



פותרים את השער הכלכלי של ישראל

חברת נמל אשדוד בע"מ

דו"ח אחריות תאגידית 2016-2017



תוכן עניינים

3	דבר יו"ר ומנכ"ל נמל אשדוד
4	אודות החברה
12	מגמות בינלאומיות המשפיעות על חברת הנמל ופעילותה
14	תהליך זיהוי הנושאים המהותיים
16	הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו
18	הלקוחות שלנו
23	כוח האדם שלנו וסביבת העבודה
30	גיוון תעסוקתי - שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנמל
33	שרשרת אספקה אחראית
36	בטיחות וגהות
40	בטיחות תעבורתית
42	האחריות הסביבתית שלנו
44	קהילה
47	מרכז המבקרים
48	ממשל תאגידי ואתיקה
51	אודות הדו"ח
52	אינדקס GRI-SRS

דבר יו"ר ומנכ"ל נמל אשדוד

- אבטחת מידע ושמירה מפני מתקפות סייבר - חברת הנמל מקפידה על אבטחת המידע של החברה ולקוחותיה, ופועלת למניעת פריצות למאגרי המידע שלה.
- קידמנו הליכי הצטיידות באמצעי פריקה חדשים ומתקדמים העונים על דרישות איכות הסביבה, במטרה לשפר את השרות ללקוחות החברה.

נושא נוסף שאנו רואים בו חשיבות עליונה הוא נושא הגיוון התעסוקתי. בחברת הנמל מתבצעת פעילות ארגונית ענפה בנושא קידום מעמד האישה ומתן ייצוג הולם לכלל המגזרים, אף מעבר לנדרש על-פי כל דין. אנו סבורים כי לגיוון תעסוקתי חשיבות ערכית וחברתית ויש בו כדי לתרום להצלחתה העסקית של החברה, בזכות עובדים ומנהלים בעלי מגוון רחב של רעיונות ונקודות המבט.

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

דו"ח אחריות תאגידית זה, הינו הזדמנות לשתף את מחזיקי העניין שלנו - העובדים, הלקוחות, הספקים, הקהילה, גורמי ממשל ואחרים, בעשייה שלנו בכל הנוגע לחידושים והתפתחויות בתחומי האחריות התאגידית ולייצר דיאלוג פתוח ושקוף בכל הנושאים הכלולים בדו"ח. אנו מזמינים את קוראי וקוראות הדו"ח להגיב ולהמשיך לאתגר אותנו בנושאים הנ"ל.

יצחק בלומנטל,

מנכ"ל

אורנה הוזמן-בכור,

יו"ר

< 102-14 קוראות וקוראים יקרים,

אנו גאים להציג בפניכם את דו"ח האחריות התאגידית של חברת נמל אשדוד לשנים 2016-2017. זהו הדו"ח השלישי שמפרסמת החברה על השפעותיה, שיקוליה וביצועיה בהיבטים חברתיים וסביבתיים.

לצד האתגרים בסביבה התחרותית בה פועלת החברה, וכן ההכנה למהלך שמובילה המדינה לכניסת מתחרים חדשים לענף הנמלים, מהלך אשר צפוי להשפיע באופן מהותי ביותר על פעילות החברה ועל תוצאותיה העסקיות בעתיד, אנו רואים צמיחה עקבית בפעילות חברת הנמל ובתוצאות הכלכליות. אנו מאמינים כי תחום האחריות התאגידית מהווה מנוע לצמיחה הכלכלית, ואנו נמשיך לפעול בתחום זה גם בעתיד.

בשנים האחרונות ביצענו פעולות שונות לקידום התייעלות כלכלית, שירותית וסביבתית, נציין כדוגמא כמה מהן:

- הקמת מערכת זימון תורים למשאיות - המערכת מאפשרת לנמל להיערך בצורה טובה ויעילה יותר למתן שירות לאלפי המשאיות המגיעות לנמל. המערכת מסדירה מראש לכל חברת תובלה את המשימות שהיא אמורה לבצע, מדווחת ומעדכנת לגבי תקלות ועומסים בשטחי הנמל, ובכך תפחית משמעותית עומסים בשערי הנמל ובשטחים התפעוליים.
- קליטת גוררות חדשות - קליטת הגוררות היא חלק מתכנית הפיתוח האסטרטגית, להכנת הנמל לתחרות מול הנמלים הפרטיים החדשים ולמגמה הנוכחית בשוק הספנות העולמית המאופיין באניות גדולות, לצורך התאמת המענה התפעולי לגידול בפעילות החברה בשנה האחרונה.



אודות החברה



החזון שלנו

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



חשיבה כלכלית ועסקית



אחריות מקצועית וניהולית



שיתוף פעולה בין ההנהלה, העובדים והקהילה



שירותיות

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

< 102-1 | 102-3 הקמתו של נמל אשדוד החלה בשנת 1961, והוא החל את פעילותו במתן שירותי נמל בשנת 1965. הנמל מופעל כיום על-ידי חברת נמל אשדוד בע"מ, אשר הינה חברה ממשלתית בבעלות מלאה של מדינת ישראל. החברה הוקמה ביום 21 ביולי 2004, כחלק מהערכות המדינה ליישום רפורמה מבנית בענף נמלי הים.

הפעלת הנמל נעשית מכח כתב הסמכה שקיבלה החברה לתקופה של 49 שנים עד ליום 16 בפברואר 2054.



בשנת 2003 החליטה ממשלת ישראל על ביצוע שינוי מבני בענף הנמלים ובניהול נמלי הים של ישראל. בהתאם להחלטת הממשלה, רשות הנמלים בישראל, שניהלה והפעילה את נמלי ישראל לפני הרפורמה, חדלה מלהתקיים החל מפברואר 2005, ובמקומה הוקמו שלוש חברות ממשלתיות עצמאיות, בבעלות מלאה (100%) של המדינה: נמל חיפה, נמל אשדוד וחברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים בע"מ שהופקדה על ניהול ופיתוח של המקרקעין והתשתיות בכלל הנמלים. חברת נמלי ישראל נוסדה במטרה ליצור הפרדה תאגידית בין תפעול הנמלים לבין פיתוח התשתיות ותחזוקתן.

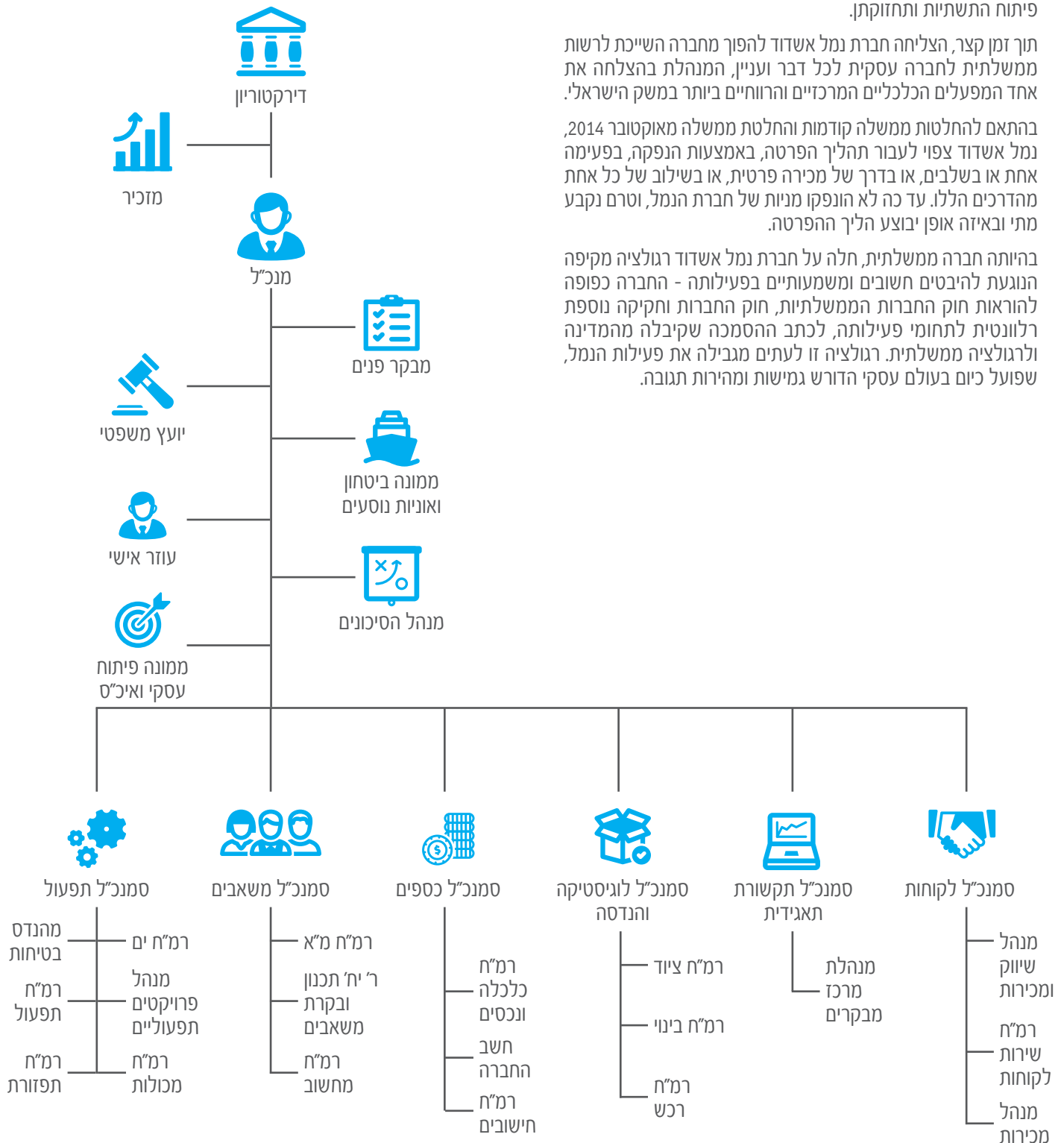
תוך זמן קצר, הצליחה חברת נמל אשדוד להפוך מחברה השייכת לרשות ממשלתית לחברה עסקית לכל דבר ועניין, המנהלת בהצלחה את אחד המפעלים הכלכליים המרכזיים והרווחיים ביותר במשק הישראלי.

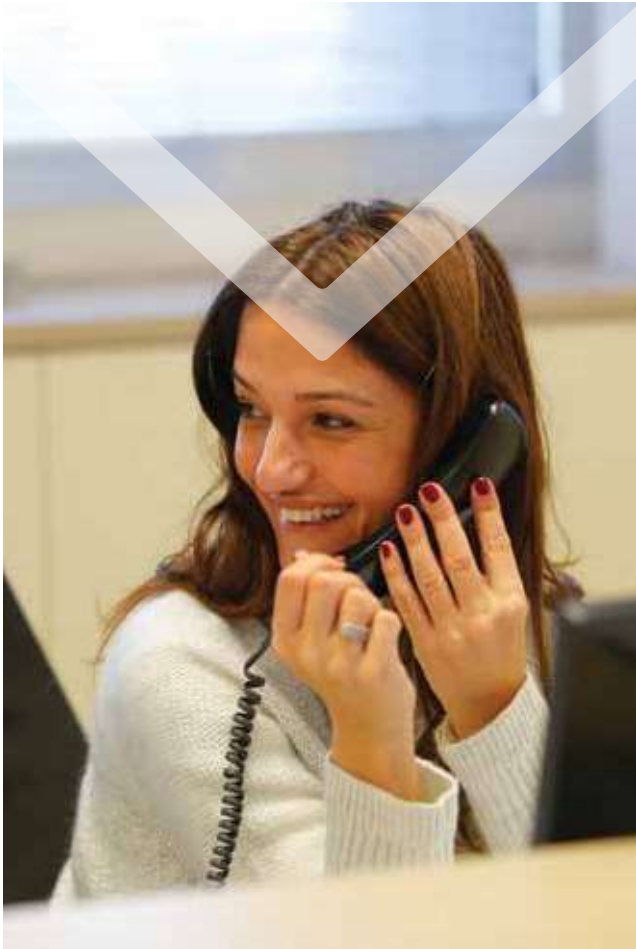
בהתאם להחלטות ממשלה קודמות והחלטת ממשלה מאוקטובר 2014, נמל אשדוד צפוי לעבור תהליך הפרטה, באמצעות הנפקה, בפעמיה אחת או בשלבים, או בדרך של מכירה פרטית, או בשילוב של כל אחת מהדרכים הללו. עד כה לא הונפקו מניות של חברת הנמל, וטרם נקבע מתי ובאיזה אופן יבוצע הליך ההפרטה.

בהיותה חברה ממשלתית, חלה על חברת נמל אשדוד רגולציה מקיפה הנוגעת להיבטים חשובים ומשמעותיים בפעילותה - החברה כפופה להוראות חוק החברות הממשלתיות, חוק החברות וחקיקה נוספת רלוונטית לתחומי פעילותה, לכתב ההסמכה שקיבלה מהמדינה ולרגולציה ממשלתית. רגולציה זו לעתים מגבילה את פעילות הנמל, שפועל כיום בעולם עסקי הדורש גמישות ומהירות תגובה.

נכון לשנת 2017, בחברת הנמל הועסקו סה"כ 1,368 עובדים/ות מתוכם: 1,194 עובדים ו-174 עובדות, מהם 116 מנהלים ו-16 מנהלות.

חברת הנמל מחולקת ל-6 חטיבות עיקריות: תפעול, משאבים, לוגיסטיקה והנדסה, כספים, תקשורת תאגידית וחטיבת לקוחות. בנוסף, במטה חברת הנמל פועלים מבקר פנימי, יועצת משפטית, מנהל ביטחון ומנהל הסיכונים.



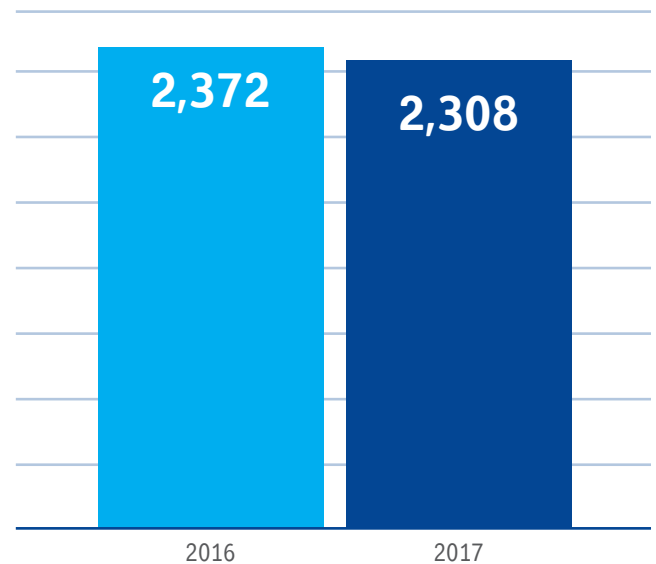


האיתנות הכלכלית של הנמל < 103-1 | 103-2 | 103-3

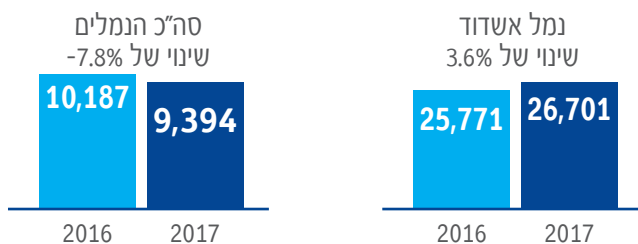
כחברה ממשלתית, שרווחיה חוזרים אל אזרחי המדינה, יש לנו אחריות להשיא רווחים פיננסיים למדינה ולהבטיח את האיתנות הכלכלית של החברה לאורך שנים. חברת הנמל נערכת לעידן התחרות ולהשפעות שתהיינה לכך על הישגיה הכלכליים של החברה. לצורך כך חברת נמל אשדוד הכינה תכנית אסטרטגית נרחבת ל-10 השנים הבאות, הכוללת תכנית השקעות בהיקף של 2.4 מיליארד ₪, זאת כדי להיערך בצורה מיטבית לקראת הקמת הנמלים החדשים ולתחרות שעתידה להיפתח ב-2021.

פקידת אניות

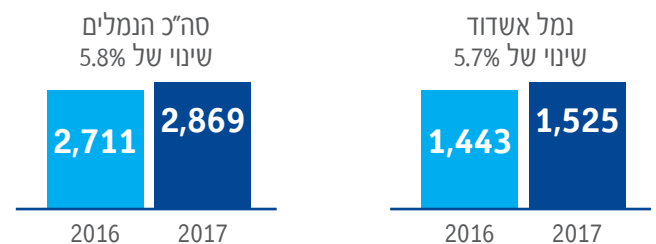
מספר אניות שפקדו את נמל אשדוד:



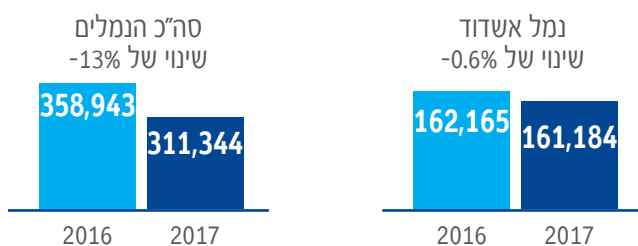
מטעני תפוזרת (אלפי טונות)



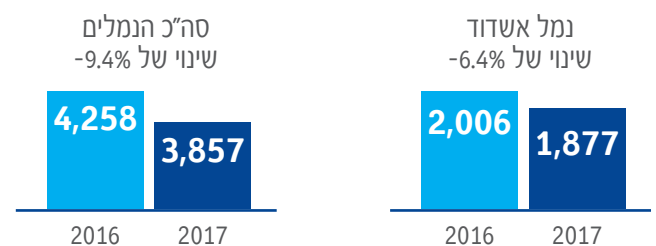
מכולות (אלפי TEU)



כלי רכב (יחידות)



מטען כללי (אלפי טונות)



תרומות לקהילה

בהיותה חברה ממשלתית, חברת הנמל אינה רשאית לתרום כספים. על אף האמור, החברה ועובדיה משתתפים בפרויקטים בקהילה, בעיקר בתחום החינוך.

< 102-2 | 102-6 השיירות שחברת הנמל מספקת

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

חברת הנמל מספקת שירותים לחמישה מגזרי מטענים, המהווים ארבעה תחומי פעילות שונים המצריכים התמחות ואופן טיפול שונים:

1. מטען כללי - כגון: מתכות, עצים, מכונות ועוד
2. מכולות
3. מטעני תפזורת (מטען צובר) - כגון: גרעינים למיניהם, אבקות שונות ועוד
4. כלי רכב
5. אוניות נוסעים

את כמויות המטענים העוברים בנמל נהוג לחשב במדידה שנתית.

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

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

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

- הכנסת אניות לנמל ועגינתן
- העמסה ופריקה של מטענים ממשאיות
- אספקת שירותי אנייה מלאים
- אחסנת מטענים
- שחרור מטענים ללקוח
- ריקון ואחסנת מכולות
- מחסני ערובה, מחסני פרי הדר וייצוא חקלאי, בית קירור, ממגורה לגרעינים, תיקון וניקוי מכולות בעורף הנמל
- קומפלדקס משרדים בעורף הנמל המיועד עבור לקוחות, ספקים וגופים שונים, כגון: חברות ספנות, סכני אניות, סכני מכס, חברות הובלה ועוד

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

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

בשנים האחרונות חלה ירידה משמעותית בהיקף השינוע הימי של מטען כללי¹ בעולם עקב יעילות השימוש במכולות ועליית היקף השינוע הימי באמצעות מכולות. תנועת המטען הכללי בנמלי ישראל ירדה מ- 4,258 אלפי טון בשנת 2016 ל- 3,857 אלפי טון בשנת 2017 - ירידה של 9.4%. בשנת 2016 נרשם גידול חריג בהיקף המטען הכללי בנמלי ישראל בשיעור של כ-20% וכ-714 אלף טון (מזה כ-339 אלף טון בנמל אשדוד).

בין שנת 2016 לשנת 2017, חלה עליה בתנועת המכולות בנמל כאשר היקף המכולות (כולל שטעון) בשנת 2016 עמד על 1,443 אלף TEU² ובשנת 2017 עמד על 1,525 אלף TEU - גידול של כ-5.7%.

בנוסף, ניתן לראות עליה במטעני התפזורת ובכלי הרכב.

< 201-1 | 201-4 נתונים כספיים וגידול בפעילות

להלן נתונים מתוך הדוחות הכספיים של נמל אשדוד³:

< 102-7

ביצועים כלכליים	2016 (באלפי ש"ח)	2017 (באלפי ש"ח)
סה"כ הכנסות	1,088,437	1,241,906
עלויות תפעול	873,671	930,860
הוצאות שכר והטבות לעובדים	9,550	9,611
דיבידנדים ששולמו	0	22,854
מסים על ההכנסה (הטבת מס)	(90,295)	49,535
סה"כ רווח (לפני מסים)	113,707	258,055
סה"כ רווח נקי	204,002	208,520
סה"כ רווח כולל	174,787	198,225

1. מטען כללי הוא מטען שאינו משוגע במכולות, אלא בשקים, חביות, משטחים, גלילים, ארגזים, חפצים בודדים ועוד. המוצרים המובלים כמטען כללי כוללים, בין השאר, מתכות, מלט בשקים, גרסאות ברזל ועצים, כאשר המוצר העיקרי המובל הוא מתכות. יצוין כי עיקר פעילות המטען הכללי היא לצרכי יבוא.

2. נפח של מכולה נמדד ביחידות TEU - Twenty Foot Equivalent Units - השוות לנפחה של מכולה אחידה באורך 20 רגל (3.10 מטר), רוחב 8 רגל (2.44 מטר) וגובה 8 רגל ו-6 אינץ' (2.59 מטר), שהוא כ-38.55 מטר מעוקב

3. https://mof.gov.il/GCA/Reports/DocLib3/AshdodPort_FinancialReport_2017.pdf

נמל אשדוד תוכנן והוקם כנמל המרכזי של ישראל, כ-40 ק"מ מדרום לתל אביב, בסמוך לעיר אשדוד, שהתבססה כעיר מטרופולין משמעותית באזור הדרום. מיקומו האסטרטגי של נמל אשדוד מבטיח מספר יתרונות חשובים, ובראשם הקרבה לעורקי תחבורה קיימים וכן למרכזי תעשייה וייצור, בהם תל אביב, הנחשבת למרכז המסחר והכלכלה של ישראל, וכן קרבה יחסית לנגב ולערבה. בנמל ובסביבתו הושקעו מאמצים רבים כדי לאפשר שינוע סחורות ליעדן במהירות וביעילות הגבוהות ביותר. דרכי הגישה המהירות לנמל מאפשרות נגישות נוחה ויעילה לכל מקום בישראל.

גם הקרבה לתעלת סואץ מביאה עמה יתרונות מכריעים, וזאת בזכות היותו של נמל אשדוד נקודת מעבר אידיאלית למזרח הרחוק ולמערב אגן הים התיכון.

השפעה גאופוליטית

מיקומו הגאוגרפי ומשמעותו לכלכלה הישראלית הופכים את הנמל למתקן אסטרטגי, המושפע גם מהנסיבות הגאופוליטיות של אזורנו. בשונה ממדינות אחרות בעולם, מדינת ישראל ניצבת בפני שורה של אילוצים ייחודיים, בהם היותה מוקפת במדינות שחלקן מדינות אויב וכן ריחוקה ממרבית מקורות האספקה הפתוחים בפניה. אילוצים אלו גורמים לתלות מוחלטת בהובלה ימית כ-98% מכמות המטענים לישראל וממנה מובלים דרך הים. לפיכך מדינת ישראל חייבת לשמור הן על כושר הובלה ימי שאינו תלוי בגורמים זרים, והן על כשירותם הגבוהה של נמליה.

הפעילות של חברת הנמל מושפעת גם מהמצב הביטחוני והמדיני באזור. הדרדרות במצב הפוליטי-מדיני ו/או במצב הביטחוני עלולה להשפיע לרעה על היקף היבוא לישראל והיצוא ממנה ולפיכך להשפיע באופן מהותי על היקף הפעילות בנמל, וכן להגדיל עלויות ביטוחי אוניות המבקשות להגיע לנמלי ישראל. כמו כן, הדרדרות במצב הפוליטי-מדיני ו/או במצב הביטחוני עלולה להשפיע לרעה על פקידת קווי ספנות בינלאומיים בנמלי ישראל, ואף עלולה לכלול פגיעה פיזית במתחם הנמל הממוקם כ-40 ק"מ מגבול רצועת עזה. בנוסף, הדרדרות במצב הביטחוני עלולה להביא להפעלת סמכויות רשויות הביטחון/המדינה על-פי דין ביחס לחברה. יחד עם זאת, החברה מעריכה כי לאור פיתוח של מערכות הגנה נגד טילים בשנים האחרונות, השפעתה השלילית של הדרדרות במצב הביטחוני על מצב עסקי החברה עשויה להתמתן.

מפעל חיוני

החברה קיבלה תעודת מפעל למתן שירותים קיומיים בשעת חירום בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, אשר הינו בתוקף עד ליום 31.12.2019. משמעות התעודה היא כי הנמל יוכל לפעול במצב חירום אף מבלי שיוכלל בתוך אזור גיאוגרפי המוכרז מצב מיוחד בעורף או גם בלי הכרזת מצב מלחמה.

102-10 | שינויים עיקריים בתקופת הדיווח

א. הסכם הבנות

ביום 31.01.2016 הגיעו המדינה וההסתדרות להבנות עקרוניות בנושא הקמת הנמלים החדשים. ההסכם יכלול התייחסות להשקעות בתשתית הנמל; רשת הביטחון שתיתן לשכר הפרמיה לעובדים; שקט תעשייתי וכיו"ב. ההסכמות הן בסיס להסכמים שיוכנו ויכללו את כל פרטי ההסכמות (הסכם קיבוצי מול ההסתדרות, הסכם מול חנ"י) וכפופים לאישור הגורמים המוסמכים בחברה ובמדינה.

