



PHILIP MORRIS LTD.

# פיליפ מוריס בע"מ

## סקירת קיימות

שנים 2021-2022







3	דבר המנכ"ל
4	דבר מנהלת האחריות תאגידית
5	מי אנחנו
6	החזון שלנו - "עתיד ללא עשן"
7	תפיסת הקיימות (ESG) שלנו
11	האימפקט החברתי והסביבתי של פיליפ מוריס בע"מ בישראל - במספרים
12	Governance - ניהול אחראי תקין
16	Social - עושים טוב למען ההון האנושי והקהילה שלנו
29	ENVIRONMENTAL - יוזמים ומקדמים מחויבות סביבתית
35	אודות סקירת הקיימות של PML



## דבר המנכ"ל

אני מתכבד להציג בפניכם את סקירת הקיימות השלישית של חברת פיליפ מוריס בע"מ (PML). הסקירה כוללת את הפעולות, היוזמות וההישגים המרכזיים של החברה בתחום הקיימות וה-ESG לשנים 2021-2.

הצלחתה ארוכת הטווח של PML מחייבת אותנו להתאים את עצמנו לשינויים חברתיים, סביבתיים, כלכליים, פוליטיים וטכנולוגיים משמעותיים ואנו פועלים בהתאם לגישה זו גם בישראל. אסטרטגיית ה-ESG (Environmental, Social & Governance) הנשענת על השקעה אחראית, היא בליבת הערכים העסקיים של החברה ואנו רואים בה הזדמנות לחדשנות, צמיחה ויצירת ערך מוסף לטווח ארוך. יישום עקרונות ה-ESG מסייעים לנו כחברה לצמצם ולמזער נזקים סביבתיים ובו בעת לפעול לחיזוק הקשרים עם הקהילה.

כחלק מקבוצה גלובלית הנמצאת 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, ספקים, עמותות וארגוני חברה, סביבה ועוד) באמצעות הנגשת ערוצי תקשורת שונים, אשר מסייעים לנו להיות קשובים לצרכיהם ולשפר באופן מתמיד את התהליכים בחברה. בנוסף, אנו ב-PML פועלים לטיפוח ופיתוח ההון האנושי שלנו תוך מתן דגש על ערכי שוויון, גיוון והכללה, ובניסיון מתמיד לעשות טוב בסביבה בה אנו חיים ופועלים.

כחברה המצויה בתהליך שינוי דרמטי המקדמת חזון של "עתיד ללא עשן" במרכזו החלפת סיגריות מסורתיות בחלופות מבוססות מדע ובעלות פוטנציאל נזק מופחת, אנו שואפים להשפעה חיובית בת קיימא בתחום עיסוקנו. הקיימות מסייעת לנו להתמודד עם חלק מהאתגרים הנובעים ממעבר זה, תוך עידוד חדשנות והבטחת הצלחה בטווח הארוך.

השנתיים האחרונות היו מאתגרות מכל הבחינות. תקופה זו חידדה 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.

היכולת להשתנות על פי צרכי הסביבה נשענת על בסיס יציב המאפשר גמישות והקשבה לצרכיהם המשתנים של העובדים. הגדלנו את מערך הסקרים של החברה במטרה להבין את איכות התקשורת הארגונית, ולשמר רמת מחויבות ומחבורות לארגון. נוסף על כך אנו מספקים מגוון רב של כלים לפיתוח אישי ומקצועי המאפשרים לעובדינו לצמוח ולהרחיב את אופקיהם.

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 בשנים 2021-2 – קריאה מהנה!

### רועי עמית,

מנכ"ל פיליפ מוריס בע"מ בשנים 2019-2023



## דבר מנהלת האחריות התאגידית

השנתיים החולפות היו מלאות באתגרים והזדמנויות. במהלכן נדרשנו להתמודד עם שינויי האקלים המתעצמים ברמה הגלובלית כמו גם ברמה המקומית, וכן עם התמורות החברתיות המתקיימות בסביבתנו. הדבר הדגיש והעצים את חשיבות שיתופי הפעולה עם הארגונים החברתיים והעמותות ואת נחיצותם לא רק בעתות מצוקה וחירום, אלא גם כדבר שבשגרה.

אנו זוכים להיחשף ולהכיר ארגונים חברתיים חדשים וגאים על השותפות לדרך והעמקת שיתופי הפעולה עם הארגונים הקיימים.

במסגרת העשייה החברתית שלנו, הרחבנו את תפיסת ה-ESG והטמענו אותה בליבה האסטרטגית של החברה, תוך התאמה מתמדת לשינויים ולהתפתחויות בתחום.

פיליפ מוריס בע"מ ממשיכה להציב לעצמה יעדים שאפתניים ופועלת כדי לקדם את העלאת המודעות

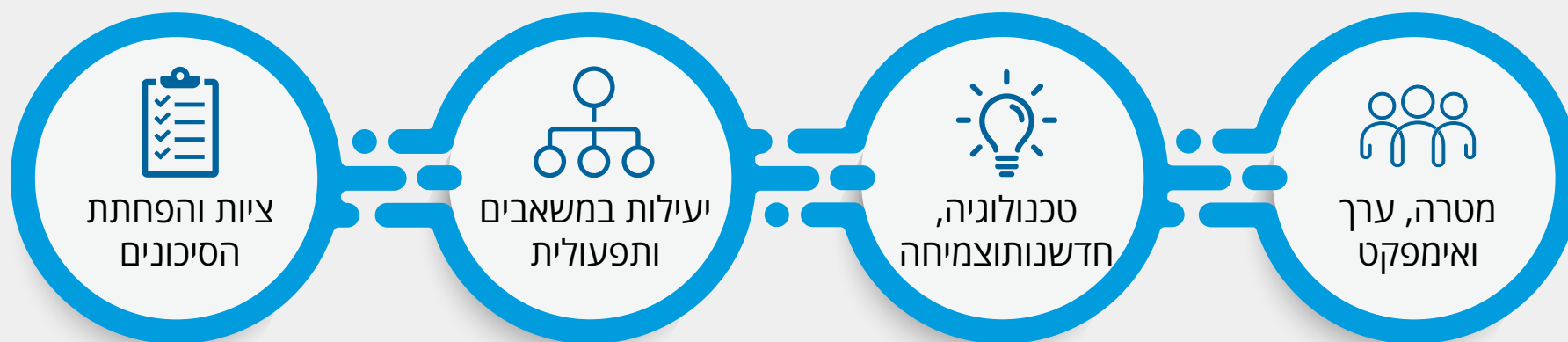
לסוגיות סביבתיות וחברתיות חשובות כמו גיוון והכללה, צמצום פערים באוכלוסיה, מזעור השפעות סביבתיות ועוד. זאת, תוך מתן דגש על התנהלות הוגנת, אתיקה ושוויון הן בקרב עובדינו והן בקרב בעלי העניין והקמעונאים, ללא הבדלי דת, גזע ומין.

אנו מלאי ציפייה לקראת העתיד לבוא ויוזעים, כי בזכות העשייה המשמעותית של כל אחת ואחד הנמנה על עובדי פיליפ מוריס בע"מ נצליח לקדם את חזונה של החברה לעבר "עתיד ללא עשן", זאת תוך המשך עשייה עניפה בתחומי האחריות התאגידית והקיימות.

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

PML מונעת מתוך מחויבות ואחריות ערכית לסביבה שבה היא פועלת.

קיימות היא הזדמנות לחדשנות, לצמיחה וליצירת ערך מוסף עבור החברה בטווח הארוך.



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

בחברה פועל צוות קיימות ואחריות תאגידית, בהובלת סמנכ"ל לצד מנהלים ועובדים ממחלקות שונות בחברה. הצוות אחראי על קידום עקרונות הקיימות בפעילות החברה, ופועל להטמעת היבטים חברתיים וסביבתיים בתהליכים האסטרטגיים ובקבלת ההחלטות הארגוניות. בעקבות כך מתגברת המחויבות והאחריות הארגונית מול מחזיקי העניין של החברה, נוצר חיבור של עובדי החברה לקהילה, ומתקיים ניטור ודיווח למחזיקי העניין בנושא אחריות תאגידית וקיימות.

# החזון שלנו - "עתיד ללא עשן"

פיליפ מוריס בע"מ (PML – Philip Morris LTD), היא חלק מקונצרן תאגיד בינלאומי אשר בראשו עומדת פיליפ מוריס אינטרנשיונל (PMI: Philip Morris International), והיא המשווקת והמפיצה את מותגי פיליפ מוריס בישראל.

בשנים האחרונות PMI מקדמת חזון של "עתיד ללא עשן", כאשר בשלב הראשון יתמקד בהחלפתן של הסיגריות המסורתיות, השורפות טבק, במוצרים חדשניים ללא עשן, מבוססי מדע וטכנולוגיה, כאלטרנטיבה עבור מעשנים בנירים. PMI מתכוונת בעתיד להתקדם אל שלבים בהם תמנף PMI את הידע והניסיון שצברה במהלך שנות קיומה

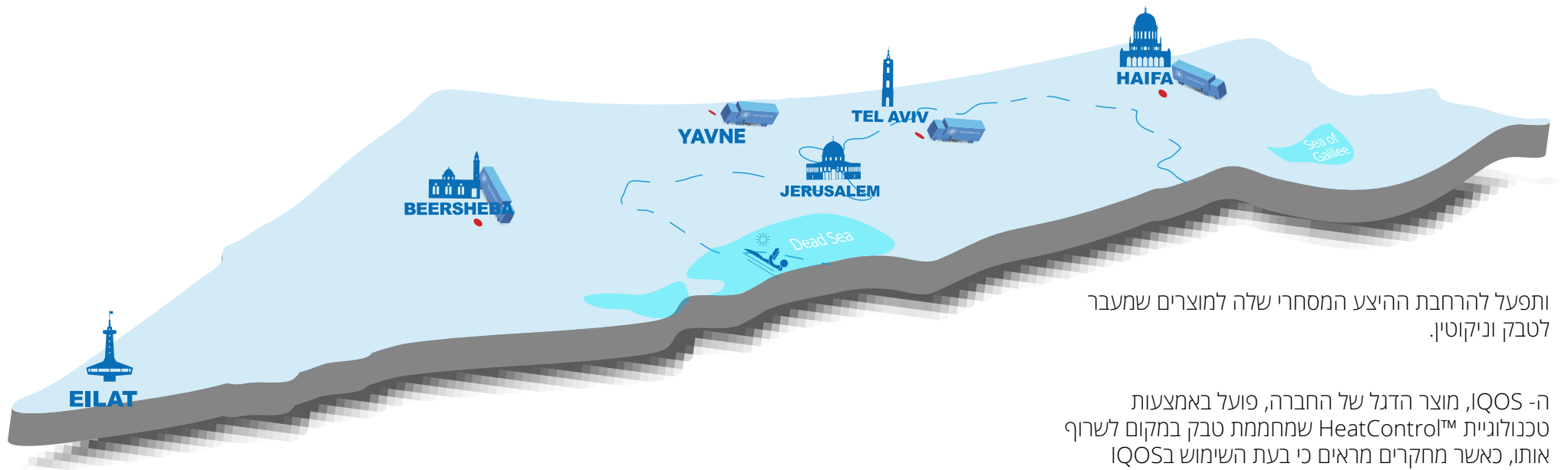
נפלוטים בממוצע רמות נמוכות יותר של כימיקלים מזיקים ב-95% בהשוואה לסיגריות. IQOS קיבל צו היתר שיווק מטעם ארגון ה-FDA האמריקאי שבדק את המוצר במשך כ-4 שנים והתיר לשווקו בצירוף הטענה כי "מעבר מלא מסיגריות בוערות ל-QOS מפחית משמעותית את חשיפת גופך לכימיקלים מזיקים" והצהיר כי מתן ההיתר מתאים כדי להגן על בריאות הציבור. ארגון ה-FDA ממשיך בכל העת לבדוק ולחקור את המוצר והשפעותיו, ובחודשים מרץ 2022 וינואר 2023 אף ניתנו צווי היתר שיווק נוספים עבור המוצר.

