסים
ארוכי טווח

קידום עסקים קטנים,
עסקים הממוקמים
בפריפריה ועסקים
המעסיקים עובדים
עם מוגבלות

מתן שוויון
הזדמנויות ומניעת
אפליה וכפייה

אחריות בשרשרת האספקה

מספקים אחריות לכל אורך השרשרת

לסנו למעלה מ-1,000 ספקים במגוון רחב של תחומי פעילות ואנו מספקים תעסוקה למאות מפעלים וחברות בישראל. ההתקשרות עם ספקינו מבוססת על אמון הדדי, שיתופי פעולה ארוכי טווח, הפריה הדדית ושיתוף בידע.

מחלקת הרכש של סנו אמונה על ההתקשרות עם הספקים ומבטיחה תמורה לחברה בהיבטים של שירות, איכות, פונקציונאליות ועלות, תוך אימוץ מדיניות רכש מוצרים

ושירותים המתחשבת בשיקולים כלכליים, סביבתיים וחברתיים. מדיניות זו יוצאת מן הכוח אל הפועל באמצעות הצבת דרישות לספקים בנוגע לעמידה באיכות, במפרטים טכניים, בחינת יציבות פיננסית, קיומו של קוד אתי ועוד. 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.



צריכה וייצור אחראים

הטמעת שיקולים חברתיים
וסביבתיים בתהליכי הרכש, במטרה
לקדם שרשרת אספקה אחראית.



מחזקים את השרשרת - יעדי שרשרת האספקה

מדיניות הרכש שלנו שלובה ביעדי שרשרת האספקה, בהם:

- שיפור מתמיד ברמת השירות ללקוחותינו תוך מתן מענה להיבטי זמינות, מצוינות תפעולית, שביעות רצון, מוצרים מותאמים וכדומה.
- שיפור מתמיד בהתנהלות מול הספקים באמצעות ביצוע מדידה חודשית של יחס סחורות שהוזמנו לסחורות שסופקו בפועל, תוך שיתוף הנתונים עם הספקים והצבת יעדים אופרטיביים.
- הוספת ערך מתמיד למחזיקי העניין שלנו הן בהיבטים פיננסיים והן בהיבטים חברתיים. בהיבט הערך הפיננסי, אנו פועלים להפחתת עלויות, מתן ערך ללקוח המשתקף באיכות המוצרים, מחיר הוגן, זמינות, שירות, קיימות וכדומה. בהיבט הערך החברתי, אנו פועלים למצוינות במתן מענים לאתגרי סביבה ואתיקה.
- ניהול יעיל של משאבים ארגוניים תוך הסתכלות פנימית וחיצונית בקבוצה, באמצעות ניהול קיבולות של קווי הייצור והמחסנים, צמצום עלויות תפעוליות, צמצום פחת ועוד.
- מינוף החוזקות של שותפינו - תוך דגש על בניית שיתופי פעולה ארוכי טווח עם מחזיקי העניין שלנו.

בשנים 2018-2019 רתמנו רבים מספקי החברה לחתימה על הקוד האתי ולהתחייבות שלא לעבוד עם מפעלים, נותני שירותים או קבלני משנה המעסיקים עובדים בניגוד להוראות החוק או תחת כפיה.

מקדמים אתיקה בסביבה העסקית - קוד אתי לספקים

היות ואנו פועלים לקידום אחריות חברתית והתנהלות עסקית הוגנת וספקינו מהווים חוליה מרכזית בפעילות זו, פותח בסנו קוד אתי לספקים ובו מוגדרים קווים מנחים ותנאי סף אתיים כבסיס להתקשרותם החוזית עם סנו.

בשנים 2018-2019 רתמנו רבים מספקי החברה לחתימה על הקוד האתי ולהתחייבות שלא לעבוד עם מפעלים, נותני שירותים, או קבלני משנה המעסיקים עובדים בניגוד להוראות החוק או תחת כפיה.

במהלך 2018 ו-2019 נערכו כ-130 מבדקי ספקים בכל שנה. למעט מקרים ספורים שבהם נמצאו חריגות שהביאו לסיום ההתקשרות, רובם המוחלט של המבדקים הסתיים ללא ממצאים קריטיים ובמקרים מסוימים דרשנו תיקון תהליכים ונהלים אצל הספק.

מדברים ומשפרים - דיאלוג עם ספקים

במחצית 2018 ערכנו כנס ספקים משמעותי שתוצאותיו שותפו על-ידינו בדו"ח האחריות התאגידית הקודם. בכנס למדנו כי ספקינו מעוניינים בשקיפות גבוהה יותר ובשיפור ממשקי העבודה וההזמנות.

כדי לענות על צורך זה ובהתאם לחשיבות שאנו מייחסים לספקים כשותפים להצלחה, אופיינה והושקה בשנת 2019 מערכת מתקדמת ומקוונת לניהול מלאי והזמנות תוך שיתוף מידע מלא והדדי בין סנו וספקיה. המערכת משתפת מידע אודות מלאי והזמנות בזמן אמת, ומאפשרת ניהול ייצור ורכש 'חכמים' ואופטימיזציה של לוחות הזמנים לאספקת חומרי גלם ומוצרים.



