



PHILIP MORRIS LTD.

**פיליפ מוריס בע"מ  
דו"ח הקיימות הראשון  
שנת 2019**

# דבר מנכ"ל

מיוחד לעובדי החברה על מסירותם במילוי תפקיד בעת הזו ולחזק את כל הציבור בישראל בזמןנים לא פשוטים אלה.

ニישטנַן, שאף מתחזקת בעת הזו, היא שעליינו לפועל באופן מערכתי ליצירת עתיד טוב יותר תוך חתירה לדיאלוג עם כל בעלי העניין שלנו (עובדים, קמעונאים, צרכנים, עמותות וארגוני חברה, סביבה ועוד) וכן עם הנורמים השונים המשפיעים על פעילות החברה ועוקבים אחריה בקפידה, ביניהם משרדיה ממשלה, רגולטורים, קבוצות ציבוריות, התקשרות ועוד.

במקביל למאיצים שאנו משקיעים בפיתוח החברה וצמיתה, אנו מקדמים ווזמים כלים וערוצי תקשורת לניהול הדיאלוג עם בעלי העניין של החברה אשר מסייעים בדיננו להיות קשובים לצורכיهم ולפעול לשיפור התהיליכים בחברה.

ນמשיך לפעול באופן אחראי ושקוף במטרה לעמוד ביעדים שהצבנו לעצמנו תוך חתירה לשיפור מתמיד.

אני מזמין אתכם לקרוא את סקירת החברה.  
רועי עמית,  
מנכ"ל פיליפ מוריס בע"מ

אני מתכבד להציג בפניכם את דז"ח הק"ימות הראשון של חברת פיליפ מוריס בע"מ, והראשון שמנפרעם מקרוב חברות הטבק בישראל.

אנו רואים בהשיקת הדז"ח אבן דרך משמעותית בהתנהלותנו לחברת האחראיות. בשנים האחרונות החלה פיליפ מוריס אינטרנשיונל לקדם את חזונה אל עבר "עתיד לא עชน", שבמרכזו החלפת הסיגריות הבוערות במוצרים אלקטרוניים עבור מעשנים שנאים מפסיקים לעשן. מטרה זו בא לידי ביטוי בפעולות העסקית של החברה בעולם ובישראל, לצד הטמעת עקרונות של אחריות אגנית, ובפרט אימוץ גישת הק"ימות לפי יעדיו הפיתוח בר הק"ימה של האו"ם.

דז"ח זה מקדם את גישת השקיות של החברה ומציג את פעילותה, יעדיה, הישגיה והיזמות המרוכזת שלה בתחוםי העשייה החברתית ובסביבתיים לשנת 2019.

הפעולות שלנו בנושאים אלה בא לידי ביטוי בעשייה משמעותית בתחוםים שונים, ובهم: אתיקה ארנונית, אחריות לקהילה, חתירה לשוויון מגדרי והעצמת נשים, קידום צמיחה כלכלית והבטחת תעסוקה הולמת, צמצום אי השוויון, מגור העוני, וזרם להפחית ההשפעות הסביבתיות ועוד.

בזמן כתיבת שורות אלה אנו נמצאים בעיצומה של מיגעת הקורונה המשפיעה על חיינו מזה כודשים רבים. תקופה זו אמונה מוגנת לנו אתגרים חדשים, וההשלכות העתידיות שלה עדין אין ידועות, אך מה שברור-cut, אף יותר מתמיד, הוא התפקיד החשוב שיש לנו בחברה באקויסיטים. ימים מאתגרים אלה מחייבים את המחויבות שיש לנו להמשיך לפעול לקדם את חזוננו ולהתור להציג אלטרנטיבות טובות יותר בכל המישורים – הבריאותיים, החברתיים, הכלכליים ובסביבתיים.

מאז פרוץ המגיפה אנו מקדישים משאבים ייעודיים רבים כדי לסייע לקהילות שנמצאות בחזית המשבר באמצעות מנוגנים שאת חלקן אף צינו בדז"ח. ברצוני להודות באופן



# דבר סמנכ'יל קיימות

אני נרגש ונאה להזכיר מסורת חדשה בארגון שהוא תקשורת שנתית סביר העשייה, ההישגים והעמידה ביעדים שהצבנו לעצמנו בכל הקשור לתחומי הקיימות, סביבה וקהילה.

כolio תקווה שבמרוצת השנים הדוח זה יגדל, יתעצם ויהוועה עדות לעשייה המשמעותית של חברת פוליפ מורייס בע"מ הנוגעת בתחוםים רבים במטרה לקדם, בין היתר, נושאים הנוגעים לנגנון והכליה, צמצום פערים באוכלוסייה ומצוור השפעות סביבתיות, זאת לצד המשך קידום חזונה של החברה ל"עתיד ללא עชน". זאת גם הסיבה העיקרית שבעקבותיה בחרנו להנגיש את הדוח בעברית ולתת לו במה רחבה ו נגישות לכל בעלי העניין.

כבר רחש תחום הקיימות בפוליפ מורייס אינטראנסיונל, הוב סבלקולדס: "טרנספורמציה אינה יכולה להצליח ללא ערכי הקיימות וערכים הקיימות לא יושגו ללא טרנספורמציה".

ברצוני לנצל הזרמנות זו ולהודות לצוות האחוריות התרבותית ולכל עובדי החברה על הנטינה וההורמתה לעשייה חברתית וסביבתית שאף באה לידי ביתר שאת בזמן מגיפות הקורונה.

יחד נמשיר לחזור לשיפור מתמיד יד ביד עם כל בעלי העניין שלנו.