לקריאה נוספת על חזון החברה לעבר "עתיד ללא עשן" -  
[לחץ כאן](#)

PMI 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

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



ותפעל להרחבת ההיצע המסחרי שלה למוצרים שמעבר לטבק וניקוטין.

ה-IQOS, מוצר הדגל של החברה, פועל באמצעות טכנולוגיית HeatControl™ שמחממת טבק במקום לשרוף אותו, כאשר מחקרים מראים כי בעת השימוש ב-IQOS



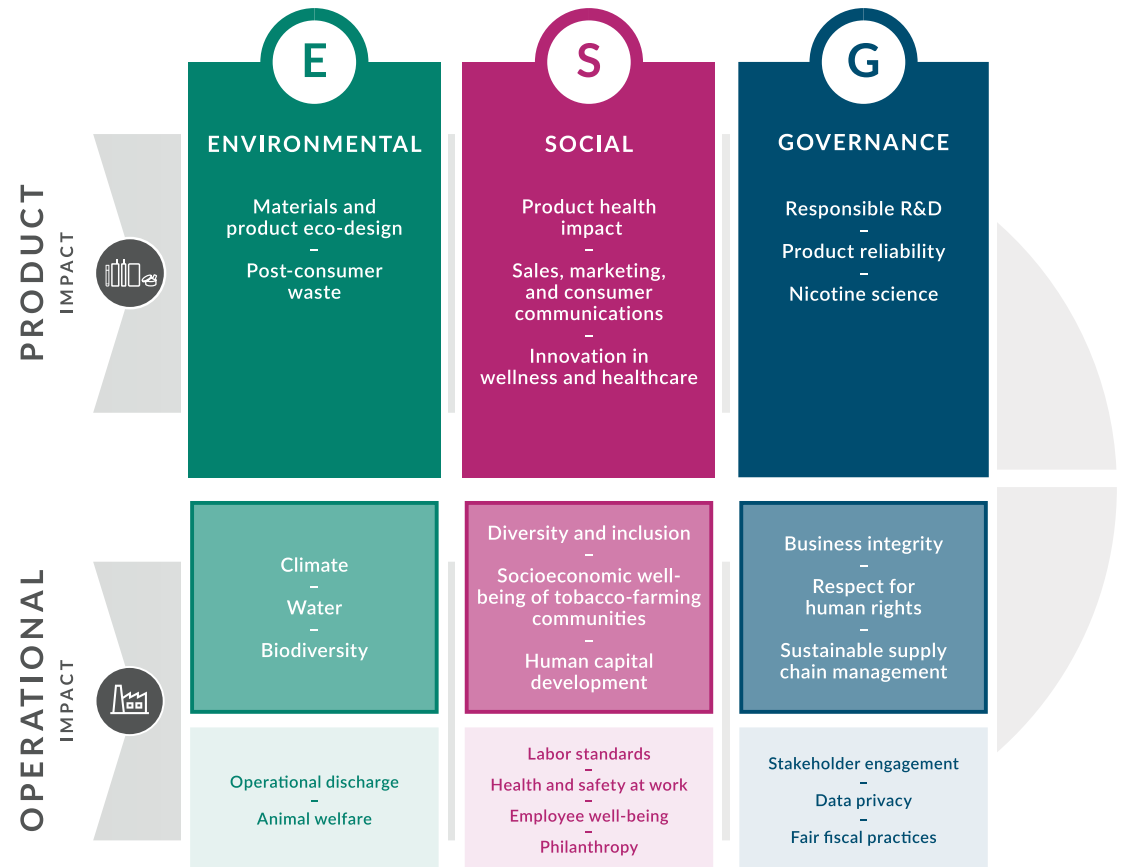
# תפיסת הקיימות (ESG) שלנו

תפיסת הקיימות של החברה מתבססת על תפיסת הקיימות של PMI תוך התאמתה למאפיינים העסקיים, החברתיים והסביבתיים של PML בישראל.

תפיסה זו משולבת בתוך האסטרטגיה העסקית שלנו ומתבטאת בהתייחסותה להיבטי ההשפעה מתהליכי התפעול וממוצריה. PML אימצה את תפיסת הקיימות של חברת האם, תוך התאמתה לפעילותה בישראל ולצרכים המקומיים. כך לדוגמה, מקדמת PML נושאים כגון, מעורבות מחזיקי עניין, שרשרת אספקה אחראית, ניהול תקין של החברה, אבטחת מידע, שמירה על זכויות אדם, שמירה על הסביבה, צמצום השפעות סביבתיות, קידום סביבת עבודה מכלילה ועוד.

לעומת זאת נושאים לדוגמה הקשורים לגידול חקלאי, עיצוב ופיתוח מוצרים, מגוון ביולוגי וכדומה אינם רלוונטיים למאפייני הפעילות של החברה בישראל ולכן אינם מקבלים ביטוי באסטרטגיית ESG שלה.

- החברה פועלת למען עתיד בר קיימא תוך יצירת דיאלוג מול מחזיקי העניין שלה ביחס להיבטי ESG ובמחויבות עמוקה להתנהלות עסקית אתית, ציות לחוק וליושרה. החברה שואפת למיקסום האימפקט החברתי באמצעות יצירת שותפויות ארוכות טווח עם עמותות וארגונים אשר פועלים למען הקהילה שבה החברה פועלת.
- החברה משלבת שיקולים בתחום איכות הסביבה בפעילותה ונוהגת באחריות סביבתית לשם צמצום השפעותיה הסביבתיות.
- החברה מקדמת סביבת עבודה המטפחת גיוון והכללה תוך הקפדה על בריאותם ורווחתם של כל עובדי החברה.

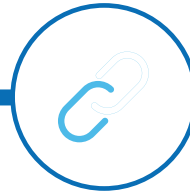


# הדרך שלנו לקיימות

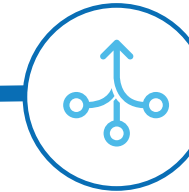
2019



הקמת צוות  
הקיימות של PML

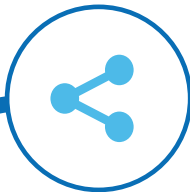


הצטרפות לרשת עמיתי  
ארגון 'מעלה' המקדם  
אחריות תאגידית בעסקים



שיתוף פעולה עם עיריית  
תל אביב להצבת פחי איסוף  
בדלי סיגריות במסגרת אירוע  
האירוויזיון שהתקיים בעיר

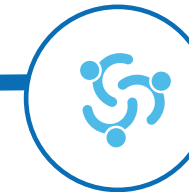
2020



פרסום סקירת הקיימות  
הראשונה של PML (על  
שנת 2019)



הצטרפות ליוזמה  
"יום הניקיון הבינ"ל"



שיתוף פעולה עם ארגון  
אקומוניטי למחזור פסולת  
אלקטרונית

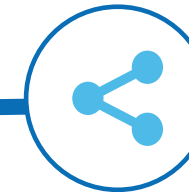


הסדרת מדיניות ההשקעה  
החברתית של PML וגיבוש קול  
קורא להגשת בקשות תמיכה  
לעמותות וארגונים



יצירת קשר עם קמעונאים  
ורתימתם לפעילות החברה  
בתחום הקיימות

2021



יפרסום סקירת הקיימות  
PML של השנה  
(על שנת 2020)



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 בינ"ל, 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 פועלת לקידום יעדי הפיתוח שהוגדרו על ידי PMI בתהליך מיפוי מעמיק:



## יישום המטרות על ידי PML

- תמיכה בעמותות וארגונים המקדמים יוזמות לצמצום התנהגויות סיכוניות בחברה הישראלית.
- העלאת המודעות בקרב עובדים למאבק באליומות באמצעות הרצאות העשרה ותקשורים שוטפים.
- התנדבות שוטפת של עובדינו בארגונים חברה אזרחית המסייעים לצמצום אי שוויון ומיגור הרעב.
- הענקת סיוע ותמיכה ליוזמות המקדמות ומעודדות הצלחה אוכלוסיות מוחלשות ולא מיוצגות הן ברמה הקהילתית-מקומית והן ברמה הארצית.

- ניהול פסולת, בקרה ומדידה של כמות הפסולת המועברת להטמנה, למחזור ושימוש חוזר.
- דיווח שנתי על הביצועים הסביבתיים של החברה בסקירת הקיימות השנתית המפורסמת לציבור וכן באמצעות 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 והקמעונאים שלנו להשפעות סביבתיות, תוך קידום יוזמות לשיפור השפעותיהם על הסביבה.
- תמיכה וקידום יוזמות ופרוייקטים לפיתוח תשתיות וחידושים בתחומים הסביבתיים והחברתיים.

- ניתן דגש לדאגה לרווחת העובדים ובריאותם, זאת באמצעות מתן תנאים מיטביים, הבטחת סביבת עבודה הוגנת ושמירה על זכויות אדם.
- חיזוק רכש אחראי, מקומי וירוק על ידי תיאום ציפיות עם הספקים ומחזיקי העניין שלנו בכל הנוגע לאתיקה וציות.
- קידום תהליכי למידה והכשרה לעובדים באמצעות הדרכות מקוונות, הרצאות העשרה, מפגשים יזומים ועוד.
- פיתוח קשרים ושיתופי פעולה עם גורמי תעשייה נוספים במטרה לתרום להשגת היעדים המשותפים.

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



למעלה מעשור ש-PML חברה בארגון של AMCHAM Israel, לשכת המסחר ישראל-אמריקה, שכולל מספר ועדות וביניהן ועדה העוסקת בנושא איכות הסביבה. PML לוקחת חלק במפגשים וישיבות שונות המתקיימות לאורך השנה. בשנת 2020 הצטרפה החברה לפורום חדש בנושא ניהול ESG בתעשיות השונות בישראל.



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.