איכות
הסביבה

החל מדוח זה כולל
הדיווח הסביבתי
של סנו שני אתרים
נוספים בקבוצה - שניר
וישראפיפר, וזאת
כחלק מתהליך ניהולי
מתמשך להגברת
השקיפות וטיוב הניהול
הסביבתי של החברה.

איכות הסביבה

מצמצמים את השפעתנו על הסביבה



ככל שגובר האיום של שינויי האקלים, הולכת ומעמיקה בסנו המודעות לחשיבות צמצום ההשפעה הסביבתית שלנו על כדור הארץ. לשם כך, פועל בחברה צוות איכות סביבה ייעודי, אשר דואג כי מעבר לעמידה קפדנית בדרישות החוק, יתקיים בחברה שיפור מתמיד בהיבטים הסביבתיים

**נקיטת צעדים לצמצום
ההשפעות הסביבתיות**

והשמירה על משאבי הטבע.
מערך הניהול הסביבתי פועל על-פי תקן ISO 14001:2004. לפי דרישות התקן, אנו מנתחים את ההשפעות הסביבתיות של ענפי הפעילות הקיימים בקבוצת סנו, בונים תוכניות עבודה, מעדכנים יעדים סביבתיים על-סמך ניתוח פערים ומשפרים את תהליכי העבודה באופן מתמיד.
מערכת הניהול הסביבתית משולבת עם בדיקות סביבתיות תקופתיות במפעלים ובמחסנים, בכפוף לתנאי רישיון העסק הניתנים על-ידי המשרד להגנת הסביבה.

ההשקעות הסביבתיות העיקריות שמבצעת קבוצת סנו הן בתחומי מיחזור הפסולת, חוק האריזות וטיפול בשפכים ובפסולת מסוכנת. במהלך השנים 2018-2019 לא נשאנו בעלויות בגין תיקון נזקים סביבתיים, ונכון למועד פרסום דו"ח זה, אין כנגד קבוצת סנו כל הליך משפטי ו/או מנהלי מהותי הקשור באיכות הסביבה.





80% חסכון

כתוצאה משדרוג מערך התאורה במרלוג הוד השרון

בשנת 2019 ביצענו שדרוג משמעותי לתאורת המרכז הלוגיסטי שלנו בהוד השרון. במסגרת הפרויקט, הוחלפו כלל גופי התאורה במרלוג ב-188 גופי תאורת LED חכמה הנשלטת באמצעות מחשב ומאפשרת עמעום לפי נוכחות, מצב התאורה הטבעית ועוד.

מחישוב מקדים טרם ביצוע השדרוג עלה כי המערכת החדשה תחסוך למעלה מ-80% בצריכת החשמל לתאורה, ותביא לחסכון כספי של כ-150 אלף ש"ח בשנה!

התייעלות אנרגטית ופליטה של גזי חממה



אנרגיה נקייה
התייעלות אנרגטית, אימוץ טכנולוגיות מתקדמות והשקעה בתשתית האנרגיה

אחד האתגרים הסביבתיים הגדולים ביותר של תקופתנו הוא המאבק בהתחממות הגלובלית - שאחד הגורמים והמחוללים המשמעותיים שלו הינו פליטות של גזי חממה. האופן המרכזי בו חברות עסקיות, ובכללן סנו, מתמודדות עם האתגר הוא בצמצום פליטות אילו באמצעות מדידת טביעת הרגל הפחמנית (Carbon Footprint) של הארגון ופעילותו. מדידת וניהול טביעת הרגל הפחמנית מאפשרות התייעלות אנרגטית אשר מביאה לחסכון כספי ונותנת מענה לדרישות מחזיקי העניין השונים.

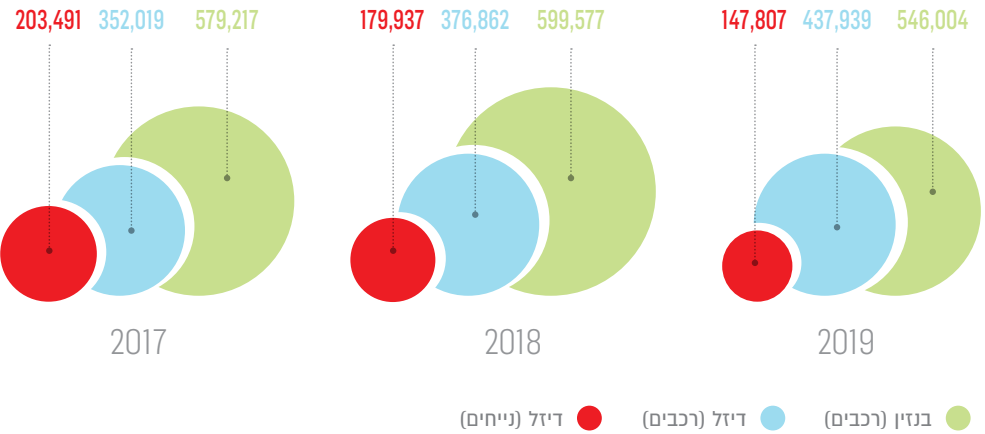
בסנו נעשה שימוש במזוט להפקת קיטור, שריפת דלקים בצי הרכב וצריכת חשמל בתהליכי הייצור. מקורות אנרגיה אלו אחראים לרובן המכריע של הפליטות. אנו פועלים במספר מישורים להפחתת טביעת הרגל הפחמנית: מעבר משריפת מזוט לגז טבעי, שיפור היעילות האנרגטית של תהליכי הייצור, התקנת מערכות בקרה חדישות, מעבר לתאורה חסכונית וחכמה (LED) ועוד.

