

תרבות ארגונית וקוד אתי

תרבות ארגונית טובה בנויה על איכות ומצויינות, בטיחות וגיהות, שמירה על איכות הסביבה, הגינות, שקיפות, שמירה על החוק, אחריות, כבוד לזולת, אמון ואמינות.

תרבות זו יוצרת ערכים המושרשים בליבה העסקית של החברה ומאפשרים שגשוג וצמיחה ברי קיימא.

תרבות החברה היא הבסיס על פיו מתנהלת כיל, כאשר אימוץ ערכים וקוד אתי המותאמים לתרבות הארגונית של כיל מהווים מרכיב מפתח למימוש שליחות הארגון והאסטרטגיות שלו לשיפור האפקטיביות הארגונית ולניהול השינוי. הטמעתה ויישומה של התרבות הארגונית נעשות מדי יום ושעה בדרך של דוגמה אישית ובאמצעות מנגנוני הסברה, הדרכה, הטמעה ובקרה שונים - פנימיים וחיצוניים.

קוד אתי

קוד אתי גלובלי חדש ומעודכן, אושר ופורסם במהלך 2011. בכיל ובמגזרים בישראל הוקמו ועדות אתיקה העוסקות ביישום הקוד האתי, בין בדרך של קביעת נהלים פנימיים ובין בדרך של דיון בדילמות אתיות המובאות על ידי העובדים.

הקוד החדש הינו קוד גלובלי אחיד שנעשה על פי פרקטיקות מקובלות ומתקדמות והוא מחליף את הקודים האתיים המדינתיים שאומצו על ידי החברות הבנות בחו"ל. הקוד החדש כולל ערכים והוראות בעניינים שונים, כגון מחויבות לשמירה על בטיחות האנשים הנמצאים במתקני כיל, מחויבות לשמירה על איכות הסביבה, איסור על כל מתן שוחד וטובת הנאה, שמירה על זכויות העובדים ויתר המועסקים, זכויות העובדים לפרטיות וכדומה.

הקהילות המקומיות בהם אנו פועלים. מענה לסוגיות ואתגרים המקומיים זוכים כך לפיתוח במקום בו הם רלוונטיים ביותר ובו הם זוכים ליישום. על-כן, אין גם מרשם אחיד לנושא שעולה לדיון, משך השיח ועוצמתו או הרכב המשתתפים - השיח מותאם לתנאים המקומיים הספציפיים.

השיח עם מחזיקי העניין מתנהל בכמה אפיקים, כאשר המרכזי ביניהם הוא פורומים משותפים (CAP-Community Advisory Panel) לנציגי המפעלים ולנציגי הקהילה וארגונים "ירוקים". מטרת הפורומים היא יצירת דיון סביב שאלות של איכות הסביבה, יצירת יחסים חיוביים בין התעשייה לבין מחזיקי העניין השונים ופיתוח שיח מושכל ופורה המבוסס על מידע אמין ומקצועי בעזרת מפגשים קבועים ומנהלים.

במפעל תרכובות ברום ממגזר כיל מוצרים תעשייתיים הוקם הפורום הראשון בישראל לפני למעלה מ-8 שנים. בעקבותיו הוקמו פורומים נוספים, ביניהם פורום מפעלי ים המלח ומפעל המגנזיום, שהוקם בשנת 2005, וכן פורום משותף לרותם אמפרט ופריקלאס, אשר הוקם בשנת 2009.

אחת ההחלטות שיושמה, במסגרת הפורומים, היא הקמת תחנת ניטור בנאות הכיכר במימון המפעלים, המאפשרת לכל אחד מהתושבים לצפות בתוצאות הניטור באמצעות אתר האינטרנט. כמו כן נמסרו 900 דונם מהאדמות בדרום שטח הזיכיון לצורך גידולים חקלאיים לאחד ממושב האזור.

חלק מנושאים אלו נדונים במסגרת דוח זה וחלקם יטופלו במסגרת פעילותנו השוטפת וידווחו במסגרות אחרות ובדוחות הבאים.

כיל מאמינה כי המרכיבים לתרבות ארגונית מצויינת הם: איכות ומצויינות, בטיחות וגיהות, שמירה על איכות הסביבה, הגינות, שקיפות, שמירה על החוק, אחריות, כבוד לזולת, אמון ואמינות.