בהערכה,  
ערן גיא,  
סמנכ'יל קיימות ומוניות סחר בלתי חוקי



# תפיסת הקיימות בחברה

## יעדי פיתוח בר קיימת של האו"ם

**10**   
**מצומם אי-השוויון**  
בין מדינות ובתוכן.

**11**   
**קיימות הסביבה הירונית**, כך שערים ווישובים יהיו בטוחים, בעלי חוץ (resilient), ויכלו את כל הקבוצות בחברה.

**12**   
**קיימות דפוסי צריכה.  
ויצור בני קיימת.**

**13**   
**נקיטת צעדים מידיים למאבק  
בשינוי האקלים ובהשפעותיהם.**

**14**   
**חיים מתחת למים: שימור ושימוש  
בר קיימת באוקיינוסים, בימים  
ובמשאבים ימיים.**

**15**   
**ה חיים על פני האדמה: הגנה  
על בית גידול יבשתים, שיקום  
ושימוש מושכל בהםם.**

**16**   
**קיימות חברות שוחרות שלום אשר  
מקדחות הכללה חברתית למטרות  
פיתוח בר-קיימת.**

**17**   
**חויק שיתופי פעולה  
לקיום היעדים.**

**1**   
**מינגור העוני על כל  
צורתו ובל כל מקום.**

**2**   
**מינגור הרעב, ושיפור הביטחון  
הטעוני של כלל האוכלוסיות.**

**3**   
**קיימות בריאות ואיכות חיים  
עבור בני כל הגילאים.**

**4**   
**הבטחת חינוך איכותית ושוויוני  
וקידום הזדמנויות לימוד לכל  
האוכלוסייה בכל הגילאים.**

**5**   
**התירה לשוויון מגדרי  
והעכמת נשים וילדות.**

**6**   
**הבטחת זמינותם של משאבי מים  
ותשתיות תברואתיות וניהולם  
באופן בר-קיימת.**

**7**   
**הבטחת אספקת הנזק[הבטחת אספקת הנזק](#) לכל  
האוכלוסייה באופן אמין ובמחירים  
שווה לכל נפש.**

**8**   
**קיום צמיחה כלכלית באופן מתמשך  
ובר קיימת, והבטחת תעסוקה הולמת  
לכל רוכבי האוכלוסייה.**

**9**   
**פיתוח תשתיות עם ייחוז ואיכות  
ועידוד חדשנות ויזמות.**

חברת פוליפ מוריס בע"מ פועלת מתוך מחויבות  
ואחריות עצמית לסביבה שבה היא פועלת.

דו"ח הקיימות לשנת 2019, הינו הדוח הראשון  
שמפרסמת החברה, והוא מציג את פעילותה בתחוםים  
 שונים, בהם: חיזוק הקהילה, העצמת העובדים, צמצום  
 ההשפעה על הסביבה ועוד.

חלק מגישת האחריות החברתית התופסת תאוצה כל  
עולמית, הנגיד האו"ם 17 מטרות לפיתוח בר-קיימת  
(SDG's – Sustainable Development Goals) או  
אותן באמצעות כשירה ממשלה רבות וחברות עסקיות  
כחול מתפסת הנהולית. את הגישה זו, בחרה  
פיליפ מוריס אינטרנשיונל (Philip Morris International), חברת האם של פוליפ מוריס בע"מ  
לאMESS. היotta של פוליפ מוריס בע"מ חלק מקבוצתה  
בינלאומית, מאפשרת לה להטיע נורמות של אחריות  
חברתית וסביבתית בתוך הארגון ומהוצאה לו, בעבודה  
מול כל בעלי העניין של החברה (ספקים, עובדים,  
קהילה, לקוחות וכדומה).

חברת פיליפ מוריס בע"מ פועלת  
לקידום יעדיו הפיתוח שהוגדרו על ידי  
וPMI בתהיליך מיפוי עמוק:

- עד 8 - הוגנות תעסוקתית וצמיחה כלכלית
- עד 12 - צריכה ויצור אחרים
- עד 16 - שלום, צדק וחזק המוסדות

לפירות נספף אודוט הקשר של החברה לקידום יעדיו  
הפיתוח בר קיימת של האו"ם – עקבו אחר האיקונים  
של היעדים לאורך הדוח.

בחברה הוקם צוות קיימות ואחריות תאגידית, בהובלת  
סמכני'ל לצד מנהלים ועובדים ממחולקות שונות  
בחברה. הצוות אחראי על קידום עקרונות הקיימות  
בפועלות החברה, באמצעות הטמעת היבטים  
חברתיים וסביבתיים, בתהליכי קבלת החלטות  
ארגוני, הנברת המחויבות והאחריות הארגונית  
מול בעלי העניין של החברה, חיבור של עובדי החברה  
לקהילה ועוד.

כמו כן, החברה פועלת לרתימת עובדי החברה ועיזוזם  
לקידחת יוזמות בתחום האחריות התאגידית. חלק  
מתפיסה זו, יום צוות הקיימות והאחריות התאגידית  
של החברה מפגש סיעור מוחות בתחום האחריות  
התאגידית של עובדים ומנהלים מהחברה. מפגש זה  
כל הרצאה בנושא האחריות התאגידית, 'SDG' ותפיסת  
קיימות של החברה, וכן דיונים בקבוצות להעלאת  
יוזמות והצעות לשיפור בתחוםים שונים: תעסוקה,  
aicות הסביבה, קהילה ועוד.

## תפיסת הקיימות שלנו:



PHILIP MORRIS LTD.