בשנים 19-2018 ביצענו מספר מהלכים להתייעלות אנרגטית, ביניהם:

- מעבר משימוש במלגזות דיזל למלגזות חשמליות בשטח המפעל הצפוני בהוד השרון. מהלך זה חוסך צריכת 129,159 ליטר דיזל בשנה, המקבילים לפליטת 349 טון CO2.
- שדרוג מערך חדרי החימום של חומרי הגלם (דטרגנטים) במפעל על-ידי בניית חדרי חימום חדישים ויעילים אנרגטית המופעלים בחשמל וכוללים מערכת בקרה ממוחשבת וניטור מקוון.
- הטמעת מערכת בקרה חדשנית המפקחת על תשתיות במפעל ומשלבת אלגוריתמים מתקדמים ואינטליגנציה מלאכותית. על-פי המודל, מערכת זו עשויה לחסוך עד 30% מצריכת החשמל במערכות המנוטרות.
- בשנת 2019 סיימנו בהצלחה פרויקט שדרוג תאורה במרלוג לתאורת LED מנוהלת בידי מחשב (ראו הרחבה במסגרת).

צריכת דלקים (ליטר)

2017-2019



הערכים לשנים 2018-2019 כוללים את החברות שניר וישראלפיפר שהצטרפו למערך ניהול הסביבה של סנו



היעד:

80%

מיחזור לפחות
עד שנת 2025

שומרים על ניקיון, גם באוויר

אנו פועלים בהתאם לדרישות רישיון העסק ובכפוף לחוק אוויר נקי. תוצאות דיגום ארובות מועברות כנדרש למשרד להגנת הסביבה. בשנת 2019 ביצענו דיגומים בארובות המפעל בהוד השרון בהתאם לדרישות החוק, וכתוצאה מחריגות TOC שנמצאו במתקן הדבקת ספוגים של מפעל הנייר הוחלט לסגור את המתקן.

מנהלים את הפסולת - הכחתה, הפרדה ומיחזור

פסולת תעשייתית (טון)	2017	2018	2019
מיחזור	1997	2491	2842
הטמנה	1110	1241	1005
סה"כ	3107	3732	3847
מדד מחזור	64%	67%	74%

סנו פועלת כבר שנים רבות להעלאת אחוז המיחזור של הפסולת היוצאת משערי המפעל. בסוף שנת 2019 הכנסנו לשימוש במפעלינו בהוד השרון דחסי פסולת המאפשרים הקטנת נפח הפסולת המשונעת, הפחתת נסיעות של רכבי הפינוי והעלאת אחוזי מיחזור החומר, מהלך שיאפשר לנו למחזר שיעור גבוה עוד יותר בהמשך. כמו כן, בשנת 2019 התחלנו למחזר משטחי עץ פגומים במפעלינו בהוד השרון, פעילות שחסכה הטמנה של 143 טון עץ.

במהלך השנים 2018-2019 הגדלנו בהתמדה את אחוזי הפסולת הנשלחים למיחזור מסך הפסולת התעשייתית המיוצרת במפעלינו - מ-64% בשנת 2017 ל-74% בשנת 2019.

סנו שמה לה כיעד להפנות למיחזור לפחות 80% מסך הפסולת התעשייתית עד לשנת 2025.

החל משנת 2018 כוללים דיווחי הפליטות של סנו גם את החברות שנר ישראלפייפר.

פליטות ישירות (מכלול 1): כוללות מקורות פליטה המופעלים ונשלטים על ידי הארגון. מרכיבי הפליטות המשמעותיים ביותר בחברה במכלול זה לשנת 2019 הינם:

- מזוט להפקת קיטור ומים חמים: 55%
- דיוזל (להפקת קיטור ומים חמים) - 6%
- כלי רכב - בנזין: 17%
- מזגנים - 4%
- משאיות - 13%
- גפ"מ (להפקת קיטור ומים חמים) - 3%
- מזלגות - 2%

בשנת 2019 היו פליטות אלו 38% מסך הפליטות בקבוצת סנו ובין השנים 2019-2018 חלה ירידה של 8% בפליטות מכלול זה.

