



PHILIP MORRIS LTD.

פיליפ מוריס בע"מ  
סקירת קיימות ESG  
שנת 2020



אני מתכבד להציג בפניכם את סקירת הקיימות השנייה של חברת פיליפ מוריס בע"מ (PML). הסקירה כוללת את הפעולות, היוזמות וההישגים המרכזיים של החברה בתחום הקיימות ESG לשנת 2020.

מגפת הקורונה שמלווה אותנו כבר קרוב לשנתיים, הגבירה את המודעות לעיקרון מרכזי של מגמות הקשורות לקיימות וחיידה את ההבנה שלנו ששיבושים אינם מגיעים רק מטכנולוגיות ומודלים עסקיים אלא נגרמים גם על ידי אירועים פוליטיים, שיבושי אקלים או משברים בריאותיים קיצוניים. כחברה גלובלית ברור שההצלחה ארוכת הטווח של PMI מחייבת אותה להתאים את עצמה לשינויים חברתיים, סביבתיים, כלכליים, פוליטיים וטכנולוגיים משמעותיים ואנו פועלים בהתאם לגישה זו גם בישראל.

קיימות היא בליבת האסטרטגיה העסקית של החברה ואנו רואים בה הזדמנות לחדשנות, צמיחה ויצירת ערך לטווח ארוך, כמו גם אמצעי למזער תופעות לוואי שליליות, תוך מקסום היעילות התפעולית והקצאת המשאבים שלנו. כחברה המצויה בתהליך שינוי דרמטי המקדמת חזון של "עתיד ללא עשן" במרכזו החלפת סיגריות מסורתיות בחלופות מבוססות מדע ומזיקות פחות, אנו שואפים ליצור השפעה חיובית בת קיימא המיטיבה עם מחזיקי העניין, הצרכנים, החברה בכלל, PML ו-PMI. הקיימות מסייעת לנו להתמודד עם חלק מהאתגרים הנובעים ממעבר זה, תוך עידוד חדשנות והבטחת הצלחה בטווח הארוך.

כארגון הנמצא תחת פיקוח חיצוני מוקפד לצד רגולציה עצמית מחמירה, אנו נוהגים באחריות ושקיפות גבוהה כלפי בעלי העניין המגוונים שלנו, הסביבה והקהילה. אנו שואפים לנהל דיאלוג עם מחזיקי העניין של החברה (עובדים, קמעונאים, עמותות וארגוני חברה, סביבה ועוד) באמצעות הנגשת ערוצי תקשורת שונים, אשר מסייעים לנו

להיות קשובים לצרכיהם ולשפר באופן מתמיד את התהליכים בחברה.

שנת 2020 הייתה שנה מאתגרת מכל הבחינות. תקופה זו חיידה עבורנו את החשיבות הגדולה שאנו רואים בהון האנושי של החברה ותשומת לב רבה הוקדשה לשמירה על רווחת העובדים ומשפחותיהם ובריאותם. הקפדנו להעניק תנאים מיטביים לעובדינו, זאת ע"י קיום סביבת עבודה בטוחה. כמו כן, שיתפנו את עובדינו בהליך חשיבה משותף עבור התאמת הארגון לתהליכי עבודה חדשים בעקבות המשבר.

היכולת להשתנות על פי צרכי הסביבה נשענת על בסיס יציב המאפשר גמישות והקשבה לצרכיהם המשתנים של העובדים. יצרנו ערוץ שיתופי לעדכונים בזמן אמת, כמו כן הגדלנו מערך הסקרים של החברה במטרה להבין את איכות התקשורת הארגונית, ולשמר רמת מחויבות ומחבורות בעבודה מרחוק. השתדלנו לספק מגוון כלים לפיתוח אישי ומקצועי, פיתחנו פלטפורמת למידה מקוונת עבור התמודדות עם אתגרי התקופה (דוגמת איזון בית עבודה, התמודדות עם משברים ולחצים). כמו כן, התאמנו מגוון תכנים לפורמט או-ליין בכדי לחזק תחושת הביחד וחיזוק מרחוק.

אנו ממשיכים לפעול באופן אחראי ושקוף ולהיות קשובים למשובים של כל מחזיקי העניין של החברה, לשפר ולהשתפר.

אני מזמין אתכם לקרוא את הסקירה של החברה הכוללת את עיקרי העשייה שלנו בתחום הקיימות בשנת 2020 – קריאה מהנה!

**רועי עמית**  
**מנכ"ל**

פיליפ מוריס בע"מ

# דבר מנהלת האחריות התאגידית

תודה לצוות האחריות התאגידית ולכלל עובדי החברה על שיתוף הפעולה וההירתמות. נמשיך לפעול יחד לקידום וטיפול בנושאים חברתיים וסביבתיים גם בשנה הבאה.

**עו"ד קורל אבירם**  
**מנהלת הרגולציה והאחריות התאגידית**  
פיליפ מוריס בע"מ

השנה החולפת היתה מאתגרת מאוד, ובמהלכה נדרשנו להתמודד עם מגיפה עולמית, שנתנה את אותותיה ברמה הגלובלית כמו גם ברמה המקומית וחייבה אותנו כארגון לבצע התאמות אל מול אתגרים חדשים ומשמעותיים ברמת הפרט והחברה.

הצורך המיידי כפי שעלה מהארגונים החברתיים ומהעמותות שפנו אלינו לקבלת סיוע בתקופה זו, הדגיש את חשיבות שיתופי הפעולה ואת נחיצותם לא רק בעתות מצוקה וחירום, אלא גם כדבר שבשיגרה.

בזכות פניות אלה, זכינו להיחשף לארגונים חברתיים חדשים לצד אלה שכבר הכרנו, ולחבור לפעילויות התנדבות, תוך העלאת מודעות לסוגיות חברתיות חשובות בקרב עובדינו, אשר מצידם הפגינו מחויבות ונכונות לתרום ולהירתם לעשייה חברתית משמעותית, כמאמר המשפט:

*"מעשה נדיב, קטן ככל שיהיה, לעולם אינו מתבזבז"*  
איזופוס

במהלך השנה, בין היתר, חברנו לפיקוד העורף ומשרד הרווחה ויחד עם עוד שישים חברות מובילות במשק הובלנו פורום חשיבה שהוביל לקידום פתרונות מעשיים על מנת לתמוך בקהילות השונות סביבנו. חברי הפורום ובכללם פיליפ מוריס בע"מ, זכו לציון והכרה מיוחדת מנשיא מדינת ישראל דאז, ראובן (רובי) ריבלין.

אנו ממשיכים להציב לעצמנו יעדים שאפתניים בתחום הקיימות, הסביבה והקהילה ואין לנו ספק שבזכות העשייה המשמעותית והיומיומית של כל אחת ואחד הנמנה על עובדי פיליפ מוריס בע"מ נצליח יחד להמשיך ולקדם בין היתר גיוון והכלה, צמצום פערים באוכלוסיה ומזעור השפעות סביבתיות. כל זאת לצד המשך קידום חזונה של החברה ל"עתיד ללא עשן".

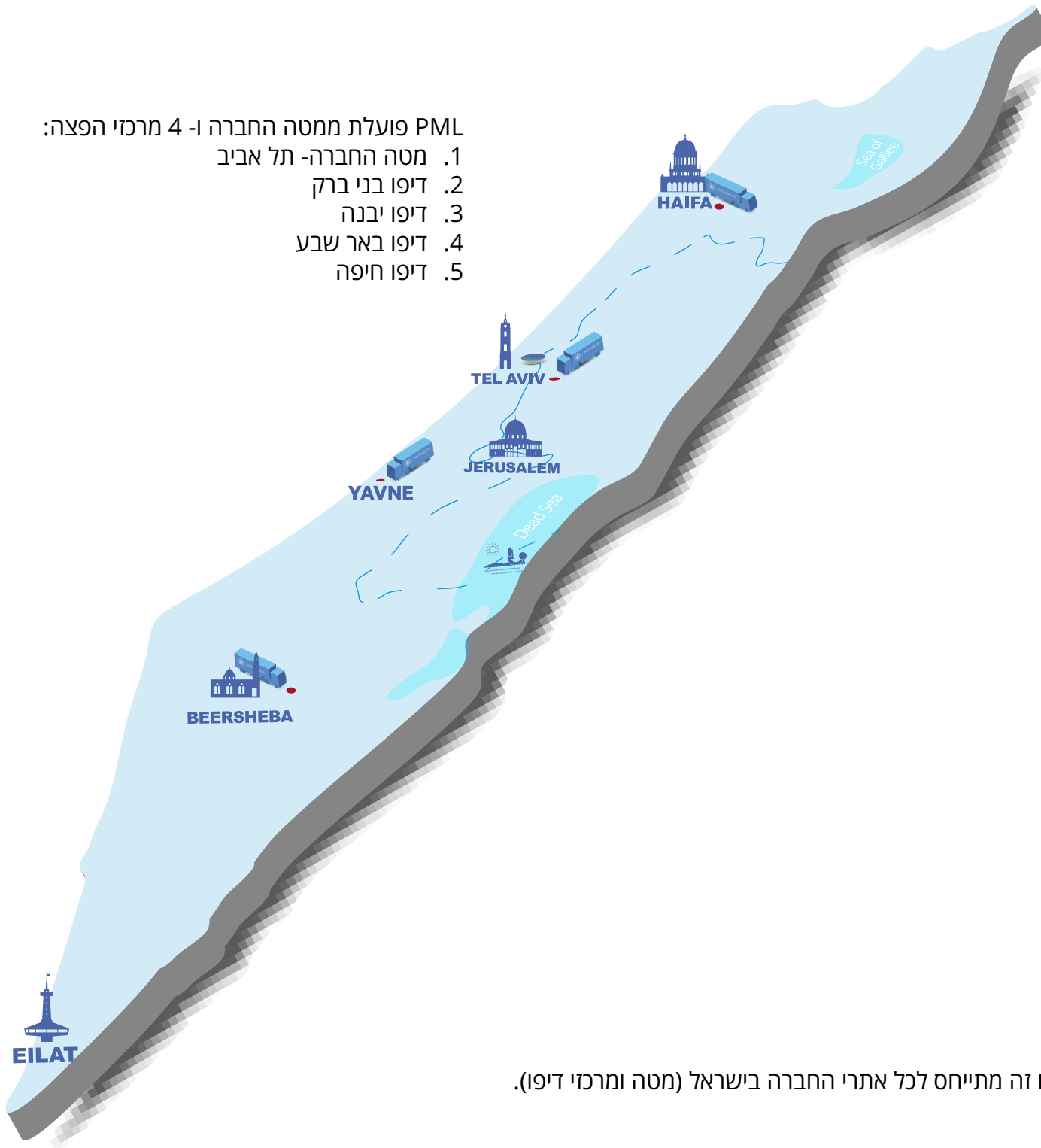




# פיליפ מוריס בע"מ - תעודת זהות ארגונית

PML פועלת ממטה החברה ו- 4 מרכזי הפצה:

1. מטה החברה- תל אביב
2. דיפו בני ברק
3. דיפו יבנה
4. דיפו באר שבע
5. דיפו חיפה



פיליפ מוריס בע"מ (PML – Philip Morris LTD), הינה חלק מקונצרן בינלאומי אשר בראשו עומדת פיליפ מוריס אינטרנשיונל (PMI- Philip Morris International).

PML משווקת ומפיצה את מותגי פיליפ מוריס בישראל, ופועלת להביא מוצרי טבק איכותיים עבור המעשנים הבגירים בישראל.

בשנים האחרונות החלה החברה לקדם חזון של "עתיד ללא עשן", שבמרכזו החלפתן של הסיגריות המסורתיות, שמבוססות על שריפת טבק, במוצרים חדשניים, מבוססי מדע וטכנולוגיה, כאלטרנטיבה מזיקה פחות עבור מעשנים בגירים.

כחלק מיוזמה זו, השיקה החברה מוצר חדש בשם IQOS, המהווה חלופה חדשנית לעישון המסורתי. הטכנולוגיה החדשנית של ה- IQOS (HeatControl), פועלת על חימום הטבק מבלי לשרוף אותו – ללא אש, ללא עשן, ללא אפר ועם פחות ריח, ואף קיבלה היתר לשיווק מה-FDA כמוצר המפחית חשיפה לכימיקלים מזיקים ביחס לסיגריות בוערות.

לקריאה נוספת על חזון החברה לעבר "עתיד ללא עשן" – [לחצו כאן](#).

דו"ח זה מתייחס לכל אתרי החברה בישראל (מטה ומרכזי דיפו).

# תפיסת הקיימות בחברה

בפעילות החברה, באמצעות הטמעת היבטים חברתיים וסביבתיים בתהליכי קבלת ההחלטות הארגוניות, הגברת המחויבות והאחריות הארגונית מול מחזיקי העניין של החברה, חיבור של עובדי החברה לקהילה ועוד. כבר בתהליך קליטה של עובד חדש, נעשית היכרות עם תחום הקיימות וכן מועברת לעובדים חדשים הרצאה מסמנכ"ל הקיימות של החברה.



PHILIP MORRIS LTD.

## תפיסת הקיימות (ESG) שלנו:

### צמצום טביעת הרגל הסביבתית



- צריכה אחראית
- ניהול פסולת
- יוזמות לטיפול בפסולת
- מחזור

### ניהול האימפקט החברתי



- אחריות תאגידית
- בריאות, בטיחות ואורח חיים בריא
- קשרי עבודה
- גיוון והכלה
- ניהול ופיתוח כישרונות

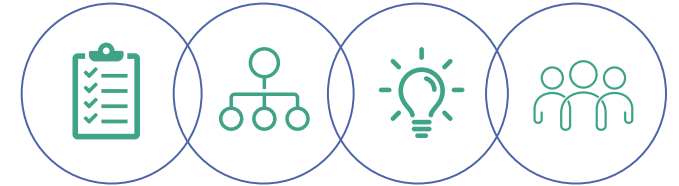
### חתימה למצוינות תפעולית



- אתיקה וציות
- ניהול שרשרת אספקה
- שיווק אחראי
- זכויות אדם
- מניעת סחר בלתי חוקי

PML פועלת מתוך מחויבות ואחריות ערכית לסביבה שבה היא פועלת.

עבור החברה, קיימות היא הזדמנות לחדשנות, צמיחה ויצירת ערך ארוך טווח, ואמצעי להפחתת השפעות חיצוניות, תוך מקסום היעילות התפעולית והקצאת משאבים.



מטרה, ערך ואימפקט  
מטרה, ערך ואימפקט  
מטרה, ערך ואימפקט  
מטרה, ערך ואימפקט

PML פועלת מתוך מחויבות ואחריות ערכית לסביבה שבה היא פועלת.

היבטים אלו באים לידי ביטוי בניהול השוטף של התחום, הצבת יעדים ומטרות לצמצום ההשפעות על הסביבה (בנושאים כגון פליטות גזי חממה, אנרגיה, משאבים וכדומה) ויצירת ערך עבור מחזיקי העניין של החברה (עובדים, קמעונאים, ספקים, לקוחות ועוד).

בחברה פועל צוות קיימות ואחריות תאגידית, בהובלת מסמנכ"ל לצד מנהלים ועובדים ממחלקות שונות בחברה. הצוות אחראי על קידום עקרונות הקיימות

כחלק מתפיסת הקיימות של PMI, אימצה החברה את יעדי הפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG's – Sustainable Development Goals).

היותה של PML חלק מקבוצה בינלאומית, מאפשרת לה להטמיע נורמות של אחריות חברתית וסביבתית בתוך הארגון ומחוצה לו, בעבודה מול כלל מחזיקי העניין של החברה (ספקים, עובדים, קהילה, לקוחות וכדומה). החברה פעולת לקידום יעדי הפיתוח שהוגדרו על ידי PMI בתהליך מיפוי מעמיק:



16

קידום **חברות שוחרות שלום** אשר מקדמות **הכלה חברתית** למטרות פיתוח בר-קיימא.

**16.1** הפחתה משמעותית של כל צורות האלימות ושיעורי הפטירה הקשורים לאלימות בכל מקום.

**16.5** הפחתה משמעותית של שחיתות ושוד על כל צורותיהם.

**16.6** פיתוח מוסדות יעילים, אמינים ושקופים בכל הרמות.

#### יישום המטרות על ידי PML

- תמיכה בעמותות וארגונים המקדמים יוזמות למיגור ומניעת אלימות בחברה הישראלית.
- העלאת המודעות למאבק באלימות בקרב העובדים באמצעות הרצאות העשרה ותקשורים שוטפים.
- קידום תכניות עבודה שנתיות בתחום הציות והאתיקה לצורך הטמעת אמות מידה ערכיות גבוהות המקדמות אמינות, ישרה, שקיפות והוגנות.



12

קידום **דפוסי צריכה** וייצור בני קיימא.

**12.5** הפחתת פסולת ועידוד מחזור.

**12.6** תרבות דיווח בר קיימא.

**12.8** הגברת מודעות לאורח חיים בר קיימא.

#### יישום המטרות על ידי PML

- ניהול פסולת – בקרה ומדידה של כמות הפסולת המועברת להטמנה, למחזור ולשימוש חוזר.
- דיווח שנתי על הביצועים הסביבתיים של החברה בסקירת הקיימות השנתית המפורסמת לציבור וכן דיווח שנתי לארגון חיצוני המקדם את תחום האחריות התאגידית בישראל.
- קידום יוזמות להפחתת פסולת הנובעת משימוש במוצרי החברה וכן יוזמות לצמצום צריכת משאבי טבע (צריכת מים).
- העלאת המודעות של מחזיקי העניין של החברה, בדגש על הקמעונאים, להשפעות סביבתיות, תוך קידום יוזמות לשיפור השפעותיהם על הסביבה.



8

קידום **צמיחה כלכלית** באופן מתמשך ובר קיימא, והבטחת **תעסוקה** הולמת לכל רובדי האוכלוסייה.

**8.2** גיוון, חדשנות ושדרוג יעילות כלכלית השגת רמות גבוהות יותר של פריון כלכלי.

**8.3** קידום מדיניות לתמיכה ביצירת מקומות עבודה ויוזמות בצמיחה קידום מדיניות מונחית-פיתוח התומכת בפעילות יצרנית.

**8.5** תעסוקה מקיפה ועבודה הוגנת, שכר שווה.

**8.8** הגנה על זכויות העובדים וקידום סביבת עבודה בטוחה.

#### יישום המטרות על ידי PML

- בשל משבר הקורונה ניתן דגש מיוחד בשנת 2020 לדאגה לרווחת העובדים ובריאותם, זאת באמצעות מתן תנאים מיטביים, הבטחת סביבת עבודה הוגנת ושמירה על זכויות אדם.
- קידום תהליכי למידה והכשרה לעובדים באמצעות הדרכות מקוונות, הרצאות העשרה, מפגשים יזומים ועוד.

# האימפקט החברתי והסביבתי של פיליפ מוריס ישראל - במספרים

להרחבה על היוזמות של החברה בתחום הקיימות - ניתן לקרוא בפרקים השונים בסקירה זו.