ב. מינוי מנכ"ל

באפריל 2016 דירקטוריון החברה אישר את החלטת וועדת האיתור לבחור במר יצחק בלומנטל לכהן כמנכ"ל החברה.

מר בלומנטל החל את דרכו המקצועית בחברת נמל אשדוד בשנת 2000 כשהתמנה לתפקיד סגן מנהל הנמל למנהל ומשאבי אנוש, תפקיד אותו מילא עד שנת 2006. לאחר מכן כיהן כסמנכ"ל מטה ומחשוב והוביל הטמעת נהלי עבודה ומערכות מידע מתקדמות ומערכת. בסוף שנת 2013 מונה לתפקיד סמנכ"ל הנדסה ולוגיסטיקה עד למינויו כאמור כמנכ"ל בפועל של החברה.

ג. מינוי יו"רית דירקטוריון

ביום 23.03.2017 מונתה הגב' אורנה הוזמן-בכור על ידי הדירקטוריון לתפקיד יו"ר דירקטוריון, זאת לאחר שלוש שנים בהם לא היה יו"ר קבוע לדירקטוריון.

הגב' הוזמן-בכור שימשה כמנהלת הכללית של משרד הפנים עד לסוף שנת 2016. קודם לכן כיהנה כמנכ"לית של משרד התשתיות, המשרד לפיתוח הנגב והגליל והמשרד לשיתוף פעולה אזורי.

חמישה כוכבי יופי לנמל אשדוד

חברת נמל אשדוד זכתה בחמישה כוכבי יופי בתחרות תעשייה יפה ומקיימת בישראל יפה לשנת 2017, זאת לאחר 10 זכיות בפרסי חמישה כוכבי יופי בשנים קודמות. וכן זכייה בפרס דגל היופי, הזכייה הגבוהה ביותר בענף.

אנו גאים ושומחים על הזכייה. אנו מאמינים כי הזכייה היא בזכות מאמצי העובדים שניכר כי הם משקיעים במקום עבודתם וחשוב להם כי הוא יהיה בטוח, אסתטי, מטופח ונקי. בחברת הנמל אנו מייחסים חשיבות רבה לתועלת העצומה שבמקום עבודה נעים המשפיע על הפריון והתפוקה בנמל.

נמל אשדוד בין 100 הנמלים הגדולים בעולם

בדירוג השנתי של מגזין Lloyd's העולמי היוקרתי בעולם הספנות ונמלי הים דורג נמל אשדוד במקום ה-98 לשנת 2016 לעומת דירוג קודם במקום 99 לשנת 2015. זהו הדירוג הגבוה ביותר מבין נמלי ישראל. בדירוג של המגזין היוקרתי container management שיפר נמל אשדוד את מיקומו, בארבעה שלבים מהמקום ה-99 בדירוג 2016, וקפץ למקום ה-95 בדירוג לשנת 2017.

חברת הנמל רושמת עלייה מרשימה בדירוגים הבינלאומיים של נמלי הים בעלי תנועת המטענים הגבוהה ביותר בעולם. בשני דירוגים שנתיים, שהתפרסמו בימים האחרונים, חל שיפור במיקום של נמל אשדוד ביחס לשנת 2016.

102-12 | 102-13 | שותפויות בארגונים וביוזמות בינלאומיות

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

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



ארגון הבינלאומי לתיאום הטיפול במטען ICHCA (International Cargo Handling Coordination Association)



ארגון בינלאומי זה פועל לקידום הבטיחות, הביטחון, הקיימות, התפוקות והיעילות של תחום שינוע סחורות ומטענים בשלבי שרשרת האספקה השונים. מהנדס הבטיחות הנמלי והממונה על חומרים מסוכנים מייצג את חברת הנמל בפורום של ועדת מומחים לבטיחות, בה יושבים מומחים מנמלים מובילים בעולם. ועדה זו מתכנסת פעמיים בשנה, כל פעם בנמל אחר, ועוסקת בקידום תחום הבטיחות בכלים העומדים לרשות הנמלים והקהילה הימית. לאחרונה, השתתף מהנדס הבטיחות הנמלי בכנס של הארגון שנערך בברצלונה, אשר עסק בין היתר בהשלכות כניסתן של אניות ענק לתחום הספנות על הבטיחות ועל תשתיות הנמלים.

הרשת העולמית של ערי נמל AIVP (Association Internationale Villes Ports)



ארגון זה פועל לחיזוק הקשרים בין נמלים בעולם, מפגיש בין מחזיקי העניין הנמליים והעירוניים ומקדם את פיתוח הנמלים וחיזוק הקשרים שלהם עם הערים סביבם. הארגון מספק פורום לבעלי התפקידים להתפתחות והתקדמות לקראת התחרות המתחזקת בין הנמלים תוך שיפור איכות החיים של תושבי הערים הסמוכות.

אנו שותפים במיזם (Port Center Network) PCN של הארגון, שמטרתו לפתח את שיתוף הפעולה והיזמות המשותפות בין הנמלים, לקדם את מרכזי המבקרים בנמלים השונים, להגביר את ההיכרות עם ערי הנמל וליצור הזדמנויות לשיתופי פעולה בין הנמלים וערי הנמל, להציע פלטפורמות לשיתוף מידע ורעיונות עבור יוזמות חדשות ולהפוך את שיתוף הפעולה בין הקהילה, הנמל, העולם האקדמי והחברה האזרחית לפרואקטיבי יותר.

מיזם הקיימות של נמלים בעולם World Ports Sustainability (World Ports Climate Initiative) (WPSP)



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

במסגרת המיזם, חברת הנמל מעניקה תמריץ כספי לאוניות להן אינדקס ESI גבוה.

בשנת 2018 היוזמה התרחבה ל-17 מטרות לפיתוח בר קיימא (SDGs) שאומצו על ידי האו"ם בשנת 2015.

ארגון הנמלים העולמי IAPH (International Association of Ports and Harbors)



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



פרס מעמותת "אור ירוק" - בשנת 2017 זכינו גם בתעודת הוקרה על פעילותנו במסגרת מועדון מצוינות בבטיחות בתחבורה. התעודה ניתנה לחברת הנמל על ההשקעה הרבה בתחום הבטיחות בדרכים הן בתוך הנמל והן מחוצה לו. נמשיך להשקיע מאמצים רבים כדי להגביר את הבטיחות הן בנמל והן בכבישי הגישה אליו. חיי אדם הם הערך החשוב ביותר עבורנו ונמשיך לתמוך בעשייה המבורכת בתחום זה.



דירוג BDI



חברת נמל אשדוד דורגה בשנת 2017 במקום ה-34 ברשימת מקומות העבודה שהכי כדאי לעבוד בהם בישראל.

דירוג DUN'S 100



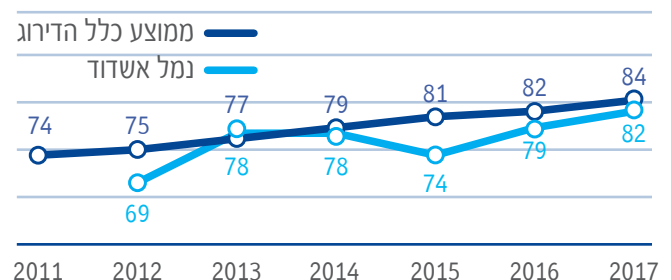
חברת הנמל דורגה בשנת 2017 במקום הראשון בדירוג DUN'S 100 של חברות תשתיות תחבורה, ובמקום ה-30 של חברות המובילות בשירותים.

חברת נמל אשדוד נכנסה בפעם השישית לדירוג "מעלה" היוקרתי (לשנת 2018) ודורגה בקטגוריית "פלטינה" לשנת 2017, קטגוריה גבוהה מאוד ברשימה.

בדירוג "מעלה", המפורסם מאז שנת 2006, משתתפות למעלה מ-100 החברות הגדולות הפעילות במשק הישראלי, וביניהן חברות ממשלתיות, חברות פרטיות וחברות ציבוריות. הדירוג מאפשר לחברות המובילות במשק לבחון ולדרג את ביצועיהן בתחום האחריות התאגידית ולהיכלל בדירוג מעלה. החברות הציבוריות מהוות בסיס למדד מעלה בבורסה לניירות ערך.

הדירוג, אשר מבוצע על ידי ועדה ציבורית בלתי תלויה, נועד לשמש ככלי לניהול תשתית האחריות התאגידית בחברות, כולל 9 פרקים: היבטים אטיים בתהליכים עסקיים, יחסי עבודה, שרשרת אספקה, גיוון והכלה, תרומה לקהילה, מעורבות חברתית של עובדים, איכות הסביבה, ממשל תאגידי ופרק ניהול ודיווח.

חברת נמל אשדוד זכתה בציונים גבוהים במיוחד בדירוג, ועל כן דורגה בקטגוריית פלטינה ברשימה. החברה זכתה בציונים גבוהים בתחומי ניהול ודיווח (108), יחסי עבודה (96), היבטים אטיים (90) וגיוון והכלה (89). בגרף המוצג להלן ניתן לראות את ציוני חברת נמל אשדוד במדד מעלה בין השנים 2011-2017:







מגמות בינלאומיות המשפיעות על חברת הנמל ופעילותה

4. **היקפי סחר החוץ של ישראל והשפעתם על פעילות החברה** - היקפי הפעילות בנמל אשדוד נגזרים בעיקר מהיקף סחר החוץ של ישראל (פעילות היבוא לישראל והיצוא ממנה). אלו תלויים בגורמים כגון: מספר התושבים בישראל, רמת החיים וההכנסה לנפש בישראל, היקף הצריכה הפרטית בישראל, היקף הייצור והביקוש לחומרי גלם בישראל, רמת החיים וההכנסה לנפש בחו"ל, היקף הצריכה הפרטית בחו"ל, והיקף הייצור והביקוש לחומרי גלם בחו"ל. ציון, כי דרך נמל אשדוד מועברים מטענים גם לשטחי הרשות הפלסטינית, וגם להיקף סחר החוץ משטחים אלו יש השפעה, אם כי במידה פחותה, על היקפי הפעילות בנמל.

5. **הסביבה התחרותית בה פועלת החברה** - החברה חשופה לתחרות בכל תחומי פעילותה, בעיקר מול חברת נמל חיפה ומול חברת מספנות ישראל בע"מ, תחרות המשפיעה באופן מהותי על תוצאותיה העסקיות, ובתחום שירותי נמל לכלי רכב חשופה החברה גם לתחרות גוברת מול חברת נמל אילת. בחודש ינואר 2016 בא לכלל סיום הצו שחייב יבוא כלי רכב מהמזרח דרך נמל אילת, נכון למועד הדוח ובהמשך לביטול הצו חל שינוי הדרגתי בתחרות מול נמל זה בתחום כלי הרכב. בנוסף, להשלמת המהלך שמובילה המדינה לכניסת מתחרים חדשים לענף הנמלים צפויה להיות השפעה מהותית ביותר על פעילות החברה ועל תוצאותיה העסקיות בעתיד, הן במישור התחרות הבין-נמלית והן במישור התחרות התוך-נמלית הישירה.

להרחבה ראו:

<https://www.ashdodport.co.il/port-library/port-guide/pages/israel-ports-reform.aspx>

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

1. < 102-10 | 102-15 **הגברת דרישות רגולטוריות ותקנות סביבתיות** - הן במישור הבינלאומי והן במישור המדינתי. מגמה זו משפיעה על חברות הספנות ועל הנמלים ומחייבת אותם לנקוט בצעדים שיובילו לצמצום זיהום אוויר והורדת הפליטות המזהמות, צמצום צריכת האנרגיה ושמירה על הסביבה החופית והימית.

להרחבה ראו: <https://www.oecd.org/sti/ind/workshop-green-growth-maritime-industries-bourgeon.pdf>

2. **תעריפי שירותי הנמל ודמי השימוש** - מבין הסדרי הרגולציה הרבים החלים על החברה, לרגולציה הנוגעת לתעריפי שירות הנמל ודמי השימוש השפעה מהותית במיוחד על הכנסות החברה ורווחיותה. תעריפי שירותי הנמל מוסדרים לפי חוק פיקוח על מחירי מצרכים ושירותים, תשנ"ז-1996, ולפי צו פיקוח על מחירי מצרכים ושירותים (שירותי נמל), התשע"ז-2010 שהוצא מכוחו, אשר אומץ במסגרת הרפורמה בתעריפים שנערכה בשנת 2010.

להרחבה ראו: <http://asp.mot.gov.il/he/ports/reforma>

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

יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם (SDGs)

מסגרת רב-מגזרית ורב-מדינית בעלת שפה משותפת, המגדילה את הסיכוי ליישום אפקטיבי ומדיד של היעדים. זו השנה הראשונה בה הנמל מדווח במסגרת דוח אחריות תאגידית על המחויבות לקידום יעדי הפיתוח של האו"ם.

בדו"ח שלהלן, הקבוצה מפרטת את פעילותה ביחס ליעדים המסומנים:

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 ממדים - חברה, סביבה וכלכלה ומייצרים





תהליך זיהוי הנושאים המהותיים

ראיונות עומק עם בעלי תפקידים בנמל

במישור זה נערכו ראיונות עומק עם מספר בעלי תפקידים בנמל על מנת לזהות את הנושאים המהותיים. ראיונות כאמור נערכו עם מנכ"ל חברת הנמל, סמנכ"ל תקשורת תאגידית, סמנכ"לית משאבים, סמנכ"ל תפעול, מנהל הסיכונים, SOX וממונה על האתיקה, מנהל פיתוח עסקי וממונה איכות הסביבה, ממונה פיתוח ארגוני, מנכ"ס הנמל, רמ"ד הדרכה, רכז הדרכה, רמ"ד תכנון ובקרת משאבים, ראש מחלקת שירות לקוחות, רכז נגישות, ראש מחלקת רכש, רכז איכות סביבה, רכז גיוס ומיון וממונה על קידום מעמד האישה, מחלקה משפטית, חשב הנמל, העובדת הסוציאלית, מהנדס הבטיחות וקצין הבטיחות בתעבורה בנמל.

בראיונות אלו אשררו בעלי התפקידים השונים את הנושאים המהותיים שזיהו חברי צוות ההיגוי.

שאלונים ומפגשים עם מחזיקי עניין

במישור זה נערכו מספר מפגשים עם מחזיקי עניין שונים של חברת הנמל, ובראשם לקוחות, ספקים, ארגונים חברתיים וסביבתיים ועובדי הנמל.

לקוחות - במסגרת הדיאלוג עם לקוחות נערכו פגישות מדגמיות עם לקוחות שחטיבת הלקוחות בחברת הנמל הגדירה כלקוחות משמעותיים.

ספקים - במסגרת הדיאלוג עם ספקים נערכו פגישות מדגמיות על ספקים שמדור הרכש הגדיר כספקים משמעותיים.

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

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

בנוסף לכל זאת, השיח השוטף והמפגשים שמקיימת חברת הנמל עם גורמים נוספים, אשר לחברה ממשקי עבודה עמם - בהם גורמי ממשל ורגולציה, עיריית אשדוד וארגונים מקצועיים - אף הוא תורם לזיהוי הנושאים המהותיים בחברת הנמל.

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

< 102-46 | 102-47 | 102-49 **צוות ההיגוי - אחריות תאגידית**

לשם קידום תחום האחריות התאגידית בחברת הנמל, הוקם צוות ההיגוי בראשות סמנכ"ל תקשורת תאגידית, המונה את בעלי התפקידים הבאים: סמנכ"ל תקשורת תאגידית, מנהל פיתוח עסקי ואיכות הסביבה, יועץ ארגוני, מנהל הסיכונים, אתיקה ו-SOX, ע. מנכ"ל, ראש יח' תכנון ובקרת משאבים, סגנית היועצת המשפטית, רמ"ח שירות לקוחות, ע.רמ"ח שירות לקוחות, רכזת הגיוס, רכז איכות סביבה וראש מדור נכסים ומסחר.

צוות ההיגוי עסק בגיבוש תכנית אסטרטגית לפיתוח בר קיימא, שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות, בדירוג מעלה, בדו"ח האחריות התאגידית של חברת הנמל וכן בכל עניין הנוגע לאחריות התאגידית בחברת הנמל. במסגרת ישיבותיו צוות ההיגוי דן בנושאים המהותיים בחברת הנמל, אשר לגביהם צריכה להיות התייחסות במסגרת הדו"ח. כחלק מהדיונים נסקרו דו"חות אחריות תאגידית של נמלים מובילים בעולם, לשם השוואה לנושאים מהותיים עליהם מדווחים.

התכנית לפיתוח בר-קיימא הגדירה ארבעה תחומי פעילות בהם תתמקד חברת הנמל:

- חיזוק האחריות החברתית באמצעות קשר עם הקהילה, העיר אשדוד והסביבה;
- שמירה על הסביבה ומיקוד בתכנית מניעה וצמצום זיהום ים ואוויר ובהקטנת טביעת רגל פחמנית של פעילות הנמל;
- מחויבות הנמל למקצועיות העובדים והעובדות, הכשרתם, הדרכתם ופיתוחם האישי וכן לגיון תעסוקתי;
- איתנות כלכלית - מזעור כמות הנזקים שנגרמים לכלי רכב מיובאים.

		חשיבות הנושא לחברת נמל אשדוד		
		גבוהה	בינונית	נמוכה
חשיבות הנושא למחזיקי עניין	גבוהה	- אתיקה, ממשל תאגידי ומנהל תקין - בטיחות וגהות במקום העבודה - שירות ושביעות רצון לקוחות - צמצום זיהום אוויר וים - גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות - שרשרת אספקה אחראית		
	בינונית	- איתנות כלכלית - קשר ומחויבות לקהילה - סביבת עבודה, אחריות לעובדים, לזכויותיהם ולרווחתם	- נגישות - צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית - סילוק פסולת - מים ושפכים - ביטחון בנמל	- פרטיות לקוח - יחסי הנהלה-עובדים וחופש התארגנות
	נמוכה		- הכשרת עובדים, פיתוחם והעצמתם - שרשרת אספקה אחראית - חדשנות - שוויון מגדרי - המשכיות עסקית	- צריכת חומרי גלם - היבטי זכויות אדם בפעילות החברה - מגוון ביולוגי

גבולות הנושאים המהותיים שנבחרו לדיווח

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



הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו

< 102-40 | 102-42 | 102-43 | 102-44 אנו מייחסים חשיבות רבה לקיום דיאלוג שוטף עם מחזיקי העניין שלנו. אנו מאמינים שבאמצעות שיח שוטף ופתוח, אנו יכולים להעצים את היתרונות שלנו, לשפר את עצמנו, ולהבטיח את מקומו של נמל אשדוד כנמל מוביל בישראל, גם בעידן התחרות.

להלן מחזיקי העניין המשמעותיים של הנמל ותיאור תהליך הדיאלוג עמם:

1. ארגוני חברה וסביבה - הנמל מקיים מספר פעמים במהלך השנה מפגשי "שולחן עגול" עם מגוון מחזיקי עניין חברתיים וסביבתיים. אחת לחציון מתקיים "שולחן עגול סביבתי" בהשתתפות איגוד ערים לאיכות הסביבה, נציגי עיריית אשדוד, נציגים שונים מהעיר אשדוד והסביבה ונציגי בתי ספר ועמותות מהמגזר השלישי. כמו כן, מתקיים דיאלוג שוטף עם גופים שונים, לרבות עמותות, לטובת הגברת הגיוון התעסוקתי בחברה.

2. לקוחות - לנמל סוגי לקוחות שונים - חברות ספנות, סוכני אניות, יבואנים ויצואנים, סוכני מכס, משלחים בינלאומיים, מובילים יבשתיים - עמם מתקיים שיח שוטף.

א. חטיבת לקוחות האמונה על הקשר השוטף מול הלקוחות במסגרת יחידות שיווק, שירות לקוחות ומכירות.

ב. הנמל עורך סקרי משוב תפעולי/שירותי באופן שוטף לסוכני אניות, מיד בגמר מתן השירות לכל אנייה עם הפלגתה מהנמל. בסקרים נבחנת רמת השירותים העיקרים שמספק הנמל לאניות. ניתוח תוצאות המשובים מוביל למסקנות תפעוליות לשיפור השירות לאניות. במהלך שנת 2018 יקיים הנמל סקרי משוב תפעולי/שירותי גם ליבואנים במגזרים שונים.

ג. הנמל פועל באופן עסקי בהתאם לחזון החברה וערכיה, ובתוך כך פועל לקדם את פעילותו בתנאי תחרות עסקית משוכללת. חברת הנמל מקיימת פעילות המתבטאת בחשיבה יעודית לצורכי שירות לקוחות במגזרים הבאים: מכולות, מטענים כלליים, תפוזרות, נודלים, כלי רכב ותיירים. המפגשים נעשים באמצעים מגוונים המותאמים לשוק עסקי משוכלל, כגון: פעילות מעקב חודשית שוטפת וכנסים ייעודיים של הנמל ושל הלקוחות והמגזרים.

ד. הנמל מקיים מגעים מול האיגודים המקצועיים של כל מגזר, כגון: לשכת הספנות, לשכת המסחר צפון ומרכז, התאחדות התעשיינים, ארגון סוכני המכס והמשלחים הבינלאומיים, מועצת המובילים, איגוד יבואני גרעינים ותבואות, המנהל האזרחי, רגולטורים - מכס, משרד הבריאות, משרד החקלאות, משרד התחבורה - כשירות לקוחות משלים לצורכי תהליכי שחרור וניטול שוטפים.

ה. הנמל מקיים מערכת יחסים שוטפת והדדית עם גורמים סובבי נמל בשרשרת הלוגיסטית, ביניהם הרכבת, מסופים עורפיים, ממגורה לגרעינים, וגורמים בקהילת הסחר הימי הקשורים ל"שער עולמי" (מערכת סחר החוץ של רשות המיסים). מתקיים דיאלוג מקביל גם עם גורמי חו"ל הנוגעים לדבר.

ספקים - דיאלוג עם הספקים השונים מתקיים על ידי הגורמים המקצועיים השונים המפעילים את הספקים בנמל. מחלקת הרכש פעלה לחיזוק הקשר עם הספקים, הרחבת המאגר והתחרות. בשנת 2017 נערך כנס בשיתוף עם משרד הכלכלה למאות בעלי עסקים קטנים מהאזור וכן נערך כנס לספקי

3.

הנמל בשנת 2018. בכנסים הוצגו העקרונות והשינויים הצפויים ברכש, התקיים פאנל מנהלי רכש שנתן מענה לשאלות מצד הספקים, בנוסף נחשפו הספקים להערכות הנמל לשינויים הצפויים לקראת התחרות.

4. **רגולטורים וגורמי ממשל - הנמל מקיים שיח שוטף ורצוף עם הרגולטורים, גורמי הממשל הרלוונטיים, ובכלל זה עם משרדי הממשלה, רשות החברות הממשלתיות, חברת נמלי ישראל, כמו גם מול המערך המוניציפלי בסביבת הנמל.**

5. **עובדים - עובדי הנמל, ההון האנושי שלנו, מהווים מחזיקי עניין משמעותי בנמל, ועל כן לדיאלוג משותף עם העובדים חשיבות רבה להצלחת הנמל. הדיאלוג עם העובדים מתנהל בדרכים מגוונות ובין היתר באמצעות ועדות ופורומים מקצועיים, הדרכות עובדים, קיום שיחות שוטפות, מנגנונים לפניות והצעות ועוד.**

6. **קהילת הים - קהילת הים על כל ממשקיה מהווה גורם עבודה מול חברת נמל אשדוד. פרויקט "תס"ק ים" מאפשר לחברי קהילת הים (רגולטורים, מכס, נמלים, סוכני אנייה,**

סוכני מכס, יבואנים וחברות תובלה) קיום של תהליכי אישור ובקרה חוצי קהילה ממוחשבים כדי לשנע מטענים בצורה יעילה. הפרויקט בנוי מפורום שבו מתכנסים כל נציגי הקהילה ומסכימים על התהליך הנדרש. האפיון הטכני ומערך מסרים אלקטרוניים מאובטח לקיום תהליכים אלו. הפרויקט מאפשר עבודה ללא ניירת עם מינימום בירוקרטיה הנדרשת לשינוע מטעני יבוא ויבוא.

אתר האינטרנט - אתר האינטרנט מאפשר שקיפות בתהליכי שינוע המטענים בנמל והנגשת התהליכים והידע לציבור הרחב. בין השירותים שניתנים באתר ללקוחות השונים:

- א. מעקב מטענים - באמצעות דו"ח גיליונות שקילה וסטטוס מכולה.
- ב. תכנית עגינה - סטטוס האניות במרחב הנמל, משלב הצפי ועד לאחר עזיבת האנייה.
- ג. תכנית עבודה - שיקוף של תכנית העבודה בשינוע מכולות ומטענים באניות.

7.





הלקוחות שלנו

החטיבה משקיעה מאמצי שיווק ושירות ומכירה ניכרים כלפי יצואנים או יבואנים מובילים ומסייעת בפיתוח ושימור קווי הספנות הפוקדים את הנמל.

החטיבה פועלת ליצור מעגל של הצלחה בין קווי הספנות על יעדיהם המגוונים לבין פיתוח פעילות היבוא והיצוא של מדינת ישראל תוך שמירה על רמת תחרותיות גבוהה בין הנמלים השונים.