### צמצום טביעת הרgel הסביבתית

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

### ניהול האינטפקט החברתי



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

### חתירה למצוינות תפעולית

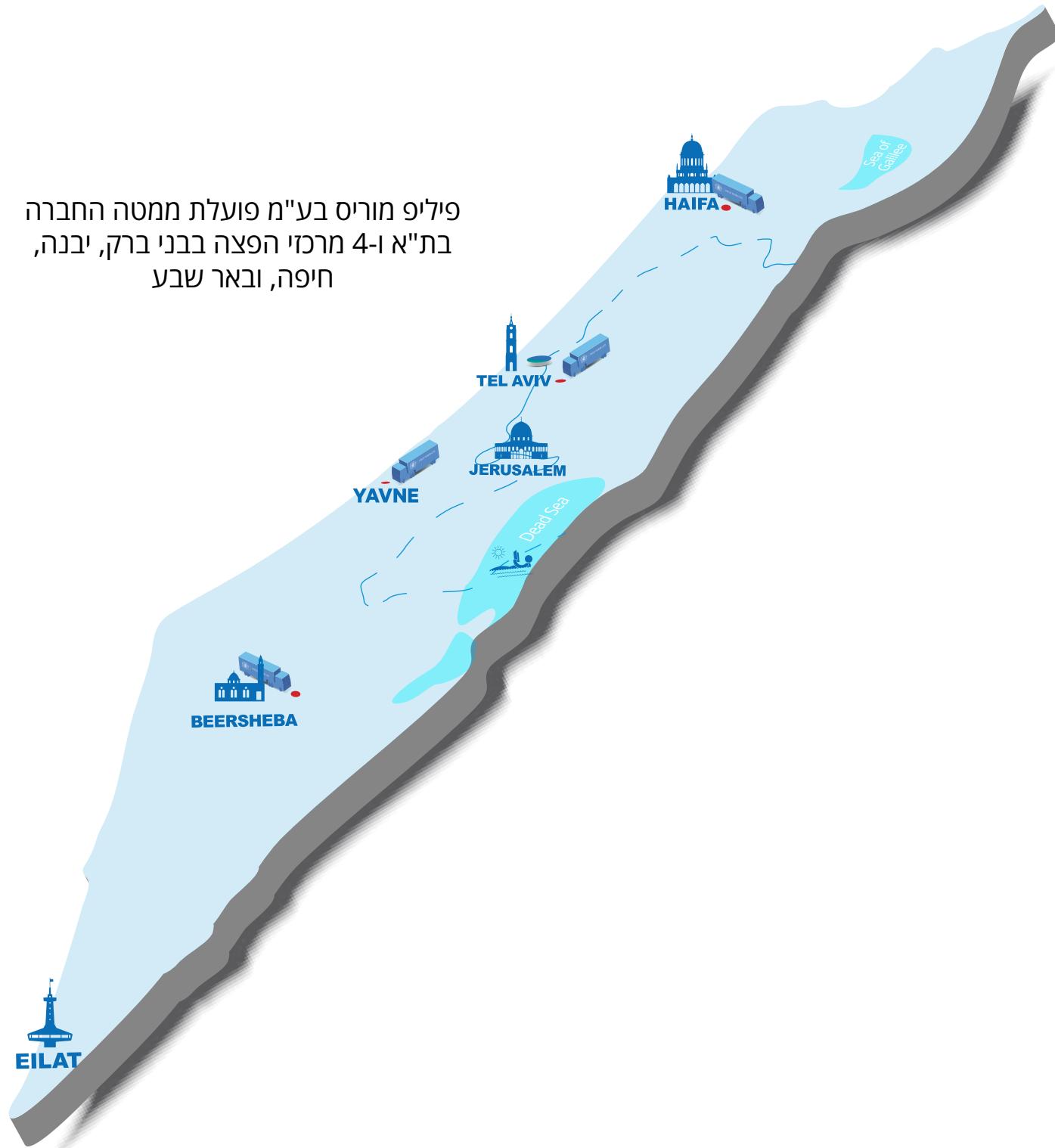


- אתיקה וצדוק
- ניהול שרשרת אספקה
- שיעור אחראי
- זכויות אדם
- מניעת שחזור בלתי חוקי

נסוף לכך, משנה 2017 החברה שותפה בראשות עמיתי מעלה, ארנון הופעל לקידום האחריות התאגידית בישראל, והיא לוקחת חלק בכנסים ומפגשי האחריות התאגידית.  
אנו מאמינים שדו"ח הקיימות, מהוות נדבר נוסף בקידום עקרונות הקיימות והנברת השקיפות של החברה כלפי בעלי העניין.

# פיליפ מוריס בע"מ תעודת זהות ארנוןית

פיליפ מוריס בע"מ פועלת ממטה החברה  
בת"א-4 מרכז הפקה בבני ברק, יבנה,  
חיפה, ובאר שבע



פיליפ מוריס בע"מ, הינה חלק מקונצראן בינלאומי אשר בראשו עומדת פיליפ מוריס אינטרנשיונל (Philip Morris International).

פיליפ מוריס בע"מ משוקת ומפעילה את מותני פיליפ מוריס בישראל, ופועלת להבאת מוצר טבק איקוטים עברו המענים הבנירים בישראל.

בשנים האחרונות החברה קדמת את יוזמת "עתיד לא עשן", שבmericה החלפתן של הסיגריות המסורתיות, ש商量ות על שריפת טבק, במצרים חדשים שמתבססים על חימום ואידוי טבק.

חלק מיזמה זו, השיקה החברה מוצר חדש בשם IQOS, המהווה חלופה חדשה לעישון המסורתני.

הטכנולוגיה החדשנית של IQOS (HeatControl), פועלת על חימום הטבק עד ל- 350 מעלות צלזיוס מבלי לשורף אותו – ללא אש, ללא אפר ועם פחות ריח.

לקראת נוספת על היוזמה "עתיד לא עשן" – [לחצן כאן](#).



## אתיקה

אנו רואים חשיבות רבה בהטמעת עקרונות אתיים נבוחים בכל תחומי פעילותה של החברה, לרבות במשמעות העבודה עם בעלי העניין שלה.

הקוד האתי שמנחה את פיליפ מוריס בע"מ הוא הקוד האתי של PMI, כאשר יש בו התייחסות לערכי היסוד של החברה היישראלית ולשמירה על כבוד האדם וזכויותיו. הקוד מתייחס, בין היתר, למאפייני הפעולות של החברה, לציפיות החיצונית כלפי עריכים מרכזיים שבין אדם לאדם, ומenchת אותה לאופן ההתנהלות הרואי עמו כל בעלי העניין.

תהליכי הטמעת הקוד האתי מנוהל על ידי מחלקה הצעית בחברה, הדואגת ליישומו באמצעות הדרכות אתיקה לעובדים ולמנהליהם, וכן מתפלת בפניות הנעשות למחלקה.

**בשנת 2019 כל עובדי החברה עברו הדרכה על הקוד האתי.** הדרכות אלו מועברות על ידי המנהלים היישרים, במהלך ימי אוריינטציה, וכן באמצעות תקשורות שוטפים בנושאים אתיים לעובדים (הריצאות העשרה, שילוב בשיחות ודינונים באירועי החברה, במפגשי עובדים עם הנהלה ועוד).

בנוסף לכך, עורכת החברה הדרכות "יעודיות לספק" משנה הבאים למנגנון ישיר עם צרכנים. נכון לסוף שנת 2019 כ- 90% מהספקים שהוגדרו למטרה זו, עברו הדרכות על הקוד האתי של החברה.