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

# האימפקט החברתי והסביבתי של פיליפ מוריס בע"מ בישראל - במספרים

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

## ENVIRONMENTAL



**65%**

מהרכש המשרדי/תפעולי  
הינו רכש ירוק



מעל **50,000** ש"ח

השקעה בניהול סביבתי  
בשנים 2021-2022



מתמקדים ביעדי הבר  
קיימא שח האו"ם SDG



**65%**

רתימת בעלי העניין  
והקמעונאים לצמצום  
נזק סביבתי

## SOCIAL



מעל **1.1**

תרומה בכסף ושווה כסף  
בשנים 2021-2022



מעל **60%**

עובדים מתנדבים למען  
הקהילה



**276**

עובדים



**95%**

רכש מספקים מקומיים  
"כחול לבן"



מעל **2000**

שעות התנדבות בקהילה  
בשנים 2021-2022

## GOVERNANCE



**100%**

100% מעובדי החברה  
עוברים הדרכות על  
הקוד האתי



מעל **40%**

נשים בתפקידי מפתח  
והנהלה בכירה



מחזיקים באות  
EQUAL SALARY  
המתחדש מדי שנה



מסחר הוגן ומניעת  
סחר בלתי חוקי



**Governance**  
**ניהול אחראי תקין**



# אתיקה וניהול תקין

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

הקוד האתי שמנחה את החברה הוא הקוד האתי של PMI, כאשר יש בו התייחסות לערכי היסוד של החברה הישראלית ולשמירה על כבוד האדם וזכויותיו. הקוד מתייחס, בין היתר, למאפייני הפעילות של החברה, לשיווק ומכירת מוצרי טבק בצורה אחראית, 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. מחלקת הציאות בחברה אחראית על תכנית העבודה

השנתית בתחום האתיקה והציאות על ההטמעה, הבקרה והדיווח להנהלה. 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 ציאות;
- בניית אמון במוסדות האתיקה של החברה;
- קידום ערוץ דיווח;
- הערכת סיכונים;

במהלך השנה מבוצעות בקרות שוטפות בנוגע לכמות

הפניות והאירועים המדווחים בתחום הציאות. כמות הדיווחים נבחנת על פני שנים כדי לבחון את המגמות בתחום. כמו כן, מבוצע פילוח של האירועים האתיים על פי נושאים/תחומים. החברה גם מציבה יעדים ומדדים אשר משמשים אותה לבחינת הטמעת תכנית האתיקה בחברה.

בחברה קיים מנגנון המבטיח סודיות ומאפשר לעובדים לדווח על התנהגות בלתי אתית בחברה מבלי לחשוש. כמו כן, היבטים אתיים נכללים בעת מתן הערכה, משוב וקידום עובדים ומנהלים.

**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, כל הספקים נדרשים לחתימה על הסכמה לעבודה בהתאם לקוד האתי, ספקים גדולים/ או ספקים שנדרשים להתקשרויות ארוכות טווח גם עוברים הדרכות אתיקה תקופתיות בפלטפורמות השונות.







### מטרות הועדה:

- התמקדות בסיכונים עסקיים משמעותיים אשר עלולים להשפיע על ביצועי החברה והאסטרטגיות העסקיות שלה.
- התייחסות ההנהלה לסיכונים קיימים ועתידיים, תוך חיזוק איכות הבקורות הפנימיות והציות.
- הערכה וטיפול בסיכונים עסקיים משמעותיים.
- פיקוח וסיקור כל הדיווחים הפיננסיים הרלוונטיים, סיכונים בציות ובתפעול, תהליכים ובקורות, עקרונות ופרקטיקות ותוכניות ציות של PMI ועוד.
- החברה הגדירה מדיניות בנושא הגנת הפרטיות ונהלים לטיפול בהפרות כמו כן, מדי שנה מועברות הדרכות בנושא הגנת הפרטיות לשם העמקת המודעות בנושא בקרב העובדים. לצורך מענה בעניין הוקם מוקד תמיכה לפניות עובדים ומחזיקי עניין.

### במסגרת תהליכי ניהול האתיקה הארגונית, מתבצעים סקרי אתיקה שוטפים:

- אחת לרבעון/חציון 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.
- לחברה יש תכנית להטמעת התנהלות אתית למניעת שוחד ושחיתות, הנגישים לכל העובדים בין היתר מוגדרים כללים בדבר קבלת ומסירת מתנות וטובות הנאה, אירוח, אירועי תרבות פנאי והוצאות (איזה הוצאות מותר להוציא, כיצד רושמים אותן, קבלות), הזמנת לקוחות לנסיעות עסקיות לחו"ל וסוג ההוצאות שניתן להחזיר להם, תרומות וחסייות ועוד.
- החברה מבצעת תהליכי בקרה ונאותות על ספקים וקמעונאים. עבור ספקים מהותיים (מעל 5 מיליון ₪) 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.

# פועלים באחריות ברכש

לחברה קיימת מדיניות רכש רשמית המוכרת ומנחה את אנשי הרכש והקניינות בחברה. החברה פועלת להטמעה והדרכה של מדיניות הרכש. מדיניות הרכש כוללת תנאי סף בתחומים כגון:

היעדר הליכים פליליים, קיום רישיון עסק והיתרים, תנאי העסקה נאותים לרבות עמידה בחוקי מגן ושמירה על זכויות עובדים, הימנעות מאפליה ושוויון הזדמנויות בתעסוקה, בטיחות וגהות בעבודה, מניעת ניגודי עניינים בהתקשרות ועוד.

מדיניות הרכש מעודדת קידום עסקים חברתיים, עסקים ירוקים, עסקים מאזורי פריפריה/מקומיים, עסקים "כחול לבן" ועוד.

החברה מבצעת מעת לעת בדיקות המוודאות כי קבלני כוח-אדם ושירות של החברה מקפידים על עמידה בחוקי העבודה, וכן יוזמת פגישות חתך אקראיות עם העובדים, בדיקות מדגמיות, ביקורת פתע ובהתאם לצורך מאתרת ומטפלת בהפרות של זכויות עובד.

לשם מניעת מתן שוחד ושחיתות בהסכמים עם צד ג' אנו מתעדים ורושמים את תהליכי הבדיקה לקראת התקשרות כמו כן, מבצעים בדיקת נאותות מקיפה ואוספים המלצות בטרם התקשרות עם ספקים בהתאם לרמת סיכון והיקף התקשרות.

## 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. 95% מהרכש של החברה מוגדר "כחול לבן".

- העדפת רכש ירוק - קיימת העדפה למוצרים ידידותיים לסביבה (כגון כוסות מתכלות, רכבים היברידיים, מערכות תאורה חסכוניות באנרגיה ועוד). כ- 65% מהרכש שהוגדר לנושא זה הוא רכש ירוק. כדוגמה לכך, על מנת לעמוד ביעדים PMI להשגת ניטרליות פחמנית עד שנת 2025, בתהליך בחירת רכבי החברה, ניתנת העדפה לרכבים היברידיים תוך הקפדה יתרה לדרישות בנושא פליטות גזי החממה מהרכבים.

- בנוסף, הובלנו להטמעת טכנולוגיות מתקדמות בתהליכי העבודה של אחד מספקי החברה אשר הוביל לייתור השימוש בנייר וצריכתו.


- העדפת רכש מעסקים חברתיים - החברה נותנת העדפה לעסקים המנוהלים/מעסיקים אנשים הנמצאים בתת ייצוג בתעסוקה (אנשים עם מוגבלויות, עסקים המנוהלים על ידי נשים ועוד). לדוגמה, התקשרה החברה עם הארגונים 'בית איזי שפירא' הפועל למען אנשים עם מוגבלות 'Kite Pride' שהוקם כדי לספק פרנסה שיקומית לאנשים יוצאי מעגל הסחר והזנות (מייצרים תיקים מחומרים ממוחזרים של מצנחים ומפרשים מהספורט הימי), ו"ציפור נפש", ארגון תעסוקתי חברתי המעסיק אומנים בעלי צרכים מיוחדים, אשר אינם מסוגלים להיקלט בשוק העבודה החופשי ובמסגרות השיקום הרגילות.

- הטמעת עקרונות הקיימות בקרב ספקים - בשיתוף פעולה עם הספק לשירותים לוגיסטיים אוריין בע"מ קידמנו את השימוש בטכנולוגיה מתקדמת בתהליך אוטומטי לשחרור ממכס אשר מייתר את השימוש בנייר וחוסך בעלויות.

- החל משנת 2023 אנו כוללים את עקרונות הרכש האחראי המצופים בכל הצעה והתקשרות עם ספקים.



 **Dave**  
: meeting at 2pm?

 **Team**  
New team board and w...



**Like**

Connect with your friends..



**1 New Inbox**  
See what update from your...

**SOCIAL**

**עושים טוב למען ההון  
האנושי והקהילה שלנו**

**Daniel**  
... ideas?



בדרוג הבינלאומי של "מעסיקים מובילים" אנו מוגדרים שנה אחר שנה כ-"Top Employer". זהו אחד מתארי ההוקרה הנחשבים ביותר בתחום התעסוקתי, והוא ניתן לחברות רב-לאומיות המספקות תנאי העסקה מעולים, מטפחות עובדים ופועלות בעקביות לקידום ושיפור תחום משאבי האנוש.

## זכויות אדם, שוויון הזדמנויות וגיוון בתעסוקה

PML דוגלת בתפיסה שארגונים צריכים לשקף את הפסיפס האנושי של האוכלוסייה בישראל. מתוך תפיסה זו, מחויבת החברה לפעול ליצירת סביבת עבודה שוויונית ומגוונת בעלת דעות שונות המאפשרת יצירתיות, חדשנות, פיתוח וצמיחה משותפת. למען טיפוח תרבות ארגונית המתנהלת לאור עקרונות היסוד של גיוון והכללה אנו שוקדים על יצירת סביבת עבודה המאפשרת שיח פתוח ופורה המושתת על כבוד הדדי ומקדמים מדיניות של אפס סובלנות לאפליה ו/או הטרדה על בסיס מגדר, לאום, גיל, דת, נטייה מינית, מגבלה או כל מאפיין אחר.

## מגיעים להישגים חדשים בתחום משאבי האנוש



PML השתתפה ב- 2021 וב- 2022 בדירוג המכובד של 100 החברות שהכי טוב לעבוד בהן של BDI code. חברת PML עלתה

בדירוג לשנת 2023 (המתייחס לביצועי החברה בשנת 2022) למיקום 51 – עליה של 25 מקומות ביחס לדירוג לשנת 2022 (שבו דורגה במיקום ה-76).

הדירוג מבצע שקלול של הפרמטרים החשובים ביותר לעובד בישראל בבחירת מקום העבודה, ציונים שניתנו על ידי הנשאלים למקומות עבודתם. 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.

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

אחד המאפיינים שלנו כחברה, וכחלק מקבוצה בינלאומית, הוא המגוון האנושי הרחב. אנו עובדים בסביבה גלובלית ודינאמית, מנהלים אינטראקציות יומיומיות עם עמיתים מהעולם, וגם יוצאים לשליחויות ומשימות ארוכות טווח במדינות אחרות. עבורנו, להוביל בנושא הגיוון וההכללה זו הדרך לניבוי תרבות ארגונית בה אנשים מרגישים בנוח לשתף ולהישמע, ומאפשרת לכל אחת ואחד להביא את הרקע, התפיסות והניסיון המגוונים שלהם לעבודה ב-PML.

בחברה מועסקים 276 עובדים, כשרובם הגדול משתייך למחלקת המכירות וההפצה.