פליטות עקיפות (מכלול 2) נגרמות כתוצאה מצריכת אנרגיה המופקת ע"י גופים מחוץ לחברה - לדוגמא ע"י שימוש בחשמל.

בשנת 2019 היו פליטות אלו 53% מסך הפליטות של קבוצת סנו. בין השנים 2019-2018 קיים הבדל מינורי בפליטות שמקורן בצריכת החשמל של סנו (פחות מ-1%)

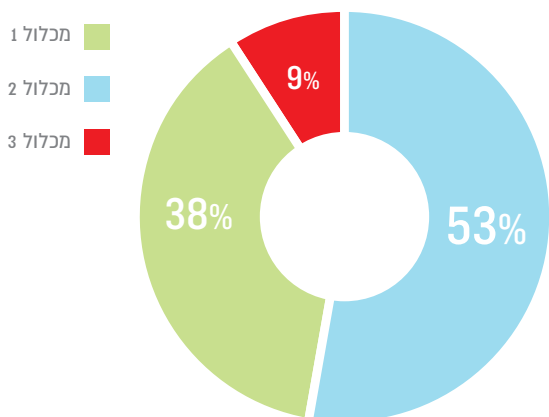
מכלול 3: פליטות היקף 3 הן פליטות עקיפות שלא נכללות בחישוב מכלול 2 ומתרחשות כתוצאה משינוע פסולת לאתרי מיחזור והטמנה, וכן בשל צריכת מים בתהליכי הייצור.

בשנת 2019 היה מכלול 3 אחראי על 9% מסך פליטות הקבוצה, ונמוך ב-20% ביחס לפליטות אלו בשנת 2018.

הירידה נגרמה עקב הפחתה של של 20% בכמות הפסולת שנשלחה להטמנה בשנה זו ועליית אחוז הפסולת המועברת למיחזור (ראה עמוד 51). בשלושה אתרים השגנו תוצאות טובות במיוחד: בהוד השרון חלה ירידה של 9%, בקוסמופארם 20% וישראלפייפר: 33% בכמות הפסולת הנשלחת להטמנה.

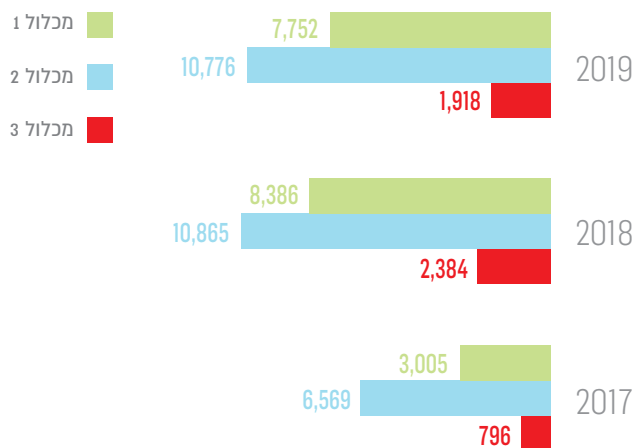
התפלגות פליטות גזי חממה

לפי מכלול (2019)



פליטות גזי חממה

לפי שנים וסוג מכלול (טון CO2e)





מטפלים במים ושפכים



ניהול בר קיימא של מים ותברואה



ניהול בר קיימא של מים ותברואה

ב-2018 התגלתה בשטח המפעל הצפוני בהוד השרון נזילה של חומר מזהם מבזק ניקוז השפכים התעשייתיים. בליווי המשרד להגנת הסביבה ורשות המים, ביצענו את כל דרישות הגילוי, הניטור והשאיבה של הזיהום עד לטיפול המלא בו. בנוסף, ב-2018 ביצענו החלפת תשתיות תת-קרקעיות של שפכים סניטריים ותעשייתיים וחידוש ניקוזי גשם. התוצאה היא אטימה טובה יותר של ניקוז השפכים ומניעת זיהומי קרקע עתידיים. כמו כן, נבנו מאצרות סביב חוות המכלים ונוספו נקודות ניקוז לחומרי הגלם שנקלטים במפעל.

הבטחת איכות זו ההבטחה שלנו

אנו מחויבים להביא למאות אלפי בתי הצרכנים שלנו מוצרים איכותיים ומצוינים. המחויבות שלנו לאיכות המוצרים מתחילה עוד בשלב הפיתוח, ממשיכה בשימוש בחומרי גלם איכותיים, עוברת בתהליכי הייצור במפעלים, בבקרת איכות קפדנית ומסתיימת בהגעת המוצרים לרשות הקמעונאית ומשם לבתי הצרכנים.

אנו מקפידים לבצע תהליכי פיקוח ובקרה מדוקדקים אחר איכות המוצרים ואריזתם באמצעות כלי מדידה והערכה, ציוד מתאים, הכשרות והשתלמויות ייעודיות לעובדים ועוד.