מאמצי חטיבת הלקוחות מופנים גם לגורמים עסקיים ומסחריים אחרים כגון: סוכני מכס, משלחים בינ"ל ונגזרים שונים של חברות הנדרשים לפעילות אל ועם הנמל, זאת מתוך כוונה לחזק ולמנוף את תדמית הנמל ובכך לסייע בהעדפת בעלי מטען או סוכנים את נמל אשדוד.

מערך השיווק

תחומי אחריות בתחום המכולות והקרזים:

- עידוד ותמרוץ חברות ספנות, סוכני אנייה, יבואנים ויצואנים מובילים.
- ניתוח המידע ואנליזה לשווקי הלקוחות בתחום האחריות של מערך השיווק.
- פיתוח ושיווק מוצרים חדשים בהתאם לצרכי לקוחות.
- הפקה והפצת דו"חות תפעוליים וסטטיסטיים לדוג: דו"ח מוצא ויעד לפי נמלים, נתוני אחסנה לפי דרישות הלקוח ועוד.
- הבניית תכנים תקשורתיים וקידום קמפיינים לקידום הפעילות העסקית בארץ ובחו"ל.
- הפקת עיתון לקוחות.
- ליווי ויזום כנסי לקוחות.

מערך המכירות

תחומי אחריות בתחום תפוזרות, מטען כללי ורכבים:

- עידוד ותמרוץ חברות ספנות, סוכני אנייה, יבואנים ויצואנים מובילים.
- ניתוח המידע ואנליזה לשווקי הלקוחות בתחום האחריות של מערך מכירות.
- פיתוח ושיווק מוצרים חדשים בהתאם לצרכי לקוחות.
- הפקה והפצת דוחות תפעוליים וסטטיסטיים.

< 103-1 | 103-2 | 103-3 חברת נמל אשדוד משרתת עשרות אלפי לקוחות, ביניהם - חברות ספנות, סוכני אניות, יבואנים ויצואנים, סוכני מכס, משלחים בינלאומיים, מובילים יבשתיים, אזרחים ותיירים. החברה מספקת שירותים מגוונים, 24 שעות ביממה (6 ימים בשבוע), גם בהינתן תנאי מזג אוויר קשים ובמצבי חירום, כפי שהיה במהלך מבצע "צוק איתן" אשר במהלכו הנמל המשיך לפעול ברציפות.

לחברת הנמל איכויות ויתרונות תחרותיים רבים אותם היא מציעה ללקוחותיה, בהם שירותיות, מקצועיות, חדשנות, ניסיון, מסירות, דייקנות והתמדה. הנהלת החברה פועלת ביחד עם העובדים כדי להביא למיצוי מרבי ומיטבי של כל האיכויות והיתרונות הללו לטובת לקוחותיה.

הפעילות בתחום השירות מרוכזת על ידי חטיבת הלקוחות, שתפקידה לגייס לקוחות חדשים, לפתח ולשמר את לקוחות החברה הקיימים, לצד הגדלת ההכנסות לכלל מגזרי הפעילות של החברה. בעידן תחרותי אל מול נמלים אחרים הקיימים כיום בישראל והנמלים הפרטיים העתידיים לפעול, שיפור רמת השירות ללקוחותינו מהווה אמצעי מרכזי להבטיח את שימור הלקוחות והגדלת נתח השוק.

הנמל שם לעצמו מטרה להיות קשוב ללקוחותיו באופן מיטבי, ובזמינות רב ערוצית לכלל סוגי הלקוחות בכלל מגזרי הפעילות. חלק עיקרי וחשוב באסטרטגית הנמל הוא שיפור מתמיד בכלל תהליכי השירות הניתנים ללקוחות.

חטיבת הלקוחות בחברת נמל אשדוד מכילה את תחומי השיווק, השרות והמכירות של חברת הנמל, מכוונת אל מגוון רחב של לקוחות כגון: בעלי המטען, חברות ספנות, סוכני אניות, יצואנים, משלחים מובילים יבשתיים.

תפקידה העיקרי של חטיבת הלקוחות לפתח ולשמר את לקוחות החברה יחד עם הגדלת הכנסות לכלל מגזרי פעילות הנמל.

מאמצי חטיבת הלקוחות ממוקדים ביבואנים גדולים המובילים מגוון רחב של סוגי מטענים. כמו גם כלפי היצואנים הגדולים והבינוניים, מבלי לשכוח גם את היבואן והיצואן הבודד.

מערך שירות לקוחות

מחלקת שירות לקוחות משמשת כשגרירת הלקוחות בתוך הנמל. באופן זה, המחלקה עוסקת בפניות לקוחות, ניהול איכות השירות ופיתוח שירותים.

חזון השירות של החברה



"לספק שירותי נמל בסטנדרטים מוגדרים, כשאנו תחרותיים, הוגנים וקשובים ללקוחותינו"

בהמשך ישיר לחזון השירות, שמה לעצמה מחלקת שירות לקוחות יעד להטמיע את תרבות השירות בקרב כלל עובדי הנמל.

1. סדנאות שירות לעובדים - להטמעת השירות כשפה ודרך חיים, מועברות בשוטף סדנאות שירות לעובדי החברה. את הסדנאות מעבירים מדריכים פנים ארגוניים שנבחרו מסקטורים המנהל, התפעול והציוד המכאני, הוכשרו לכך ומשמשים כשגרירי שירות בנמל.
2. מדריך מקצועי ללקוחות - ספר "עבודת נמלים" - אשר נכתב על ידי מחלקת שירות לקוחות, עבור לקוחות הנמל. הספר מסביר בשפה ברורה ופשוטה את התהליכים הלוגיסטיים והמושגים שעל יבואן/יצואן לדעת בבואו לעבוד מול הנמל.
3. משובי שירות לסוכני אניות - על מנת לקבל תמונה ברורה לגבי שביעות רצון סוכני האניות, בסיום פקידה של כל אנייה בנמל, נשלח לסוכן שאלון משו. ניתוח תוצאות המשובים מהווים כלי לקבלת החלטות בנושאי שיווק, שירות ותפעול בנמל. באופן זה אנו למעשה מנהלים שיח שוטף עם הלקוחות, המביעים דעתם על השירות.
4. מפגשי לקוחות - חטיבת הלקוחות מקיימת מפגשים עם לקוחותיה, לשמירה על קשר שוטף, לשיחות עומק, הצעות ייעול, צרכים ומחמאות כל זאת לצורך הבנה מעמיקה יותר ולהידוק שיתוף הפעולה עם הלקוחות.

ניתן לפנות למחלקת שירות לקוחות בתחומים הבאים:

- טיפול בפניות לקוחות.
- ניתוח והפקת לקחים לשם שיפור השירות.
- פיתוח שירותים תומכי לקוח.
- עדכונים ומידע ללקוחות.
- כתובת והכוונה ללקוחות.
- מענה לכל שאלה של הלקוח.
- תיאומים עם גורמי חוץ: משרד הבריאות, מכס, מכון התקנים, מסופים וכיו"ב.
- שיתוף ותיאום עם כלל גורמי החברה.

חברת הנמל פועלת לשפר באופן מתמיד את השירותים ללקוחותיה בדרכים מגוונות. במסגרת תהליכים וצעדים משמעותיים בהם נקטנו בשנים האחרונות לשיפור השירות ניתן לציין את:

- קיצור התור התפעולי⁵ וזמני השהייה של אניות.
- שיפור נוחות הכניסה של משאיות לנמל והיציאה ממנו.
- שחרור מהיר של מטענים.
- שיפור ממשקי העבודה עם הנמל וייעול ניכר של תהליכי מחשוב.
- הפעלת מערכות מידע ומערכות טכנולוגיות מתקדמות לניהול ובקרה של התהליכים הנוגעים לשירות הניתן ללקוחותינו.
- וכמובן חיזוק והידוק הקשר השוטף עם הלקוחות.

אנו פועלים בהתאם לנוהל ניהול שירות לקוחות, שנועד להסדיר את משמעותיות שירות הלקוחות וכיצד יש להתנהל בכל אירוע שירות.

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

במשובי שביעות שירות לסוכני האניות, התקבלו הנתונים הבאים:



אנו שמים לנו כיעד להמשיך ולהשתפר גם בשנת 2019.

מדדי שירות

רשות הספנות והנמלים מתייחסת לשלוש קבוצות של מדדי שירות - תפוקות, זמנים והקצאות ידיים (צוותים). מדדים אלו משמשים אותנו בבחינת הצעדים לשיפור וייעול השירות שלנו⁶.

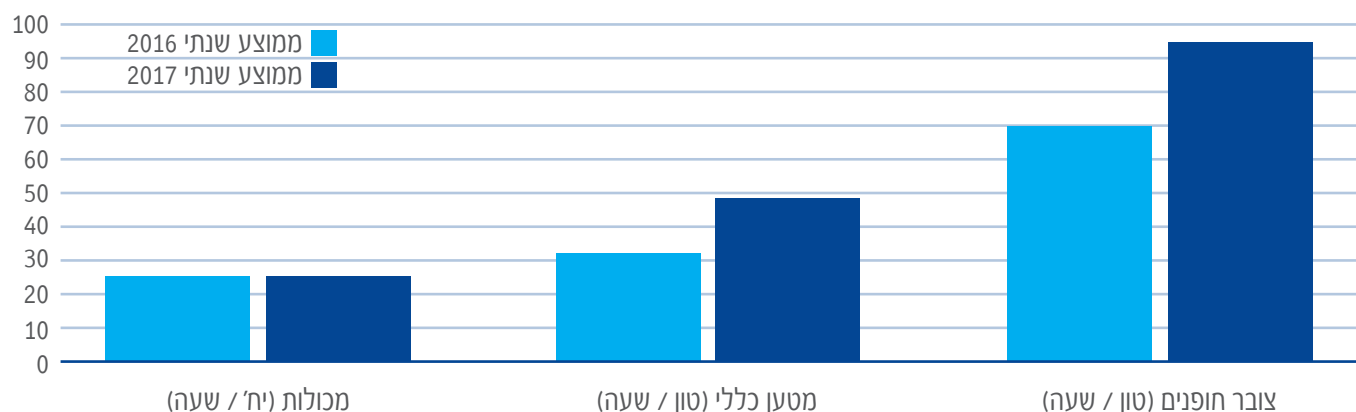
5. תור תפעולי - נוהל הקבוע בתקנות הנמלים, המסדיר את סדרי כניסת אניות לנמל וסדרי העדיפויות בכניסה. התור התפעולי נקבע לפי מועד הגעת האנייה לנמל, כאשר היציאה מן הנמל הינה בהתאם למועד שבו האנייה מוכנה להפליג.

6. הנתונים לקוחים מאתר רשות הספנות והנמלים

1. תפוקות

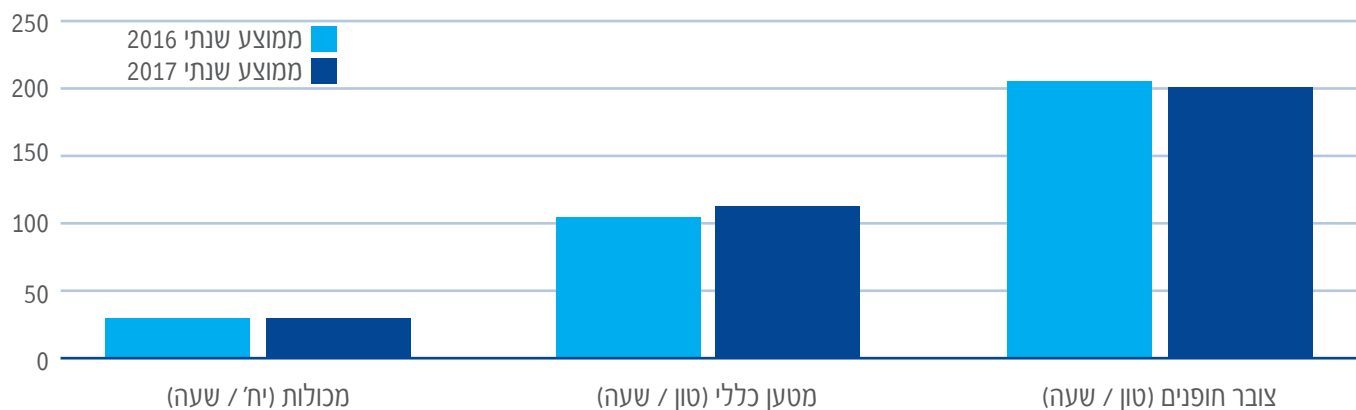
א. תפוקה לשעת שהייה של אנייה

הכמות הממוצעת של מטען המשוגעת בשעת שהייה של אנייה בנמל.



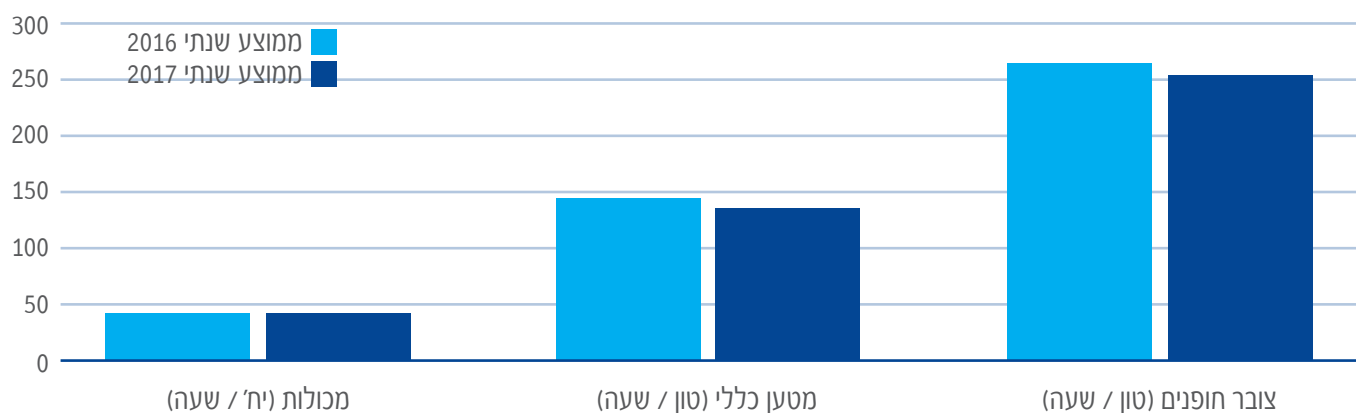
ב. תפוקה לשעת צוות/מנוף

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



ג. תפוקה לשעת עבודה בפועל

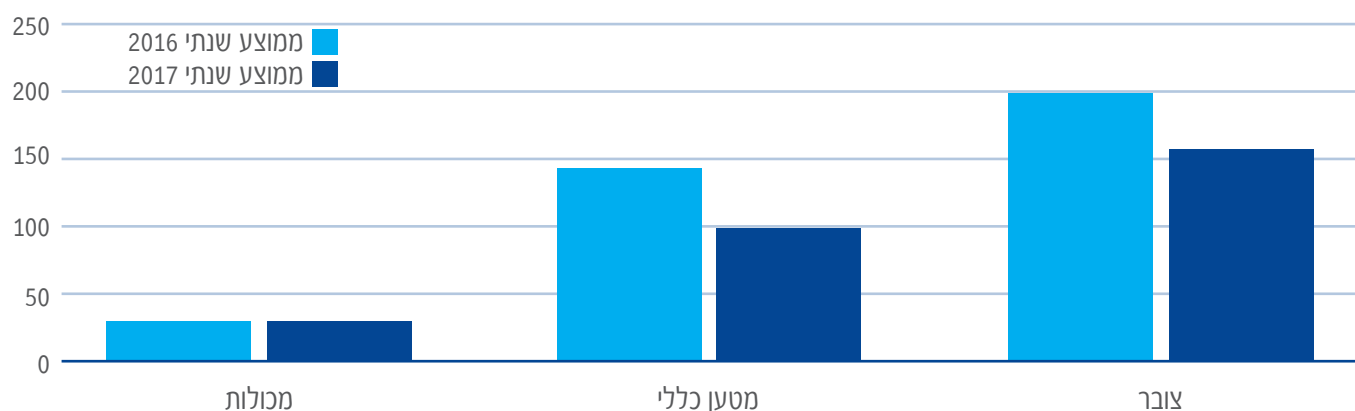
כמות המטען הממוצעת לשעת עבודה בפועל של אנייה.



2. זמנים

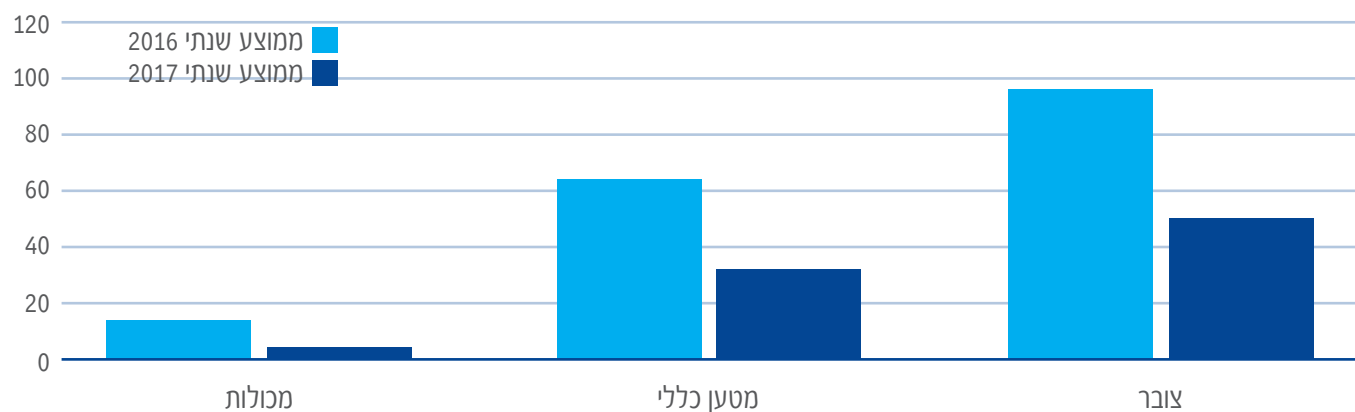
א. זמן שהייה ממוצע (שעה)

הזמן בשעות הנמדד מתחילת המשמרת הראשונה אליה הוזמנו הידיים ועד להפלגת האוניה (יריד הנתב). מדד זה מושפע מגורמים אקסוגניים, בהם תנאי מזג אויר ומופע אניות, דבר היכול להסביר שונות בין השנים.



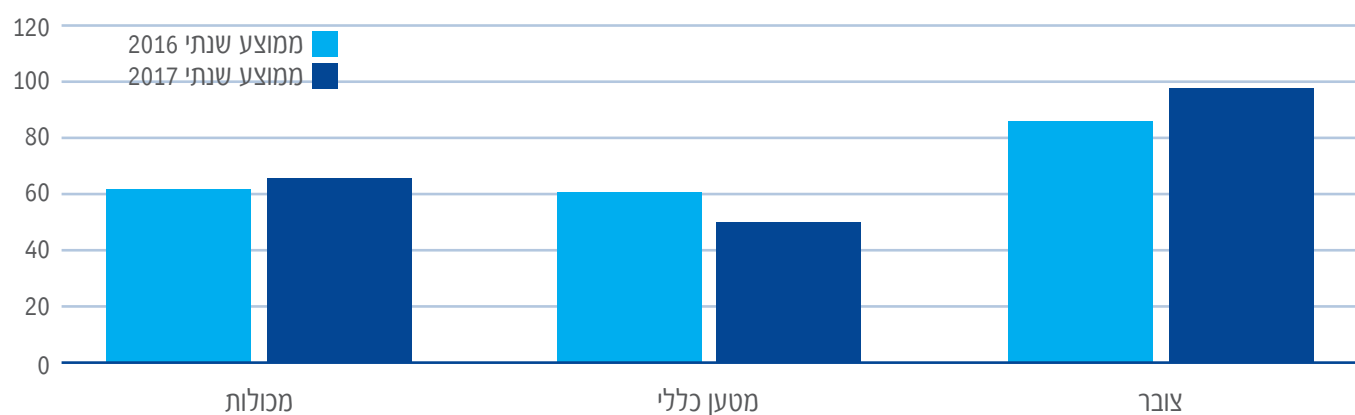
ב. זמן המתנה ממוצע של אוניה (שעה)

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



ג. הקצאת צוותים ממוצעת (ידיים לאוניה)

כמות צוותים ממוצעת ליום עבודה



דיאלוג עם הלקוחות

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

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

הנמל מקיים מערכת יחסים שוטפת והדדית עם גורמים סובבי נמל בשרשרת הלוגיסטית, ביניהם הרכבת, מסופים עורפיים, וגורמים בקהילת הסחר הימי הקשורים ל"שער עולמי" (מערכת סחר החוץ של רשות המיסים). מתקיים דיאלוג מקביל גם עם גורמי חו"ל הנוגעים לדבר.

אנו מבצעים דיאלוג עם הלקוחות באמצעות פניות של לקוחות, עדכונים שוטפים, מפגשים, מדיניות "דלת פתוחה", כנסים, ביקורי לקוחות, בחינת שביעות רצון (סקרי משוב תפעולי/שירותי).

חברת הנמל מבצעת תחקור של משובים חריגים (שליליים וחיוניים), על מנת להשתפר וכן לשמר את ההצלחות. סיכום התחקיר מופץ לגורמים הרלוונטיים בחברת הנמל. הלקוח מקבל עדכונים על התהליך ועל תוצאותיו. בנוסף, אחת לחודש נערכת ישיבה בהשתתפות הגורמים הרלוונטיים במחלקות התפעול ושירות הלקוחות לשם הפקת לקחים והסקת מסקנות לשיפור.

אתר האינטרנט של חברת הנמל

אתר האינטרנט של חברת נמל אשדוד מציע סל שירותים מגוון ללקוחות ומאפשר גישה נוחה למידע חשוב ומעניין הקשור לפעילות הנמל. האתר עבר התאמות נגישות ומאפשר גישה למידע באמצעות מכשירים ניידים, טאבלטים ומסכים בגדלים שונים.

בין השירותים הבולטים ללקוחות הנמל ניתן לראות את האזור אישי המאפשר צפייה בדו"ח אישי המרכז את המידע העדכני ללקוח, לפי סוגי הלקוחות. האזור האישי מאפשר גישה לדוחות מפורטים.

שירות נוסף הינו דו"ח סטטוס מכולה, המאפשר הקלדת מס' מכולה או העתקה והדבקה מאקסל של עד 50 מספרי מכולה בפעם אחת (ללא צורך בשם משתמש וסיסמה) וקבלת מיקום המכולה והשלב בו היא נמצאת בתהליך השחרור ליציאה מהנמל, כולל המשאית עליה הועמסה המכולה.

מזעור הנזקים למטעני ייבוא רכב

אנו פועלים לשיפור תהליך הייבוא ובאופן ממוקד למזער את כמות הנזקים שנגרמים למטעני ייבוא - ובראשם מטעני הרכב.

כחלק מהפעילות המורכבת של הנמל, נפרקים ומשונועים בשטח הנמל מטענים רבים. בתהליך הפריקה והשינוע קיים פוטנציאל רב לפגיעה בשלמות המטענים. בשל מרכזיות תחום זה בליבת העסקים של הנמל, תפקידו החשוב בשרשרת האספקה והחשיבות שמייחס הנמל לבטיחות ואיכות השירות ללקוחותיו, נושא זה הוגדר כיעד בתכנית לפיתוח בר קיימא שהוגשה לרשות החברות הממשלתיות לשנת 2018.

מדד תוצאה

שיעור אירועי נזקי רכב ביחס למספר כלי הרכב אשר שונעו בנמל. המדד מבוסס על התביעות שהתקבלו בחברה בגין אירועי נזק בתקופה הנמדדת

המצב בעת הדיווח הקודם

נכון ליום 31.12.2016 נפתחו 1,005 תביעות, שונעו 162,165 יחידות כלי רכב ושיעור התביעות עמד על 0.62%

המצב הקיים

נכון לסוף שנת 2017, נפתחו 1210 תביעות, שונעו 161,185 רכבים ושיעור התביעות עמד על 0.75%

משאבים

ועדה לצמצום נזקים הפועלת לזיהוי מאפייני נזקים וממליצה על דרכים להפחתת הנזקים.

יעד

חשוב לציין, כי הנמל עמד ביעד לפעול ולצמצם את כמות הנזקים (בשנת 2015 עמד הנמל על 0.88%) חברת הנמל ממשיכה להציב לעצמה לפעול באופן מתמיד להפחית את היעד, באופן בו היעד לסוף שנת 2018 - 0.62%

הדרכות שירות

שירותיות הינה ערך מרכזי של חברת הנמל, על כן אנו משקיעים בהדרכת עובדינו לרמת שירות גבוהה ביותר ובהתמעת תפיסת השירות המיטבי כדרך חיים. נושא השירות משולב בכל הקורסים לעובדים חדשים, בקורסי המנהלים ובהדרכות ייעודיות. בשנת 2017 הורחב צוות מנחי השירות הפנים ארגוניים, ובוצע קורס מעמיק להכשרתם כמדריכי שירות. כמו כן פותחו סדנאות שירות חווייתיות המותאמות לעולם התוכן של חברת נמל אשדוד.

רוב הדרכות השירות הינן הדרכות פנימיות המועברות על ידי מנחי השירות הפנים ארגוניים. בשנים 2016-2017 הועברו סדנאות שירות פנימיות לכ-320 עובדים, ובנוסף 8 עובדים יצאו לקורס חיצוני בן 100 שעות שהתמקד במאפייני השירות בגוף ציבורי, שיפור מיומנויות השירות ומיומנויות תקשורת בין אישית לנותני שירות.