### הדס אשכנזי, מנהלת תכניות לגיוס ושימור לקוחות במחלקת השיווק

"מאז הצטרפתי לחברה בשנת 2011, הזדמן לי לקחת חלק במגוון תפקידים במחלקות שונות אשר אפשרו לי לתרום לארגון, ויותר מזה גם להתפתח ולהיתרם ברמה האישית. מעצם היותה של פיליפ מוריס בע"מ חלק מקבוצה גלובלית, מתאפשרות הזדמנויות תעסוקה ופיתוח בתפקידים מחוץ לישראל. אחת החוויות המעצבות שעברתי הייתה השתתפות ב- Short Term Assignment שבה נשלחתי לרוסיה כחלק מתכנית פיתוח טאלנטים בארגון. השהות בחו"ל וההשתתפות בפרוייקט עם צוות עובדים מכל העולם העניקה לי המון ביטחון עצמי והכרה ביכולות המקצועיות והבינאישיות שלי. זוהי מתנה עצומה שכל עובד מייחל לה. משימה זו אפשרה לי להיפתח לעולם השיווק והמכירות ולבצע את המעבר מעולם משאבי האנוש לליבת התחום העסקי של החברה, והיד עוד נטויה. העובדה שבחברה מזהים ומחזקים את הכישורים והאמביציה בקרב כל אחד ואחת מעובדי החברה, מאפשרת לנו- העובדים, לחלום ולהגשים את השאיפות המקצועיות שלנו. אני מרגישה שהתרבות הארגונית ב-PML תומכת בהון האנושי שלה ומטפחת אותו כך שלכל עובד ועובדת יש מקום לממש את כישוריהם ולהתפתח בצורה הטובה ביותר."



"We all know that having diversity without having an inclusive culture is not a sustainable strategy"

Silke Muenster *PMI Chief Diversity Officer*

אחת מהדרכים שלנו לוודא שאנחנו עומדים באתגר, היא הביקורת החיצונית של הקרן EQUAL SALARY שבסיסה בשוויץ, הבוחנת מדי שנה את נושא פערי השכר בחברה. ב-2019 קיבלה PML אות שהכתיר אותה כארגון הגלובלי הראשון שמקדם שוויון בין גברים לנשים, ומאז בכל שנה מצליחה פיליפ מוריס בע"מ שבישראל להמשיך ולקבל את תעודת השוויון בשכר.

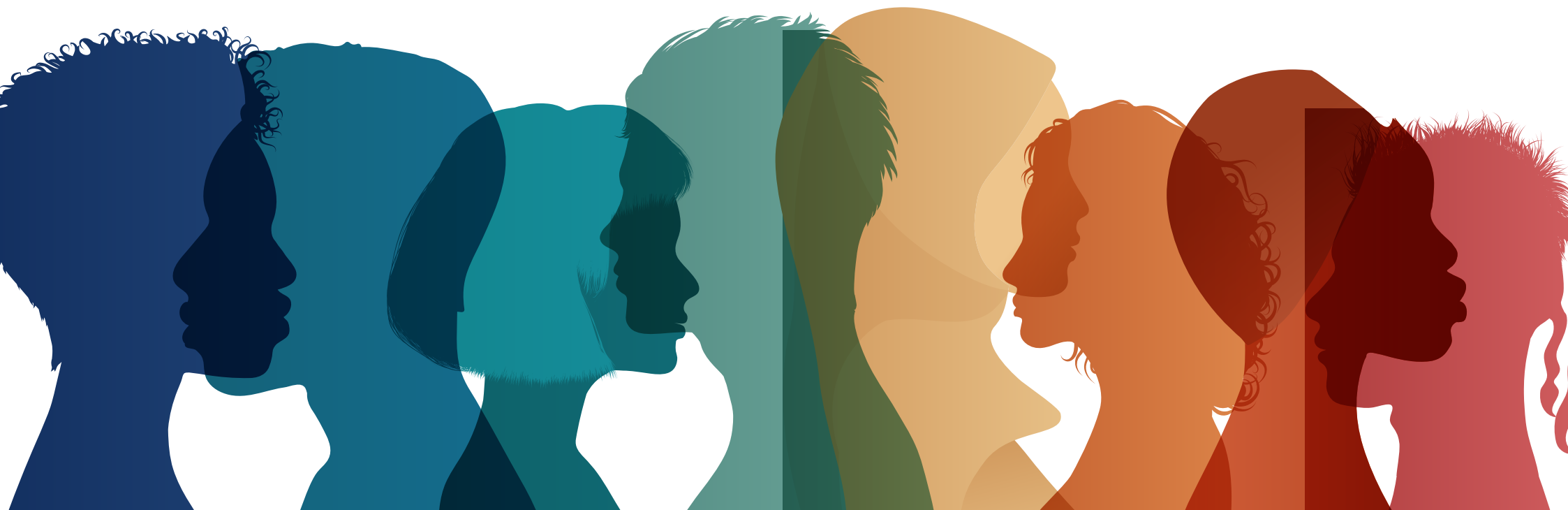


במקביל, החברה יוזמת פעולות שונות לקידום הגיוון בקרב עובדיה, תוך מתן דגש על העסקת נשים. כיום 40% מבין הממועסקים בדרגים העליונים ובעלי השכר הגבוה, הן נשים.

גיוון והכללה מרכזיים להצלחת החברה ולהיותה חברה מובילה ולכן אנו משקיעים מאמצים רבים להעלאה והעמקת המודעות בנושא בקרב עובדים ומנהלים.

כחלק מתהליך טרנספורמציה שעוברת פיליפ מוריס אינטרנשיונל בשנים האחרונות ובמרכזו חזון "עתיד 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 ליצירת ערך עבור הצרכנים.





# צעדים לחיזוק ההכללה - גישה ניהולית לקידום גיוון והכללה



להגדיל מגוון וייצוג  
הולם במיוחד  
בהנהלה



לחזק מנהיגות  
ואחריות ביחס  
לדברור המטרות  
בארגון



מתן שוויון הזדמנויות  
באמצעות הגינות  
ושקיפות



קידום פתיחות  
ושייכות תוך הימנעות  
מאפליה והטיות  
חברתיות

## כיצד אנחנו מטמיעים תרבות מגוונת בחברה?

## דוגמאות ליוזמות בתחום גיוון בתעסוקה ושוויון הזדמנויות:

- בתחום הנגישות יצרה החברה תכנית אסטרטגית ייחודית בשיתוף עמותת נגישות ישראל ובמסגרתה הוסמכה רכזת נגישות ב-PMIL המתמחה בתחומי הכללה, הנגשת מתקנים והכשרת עובדים. PMIL ביצעה התאמות לכל סוגי המוגבלויות ולסביבת עבודה מכילה. כחלק מתהליך העבודה לקידום הנושא בוצע סקר נגישות למתקני החברה, הוכנה תכנית עבודה להנגשת המתקנים ובוצעו הדרכות עובדים, לומדות חובה והתנסויות חווייתיות המקדמות מתן "שירות נגיש ומכיל" כנדרש בתקנות נגישות השירות. תכנית הנגישות מכילה בתוכה לא רק הנגשה פיזית של השירותים הניתנים ללקוחות חיצוניים ופנימיים (הנגשה לכבדי ראייה, שמיעה ומוגבלות פיזית), אלא גם הדרכות ולומדות המאפשרות את הנגשת השירותים השונים לבעלי מוגבלויות שאינן פיזיות. לפיכך קיבלה החברה אישור נגישות מעמותת נגישות ישראל עבור מתקני החברה ועבור הכשרות העובדים בה.
- בשנת 2022 PMIL קלטה והעסיקה שלושה פליטים ממלחמת רוסיה אוקראינה. צוות ייעודי גלובלי בשם Global Mobility תומך ומלווה אותם בעבודתם בישראל.
- PMIL מאמינה כי הקמת משפחה היא זכות בסיס של כל אדם באשר הוא, ועל כן אנו מציעים תמיכה במימון התהליכים היקרים לבניית משפחה לעובדים בעת הצורך ביניהם: חופשת לידה למטפל משני, הליכי פונדקאות, אימוץ ושימור פוריות.

החברה מקפידה ליצר סביבה תומכת בית ומשפחה המתאימה לאופי העבודה ולמציאות המשתנה, תוך השתדלות למתן מענה מיטבי לאיזון הדרוש בין עבודה ופיתוח הקריירה, לבין חיי משפחה. מודל העבודה ההיברידי שהחל לפני כשנתיים מאזן בין תחושת שייכות וחיבור רגשי לבין שמירה על ניהול זמן אקטיבי והפריה מקצועית הדדית.

1. יחידת גיוון והכללה מקומית הוקמה ב-PMIL שמטרתה לקדם את תחום הגיוון האנושי בארגון לצד הקווים המנחים הגלובליים. במסגרת פעילותה, רותמת היחידה בעלי תפקידים בכירים בקבוצה ברחבי העולם לשם קידום אסטרטגי של הנושא ויוזמת הדרכות לעובדים בתחום הגיוון וההכללה. בין היתר היחידה מנהלת קהילות שונות של עובדים כגון: קהילת הורים, נשים, קהילת להט"ב ועוד.

2. הוגדר בחברה בעל תפקיד לתחום הגיוון אשר מנהל ומרכז את תחום ההדרכות והתיקשורים הפנימיים בנושא הגיוון וההכללה למנהלים ועובדים.

3. גובשה תכנית (Diversity & Inclusion) אשר נבנתה ממיפוי רחב של הנושא, וכוללת פעולות להגברת המודעות, חיזוק התפיסה וההשפעה בקרב העובדים (לדוגמה קמפיין פנים ארגוני, ציון חודש גיוון והכללה במהלך חודש יוני, קיום דיונים עם עובדות ועובדי החברה בנוגע לרווחה שלהם בעבודה בדגש על שיח שוויוני ועוד).

4. כחלק מתכנית D&I הוצבו יעדים ומדדים שונים להבטחת ושמירה 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.

5. מנוהלים קשרי עבודה עם ארגונים המתמחים בגיוס והשמה של עובדים מאוכלוסיות בת ייצוג בתעסוקה.

6. הגברת המודעות והחשיבות לנושא הגיוון האנושי בחברות באמצעות קמפיין ייעודי שהושק בשנת 2022.

## מניעת הטרדה מינית והתעמרות

החברה פועלת כדין על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות ולהטמעת מסר של "אפס סובלנות" להטרדות באמצעות שורת פעולות כגון: השתתפות כל עובדי החברה בפעולות הדרכה, תקשור שוטף לעובדים והמנהלים, "קו חם" להגשת תלונות, קיום דיון הנהלה שנתי, פרסום נהלי הליך ברור תלונה בנושא ועוד.

## דאגה לרווחת העובדים ולבריאותם

אנו שואפים לעורר השראה, זו הסיבה שחשוב לנו ללוות ולהיות ברגעים החשובים של העובדים.

- הענקת ימי חופשה בתשלום על חשבון המעסיק (במועדים כגון: ימי הולדת, חופשת לידה – למטפל משני ועיקרי, חגיגות בת/בר מצווה, חתונת עובד או בן/בת משפחה, ניתוח לשינוי מין ועוד).



- ציון אירועים וימים חשובים (כגון: שי הצטרפות לארגון, מתנת יום הולדת, מענק חתונה ולידה, מתנות בחגים ועוד)
- השתתפות במימון שכר לימוד
- קרן השתלמות
- ביטוח בריאות פרטי
- ביטוח פנסיוני מהיום הראשון
- השתתפות במימון הוצאות בהרחבת המשפחה
- תכנית תמיכה בעובדים
- LifeWorks היא תכנית סיוע גלובלית המציעה שירותי תמיכה דיסקרטיים לעובד ולבני משפחתו עם מגוון רחב של אתגרים בחייהם. תכנית הסיוע מציעה יעוץ ותמיכה מקצועיים להתמודדות עם אתגרים שונים (נפשיים, מקצועיים וכדומה). התכנית מוצעת לעובדים ולמשפחותיהם ללא עלות, 24 שעות ביום, 7 ימים בשבוע תוך שמירה על פרטיותם.
- PML פועלת גם לעידוד פעילות גופנית באמצעות תקשורים פנימיים, ימי עיון, הרצאות ועוד.