כמו כן, במסגרת תהליכי ניהול האתיקה הארגונית, אנו מבצעים סקרי 'Compliance' בקרב העובדים, וסקרים נוספים ללקחות וקבלני משנה, המודדים, בין היתר, היבטים אתיים בתנהלות החברה עמן. ממצאי הסקרים, נבחנים באופן שוטף תוך הפקת לוחים.

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

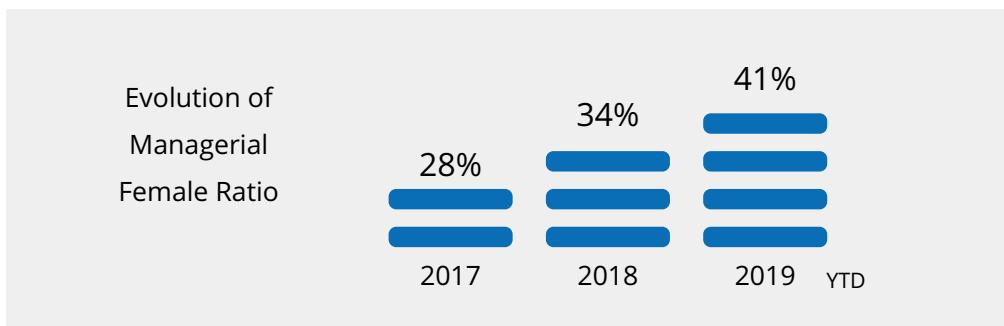




# ג'יון בתעסוקה ושוויון הזדמנויות

אנו מאמינים שארגוני צריכים לשקוף את הפסיפס האנושי של האוכלוסייה בישראל. מתוך תפיסה זו, אנו מחובים לפעול לצידת סביבת עבודה שוויונית ומוגנתת בעלת דעות שונות המאפשרת יצירתיות, חדשנות, פיתוח וצמיחה משותפת.

איון ושוויון מגדרי הינם חלק מהוותי בתפיסה החברה אשר יוזמת פעולות שונות להנברת הג'יון בקרב עובדים, תוך מתן דגש על העסקת נשים מהוואות כו % 25 מכלל עובדי החברה. יש לציין, כי 41% מבין דרגני הנהיג בחברה - 44% מהموظקים בדרגים העליונים ובבעל השכר הגבוה, הינם נשים.



בשנת 2019 השיקה החברה תוכנית משמעותית לשיפור הג'יון ויצירת סביבת עבודה רבת תרבותית, שכלה הטמעת הילכים ע"י משבבי אנוש (קדום תהליכי מין, ג'יאם וקידום עובדים ללא אפליה) בשיתוף הנהגלה. חלק מתוכנית זו בוצעו הדרוכות למנהיגים בנושא מניעת אפליה, הרצאות של מובייל דעה בתחום ונוסף ימי חופשה מותאמים לצרכים מגוונים.

לפי הארגון הבינלאומי "Equal Salary", שערך ביקורת בישראל, נקבע כי החברה הצליחה לצמצם כמעט לחלווטן את פערו השכרי המגדרי ל-1.6%-30%, זאת לעומת ממוצע פערו השכרי בישראל שע"פ נתוני הלמ"ס עומד על %. הארגון העניק לחברה הסמכה, "Equal Salary Certification", חברת שבאה קיימ שוויון בתנאי השכרי לעובדים ובתנאי העבודה.

## האנשים שלנו

עובדי חברת פיליפ מוריס בע"מ, הם המשאב החשוב ביותר בארגון שלנו. אנו שמים דגש רב על ג'יון והכליה, סביבת עבודה בטוחה, שימור עובדים והעלאת המוטיבציה תוך השקעה בתנאי העבודה, הזדמנויות ופיתוח – אישי ומקצועי ויצירת תקשורת פתוחה ורכיפה.

בחברת פיליפ מוריס בע"מ מועסקים 268 עובדים, כשרובם הנadol משתמש למחלקה המכירות וההפצה.



בזכות התפיסה הארגונית והיזמות שמצעתה החברה בתחום משאבי אנוש, זכתה בשנת 2019 החברה בתואר "Top Employer" בישראל ובאזור התיכון. מעמד מכובד זה הוענק לחברת לאחר מחקר חיצוני ובلتוי תלוי, על ידי "Top Employer Institute". מהמחקר עולה שהחברה מספקת לעובדים תנאים מיטביים, מפותחת ומפתחת כישרונות בכל רמות הארגון, וכן שואפת לקדם את נוהלי החברה לחברה לטובה עובדייה.

מחייבות החברה להבטחת סביבת עבודה הוגנת ומקדמת ושמירה על זכויות אדם, כולל יעדים כמוותיים ולוחות זמנים לשנתם.

# עושים טוב למען הקהילה –

## WE ARE DOING SOMETHING GOOD

50 ומוללה) אפשרות להניע למועדון לאזרחים ותיקים בנועה שרת בת"א, בהסעות ובלתיו למשך כל שעות הפעילות. הליווי ניתן על ידי צוות מדריכים שיקומי של העמותה, האחראי לתת מענה ולבצע את התאמות הנדרשות לצרכיהם המיוחדים של המזודקנים.

**תכנית "חאן הקהילות"** בשיתוף עם הקרן לפיתוח לוד. תוכנית ייחודית לחיזוק הקהילה והעצמת נשים ערביות ואתניות בשכונת רמת אשכול בעיר לוד. תוכנית ארוכת טווח לחיזוק זהות התושבים על ידי יצירת מקום עם זהות תרבותית-חברתית, שישקף את מנון הקהילות המתגוררות בחברה, כולל הקמת גג', בית בוץ אתיופי מסורתי, לצד מקום מפגש ערבי אוטנטטי (קפה קצחה). מקום מפגש זה נועד לספק לתושבות השכונה, כלים להעצמה אישית, אופק תעסוקתי, ויהווה מקום להכרה וחיבור למורשת הערבית ואתנית.



مدنיות ההשקעה של החברה באה לידיו בטוי ב-3 אופנים מרכזיים:

1. יצירת שותפות ארוכות טווח עם עמותות וארגוני;
2. תרומות בכיסף ובשווים כספּ;
3. מעורבות חברתית והتانדבות של עובדי החברה בעילויות שונות בקהילה;

הمدنיות כוללת: הנדרת יעדים מסוימים להtanדבות, של משבבים ייעודי (תקציב לתרומה ואפשרות לתרומה בשווה כספּ) וגיבושים לשובים לרכוי העמונות/הארגונים ולמתנדבים לצורך מדידת ההשפעה של הפעולות ובчинת אפשרות לשיפור מתמיד.