**1500**

שעות התנדבות בקהילה



**100%**

מעובדי החברה עברו הדרכות על הקוד האתי



**270**

עובדים



**98%**

רכש מספקים מקומיים "כחול לבן"



**67%**

עובדים מתנדבים למען הקהילה



**3200**

קמעונאים



**1.1**

מיליון ש"ח תרומה בכסף ושווה כסף



**60%**

מרכש המתנות לעובדים הינו רכש מעסקים חברתיים



**65%**

מהרכש המשרדי/תפעולי הינו רכש ירוק

PML לוקחת חלק פעיל במפגשים בנושא אחריות תאגידית וכן שותפה ביוזמות מקומיות לקידום האחריות התאגידית והקיימות:



• משנת 2017 PML חברה ברשת עמיתי מעלה, ארגון הפועל לקידום האחריות התאגידית בישראל.

• מזה מספר שנים ש-PML חברה בארגון של AMCHAM Israel, לשכת המסחר ישראל אמריקה, שכולל מספר ועדות וביניהן ועדה העוסקת בנושא איכות הסביבה. PML לוקחת חלק במפגשים ושיבות שונות המתקיימות לאורך השנה. בשנת 2020 הצטרפה החברה לפורום חדש בנושא כלכלה מעגלית.

במסגרת כנס של המכון לאחריות תאגידית, השתתפה גב' Jennifer Motles, סמנכ"לית הקיימות העולמית של PMI, במפגש מקוון שעסק בנושא "האם חברת טבק יכולה להיות חברה בת קיימא?". במפגש פירטה מנהלת הקיימות של PMI על השינוי שעוברת החברה בתחום המוצרים שלה - הן ברמה הפנימית ארגונית והן ברמה החיצונית, על המטרות והיעדים ארוכי הטווח ליצירת עתיד טוב יותר ועוד. המפגש היה השתתפו מנהלי אחריות תאגידית מחברות שונות, הוא כלל דיאלוג ושיח משותף.

החברה מחויבת להמשיך ולפרסם באופן עקבי סקירה אודות פעילותה בתחום החברתי והסביבתי, כאמצעי נוסף לניהול והטמעת תחום הקיימות בחברה וכן הגברת השקיפות מול מחזיקי העניין.

# אתיקה וניהול תקין

PMI רואה חשיבות רבה בהטמעת עקרונות אתיים גבוהים בכל תחומי פעילותה, לרבות בממשקי העבודה עם מחזיקי העניין שלה.

הקוד האתי שמנחה את החברה הוא הקוד האתי של PMI, בו קיימת התייחסות לערכי היסוד של החברה הישראלית ולשמירה על כבוד האדם וזכויותיו. הקוד מתייחס, בין היתר, למאפייני הפעילות של החברה, לציפיות החיצוניות כלפי ערכים מרכזיים שבין אדם לאדם, ומנחה אותה לאופן ההתנהלות הראוי עם כל מחזיקי העניין.

אחת לשנה הקוד עובר תהליך של בחינה לצורך ריענון ועדכון.

לצפייה בקוד האתי של החברה – [לחצו כאן](#)

מחלקת הציות בחברה אחראית על תכנית העבודה השנתית בתחום האתיקה והציות. תכנית זו מאושרת על ידי PMI.

תכנית העבודה כוללת מטרות וכן פעולות מעשיות ליישום במהלך השנה.

המטרות המרכזיות של החברה בהטמעת תרבות ארגונית אתית:

- העלאת מודעות בקרב עובדים בנושא ציות;
- בניית אמון במוסדות האתיקה של החברה;
- קידום ערוץ דיווח;
- ערכת סיכונים;

במהלך השנה מבוצעות בקרות שוטפות בנוגע לכמות הפניות והאירועים המדווחים בתחום הציות. כמות הדיווחים נבחנת על פני שנים כדי לבחון את המגמות בתחום. כמו כן, מבוצע פילוח של האירועים האתיים על פי נושאים/תחומים.

**100% מעובדי החברה עברו הדרכה על הקוד האתי.** הדרכות אלו מועברות על ידי המנהלים

הישירים וכן באמצעות תקשורים שוטפים בנושאים אתיים לעובדים (מייל מהמנכ"ל, תקשורת של אירועים שוטפים ברמה הגלובלית, הרצאות העשרה, שילוב בשיחות ודיונים באירועי חברה, במפגשי עובדים עם הנהלה ועוד).

בנוסף לכך, עורכת החברה הדרכות ייעודיות לספקי משנה הבאים במגע ישיר עם צרכנים. נכון לסוף שנת 2020 כ- 90% מהספקים שהוגדרו למטרה זו, עברו הדרכות על הקוד האתי של החברה.

במסגרת תהליכי ניהול האתיקה הארגונית, מתבצעים סקרי אתיקה שוטפים:

- אחת לרבעון/חציון מבוצע סקר 'Compliance' בקרב העובדים, וסקרים נוספים ללקוחות וקבלני משנה, המודדים, בין היתר, היבטים אתיים בהתנהלות החברה עמם. ממצאי הסקרים, נבחנים באופן שוטף תוך הפקת לקחים.



אחת לרבעון מועבר "סקר דופק" ארגוני לעובדים הבוחן היבטי אתיקה שונים ובהם: ממשק מול מנהל אישי, קידום אישי וכדומה.

• החברה מבצעת תהליכי בקרה ונאותות על ספקים וקמעונאים. עבור ספקים מהותיים (מעל 5 מיליון ש"ח) מתבצע תהליך בדיקת נאותות גם של PMI.

• בקרת תהליכי הציות בחברה מנוהל על ידי ועדת ציות "Controls Compliance Committee" אשר מתכנסת לפחות אחת רבעון. הועדה כוללת את מנכ"ל החברה וכן גורמים מהמחלקה המשפטית, משאבי אנוש ועוד.

## מטרות הועדה:

- התמקדות בסיכונים עסקיים משמעותיים אשר עלולים להשפיע על ביצועי החברה והאסטרטגיות העסקיות שלה.
- התייחסות ההנהלה לסיכונים קיימים ועתידיים, תוך חיזוק איכות הבקורת הפנימיות והציות.
- הערכה וטיפול בסיכונים עסקיים משמעותיים.
- פיקוח וסיקור כל הדיווחים הפיננסיים הרלוונטיים, סיכונים בציות ובתפעול, תהליכים ובקרות, עקרונות ופרקטיקות, תכניות ציות של PMI ועוד.



# חברות לא משנות תעשייה, אנשים

## כ

עובדי PML הם המשאב החשוב ביותר בחברה, ולכן, ניתן דגש רב לנושאים שונים בתחום משאבי האנוש, כגון: גיוון והכלה, סביבת עבודה בטוחה, שימור עובדים והעלאת המוטיבציה תוך השקעה בתנאי העסקה, הזדמנויות ופיתוח – אישי ומקצועי ויצירת תקשורת פתוחה ורציפה.

בחברה מועסקים כ- 270 עובדים, כשרובם הגדול משתייך למחלקת המכירות וההפצה.

תקופת הקורונה אתגרה את כולם, עובדים וארגון כאחד. עם זאת, כמעסיק, דווקא בתקופה זו החליטה החברה שלא לפטר עובדים כתוצאה מהמשבר, תוך מתן דגש משמעותי על רווחת העובדים, בריאותם וביטחונם.

"כיף לדעת שאני נמצא בחברה שתורמת לארגונים ומסייעת לקהילה זה נותן תחושת סיפוק וגאווה לעבוד בה. בתקופת הקורונה החברה דאגה לספק לנו מסכות, אלכולג'ל ומידע אודות הקורונה על מנת שנרגיש בטוחים ונגן על עצמנו במהלך שעות העבודה ומחוץ לשעות העבודה."

**משה חסיד, מוכרן, דיפו יבנה**

## מגיעים להישגים חדשים בתחום משאבי האנוש

זו השנה הראשונה שבה חברת PML נכללת ברשימה המכובדת של 100 החברות שהכי טוב לעבוד בהן של BDI code. מתוך כל החברות המשתתפות, חברת PML מדורגת במיקום ה-81, ובמיקום ה-9 בסקטור חברות המסחר (מבין 20 חברות).

הדירוג מבצע שקלול של הפרמטרים החשובים ביותר לעובד בישראל בבחירת מקום העבודה, ציונים שניתנו על ידי הנשאלים למקומות עבודתם (סקר מועסקים ארצי וסקרים פנים ארגוניים של עשרות אלפי עובדים שנשאלו לגבי מקום עבודתם ומקום העבודה המועדף עליהם). לנתונים אלו שוקלל גם סקר עמדות בקרב מנהלי משאבי אנוש ונתונים על רמת ההשקעה של המעסיקים בהון האנושי ונתונים מתוך סקרים פנים ארגוניים שנערכו בשיתוף עם החברות בקרב עשרות חברות מובילות במגזרי פעילות מגוונים.

**BDI  
CODE**

הדירוג הוענק בשנת 2021 ומתייחס לביצועי החברה בשנת 2020.

## גיוון בתעסוקה ושוויון הזדמנויות

PML דוגלת בתפיסה שארגונים צריכים לשקף את הפסיפס האנושי של האוכלוסייה בישראל. מתוך תפיסה זו, החברה מחויבת לפעול ליצירת סביבת עבודה שוויונית ומגוונת בעלת דעות שונות המאפשרת יצירתיות, חדשנות, פיתוח וצמיחה משותפת.



כחלק מתהליך טרנספורמציה שעוברת פיליפ מוריס אינטרנשיונל בשנים האחרונות ובמרכזו חזון "עולם ללא עשן", החברה מובילה במקביל גם שינוי פנים-ארגוני מרחיק לכת, שהשוויון המגדרי הוא יעד מרכזי בו. ההבנה היא שלא ניתן לדבר על חדשנות

ושיפור המוצרים ללא קידום ערכים חברתיים, וכי סביבת עבודה מכילה, שוויוניות, מגוונת ומרובת-דעות תורמת ליצירתיות, חדשנות, פיתוח ויצירת ערך עבור הצרכנים. החברה חשפה את עצמה לביקורת חיצונית של נתוני השכר שלה, ואף זכתה להיות החברה הבינלאומית הראשונה בישראל שקיבלה אות הוקרה מ"הקרן לשכר שווה" שבסיסה בשווייץ, לאחר שהצליחה לצמצם לחלוטין את פערי השכר המגדריים. במקביל, החברה יוזמת פעולות שונות להגברת הגיוון בקרב עובדיה, תוך מתן דגש על העסקת נשים המהוות כיום 25% מכלל עובדי החברה. יש לציין, כי 45% מבין מהמועסקים בדרגים העליונים ובעלי השכר הגבוה, הינן נשים.