## למידה, העשרה והתפתחות אישית ומקצועית

החברה משקיעה משאבים ומחויבת לתהליכי החניכה, למידה והכשרה של העובדים. בעקבות תקופת משבר הקורונה החלה להתאים תהליכי למידה לעולם הדיגיטלי ופיתחה אפשרויות של למידה מקוונת לכל העובדים – החדשים והוותיקים.

- **למידה עצמאית שמתאימה לכולם** – מגוון קורסים מקוונים לרכישת כלים ומיומנויות המונגשים ונגישים לעובדים. קורסים בתחום ניהול ומנהיגות, קורסים בתחום ניהול פרויקטים – פרקטיקות לניהול פרויקטים על כל שלביהם.
- **מנהלים מתאמנים להצלחה** – הדרכות מהגלובל בתחומי ניהול בנושאים של שיתוף פעולה, טכנולוגיה וקורסי שפות.
- **IDEV-ו MY PERFORMENCE** - כלי למידה ועזר שונים לתמיכה בפיתוח אישי. מדי שנה מתבקשים העובדים להציב יעדי למידה לפיתוח מקצועי כדי לממש יעדים אלה מוצעים להם כלי למידה ועזר שונים.
- **FUSE** - פורטל ייעודי לחברה שבו קורסים מקצועיים פנים ארגוניים וקורסים המעניקים כלים, שיטות עבודה ומיומנות מעצימות.
- **iAcademy** - פלטפורמה להדרכות שוטפות על ידי יועצים חיצוניים ועל ידי עובדי החברה שמטרתה עידוד העובד ללמוד ולהתפתח. הפלטפורמה מאפשרת למידה תמידית לעובד. כ-40% מהעובדים השתתפו בהדרכות אלו.
- **Udemy** – פלטפורמה אינטרנטית (אונליין) המאפשרת לימוד והדרכות של מעל 210 אלף תחומים שונים כגון כלכלה, שיווק, גרפיקה, תכנות ועוד.
- **Talent plan** - תכנית לעובדים בעלי כישורים גבוהים ופוטנציאל לתפקידי ניהול עתידיים בחברה, שזוהו בתהליך הערכת הביצועים. התוכנית מעניקה כלים לפיתוח יכולותיהם ולעמידה באתגרי השוק. התכנית גלובלית ומשולבת בתכנים לוקאליים. כ-5% מהעובדים השתתפו בתכנית זו.
- **מפגשי On Top Of** - מפגשי העשרה וידע בתחומים מגוונים כגון: פיתוח אישי, קיימות ואחריות תאגידית, גיוון והכללה, ציון חודש גאווה, מיצוי יכולות אישיות בנושאים שונים, קידום בריאות ועוד.

## ההסתדרות החדשה ו-ועד עובדים

עובדי החברה מאורגנים תחת ההסתדרות החדשה, הפועלת באמצעות ועד עובדים. ההסתדרות והועד דואגים לתנאי ההעסקה ורווחת העובדים.

פעולת ההסתדרות, באמצעות הועד, התבצעה עד עתה תוך שיתוף פעולה הדוק עם ההנהלה. כל אלו איפשרו לספק ביטחון תעסוקתי ואישי לעובדים שלנו, ולמשפחותיהם.

ההסכם הקיבוצי של עובדי החברה מעגן את תוספות השכר, התמריצים והמענקים, ימי החופשה וזממי ההבראה, המתנות לחגים וכיוצא בזה, והכל במטרה להבטיח את תנאי ההעסקה ואת רווחת העובדים.

תקציב רווחה ייעודי לכל עובד לצד תקציב פעילות הוועד מבטיחים גם פעילויות תרבות, פנאי ונופש מגוונות לכלל עובדי החברה.

הועד עובד על פי הנחיות איגוד המזון ונשמעים לתקנון ועדי עובדים של ההסתדרות.



ועד עובדים  
פיליפ מוריס בע"מ

## מקשיבים לעובדים ומשתפים



**סקר שביעות רצון** - 93% מעובדי החברה השתתפו ברבעון האחרון לשנת 2022 בסקרי עובדים על תפיסות העובדים ושביעות רצון מהארגון התוצאות נבחנו גם בהתאם לפרמטרים של מגדר, גיל, ותק בחברה, דור, דרג ארגוני. התוצאות פורסמו לעובדים.



**Meet-up** - מידי רבעון מתקיים מפגש מרתק בין העובדים שמטרתו לעורר שיח, לייצר חיבור והבנה ולהוות מקור השראה לעבודה היומיומית. מבין הנושאים שנידונו במפגשים תכניות החברה בתחומים שונים, ובהם: היכרות ושולחן עגול עם המנכ"ל, סקירת פרויקטים, מיתוג מעסיק, הטבות לעובדים וזכויותיהם, שולחן עגול עם משאבי אנוש, חשיבות בשיתוף ודינמיקה ועוד.

## יוצרים ערך חברתי עם הקמעונאים והספקים

החברה רואה בקמעונאים המוכרים את המוצרים המשווקים על ידה שותפים לפעילותה העסקית. כחלק מתפיסה זו, שואפת החברה לקדם עקרונות של אחריות וקיימות גם בפעילות של הקמעונאים.

### תקשורת עם קמעונאים - קורס אנטי-ליטרינג

יחד עם צוות הדיגיטל שלנו יצרנו קורס להעלאת המודעות של נזקי השלכת הפסולת והבדלים בקרב הקמעונאים. כל קמעונאי אשר משלים את הקורס מקבל תג, מדבקה וכמובן תגמול בנקודות בתוך האפליקציה. כך למעשה אנו מסתייעים בקמעונאים ליצירת סביבה נקייה יותר גם בקרב הצרכנים.

### קמפיין נגישות - יוצרים מודעות!

בשיתוף עמותת נגישות ישראל, פיתחנו ארגז כלים לחינוך קמעונאים כיצד לספק שירות נגיש בקופה שלהם. הפרויקט אומץ על ידי צוות התוכן העולמי של השווקים ברחבי העולם בהמשך השנה.

### קמפיין תרומות - מרחיבים את מעגלי ההשפעה

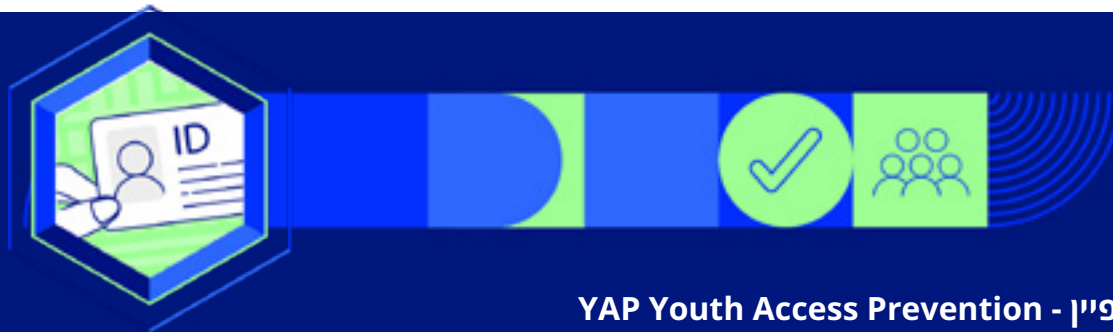
ברוח עונת החגים של שנת 2022, יצרנו הזדמנות לקמעונאים, לתרום את נקודות התגמול שלהם לשתי עמותות שהן שותפות חברתיות של החברה (לב ח"ש וצ"ימס ישראל).



10% מכלל הקמעונאים הפעילים השתתפו בקמפיין (פי 2.5 ביחס לשנה שעברה) יש לציין שנקודות התגמול של הקמעונאים ניתנות בדרך כלל בגין השלמת קורס או השתתפות בפעילות והקמעונאי בוחר כיצד לממשן. הנקודות המומרות לכסף מתוקצבות על ידי החברה.

### נרתמים לסיוע - מלחמת אוקראינה-רוסיה

בשל המצב באוקראינה, פליטי מלחמה רבים הגיעו לישראל ללא חוסן כלכלי. לצד יוזמות גלובליות לסיוע לפליטים שבהם אנו לוקחים חלק, עודדנו את הקמעונאים לתרום עבור הפליטים מזון ומצרכים בסיסיים. נציגי המכירות שלנו אספו את התרומות מכל הארץ ומסרו אותן לעמותה שאיתה שיתפנו פעולה.



### קמפיין - YAP Youth Access Prevention

קמפיין YAP הוא קמפיין גלובלי שפועל מתוך מטרה למניעת צריכת מוצרי ניקוטין בקרב קטינים. במסגרת הקמפיין הגלובלי, החברה מטמיעה את התכנית, מעמיקה את הידע לקמעונאים ומחברת אותם לפעילות זו במספר אופנים:

1. מחייבת במסגרת הסכמי התקשרות מול הקמעונאים להימנע ממכירת מוצרי ניקוטין לקטינים.
2. מתוקשר מכתב מנכ"ל החברה לכל הקמעונאים בכל שנה.
3. מקיימת קורסים שוטפים להעלאת המודעות בפלטפורמת OPEN (פלטפורמה דיגיטלית המיועדת לקמעונאים) אשר בסופם נבחנים הקמעונאים על הידע שצברו ומתבצע תגמול באמצעות נקודות למימוש בחנות האפליקציה הפנימית ומתקבלת תעודת סיום קורס.
4. החברה מספקת שילוסים ומדבקות עם תוכן רלוונטי מתחדש להצבה בנקודת המכירה.
5. צוותי השטח, המוכרנים והקמעונאים עוברים הדרכות על בסיס תקופתי בנוגע למניעת נגישות מוצרי טבק ועישון לקטינים.



# מניעת סחר בלתי חוקי של מוצרי טבק

על פי דו"ח מבקר המדינה, אוצר המדינה מפסיד מידי שנה בשנה כמיליארד שקלים עקב כמויות עצומות של סיגריות ומוצרי טבק מזויפים או מוברחים. ברוב המקרים מוצרים אלה מוברחים לישראל משטחי הרשות הפלשתינית, והרווח העצום מפעילות בלתי-חוקית ענפה זו מגיע בין היתר לידיהם של גורמי טרור ומשפחות פשע בתוך שטחי מדינת ישראל, העושים שימוש בכסף זה לרכישת אמל"ח המופנה כנגד אזרחים חפים מפשע.

יתר על כן, תופעת הסחר הבלתי חוקי פוגעת בצרכנים אשר קונים מוצרים ללא תהליך בקרת איכות ורגולציה ישראלית וכיוצא מכך מתקיימות מספר השלכות: ראשית, ישנו היעדר פיקוח על תהליך מכירת המוצרים שעלולים להגיע לידי קטינים. שנית, קמעונאים לגיטימיים נפגעים מתחרות לא הוגנת. שלישית, יצרנים ובעלי המותגים ניזוקים מפגיעה בשמם ובמוניטין של המוצרים שלהם.