בשנת 2019 תרמה החברה כ-660,000 ₪ בכיסף ושווי כספּ.

### הפרויקטים המרכזיים שהחברה קיימה במהלך שנת 2019:



**תכנית להרחבת שירותים תומכיה המקוונים לנפגעים ונפגעות תקיפה מינית בשיתוף אינוד** מרכזוי הסיעע של נפגעי/ות תקיפה מינית. מטרת התכנית היא הרחבת השירותים תומכיה דורך האינטרנט כדי לספק מענה ביצט' למספר רב יותר של נפגעים ונפגעות מינית. הפרויקט פותח ע"י העמותה בסוף שנת 2015. בשנים 2019-2018, תמכה החברה אופשרה בהרחבת היוקרה הפרויקט. תרומות החברה מוגדרות למתנדבי היצט' לתת מענה ליותר פניות, מתן מענה אישי, מקטוציאי, נגש וominator באמצעות מנגנון הנutan מענה לאוכלוסייה הצעירה (בגילאים עד 35).



**תכנית "מזודקנים יחד בשיבה טובה"** בשיתוף עם עמותת צ'ימס - התוכנית שמה דגש על יישום עקרונות השוויון וההכללה של מזודקנים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקהילה, תוך שילובם בשירות הנitinן למזודקנים תושבי העיר תל אביב. תמיינת החברה בתוכנית פתחה בפני קבוצות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (בגילאים



בשנים 2019-2018 השקעה החברה מאמצים רבים בהרחבת הפעולות בתחום האחריות החברתית וחיזוק הקהילה, אשר כלל תהליכי ניבוש מדיניות להשקעה בקהילה על בסיס קבוע ושטוף. מדיניות זו נגורת מהסטרטגייה החברתית של PMI ומיעדי ה- SDG שנבחרו.

בתחילת תהליכי ניבוש המדיניות קיימו פניות מדגימות עם מנהליים ועובדים כדי להבין את ציפיותיהם בנוגע ל侔וקבות החברתית של החברה ולהכיר לעומק את צרכי הקהילות עמן באים במנגנון. כמו כן, ערכנו סקר העדפות התנדבות בקרוב כל עובדי החברה ומנהליה. הסקר עסוק בבחינת זיהוי העדפות העובדים לגבי תחומי התנדבות, אופנים להtanדבות, אזורים פעילות וועוד.

## מעורבות חברתית של העובדים – פעילותות מרכזיות



**השתתפות ב"יום המעשים הטובים"** - במסגרת "יום המעשים הטובים" נרתמו לעמלה מ-60 עובדים החברה לפעילות קיטיף בשיתוף עם עמותת "ליקט ישראל", הפעלת לצמצום זבוז מזון.  
עובדיה החברה הצליחו לאסוף יחדיו 1.6 טון של ירקות שחולקו לכ-400 משפחות נזקקות.

הפעילות הינה חלק מミום ייחודי למנע הננתמכים בישראל, שבאמצעותו מועבר מזון בריא ומצון ל-195 עמותות המחלקות אותו ל-175,000 משפחות ברחבי הארץ.

אנו פעילים להעמק ולהעצים את תהליכי הדיאלוג שלנו עם הקהילה, ולשם כך עורכים סיורים בעמותות וקהילות בשטח, מקיימים פגישות רבעוניות, מעניקים עזרה בזמן אמת לאפשרות לשימוש בתשתיות משרדיה של החברה ועוד.



בנוסף הצליחה החברה לתרום  
את ספקיה לחלק מהפעילות



- תרומה כספית ובשווה כסף** - חלק ממהלך גלובאלי של PMI, תרומה החברה מכונות הנשمة וציוד רפואי לבתי חולים וארגוני בריאות.

**תמיכה בקהילה** - בתקופה זו החברה ועובדיה נרתמו לסייע לארגונים חברותיים ומוסדות רפואיים ב-2 אופנים: תרומה כספית והתנדבות עובדים. כמו כן, החברה הייתה שותפה במיזם "חזקם" ביחד בזמן הקורונה" שכלל שיתוף פעולה בין גופים מעולמות האחראיות התאגידית, המגזר העסקי והמנזר החברתי במטרה לסייע זה להה בתקופה מתוגרת זו. במסגרת היוזמה, אותו צרכים ויכולות מרכזיים בשני המגזרים, תוך התאמאה בין היכולות הארגוניות לבין הצרכים הממוקדים שאוთה.

אנו גאים על הצליפותנו ליוזמה זו ועל ההיררכיות של עובדי החברה בפעולותיו שונות בתקופה זו.

- מעורבות חברתית של עובדים** - החברה שיתפה את העובדים בסקר ארגוני בנושא התנדבות אשר הציג לעובדים את הצרכים של העמותות מבחינת סוני התנדבות. לאור סקר זה, הקימה החברה מערכת מתנדבים שלקו חלוקה בתנדבות מרוחק בשיחות עם קשיים להפנת בידיות בשל הסגר והרחקן החברתי שנוצר, והתנדבות פיזיות של חלוקת חבילות מזון לשפחות נזקקות וקשיים. התנדבות אלו התקיימו בשיטוף עם עמותות שונות במקומות שונים ברחבי הארץ (כרמיאל, ראשון לציון, רמת השרון, רמלה ועוד).



## פיליפ מוריס נרתמת בתקופת משבר הקורונה

משבר הקורונה שפוך את כלנו בתחילת שנת 2020, הגיד עבורנו מחדש את "כללי המשחק" – שינוי אסטרטגיית העבודה, ושל התרכשותו לפני מועד פרסום הדוח ראיינו לנכנן לציין את הפעולות המרכזיות של החברה בתקופה זו.

בתקופה זו החברה פועלה ב- 2 מישורים מרכזיים:

**תמיכה בעובדי החברה** – תקופה זו חייבה אותנו לשנות הרגלים, לאמץ דרכי עבודה חדשות, לתקשר אחרת אחד עם השניה, עם הקמעונאים, הרכנים ועוד. כאמור, בשל ההנחיות והתקנות הבריאותיות הורגשה ההשפעה על צורת העבודה בעיקר על העובדים במרכז ההפעלה, כאשר יתר עובדי החברה עברו למתקנות עבודה מהבית ובקבוקות.