במהלך השנה לקחה החברה צעד נוסף לקידום הגיוון והשוויון המגדרי בתעסוקה, כאשר הקימה פורום נשים מעצים.



במהלך שיחות של הפורום, הועברה סקירה על הפעילויות שנעשו במהלך השנה החולפת לקידום גיוון ההון האנושי ויחד גובשו הבנות לטובת חיזוק הנושא במהלך שנת 2020.

החברה הציבה ביעדיה בתחום זה מדדים שונים להבטחת שמירה על הגיוון בתעסוקה לאורך כל השנה. המדדים באים לידי ביטוי בשלל פעולות החל משמירה על איזון בין אחוז הנשים והגברים בתפקידי מפתח, יצירת מגוון רחב של תפקידים, וותק ודרגים ואף שמירה על תמהיל תרבותי מייצג ורחב.

בנוסף, במסגרת יום הגאווה השנתי, התקיים מפגש און ליין בסימן הגאווה ב-PML. במפגש זה התקיימה הרצאה בשיתוף עם ארגון LGBTech, אותה העביר מנהל פיתוח המשאבים בארגון, שהציג את סיפור הקהילה הלהט"בית בישראל ובעולם.

## דאגה לרווחת העובדים ולבריאותם

האתגרים ב"שנת הקורונה" חייבו שינוי הרגלים, אימוץ דרכי עבודה חדשות, תקשור אחר בין אנשים, עם הקמעונאים, הצרכנים ועוד. בכפוף להנחיות של משרד הבריאות ולהנחיות הגלובאליות של PMI, ההשפעה על צורת העבודה הורגשה בעיקר על העובדים במרכזי ההפצה, כאשר יתר עובדי החברה עברו למתכונת עבודה מהבית ובקפסולות.

כדי להתאים את הארגון לתהליכי העבודה החדשים, יזמה החברה פעילות מרתון חשיפה על "היום שאחרי" בשיתוף עובדים. מטרת הפעילות ליצר תהליך חשיבה משותף לכל עובדי החברה מהמחלקות השונות בארבעה היבטים עיקריים (קבוצות החשיבה של העובדים חולקו לפיהם):

1. דרכי עבודה חדשות באופן פנימי במטה;
2. דרכי עבודה חדשות באופן פנימי בשטח;
3. דרכי עבודה חדשות באופן חיצוני עם הקמעונאים;
4. דרכי עבודה חדשות באופן חיצוני עם הצרכנים של החברה;

החברה העמידה לרשות כל עובדיה אמצעי תמיכה. לצורך כך התקשרה החברה עם חברה חיצונית המספקת תמיכה נפשית וקו חם ליעוץ פיננסי.

"מרגיש זכות גדולה לעבוד בחברה שתורמת ועוזרת לקהילה. בקורונה זכיתי לקבל חבילה מפנקת מאד ובזמן תגובה מהיר אשר הראה לי כמה אכפת לחברה ממני העובד ובני משפחתי."

**דוד סיבוני, מוכרן, דיפו בני ברק**

שומרים על קשר עם העובדים גם מרחוק:

### חלוקת שי בחגים

בתחילת תקופת הקורונה רכשה החברה לעובדים **מנוי דיגיטלי למועדון כושר און ליין** המאפשר גישה לעשרות אימונים מגוונים. באמצעות המנוי העובדים יכלו לקיים אימונים בכל עת ומכל מקום גם יחד עם בני המשפחה בבית. לאחר מכן, הורחבה תכנית ה- Wellbeing של החברה שמתמקדת בשמירה על אורח חיים, איזון בית עבודה ועוד. התכנית כוללת מגוון שיעורי ספורט און ליין, הרצאות ועוד מגוון הטבות.

### הרמות כוסית חגיגות בחגים באופן מקוון.

**שליחת מתנה לעובדים עד הבית בכל סגר-** משחקי חשיבה, פינוקים לעובדים, מסכות בד וכדומה.

**סדנה ממוקדת למשפחות עובדים -** בנושא כתיבת קורות חיים. כמו כן החברה אפשרה לעובדים המעוניינים ליווי אישי של מנהלת הסדנה.

**ציון ימי זיכרון לאומיים באופן מקוון** באמצעות הרצאות ייחודיות שהועברו על ידי ארגונים ועמותות שונות. כדוגמה לכך, לקראת יום הזיכרון לשואה ולגבורה קיימה החברה הרצאה מקוונת שהועברה על ידי מדריכי יד ושם בהשתתפות עובדי החברה. כמו כן, במסגרת מפגש ליום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה, שיתף חברה ההנהלה ערן גיא, בסיפורו האישי והמרגש ממלחמת לבנון השנייה.

### מעורבות עובדים ליצירת חשיבה חדשנית

**יצירתית -** האקתון לעובדים בנושא COVIDayAfter - מעצבים מחר אחר. במסגרת המפגש נחשפו העובדים להרצאה מרתקת של ד"ר אייל דורון, העוסקת באסטרטגיה יצירתית בעולם חסר ודאות המוביל חשיבה יצירתית וחדשנות ניהולית בעולם משתנה.

### יצירת קהילות פנימיות:

- קהילת הורים עם מפגש לילדים, מפגש עם מיכל דליות על הורות בזמן הסגר
- קהילת רווקים רווקות - מבודדים ביחס - הזדמנות לחבר עובדים שלא גרים עם משפחות
- קהילת עובדים חדשים
- עובדים שנמצאו חולים מאומתים קיבלו מהחברה **קיט בשווי כ-500 ש"ח עם אוכל עד הבית**
- **החברה העניקה חופש מנוחה בסוף השנה** (יום אחד "הדממה") וכן יום עבודה מהבית לעובדי השטח, שמונף לפעילות חיבור לעובדי שטח
- **סדנת בישול מהבית** לעובדים ובני משפחות בתקופת סגר חג סוכות

"שמח להיות חלק מחברה שנותנת חשיבות רבה לעובד והדאגה קודם כל לבריאותו בתקופה מאתגרת.

הגמישות ביכולת לעבוד מרחוק אשר מאפשרת להצליח לדאוג גם למשפחה בלי לחץ, הפינוקים והמשלוחים עד הבית שמצליחים לשמור על שייכות, משמחים, מושקעים ומפתיעים, כל אלה ועוד עזרו להבין שאנחנו חלק מארגון מיוחד."

**יובל דביר, מנהל דיגיטל B2B, מטה החברה**

## מקשיבים לעובדים ומשתפים

- **יצירת ערוץ שיתופי לעדכונים בזמן אמת -** על כמות העובדים החולים, על הנחיות חדשות "corona updates" - ב-What's up, במייל וב-SHAREPOINT פנימי.
- **Meet-up -** מידי רבעון מתקיים מפגש מרתק בין העובדים שמטרתו לעורר שיה, לייצר חיבור והבנה ולהוות מקור השראה לעבודה היומיומית. מבין הנושאים שנידונים במפגשים, תכניות החברה בתחומים שונים, דיון בנושא השפעת עידן הקורונה, סקירת פרויקטים, מיתוג מעסיק, חשיבות בשיתוף ודינמיקה ועוד. כחלק מה-Meet Up, התקיימו דיונים בחדרים ייעודיים און ליין, שולחן עגול עם מנכ"ל החברה ועוד.
- מדי שבוע התכנסו מנהלי ומנהלות החברה שהוגדרו כ-Crisis Management Team לדיון וידאו שבועי מרחוק, במהלכו משתפים במידע חיוני לניהול שוטף בזמן משבר.
- במהלך שנת 2020 כ-100 עובדים השיבו על סקר Check-In שמטרתו להבין כיצד עברו על העובדים החודשים הראשונים, עם פרוץ מגפת הקורונה. בסקר נבחנו 6 מדדים, ביניהם: דאגה מטעם החברה לעובדים, תמיכה מצד המנהל הישיר והמערכות העומדות לרשותם, איכות התקשורת הארגונית ועוד.



מערך סקרים משמעותי - בשנה האחרונה הועברו 3 סקרי דופק לכל העובדים במטרה לשמור על רמת מחויבות ומחברות גבוהה.

## למידה, העשרה והתפתחות אישית ומקצועית

- לאור המצב, החברה הבינה שנדרשות התאמות בכל תהליכי החניכה, הלמידה וההכשרה של העובדים. לפיכך, החלה להתאים תהליכים אלו לעולם הדיגיטלי ופיתחה אפשרויות של למידה מקוונת לכל העובדים - החדשים והוותיקים.
- לעובדים חדשים חולקו קיטים ברוח התקופה, הותאמו מגוון תכנים לפורמט און-ליין וכדי לחזק את הביחד - מרחוק, החברה קיימה ארוחת צהריים וירטואלית עם משלוחים שהגיעו עד לפתח ביתם.
- במטרה לפתח את כישורי ויכולות צוות הנהלת החברה, התקיימה סדנת מנהלים בת יומיים, זאת לצורך פיתוח צוות מוביל, טיפוח שיתוף הפעולה בין הצוות, עיצוב שגרת העבודה של הצוות ועוד.
- **iAcademy** - פלטפורמת למידה פרונטלית שהושקה בשנת 2020 לצד הרצאה שעסקה בדפוסי הפעילות של המוח בדגש על צורות חשיבה. ההרצאות כללו נושאים כגון יצירת תבניות ושבירתן, פערים בין מסוגלות למציאות, פיתוח של דפוסי חשיבה חדשים ועוד.
- הרצאות העשרה און ליין במגוון רחב של נושאים המועברות על ידי מומחים שונים - כגון איזון בית עבודה, "הכל בראש" - אמונה, הצבת יעדים והתמודדות עם משברים, "איך מספרים סיפור בעידן הדיגיטלי", "איך מתנהלים ללא מסגרות" ועוד.