לאור חשיבות הנושא מזה מספר שנים שאנו מפנים משאבים גדולים להתמודדות עם תופעת הסחר הבלתי חוקי. התחום מנוהל תחת המחלקה לענייני התאגיד אשר במסגרתה, מבוצעת פעילות ברמה היומיומית בנושא, החל מהעלאת המודעות אצל בעלי עניין רלוונטיים, רתימת גורמי האכיפה לביצוע פעולות כנגד הסחר הבלתי חוקי וסיוע בקידום שיתופי הפעולה עם הרגולטור בתחום חשוב זה.

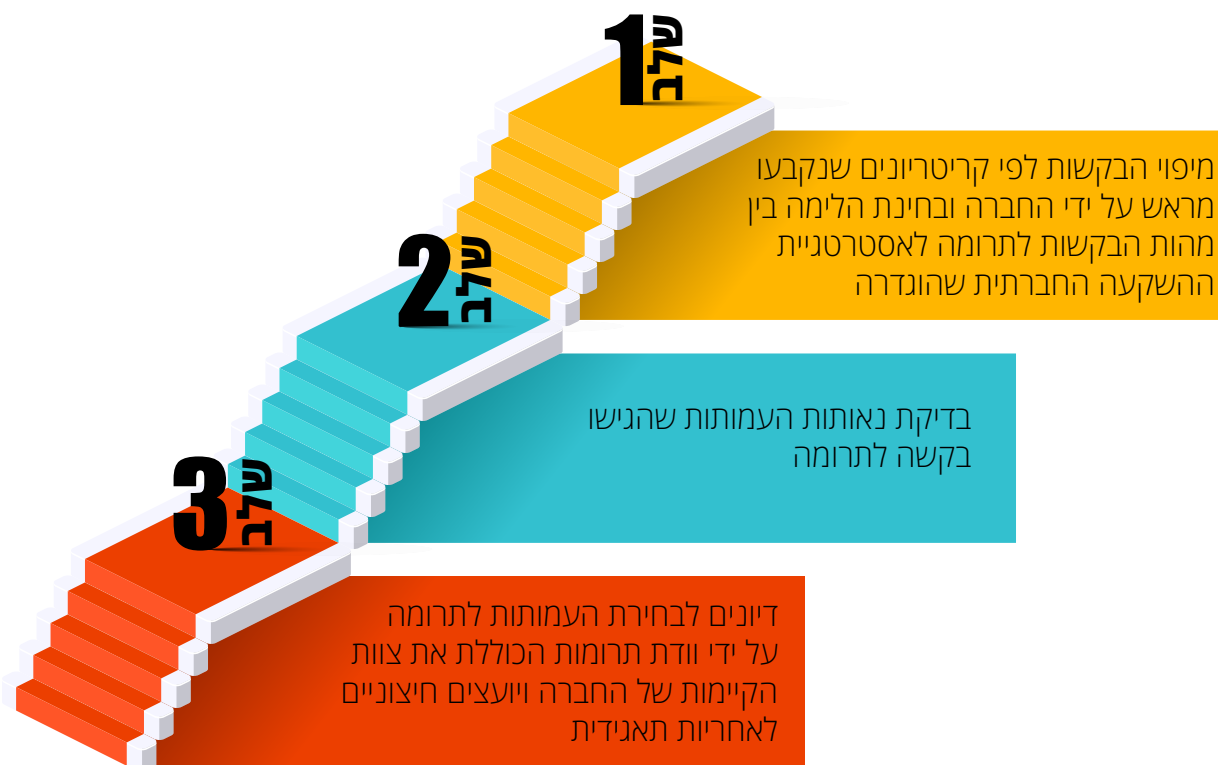
במהלך השנים 2021-2022 רשויות האכיפה ביצעו עשרות פעולות לצמצום התופעה, ופעילותם זכתה לחשיפה לא מבוטלת באמצעי המדיה השונים.

פיליפ מוריס בע"מ תוסיף לעשות ככל הנדרש על מנת שפעילות חשובה זו תמשיך ואף תתרחב גם בשנים הבאות.



# מחזירים לקהילה – פועלים באכפתיות, הגישות ושותפות חברתית

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



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 ב-3 אופנים מרכזיים:

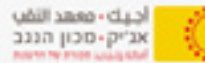
1. יצירת שותפויות ארוכות טווח עם עמותות וארגונים;
2. תרומות בכסף ובשווה כסף;
3. מעורבות חברתית והתנדבות של עובדי החברה בפעילויות שונות בקהילה;

המדיניות כוללת: הגדרת יעדים כמותיים להתנדבות, סל משאבים ייעודי (תקציב לתרומה ואפשרויות לתרומה בשווה כסף) וגיבוש משובים לרכזי העמותות/הארגונים ולמתנדבים לצורך מדידת ההשפעה של הפעילות ובחינת אפשרויות לשיפור מתמיד.

בשנים 2021 ו-2022 הוגשו לחברה בסך הכל 280 בקשות לתמיכה בפרוייקטים חברתיים וסביבתיים. בשנים האחרונות חברת פיליפ מוריס בע"מ מבצעת תהליך רחב ומעמיק למיפוי תרומותיה בקהילה במטרה ליצר ערך חברתי ממשי דרך השקעותיה החברתיות. תהליך בחירת בקשות התרומה התבצע על ידי ועדת הקיימות של החברה ויועצים חיצוניים המלווים את החברה בתחום האחריות התאגידית תוך דגש על אמות מידה של גיוון, השפעה ואפשרות למעורבות עובדים.

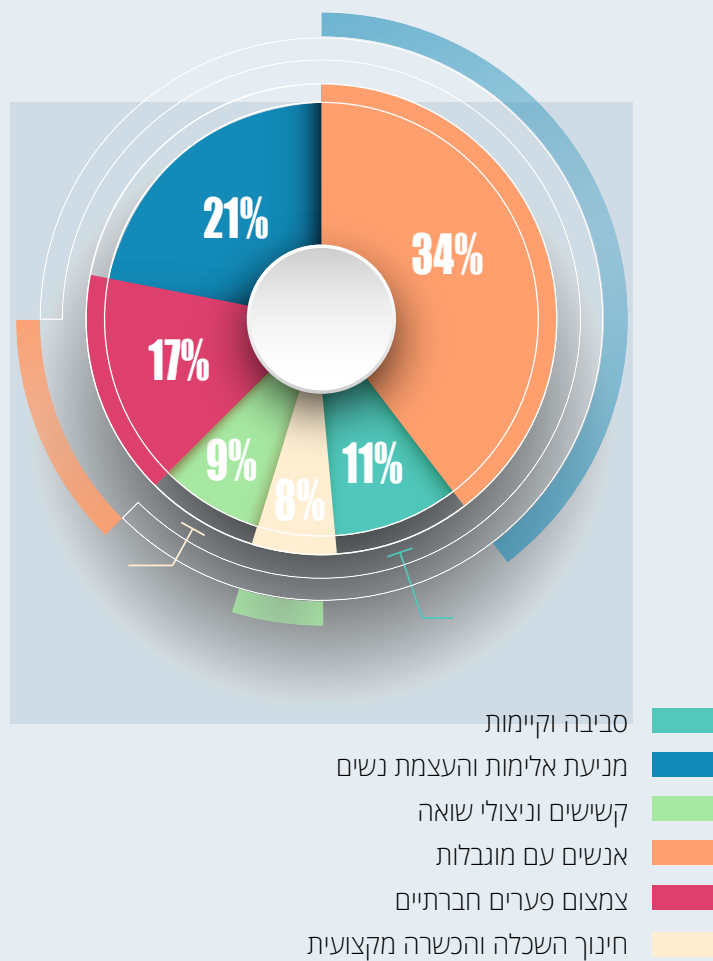
העמותות שנבחרו פועלות לטובת כלל החברה הישראלית (חרדים, ערבים, נשים, גברים, קשישים, אנשים עם מוגבלויות וכו') במגוון רחב של תחומים ובהם צמצום פערים חברתיים, מיגור אילמות, סביבה וקיימות ועוד.

בשנים 2021-2022 תרמה החברה כ-1,318,500 ש"ח בכסף ובשווה כסף תרמה החברה בשנים 2021-2022 כ-560,150 ש"ח העמותות הבאות נבחרו ע"י הוועדה בשנת 2021-2022 (רשימה חלקית):



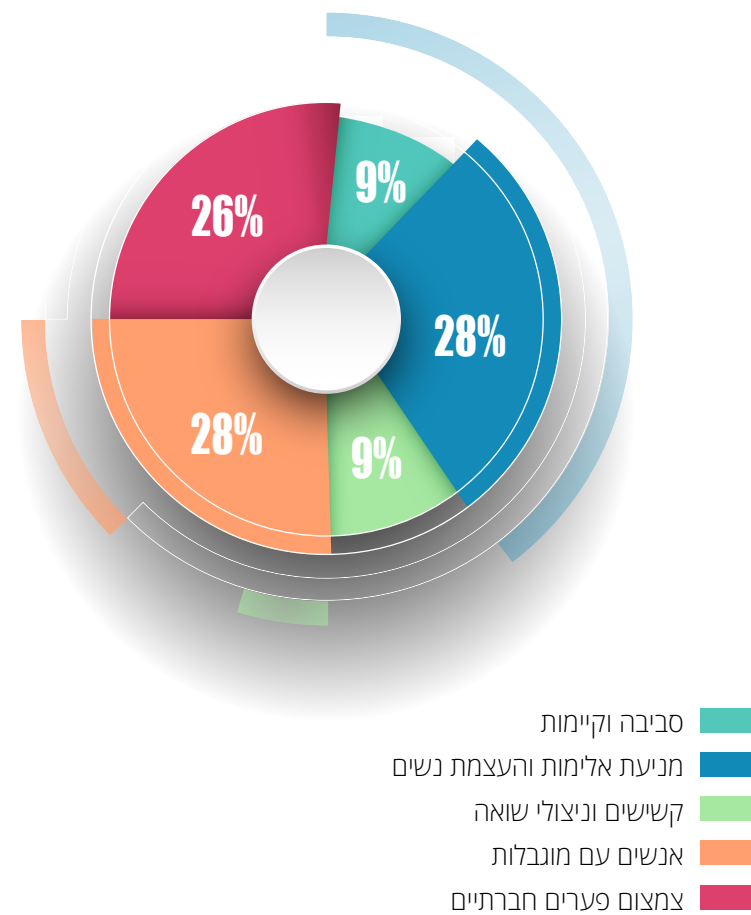
## פילוח תרומה כספית בשנת 2022

לפי תחומי מיקוד השקעה



## פילוח תרומה כספית בשנת 2021

לפי תחומי מיקוד השקעה



## תכנית "מזדקנים יחד בשיבה טובה" של עמותת צ"ימס

התוכנית שמה דגש על יישום עקרונות השוויון וההכלה של מזדקנים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקהילה, תוך שילובם בשירות הניתן למזדקנים תושבי העיר תל אביב. תמיכת החברה בתוכנית פתחה בפני קבוצות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (בגילאי 50 ומעלה) אפשרות להגיע למועדון לאזרחים ותיקים בנווה שרת בת"א, בהסעות ובליווי למשך כל שעות הפעילות. הליווי ניתן על ידי צוות מדריכים שיקומי של העמותה, האחראי לתת מענה ולבצע את ההתאמות הנדרשות לצרכיהם המיוחדים של המזדקנים. במסגרת שיתוף הפעולה עם העמותה קיימה החברה אירוע משותף לחניכי העמותה ולעובדים של החברה. הפרויקט מביא לקידום שוויון והכלה חברתית בקרב מזדקנים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקהילה. שיתוף הפעולה החל ב- 2019 ופועל גם היום.