דיווח לארגון ה-CDP בנושא פחמן ומים

במהלך שנת 2010 דיווחה כיל לארגון ה-CDP (Carbon Disclosure Project) אודות פליטות הפחמן בחברה ומדיניות טיפול בגזי החממה וכן אודות מדיניות השימוש במשאב המים.

ארגון ה-CDP הינו ארגון בינלאומי ללא כוונת רווח אשר מייצג כ-551 משקיעים מוסדיים, שמחזיקים בנכסים בשווי של כ-71 טריליון דולר בניהולם ו-50 ארגונים קמעונאיים בהם דל, פפסיקו ווולמארט.

כיל הינה בין המובילות בארץ בתחום דיווח של פליטות פחמן (להרחבה בנוגע למאזן הפחמן ראו עמוד 49 - 48) וצריכת מים והייתה בין הראשונות בישראל לדווח לארגון ה-CDP - וזאת כחלק ממדיניות הארגון לקדם שקיפות אל מול מחזיקי העניין שלה.

להרחבה אודות ארגון ה-CDP: www.cdproject.net



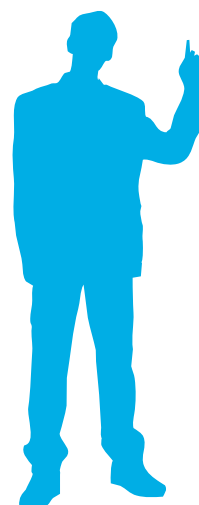
6

הקוד מבוסס על ערכים יסודיים



אחריות

אנו לוקחים אחריות מלאה על מעשינו וביצועינו, ועל עמידה בציפיותיהם של מחזיקי העניין שלנו.



הגנות בעסקים

אנו נוהגים בישרות, בכנות, בשקיפות ובהגינות בכל התנהלותנו העסקית.



כבוד לזולת

אנו מתייחסים לכל אדם באדיבות ובכבוד, מעריכים חילוקי דעות, מאמינים בגיוון אנושי ומעניקים לאנשים את מרחב הפעולה להביע את עצמם, דואגים לרווחתם של אנשים, ומכבדים את הצורך בחיים מחוץ לעבודה.



מצוינות ושיפור מתמיד

אנו שואפים תמיד לטוב ביותר. אנו מעודדים את כל מי שעובד, אתנו - עובדינו, לקוות, לספקו ושותפיו העסקיים - להצטיין. אנו דואגים לכך שבעבודה שאנו עושים, התהליכים שאנו מקיימים והענקת השירותים שלנו יהיו תמיד באיכות הגבוהה ביותר. אנו דורשים מעצמנו ומאחרים, ושומרים על פתיחות לביקורת בונה ולהצעות שיפור.

מחויבות לאיכות הסביבה

בכל מקום שבו אנו פועלים, ננהל את עסקינו מתוך כבוד ואכפתיות כלפי הסביבה המקומית והעולמית, וננהל סיכונים באופן שיטתי מתוך מטרה להביא לצמיחה עסקית בת קיימא. לא תנוח דעתנו עד שנצליח למנוע תקריות של נזק סביבתי כתוצאה מפעילותנו. אנו חותרים לשפר בהתמדה את הביצועים הסביבתיים של מוצרינו ושל פעילותנו.



מחויבות לבטיחות

כיל מחויבת להגנה על הבריאות והבטיחות של כל האנשים הנוטלים חלק בפעילותנו או חיים בקהילות שבהן אנו פועלים. לא תנוח דעתנו עד שנצליח למנוע את כל הפציעות, המחלות התעסוקתיות, ותנאים בלתי בטוחים.



הגנת הסביבה, מניעת הטרדה מינית וכן בשלבים ראשוניים בנושא חוקי עבודה. ככל ובמגזרים בישראל הוקמו ועדות אתיקה העוסקות ביישום הקוד האתי, בין בדרך של קביעת נהלים פנימיים ובין בדרך של דיון בדילמות אתיות המובאות על ידי העובדים.

הקוד מוטמע בקרב עובדי כיל בישראל ומחוצה לה באמצעות הדרכות תקופתיות ופעילויות נוספות. הקוד האתי מהווה את הבסיס הערכי שעליו מושתת עיצוב התרבות הארגונית ומשמש גם כמסגרת ונדבך מרכזי לתכניות האכיפה הקיימות בחברה כיום - בתחומי ניירות הערך, ההגבלים העסקיים, בטיחות וגיהות,