ההון האנושי שלנו וסביבה העבודה



ותקשורת מתמשכת, לרבות באמצעות ועדי העובדים. מקצועיות ללא פשרות. חברת הנמל משקיעה משאבים רבים במקצועיות עובדי הנמל, בהכשרתם, הדרכתם ופיתוחם האישי. אנו מאמינים שהמקצועיות של עובדינו ופיתוחם האישי הם המסייעים לנו להמשיך להיות נמל מוביל בישראל ובעולם ולהציע ללקוחותינו מגוון רחב של שירותי נמל.

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

< 103-1 | 103-2 | 103-3 לצד המציאות המתפתחת, הטכנולוגיה והשוק התחרותי, עובדי הנמל הם המהווים את המנוע האנושי המניע את אלפי האניות ומאות אלפי המכולות שפוקדות את הנמל בכל שנה. אנו מאמינים שעובדינו הם הדרך של חברת הנמל להמשיך ולהצליח, ואנו רואים בהם שותפים מלאים לדרך.

איכות האנשים שלנו, מקצועיותם ותחושת השייכות, הם המאפיינים המייחדים אותנו. על מנת להביא זאת לכדי מימוש הלכה למעשה, אנו מבססים את תפיסת ניהול האנשים שלנו על מספר יסודות:

יצירת סביבת עבודה בטוחה, נעימה ומכבדת. אנו משקיעים רבות בפיתוח המשאב האנושי, בהעצמת העובדים, בעידוד מקצוענות ומצוינות, בהגברת תחושת המחויבות, השייכות והמשפחתיות וכן בהגברת מעורבות העובדים בנעשה בנמל. כשותפים לעשייה, אנו מנהלים שיח שוטף

SDG's - יעד 8

קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה, תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכל - אחת מאבני היסוד של חברת הנמל הוא יצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת. החברה שומרת על זכויות עובדיה ותנאי העסקה הוגנים.



נכון לשנת 2017, הועסקו בנמל 1,368 עובדים:

		מנהלים סה"כ: 132
16	116	
158	1,078	עובדים סה"כ: 1,236
137	932	עובדים קבועים סה"כ: 1,069
37	262	עובדים זמניים סה"כ: 299
174	1,194	סה"כ סה"כ: 1,368

קליטה ופרישת עובדים בשנים 2016-2017

בשנים 2016-2017 | 401-1 | 201-3 בהתאם לכללים החלים על חברה ממשלתית, קליטת עובדים לחברת הנמל נעשית באמצעות תהליך גיוס מכרזי, פומבי, תחרותי ושיווי. תהליך זה כולל שלבים קבועים ומובנים מראש, בהם: פרסום מודעת דרושים פומבית (במידה שלא נמצאו מועמדים במכרז פנימי); בחינת עמידת המועמדים בתנאי המכרז; מבדק התאמה לתפקיד במכון אבחון; זימון מועמדים מתאימים לראיון בפני ועדת קליטה בנמל; דירוג המועמדים על פי ציוניהם המשוקללים ובחירת בעלי הציון המשוקלל הגבוה ביותר.

לכן, שיעור תחלופת העובדים השנתי בחברה נמוך יחסית וזאת בשונה משירות המדינה למשל.

בשנת 2016 שיעור תחלופת העובדים והמנהלים היה 4.3% גברים ו-5.4% נשים.

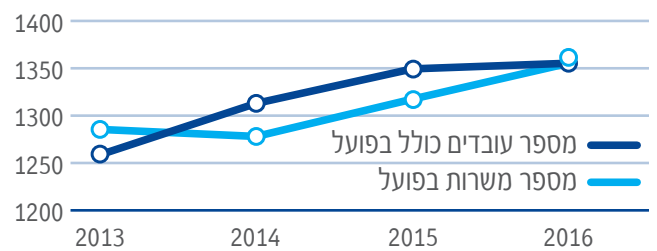
בשנת 2017 שיעור תחלופת העובדים והמנהלים היה 3.1% גברים ו-2.9% נשים.

לקראת ההתמודדות עם התחרות ותהליך הפרטת חברת הנמל, תידרש חברת הנמל לנקוט בצעדי התייעלות וצמצום כוח האדם, אולם עד הפעלת הנמלים המתחרים, צפוי דווקא גידול בכוח האדם. חברת הנמל מתכוונת לפרוס רשת ביטחון שתאפשר להציע תכניות פרישה לעובדים.

תחלופת עובדים	קבוצת גיל	2016		
		עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה (פוטרו / התפטרו / פרשו)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו / התפטרו / פרשו)	שיעור תחלופת (עובדים ומנהלים)
גברים	עד גיל 30 (כולל)	17		4.3%
	31-50 (כולל)	46	6	
	מעל 51		45	
	סה"כ גברים	63	51	
נשים	עד גיל 30 (כולל)	1	2	5.4%
	31-50 (כולל)	3	4	
	מעל 51		3	
	סה"כ נשים	4	9	

תחלופת עובדים	קבוצת גיל	2017		
		עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה (פוטרו / התפטרו / פרשו)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו / התפטרו / פרשו)	שיעור תחלופת (עובדים ומנהלים)
גברים	עד גיל 30 (כולל)	10	1	3.1%
	31-50 (כולל)	14	6	
	מעל 51	3	30	
	סה"כ גברים	27	37	
נשים	עד גיל 30 (כולל)	3		2.9%
	31-50 (כולל)	6	4	
	מעל 51	1	1	
	סה"כ נשים	10	5	

סך מועסקים מול משרות



מצבת כח אדם בנמל לפי סקטורים



התפלגות לפי גילאים

4% מהעובדים עד גיל 30, 21.3% מהעובדים מעל גיל 50 ו-74.7% מהעובדים בגילאי 30-50.



9



45

עד גיל 30

133

889

30-50

32

260

מעל 50

174

1,194

סה"כ



התפלגות לפי אזור מגורים

צפון הארץ

1.1% | 15

השרון

1% | 13

תל אביב וגוש דן

6.4% | 87

ירושלים והסביבה

1% | 13

אשדוד והסביבה

81.9% | 1,121

נגב ודרום

8.7% | 119





ותק בחברה

ממוצע הוותק בחברת הנמל עומד על 15 שנים בחברה:

2017			2016			טווח הוותק של העובדים
סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
287	256	31	262	239	23	עד 5 שנים
153	130	23	287	245	42	5-10 שנים
584	501	83	451	383	68	10-20 שנים
247	220	27	245	222	23	20-30 שנים
97	87	10	116	106	10	30 ומעלה



השכלה

התפלגות ההשכלה של עובדי חברת הנמל:

2017		2016		השכלה אקדמית
אחוז מסך העובדים	מספר עובדים	אחוז מסך העובדים	מספר עובדים	
19.3%	264	18.6%	253	תואר ראשון
7.7%	106	7.3%	100	תואר שני
0.1%	1	0.1%	1	תארים מתקדמים

ארגוני עובדים

< 407-1 | 103-3 | 103-2 | 103-1 | 102-41 ייצוגם הארגוני של עובדי החברה בוועדי עובדים נגזר מהשתייכותם של העובדים, לפי תפקידיהם בחברה לארבעה סקטורים (הנחלקים לתתי סקטורים):



נכון למועד הדוח פועלים בחברה 12 ועדי עובדים, המייצגים כל תת סקטור בנפרד.

ארגון העובדים היציג של כלל ועדי העובדים הינו ההסתדרות. עם זאת, הפיצול הארגוני, לפיו כל תת סקטור מיוצג על-ידי ועד עובדים נפרד, מחייב ניהול משא ומתן עם כל ועד וועד, דבר המביא לעריכת הסכם נפרד כמעט לכל תת סקטור. יתרה מכך, במקרים של אי הסכמות ומשברים המתהווים במהלך מו"מ עם נציגי העובדים, כל תת סקטור יכול לבדו, בהנחיית הוועד שמייצגו ועל-ידי ההסתדרות, להכריז על סכסוך עבודה, והפיצול לסקטורים ולתתי-סקטורים מגביר את הסיכון לכך. המבנה המבוזר של ועדי העובדים, ההסכמים הקיבוציים וכח המיקוח שלהם משפיע ומגביל את יכולה של החברה לבצע שינויים ארגוניים, מבניים ותהליכי התייעלות, וכן על גמישותה הניהולית בתפעול השוטף של הנמל כגון פיטורי עובדים, נידוד עובדים וקביעת שיטות תגמול עובדים.

ההסכמים הקיבוציים מאפשרים לחברה לחתום על חוזים אישיים עם קבוצה מוגדרת של בעלי תפקידים, אשר עליהם לא יחולו ההסכמים הקיבוציים. בשנת 2017 הועסקו בנמל 62 עובדים בחוזים אישיים.



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

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

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

בשנים 2016-2017 עברו כ-113 עובדים הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית והחלה בניית לומדה מתוקשבת בנושא, המרכזת ידע עדכני באופן מעניין ואינטראקטיבי. לא התקבלו תלונות על הטרדה מינית בחברה.

רווחת העובדים ואיוון בית-עבודה

פעילות העובדת הסוציאלית

מיום היווסדו של נמל אשדוד פועלת עובדת סוציאלית, האחראית לנושא רווחת העובדים. העובדת הסוציאלית פועלת לאיתור קשיים סוציאליים של יחידים ומצוקות חברתיות של קבוצות עובדים, מסייעת לפתרון למען רווחתם ולשם שיפור תפקודם בעבודה, ומקיימת מגע ישיר עם עובדים ומשפחותיהם למתן ייעוץ והכוונה בנושאים חברתיים הקשורים לעבודה, למשפחה ולסביבה. העו"ס מטפלת לעיתים, בהתאם לצורך, גם בפניות העוסקות ביחסי עובד-מעביד.

הטבות לעובדים

< 2013-2014 הטבות לעובדים וזכויותיהם מעוגנות בהסכמים הקיבוציים, לרבות בעניין קרנות הפנסיה וקרנות ההשתלמות, חופשות, תוספות, ותק, הבראה, ביטוחים רפואיים וביטוחי חיים לעובדת ולמשפחתה, תוספות ביגוד, תרבות ורווחה ועוד.

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

אנו מקפידים על תשלום שכר לעובדינו בהתאם לדין, לרבות תשלום שכר מינימום כחוק. נתונים נוספים ניתן למצוא באתר של רשות החברות הממשלתיות ובדוחות הכספיים של חברת הנמל.

עובדי חברות כוח אדם וקבלני שירותים

בנמל מועסקים מספר קטן (בממוצע כ-33 עובדים בשנים 2016-2017) של עובדים זמניים באמצעות קבלני כוח אדם, בדרך כלל למשימות זמניות במינהל לתקופה של עד כ-7.5 חודשים. כן מועסקים בתחומי הנמל עובדי קבלן במקצועות שונים כגון ביטחון, ניקיון, מיחשוב, ייעוץ הנדסי, חשבות, הסעדה ועוד.

בהסכמים בין החברה לבין החברות הקבלניות המציבות את עובדיהן למתן שירותים לחברה, נכללת התחייבות של קבלני השירותים לעמוד בחוקי העבודה ובהוראות כל דין בכל הקשור להעסקת עובדיהם.

קליטת קרובי משפחה

תקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר העסקת קרובי משפחה), התשס"ה-2005, קובעות כללים ונהלים בדבר העסקתם של קרובי משפחה (כהגדרתם בתקנות) של עובדים המועסקים בחברות ממשלתיות.

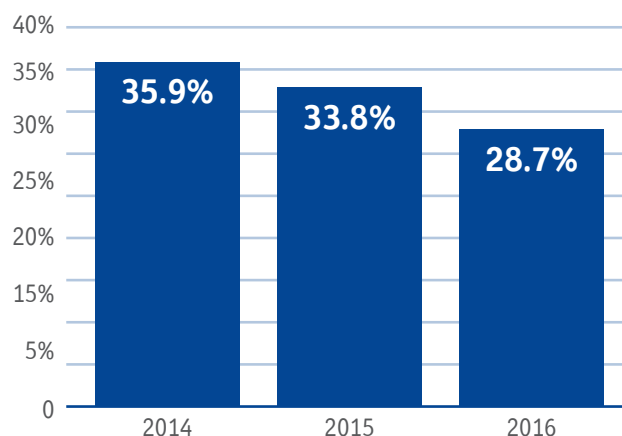
בתיקון לתקנות משנת 2014 נקבע, כי גם בן דוד, בת דוד, בן דודה ובת דודה יוגדרו כקרובי משפחה בכל הנוגע לחובת דיווח. לפי התקנות ישנה מגבלה על קליטת מועמד לעבודה שיש לו קרוב משפחה בחברה. על קליטה של מועמד שכזה, חלות מגבלות רבות, שדורשות בין היתר אישור של המנכ"ל והיועמ"ש לתקינות ההליך, אישור של ועדת הביקורת של הדיקטוריון ושל הדיקטוריון כי למועמד שנבחר כישורים מיוחדים ביחס לשאר המועמדים בהליך הבחירה למילוי תפקידו בחברה, בחברה שבה שיעור קרובי המשפחה עולה על 10%.

בשנת 2017 הועסקו בחברה כ-508 עובדים שהם קרובי משפחה (המהווים 36.8% מכלל עובדי החברה). בהקשר זה יצוין, כי התיקון, הרחיב את הגדרת קרוב משפחה לצורכי דיווח כמפורט לעיל, והשפיע על המספר המדויק של העובדים שהינם קרובי משפחה.

קופה לחסכון ולעזרה הדדית

לחברה קופה המיועדת למתן הלוואות מוזלות לעובדים, אשר מקורותיה הכספיים משותפים לחברה ולעובדים. כספי הקופה מנוהלים בחשבון בנק נפרד של החברה, בנאמנות עבור עובדיה.

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



אירועי רווחה

חברת הנמל מקיימת אירועי רווחה לעובדיה ומקצה לשם כך משאבים רבים - ימי כיף, אירועי גיבוש, פעילויות ספורט, יום העובדת, אירוע לילדי העובדים העולים לכיתה א', חלוקת שי לבני מצווה ומתגייסים ועוד.

בנוסף, עובדי החברה יכולים להזמין כרטיסים למגוון אירועי תרבות מסובסדים. במהלך השנה האחרונה הורחב מגוון האירועים לרווחת העובדים. בין ההטבות, האירועים והפעילויות ניתן למנות: טיולים ונופשונים בארץ (אילת, ים המלח, ירושלים, מעלה החמישה, הרצליה, טבריה, צפת ותל אביב וטבריה) ובעולם (בולגריה, יוון, מלטה, רומניה וספרד), הצגות ומינויים לתיאטרון ולמועדוני ספורט ותווי קנייה לרשתות השיווק הארציות.

איזון בית-עבודה

אנו מתייחסים גם לתא המשפחתי של העובדים שלנו ולצרכים שעולים מהסביבה ומהבית של העובדת, ולכן מקפידים לקדם סביבת עבודה ששומרת על איזון בית-עבודה, בין היתר על ידי השתתפות בהוצאות הקשורות בחינוך ילדי העובדים; שעות עבודה גמישות לעובדי סקטור מינהל, נשים וגברים, בתיאום עם הממונה; משרת אם; וקיום פעילויות ואירועי תרבות למשפחה.

חופשת לידה

< 3-401 שיעור החזרה מחופשת לידה עמד בשנת 2016-2017 על 100% - 12 עובדות ו-3 עובדים יצאו לחופשת לידה, 10 עובדות ו-5 עובדים חזרו מחופשת הלידה.

2017		2016		
נשים	גברים	נשים	גברים	
12	3	13	4	יצאו לחופשת לידה
10	4	11	2	חזרו מחל"ד
1		2	2	עדיין בחופשות לידה/הורות

הכשרה ופיתוח עובדים

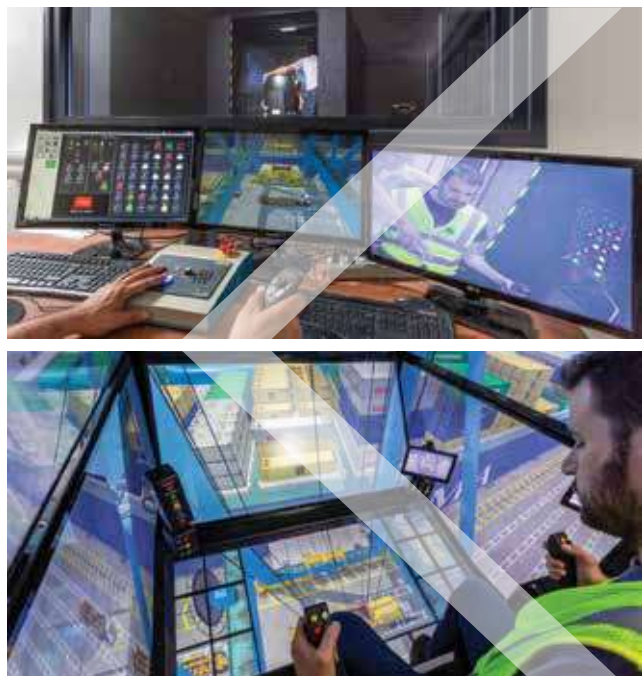
< 1-103 | < 2-103 | < 3-103 חברת הנמל משקיעה משאבים רבים במקצועיות עובדי הנמל, בהכשרתם, הדרכתם ופיתוחם האישי. אנו מאמינים שהמקצועיות של עובדינו ופיתוחם האישי הם המסייעים לנו להמשיך להיות נמל מוביל בישראל ולהציע ללקוחותינו מגוון רחב של שירותי נמל.

< 2-404 תכנית ההדרכה השנתית של חברת הנמל מתייחסת לשלושה היבטים:

1. הכשרות מקצועיות - הכשרות עובדים למקצועות התפעוליים השונים, הדרכות לימאים עובדי מחלקת הים, הדרכות עזרה ראשונה ובטיחות והכשרות נוספות להן נדרשת החברה בהתאם לרגולציה כגון הדרכות חומ"ס ועבודה בגובה.
2. הדרכות העשרה בנושאים ותחומים שונים - קורסים להעשרה מקצועית כגון קורסים להכרת עולם הנמל, הספנות ונושאים ימיים, קורסי העשרה בתחומים פיננסיים, אנגלית עסקית, סייבר ואבטחת מידע, שירות, מיומנויות ניהול ופרזנטציה, מיומנויות מחשב, וכן נושאי אתיקה, נגישות וקורסים למנהיגות נשית.
3. < 3-201 הדרכות רווחה ופיתוח אישי - כגון סדנה לכלכלת המשפחה, קורס הכנה לפרישה והסמכת נאמני רווחה.

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

דוגמא להדרכות מקצועיות הינה הסימולטור לאימון מנופאים שהינו ייחודי בישראל. הסימולטור הוקם בסוף שנת 2016 והתחיל לעבוד באופן מלא בשנת 2017 הסימולטור מורכב מ-Full Mission המדמה בצורה מדויקת את כל ארבעת סוגי המנופים הקיימים בנמל אשדוד ושלושה סימולטורים שולחנים. מטרתו, של הסימולטור הינה העלאת רמת הבטיחות בנמל, מזעור נזקים ושיפור תפוקות המנופאים. חברת הנמל עושה שימוש בסימולטור כחלק אינטגרלי מקורסי המנוף השונים וריענון תקופתי למנופאים מוסמכים.



פעילות ההכשרה וההדרכה שנערכות בנמל מנוהלות באמצעות מערכת SAP, בה נאספים הנתונים על כל שעות ההכשרה וההדרכה של כלל עובדי הנמל, בהתאם לחטיבות השונות. מרכז ההדרכה של חברת הנמל נתמך במערכות מחשב, המאפשרות ניהול מידע מקצועי יעיל וקישור ישיר לבסיסי הנתונים של חטיבות משאבי האנוש, הכספים ומדור הרכש.

< 1-404 בשנת 2016 ממוצע שעות הדרכה לעובד בשנה עמד על 44 שעות, ובשנת 2017 ממוצע שעות הדרכה לעובד בשנה עמד על 38.3 שעות.

הסיבה להפרש בין השנים מקורה בכך שבשנת 2016 נקלטו עובדים רבים לתפעול, דבר חריג שהעלה צורך לריבוי הכשרות.

פירוט אודות ההדרכות השונות ניתן למצוא בפרקים השונים בדו"ח, בהתאם לתחומי העיסוק.

קורס לעובדים חדשים

מדור ההדרכה בחברה פיתח יחד עם מנהל הפיתוח הארגוני תכנית מובנית לקליטה וליווי עובדים בתפקידים חדשים, הכוללת תהליך למידה והדרכה על היחידות בחברת הנמל, הטרימינולוגיה המקצועית ומידע הדרוש לצורך הבנת עולם הנמלים, שיטות עבודה, מאפיינים ייחודיים של נמל אשדוד ועוד. במסגרת הקורס לקליטת עובדים חדשים, העובדים נחשפים לחזון החברה ולקוד האתי ועוברים, בין היתר, הדרכה על התנהלות אתית, בטיחות כללית ובטיחות בתעבורה, שירות, בטחון ואבטחת מידע, הרצאה על מניעת הטרדות מיניות והדרכה לקריאה מושכלת של תלוש השכר. במהלך הקורס החניכים משתתפים בסיום מודרך בנמל הכולל הכרת הרציפים, צפייה בתהליכי עבודה, סוגי אוניות ובעבודת המנופים השונים.

< 3-404 משוב והערכת עובדים

כחלק ממאמצי חברת הנמל לקדם את עובדיה מבחינה מקצועית, עובדי המינהל בחברה מקבלים באופן קבוע משוב שנתי על ביצועיהם במסגרת תהליך קבוע, סדור וממוחשב.





גיוון תעסוקתי - שוויון מגדרי ומגוון אנושי בנמל

להלן הרחבה של הפעולות של לקידום הגיוון התעסוקתי:

למועמדים מקרב קבוצות הזכאיות לייצוג הולם ניתנת העדפה מתקנת כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, בהתאם להנחיה מספר 1.1503 של היועץ המשפטי לממשלה בנושא "ייצוג הולם למגזרים מסוימים". הנחיה זו יושמה בכל נהלי הגיוס של חברת הנמל: נוהל גיוס וקליטת עובדים, נוהל גיוס וקליטת סוורים ונוהל מינוי בעלי תפקידים בכירים. בנוסף יצוין בהתייחס לתהליך המיון, כי מכון המיון המבצע את מבחני ההתאמה בתהליכי המיון במרכזי החברה, התבקש לתת דעתו לסוגיית הרב תרבותיות באבחון. בהתייחס למבחן המצב הקבוצתי (דינאמיקה קבוצתית), מכון האבחון הונחה לשבץ לאותה קבוצה לפחות שני מועמדים השייכים לאותה קבוצה של אוכלוסייה מגוונת, למשל, לפחות שני מועמדים בניוית המגזר הערבי, ככל הניתן, שכן נמצא כי הדבר תורם לתפקודם בקבוצה.

בשנת 2017 פורסם מכרז לתפקיד סוור/ת ייעודי לאוכלוסיות הבאות: נשים, בניוית העדה הדרוזית, האוכלוסייה הערבית לרבות האוכלוסייה הצירקסית ומי שהוא/היא או אחד/ת מהוריו/ה נולדו בארץ/יה. במסגרת מכרז ייעודי זה נקלטו בשנה זו 26 בני העדה הארץ/ית, 4 נשים, עובד ערבי ועובד דרוזי. במסגרת המיזם האמור גובשה תכנית קליטה, אשר מטרתיה: קליטה מהירה וקלה של העובדים לנמל והשתלבות מוצלחת במרקם הארגוני. התכנית כוללת את ההיבטים הבאים: מעורבות ההנהלה הבכירה; רתימת הנהלת תפעול ובפרט רתימת מנהל מקצועי בכיר להובלת ההתערבות בשטח; מיפוי קהלי יעד רלוונטיים להתערבות. לצורך הגברת סיכויי ההצלחה של הקליטה, הוגדרו מספר קהלי יעד להתערבות מותאמת להסרת חסמים, רתימה והקניית ידע רלוונטי לעבודה בסביבה מגוונת, לרבות לתקשורת בין תרבותית אפקטיבית. אנו מקיימים ממשקי עבודה שוטפים עם גופים הפועלים להגברת ייצוג הולם בתעסוקה של אוכלוסיות מגוונות וכן מפיצים להם את המכרזים המתפרסמים, למשל, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, מרכז התמיכה למעסיקים מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה ועמותות שונות.

< 103-1 | 103-2 | 103-3 אנו בחברת נמל אשדוד סבורים כי לגיוון תעסוקתי חשיבות ערכית חברתית וכן תרומה להצלחתה העסקית של החברה, הנובעת ממגוון הרעיונות ונקודות המבט. זאת, מעבר לחובה החוקית ולרגולציה שחלה עלינו להשיג ייצוג הולם לאוכלוסיות מגוונות.

בנוסף, גיוון מקדם יצירתיות וחדשנות. בזכות גיוון הארגון פותח שערי למאגר גדול של אנשים מוכשרים וכן מחזקים את התדמית של הארגון בעיני הציבור והלקוחות. הגיוון אף תורם להגברת שביעות הרצון בקרב כלל העובדים, אשר חשים גאווה לעבוד במקום עבודה ערכי התורם לחברה.

בשנת 2017 נבחרה חברת הנמל להיות שותפה במיזם של רשות החברות ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, יחד עם מספר חברות ממשלתיות נוספות, מיזם שתכליתו קידום הגיוון התעסוקתי.

פעילות החברה לייצוג הולם

חברת הנמל פועלת להתוויית מדיניות לייצוג הולם לאוכלוסיות הזכאיות לכך על פי דין, המאופיינות בתת ייצוג בשוק התעסוקה. במסגרת פעילות זו פועלת ועדת היגוי נמלית המגבשת את המטרות הייעודיות ודנה בסוגיות הקשורות בגיוון תעסוקתי. כמו כן, פועלת בנושא נגישות וועדה נוספת הפועלת לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי. בנוסף, נושא ייצוג הולם נדון בדירקטוריון החברה.