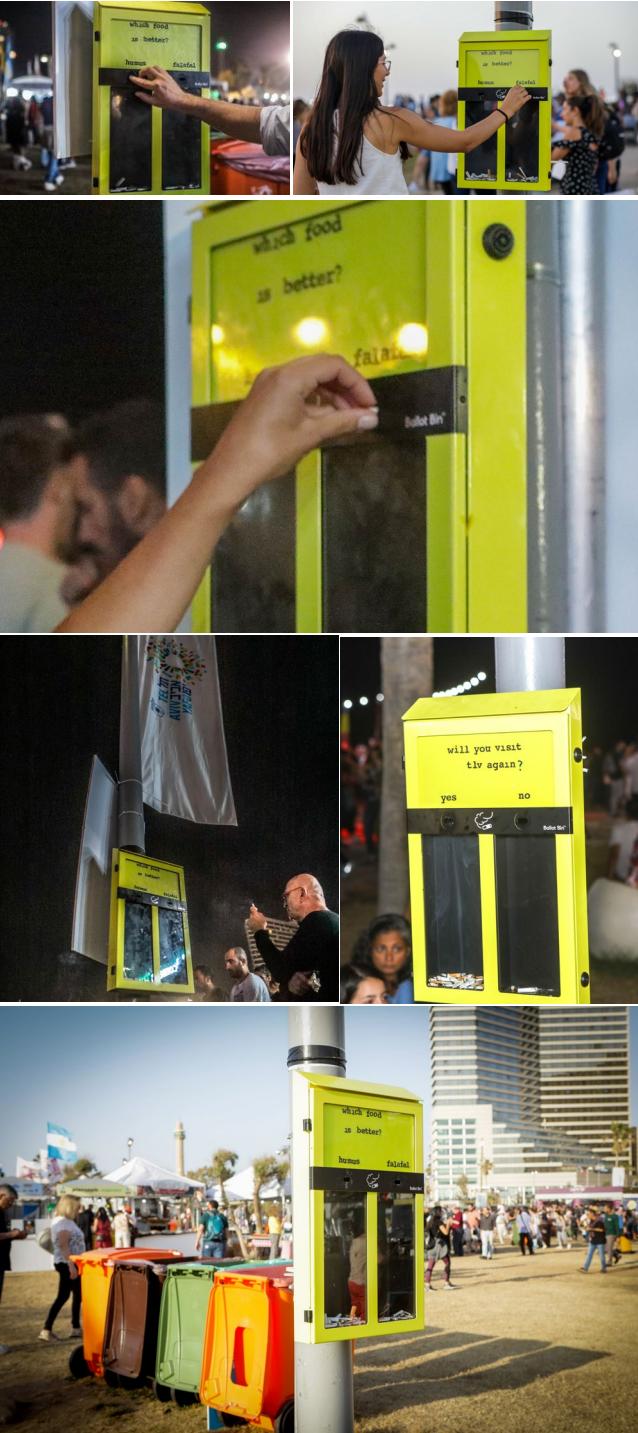
כדי להתאים את הארגון לתהליכי העבודה החדשים, יזמה החברה פעילות מר tune חסיבה על "הימים שאחרי" בשיתוף עובדים. מטרת הפעולות ליצור תהליך חסיבה משותף לכל עובדי החברה מהמחלקות השונות ב – 4 היבטים עיקריים (קבוצות החסיבה של העובדים חולקו לפייהם):

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 הרכנים של החברה;

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

# מחויבות סביבתית

# Doing good for the environment



**בשנים 2017-2019 השקעה החברה למעלה מ- 300,000 ש"ח בניהול סביבתי**, אשר כלל, בין היתר, החלפת גווי התאורה בכל מרכזי הדיפו, רכישת פחים להפרדת פסולת, מעבר לשימוש בחומרים ייחודיים לסביבה, מעבר לרכבים היברידיים ועוד.

данна ואחריות לסביבה הינם הכרחיים כאשר מדובר בחברה גלובלית. אנו נאמינים שהcheinיות לקיימות חייבות להתחיל בראש ובראשונה במשרדי החברה ואתרי הפעילות שלה. החל מחסכו בחשמל וכליה במחוור פסולת. אנו פעילים יחד להפיכת אתירי הפעולות של החברה, למקום המטמע עקרונות סביבתיים. חלק מכך יזמת החברה פעולות שונות המקדמות עשייה סביבתית בת קיימה.

## יזמות מרכזית של החברה

- החברה הצטרפה ליזמה הנלוואלית הקוראת להפחית פסולת, תוך דגש על **הפסיק השימוש במוצרי פלסטיק חד פעמי**. כדי לעודד חלופות לשימוש בפלסטיק סייפקנו לכל העובדים בקבוקי שתייה אישיים עם שמן, שאוטם ניתן למלא מחדש במשרדים דרך מכונות שתיתת המים שמוקמו באזורייעייעים במשרדים.
- החברה העבירה את משרדי המתה לבניין חדש, הבניוי על פי עקרונות **הבנייה הירוקה** ומואפיין במרכיבים המ מייעים בניצול אנרגטי מיטבי וחסכו בצריכת חשמל (תאורה חכמה, מיזוג וכדומה). בנוסף, בוצע תהליך של החלפת גווי התאורה בכל מרכזי הדיפו של החברה לתאות לדחסכנות.
- החלפת רכבי החברה הפרטיטים לרכבים היברידיים (למעט רכבי ההפצה).
- במסגרת אירוחן 2019 שהתקיים בעיר תל אביב-יפו, תרמה החברה כ-20 **פחים לאיסוף פסולת בדלי הסיגריות**. הפחים נועדו לעודד את השלcta פסולת בדלי הסיגריות לפחות מסודרים, זאת בדרך של שיטת משחק של שאלות והשלכת הבדל לתשובה הנcona.



עם עליית המודעות הציבורית העולמית לנושא שינוי אקלים ו-icons הסביבה, נוברת מחויבות החברה ואחריותה לצמצום השפעותיה הסביבתיות הנובעות מפעולתה הישירה והעקיפה.

