

להלן חלוקת העובדים לפי חלוקה גאוגרפית:

2010	2009	
5,200	4,994	ישראל
1,237	1,180	גרמניה
1,023	976	ספרד
955	886	בריטניה
243	237	הולנד
942	941	ארה"ב
584	559	סין
333	332	צרפת
106	109	ברזיל
412	411	אחרים
11,035	10,625	סה"כ עובדים

עובדי חברת כיל הם מקור ההנעה של החברה ולכן היא עושה כל שביכולתה כדי ליצור סביבת עבודה תומכת, נוחה ובטיחותית.

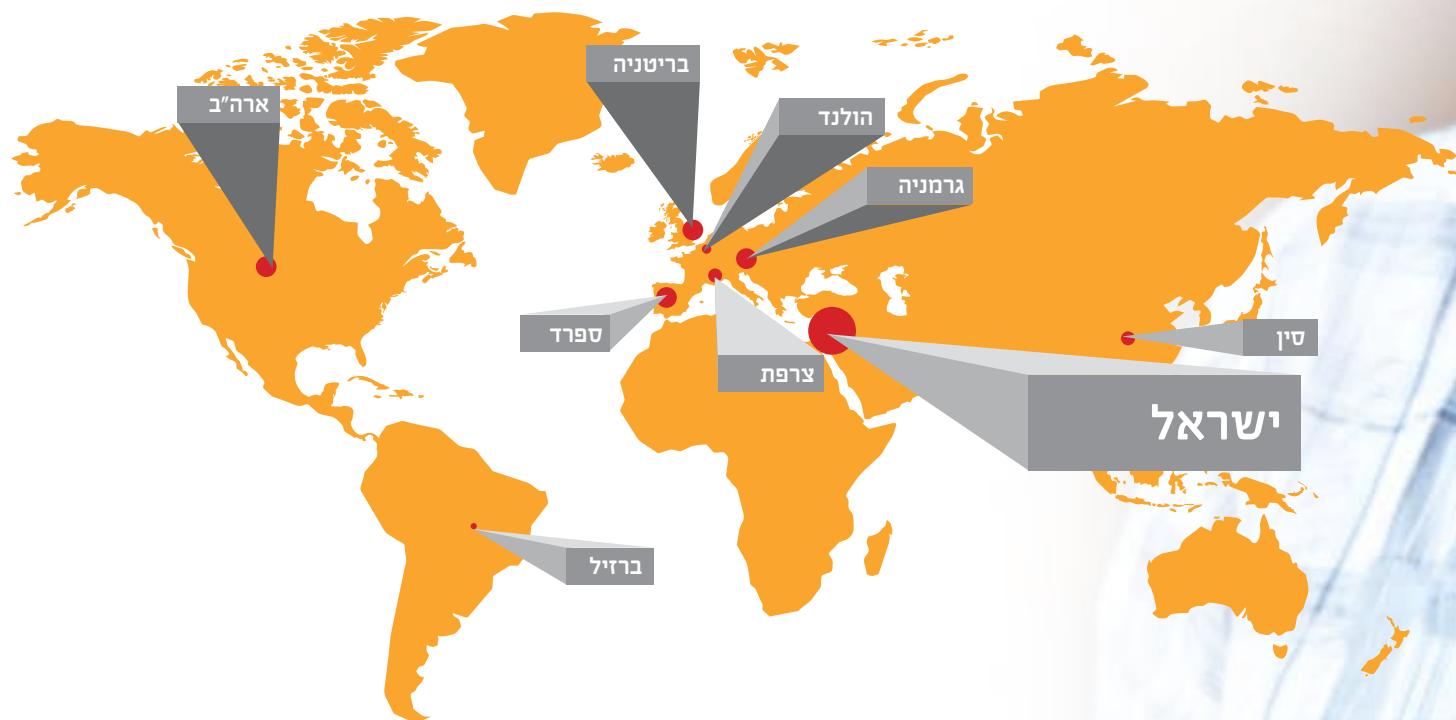
התעשייה הכימית מצריכה כוח אדם איכותי ומיומן ולכן כיל מפנה את מירב משאביה לפיתוח כישרון ומיומנויות בקרב עובדיה כנדבך מרכזי באסטרטגיה העסקית של החברה.

התרבות הארגונית של החברה מוטמעת בקרב כלל העובדים, ומגדירה מטרות צוותיות ואישיות, כך שכל אחד מהעובדים יודע מה תפקידו בארגון ומהי תרומתו להצלחתו.