חברת הנמל נוקטת, בין היתר, במספר פעולות, בהן: ייעוד משרות לאוכלוסיות מסוימות, העדפה מתקנת בבחירת עובדים, תקשורת פנים ארגונית להעלאת המודעות, קיום הדרכות ופעילויות להעלאת המודעות לנושא למנהלים ולעובדים, מתן דגש לאבחון רב תרבותי של מועמדים בהליך המיון, התאמות בסביבת העבודה ועוד. בנוסף, חברת הנמל נוקטת בצעדים ספציפיים נוספים הממוקדים בכל קבוצת אוכלוסייה.

יצוין כי מונו הממונים הבאים: ממונה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי, אחראית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ורכז נגישות.

- כ-0.4% בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית (6 עובדים)
- כ-12.3% אנשים עם מוגבלות (170 עובדים) מתוכם כ-10% עובדים עם מוגבלות משמעותית⁸
- כ-2.3% יוצאי אתיופיה (מי שנולדה/ה באתיופיה או שאחד/אחת מהוריו/ה נולד/ה באתיופיה) (32 עובדים)
- כ-4.2% חרדים (58 עובדים)

בשנת 2017 קלטה חברת הנמל:

- 2 עובדים בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית, המהווים 4% מסך העובדים החדשים שנקלטו בשנה האחרונה.
- 3 אנשים עם מוגבלות, המהווים 6% מסך העובדים החדשים שנקלטו.
- 26 עובדים יוצאי אתיופיה, המהווים 51% מסך העובדים החדשים שנקלטו בשנה זו.
- 1 עובד חרדי, המהווה 2% מסך העובדים החדשים שנקלטו בשנה זו.
- בשנת 2017 נקלטו בנמל בסך הכול 51 עובדים, אשר כ-63% מתוכם משתייכים לאוכלוסיות מגוונות. כ-4.2% חרדים (58 עובדים)

SDG's - יעד 5

השגת שוויון בין המינים - חברת הנמל פועלת רבות למען קידום נשים ושמה לה כיעד מרכזי לעלות את שיעור הנשים המועסקות בחברה. בחברה מועסקת ממונה על קידום מעמד האישה ושיוויון מגדרי שמטרתה לפעול למען קידום נשים ושוויון מגדרי.



שילוב אנשים עם מוגבלות

בהתאם לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, ועל מנת שבחברה יתקיים ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות נדרשת החברה לעמוד ביעד של 5% מקרב העובדים שיהיו עם מוגבלות משמעותית, כהגדרתו בחוק.

בהתאם להוראות חוזר רשות החברות הממשלתיות מיום 22.06.2014, החברה לא תפנה לעובד/ת לקבלת מידע בדבר היותו בעל מוגבלות, אלא המידע יימסר ביוזמת העובד/ת. החברה הציעה לעובדי החברה והיא מאפשרת למועמדים, המעוניינים בכך, למלא טופס הצהרה בדבר השתייכותם לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם. עוד יציין כי נערכה עבודה פנים-אירגונית לעודד עובדים להצהיר על מוגבלותם ככל שישנה. לאור שיעור היענות מזערי לדיווח על מוגבלות כאמור, אין ביכולתה של החברה להעריך בשלב זה את כמות העובדים בעלי מוגבלות משמעותית בחברה.

יחד עם זאת, יציין, כי מועסקים בחברה דרך קבע, בעיקר בסקטור תפעול כ-170 עובדים בעלי מוגבלות זמנית או קבועה. עבור עובדים אלו מתבצעים תהליכי שיקום והחזרה לתחנת העבודה.

בשנת 2017 נחתם הסכם קיבוצי ייעודי להעסקת אנשים עם מוגבלות בין החברה לבין ההסתדרות הכללית, ובהמשך לכך, בתקופה זו נקלטו בהעסקה ישירה 3 עובדים עם מוגבלות.

לסיכום, חברת הנמל מפרסמת מכרזים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות, פועלת להנגשת הנמל, מינתה ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות ורכז נגישות, מקיימת ממשקי עבודה, לרבות לצורך פרסום מכרזים, עם גופים רלוונטיים כגון המרכז לתמיכה במעסיקים מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה ופועלת למיפוי עובדים עם מוגבלות בקרב עובדי החברה, ככל שיבחרו לדווח על כך.

SDG's - יעד 10
השגת שוויון בין המדינות ובתוכן- חברת הנמל פועלת ליצירת הזדמנויות עבודה עבור אוכלוסיות בתת ייצוג בשוק התעסוקה, במטרה ליצור שוויון וגיוון תעסוקתי.



גיוון מגדרי

נכון לשנת 2017 הועסקו בחברת הנמל כ-147 נשים, המהוות 12.7% מכלל העובדים. שיעור הנשים במינהל הוא כ-12%, ישנן 5 נשים בתפקיד סוורת, 4 מהן נקלטו בשנת 2017 במסגרת מכרז ייעודי לתפקיד זה, כאמור לעיל.

בחברת הנמל מתבצעת פעילות ארגונית ענפה בנושא קידום מעמד האישה ושיוויון מגדרי, בהובלתה של הממונה על קידום מעמד האישה ושיוויון מגדרי, כך לדוגמא, חברת הנמל ערכה קורס מנהיגות נשית בשיתוף מדור הדרכה בחברת נמל אשדוד, כאשר בשנת 2017 הסתיים המחזור החמישי של הקורס. מטרת הקורס הינה פיתוח אישי לעובדות החברה למען העצמתן, הגברת השתלבותן של נשים בתפקידים השונים ובדרגים השונים, לרבות הגברת השפעתן ומעורבותן בעבודתן בחברה. בין הנושאים שנלמדו: אחריות, העצמה והצלחה. בקורס השתתפו כ-90 נשים. כמו כן, במסגרת פעילות קידום מעמד האישה, מתבצעת פעילות אד-הוק ומתן מענה לפניות נשים.

בנוסף, חברת הנמל עורכת יום עיון לציון יום האישה הבינלאומי, במהלכו מועברים לנשים תכנים בנושא קידום מעמד האישה. בשנת 2016 הוקרן סרט בנושא העצמה נשית ובשנת 2017 הוצגה הצגה רלוונטית. בשנת 2017 השתתפו 129 נשים בפעילות זו.

7. נכון ליום 31.12.2017.
8. דיווחו מרצונם החופשי.

הישיג תהליך הגיוון

א. בשנת 2016 קיים דירקטוריון החברה דיון בנושא מדיניות החברה להעסקת אנשים עם מוגבלות וקבע יעדים בנושא. אושרו 3 תקנים שהוגדרו כתקנים לאנשים עם מוגבלות בלבד לצורך קליטת עובדים, במקום עובדי "המשקם" שהועסקו בזמנו בחברה.

ב. בשנת 2017 נחתם הסכם קיבוצי ייעודי להעסקת אנשים עם מוגבלות, בין מנכ"ל החברה לבין יו"ר ההסתדרות הכללית.

ג. בשנת 2017 נקלטו בהעסקה ישירה 3 עובדים עם מוגבלות ואף נערך טקס חגיגי בהשתתפות הנהלת החברה, ועד העובדים, העובדים שנקלטו ובני משפחותיהם והחברים לצוותי העבודה.

ד. בשנת 2016 נקלטה הסוורת הראשונה בתולדות הנמל לתפקיד שעד כה שימשו בו מאות גברים.

ה. בשנת 2016 לראשונה בתולדות הנמל פורסם מרכז ייעודי לתפקיד סוור/ת שהינו ייעודי לאוכלוסיות הבאות: נשים, בני/ות העדה הדרוזית, האוכלוסייה הערבית לרבות האוכלוסייה הצ'רקסית ומי שהוא/היא או אחד/ת מהוריו/ה נולדו באתיופיה. טרם פרסום המרכז נערכו ימי חשיפה לנציגי גופים המקדמים תעסוקת אוכלוסיות אלו, על מנת שיעודדו את בני/ות האוכלוסיות להגיש מועמדותם. כמו כן, נערך יום חשיפה לנשים.

ו. בשנת 2017 נקלטו לתפקיד סוור/ת 26 בני העדה האתיופית, 4 נשים, עובד ערבי ועובד דרוזי. כהיערכות לקליטתם של הסוורים והסוורות המגוונים גובשה ומיושמת תכנית קליטה רחבה.

ז. אתר האינטרנט של החברה, ובתוכו לוח הדרושים, הינו אתר נגיש לאנשים עם מוגבלות.

לעניין הנגישות, במהלך 2016-2017 בוצעו הפעולות הבאות: הותקנה מעלית בבניין לוגיסטיקה; הותקנו שני מעלונים משופעים, מעלון נייד ומעלון אנכי; בוצעו עבודות שילוט וסימון ברחבי הנמל; סומנו חניות נגישות לרכב גבוה ורגיל; בוצעו שירותים נגישים בכל המבנים שנותנים שירות ללקוחות; תוקנו מדרגות בהתאם לחוק החדש; בוצעו הנמכות מדרכה וכבשים למבנים.

שילוב בני ובנות המגזר הערבי לרבות בני העדה הדרוזית והצ'רקסית

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

שילוב בני/ות העדה האתיופית

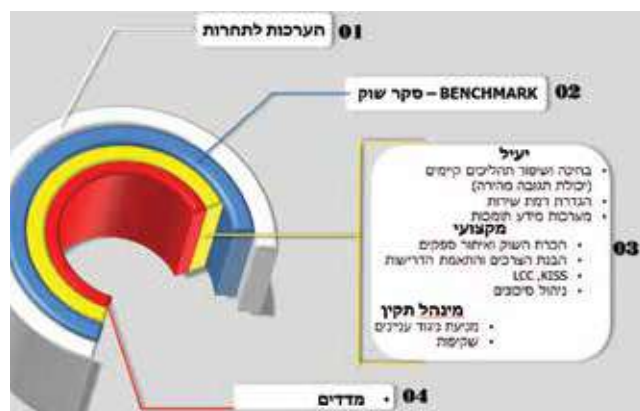
חברת הנמל מפרסמת מכרזים ייעודיים לאוכלוסייה זו ומקיימת ממשקי עבודה, לרבות לצורך פרסום מכרזים, עם גופים רלוונטיים, כגון: "עולים ביחד" ו"האגודה הישראלית למען יוצאי אתיופיה", "למרחק". מלבד הפצת כלל המכרזים באמצעות ארגונים אלו, נציגי חברת הנמל נפגשו עם נציגי הארגונים לשם העמקת הקשר ולחשיבה משותפת על הגברת ייצוג אוכלוסייה זו בקרב עובדי חברת הנמל ואכן עם קליטת הסוורים בשנת 2017 הושג ייצוג הולם של אוכלוסייה זו.



שרשרת אספקה אחראית

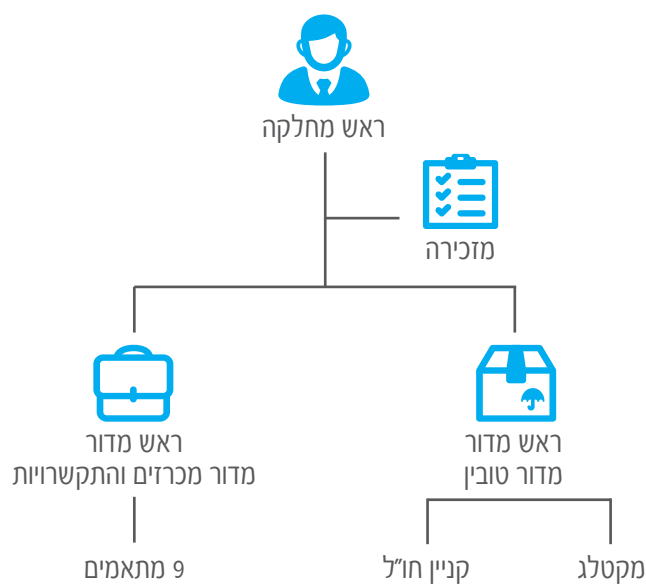


כדי לממש זאת קבע הרכש קריטריונים ושיטה המתארים בתרשים הבא:



< 103-1 | 103-2 | 103-3 מחלקת הרכש מאמצת ומקדמת מדיניות רכש של מוצרים ושירותים המתחשבת בשיקולים כלכליים, סביבתיים וחברתיים. מדיניות זו מיושמת הלכה למעשה החל מבדיקה ראשונית של הספקים - בחינת השפעות סביבתיות, בדיקת רישום פלילי, העדפה לתוצרת הארץ ועסקים בבעלות נשים; באמצעות נהלים סדורים (הקשורים) להתקשרויות, הזמנות סחורות, תשלום לספקים, קליטת טובין ועוד; תהליכי עבודה; ועד תקשורת שוטפת בין העובדים והספקים וכדומה. אנו מצפים מכל ספקינו להטמיע ערכים אלו גם בחברתם, בדגש על העסקה הוגנת, שמירה על זכויות אדם ומתן שוויון הזדמנויות.

< 102-9 מחלקת הרכש בחברת הנמל שייכת לחטיבת ההנדסה והלוגיסטיקה ומחולקת לשני מדורים:



< 103-1 | 103-2 | 103-3 היקף הרכש השנתי עומד על כ-550 מיליון ₪, פרסום מכרזים בהיקף של כ-250 מיליון ₪, ורכש שוטף בהיקף של כ-300 מיליון ₪. הרכש השוטף מחולק לרכש של טובין בכ-50 מיליון ₪ ולרכש של שירותים בכ-250 מיליון ₪. רכש טובין מתבצע באופן מרוכז במדור רכש, ואילו הרכש לשירותים מתבצע במדור מכרזים וחלקו מבוצע בחטיבות.

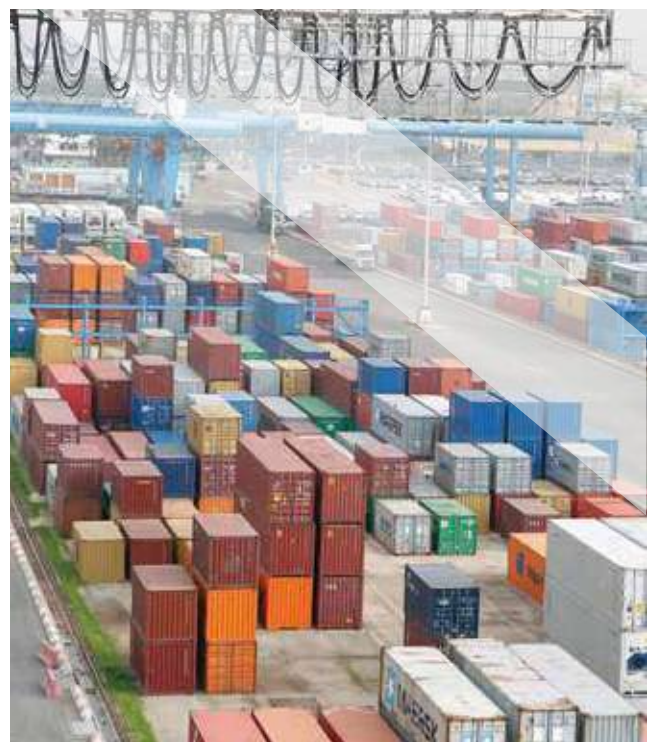
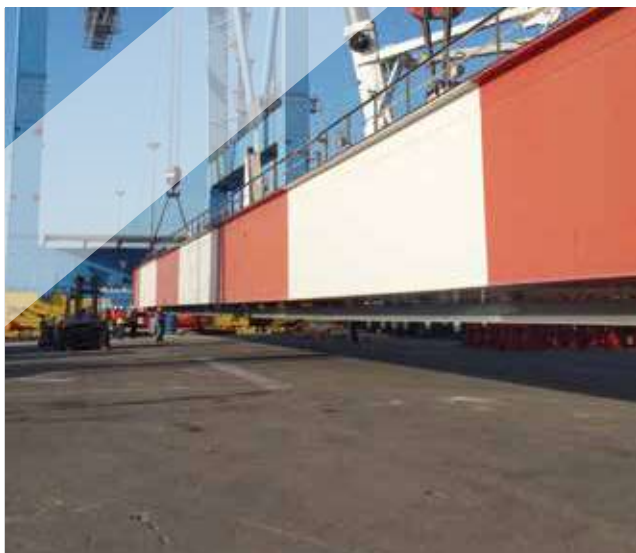
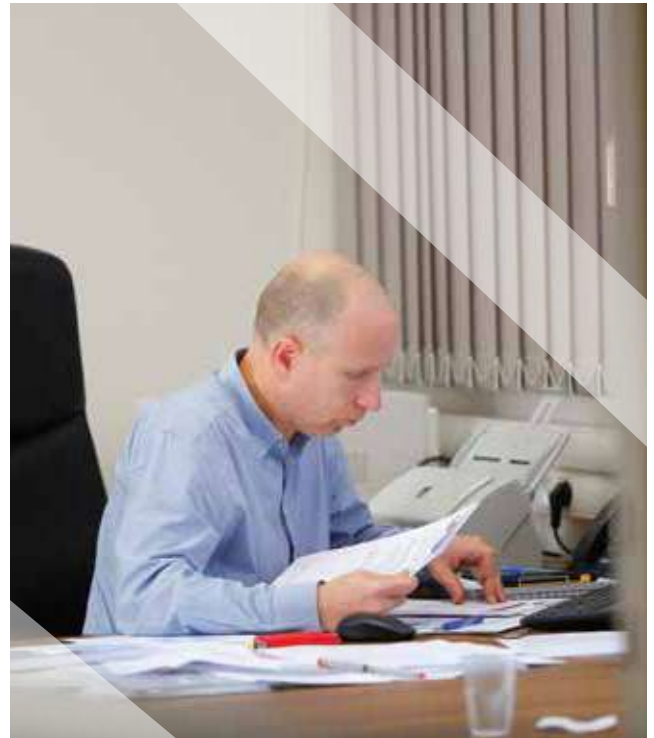
< 204-1 לחברת הנמל כ-1200 ספקים, מרביתם - כ-95% - הינם ספקים מקומיים.

מחלקת הרכש שמה לה למטרה להביא ערך מוסף בהליך הרכש בדגש על **ניהול עסקי שמבוסס על מדדי זמן, איכות ומחיר**. מדיניות זו גובשה על פי ערכים של טוהר מידות, הגינות עסקית, שיתוף פעולה וכבוד הדדי.

עם הספקים שנתפסים כשותפים אסטרטגיים בתהליך ולהעביר להם ידע שיכול לסייע להם בעבודתם.

בשנת 2017 נערך כנס בשיתוף משרד הכלכלה למאות בעלי עסקים קטנים מהאזור. במהלך הכנס הוצג לספקים מערך הרכש של הנמל, ניתנו להם כלים לסיוע לעסקים קטנים ובינוניים. בנוסף, שיתפנו את הספקים בעקרונות והשינויים הצפויים ברכש, חשפנו את הספקים להערכות הנמל לשינויים הצפויים לקראת התחרות וקיימנו שיחה פתוחה ודיאלוג

אנו מאמינים בדיאלוג עם ספקינו במטרה להביא לשיח פתוח ואוזן קשבת, שיתופי פעולה ארוכי טווח, הפריה הדדית ושיתוף ידע שישפרו את העבודה בינו. דיאלוג עם הספקים השונים מתקיים על ידי הגורמים המקצועיים השונים המפעילים את הספקים בנמל. מחלקת הרכש פועלת לחיזוק הקשר עם הספקים, הרחבת המאגר והכנה לקראת התחרות. לשם כך, אנו מקיימים כנסים לספקינו שמטרתם להעמיק את הדיאלוג



נכון למועד כתיבת דו"ח זה, מחלקת הרכש נמצאת בתהליך של הקמה והסדרה, הנושאים המרכזיים שהוגדרו לביצוע כיעדים מרכזיים לשנת 2018 הינם בין היתר:

1. ניהול תוכנית עבודה להתקשרויות ברכש באופן ממוחשב באמצעות מערכת ה"מאיה" שבה מוגדרים הפרויקטים, אבני הדרך והעמידה בהם. בכל שבוע מקבלים בעלי התפקידים סטאטוס מהמערכת, בנוגע להתקדמות הפרויקטים שבאחריותם.



2. ניהול יעדים ומדדים ברכש באופן ממוחשב באמצעות מערכת "מצפן ביצועים", המערכת מציגה את ליבת העיסוק של כל אחד ממדורי הרכש, היעדים שנקבעו והעמידה בהם.



3. בנוסף מקדמת המחלקה מפגשי תיאום ציפיות עם לקוחות הרכש, פרסום מאמרים בנושא התקשרויות בפרויקטים אסטרטגיים ברכש ועל השינויים, כנסי ספקים (הראשון התקיים בשנת 2018), הדרכות, ניסוח אמנת שירות ועוד.

מחלקת הרכש אחראית להתקשרויות בשורה של פרויקטים משמעותיים במסגרת תכנית אסטרטגית רב שנתית של הנמל שנקבעה כהכנה לתחרות הצפויה בשנת 2021. פרויקטים לדוגמא: חכירת הגוררת "אשדוד", מכרז לאספקת סולר, מערכת תדלוק ותחזוקת ציוד, רכישת מכולונים 45 טון ועוד.

חכירת הגוררת "אשדוד" - חברת הנמל חתמה חוזה עם חברת TRIPMARE S.p.A לחכירת הגוררת "אשדוד". הגוררת פועלת בשיטת הנעה שמתאימה לנמלים צפופים ומסוגלת לגרור ולדחוף אוניות ענק באורך 300 מטר ומעלה. הגוררת "אשדוד", תתווסף לצי הגוררות של חברת הנמל הכולל גם את הגוררת "אריה", שהינה גוררת בעלת נתונים דומים וזאת כחלק מהיערכות חברת הנמל לתחרות. ההתקשרות לחכירת הגוררת הינה לתקופה של עד 5 שנים, כאשר במהלך תקופה זו תהא לחברת הנמל האופציה לרכוש את הגוררת.

אספקת סולר, מערכת תדלוק ותחזוקת ציוד - חברת פז זכתה במכרז לאספקת סולר, מערכת תדלוק ותחזוקת ציוד לאחר שהשיגה את הציון (איכות + מחיר) הגבוה ביותר. חברת נמל אשדוד מפעילה באמצעות סולר כלי שיט וכלים תפעוליים. התדלוק מתבצע בתחנת הדלק הנמלית ובאמצעות מיכליות. במסגרת המכרז נדרשת הזוכה לשדרג את המערכת הממוחשבת לאספקת הדלק, וזאת על מנת לשפר השירות ללקוחות הפנימיים של תחנת הדלק הנמלית. יחד עם שיפור השירות והרחבת השירותים תוצאות המכרז הביאו לחסכון כספי ולהפחתת עלויות. תקופת החוזה הינה למשך 3 שנים עם אופציה ל-3 שנים נוספות.

414-2 < שמירה על החוק והקפדה על נורמות אתיות

אנו עומדים בכל דרישות החוק בנוגע לקבלת שירותים באמצעות קבלני כוח אדם וקבלני שירותים ומבצעים ביקורות שוטפות כנדרש.

בכוונתנו לתקשר לספקים שלנו את הקוד האתי של החברה. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו, מחברות קשורות ומקבלנים עמם אנו עובדים, לרבות קבלני שירותים, להכיר את הקוד האתי, להתנהל ולפעול בהתאם לאמור בו.

בשנות הדיווח לא היו אירועים אתיים חריגים, שהובילו לסיום התקשרות עם ספקים כלשהם.

SDG's - יעד 12
צריכה וייצור אחראים -
ניהול תהליכי צריכה וייצור
אחראיים באמצעות הטמעת
שיקולים חברתיים וסביבתיים
בתהליכי רכש, במטרה לקדם
ניהול אחראי, יעיל ובר קיימא





בטיחות וגהות

103-1 | 103-2 | 103-3 מדיניות הבטיחות בנמל

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

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

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

החברה פועלת על מנת לשמור על הבטיחות והבריאות של עובדי החברה, לקוחותיה, מבקריה וקבלניה בתחומי הנמל, בכל האמצעים העומדים לרשותה. כחלק מתפיסה זו מכתביה הנהלת החברה מדיניות בטיחות המחייבת את כלל עובדי החברה, לקוחותיה וכל הגורמים הפועלים בתחומה מתוך ראייה כי עבודה בטוחה היא גם יעילה.



השפד הכלכלי האכליל של ישראל
www.ashdodport.co.il

מדיניות הבטיחות

חברת נמל אשדוד רואה בטובא הבטיחות עין ראשון בטובלה. החברה פועלת על מנת להקל על הבטיחות והבריאות של עובדי החברה, לקוחותיה וקבלניה בתחומי הנמל, בכל האמצעים העומדים לרשותה. כחלק מתפיסה זו סכתבה ההנהלה מדיניות בטיחות אשר מחייבת את כל עובדי החברה, לקוחותיה וכל הגורמים המועלים בתחומה.