כל מוצרינו עומדים בדרישות הרגולציה הרלוונטיות בארץ ובעולם, וכאשר יש פער בין דרישות מקומיות ודרישות בינלאומיות, אנו מאמצים את הדרישות המחמירות יותר.

אנשי מחלקת האיכות בחברה הם שומרי הסף של האיכות - הם מבצעים בדיקות של חומרי הגלם והאריזה המתקבלים טרם השימוש, בדיקות כימיות במעבדות כדי לוודא שהמוצרים עומד בכל הפרמטרים הכימיים והן בדיקות בקווי הייצור כדי לוודא שהמוצרים עומדים בפרמטרים הפיזיים בטרם הם משונועים במשאיות בדרכם ללקוחות.

לכל מוצר ישנו מדד תלונות שמנוטר ובמידת הצורך נערכות בדיקות שונות לגביו, בהתאם לאופי התלונה.

בשנת 2019 הקמנו מעבדת כימיה אנליטית חדשה לבחינה שוטפת של ספקי חוץ ומוצרים המיוצרים על-ידי חברות בת או קבלני משנה של סנו.

המעבדה עושה שימוש במערכות ובציוד מתקדם העומדים ברף האיכות והטכנולוגיה הגבוהים ביותר בעולם, ובהשקעה של מאות אלפי שקלים. הציוד החדש מאפשר לנו לבחון בזמן אמת את הרכב המוצרים וכן היבטים חדשים של איכות.

כל השפכים התעשייתיים של סנו מועברים על-ידי ספקים מורשים בהתאם לאישור המשרד להגנת הסביבה לטיפול במתקנים מאושרים. הטיפול בשפכים נעשה בהתאם לתקנות בריאות העם, תקנות רישוי עסקים וכללי תאגידי מים וביוב. בנוסף, מחייבים הכללים אישור תקופתי של רשות המים וכן חידוש רישיונות עסק והיתר רעלים הניתנים למפעלי הקבוצה הרלבנטיים.

אנו פועלים כדי לחסוך במים, ככל שניתן, הן בתהליכי הייצור והן באחזקת המפעל, וכן להגביר את יעילות תהליכי הייצור על מנת להפחית את כמות השפכים התעשייתיים. בין הפעולות שנקטו בתקופת הדיווח, שודרגה מערכת חימום חומרי גלם בקו הייצור של 'סנובון' - ממערכת מים פתוחה למערכת סגורה, פעולה שיצרה חסכון במים המוזרמים לשפכים ועוד.

כמות שפכים תעשייתיים (בליטר) לכל טון ייצור		
2019	2018	2017
77	75	77

אנו פועלים על-מנת לצמצם את כמות שפכי התעשייה ל-65 ליטר לטון ייצור בשנת 2025.

משתייכים למועדון האיכותי ביותר - תו פלטינה של מכון התקנים

מאז 2011, מחזיקה קבוצת סנו בתו הפלטינה היוקרתית של מכון התקנים. זאת, בזכות מאמציה המתמשכים לשימור האיכות והמצוינות ובשל החזקתה בחמישה תווי איכות: תו תקן למוצרים שונים, תו ירוק, ISO 9001:2015 תו לניהול האיכות, תו לניהול הבטיחות והבריאות בתעסוקה OSHAS 18001-2007 ותו ISO 14001-2015 לניהול סביבתי. תו הפלטינה ניתן למספר מצומצם של חברות בישראל וקבוצת סנו גאה להשתייך למועדון איכותי זה.





אתיקה
וממשל תאגידי

אתיקה וממשל תאגידי

91%

מהמשיבים מסכימים
כי ברור להם כיצד
לנהוג בצורה אתית
ואחראית.

84% יודעים להיכן
לפנות במקרה של
דילמה מוסרית

(מתוך סקר העובדים 2019)

סנו - סטנדרט של אתיקה

לקבוצת סנו מסורת ארוכה של פעילות על פי ערכי יסוד של יושרה, הגינות והתנהלות אתית עם צרכניה, לקוחותיה וספקיה. הקוד האתי הכתוב של הקבוצה ממשיך מסורת זו, במטרה לייצר סטנדרט אחיד ומחייב לנוכח גידול היקף הפעילות של הקבוצה.

הקוד האתי שלנו

הקוד האתי של סנו עוסק בנושאים מהותיים וערכיים רבים, כגון שימוש במידע פנים, הגבלים עסקיים, מניעת הטרדות מיניות, בקרה חשבונאית ודיווחים כספיים. חתימה על הקוד מהווה תנאי יסוד להעסקתם של כלל עובדי ומנהלי החברה ללא יוצא מן הכלל. [לעיון בקוד האתי המלא](#)

אנו מעודדים את עובדינו להתייעץ עם מנהליהם בנושאים אתיים ולדווח בכל מקרה של חשש להפרת חוק או הפרה אתית. נוהל בנושא, הנשלח אחת לשנה לכלל עובדי קבוצת סנו, קובע מיהם בעלי התפקידים אליהם ניתן לפנות וכן את הדרכים בהן ניתן לעשות זאת. במקביל, בקוד האתי עצמו קיימת התייחסות לערוצי הפנייה לצורך התייעצות במקרים של דילמות ולדיווח על הפרות אתיות. העובדים מוזמנים לדווח גם באמצעות כל אחת מתיבות הפניה הייעודיות הממוקמות באתרי הפעילות של קבוצת סנו.