## פרויקט טיפול ברשתות הרפאים בשיתוף עמותת סיירת החוף

הפרויקט מתמקד בהסרת "רשתות רפאים" שהן רשתות דיג נטושות וכן מפגעים ימיים (צמיגי גומי, פסולת תעשייתית) מעומק הים בשטח התת ימי של חופי הים התיכון ובמפרץ אילת. הרשתות והפסולת נסחפים בים והופכים עם הזמן למפגעים סביבתיים משמעותיים – מעבר לפגיעה הישירה בדגה ויונקים ימיים, הם אף מזהמים את הים מחלקיקים המתפוררים מהרשתות לאורך השנים. מפגעים אלה נותרו למעשה במרחב הימי אם בשוגג או בכוונה תחילה. הם נוצרים מגורמים מקומיים, וגם מוסעים ע"י זרמים תת ימיים מרחוק ועל כן יש צורך בניטור ופעילות שוטפת בנושא. פעולות טיפול במפגעים והסרתם נעשה באופן מבוקר ע"י צוותי מתנדבים, בליווי כלי שיט ייעודי ובעזרת ציוד עזר ייחודי לאיסוף וחיתוך המפגעים. המפגעים מוצפים לפני המים ומפונים למקומות הטמנה ומחזור ייעודיים.

עמותת סיירת החוף מנטרת באופן קבוע וסיסטמטי אחר מפגעים בעזרת דיווחיים ממקורות שונים ומקימה מאגרי מידע של אזורים המיועדים לטיפול.

## תכנית להרחבת שירותי התמיכה המקוונים לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית

בשיתוף עם איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות/ות תקיפה מינית- מטרת התכנית היא הרחבת שירותי התמיכה דרך האינטרנט כדי לספק מענה בצ'ט למספר רב יותר של נפגעות/ות תקיפה מינית. הפרויקט פותח ע"י העמותה בסוף שנת 2015. תרומת החברה אפשרה למתנדבי הצ'ט לתת מענה ליותר פניות, מתן מענה אישי, מקצועי, נגיש וזמין באמצעות מנגנון הנותן מענה לאוכלוסייה הצעירה (בגילאים עד 35).

## תמיכה ב"הבית של איגי" בשיתוף ארגון איגי

הבית של איגי הוא בית לצעירים (בוגרים) להט"בים הנמצאים בסיכון, המתפקד כמערכות חברתיות, כלכליות ותרבותיות המעודדות את חבריהן לזימות, התפתחות תעסוקתית, אקדמאית ומקצועית. הקהילות משתלבות במרקם החיים המקומי תוך כדי עשייה חברתית וחינוכית.

## תכנית "והדרת בדרכך - מתנדבים במדים" בשיתוף עמותת לב ח"ש

התכנית מתמקדת בהפגת תחושת הבדידות ושיפור איכות החיים של אזרחים ותיקים. באמצעות מערך מתנדבים הכולל עובדי מנהל תפעול (מתוכם גם פקחי עיריית חיפה ושוטרי משטרת ישראל, מבצעת העמותה ביקורים בבית האזרח הותיק, באופן קבוע ומתמשך (בשעה בשבוע למשך שנה לפחות). הביקור על ידי הפקח או השוטר מגבירים את תחושת הביטחון אצל האזרח הוותיק. המתנדב דואג לצרכים שונים של האזרח הוותיק, מתעניין בשלומו, מבצע תיקונים אם

נדרש, ומיידע את העמותה ואת העובדת הסוציאלית הרלוונטית באשר למצבים חריגים של האזרח הוותיק. מדובר באיגום משאבים משמעותי, ותרומה משמעותית לחברה.

## מרכז קהילתי אכסאל

המרכז נותן מענה לצרכי הקהילה בכפר אכסאל ופועל לפיתוח הקהילה. תחומי המרכז כוללים: פנאי, רווחה, תרבות וכן מענה לצרכים הייחודיים של אוכלוסיות בעלות צרכים מיוחדים. בנוסף, ניתן גם דגש על פיתוח ושימור הסביבה. החברה תמכה בתכנית של המרכז להקמת מועדון פנאי לשעות אחר הצהריים עבור אנשים עם פיגור ונכות. המועדון יעניק פעילויות העשרה שונות.

## מעורבות חברתית של העובדים – פעילויות מרכזיות

מעובדי החברה לקחו חלק בפעילות התנדבות בשנים 2021-2022. למעלה מ-50%

החברה הטמיעה תכנית שמטרתה לעודד את עובדיה להתנדב ולתרום בחזרה לקהילה. לפי תכנית זו, תתמוך החברה במתן שעות יומי התנדבות על חשבונה לכל עובד המעוניין לקחת חלק בפעילות התנדבותית.



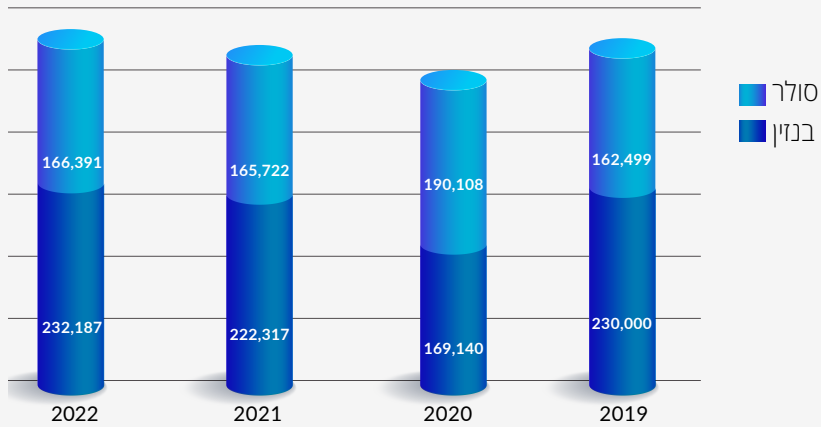


**ENVIRONMENTAL**

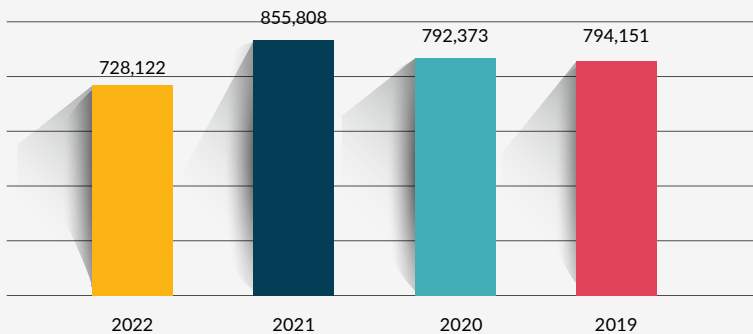
**יוזמים ומקדמים מחויבות  
סביבתית**

# ביצועים סביבתיים

צריכת דלק (ליטר)  
לשנים 2019-2022



צריכת חשמל (קוט"ש)  
לשנים 2019-2022



עם עליית המודעות 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 ב- 4 תהליכים מרכזיים:

**01**  
מדידה ובקרה

**02**  
יוזמות סביבתיות

**03**  
הגדרת יעדים מדידים

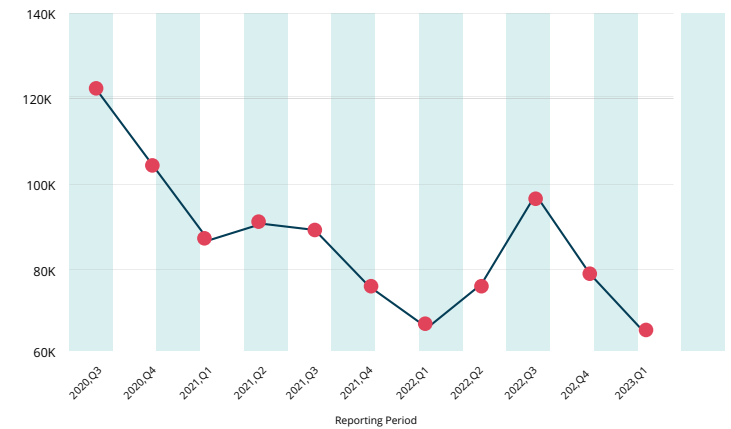
**04**  
הדרכות והעלאת המודעות בקרב עובדי החברה ומנהליה

בשלוש שנים האחרונות השקיעה החברה למעלה מ-57,408 ש"ח בניהול סביבתי. דאגה ואחריות לסביבה הם 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.

# ביצועים סביבתיים

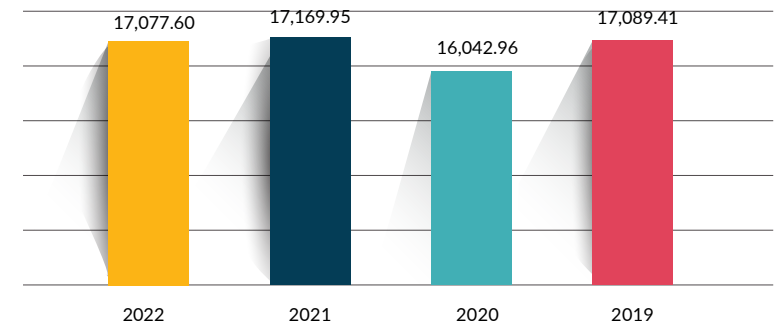
## אנרגיה ואקלים

### צריכת חשמל במשרדי החברה



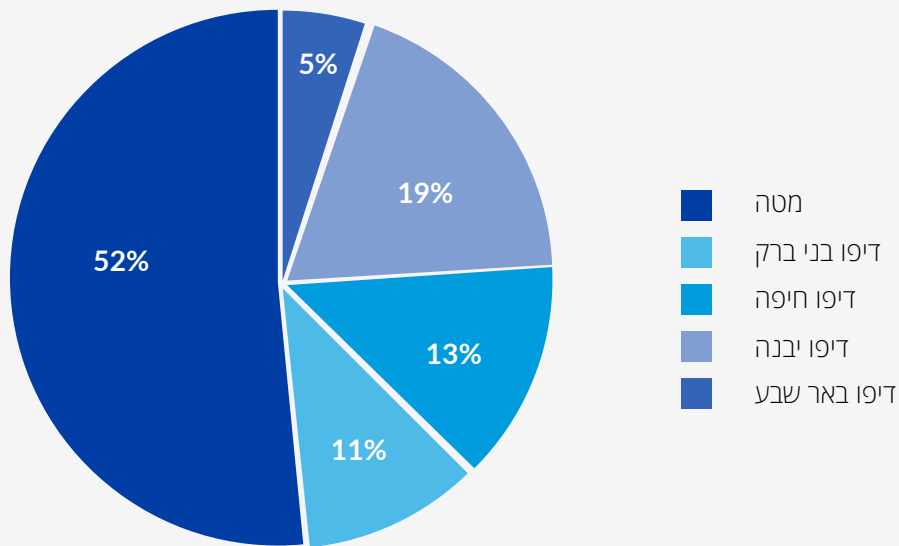
### סך אנרגיה (GJ)