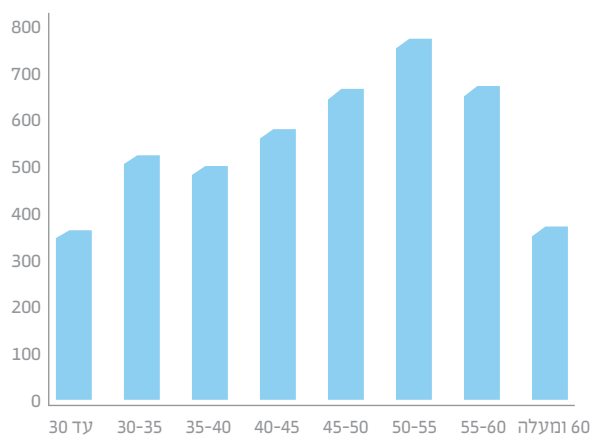
סביבת עבודה

כח אדם איכותי

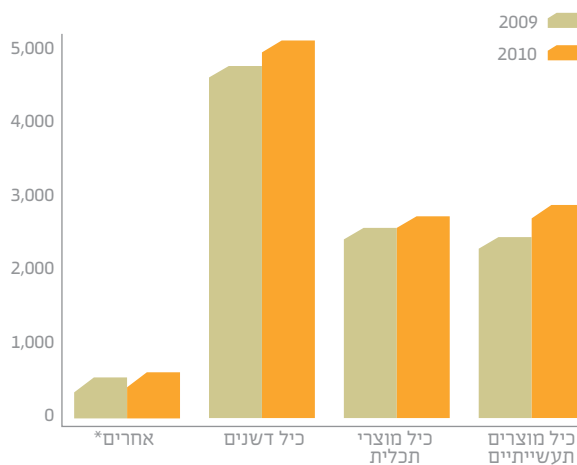
כח האדם בכלל בסוף שנת 2010 מנה 11,035 עובדים, מתוכם 42 עובדים במטה כיל, ויתרתם בחברות הבנות.



התפלגות גילאים

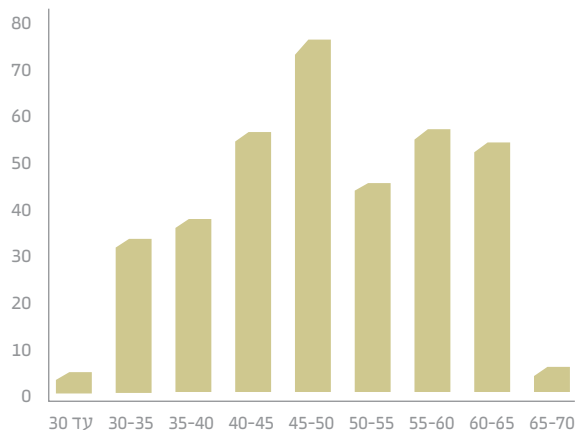


חלוקת העובדים לפי מגזרי פעילות



*אחרים מתייחס לעובדים במגזרים ים המלח ופעילויות אחרות

התפלגות גילאי בכירי כיל



העליה במספר העובדים נובעת בעיקר מתוספת כ"א בגין השלמת השקעות במפעלים חדשים והגדלת ייצור ובעקבות תוספות והחזרת עובדים לעבודה לאחר חזרה לדפוסי עבודה של טרום תקופת המשבר הכלכלי של השנים 2008-2009. בנוסף, הופשרה הקפאה של תוכניות לגיוס מהנדסים בתחומים השונים בכיל דשנים וגידול בפעילות IDE.

בהתייחס ליחס הנשים מסך עובדי החברה, בישראל אחוז הנשים עומד על 13% ואילו בחברות כיל בחו"ל הנתון נמוך יומר ועומד על 10%. לעומת זאת, אחוז בני המיעוטים מסך עובדי החברה גבוה יותר בחברות בחו"ל ועומד על 5% לעומת זה בישראל העומד על 2%.

עונתיות בתעסוקה קיימת בכיל ברמה מוגבלת מאוד ונובעת מצרכים עסקיים, בעיקר לצורך תגבור עבודה בזמן שריפת יערות, והן לצורך תגבור עובדים בזמן חופשות הקיץ. אחוז הנשים בהנהלה עומד על 10%.