החברה פועלת ע"פ מדיניות, (Environmental, Safety, Health Policy ESH) אשר נבנתה על בסיס ניתוח נושאים מהותיים לסקרה זו, בהתאם לתחומי ההשפעה הסביבתית של החברה.

## הפעולות של החברה בתחום עוסקת ב- 4 תהליכי מרכזים:

1. מדידה ובקרה
2. יזמות סביבתית
3. הנדרת יעדים מדידים
4. הזרכות והעלאת המודעות בקרב עובדי החברה ומנהליה

- **שיתוף פעולה עם חברת אקוומיניטי** – בשנת 2019 חכרנו לחברת אקוומיניטי בונושא איסוף ומחזר הפסולת האלקטרונית של החברה. מלבד ההיבט הסביבתי של ניהול הפסולת האלקטרונית והטיפול בה, לשותפות עם אקוומיניטי היבט ערכי לחברתי, שכן היא פועלת לקידום שילובם של אנשים בעלי צרכים מיוחדים במרחב העבודה והפיקתה של אוכלוסייה זו מנתמכת לתרומות, יצירנית ועצמאית.



About 200 employees from Philip Morris collect cigarette butts on the shores of the seaside and aqueduct as part of World Clean Day

September 21, 2019 | Yaron Nir

**איסופים בדליים**  
לוחוט שדרות מילוי קסירה פולשו כ-200 עבדי נקיות הפסולת מורייס בע"מ יחד עם הנט"ז רועי מני - י"ד אוסף אפל' בדלי השניהם בחברת החקלאות הדר' ניר במכהן, והוא הינו תושב טויה השנון בחו"ל. נקיי הפסולת שנר' במכהן, לונגן וטל ניר, והעלאת המודעות לעובדי החברה ולכל באי החוף



- **איסוף תרופות** – קידמנו שיתוף פעולה עם עמותת חברים לרופאה לאיסוף תרופות שאין בשימוש או שפוג תוקפן על ידי עובדי החברה. פעילות זו בעלת תרומה חברתית וסביבתית שכן התרופות שעוזן בתוקף מועברות על ידי העמותה לנזקקים שידם אינה משתנה, ואילו תרופות פגנות תוקף מושמדות על פי הנלים במקומות מוסדרים (במקום השלבתן לפחות האשפה זוויהם מקורות הקרקע ומיל השתייה).

- **הצראות ליום World Cleanup Day** – החברה יזמה שיתוף פעולה עם החברה להגנת הטבע, שבמסגרתו עובדי החברה ללקחו חלק בעילותות ניקוי החוף מפסולת בDALI סיגריות. בעילותות השתתפו 160 עובדים, מתוך מחויבות ואחריות רחבה לנושא הטיפול בפסולת, פעלנו להגדלת מעגלי ההשפעה של הפעולות שלנו על בעלי עניין נוספים, ורטמןן לפעולות 40 מספקינו.

במשך כ-3 שעות הצליחו עובדי החברה לאסוף 70 ק"ג פסולת שהם 33,500 בDALI סיגריות. ביוזמת החברה, הצטראה גם עמותת 'ארץ לא בזל' לפעולות כנורם להסרת השלכות הפסולת והעלאת המודעות לעובדי החברה ולכל באי החוף



- **קמפיין OPEN** – רתימת הקמעונאים – בשנת 2019 זימה החברה קמפיין סביבתי לרתימת שותפייה הקמעונאים במאכיה לצמצום השפעות על הסביבה.

בקמפיין זה העלנו את המודעות של הקמעונאים לנזקי הסביבה הנגרמים כתוצאה מהשלכתDALI הסיגריות שלא בפח האשפה, לרבות הצעה לרתימתם למאכק דרכ הפעולות של החברה בנושא. חלק מהקמפיין, חילקו נקיי הפסולת חוף בעמדות מכירה ברחבי הארץ, מאפרות חוף להעלאת המודעות של לאומיות לשימור החופים והפארקים בישראל וניקיוןם.

בקמפיין לנקו חוף C-200 קמעונאים.



בчисל נזקקים ארצי מדווח

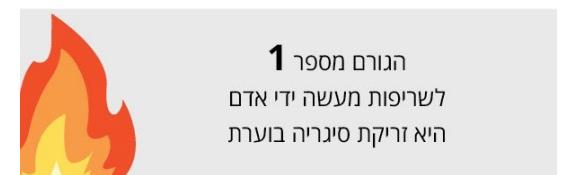
**ב- 4,096,000,000**  
בדלים בכל שנה



7,990  
בדלים נזקקים מידי דקה  
על הרצפה בישראל



דו"ח בינלאומי קבע כי ת"א  
במקום ה- 3  
בימים התקין ביום פלטטי



\* על פי נתונים אשר פורסמו בעיתון הארץ ב-19/1/31

לצד היוזמות שאנו מקדמים, הגדרנו יעדים לשיפור ההשפעות שלנו על הסביבה לשנת 2020, לדוגמה:

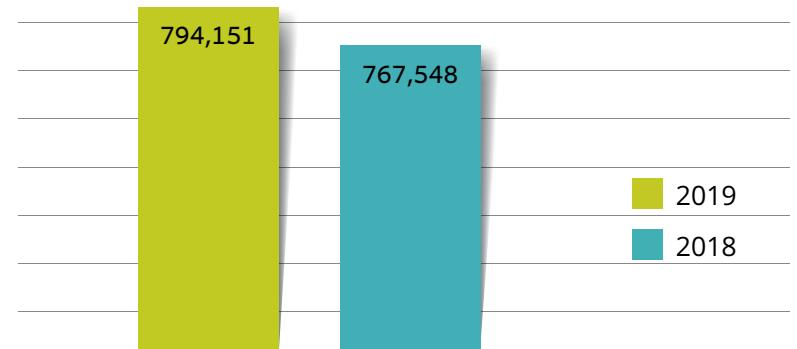
- צמצום הנסעה הכוללת של החברה ב- 1%
- הגדלת אחוז הפסולת המוצקה המועברת למחזור ב- 33%.