#### לשנים 2019-2022



## צריכת חשמל (קוט"ש)

### לפי אתרי פעילות 2022



2022 (קוט"ש)	2021 (קוט"ש)	צריכת חשמל לפי אתרי פעילות
316,751	436,442	מטה
94,708	94,260	דיפו בני ברק
112,863	118,000	דיפו חיפה
162,150	164,680	דיפו יבנה
41,650	42,426	דיפו ב"ש

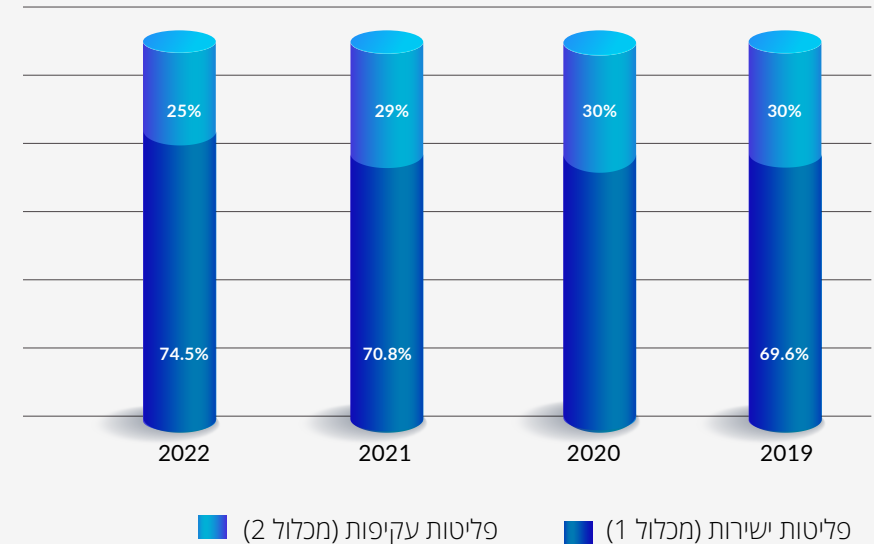
## יוזמות מרכזיות של החברה בנושא צמצום טביעת רגל פחמנית

- לשם צמצום הפליטות הנגרמות מהשימוש בדלקים ברכבי עובדי החברה, החלה החברה בשנת 2018 בהחלפת הרכבים הפרטיים של העובדים לרכבים היברידיים. יוזמה זו הביאה לצמצום משמעותי בצריכת הדלק השנתית של עובדי החברה כאשר בשנת 2021 נחסכו יותר מ-30 אלף ליטר של דלקים.
- בוצע תהליך של החלפת גופי התאורה בכל מרכזי הדיפו והמטה לתאורת לד חסכונית ויעילה.
- בשנתיים האחרונות קיבלה PML החלטה להחיל מודל עבודה היברידי אשר תומך גם כן בצמצום צריכת אנרגיה.

### הסכם ברנמילר עם פיליפ מוריס

במהלך שנת 2022 נחתם הסכם בין PMI לחברת ברנמילר באנג'י לרכישת מערכת אנג'י תרמית bGen חברת ברנמילר תתכלל הקמת מערכת אנג'י חום בהיקף של תשעה מיליון דולר. הפרויקט מיועד להביא לצמצום פליטות בהיקף משמעותי והפחתת התלות בגז טבעי באתר הייצור ברומניה; מערכת האנרגיה התרמית שתסופק מסוג bGen תהווה תחליף למערכת ייצור הקיטור הקיימת במפעל ברומניה על בסיס גז טבעי, ובכך תתמוך ביעדי הלקוח, לצד המאמץ האדיר באירופה להפחתת פליטות. מערכת אנג'י מחליפה את מערכת ייצור הקיטור הקיימת המבוססת גז טבעי במערכת אנג'י מבוססת ביומסה ותספק את כלל צרכי הקיטור של אתר הייצור.

## פליטות גזי חממה (CO<sub>2</sub>eq) לשנים 2019-2022 (טון)



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').

חישוב הפליטות במכלול 2 לשנת 2022 נעשה לפי מקדם הפליטה של חברת החשמל לשנת 2021 (נכון למועד פרסום הסקירה טרם פורסמו מקדמי הפליטה של חברת החשמל לשנת 2022).

# יוזמות מרכזיות של החברה בנושא הפחתה וטיפול בפסולת



קמפיין סביבתי לרתימת השותפים הקמעונאים במאמצי החברה לצמצום ההשפעות על הסביבה - בשנת 2021, באמצעים משולבים הצלחנו להעלות את המודעות של הקמעונאים ושל מעשנים בגירים לנזקי הסביבה הנגרמים כתוצאה מהשלכת בדלי הסיגריות שלא בפח האשפה, לרבות הצעה לרתימתם למאבק דרך הפעילויות של החברה בנושא.

באמצעות קמפיין זה העלתה החברה את המודעות של הקמעונאים 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.

המשך שיתוף פעולה עם חברת אקומיוניטי - החל משנת 2019 מקדמת החברה איסוף ומחזור של הפסולת האלקטרונית שלה באמצעות אקומיוניטי. מלבד להיבט הסביבתי של ניהול הפסולת האלקטרונית והטיפול בה, לשותפות עם אקומיוניטי היבט ערכי חברתי, שכן הם פועלים לקידום שילובם של אנשים בעלי צרכים מיוחדים במעגל העבודה והפיכתה של אוכלוסייה זו מנתמכת לתורמת, יצרנית ועצמאית. בשנת 2022 הושמד בסיוע חברת "אמניר" מלאי של מוצרי IQOS שונים במשקל 1500 ק"ג (1.5 טון) הכוללים בתוכם רכיבים אלקטרוניים וסוללות. הדיווח הועבר לתאגיד המיחזור "אקומיוניטי".

הוצבו בכל המשרדים ומרכזי ההפצה שלנו עמדות למחזור פסולת נייר ובקבוקי פלסטיק ובכך מעודדת החברה את עובדיה לצמצם את השימוש בחומרים אלו וכן העלאת המודעות להפרדת פסולת ומחזור.

יוזמה של החברה לתהליך דיאלוג עם החברה להגנת הטבע לטובת קידום פעילויות לצמצום ההשפעות השליליות על הסביבה. בעקבותיו קיימה החברה אירוע יום ניקיון חופים. עובדי החברה לקחו חלק בפעילות ובזכותם נאספו עשרות ק"ג בדלי סיגריות מחופי ישראל.

תמיכה בארגון צלול - בשנת 2021 תמכה החברה בתכנית "עיר ללא פלסטיק" של ארגון צלול, שמטרתה לפעול למען השמירה על בריאות הסביבה והציבור והעלאת נושאים אלה על סדר היום. בזכות התמיכה של פיליפ מוריס בע"מ, הורחבה פעילות השטח של הארגון וזאת בכדי ליצור "קו הגנה ראשון" לים, באמצעות ביסוס קהילת

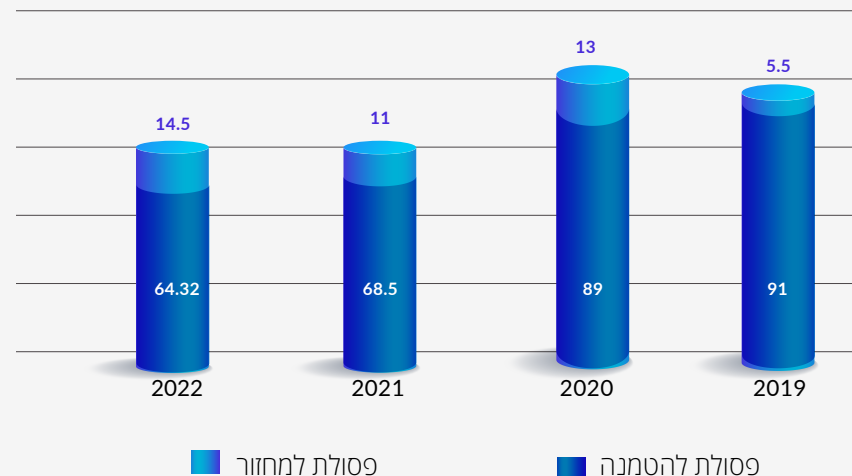
## פסולת

החברה מנהלת את הפסולת שלה באמצעות קידום מתקני הפרדה של הפסולת ומחזורם.

הפסולת המועברת להטמנה היא פסולת "משרדית" רגילה ואילו עיקר הפסולת המועברת למחזור הינה של נייר, קרטון ופסולת אלקטרונית אשר מועברים להמשך טיפול מבוקר באמצעות ספקים מורשים. חיצוניים.

## סה"כ פסולת למחזור/הטמנה

לשנים 2019-2022 (טון)







מתנדבים גדולה ופעילה בכל חלקי הארץ לצורך שמירה על חופי ישראל. שותפות עם עמותת סירת החוף המפעילה סיור ופטרול ימי באופן יזום בשטח הימי של ישראל במטרה לשמור על הסביבה הימית, לעזור ולסייע לגופי השימור והאכיפה הימית בים התיכון ובמפרץ אילת. במסגרת השותפות תמכה החברה בפרויקט המתמקד בהסרת "רשתות רפאים" ומפגעים ימיים (צמידי גומי, פסולת תעשייתית וכדומה) מעומק הים בשטח התת ימי של חופי הים התיכון ומפרץ אילת. פעולות טיפול במפגעים והסרתם על ידי העמותה נעשה באופן מבוקר ע"י צוות מתנדבי הארגון, בליווי כלי שיט ייעודי ובעזרת ציוד עזר ייחודי לאיסוף וחיתוך המפגעים, הצפתו לפני המים ופינוי למקומות מחזור ייעודיים.

- תמיכה פרויקט 'השביל האקולוגי' של עמותת לוטם (טבע נגיש לכולם) – הפרויקט חושף את המודרכים, בוגרים מעל גיל 18 עם צרכים מיוחדים, לעקרונות המתקיימים במרחב הביוספרי ולרעיונות סביבתיים של שימור המגוון הביולוגי והמערכות האקולוגיות התומכות בו, שימוש בר קיימא במשאבי הטבע והפחתת ההשפעה של האדם על סביבתו על ידי שימוש באנרגיה בת קיימא.

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

- צמצום הפסולת של המוצר לאחר השימוש
- התייחסות לשינויי ומשבר האקלים
- שימור הטבע

## אודות סקירת הקיימות של PML

זוהי סקירת הקיימות השלישית שחברת PML מפרסמת, ומתייחסת לשנות הפעילות 2021-2022.

סקירה זו מספקת נקודת מבט מקומית על הפעילות של החברה בישראל יחד עם הדוח קיימות של פיליפ מוריס אינטרנשיונל (PMI) לשנת 2022.

יש לציין שהדוח המשולב של PMI נכתב בהתאם להנחיות ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative) הבינלאומי.

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 וכתובתו.

## בקרת תהליכי הטמעת עקרונות הקיימות בחברה

• הבקרה החיצונית על תהליכי הטמעת עקרונות הקיימות של החברה מהווה אשורר לפעילויות ויזמות 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;

• בקרת תהליכי הטמעת עקרונות הקיימות בוצע על ידי חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית;

• 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;

• יזמות 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 V3 של AccountAbility, שמטרתו לבחון את אמינות הדיווח. הבדיקה התייחסה, בין השאר, לעקרונות הבאים:

• Inclusivity

• Materiality

• Responsiveness

• Impact