"כעובדת וותיקה בחברה (10 שנים) אני מרגישה כי יש כל העת התפתחות במגוון תחומים וביניהם גם בתחום ה-well-being. אנו לא צועדים במקום ובחרים להשתנות על פי צרכי הסביבה והתאמתה לרווחת העובד. למשל - כיום בתקופת הקורונה, ישנה פתיחות וגמישות גבוהה בכל הנוגע לעבודה מרחוק. העובדה שהחברה מאפשרת לנו לעבוד מהבית, תוך הבנה מלאה של צרכי העובדים ויצירת סביבת עבודה מתאימה (מסכי מחשב, כסאות וכו') היא בהחלט ראוייה לציון. כמו כן, כחלק מקידום הערכים של החברה וביניהם "הצרכן במרכז", החברה שמה במרכז גם את ההון האנושי ומשם נגזר היחס לעובד: החברה דואגת לתכניות ספורט מגוונות, אשר כל אחד יכול למצוא לעצמו את התכנית המתאימה לו ביותר. ובין היתר, מוצעת לנו ולבני המשפחה האפשרות ללמוד שפה נוספת (ללא תשלום). בנוסף, כאשה בארגון - אני מרגישה כי החברה עושה מאמצים לקידום נשים, תוך שהיא מחויבת לייצוג גבוה של נשים בתפקידי ניהול ומנהיגות."

**הדס אשכנזי,**  
**מנהלת פיתוח B2C, מטה החברה**

# פועלים באחריות מול הקמעונאים והספקים

החברה רואה בפעילות הקמעונאים של החברה חלק בלתי נפרד מפעילותה העסקית והם מהווים שותפים לדרך. כחלק מתפיסה זו, שואפת החברה לקדם עקרונות של אחריות וקיימות גם בפעילות של הקמעונאים שלה.

שנת 2020 היתה בסימן של הקפדה על הבריאות. PML תמכה בקמעונאים מבחינה עסקית ובריאותית כדי לאפשר להם המשך עבודה שוטפת וזאת על אף ההגבלות שהעביר משרד הבריאות. החברה תקשרה לקמעונאים בנושא ההתנהלות בתקופה (איך לשמור על עצמם, טיפים לגבי משלוחים וכדומה) וכן דאגה לספק להם ציוד מיגון כדי לשמור על עצמם ועל לקוחותיהם.

## בשנת 2020 חולקו כ- 4000 מסכות בנקודות המכירה לקמעונאים.

כמו כן, בתקופה זו החברה קיימה שיחות שוטפות עם הקמעונאים, כדי להיות אוזן קשבת לצרכיהם, להתעדכן במצבם ולפעול ביחד לחזרה מהירה לשגרה.

## פעולות להטמעת אחריות חברתית וסביבתית בקרב הקמעונאים-

### קמפיין OPEN - רתימת הקמעונאים

בשנת 2020 יזמה החברה קמפיין סביבתי לרתימת שותפיה הקמעונאים במאמציה לצמצום ההשפעות על הסביבה. באמצעות קמפיין זה העלתה החברה

את המודעות של הקמעונאים לנזקי הסביבה הנגרמים כתוצאה מהשלכת בדלי הסיגריות שלא בפח האשפה, לרבות הצעה לרתימתם למאבק דרך הפעילויות של החברה בנושא. כחלק מהקמפיין, חילקה החברה לקמעונאים, בעמדות מכירה ברחבי הארץ, מאפרות חוף להעלאת המודעות של לקוחות לשימור החופים והפארקים בישראל וניקיונם. בקמפיין לקחו חלק כ-1200 קמעונאים.

במהלך השנה בוצע סקר מוצרים שמשתמשים בנקודות המכירה, מתוך מטרה להניע לכיוון שימוש במוצרים הניתנים למחזור או ידידותיים לסביבה.

פעילות נוספת שקיימה החברה הינה תחרות "הקמעונאי הירוק". במסגרתה תקשרה החברה את יוזמותיה בתחום הסביבתי וקראה לשותפיה להציג את הפעילות שלהם לצמצום ההשפעות הסביבתיות. הקמעונאים המצטיינים תוגמלו בנקודות שוות ערך לכסף.

בנוסף, לקראת חגי תשרי השיקה החברה קמפיין תרומות. במסגרת קמפיין זה, הקמעונאים משתתפים בפעילויות נוספות בהן זוכים בנקודות (שוות ערך לכסף). החברה אפשרה לקמעונאים לתרום את הנקודות שלהם לעמותות שונות (שהן שותפות חברתיות של החברה), ועל כל תרומה של הקמעונאי החברה ביצעה התאמה (מאצ'ינג) של הסכום.

### קמפיין YAPP Youth Access Prevention - Project in Israel

קמפיין YAPP הינו קמפיין גלובלי שפועל במטרה למנוע צריכת מוצרי ניקוטין בקרב ילדים ונוער. במסגרת הקמפיין הגלובלי, החברה מטמיעה את התכנית, מעמיקה את הידע לקמעונאים ומחברת אותם לפעילות זו במספר אופנים:

1. מחייבת להימנע ממכירת מוצרי ניקוטין לקטינים במסגרת הסכמי תקשורת מול מוכרנים;
2. הופץ מכתב מנכ"ל החברה לכל הקמעונאים;
3. תקשורים שוטפים כדי להעלות את המודעות-

- נעשות הדרכות על תפיסת החברה בנושא לקמעונאים, מועברים סרטונים בנושא, באפליקצית החברה, אשר נועדה לקמעונאים, קיימת הדרכה בנושא שבתומה הם נבחנו;
4. החברה מספקת שילוט לדלפק, מדבקות למיקום בעמדות המכירה;
  5. סימולציות דיגיטליות;

### מניעת סחר בלתי חוקי של מוצרי טבק

PMI זיהתה את תופעת הסחר הבלתי חוקי של מוצרי טבק כנושא מהותי הנמצא בראש סדר עדיפויותיה באופן מתמשך. טיפול בנושא זה נעשה באמצעות יישום בקרות קפדניות בשרשרת האספקה, תוך ניהול ממשק משותף עם רשויות האכיפה ושותפים אחרים, המאפשר הפחתת ומניעת סחר בלתי חוקי של מוצרי החברה.

בדומה לפעילות הגלובלית, גם חברת PML מחויבת למניעת סחר בלתי חוקי של מוצרי טבק. תחום זה מנוהל על ידי סמנכ"ל בחברה, אשר פועל להטמעת הנחיות PMI ולקידום יוזמות שונות למניעת סחר בלתי חוקי בישראל. כחלק ממחויבות זו, מעלה החברה את המודעות בקרב הקמעונאים להשלכות הסחר הבלתי חוקי של מוצרי טבק וכן מקנה להם כלים ומשאבים מגוונים למיגור התופעה, לרבות שימוש באמצעי ניטור ומעקב לאורך שרשרת האספקה על ידי מתן קוד יחודי בזמן הייצור לכל חפיסה. בנוסף, לראשונה בישראל פיליפ מוריס בע"מ מימנה פרויקט של הכשרת כלבי הרחת טבק, אשר משמשים את גופי האכיפה בפעילויות השונות כנגד סחר בלתי חוקי.



החברה מטמיעה עקרונות של קיימות - חברתית וסביבתית גם בפעילותה מול ספקי החברה:

- **העדפת רכש מקומי "כחול לבן"** - ככלל החברה מבצעת העדפה לרכש "כחול לבן" על פני ספקים מחו"ל. 98% מהרכש של החברה מוגדר "כחול לבן". בשנת 2020, התחדדה המשמעות של רכש "כחול לבן" והצורך בתמיכה בעסקים מקומיים. לכן, החברה עוזדה עובדים להשתמש בשירותים של ספקים ישראלים המנוהלים על ידי בני משפחות העובדים.
- **העדפת רכש ירוק** - קיימת העדפה למוצרים ידידותיים לסביבה (כגון כוסות מתכלות, רכבים היברידיים, מערכות תאורה חסכוניות באנרגיה ועוד). כ- 65% מהרכש שהוגדר לנושא זה הינו רכש ירוק.
- **העדפת רכש מעסקים חברתיים** - החברה נותנת העדפה לעסקים המנוהלים/מעסיקים אנשים הנמצאים בתת ייצוג בתעסוקה (אנשים עם מוגבלויות, עסקים המנוהלים על ידי נשים ועוד). כדוגמה לכך, 60% מהרכש של מתנות לעובדי החברה (המבוצע על ידי החברה או ועד העובדים) הינו רכש חברתי.

# מחזירים לקהילה - פועלים באכפתיות, רגישות ושותפות חברתית

מדיניות ההשקעה בקהילה של החברה נגזרת מהאסטרטגיה החברתית של PMI ומיעדי ה-SDG שנבחרו בתהליך מיפוי מקיף.

תהליך גיבוש המדיניות כלל פגישות מדגמיות עם מנהלים ועובדים כדי להבין את ציפיותיהם בנוגע למעורבות החברתית של החברה ולהכיר לעומק את צרכי מחזיקי העניין עמם הם באים במגע. כמו כן, נערך סקר העדפות התנדבות בקרב עובדי החברה ומנהליה.