העסקה הוגנת

הקוד האתי של החברה קובע כללי התנהגות ראויים לחברה ולעובדיה, ובהם כבוד לזולת - שמירה על כבוד האדם באשר הוא אדם, שיוויון הזדמנויות, מניעת אפליה והקפדה על מילוי זכויות עובדים לפי החוק והסכמי העבודה. כיל מייחסת חשיבות רבה למתן תנאי עבודה הוגנים לכל עובד באשר הוא, ובכלל זה עובד של חברה קבלנית שאינו נימנה עם עובדי החברה אך מוצב בחצר החברה. כל קבלני המשנה עוברים סינון המתבסס גם על זכויות אדם. החברה אינה מעסיקה קבלנים שלא לקחו על עצמם מחויבות בנושא תוך התייחסות לקריטריונים של זכויות אדם והעסקה הוגנת. אין כל חשש לפגיעה בזכויות אלה. כמו כן, החברה אינה מעסיקה ילדים מתחת לגיל 17, ובאתרי הייצור לא מתחת לגיל 21.

לאחרונה החלה כיל בשלבים ראשוניים של הטמעה ויישום של תכנית אכיפה בנושא חוקי עבודה. מטרת התכנית לוודא שהפעילות השוטפת נעשית בהתאם לחוקי העבודה וזאת באמצעות מערכת של הדרכות, רענונים, ביקורות של משרדי עו"ד ליחסי עבודה, תיעוד ובקרה.

כחלק מתהליך הבקרה על שמירת זכויות עובדי הקבלן נעשה מעקב תקופתי על ידי רואה חשבון חיצוני, הנעשה על מנת לוודא שההתנהלות נעשית על פי חוק ועל פי הנהלים עליהם הוחלט בחברה (עמידה בנספח "דוח גולדשמידט"). לא זוהו אתרים בהם קיימת סכנה לעבודות כפייה. ליקויים הנמצאים מתוקנים לאלתר.

2010	2009	באלפי דולרים
1,002,900	938,181	הוצאות שכר כיל

הטבות והסכמי העסקה

עובדי כיל בישראל מועסקים על פי הסכמי עבודה קיבוציים, הסכם אישי לבכירי כיל והסכמים אישיים. הסכמי העבודה הקיבוציים נחתמים לתקופה מוגדרת ומחודשים מעת לעת. על פי חוק, אם לא נחתם הסכם קיבוצי חדש, מוארכים תנאי ההסכם לתקופה של שנה נוספת או לתקופה בלתי מוגבלת, לפי המקרה, אלא אם כן נתן צד לצד האחר הודעת ביטול.

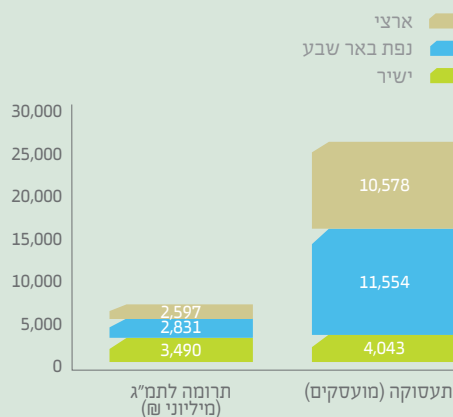
הבכיר בכלי". פרופיל זה נבנה לצורך פיתוח, הכשרה וקידום של מנהלים בכירים בכלי. על בסיס הפרופיל נבנו ומיושמות תוכניות פיתוח ארגוני הכוללות: תהליכי קליטה ומיון של בכירים, תוכניות פיתוח מנהלים לכל המיצבים הניהוליים, תכנון עתודה ניהולית והערכת מנהלים.

שעות הדרכה ממוצעות לעובד לשנת 2010						
כלל העובדים	הנהלה בכירה	דרג ביניים	עובדים מקצועיים	עובדים טכניים	עובדי ייצור	עובדים אחרים
68	54	79	63	79	51	56

השפעת מפעלי כיל דרום על הכלכלה

בשנת 2009 נערכה עבודה על ההשפעה הכלכלית של מפעלי כיל בדרום הארץ על התעסוקה והתמ"ג בישראל בכלל ובדרום הארץ בפרט. בעבודה נעשה שימוש במודל תשומה-תפוקה רב אזורי אשר מתווה מתודולוגיה מקובלת הן מבחינה אקדמית והן מבחינה עסקית לבחינת השפעות כלכליות של חברות, גופים וארגונים שונים.