במסגרת תוכנית האתיקה של החברה

בשנים 2018-2019 הועברו לעובדי

ומנהלי החברה 413 שעות הדרכה בנושאי

אתיקה ייעודיים.

במהלך תקופת הדיווח הגיעו לטיפול חמש תלונות העוסקות בנושאים אתיים. כל התלונות נבדקו, טופלו בתוך החברה ונסגרו ללא צורך בפניה לרשויות אכיפת החוק.

ממשל תאגידי

דירקטוריון סנו וועדותיו

האסטרטגיה והפעילות העסקית של החברה נמצאות בפיקוח דירקטוריון קבוצת סנו ובהובלת יו"ר הדירקטוריון וסגן יו"ר הדירקטוריון.

דירקטוריון החברה מונה 6 חברים:

- שליש מחברי הדירקטוריון (2 במספר) הן נשים
- מחצית מחברי הדירקטוריון (3 במספר) הם דירקטורים בלתי תלויים
- שליש מחברי הדירקטוריון (2 במספר) הם דירקטורים חיצוניים

בדירקטוריון פועלות 4 ועדות: ועדת ביקורת, ועדה לבחינת הדו"חות הכספיים, ועדת תגמול וכן ועדת השקעות.

בשנת 2018 התקיימו 5 ישיבות דירקטוריון, 4 ישיבות של ועדת הביקורת, 4 של הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים, ישיבה אחת של ועדת התגמול ו-2 ישיבות של ועדת ההשקעות. שיעור ההשתתפות הממוצע בישיבות הדירקטוריון היה 83% ובישיבות הוועדות 77%.

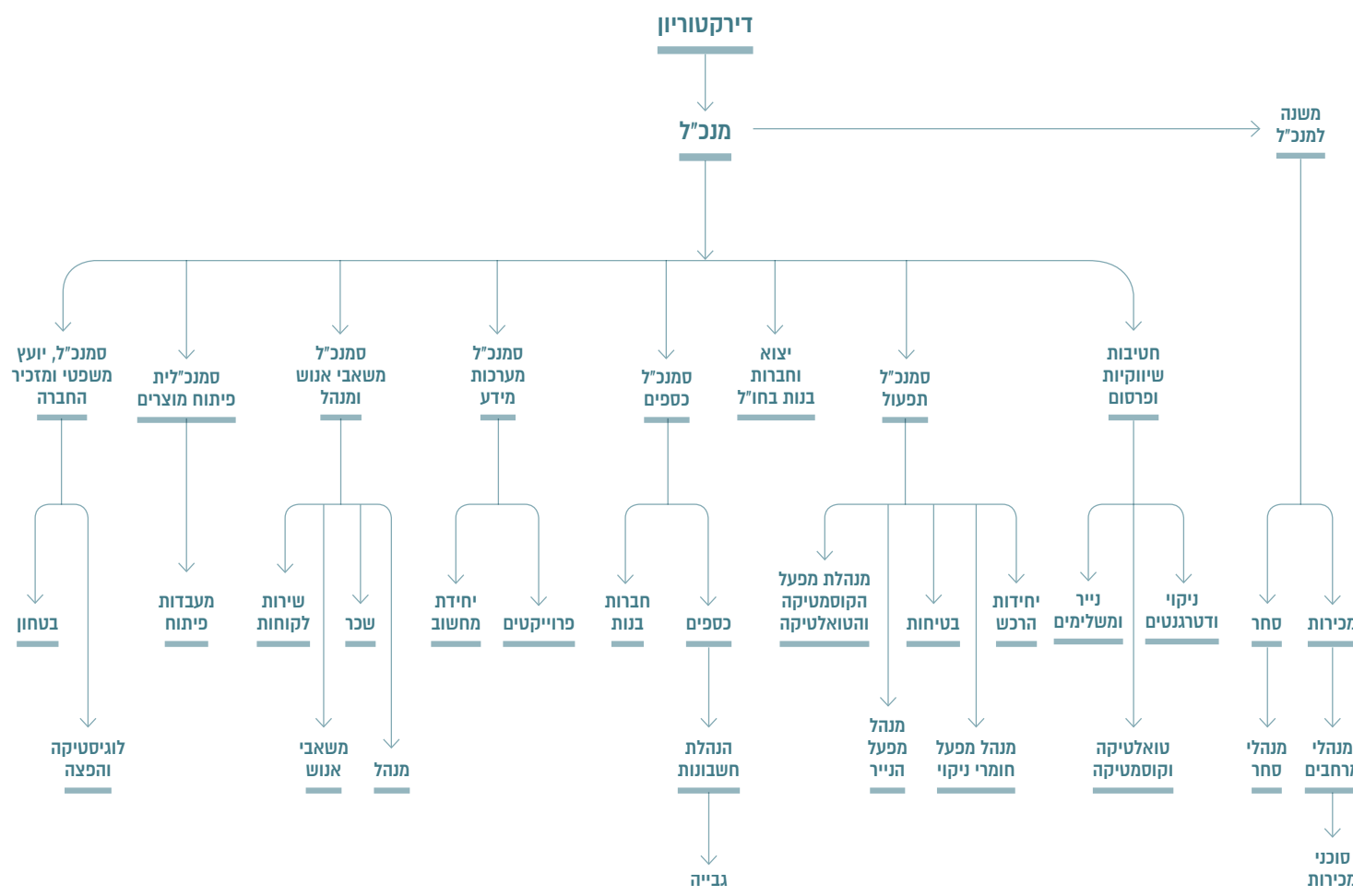
בשנת 2019 התקיימו 7 ישיבות דירקטוריון, 5 ישיבות של ועדת הביקורת, 4 ישיבות של הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים, 3 ישיבות של ועדת התגמול ו-2 ישיבות של ועדת ההשקעות. שיעור ההשתתפות הממוצע בישיבות הדירקטוריון היה 82% ובישיבות הוועדות 83%.