מדיניות ההשקעה של החברה באה לידי ביטוי בשלושה אופנים מרכזיים:

1. יצירת שותפויות ארוכות טווח עם עמותות וארגונים;
  2. תרומות בכסף ובשווה כסף;
  3. מעורבות חברתית והתנדבות של עובדי החברה בפעילויות שונות בקהילה;
- המדיניות כוללת: הגדרת יעדים כמותיים להתנדבות, סל משאבים ייעודי (תקציב לתרומה ואפשרויות לתרומה בשווה כסף) וגיבוש משוברים לרכזי העמותות/הארגונים ולמתנדבים לצורך מדידת ההשפעה של הפעילות ובחינת אפשרויות לשיפור מתמיד.

אחת לשנה החברה מאפשרת הגשת בקשות לתמיכה. לאחר הגשת בקשות התרומה, נעשה תהליך מיפוי בקשות התרומה אשר מתבצע על פי השלבים הבאים:

**שלב א'**  
מיפוי הבקשות לפי קריטריונים שנקבעו מראש על ידי החברה ובחינת הלימה בין מהות הבקשה לתרומה לאסטרטגיית החברה

**שלב ב'**  
בדיקת נאותות העמותות שהגישו בקשות תרומה

**שלב ג'**  
דיונים לבחירת העמותות לתרומה על ידי וועדת תרומות הכוללת את צוות הקיימות של החברה ויועצים חיצוניים

**בקשות לתמיכה**  
הוגשו לפיליפ מוריס ישראל בשנת 2020.

94

**תרומת החברה**  
בשנת 2020 בכסף ובשווה כסף.

1.1<sup>כ</sup>  
מיליון ₪



# פרויקטים המרכזיים שהחברה קידמה במהלך שנת 2020:

תכנית להנגשת מידע לציבור הערבי בישראל בנושא תופעת האלימות המינית - בשיתוף איגוד מרכז הסיוע של נפגעי/ות תקיפה מינית.

בשנים האחרונות חלה עלייה מדאיגה בפשיעה ובמקרי האלימות בחברה הערבית ונשים ערביות סובלות במיוחד מאלימות במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי. פרויקט זה נועד לתת מידע מעשי לכל אישה וגבר, בחורה או בחור, שעברו אלימות מינית וזקוקים לסיוע, כולל: נתונים, מאמרים, מידע על סיוע הניתן ע"י מרכזי הסיוע והשירותים הקיימים בקהילה. מידע זה הינו הכרחי, ולכן התכנית עוסקת בהנגשתו דרך אתר אינטרנט חדש (החברה תמכה ואפשרה את הקמתו באמצעות תרומתה בשנת 2019 לארגון). כחלק מהרחבת השירות של איגוד מרכזי הסיוע, גובשה תכנית ההמשך לפרויקט הנגשת המידע, והאתר יותאם ויותרגם גם לשפה הערבית כדי שייטן מענה ל-20% מהאוכלוסייה.

נושא המאבק באלימות הינו נושא ש- PML תומכת ופעילה בו זמן רב, והוא מצוי בלב ההשקעה החברתית שלה. לא בכדי בחרה החברה בשנת 2020 להשיק את סקירת הקיימות הראשונה שלה, תוך ציון יום המאבק הבינלאומי באלימות כלפי נשים, בהשתתפותם של עובדי החברה ואורחות נכבדות מאיגוד מרכזי הסיוע. באירוע ההשקעה אירחה החברה בשיחת זום את אורית סוליציאנו, מנכ"לית איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, על מנת לשמוע ממנה על העשייה הנרחבת של הארגון, ולקבל מידע ונתונים על היקף התופעה, בעיקר בתקופה מאז פרוץ המגיפה וכן ללמוד על השותפות של האיגוד עם פיליפ מוריס בע"מ.

PML מהווה שותפה פעילה בעשייתו החשובה של האיגוד בשנים האחרונות ועל כן מצאה לנכון להעלות

את המודעות בקרב העובדים ולהביא לקדמת הבמה את הנושא ביום המוקדש במיוחד לתופעה הקשה הזו. במסגרת האירוע לציון היום אירחה החברה את צופית גרנט, אישה מעוררת השראה שגילתה את כוחה של הקהילה והעשייה למען האחר, שחלקה את סיפורה האישי במפגש שעוסק בכוחה העצום של האהבה, הנתינה והעשייה החברתית.

"מגפת הקורונה, אשר פרצה במרץ 2020, שינתה סדרי עולם ומדינה. היא גרמה לכך שאנשים רבים איבדו את מקור פרנסתם, חוו חוסר וודאות, מצוקה ובדידות, ונאלצו לשהות בביתם לנוכח הסגרים שהוכרו. עבור נפגעות ונפגעי אלימות מינית רבים היוותה (ועודנה מהווה) התקופה הנוכחית משבר קשה מאין כמותו, והראיה לכך היא הזינוק החד שחל במספר הפניות למרכזי הסיוע - עלייה של כ-40%. חוסר הוודאות הכלכלית והיעדר מסגרות כינוכיות ותעסוקתיות, שמאפיינים את התקופה, הביאו לעלייה בשיעור האלימות, בכללה אלימות מינית. תרומת חברת פיליפ מוריס אפשרה מאפשרת לנו להנגיש את השירותים הרבים שלנו עבור נפגעות ונפגעי תקיפה מינית על מנת שיוכלו להסתייע בהם."

**טניה גלבע, מנהלת פיתוח משאבים, איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית**

תכנית להגברת תחושת המוגנות מפני אלימות פיזית מילולית ומינית בשיתוף עם עמותת צ'יימס

התוכנית שמה דגש על נשים עם מוגבלות. מטרה התכנית לצמצם מצבי סיכון ופגיעה ולסייע לנשים עם מוגבלות להימנע ממצבי אלימות, לזהות ולהתמודד

עם מצבי סיכון. התכנית עוסקת בהפעלת קבוצות מונחות לנשים עם מוגבלות העוסקות בשיח העצמה נשי, חיזוק את תחושת המסוגלות, הקניית ידע וכלים להתמודדות עם אלימות מכל סוג.

מלבד תמיכה בתכניות שונות של העמותה, החברה מנהלת קשר ישיר ושוטף עם העמותה, ומקיימת עמה פעילויות משותפות לאורך השנה. בשנת 2020, בצל משבר הקורונה, לא התאפשר לקיים פעילויות משותפות, אך החברה המשיכה לדאוג לעמותה וחיזקה את הקשר מולה גם בעת משבר זה.

"הקשר עם חברת פיליפ מוריס ומובילי תחום האחריות התאגידית בחברה הוא קשר של הרבה מעבר לתורם-עמותה נתרמת, בכנות אנו מרגישים כי החברים בפיליפ מוריס הפכו לשותפים אמיתיים לדרך, באמת אכפת להם מפעילות העמותה ורווחתם של מקבלי השירות ומסייעים לנו בדרכים שונות- קטנות כגדולות.

בעולם הבלתי יציב והמאתגר בו אנו חיים ובמיוחד במגזר השלישי בו בשנתיים האחרונות אנו מתמודדים עם חוסר ודאות מוחלט בכל הנוגע לתמיכות כספיות בפרויקטים ובכלל בשותפויות מול תורמים קיימים ופוטנציאלים. החיבוק והאכפתיות לה זכינו מחברת פיליפ מוריס הגיעו בדרכים מגוונות- החל מהתעניינותם במצבנו בזמן תחילת משבר הקורונה ושלומם של העובדים ומקבלי השירות דרך הירתמותם המהירה לתרום עבור סלי מזון למשפחות נזקקות בעמותה, וגם במהלך הגלים השונים של הקורונה. בזכות כל אלו אנו חשים שזכינו בשותפים אמיתיים ומודים להם מאוד על כך."

**עו"ד אוראל גלולה לפיד, מנהלת פיתוח משאבים, עמותת צ'יימס**

## תכנית מדור בוגרים בשיתוף עמותת נירים

ליווי והעצמה לבוגרי נירים – מקצה רצף הסיכון אל לב החברה הישראלית. מדור הבוגרים מטפל ב- 300 בוגרי כפר הנוער, בגילאים 18-25, ומרכז את הפעילות בכל השלבים שלאחר סיום המסלול בכפר – לפני, במהלך ואחרי השירות הצבאי, לימודים אקדמאיים, עבודה ועוד. במסגרת פעילות המדור מתקיים קשר רצוף עם בוגרי נירים במהלך שירותם הצבאי. לאחר השחרור מתמקד הסיוע בהנגשה של תוכניות תעסוקה, דיור והשכלה גבוהה.

המטרה המרכזית של העמותה הינה לשנות את נתיב חייהם המאתגר והקשה של בוגרי נירים, אל חיים כאזרחים נורמטיביים, ערכיים, עצמאיים ותורמים לחברה.

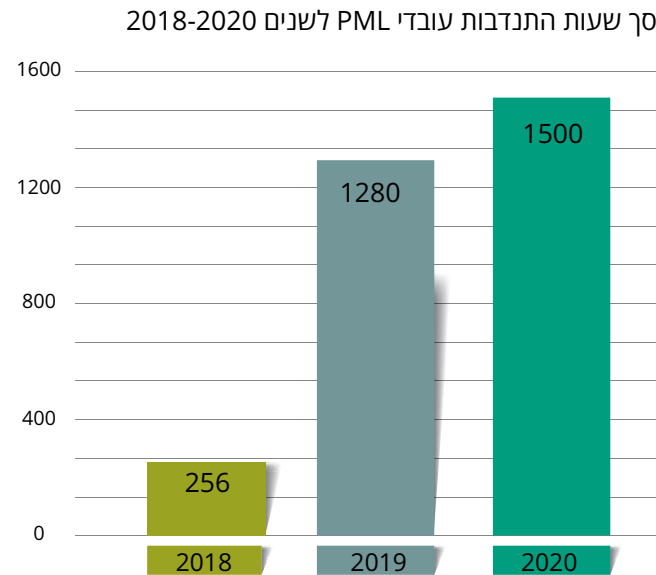
## תמיכה בתכנית "והדרת בדרכך – מתנדבים במדים" של עמותת לב ח"ש

בשיתוף פקחי עיריית חיפה. התכנית כוללת התנדבות של פקחי הרשות המקומית על ידי ביקור אזרחים וותיקים בודדים בסביבת עבודתם, בזמן עבודתם, באופן קבוע ומתמשך. ביקור הפקח במדים מחזק את תחושת הביטחון אצל האזרח הוותיק (שהינו בדרך כלל נזקק המוכר באגף הרווחה) וכן מפיג את תחושת הבדידות ומשפר את איכות חייו. הפקח דואג לצרכים שונים של האזרח הוותיק, מתעניין בשלומו, מבצע תיקונים אם נדרש, ומיידיע את העמותה ואת העובדת הסוציאלית הרלוונטית באשר למצבים חריגים של האזרח הוותיק.