מדיניות הבטיחות כוללת איסוף תרומת ויטל בטיחות המתמקדת במרכיבים הבאים:

- סחובות למטל לקדם קבוצי של דרישות התקנים וההקטת השיטות באמצע לבטיחות ולבריאות ולקטות ואמצעים כדי לספק ציוד לדרים אול על ידי כל מנהל החברה ומעבדים בכל הדרים.
- הקטות על בטיחות היה תנאי מוקדם לביצוע כל עבודה שורא בתחום הנמל. כל מנהל/עבד אחראי לעמוד בצורה בטוחה תוך העדפה של הבטיחות על מני חששות.
- נקטת בכל האמצעים היחוליים והטכנולוגיים העומדים לרשות ההנהלה כדי להבטיח הכינת עבודה בטוחה לשרות הסכונים הרבונים בתהליכי העבודה הנמל. בחסרה לתנוע פנישת בצד.
- מעילת עקבות ואחראות לנקטת הסכונים הקיימים בתהליכי העבודה תוך תחידה לסיכוד תחמיד בביעילת החברה בטובא הבטיחות והבריאות התעמקתות.
- קום מעילת תחמידות ושיטות של תחקיר והקטת לקום האחרון בטובות שדרוף "בטות תאונה".
- כל דודי הגולל אחראים לקום מדיניות הבטיחות והבריאות התעמקתות בחברה. כל אחד מהמנהלים ומנהלי העבודה אחראי לסיקת על הבטיחות והעובדים בתחום.
- כל עבד אחראי לעמוד בצורה בטוחה תוך העדפה בכל חבג של הבטיחות על מני כל שיקול אחר. העובדים חייבים למטל על ידי הוראות הבטיחות ולהשתמש בציוד ואמצעי המגן שסופקו להם. לרוע על כל בעיה בטוחות שחלקה בה ולתנוע סכל מועה או שיטות לרוע בכל אמצעי שסופק או תחוק להבטיחות בטוחות ובריאותם.
- העילת מדיניות הבטיחות תעמקת על מחיבות ושרוף מוטל סול של כל עבד החברה ומטל.

וילמיריהם באר לנפיתים
יחוק במנטל
מנהל



מדיניות הבטיחות כוללת אימוץ תרבות ניהול בטיחות המתמקדת במרכיבים הבאים:

- מחויבות ההנהלה ונציגות העובדים לפעול לקיום קפדני של דרישות החוקים והתקנות והרלוונטיים הישימים, בנוגע לבטיחות ולבריאות העובדים, ולנקיטת אמצעים כדי לאכוף ציות לדינים אלו על ידי כל מנהלי החברה ועובדיה בכל הדרגים. כל עובדינו הינם בעלי הסמכות וכישורים הנדרשים לביצוע עבודותיהם בהתאם לדרישות, ומחזיקים תעודות הסמכה ורישיונות בתוקף.
- הקפדה על בטיחות הינה תנאי מוקדם לביצוע כל עבודה שהיא בתחומי הנמל. המנהלים והעובדים אחראים לעבוד בצורה בטוחה תוך העדפה של הבטיחות על פני תפוקות.
- נקיטה בכל האמצעים הניהוליים העומדים לרשות ההנהלה, במטרה למזער את הסיכונים הכרוכים בתהליכי העבודה בנמל, תוך העדפת פתרונות טכנולוגיים והנדסיים מתקדמים וחדשניים ככל שהדבר ישים או ניתן להשגה. כל זאת תוך הקפדה על העיקרון של השיפור המתמיד.
- פעילות עקבית ומתמשכת להקטנת הסיכונים הקיימים בתהליכי

העבודה תוך חתירה לשיפור מתמיד בפעילות החברה בנושאי הבטיחות והבריאות התעסוקתית.

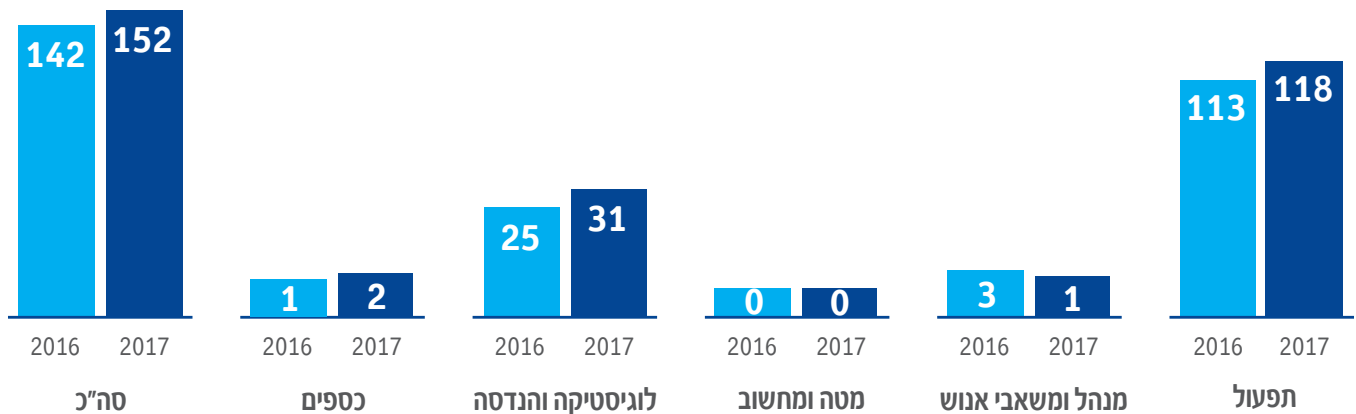
- התאמת ההקצאה של המשאב האנושי לצרכים, כך שיתאפשר צמצום בצורך להפעלת משמרות כפולות, בדגש על בעלי מקצוע עתירי סיכון.
- קיום פעילות מתמדת ושיטתית של חקירה והפקת לקחים מאירועי בטיחות ואירועי "כמעט תאונה".

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

העובדים אחראים לעבוד בצורה בטוחה תוך העדפה בכל מצב של הבטיחות על פני כל שיקול אחר, וחייבים לפעול על פי הוראות הבטיחות. עליהם להשתמש בצידוד ובאמצעי המגן שסופקו להם, לדווח על כל בעיה בטיחותית שנתקלו בה ולהימנע מכל פגיעה תוך שימוש בכל אמצעי שסופק או הותקן להבטחת בטיחותם ובריאותם. הצלחת מדיניות הבטיחות נשענת על מחויבות ושותף פעולה מלא של כל עובדי החברה ומנהליה.

תאונות עבודה ואירועי בטיחות

< 2-403 בשנת 2016 אירעו 142 אירועי בטיחות ובשנת 2017 אירעו 152 אירועי בטיחות.



עלון בטיחות
עלון מספר 34, תשרי תשע"ז

היסטוריה
המנהל הישראלי למניעת מחלות לב וכלי דם, בראשותו של פרופ' י.ר. ויסקופר מסוין אתכם להשתתף בתוכנית לשינוי סגנון החיים לבריאות. בתוכנית זו התנסו עד היום כ-12,000 איש. התוכנית הצליחה להביא להפחתת התחלואה והתמותה ממחלות לב וכלי דם בכ-134% מדיקום הראו כי בספקלים ובסקימות עבודה נמצאו מעל 50% עובדים שהם בעלי סיכון לפתח מחלות לב וכלי דם.

מה בתוכנית?

- הדרכות למעילות גופנית - בליווי אישי.
- הדרכות לתזונה נכונה.
- יעוץ אישי לבעלי סיכון.
- הטסטת-כיס בתוכנית יקבלו מדוסטר (מד צעדים) אלקטרוני.
- התוכנית הביל הינה בחינם לעובדי חברת נמל אשדוד.

הוצאת מתנה ע"י ד"ר אוראלה דס-לי
ביום רביעי 06/11/2017 בשעה 14:30
במרכז הכנסים שבמרכז המבקרים
שריינו ביומנים!!!

בשביל החיים

אנו עכשיו יש לכם הזדמנות לחיים בריאים יותר!

נא לאשר השתתפות
אצל מזכירת מנהל בטיחות
בטלפון 08-8517213
או לסיל jaklini@ashdodport.co.il

המנהל הישראלי למניעת מחלות לב וכלי דם
בבית שני סניף
ועדת הבטיחות
והנהלת חברת נמל אשדוד

מספר הסקירות מוגבל.

חומרים מסוכנים

מערך הבטיחות בנמל כולל פיקוח ובקרה הדוקים על אחסנת חומרים מסוכנים, בהתאם לתקנים בינלאומיים מחמירים ובהתאם להיתרים שקיבלה החברה מהמשרד להגנת הסביבה.

בנמל פועלים צוותי חירום מיומנים, המסוגלים לתת מענה ראשוני לדליפות של חומרים מסוכנים, 24 שעות ביממה, כל עת שהנמל פועל. על מנת לשפר את היכולות ולשמר את הכשירות של הצוותים ושל גורמי הנמל בטיפול באירועי דליפה חמורים, נערכים תרגילים מעת לעת ואחת לשנה נערך בנמל תרגיל מקיף בשיתוף גורמי החירום הלאומיים, גורמי איכות סביבה, שירותי הכבאות, משטרה, צה"ל וכו'.

לחברת הנמל היתר רעלים בסיווג רמת הסיכון הגבוהה ביותר.

פיתוחים וחדושים תוצרת חברת הנמל

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

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

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

הסיבה לעליה בכמות התאונות בחטיבת התפעול תואמת את העלייה בכמות המטענים שעלו בין השנים ב-13%. לעומת, בבחינת שעות העבודה לעומת כמות האירועים, היתה ירידה של 5.5% לכל 100,000 שעות.

חברת הנמל הציבה לעצמה יעד לצמצם את היקף תאונות העבודה בשנת 2018 ב-5% בשיעורי החומרה ותכיפות התאונות, ביחס לשנת 2017.

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

דיווחים על אירועי בטיחות "כמעט נפגע"

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

חברת הנמל הציבה לעצמה יעד לשנת 2018 להעלות את מספר הדיווחים על אירועי בטיחות של "כמעט נפגע" ב-10% ביחס לשנת 2017.

אירועים מסוג "כמעט נפגע" מדווחים על ידי העובדים ישירות לממונים עליהם, לצוות החירום או ישירות לגורמי הבטיחות. אירועי בטיחות משמעותיים נבדקים ומתוחרקים.

ועדות הבטיחות

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

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

פעילות מניעה ושמירה על בריאות העובדים

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

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

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

בנוסף, ביחד עם מדור ההדרכה של הנמל, מחלקת הבטיחות מציעה לעובדי הנמל ובני/בנות זוגם להשתתף בסדנאות והדרכות לניהול אורח חיים בריא, כגון סדנת גמילה מעישון וסדנת תזונה וקריירה, המתמקדת בקשר שבין מרכיבי המזון להתפתחות מחלות קשות, בקשר בין עודף משקל לתאונות עבודה, ובחשיבות הרכב המזון וחלוקתו ביממה בהיבט התפקוד בעבודה - ריכוז, חיוניות, מצב רוח וכו'. סדנאות אלו מועברות בשיתוף עם גורמי בריאות מקצועיים. בחברת הנמל פועלת מרפאה המגישה עזרה ראשונה במקרי חירום ומאפשרת לעובדים לעבור בדיקות תקופתיות.

ביטחון והיערכות לחירום והדרכות בטיחות בדרכים, כפי שפורט בהרחבה לעיל.

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

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

בשנת 2016 הוקדשו כ-13,641 שעות ובשנת 2017 הוקדשו כ-11,459 שעות להדרכות בטיחות, בטיחות בדרכים והערכות לחירום בחברת הנמל!

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

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

פרסומי בטיחות

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



הטמעת הבטיחות בחברת הנמל

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

הדרכות בטיחות

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



הדרכות בטיחות לבאי הנמל /קבלנים /נהגים:

<https://www.ashdodport.co.il/serviceslist/saftey/pages/saftey-guidance.aspx>

ילדים מצירים בטיחות

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

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

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





בטיחות תעבורתית

בנוסף, פקח תעבורה מטעם מחלקת הביטחון אחראי על האכיפה כלפי נהגים שאינם עובדי חברת הנמל.

בשנת 2016 נעשו כ-27 בירורים פנימיים בעניינם של עובדי החברה וכ-151 בירורים חיצוניים בעניינם של עובדי חוץ. בשנת 2017 נעשו כ-28 בירורים פנימיים בעניינם של עובדי החברה וכ-179 בירורים חיצוניים בעניינם של עובדי חוץ.

בנוסף לתפקיד המחלקה בתחומי הבטיחות התעבורתית, המחלקה אמונה על כלי הרכב התפעוליים בנמל, לרבות רישיונות, היתרים, ביקורות, טסטים ועוד. המחלקה מנחה באמצעות שתיים עשרה הדיברות את כללי הבטיחות למפעילי הכלים בטרם הפעלתם:

12 הדיברות לבטיחות בתעבורה

בצע סיבוב סביב הכלי לבדיקה ויזואלית - חזותית; בדוק מצב צמיגים באופן כללי, קרעים ושחיקת צמיגים; אתר נזילות שמן אם קיימת בכלי; בדוק שמן מנוע ונזל קירור; בדוק מראות בכלי; בדוק מושב נהג; בדוק תקינות צופר בכלי; בדוק תקינות מערכת מיזוג בכלי; בדוק בלמים בכלי על ידי לחיצה על דוושת הבלם ועצירת הכלי; בדוק מצלמות בכלי; בדוק זמזם נסיעה לאחור ובדוק תקינות חגורות הבטיחות.

הכללים הנ"ל, מקנים למפעילים את היכולות לאתר תקלות ולמנוע תאונות

טיפול מיידי במפגעים בטיחותיים בתעבורה

עובדים הנתקלים במפגע תעבורתי יכולים לפתוח קריאה דרך מערכת ממוחשבת, שלאחרונה הוטמעה בנמל אשדוד. הקריאה מגיעה אל מחלקת הבטיחות התעבורתית וזוכה לטיפול מיידי ומאפשרת לבצע מחקר סדור של המפגעים התאונות.

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

הדרכות

עובדי החברה עוברים הדרכות בטיחות תעבורתית, ייעודיות לתפקידם, בתכיפות הנדרשת בהתאם לרגולציה שחלה על החברה ואף למעלה מכך, עובדי תפעול וציוד מכני עוברים הדרכה אחת לשנה באופן קבוע, קבלנים עוברים הדרכה שנתית וכן הדרכות ייעודיות לעבודות ספציפיות, עובדים חדשים עוברים הדרכה במסגרת תהליך הקליטה ואנשי הביטחון עוברים הדרכה.

שנת
2017
נערכו כ-
911
שעות הדרכה

שנת
2016
נערכו כ-
827
שעות הדרכה

אכיפה

אכיפה של כללי הבטיחות התעבורתיים ובירורים במקרים של הפרתם נעשים ברמה היום-יומית. האכיפה מבוצעת כחלק מיום עבודה שגרתי של קצין הבטיחות בתעבורה בנמל והצוות שתחת אחריותו. עובדים שביצעו עבירות מגיעים לבירור מיידי אצל הרמ"ח הממונה ונקטים כלפיהם האמצעים הנדרשים בהתאם לחומרת העבירה.

בשנת 2016, אירעו 57 תאונות ובשנת 2017, אירעו 93 תאונות. (העלייה נובעת הן בשל עליה בשינוע המטענים).

של העובדים למובילים ולעבודה הקשה בה הם עוסקים במשך כל השנה. הנמל מעודד את עובדיו להתייחס לנהגים בסבלנות ולשתף איתם פעולה. יום זה מנוהל בשיתוף עם כל המחלקות בנמל. מחלקת הבטיחות התעבורתית מקדמת ביום זה גם בפעילויות שנועדו להגביר את מודעות המובילים לנהיגה בטוחה והקפדה של כללי הבטיחות בשטחי נמל.



כנס שנתי של קציני בטיחות בתעבורה

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



פורום בטיחות בתעבורה

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

בנוסף, עובדי המחלקה מבצעים סיורים יזומים לאיתור מפגעים בטיחותיים בתעבורה, המטופלים בהתאם.

שיתוף פעולה עם עמותת "אור ירוק"

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

בשנת 2017 זכתה חברת הנמל בתעודת הוקרה על מצינות בבטיחות בתחבורה מתוך מספר רב של חברות במדינה. התעודה ניתנה לחברת הנמל על ההשקעה הרבה בתחום הבטיחות בדרכים הן בתוך הנמל והן מחוצה לו.



"נוהגים אחרת בעסקים"

זו השנה השלישית שחברת הנמל משתתפת בתכנית "נוהגים אחרת בעסקים" של הרשות הלאומית לבטיחות בדרכים. תכנית זו עושה חיבור בין ארגונים שונים ובין הרשות, אשר לה הידע המקצועי הרלוונטי ובכוחה לסייע לארגונים אלה לממש ולהטמיע בתוכם בטיחות בדרכים ולשלב את הבטיחות במערך העסקי, ובכך לתרום לידי שינוי תרבותי ולשינוי התנהגותי בתרבות הנהיגה.

הפרויקט זוכה להצלחה רבה בחברה.

"יום המוביל"

אחת לשנה חברת הנמל מציינת את "יום המוביל", בו אנו שמים את המובילים בראש סדר העדיפויות של עובדי הנמל. "יום המוביל" הוא חלק ממהלך פנים ארגוני שעורך הנמל, אשר במסגרתו הוא ביקש לבטא כבוד והערכה כלפי הנהגים ועבודתם.

ביום זה אנו מקדמים את פניהם של המובילים בקבלת פנים לא שגרית ונעשות פעולות שונות ברחבי הנמל על מנת להעלות את המודעות

האחריות הסביבתית שלנו

ניהול סביבתי

103-1 | 103-2 | 103-3 על תחום איכות הסביבה אחראי מנהל הפיתוח העסקי ואיכות הסביבה, הכפוף ישירות למנכ"ל, ואילו כפוף רכז איכות הסביבה שמנהל צוות של פקחים סביבתיים. יחידת איכות הסביבה פועלת 24 שעות ביממה בכל שעות פעילות הנמל ומפקחת על טעינה ופריקה של מטען לרבות תפוזרות מהאניות, מבצעת סיורים לאיתור מפגעים סביבתיים בשטחי הנמל, מבצעת דיגומים שונים, ומפקחת על עבודות בעלות רגישות סביבתית (כגון: פינוי קרקע מזהמת, פינוי גרוטאות מהים, ניקיונות שטחים תפעוליים, תחזוקת מערכות ניקוז, עבודות תשתית בקו המים ועבודות נוספות ברחבי הנמל בעלות היבט סביבתי). פקחי היחידה מאתרים, מנטרים, מטפלים ומדווחים על אירועים חריגים.

תכנית האכיפה הסביבתית

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

מטרות התוכנית:

1. להוות כלי ניהולי - לאפשר לנושאי המשרה בחברת הנמל ולחברי הדירקטוריון למלא את החובה המוטלת עליהם בחקיקה הסביבתית, לפקח ולעשות כל שניתן למנוע ביצוע עבירות סביבתיות על ידי החברה או עובדיה.
2. עמוד בדרישות כל דין - לזהות ולוודא עמידת החברה בדרישות מחייבות בנושא איכות הסביבה מכוחם של הוראות הדין ומסמכים סטטוטוריים החלים עליה.
3. צמצום ההשפעות הסביבתיות - למזער את השפעותיה הסביבתיות של פעילות החברה ואת פוטנציאל הסיכונים לאדם ולסביבה במידה הנדרשת בחוק ולהנחיל תרבות של ציות לחוק ולהוראות הדין הנוגעות להגנה על הסביבה.
4. התעדכנות - להוות כלי לקבלת החלטות סביבתיות באמצעות איתור

102-11 < ההשפעות הסביבתיות של חברת הנמל, הפועלת בממשק שבין הים ליבשה נובעות מהפליטות הנובעות בעיקרן מהאניות והמשאיות הפוקדות את הנמל ומשנעות את המטענים השונים ומהפוטנציאל לפגיעה בסביבה עקב אופי המטענים, בעיקר מטעני תפוזרת, נוזלים וחומרים מסוכנים. עקב כך, האסטרטגיה לפיתוח בר קיימא של החברה כוללת התייחסות קפדנית לשמירת הסביבה בכלל והסביבה הימית והחופית בפרט.

כמו כן, ההיבטים התפעוליים של פעילות הנמל כוללת מתן שירותי פריקה, טעינה, אחסון ומתן שירותי דרך לאניות (כגון: תדלוק, פינוי אשפה ומי שיפוליים). פעילות זו מצריכה שימוש במשאבים סביבתיים כמו קרקע, אנרגיה ומים, ועלולה להשפיע על הסביבה, על איכות מי הים ועל איכות הקרקע.

הסוגיות הסביבתיות העיקריות המאפיינות את פעילות חברת הנמל הינם:
א. התמודדות עם חומרים מסוכנים המשונעים דרך הנמל ומאוחסנים בו;
ב. מניעת זיהום מי-ים ממקורות יבשתיים וטיפול בהם בשטח הנמל;
ג. זיהום אוויר מאניות, משאיות ופעילות תפעולית לרבות טעינה ופריקה של תפוזרות;
ד. זיהום קרקע
ה. פליטת גזי חממה

על מנת להתמודד עם הסוגיות הנ"ל בצורה המיטבית, אנו מנהלים את הסיכונים הסביבתיים של פעילותנו ובמסגרת זו מקפידים על:
1. שילוב שיקולים סביבתיים בתהליך קבלת ההחלטות בנמל;
2. קביעת מטרות לשיפור הביצועים האנרגטיים והסביבתיים;
3. עמידה בכל דרישות החוקים והתקנות הרלוונטיים בתחום איכות הסביבה;
4. פיקוח סביבתי על הפעילויות המתבצעות בנמל;
5. שימוש מושכל במשאבי טבע: קרקע, אנרגיה, מים, תוך צמצום יצירת פסולת ועידוד השימוש במוצרים הניתנים למחזור;
6. רתימת העובדים והקבלנים הפועלים בנמל לשמירה על איכות הסביבה;
7. שקיפות במסירת מידע סביבתי.

פערים, סיווגם ועדכון חקיקה סביבתית חדשה.

שלבי יישום התכנית:

1. חברת הנמל מיפתה את דרישות הדין (חוקים, תקנות, חוקי עזר והיתרים) החלות עליה בתחום איכות הסביבה;
2. בדיקת הדרישות לצורך כך בוצעו פגישות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, נבדקו מסמכים ונהלים של החברה ובדיקות של תשתית רלוונטית בשטח הנמל;
3. ביצוע מבדק שטח, במסגרתו הוגדרו קריטריונים "תקין", "לקוי-יש לבצע פעולה מתקנת לאלתר", "לקוי- מומלץ לכלול פעולה מתקנת בתוכנית העבודה" או "לא רלוונטי".
4. מיפוי והשלמת הפערים;
5. ביצוע מבדק חוזר.

מהלכים למניעת זיהום

חברת הנמל פועלת לפי הוראות למקור פליטה (מכוח חוק אוויר נקי) ולהיתר מהוועדה למתן היתרי הזרמה לים על פי החוק למניעת זיהום ים ותקנותיו.

הוראות למקור פליטה (מכוח חוק אוויר נקי):

לפי ההוראות, מחויבת חברת הנמל לנקוט אמצעים תפעוליים וטכנולוגיים על מנת להימנע מגרימת זיהום בלתי סביר. לצורך כך, חברת הנמל מחויבת להצטייד, להתקין ולהפעיל (בהתאם ללוח זמנים מוסכם) אמצעי פריקה של חומר מוצק בצובר להלן:

- מדלים לסוגי מטעני הצובר השונים;
- מסוע סגור לשינוע למוצרי הגרעינים;
- התקנת אמצעי שינוע ואחסון ביניים;
- התקנה והפעלה של תחנת ניטור סביבתי (אשר פועלת ומשדרת נתוני אבק למערך הניטור הארצי).

ההוראות מתייחסות גם להיבטים נוספים כגון: אמצעים טכנולוגיים לפריקת מטעני צובר, אופן הפריקה של מטעני צובר לרבות עוצמות וכיוון רוחות, תנאי אחסון מטעני הצובר, ניקיון הרציף, אמצעי שינוע, הכנת נהלים למניעת פליטות לא שגריות, מניעת ריח לא סביר, ניטור סביבתי במשולב עם מערכת בקרה והתראה, תכנית דיגום ורישום.

היתר ההזרמה לים

< 306-1 ההיתר מגדיר את מקורות השפכים הרלוונטיים (למשל, מי גר עילי ומי שטיפת הרציפים והציוד לאחר ניקוי, שפכים מחלק מרציפי הנמל, קולחים מרציפים בעלי שיפוע אחורי לאחר טיפול במתקן לטיפול בתשטיפים לכשיוקם ברציף 5). בנוסף, ההיתר מגדיר את אופן ההזרמה ומיקומה ואת השפכים/פסולת האסורים להזרמה/הטלה.

כהשפעה סביבתית מהותית של חברת הנמל וכסיכון עסקי, צמצום זיהום הים כתוצאה מפריקה של מטעני צובר נבחר להיות יעד אסטרטגי בתכנית הפיתוח-בר קיימא המוגשת באופן קבוע לרשות החברות הממשלתיות. סעיף זה בתכנית הפיתוח-בר קיימא כולל מדד תוצאה שהוגדר כיחס באחוזים בין הכמות המשקלית של מטעני צובר הנפרקים בשיטות נקיות (במדלים או במערכות טכנולוגיות אחרות) לבין כלל מטעני הצובר הנפרקים בנמל.

פריקה נקייה בנמל

בנמל שישה רציפים הכשירים לפריקה וטעינה של מטעני תפוזרת, מטעני צובר שאינם ארוזים, הכוללים למשל: חיטה, מלט, תירס, סויה, גופרית, פטקוק (סוג של דלק מוצק על בסיס נפט), סוכר וכן מטענים נזוליים כגון נפט וכימיקלים.