ביקורת טובה מתחילה מבפנים

לקבוצת סנו מבקר פנימי שמונה לתפקיד על-ידי הדירקטוריון ובהתאם להמלצת ועדת הביקורת. תוכנית העבודה של המבקר הינה חמש שנתית ומכסה את צורכי הביקורת בקבוצת סנו, לרבות בחברות הבנות המוחזקות בארץ, כפי שנקבעה ואושרה על-ידי ועדת הביקורת. תוכנית העבודה השנתית נגזרת מתוכנית העבודה הרב שנתית.

אפקטיביות הבקרה הפנימית - קבוצת סנו בוחנת באופן שוטף את האפקטיביות של הבקרה הפנימית על התהליכים המהותיים, וזאת כחלק ממסגרת הדיווח הכספי שלה (ISOX). בחינת האפקטיביות כוללת, בין היתר, את סביבת הבקרה של הארגון (הקוד אתי, ערכי יושרה, הגינות ותרבות ארגונית, פיקוח אפקטיבי של וועדת הביקורת וכו'), את ניהול הסיכונים, העברת המידע והתקשורת בארגון וכן בקרות פיקוח וניטור.

מבנה ארגוני





אודות הדו"ח

דו"ח זה מתאר את גישתנו לקיימות ואחריות תאגידית, כמו גם את הפעולות המרכזיות שביצענו בשנים 2018-2019 בתחומים המדווחים בו. דיווח האחריות התאגידית האחרון שלנו פורסם בשנת 2018 והתייחס לביצועי שנת 2017.

הדו"ח נכתב ברוח שיטת הדיווח של ארגון ה-GRI הבינ"ל (Global Reporting Initiative), לפי תקן הדיווח SRS ברמת דיווח "Core", וללא תהליך אשרור חיצוני. המידע המופיע בדוח זה עבר בדיקות פנימיות בחברה. אנו מאמינים שהוא מהימן ומדויק.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת פאהן קנה Grant Thornton, המשמשת כמחזיקת עניין בארגון ה-GRI. אנו מזמינים את מחזיקי העניין שלנו לפנות אלינו בכל הערה, הארה או שאלה באשר לדו"ח ותוכנו:

• **אודי ארליך**, סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל, סנו: 09-7473260, udi@sano.co.il

• **עברי ורבינ**, מנכ"ל GoodVision, יועצים לאחריות תאגידית: ivri@goodvision.co.il, 03-5600153

נושאים מהותיים

בחירת תוכן הדו"ח הונעה על ידי סקירת המהותיות שנערכה בשנת 2017, וכן על ידי נושאים ותובנות שנאספו במהלך הדיאלוג השוטף שלנו עם מחזיקי העניין השונים של החברה. זאת ועוד, בתהליך הבחירה יישמנו את העקרונות לבחירת תוכן הדיווח על-פי תקן GRI. אלה כוללים:

- דיווח מהותי אודות הנושאים הקריטיים ביותר לצמיחה העסקית לטווח הארוך ובעלי החשיבות הגדולה ביותר לבעלי העניין
- התייחסות לכלל מחזיקי העניין, לציפיותיהם ולמערך האינטרסים המנחה אותם
- הצגת הנושאים בהקשר לנושאי קיימות
- שלמות: הכללת כל המידע המשקף השפעות כלכליות משמעותיות, באופן שמאפשר לבעלי העניין להעריך את ביצועינו