התוכנית הינה פרי יוזמה של העמותה, בשיתוף עם אגף מנהל תפעול בעיריית חיפה ואגף הרווחה. הפקחים עוברים השתלמות בנושא קשישים והתנדבות, ומלווים באופן צמוד על-ידי העובדת הסוציאלית הרלוונטית לאזור בו מתגורר הקשיש.

זוהי השנה השנייה שהמיזם פועל, ובשל הצלחתו הרבה תמכה PML בהרחבתו למספר רשויות נוספות ולמספר גדול יותר של קשישים בשנה הבאה, ואף לגופים כגון שוטרים קהילתיים, ועוד.

## מעורבות חברתית של העובדים – פעילויות מרכזיות



למעלה מ-**65%** מעובדי החברה לקחו חלק בפעילות התנדבות בשנת 2020.

בתקופה זו החברה ועובדיה נרתמו לסיוע לארגונים חברתיים ומוסדות בריאות באופן משמעותי ורחב. PML הייתה שותפה במיזם "חזקים ביחד בזמן הקורונה" שכלל שיתוף פעולה בין גופים מעולמות האחריות התאגידית, המגזר העסקי והמגזר החברתי במטרה לסייע זה לזה בתקופה מאתגרת זו. במסגרת היוזמה, אותרו צרכים ויכולות מרכזיים בשני המגזרים, תוך התאמה בין היכולות הארגוניות לבין הצרכים הממוקדים שאותרו.

מעורבות חברתית של עובדים – החברה שיתפה את העובדים בסקר ארגוני בנושא התנדבות אשר הציג לעובדים את הצרכים של העמותות מבחינת סוגי ההתנדבות. לאור סקר זה, הקימה מערך מתנדבים

שלקה חלק בהתנדבויות מרחוק בשיחות עם קשישים להפגת בדידות בשל הסגר והריחוק החברתי שנוצר והתנדבויות פיזיות של חלוקת חבילות מזון למשפחות נזקקות וקשישים. התנדבויות אלו התקיימו בשיתוף עם עמותות שונות במוקדים שונים ברחבי הארץ (כרמיאל, ראשון לציון, רמת השרון, רמלה ועוד).

"כעובדת חדשה בחברה שמחה וגאה לראות פעילויות רבות שנעשות בלתי חזרה לקהילה."  
**שושן יעקב, אנליסטית, דיפו בני ברק**

כדי להעלות את היקף שעות ההתנדבות של עובדי החברה, מעודדת החברה ומטמיעה תכנית התנדבות גלובלית שבה עובד המצהיר על 5 שעות התנדבות על חשבון הזמן הפרטי שלו יקבל עד 5 ימים בשנה להתנדבות על חשבון העבודה.

**תרומה כספית ובשווה כסף** – כחלק ממהלך גלובאלי של PMI, תרמה החברה מכוונות הנשמה לבתי חולים וציוד מיגון לארגוני בריאות וכוחות הביטחון.



# יזמים ומקדמים מחויבות סביבתית

עם עליית המודעות הציבורית העולמית לנושא שינויי אקלים ואיכות הסביבה, גוברת מחויבות החברה ואחריותה לצמצום השפעותיה הסביבתיות הנובעות מפעילותה הישירה והעקיפה.

החברה פועלת לפי מדיניות ESH (Environmental, Safety & Health Policy) המתייחסת לסקירה מהותית לגבי תחומי ההשפעה הסביבתית של החברה.

הפעילות של החברה בתחום עוסקת בארבעה תהליכים מרכזיים:

1. מדידה ובקרה;
2. יוזמות סביבתיות;
3. הגדרת יעדים מדידים;
4. הדרכות והעלאת המודעות בקרב עובדי החברה ומנהליה;

**בשנים 2018-2020 השקיעה החברה למעלה מ-300,000 ₪ בניהול סביבתי**, אשר כלל, בין היתר, החלפת גופי התאורה בכל מרכזי הדיפו, רכישת פחים להפרדת פסולת, מעבר לשימוש בחומרים ידידותיים לסביבה, מעבר לרכבים היברידיים ועוד.

דאגה ואחריות לסביבה הינם הכרחיים כאשר מדובר בחברה גלובאלית. PML מאמינה שמחויבות לקיימות צריכה להתחיל בראש ובראשונה במשרדי החברה ואתרי הפעילות שלה. החל מחסכון בחשמל וכלה במחזור פסולת. החברה פועלת יחד להפיכת אתרי הפעילות של החברה, למקום המטמיע עקרונות סביבתיים.

כחלק מכך יוזמת החברה פעולות שונות המקדמות עשייה סביבתית בת קיימא.

## יוזמות מרכזיות של החברה

**המשך תהליך החלפת רכבי החברה הפרטיים לרכבים היברידיים** (למעט רכבי ההפצה) – בשנת 2020 ביצענו עסקה של החלפת 22 רכבים לרכבים המונעים חשמלית בנוסף לטכנולוגיה היברידית.



במסגרת אימוץ היוזמה הגלובאלית הקוראת להפחתת פסולת, תוך דגש על הפסקת שימוש בחומרי פלסטיק חד פעמי,

רכשה החברה מדיחי כלים מהירים למשרדים אשר מחטאים את הכוסות בדקה אחת בלבד, במטרה לעודד את העובדים לעבור לשימוש בכלים רב פעמיים במקום חד פעמיים.

**איסוף תרופות** – המשכנו את שיתוף פעולה עם עמותת 'חברים לרפואה' לאיסוף תרופות שאינן בשימוש או שפג תוקפן על ידי עובדי החברה. פעילות זו בעלת תרומה חברתית וסביבתית שכן התרופות שעודן בתוקף מועברות על ידי העמותה לנוקקים שידם אינה משגת, ואילו תרופות פגות תוקף מושמדות על פי נהלים במקומות מוסדרים (במקום השלכתן לפחי האשפה וזיהום הקרקע ומי השתייה).

**קנו מוצרי מזון מקומיים** – מיישם את המדיניות האסטרטגית של החברה להפחתת פסולת. מניעו מצבי השתייה של מוצרי השוקל – בימים אלו יעבור מנת המצאת המכילה מים בריזים (באמצעות המכשירים המותאמים לכך).



במסגרת יום איכות הסביבה הבינ"ל הוזמנו עובדי החברה להשתתף בפעילות הסביבתית שלהם – "טיפ מנצח" לשמירה על הסביבה. 3 ההצעות המקוריות ביותר זכו בפרסים שונים.

**לוקחים אחריות על הפסולת האלקטרונית הנוצרת ממוצרי החברה** – זו השנה השנייה שבה החברה מקיימת שיתוף פעולה עם חברת אקומיוניטי, המקדמת שילובם של אנשים בעלי צרכים מיוחדים במעגל העבודה. בשנת 2020, מלבד איסוף ומחזור של פסולת מחשוב, ניהלה החברה גם את הפסולת האלקטרונית הנובעת ממוצריה והחלה במהלך להעברה למחזור רכיבים אלקטרוניים וסוללות של מוצרי ה-IQOS של החברה. **בשנה זו הועברה פסולת אלקטרונית של המוצרים בסך של 3.38 טון.**

**תמיכה בתכנית "עיר ללא פלסטיק" של עמותת צלול** בשיתוף עיריית הרצליה - מטרת התכנית לגרום לצמצום השימוש הרחב במוצרי פלסטיק חד-פעמיים בקרב תושבי העיר, וזאת על מנת להפחית את זיהום הסביבה, הפגיעה בחי ובצומח הימי ובבריאות הציבור הנגרמת כתוצאה מריבוי פסולת הפלסטיק.