פעילות פריקה וטעינה של מטעני צובר נעשית בעיקר על-ידי חופן ומשפך. פעילות שגרית מסוג זה עלולה לגרום להיווצרות אבק מעל המשפך וכתוצאה מכך לזליגת שאריות מטען לים. על מנת להתמודד ולצמצם סיכון זה, נעשה שימוש בצעדים ואמצעי פריקה נקיים יעודיים כגון:

- מדלים פניאומטיים לפריקת גרעינים;
- מדלים ניידים לפריקת מלט (המדלים בבעלות הלקוחות);
- משפך ירוק (אקו הופר) לפריקת קלינקר;

- אניית מלט סגורה הפורקת לארבעה מכלים ("סילוסים") הנשאבים למשאיות במועד מאוחר יותר;
- תחנת ניטור אבק המחוברת למערכת ארצית הפתוחה לציבור.
- **אמצעים נוספים** - פרישת קולטי מפולות (יריעות) ברווח בין האנייה לרציף, בניית תשתיות הנדסיות ושיפוצ הרציפים כך שיהיו בעלי שיפוע אחורי לכיוון הרציף ומערכת ניקוז אחורית לאיסוף הנוזלים, ניקיונות יסודיים של הרציפים, הרטבת מטען אבקתי במידת האפשר וטיפול במטען הרחק מקו המים.
- **פיקוח סביבתי** - בזמן פריקה או טעינה, פקח בוחן את כיוון ועוצמת הרוח, משגיח על עבודת מפעילי המנוף ומפעילי המשפך ומפקח על כלל הממשקים הפועלים ברציף (משאיות תובלה, צוותי ברזנטים, נקיון האנייה והרציף, תשתיות, כלים תפעוליים ועוד).

הדרכות סביבתיות - מבוצעות באופן שוטף כחלק מהכשרות מקצועיות שונות (קורסי מנופאים, אתמים, מנהלי עבודה וסוורים) וימי כשירות ייעודיים לעובדי התפעול. בהדרכות לומדים העובדים את החוקים הרלוונטיים לעבודתם, נהלי עבודה מפורטים, מקרים ותגובות לאירועים סביבתיים, מסקנות מאירועים בעבר וחשיבות הדיווח. בנוסף, לכל קבלן הפועל בשטח הנמל ניתנת הדרכה ייעודית לפעילותו.

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

צעדים עתידיים:

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

הוספת מדלים יעודיים: המכרז הראשון למדלים פורסם ביוני 2017, אך בוטל בשל כך שלא היו מציעים כשירים למכרז. המכרז השני פורסם במאי 2018 עבור מדלה לגרעינים ואופציה לשני מדלים למטענים אחרים. הצעות הוגשו ביולי 2018 והאספקה צפויה סוף שנת 2020.

הקמת גרעינים - הקמת מסוע שיחבר את מנגש הגרעינים ברציף 21 למגורות בעורף הנמל. בנוסף, עד לאוגוסט 2021 צפויה רכישת משפך "רוק" נוסף לפריקת חומרים אבקתיים.

מתקן טיפול בתשטיפים - הנמל מקים מתקן שיבצע טיפול ראשוני של סינון התשטיפים (3 מ"מ) צפוי להיות מוכן בקרוב.



2017	2016	2015	
22,252,161	21,993,054	19,816,000	סה"כ מטען שעבר בנמל (טון משוער)
3,384,958	3,409,336	3,221,000	סה"כ מטען צוברים
1,288,373	993,319	1,017,000	סה"כ גרעינים
461,532	302,641	226,443	סה"כ פריקה ע"י מדלים (גרעינים)
714,229	531,393	-	סה"כ פריקה ע"י מדלים (מלט)
146,500	340,966	93,386	סה"כ משפך ירוק ("אקו-הופר") לפריקת קלינקר
1,322,261	1,175,000	319,829	סה"כ פריקה ע"י המדלים והמשפך הירוק
39%	34%	10%	אחוז פריקה במתקנים ירוקים מתוך סה"כ מטעני הצובר

פירוט פינוי חומרים מסוכנים 2015-2017 (טון)



צמצום בהיקפי הפריקה ב"משפך הירוק" (אקו-הופר) בשנת 2017 לעומת 2016 נבעו מצמצום בכמויות הקלינקר, הנפרק רק באמצעות המשפך הירוק, הגידול בפריקת הצוברים על ידי מתקני הפריקה הנקייה נובע מזמינות גדולה יותר של המדלים הפניאומטיים לפריקת גרעינים וגידול ביבוא מלט הנפרק על ידי המדלים הניידים.

חברת הנמל כפופה לחוקים ולתקנות נוספים, לרבות פקודת מניעת זיהום מי-ים בשמן והתקנות אשר הותקנו מכוחה. על האזור הימי של הנמל (בריכות הנמל) אחראית חברת נמלי ישראל (חנ"י) המפעילה את חברת "דנקור" לטיפול באירועי זיהום ים. בנוסף, תצפית הנמל מיידעת את מחלקת איכות הסביבה לגבי דיווחים על זיהומי ים.

הקפדה על עבודה אחראית של קבלנים וספקים

חברת הנמל מקפידה עם קבלנים וספקים (בדגש על עבודות בסמוך לקו המים וקבלנים שעבודתם השוטפת כרוכה בשמנים, דלקים, חומ"ס, ניקיון או כל עבודה בעלת פוטנציאל להשפיע על הסביבה) המשתמשים או פועלים בשטחים שבאחריותה לעמוד בדרישות סביבתיות מעבר לחוקים והדנים הסביבתיים אליהם הם מחויבים. עם תחילת עבודתו, הקבלן חותם על נספח איכות-סביבה ומקבל דגשים והנחיות סביבתיות למניעת הזרמה לים, זיהום קרקע, זיהום אוויר, ריח או מטרדי אבק, טיפול וסילוק שפכים ופסולת, מניעת רעש וטיפול בחומרים מסוכנים.

אנרגיה

< 302-1 | 302-4 | 302-5 חברת הנמל עושה שימוש בשני מקורות אנרגיה עיקריים לפעילותה התפעולית:

- דלקים** - בעיקר סולר להפעלת מנופים ולהפעלת ציוד נייד כגון גוררים, מלגזות דחפורים, כלי רכב, גנרטורים וכלים ימיים (גוררות, סירות נתב, סירת בטחון וכד').
- חשמל** - לצורך תפעול מרבית מנופי הנמל, מיזוג אוויר, תאורת רציפים, ציוד מחשוב, חיבור מכולות מקורות וכד'.

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

SDG's - יעד 14
שימור ושימוש בר קיימא
באוקיינוסים, ימים ומשאבים
ימיים לפיתוח בר קיימא-
חברת הנמל מבצעת צעדים
אקטיביים למנוע את זיהום
האוקיינוסים ושמירה על
החיים התת ימיים.



עיצומים כספיים

המשרד להגנת הסביבה החליט בשנת 2017 להטיל על חברת הנמל עיצום כספי בסך של 10,600,000 ₪ בגין אירוע של פריקת שברי תירס - מטען גרעינים מעובדים (מטען מאוד אבקתי) שלא על פי התקנות (העמסת משפך מעל גובה דפנות המשפך). העיצום הוטל מכוח היתר ההזרמה לים. חברת הנמל הגישה עתירה בנושא הנדון בבית המשפט.

פינוי חומרים מסוכנים (חומ"ס)

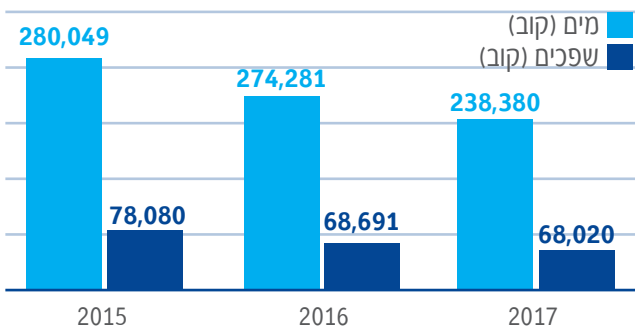
מי השיפוליים הם נזולים הנשאבים מהחלקים הנמוכים ביותר של האנייה, שם נמצאים המיכלים וחדר המכונות אליהם מתנקזים נזולים, כתוצאה משטיפות ונזילות מצנרת ומכלולים שונים. מי השיפוליים המפונים מהאניות מהווים את מרבית החומ"ס המפונה מהנמל. בנוסף למי שיפוליים, הנמל אחראי על פינוי פסולת ותשטיפי חומ"ס, שמנים משומשים ואסבסט. בנוסף, מתבצע מעקב אחר שהיית ברום בנמל. אחסון חומ"ס באופן החורג מהמותר מנוטר באופן שוטף ע"י מערכות המידע.

סיכום ביצועי אנרגיה (חשמל ודלקים)

2017	2016	2015	סוג
307,332	329,500	334,714	בנזין (ליטר-רכבי ליסינג)
10,299	11,053	10,376	אנרגיה בנזין (GJ)
5,153,748	4,585,064	4,350,318	סולר: ברכבים, רכבי ליסינג וכלים תפעוליים, גוררות וסירות נתב (ליטר)
189,871	168,728	156,612	אנרגיה סולר (GJ)
47,622,960	47,622,888	44,190,496	חשמל (קוט"ש)
171,443	171,442	159,086	אנרגיה חשמל (GJ)
371,613	351,223	326,074	סה"כ אנרגיה (GJ)
16,700	15,970	16,455	עצמות אנרגטית (יחס kJ/טון משונע)

מים ושפכים

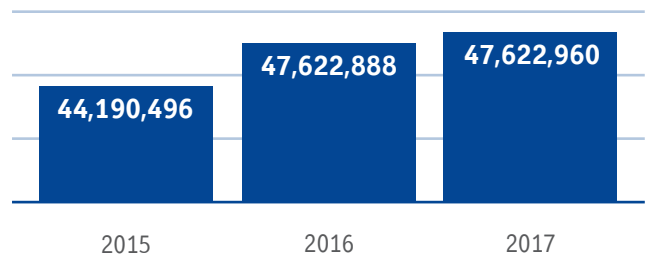
השימוש המהותי במים בחברת הנמל הוא לצורך שטיפה של ציוד תפעולי (משפכים, חופנים, אמבטיות וכד'). בנוסף, החברה מספקת חלק מהמים ללקוחות ולדיירים (לשוכרים בשטח הנמל, לקבלנים העובדים בשטח הנמל ואניות עוגנות).



SDG's - יעד 7
 הבטחת גישה לאנרגיה בת השגה, אמינה, בת קיימא ומודרנית- חברת הנמל פועלת להפחתה בצמצום צריכת החשמל ולשימוש במקורות מזהים פחות. בתוך כך, חברת הנמל עברה לצריכת חשמל ממקור שהינו 100% גז טבעי נקי ובכך מפחיתה חברת הנמל את השפעתה על הסביבה.

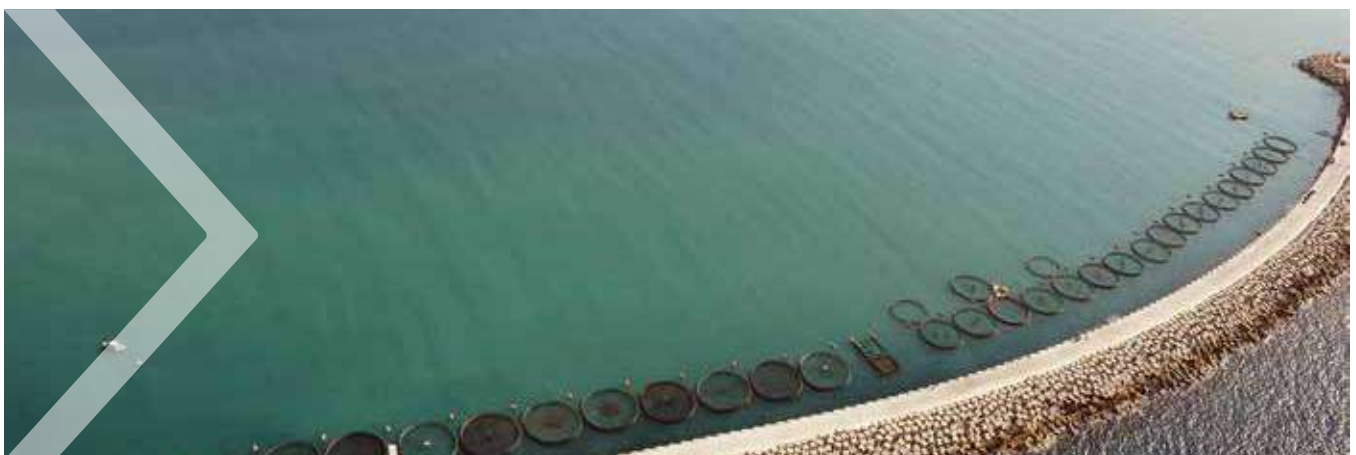
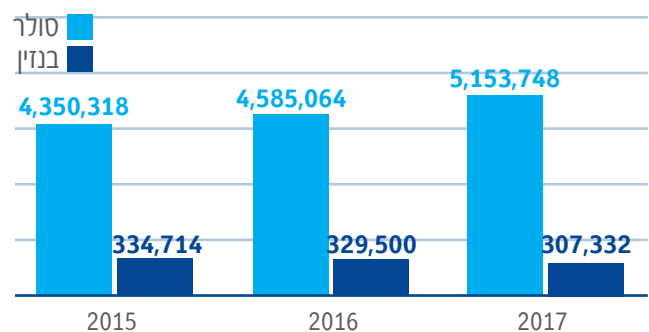


צריכת חשמל 2015-2017 (קוט"ש)



מבחינת נתוני צריכת החשמל, ניתן להבחין בגידול משמעותי בצריכת החשמל בשנת 2016 לעומת שנת 2015. מגמה זו נבעה מגידול דומה בהיקפו בהיקף המטען שנפרק בנמל. היקף מטען זה נשאר יציב בשנת 2017 ולכן צריכת החשמל בשנה זו נשארה באותו ההיקף לעומת 2016.

צריכת דלקים (ליטר) 2015-2017



שינוי אקלים וגזי חממה

< 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 עקב חשיבות אתגר שינוי האקלים, צמצום פליטה של גזי החממה הוצב כיעד בתכנית הפיתוח בר-קיימא של חברת הנמל המוגשת לרשות החברות הממשלתיות. עיקר גזי החממה הנפלטים כתוצאה מפעילות הנמל נפלטים מכלי רכב תפעוליים ומכלי השיט, במהלך פריקה וטעינה של מטענים ובמהלך תמרון אניות.

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

1. מקורות פליטה נייחים: בעיקר ציוד ובניינים צורכי חשמל.
2. מקורות פליטה ניידים: ציוד טעינה חשמלי, כלי רכב תפעוליים, כלי שייט בבעלות חברת הנמל וצי הרכבים הצמודים לעובדי החברה.

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

שנה	יחס גזי ח"ט/טון משווע
2015	1.8 ק"ג
2016	1.35 ק"ג
2017	1.39 ק"ג

יצוין כי הותקן מונה בחודש יולי 2015 כך שאומדן לשנת 2015 חושב על פי ממוצע בחודשים יולי עד דצמבר.

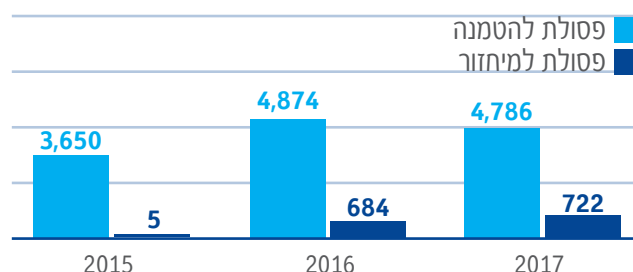
הצמצום בצריכת המים בשנת 2017 ביחס לשנת 2016, הושג בשל איתור וטיפול מיידי בדליפות וכן בהחלפת מקטעי מים פגומים. הפער בין ההפחתה בשפכים להפחתה בצריכת המים הכוללת נובע מכך שצריכת המים הכוללת הופחתה בעיקר במקורות שאינם חוזרים למערכת הביוב (גינון, אספקת מים לאניות וכדומה).

לצורך שיפור הטיפול בשפכים מוקם בימים אלו מתקן סינון בעל מגובים ברציף 5 והותקן שיפוע אחורי לאיסוף מי נגר בכדי למנוע את זרימתם לים.

ברציף 21 מותקנת מערכת ניקוז אחורית בעלת סגרים המתחזקים בשגרה והניתנים לפתיחה בעת אירועי גשם לצורך ניקוז מי נגר לים. ניקוז זה נעשה לאחר ביצוע דגימה לצורך איתור מזהמים.

פסולת

< 306-1 | 306-2 במהלך הפעילות העסקית, מיוצרים בשטחי הנמל סוגי פסולת מוצקה שונים המטופלים בהתאם למאפייניהם. חברת הנמל מנהלת את תחום הפסולת באמצעות הפחתה במקור, מחזור והטמנה.



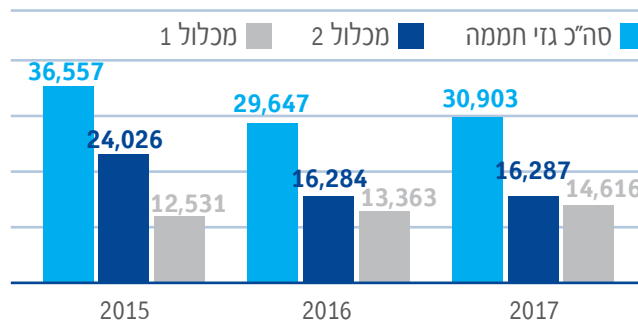
יצוין, כי בשנת 2015 סוכני האניות פינו בעצמם את הפסולת למחזור ולכן היא לא נמדדה כפסולת של חברת הנמל.

פינוי פסולת אלקטרונית מהנמל התחיל בינואר 2017. חברת הנמל נתנה הרשאה לפינוי פסולת לגוף יישום מוכר. כיום יש התקשרות לחברת הנמל עם תאגיד מ.א.י. בשנת 2017 - פונו 91.77 טון פסולת אלקטרונית מהנמל.



מס'	סיווג עלויות	2016	2017
1	תפעול (שאיבת תשטיפים ברציף 21)*	5,031,000 ₪	3,751,000 ₪
2	עלויות כח אדם (השקעה שנתית במערכ הפיקוח הסביבתי)	800,000 ₪	800,000 ₪
4	השקעות בתשתיות (ביצוע מערכת ניקוז אחורי ברציף 5)		5,000,000 ₪

*הוצאה שנתית- עלות ההשקעה בשאיבות תלויה בכמות המשקעים



"אניות ירוקות": מדד הנחות בדמי עגינה לפי יעילות מנוע האניות העוגנות בנמל

החל משנת 2012 חברת הנמל משתתפת במיזם ה-WPSP, World Ports Sustainability Program, במסגרת החברות בארגון IAPH (ארגון הנמלים והמעגנות הבינ"ל).

מטרת המיזם היא לצמצם את זיהום האוויר בנמלים ימיים ובערי נמל. במסגרת המיזם ניתנת הטבה כספית כתמריץ לעידוד הגעתן של אניות בעלות רמת פליטות מזהמים נמוכה.

רמת הזיהום של כל אנייה מחושבת לפי כללים של מדד ייעודי לנושא (ESI - Environmental Ship Index). המדד קובע את רמת הזיהום של כל אנייה לפי הנתונים הטכניים של ביצועי המנוע של האנייה, תכולת הגופרית בדלק, המדד בסקאלה מ-0 ל-100.

תנאי ההטבה מפורטים באתר האינטרנט של החברה - https://www.ashdodport.co.il/serviceslist/Documents/WPCI_info_heb.pdf



SDG's - יעד 13

נקיטת צעדים דחופים למאבק בשינוי האקלים וההשפעות שלו- חברת הנמל שמה לה כיעד לצמצם את פליטת גזי החממה ולקחת חלק בתכנית בינלאומית לקיימות בנמלים - WPSP - שמטרתה צמצום גזי חממה בנמלים.





קהילה

מיזמים חברתיים משותפים

< 103-1 | 103-2 | 103-3 לחברת הנמל השפעה על התנהלות חיי היום יום בעיר אשדוד וסביבתה. מאז הקמתו מהווה הנמל עוגן כלכלי, חברתי ותעסוקתי מרכזי לעיר והוא מהווה את אחד מסמליה הבולטים של העיר. לאור זאת, לחברת הנמל יש חלק בחוסן הקהילתי של העיר אשדוד.

"מרגישים את הים"

אנו מייחסים חשיבות רבה לקשר ההדוק שנרקם בינינו, בחברת הנמל, ובין העיר והקהילה, בתוכן אנו פועלים. קשרי קהילה וקשר עם הציבור בנושא איכות הסביבה בפרט הנם נדבך משמעותי במימוש ויישום האחריות החברתית והתאגידית של חברת הנמל, הנגזרים באופן ישיר מתוך ערכי החברה וחזון החברה, כמו גם מתוך הקוד האתי שאימצה החברה.

אנו מקיימים קשר הדוק עם קברניטי העיר ותושביה ומעמיקים את הקשרים עם הקהילה באמצעות פעילות משותפת ומעורבות קהילתית. בשנת 2017 קיימה החברה 7 מיזמים משותפים עם הקהילה.



ביוזמת חברת הנמל נוצר קשר עם עמותת מחמל"י - המרכז לחקר יונקים ימיים. הקשר בא לידי ביטוי הן בסיוע שוטף ביומיום ובעיקר בהקמת מרכז "הדולפין והים" במתחם אורט ימי - מטרתו העיקרית הינה הפצת ידע ומודעות סביבתית בקרב הציבור. התוכנית עוסקת בחינוך ומודעות לקשר אדם - ים - סביבה, מפתחת אוריינות ירוקה בכלל, וחושפת את הילדים לסביבה הימית ולעולם היונקים הימיים בפרט. בשנת 2017 השתתפו כ-2000 בני נוער מהעיר אשדוד בפעילויות העמותה.

שיתוף הפעולה בא לידי ביטוי גם בסיוע אקולוגיים - פעילות לילדי גן ויסודי. הפעילות הינה המשכית לפרויקט "מרגישים את הים". סיור של יום בשלושה אתרים ברחבי העיר: נחל לכיש, חוף הים ומרכז "הדולפין והים"; סיור משולב במרכז המבקרים בנמל ובמרכז "הדולפין והים" לילדים ובני נוער (טווח גילאים 9 - 18).

SDG's - יעד 11

הפרכת הערים וההתיישבויות האנושיות למכלילות, בטוחות, גמישות ובנות קיימא - חברת הנמל פועלת ליצירת מיזמים חברתיים וסביבתיים משותפים עם העיר אשדוד וסביבתה, מתוך אמונה שיש לנמל השפעה על החוסן הקהילתי של העיר.



שיתוף הפעולה עם "אורט ימי"

חברת הנמל ורשת אורט גיבשו פתרון מקורי למחסור ההולך וגובר בהנדסאים במשק - הכשרת הנדסאים ללוגיסטיקה ימית כבר במהלך ביה"ס התיכון, במסגרת חמש יחידות לימוד. שני הגופים החלו בהכשרת תלמידים, שיוכלו להשתלב בעתיד כעובדים בתעשייה הימית.

במהלך שנת הלימודים, תלמידי כיתות י"ב מתיכון "אורט ימי", השוכן בסמוך לנמל, לוקחים חלק בקידום פעילויות בחברת הנמל בחניכה של מהנדסי הנמל הבכירים, תוך חקר משותף ואינטנסיבי, איסוף נתוני אמת בשטח, הגיית דרכים לפתרון והגדרת שאלות חקר, חשיבה פיננסית, ניהול מלאים, חיזוי תוצאות וחישוב עלויות, תפעול מערכות ייצור, ניהול מערכות שחר עידוד וייעולן ועוד.

במסגרת שיתוף הפעולה מבצעים תלמידי כיתות י"ב של בית הספר, בהנחיית מנהלים בנמל, עבודת חקר ברמת 5 יחידות בגרות בפקוח משרד החינוך, על פונקציות שונות בנמל, ומציעים הצעות לשיפור תהליכי העבודה. בהתאם לתוכנית הלימודים התלמידים מציגים הצעות בנושאים: צמצום זמני פריקת המכולות, שיפור תפוקת העובדים, העלאת המוטיבציה, חסכון בזמן, צמצום זמן המתנת נהגי המשאיות, שינוי סדר עדיפויות תחבורתי של כלי הרכב המשנעים לנמל וממנו.

הפרויקט מתקיים זו השנה הרביעית ובכוונתנו להמשיך בו גם בשנים הבאות. הפרויקט זכה מספר פעמים בתחרויות ארציות בתחום החינוך ומהווה מודל להשראה במערכת החינוך לשת"פ מוצלח בין התעשייה ומערכת החינוך.



"זיו נעורים"

עמותת "זיו נעורים" פועלת להצלחת בני נוער במערכת החינוך, ולמינעת נשירתם ממנה. העמותה מציעה לבני הנוער מגוון פעילויות, אשר ברובן מתרחשות בסביבה ימית, כגון השטת מפרשיות בגדלים שונים, גלישת גלים, השטת קיאקים וגלשני רוח, צלילה ועוד.

חברת הנמל ועמותת "זיו נעורים" משתפים פעולה למטרת מינעת נשירה של נוער בסיכון על ידי פעילות ימית בשילוב תכנים של קיימות וסביבה. בשנת 2016 כ-200 בני נוער מאשדוד והסביבה השתתפו בפעילות.



עמותת אנוש

אנוש נותנת שירותי שיקום לנפגעי נפש לרבות מתן תעסוקה לנפגעים במטרה להחזיר מיומנויות בסיסיות. בנוסף, העמותה מלווה את משפחות הנפגעים. באשדוד העמותה מפעילה מרכז תעסוקה ומרכז חברתי ומתן עזרה בשכירת דיור לרבות תחזוקת הדירות.

שיתוף הפעולה בין חברת הנמל לעמותת אנוש בא לידי ביטוי בהקמת גינה קהילתית ואקולוגית על ידי מתמודדים עם מגבלה נפשית. הגינה מאפשרת לבעלי המוגבלות לעבוד בה, תוך שילוב הקהילה המתגוררת בשכונה. בעזרת המתנדבים בעמותה, בעלי המוגבלות מבצעים פעילויות שבועיות כגון: הכנת גבינות, גינת ירק, חינוך תושבי הקהילה לשמירה על הניקיון והסביבה, גינון עירוני, הכרת צומח, פיתוח "ריאות ירוקות" בשכונות ועוד.