נושאים מהותיים שדווחו



אינדקס GRI:SRS לדוח 2018-19

מדדים כלליים

פרק	נושא	Core/Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד בדו"ח
102	פרופיל הארגון	Core	102-1	שם הארגון	עמ' 6
		Core	102-2	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים העיקריים	עמ' 6
		Core	102-3	המיקום של מטה הארגון	עמ' 6
		Core	102-4	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדו"ח	עמ' 6
		Core	102-5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	עמ' 7
		Core	102-6	השווקים אותם משרת הארגון (איזור גאוגרפי בו מוצעים המוצרים/ שירותים; סקטורים; סוגי לקוחות)	עמ' 6, עמ' 34
		Core	102-7	גודל ומידע על הארגון	עמ' 6-7
		Core	102-8	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	עמ' 19
		Core	102-9	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	עמ' 40
		Core	102-10	שינויים משמעותיים בארגון ובשרשרת האספקה	עמ' 42
		Core	102-11	יישום עקרון הזהירות המונעת על ידי הארגון	עמ' 53
		Core	102-12	יוזמות חיצוניות, אמנות או עקרונות בתחום האחריות התאגידית שאותם אימץ הארגון	עמ' 9
אסטרטגיה		Core	102-13	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	עמ' 9
		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	עמ' 4-5
	אתיקה ויושרה ממשל תאגידי	Core	102-16	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	עמ' 56
		Core	102-18	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון; התייחסות לוועדות האחראיות על קבלת החלטות בנושאי האחריות התאגידית	עמ' 56
דיאלוג עם מחזיקי עניין		Comp	102-22	תיאור הרכב הדירקטוריון וועדותיו	עמ' 56
		Core	102-40	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	עמ' 10-11
		Core	102-42	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עמם נערך דיאלוג	
		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 הדו"ח	עמ' 23, עמ' 34, עמ' 42
		Core	102-44	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	עמ' 42

מדדים ספציפיים

פרק	נושא	Core/Comp	מדד	תיאור המדד	עמוד בדו"ח
פרקטיקת הדיווח		Core	102-45	פירוט רשימת הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדו"ח מכסה את כולן	
		Core	102-46	תהליך הגדרת תכולת הדו"ח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	עמ' 58
		Core	102-47	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח	עמ' 59
		Core	102-48	השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	עמ' 58
		Core	102-49	שינויים מהותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	עמ' 58
		Core	102-50	התקופה המדווחת	עמ' 58
		Core	102-51	מועד פרסום הדוח האחרון	עמ' 58
		Core	102-52	תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)	עמ' 58
		Core	102-53	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	עמ' 58
		Core	102-54	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם ל-GRI Standards	עמ' 58
		Core	102-55	אינדקס - GRI Content index	עמ'

פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמות / הערות
מדדים כלכליים (200)	203	השפעות כלכליות עקיפות	203-1	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בעין" (במוצרים) או פרו בוגו (בשירותים)	עמ' 14, עמ' 30
			203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות של הארגון	עמ' 14
	מדדים סביבתיים (300)	302	302-1	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	עמ' 49
			302-2	סך צריכת האנרגיה מחוץ לארגון	עמ' 49
			302-4	הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון	עמ' 49
		305	305-1	פליטות ישירות של גזי חממה	עמ' 50
			305-2	פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה	עמ' 50
			305-3	פליטות עקיפות אחרות של גזי חממה	עמ' 50
			305-5	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	עמ' 50
		306	306-2	סך הפסולת לפי סוג ואופן סילוק	עמ' 51
			306-3	מספר ונפח של דליפות משמעותיות בתקופת הדיווח	עמ' 51

פרק	הנושא המהותי	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמות / הערות
מדדים חברתיים (400)	401	העסקה	401-1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	עמ' 52
			401-2	ההטבות שמקבלים עובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	עמ' 19
	403	בטיחות וגהות בעבודה	403-2	שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה	עמ' 24
	404 404	הכשרה ופיתוח	404-1	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	עמ' 29
			404-2	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	עמ' 22
			404-3	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	עמ' 22
			405-1	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל והיבטי גיוון אחרים)	עמ' 22
	405	גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות	413-1	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות	עמ' 21
	413	קהילות מקומיות	415-1	סך תרומות ותמיכות פוליטיות בכסף או בשווה כסף שהועברו במישרין או בעקיפין על ידי הארגון והגורם שקיבל תרומות ותמיכות אלו	עמ' 30
	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	עמ' 14, עמ' 30

סנו מודה לכל העובדים והגורמים שלקחו חלק בהפקת הדו"ח

ליווי מקצועי: עברי ורבין מחברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת פאהן קנה Grant Thornton
 עיצוב: סטודיו מרחב | צילומים: ארז בן שחר (עמ' 8, 10, 20, 25, 27, 28, 43, 46, 53), נעמה סגל (עמ' 7, 12, 18, 23, 58)
 קופירייטינג: יעל צ'רני Copy&Co