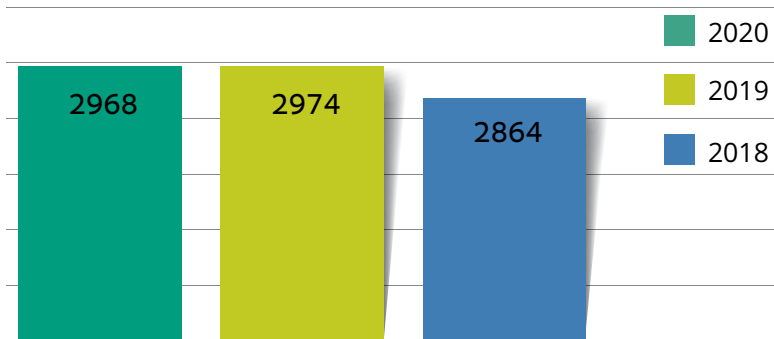
לצד יוזמות אלה, פועלת החברה לצמצום ההשפעות הסביבתיות שלה תוך הלימה ליעדים הגלובאליים שהציבה PMI:



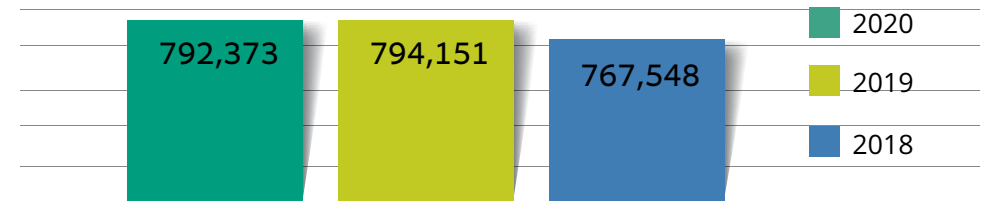
[לאתר החברה](#)

## נתוני צריכת אנרגיה וניהול פסולת

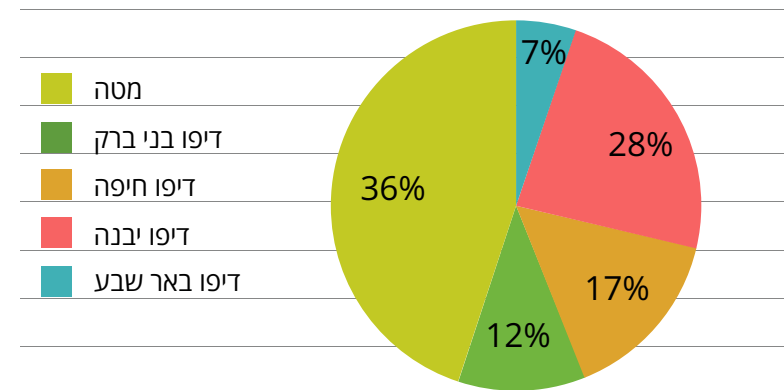
צריכת חשמל יחסית לשנים 2018-2020 (קוטי"ש לעובד)



צריכת חשמל לשנים 2018-2020 (קוטי"ש)

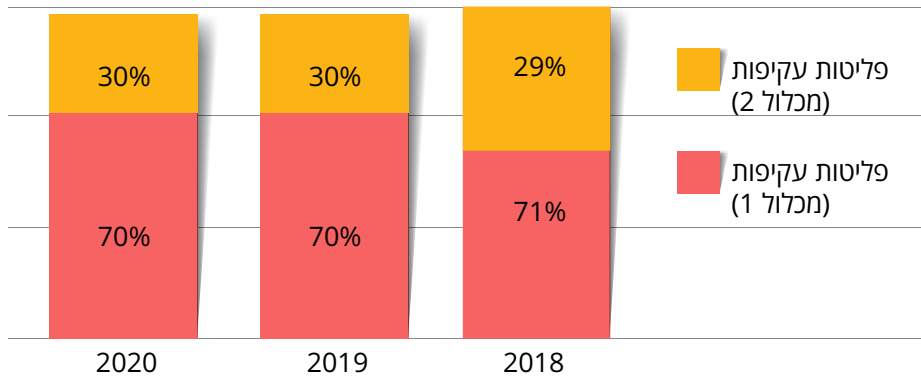


צריכת חשמל לפי אתרי פעילות (2020)



# מחוייבים להמשך הפחתת מזהמים

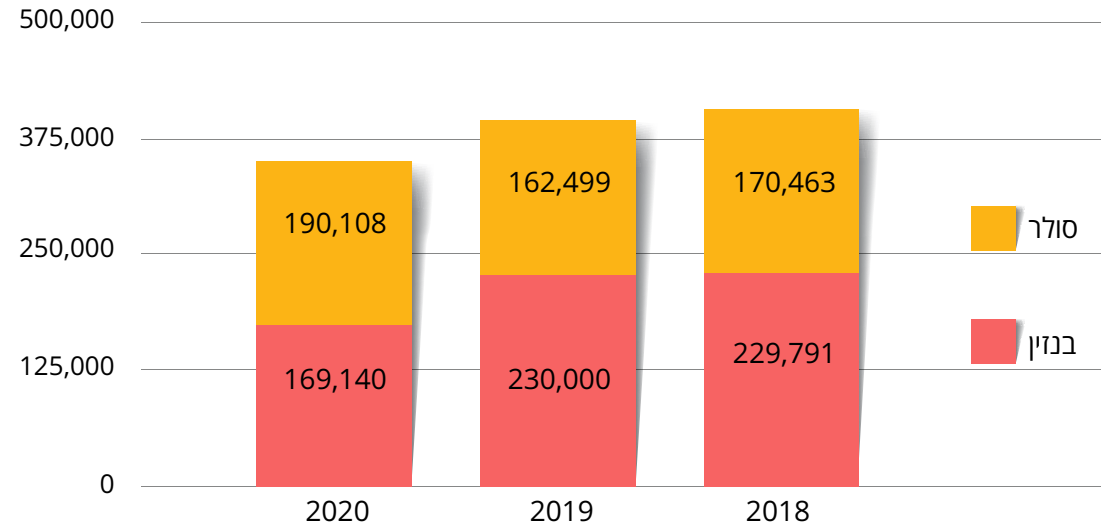
אחוז פליטות גזי חממה (CO<sub>2</sub>eq)  
לשנים 2018-2020



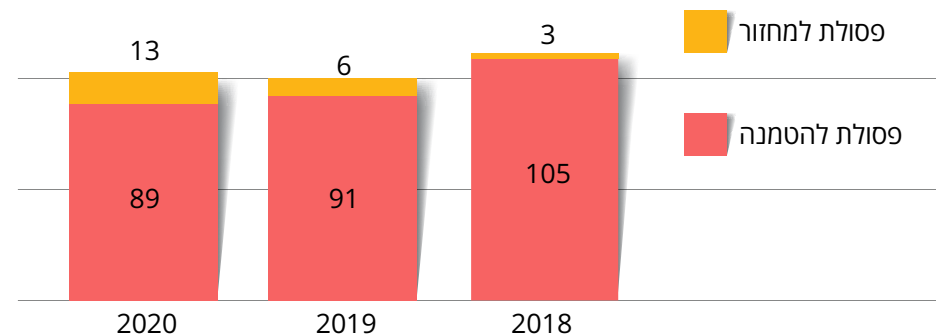
חישוב פליטות גזי חממה מתייחס לגורמי הפליטות הנובעים מצריכת אנרגיה של החברה (חשמל ודלק). יחידת המדידה של מדד זה הוא טון שווה ערך פחמן דו-חמצני (Ton CO<sub>2</sub>eq).

הדיווח כולל פליטות ישירות במכלול 1 (פליטות משימוש בדלקים בצי הרכב של החברה) ופליטות עקיפות במכלול 2 (פליטות מצריכת ושימוש בחשמל הנרכש מחברת החשמל). החישוב אינו כולל בשלב זה פליטות עקיפות נוספות במכלול 3 (פליטות בשרשרת האספקה וכד').

צריכת דלק לשנים 2018-2020 (ליטר)



סה"כ פסולת למחזור/הטמנה  
לשנים 2018-2020 (טון)





## אודות סקירת הקיימות של PML

זוהי סקירת הקיימות השנייה שחברת PML מפרסמת, ומתייחסת לשנת הפעילות 2020. סקירה זו מספקת נקודת מבט מקומית על הפעילות של החברה בישראל יחד עם הדוח קיימות של פיליפ מוריס אינטרנשיונל (PMI) לשנת 2020. הדוח המשולב של PMI נכתב בהתאם להנחיות ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative) לפי תקן SRS (לקישור לדוח PMI – [לחץ כאן](#)).

מחויבות החברה לשקיפות ולפרסום עקבי ושוטף של פעילותה בתחום הקיימות, ממחיש את האחריות הגבוהה שלה כלפי כל מחזיקי העניין, ובהם משרדי ממשלה ורגולטורים, עובדי החברה, הספקים, הקמעונאים, קהל הלקוחות, הסביבה והקהילה. אנו מבקשים להודות לכל הגורמים שסייעו בתהליך איסוף המידע, בניתוחו וכתבתו.

## בקרת תהליכי הטמעת עקרונות הקיימות בחברה

הבקרה החיצונית על תהליכי הטמעת עקרונות הקיימות של החברה מהווה אשורר לפעילויות ויוזמות החברה המדווחות בסקירה זו.

חברת Good Vision מקבוצת פאהן קנה מלווה את חברת פיליפ מוריס בע"מ בגיבוש תכנית לקיימות ויישומה מזה כ-4 שנים. חברת Good Vision מבצעת בקרה תהליכית בהיבטים הבאים:

- ניהול תחום הקיימות בחברה;
- תהליכי מיפוי בקשות התרומה של החברה;
- חישוב פליטות גזי החממה של החברה (טביעת כף רגל פחמנית") נערך על ידי חברת Good Vision בהתאם לפרוטוקול הבינ"ל המוביל בתחום (GHG Protocol) לפי מקדמי הפליטה של חברת החשמל המפורסמים על ידי המשרד להגנת הסביבה;
- שותפויות מול עמותות וארגונים חברתיים וסביבתיים;
- יוזמות בתחום הסביבתי והחברתי;
- הגשת דיווחים שנתיים על הביצועים הסביבתיים והחברתיים;

הליווי השוטף שמבצעת חברת Good Vision מאפשרת בחינת יישום עקרונות הקיימות והטמעת תכניות העבודה, הגדרת יעדים ליצירת אימפקט חברתי וסביבתי וחיובי ומעקב אחר עמידה בהם לאורך השנה.

בחינת נאותות זו התבצעה באופן אובייקטיבי ומקצועי, בהתבסס על המידע ותכניות העבודה שמוכרות לחברת Good Vision. הבדיקה בוצעה לאור תקן (AA1000AS 2018) של AccountAbility, שמטרתו לבחון את אמינות הדיווח. הבדיקה התייחסה, בין השאר, לעקרונות הבאים:

- Inclusivity
- Comparability
- Impact