הרשות העירונית למאבק בהתמכרויות ובאלימות

עיקר פעילותה של הרשות היא מתן תעסוקה לבני נוער בעיר אשדוד לטובת העצמת בני הנוער. למעלה מ- 200 בני נוער לקחו חלק בפעילויות של הרשות.

המיזמים המשותפים לרשות ולחברת נמל אשדוד:

- בשביל אשדוד - הכשרת בני נוער להדרכת תיירים באתרים נבחרים באשדוד: מיזם בשיתוף עם איגוד ערים. 14 אתרים נבחרו ברחבי העיר, בני הנוער הוכשרו להעביר הדרכות בשש שפות שונות.
- משקפיים ורודים - קורס והעסקת בני נוער בתחום הצילום: קבלת הכשרה מצלמים מקצועיים ("זום אין"), 4 חודשי הכשרה במוזיאון (שלוש שעות שבועיות). במיזם משתתפים 30% בני נוער מרחבי העיר ו- 70% נוספים המוגדרים כנוער בסיכון. בני הנוער מועסקים לצד צלמים מקצועיים באירועים של העיר בתור צלמים ועורכים.

האגודה למען העיוור

האגודה למען העיוור ולמניעת העיוורון נוסדה בשנת 1953 ומאז חרטה על דגלה כאידיאולוגיה מובילה ומטרת על, את נושא הסיוע וקידום מעמדו ורווחתו של העיוור ומשפחתו.

שיתוף הפעולה בין הנמל לבין "האגודה למען העיוור" סייע בהפעלת חדר עיסויים לטובת העסקת עיוורים במתן עיסויים. האגודה ממשיכה לעודד הכשרה של עובדים נוספים.

התנדבות עובדים

ההתנדבות בקהילה היא חלק מאבני היסוד של מקום העבודה שלנו. אנו רואים בעובדים שעוזרים ומתנדבים - עובדים עם רוח ונשמה שבאות לידי ביטוי גם במהלך העבודה השוטפת בנמל.

לכן, ומתוך תפיסה כוללת של חברת הנמל בהיותה חלק בלתי נפרד מהקהילה המקומית, אנו מעודדים את עובדינו להתנדב ולקחת חלק פעיל בפעילויות התנדבותיות בקהילה. לשם כך, מעת לעת אנו עורכים ימי הרשמה להתנדבות לעמותות שונות, ומקיימים אירועי הערכה והוקרה שונים למתנדבים.

התוצאות של קידום ההתנדבות ניכרות בשטח: למעלה מ-130 מעובדי החברה לוקחים חלק בפעילויות התנדבות שונות, ביניהן: חבורת הזמר של הנמל, "הקוסמים החובבים", עובדים המתנדבים במסגרת פעילות העמותות "אתגרים" ו"אנוש" ועוד מגוון מסגרות רחב כגון מד"א והמשטרה. בין המתנדבים ניתן למצוא גם את מנכ"ל הנמל בעצמו שמשמש בהתנדבות כפרמדיק במד"א ומנהלים בכירים נוספים. העובדים המתנדבים משקיעים אלפי שעות התנדבות בשנה!

עמותת "הצלה ימית ישראל" - 11 מעובדינו מתנדבים בעמותת "הצלה ימית ישראל", בהובלת איש צוות החירום בחברת הנמל. עמותת זו הינה מקבילה ישראלית לתכנית אוסטרלית להצלה ובטיחות בים, המכשירה מתנדבים לעזור למצילים בחופים.

במסגרת התכנית הישראלית, העמותה מכשירה ילדים בבטיחות בים, בעזרה ראשונה ובטכניקות הצלה חדשניות, בכדי שיוכלו לסייע ולהציל חיים בחופי הרחצה בעיר. ערכים מוספים של התכנית הינם חינוך לפעילות גופנית ואורח חיים בריא, שמירה על הסביבה והזדמנות לפעילות חברתית ומשפחתית מעשירה וחוויתית.

הפעילות יצאה לדרך בתמיכה וייעוץ של שגרירות אוסטרליה בישראל ובעידוד עיריית אשדוד, שנתנה את ברכתה לפרויקט וזכתה להיות העירייה הראשונה בישראל המצטרפת אליו.

מעל למחצית מהמתנדבים בעמותה, המדריכים את הילדים, הינם עובדי הנמל. אנשי הנמל, כתושבי העיר אשדוד, שאוהבים את הים ומשתתפים בפעילות ספורט ימי, נרתמו למשימה בנחישות.



מרכז המבקרים



זו השנה השישית ברציפות בה מרכז המבקרים שלנו קיבל את התואר "מומלץ מפה"

מאז הקמתו (ועד סוף שנת 2017), ביקרו במרכז המבקרים שלנו למעלה מ-290 אלף איש!

בסקר שביעות רצון שנערך בקשר לפעילות מרכז המבקרים בשנת 2017 נתקבלו תוצאות מרשימות לגבי איכות הביקור במרכז

אנו גאים ושמחים בתוצאות הסקר ונמשיך לפעול לשימור שביעות הרצון ממרכז המבקרים



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

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

הביקורים והסורים המתקיימים בנמל אשדוד פונים למגוון רחב של קהלי יעד. אפשר למצוא בהם לקוחות עסקיים כגון יבואנים ויצואנים, תלמידי בית ספר, טיילים, חיילים, קבוצות מאורגנות של גמלאים ועוד. מרכז המבקרים תוכנן כך שהביקור בו מותאם לכל אחד מתחומי התעניינותם של קהלי היעד העתידיים. אחת ממטרות המרכז היא לקרב את המבקרים בנמל אל המתרחש בו בדרך חווייתית מרתקת, הכוללת ביקור במרכז המבקרים עצמו וסורים ממונעים לאורך הרציפים. במסגרת הביקור ילמדו המבקרים על פניו הרבות של הנמל, ובהן ההיסטוריה שלו, תרומתו לכלכלת ישראל, החשיבות האסטרטגית של מיקומו, השימוש שהוא עושה בטכנולוגיה מתקדמת ושמירתו על איכות הסביבה.



ממשל תאגידי ואתיקה

ממשל תאגידי

< 102-18 | 102-22 | 102-26 הדיקטוריון מתווה את מדיניות חברת הנמל וקובע את תכניות הפעולה שלה, אחראי לעריכתם ולאישורם של הדו"חות הכספיים ובדיקת מצבה הכספי של החברה, וכן מפקח על ביצוע תפקידי המנכ"ל ופעולותיו. הדיקטוריון פועל במסגרת הסמכויות המוקנות לו בחוק החברות ובחוק החברות הממשלתיות ובהתאם לנהלים מחייבים.

הדיקטוריון מתכנס, לכל הפחות, אחת לחודש ובהתאם לצורך. בשנת 2016 התקיימו 15 ישיבות דירקטוריון ובשנת 2017 התקיימו 22 ישיבות דירקטוריון.

פנייה לדירקטוריון נעשית באמצעות מנכ"ל החברה ו/או מזכיר החברה.

הרכב הדיקטוריון לסוף שנת 2017:

- אורנה הוזמן בכור - יו"ר הדיקטוריון
- שלום אלמקיאס
- יוליה רייש גולדשטיין
- יעקב בליטשטיין
- נאוה זקן
- רות שורץ פולק
- אהובה ינאי
- רון אילוז
- מאלק עמרור
- יוסי אלבז

2017 (נכון ליום 31.12.17)	2016 (נכון ליום 31.12.16)	הרכב הדיקטוריון וועדותיו
5	2	גברים
5	4	נשים
0	0	עד 30
3	1	30-50
7	5	מעל 50
0	0	יוצאי אתיופיה
0	0	חרדים
1	1	ערבים
0	0	דח"צים (דירקטורים חיצוניים)
2	2	דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית
1	1	דירקטורים בעלי ניסיון או ידע בניהול סיכונים

הדירקטוריון פועל גם באמצעות מספר ועדות:

ועדות דירקטוריון	מספר ישיבות ב-2016	מספר ישיבות ב-2017	שיעור נוכחות ממוצע
ועדת ביקורת	10	9	88%
ועדת הנפקה	0	3	100%
ועדת כספים והשקעות	8	11	80%
ועדת כוח אדם ומנהל	9	8	98%
ועדת אסטרטגיה	0	1	80%

ועדת ביקורת, האחראית על הביקורת בחברת הנמל בהתאם לדרישות החוק ורשות החברות הממשלתיות, על פניות מבקר המדינה ועל דוחות הביקורת של המבקר הפנימי. כמו כן, הוועדה אחראית על תכנית הביקורת הפנימית ועל תקציב המבקר הפנימי.

ועדת הנפקה, האחראית לקבל כל החלטה לצורך קידום הכנת התשקיף במועד וקידום ההנפקה, בכפוף לדין.

ועדת כספים והשקעות, האחראית על הדוחות הכספיים של חברת הנמל ועל השקעת כספי פנסיה וכספים נזילים. הוועדה אחראית גם על תקציב הפיתוח ועל התקציב השוטף של חברת הנמל.

ועדת כוח אדם ומינהל, האחראית על הסכמי עבודה, תקנים ויחסי עבודה.

ועדת אסטרטגיה, האחראית על התוויית האסטרטגיה העסקית של החברה ואכיפת התוכנית האסטרטגית של החברה.

הדירקטוריון רשאי להקים ועדות אד הוק בנוסף לוועדות הקבועות.

ביקורת פנים

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

פרשת השחיתות בחברת הנמל

במאי 2014 נחשפה פרשת שחיתות בחברת הנמל ובתחילת שנת 2016 הוגשו כתבי אישום נגד 6 נאשמים, בהם מנכ"ל חברת הנמל לשעבר ויו"ר ועד העובדים לשעבר.

ביום 29.03.2018 זיכה שופט בית המשפט המחוזי בבאר שבע, כב' השופט יואל עדן, את מנכ"ל חברת הנמל לשעבר ויו"ר ועד העובדים לשעבר מכל האשמות שיוחסו להם. הזיכוי של המנכ"ל לשעבר, הינו פס"ק חלוט ועל זיכוי של יו"ר ועד העובדים לשעבר, הגישה הפרקליטות ערעור לבית המשפט העליון. נכון ליום מועד כתיבת הדו"ח, טרם ניתן פסק דין בערעור.

ניהול סיכונים

102-30 < חברת הנמל פועלת בניהול הסיכונים שלה על-פי הכללים המקצועיים הנהוגים בתחום ועל-פי הוראות רשות החברות הממשלתיות והחוזר בדבר ניהול סיכונים בחברות הממשלתיות.

מכת חוזר זה, מקיימת החברה תהליך מוסדר לניהול הסיכונים להם היא חשופה, תוך יצירת מנגנוני בקרה, אשר בהם לדירקטוריון החברה תפקיד מרכזי. דירקטוריון החברה מינה מנהל סיכונים, אשר תפקידו לפתח כלים לאופן הזיהוי, ההערכה, הבקרה וההפחתה של הסיכונים, ולהציג אותם להנהלת החברה ולדירקטוריון מעת לעת ולפחות אחת לרבעון.

אתיקה

כחברה ממשלתית מוטלת עלינו מחויבות ואחריות כלפי הציבור לפעול בצורה ערכית ומוסרית ולהקפיד על סטנדרטים אתיים גבוהים ובלתי מתפשרים בהתנהלות העסקית שלנו.

עובדי חברת הנמל ומנהליה מתמודדים כל העת עם שאלות וסוגיות אתיות. תפקידנו לספק כלים משמעותיים בהתמודדות זו ובתהליך קבלת החלטות. לכן אנו מקיימים, מעת לעת, דיונים על אתיקה בהתנהלות הנמל בפורומים ובדרגים שונים.

סקר הסיכונים של חברת הנמל מתייחס גם לסיכונים אתיים, ותכנית העבודה של מבקר הפנים מתייחסת אף היא לסיכונים אלו. כמו כן, החל משנת 2009 חברת נמל אשדוד מיישמת באופן מלא את תקנות ה-SOX.

102-16 < הקוד האתי בנמל



הקוד האתי מכון את עובדי חברת הנמל ומנהליה, לרבות נושאי משרה בכירים וחברי דירקטוריון, להתנהגות ערכית ראויה בקשר עם כל מחזיקי העניין שלה.

בשנת 2015 ועדת האתיקה והמנכ"ל בפועל תיקפו מחדש את הקוד האתי ואת עקרונותיו. בהמשך לכך, דירקטוריון חברת הנמל תיקף את הקוד האתי.

בבסיס הקוד האתי והערכים שבו ניצבים חמישה עקרונות:

1. חברת הנמל ועובדיה פועלים בהתאם ללשון ולרוח החוק;
2. חברת הנמל מנהלת עסקים בהגינות וביושרה;
3. עובדי חברת הנמל מתייחסים אלה לאלה בכבוד;
4. עובדי חברת הנמל פועלים בהתאם לאינטרסים של החברה ולקידומם, ונמנעים מניגוד אינטרסים;
5. עובדי חברת הנמל מגנים על נכסיה ועל שמה הטוב של החברה.

הנהלת החברה אחראית ומחויבת לפעול בהתאם לקוד ולנקוט בכל האמצעים הדרושים לשם הטמעתו ועידוד התנהגות ערכית של כלל העובדים והמנהלים.

הקוד האתי נמסר לכל העובדים והמנהלים, ומפורסם באתר האינטרנט של חברת הנמל, ברחבי הנמל, באולמי דיונים וכנסים, במשרדי המטה ובאתרי פעילות נוספים.

בחברת הנמל פועלת ועדת אתיקה, בה חברים מנהל הסיכונים (הממונה על האתיקה), סמנכ"ל תקשורת תאגידית, סדרן עבודה ראשי (מנהל-עבודה בכיר), ממונה פיתוח ארגוני, מנהל מרכז המבקרים וסגניתה, מפעילי ציוד מכני, מכונאי גוררת, מלח עגינה, עובדי מוסכים, נציגת הלשכה המשפטית, מפקח עבודות חשמל, סגנית מנכ"ט, רכזת אירועים ותרבות, מדריך ראשי, מזכירה בכירה.

הוועדה מתכנסת אחת לרבעון ודנה בדילמות אתיות שעולות מהשטח וכן מעלה לדיון נושאים כלליים בתחום האתיקה.

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

הדרכות אתיקה והסברה

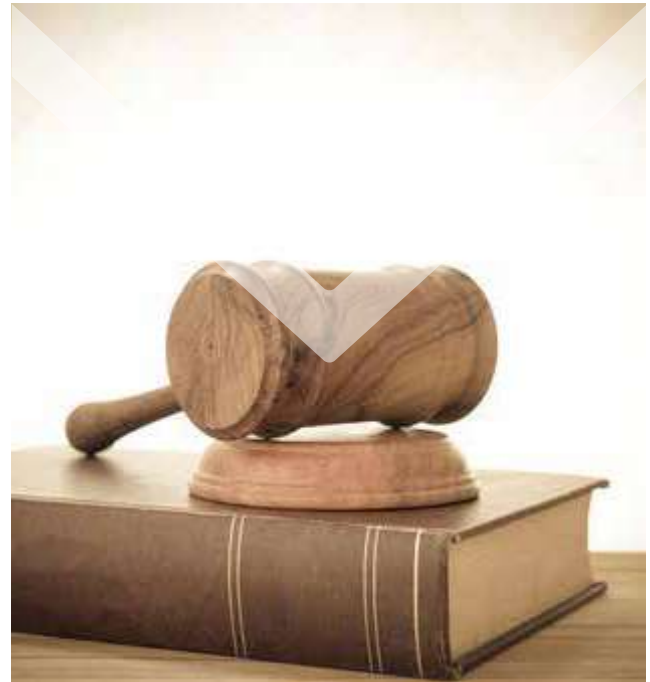
הממונה על האתיקה פועל יחד עם מחלקת ההדרכה של הנמל לשילוב נושאים אתיים בתכנית ההדרכה השנתית. במסגרת זו מועברת הדרכה על הקוד האתי של הנמל בקורס לעובדים חדשים הנערך מעת לעת בהתאם לגיוסי העובדים וכן נערכות הדרכות וסדנאות אתיקה למחלקות השונות במסגרת ימים מרוכזים, קורסי ניהול וימי בטיחות במחלקות התפעוליות.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

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

במסגרת הדרכות האתיקה, התקבלו סוגיות אתיות שהוצגו בפני עובדים ב"תאטרון אתיקה". בשנת 2017 השתתפו כ- 182 עובדים, וכ- 31 מנהלים בהדרכות אתיקה אשר נערכו לעובדי חטיבת הכספים, חטיבת משאבים ותקשורת תאגידית ועובדים חדשים שנקלטו לעבודה.

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

בשנים 2016-2017 הועלו מספר דילמות אתיות בפני הממונה על האתיקה שקיבלו ביטוי בעלון העובדים ובדיוני ועדת האתיקה.



אודות הדו"ח

חברת הנמל תמשיך לפתח את מדיניות האחריות התאגידית שלה, לקיים דיאלוג שוטף עם מחזיקי העניין ולהוסיף ולפעול עם השותפים שלנו לעשייה על מנת שנהיה לנמל בר קיימא. נמשיך לפרסם דו"ח אחריות תאגידית גם בעתיד ולהציג בדו"חות הבאים התקדמות ושיפור.

אנו מבקשים להודות לכל מחזיקי העניין שעמם ערכנו ראיונות במהלך כתיבת הדו"ח ואשר סייעו לנו לאורך התהליך.

בכל שאלה או עניין בנוגע לדו"ח ולתוכנו ניתן לפנות לאנשי הקשר:

יגאל בן זקרי, סמנכ"ל תקשורת תאגידית

igalbz@ashdodport.co.il

מתן רוזן, רכז איכות סביבה

matanr@ashdodport.co.il

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

ivri.verbin@goodvision.co.il

עו"ד מור סטולר, יועצת לאחריות תאגידית מחברת Good Vision

mor.stoller@goodvision.co.il

< 102-45 | 102-50 | 102-51 | 102-52 | 102-53 | 102-54 > זהו דו"ח האחריות התאגידית השלישי שמפרסמת חברת נמל אשדוד, המתייחס לשנים 2016-2017, והוא מבטא את המחויבות של הנהלת החברה גם להיבטים של אחריות חברתית וסביבתית.

דו"ח זה נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-Global Reporting Initiative (GRI), בהתאם לתקן המתקדם ביותר SRS (Sustainability Reporting Standards), In accordance Core" של Materiality Disclosures על-ידי ה-GRI. הדו"ח לא עבר תהליך אשרור חיצוני.

מטרת הדו"ח הינה לשקף את פעולות החברה בתחומים המפורטים בו באופן מהימן וכוללני עד כמה שניתן - בראש ובראשונה לעובדי החברה ומנהליה, וכן למחזיקי העניין של החברה.

הנתונים המוצגים במסגרת הדו"ח נאספו באמצעות ראיונות עם מחזיקי העניין השונים - ספקים, לקוחות, עובדים ומנהלים בחברה, וכן מניתוח דו"חות ומסמכים נוספים של החברה. בהתאם להנחיות ה-GRI, הנושאים המהותיים בחברה נבחרו תוך שיתוף מחזיקי העניין.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, שהינה חלק מקבוצת פאהן קנה Grant Thornton ומחזיקת עניין ארגונית ב-GRI.



אינדקס GRI Content index



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

< 102-55

SDG's	הערות	עמ'	תיאור המדד	מדד	נושא
GRI 101: Foundation 2016					
General disclosures					
Organizational profile					GRI 102: General Disclosures 2016
		4	שם הארגון	102-1	
		7	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים העיקריים	102-2	
		4, 8	המיקום של מטה הארגון	102-3	
		8	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדו"ח	102-4	
		5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	102-5	
		7	השווקים אותם משרת הארגון (איזור גאוגרפי בו מוצעים המוצרים/שירותים; סקטורים; סוגי לקוחות)	102-6	
		5	גודל ומידע על הארגון	102-7	
		5, 24-26	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	102-8	
		33	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	102-9	
		8, 12	שינויים משמעותיים בארגון ובשרשרת האספקה	102-10	
		42	יישום עקרונות הזהירות המונעת על ידי הארגון	102-11	
		8, 47	יזומות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום האחריות התאגידית שאותם אימץ הארגון	102-12	
		8	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	102-13	

SDG's	הערות	עמ'	תיאור המדד	מדד	נושא
Strategy					GRI 102: General Disclosures 2016
		3	הצהרה מטעם מקבל ההחלטות הבכיר בארגון (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו	102-14	
		12	השפעות משמעותיות בתחום האחריות התאגידית, והסיכונים והזדמנויות הקשורים להשפעות אלו	102-15	
Ethics and Integrity					
		35, 53	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	102-16	
		54	תיאור המנגנונים החיצוניים והפנימיים עבור הארגון להתייעצות ולדיווח בנוגע להתנהגות אתית וחוקית ויושרה עסקית	102-17	
Governance					
		52-53	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון; התייחסות לוועדות האחראיות על קבלת החלטות בנושאי האחריות התאגידית	102-18	
		52-53	תיאור הרכב הדירקטוריון וועדותיו	102-22	
		52-53	תפקיד הדירקטוריון והנהלת הארגון בקביעת המטרות, הערכים והאסטרטגיה הארגונית	102-26	
		53	תפקיד הדירקטוריון בבחינת האפקטיביות של תהליך ניהול סיכונים בתחום האחריות התאגידית בארגון	102-30	
Stakeholder engagement					
		16	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	102-40	
		26	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	102-41	
		16	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עמם נערך דיאלוג	102-42	
		16	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	102-43	
		16, 34	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	102-44	
Reporting practice					
		55	פירוט רשימת הישגים המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדו"ח מכסה את כולן	102-45	
		14	תהליך הגדרת תכולת הדו"ח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	102-46	
		14	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח	102-47	
	לא נעשה שינוי		השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	102-48	
		14	שינויים מהותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	102-49	
		55	התקופה המדווחת	102-50	
		55	מועד פרסום הדוח האחרון	102-51	
		55	תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)	102-52	
		55	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	102-53	
		55	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם ל-GRI Standards	102-54	
		56-60	GRI Content index - אינדקס	102-55	
			מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדו"ח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין הארגון לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות	102-56	

SDG's	הערות	עמ'	תיאור המדד	מדד	נושא
Material topics					
Economic Performance					GRI 103: Management Approach 2016
		6	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		6	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		6	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		7	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	201-1	GRI 201: Economic Performance 2016
		24, 27, 28	התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה או תגמול לעובדים ופנסיה	201-3	
		7	התמיכה, המענקים ו/או הסיוע הממשלתי שקיבל הארגון בתקופה המדווחת	201-4	
Procurement Practices					GRI 103: Management Approach 2016
		33	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		33	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		33	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		33	יחס ההוצאות בפועל במסגרת רכש מספקים מקומיים באזורי פעילות משמעותיים	204-1	GRI 204: Procurement Practices 2016
Energy					GRI 103: Management Approach 2016
13		42, 44	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		42-44	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		42-44	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
7		45	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	302-1	GRI 302: Energy 2016
		45	הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון	302-4	
		44	צמצום הדרישות האנרגטיות של המוצרים והשירותים שהארגון מספק	302-5	
Emissions					GRI 103: Management Approach 2016
13		42	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		42	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		42	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		46-47	פליטות ישירות של גזי חממה	305-1	GRI 305: Emissions 2016
		46-47	פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה	305-2	
		46-47	פליטות עקיפות אחרות של גזי חממה	305-3	
		46-47	עצימות פליטת גזי חממה על ידי הארגון	305-4	
		46-47	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	305-5	

SDG's	הערות	עמ'	תיאור המדד	מדד	נושא
Effluents and Waste					GRI 103: Management Approach 2016
13		42-43	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		42-43	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		42-43	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		43	שפכים לפי איכות ויעד סילוק	306-1	GRI 306: Effluents and Waste 2016
Employment					GRI 103: Management Approach 2016
8		23	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		23	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		23	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		24	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	401-1	GRI 401: Employment 2016
		28	שיעור חזרה לעבודה ושיעור עובדים/ות לאחר חזרה מחופשת לידה	401-3	
Occupational Health and Safety					GRI 103: Management Approach 2016
		36-40	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		36-40	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		36-40	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		37	שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה	403-2	GRI 403: Occupational Health and Safety 2016
Training and Education					GRI 103: Management Approach 2016
		28	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		28	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		28	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		28	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	404-1	GRI 404: Training and Education 2016
		28	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	404-2	
		28	אחוז עובדים המקבלים משכר סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	404-3	
Diversity and Equal Opportunity					GRI 103: Management Approach 2016
10, 5		30-32	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		30-32	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		30-32	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		24-25, 31	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל והיבטי גיוון אחרים)	405-1	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016

SDG's	הערות	עמ'	תיאור המדד	מדד	נושא
Freedom of Association and Collective Bargaining					GRI 103: Management Approach 2016
		26	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		26	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		26	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		26	פעילויות וספקים של הארגון לגביהם יש סיכון לפגיעה בזכות התאגדות ומו"מ קיבוצי, ופעולות שננקטו להגנה על זכויות אלה	407-1	GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016
Local Communities					GRI 103: Management Approach 2016
11		48	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		48	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		48	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		48-50	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות	413-1	GRI 413: Local Communities 2016
Supplier Social Assessment					GRI 103: Management Approach 2016
12		33	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		33	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		33	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	
		35	השפעות חברתיות שליליות משמעותיות (בכוח או בפועל) בשרשרת האספקה ופעולות שננקטו	414-2	GRI 414: Supplier Social Assessment 2016
Our clients					GRI 103: Management Approach 2016
		18	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	103-1	
		18	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	103-2	
		18	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	103-3	