ממסקנות המחקר עולה כי התרומה של כיל דרום עומדת על כ-13% מהיקף התמ"ג של נפת באר-שבע ו-1.3% מהתמ"ג של מדינת ישראל. מבחינת היקפי תעסוקה, עולה כי גודל התרומה של כיל דרום לתעסוקה בנפת באר-שבע עומדת על כ-9% ועל כ-1% מכלל התעסוקה בישראל.



מהעבודה עולה כי למפעלי כיל בדרום השפעה ניכרת על הכלכלה ופעילותם מהווה גורם כלכלי מרכזי בנפת באר-שבע וכן גורם משמעותי בהיקפו במדינה.

עובדים בכירים בתפקידי אומן מיוחדים וחברי ההנהלה מועסקים בהסכמים אישיים. הסכמים אלה אינם מוגבלים בזמן וניתן לסיימם בהודעה מראש של כמה חודשים.

בישראל עומד שיעור עובדי החברה המועסקים בהסכמי עבודה קיבוציים על כ-90%.

מספר מצומצם ביותר של עובדים באתרי כיל בישראל מועסקים על ידי חברות כח אדם לתקופות ביניים קצרות. בנוסף, התקשרה הקבוצה בישראל עם קבלני משנה לקבלת שירותים מיוחדים במיקור חוץ, שלא בתחום עיסוקי הליבה של החברה ובתחומים של התמחות ומקצועיות כגון שמירה, אריזה, אחזקה, הסעדה, ניקיון וכד'.

מתוך 11,035 עובדים, 489 עובדים (45 בישראל ו-444 בחו"ל) הינם עובדי קבלן, המוגדרים כעובדים זמניים ללא תאריך תפוגה לחוזה. שאר העובדים החיצוניים המועסקים בכלי הינם עובדים אשר אינם כלולים במצבת כח האדם של חברות כיל, כיוון שהם מועסקים לפי פרוייקט ולא מגוייסים כעובדים.

לפי החלטת הדירקטוריונים של כיל והחברות הבנות בישראל מאוקטובר 2004, קבלנים המעסיקים עובדים במפעלי כיל בישראל נדרשים לתת לעובדיהם, המועסקים דרך קבע עבור כיל, תנאי שכר העולים על החובה על פי חוק. על פי ההחלטה, יחויבו המעסיקים להעניק לעובדים, מלבד שכר שוטף שיהיה גבוה לפחות ב-5% משכר המינימום הקבוע בחוק, גם הפרשות לפנסיה, הפרשות לפיצויי פיטורים, דמי הבראה, ביגוד הולם, שי לחגים וכד'. נושא זה נבדק כאמור על ידי ר"ח חיצוני בכל חברות החברה.

הדרכות ופיתוח עובדים

כיל משקיעה באופן קבוע בפיתוח, אימון והכשרת המשאב האנושי בחברה ובהדרכתו. מרבית מנהלי כיל בשכבות הביניים ועד הבכירים ביותר צמחו מתוך החברה ועל כך גאוותה.

לצורך פעילות הפיתוח וההדרכה הסינרגטית הוקם בישראל מרכז למידה, העוסק בכמה תחומים מרכזיים - פיתוח סוגיות ארגוניות המשותפות לחברות בכלי, הכשרה ופיתוח מנהלים, ביצוע קורסים מקצועיים, כנסים מקצועיים וימי עיון. צוות הנהלת המרכז מורכב מאנשי הפיתוח וההדרכה במגזרים.

בנוסף, במרכז הלמידה וביחידות ההדרכה בחברות מתקיימות הדרכות תקופתיות בתחומים שבהם לכלי תכניות אכיפה פנימית: הגבלים עסקיים, ניירות ערך, בטיחות, אקולוגיה, מניעת הטרדה מינית ואתיקה.

כמו כן, מתבצעות פעילויות נוספות להעלאת רמת המקצועיות, כגון: קליטת עובדים בעלי השכלה מקצועית בתחומים שונים, ביצוע קורסי מיון והכשרה ראשוניים (במקצועות הפעלה/אחזקה) במכללה הטכנולוגית בבאר שבע, הכנת תיאורי עיסוק בתחומים שונים (הפעלה / אחזקה / בטיחות / ביטחון / אקולוגיה / פרויקטים) וכד'.

במהלך שנת 2010 בוצע מיפוי של "פרופיל המנהיגות של המנהל