## נתוני צריכה אנרגיה וניהול פסולת

צריכת חשמל יחסית לשנים 2018-2019 (קוט"ש לעובך)

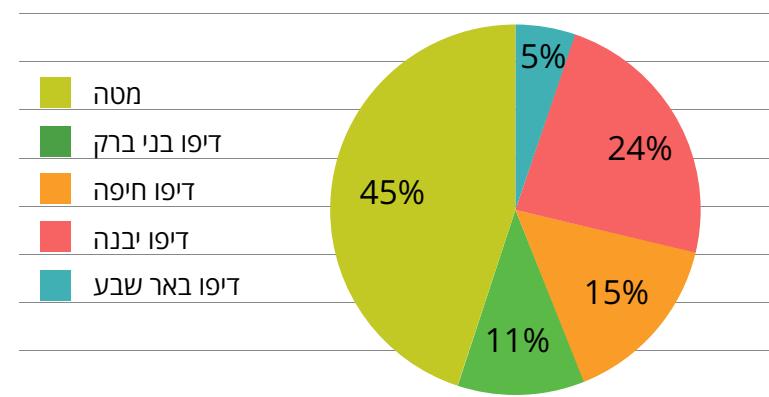


צריכת חשמל לשנים 2018-2019 (קוט"ש)



צריכת חשמל לפי אתרי פעילות

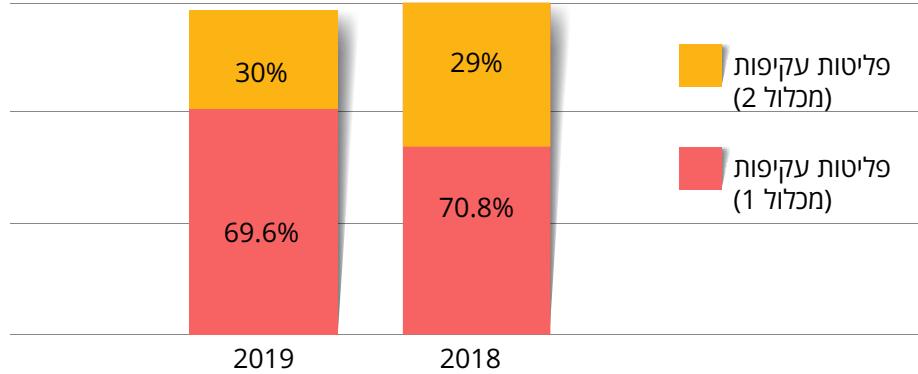
(2019)



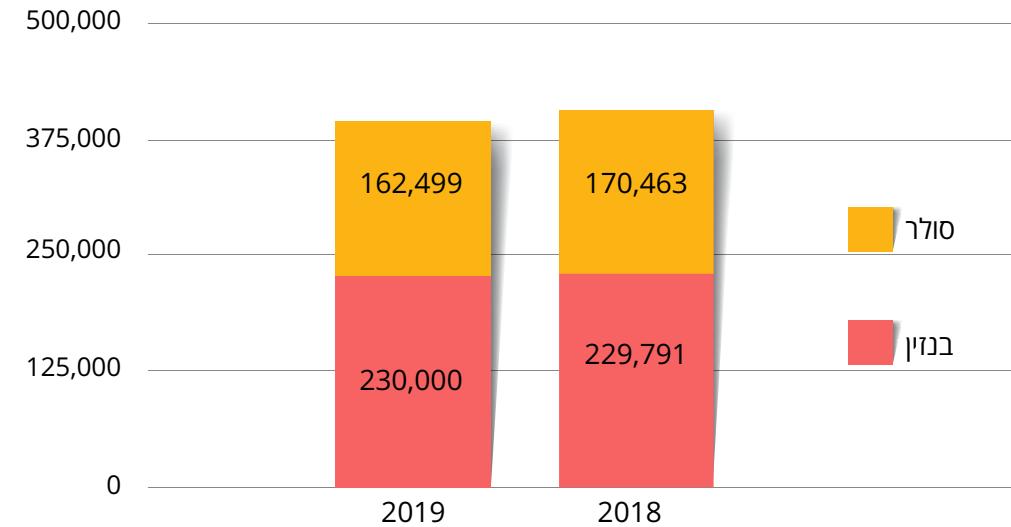
# מחויבים להמשך הפחתת מזהמים

פליטות נזוי חממה (eqCO<sub>2</sub>)

לשנים 2018-2019

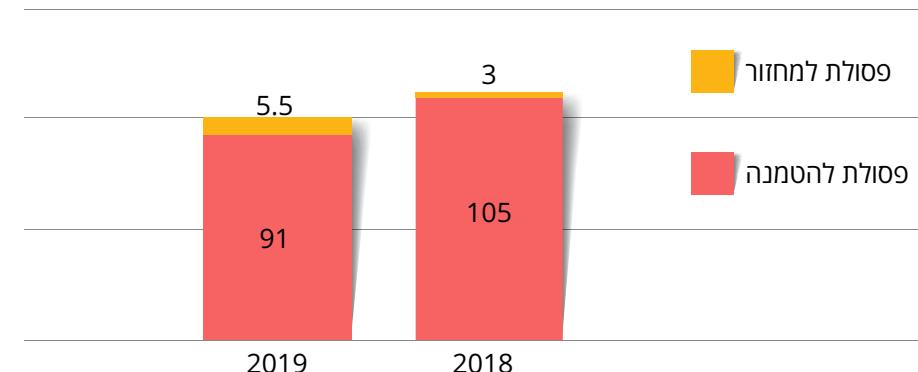


צריכת דלק לשנים 2018-2019 (ליטר)



סה"כ פסולת למחזר/הטמנה

לשנים 2018-2019 (טון)



זהו דו"ח הקיימות הראשון של חברת פיליפ מוריס בע"מ מפרסמת, ומתיחסת לשנת הפעולות 2019. דו"ח זה מספק נקודת מבט מקומית על הפעולות של החברה בישראל יחד עם דו"ח הקיימות של פיליפ מוריס אינטרנשיונל (PMI) לשנת 2019. הדוח המשולב של PMI נכתב ברוח הנחיות ארגון ה-GRI-Good Vision Initiative (GRI) לשון SRS (ל קישור לדוח PMI – [לחץ כאן](#)).

דו"ח הקיימות לשנת 2019, נכתב בסיו"ע של חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת פאהן קנה Grant Thornton, החברה בארגון ה-GRI.



אנו מבקשים להודות לכל הנוראים שסייעו בתהליך איסוף המידע, בניתוחו וכתיבתו.