

אימפקט בעולם העסקי





**מעלה, ארגון גג (ללא מטרת רווח) של כ- 120 מהחברות הגדולות בישראל,
עוסקת בפיתוח סטנדרטים של ניהול אחראי בעסקים בישראל
ומקדם הטמעה של ניהול אחראי חברתית וסביבתית.**



מעלה במספרים

- 1998 הקמה
- 2003 דירוג מעלה לאחריות תאגידית
- 2005 מדד מעלה בבורסה לניירות ערך
- 2008 רשת עסקים ב- UN Global Compact
- 2013 אות הגיוון בעסקים ע"ש דב לאוטמן
- 2014 סקר מעלה-גלובסקאן על ציפיות הציבור מעסקים
- 2016 דירוג מעלה BASIC לעסקים קטנים ובינוניים
- 2019 פרסום ספר תרומת עסקים בישראל לצמיחה מכלילה
דירוג מעלה: הערכות לעולם עבודה משתנה
- 2020 ערוץ מעלה VOD

115 חברות ברשת העמיתים

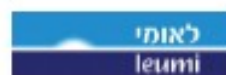
450 אלף עובדים בחברות ברשת

460 מיליארד ש"ח מחזור מצרפי בחברות ברשת

610 בוגרי קורס מנהלי אחריות תאגידית

150 מפגשי למידה וכנסים

4 כנסים בינלאומיים בישראל



מעלה עמיתים

חברות / מוסדות / מוסד ביטוח



מוצרי יריבה, קמעונאות, מוצרים, מוצרי לווה, מוצרי טיפוח



חברות ותקשורת אלקטרונית



מבטאים, מוצרי טיפוח, מוצרי לווה



שירותים, תערוכה, יעוץ





האיחוד האירופי מגדיר אחריות תאגידית (CSR או Coporate Social Responsibility) כ"תפישה ניהולית שבה חברות מטמיעות שיקולים חברתיים, סביבתיים וערכיים בפעילות העסקית ובמשקיים עם מחזיקי העניין (Stakeholders) בצורה וולונטרית"





שיפור איכות החיים

IMPACT

ערך משותף | הצלחה עסקית עם תועלת חברתית

רגולציה עצמית | מעבר לדרישת החוק

ESG

תרומה לקהילה



דירוג מעלה: מקנה לחברות הגדולות במשק כלים לניהול והטמעה של תחומי האחריות התאגידי.

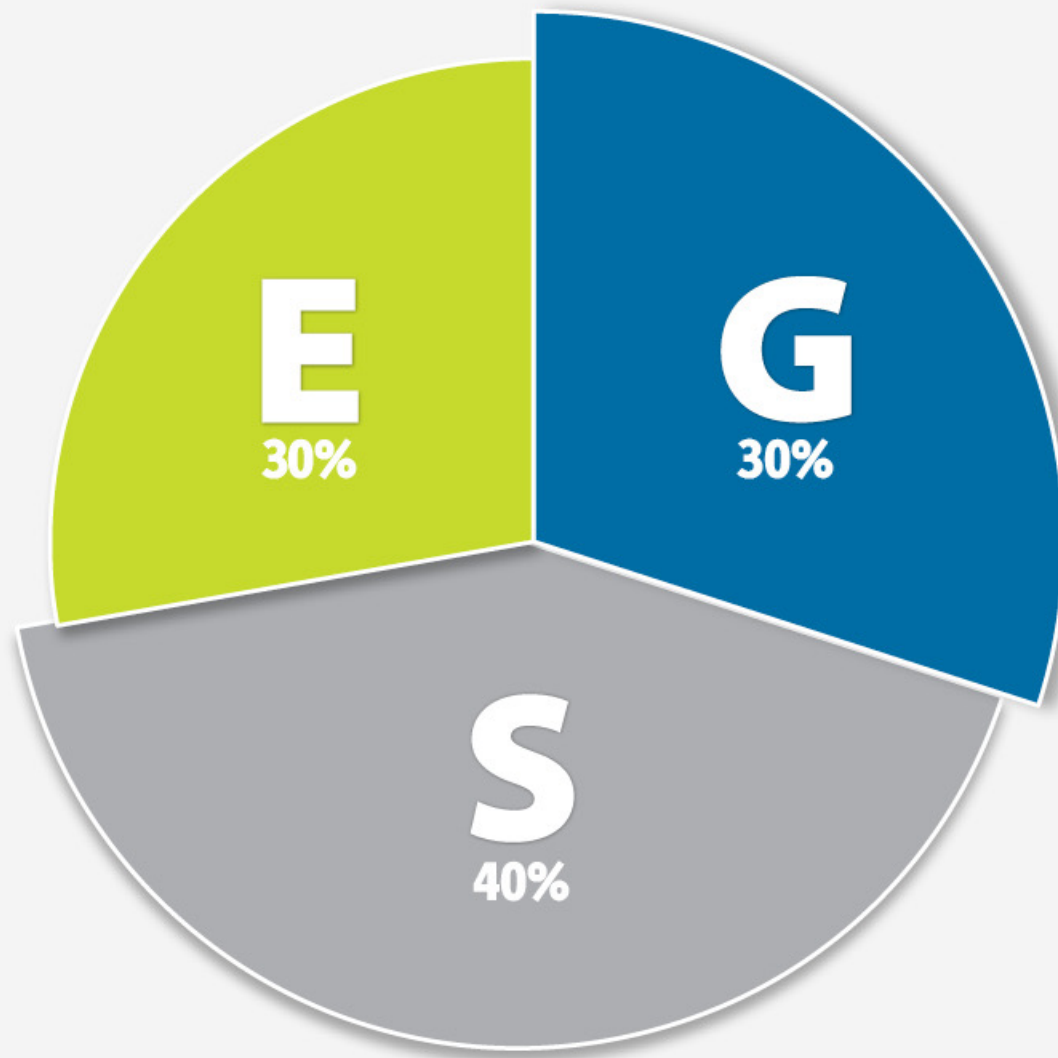
הדירוג מאפשר מדידה שנתית, מיפוי פערים והגדרת יעדים לשיפור ביחס לנורמות והסטנדרטים בישראל. הקריטריונים בדירוג נקבעים על ידי ועדה ציבורית עצמאית.

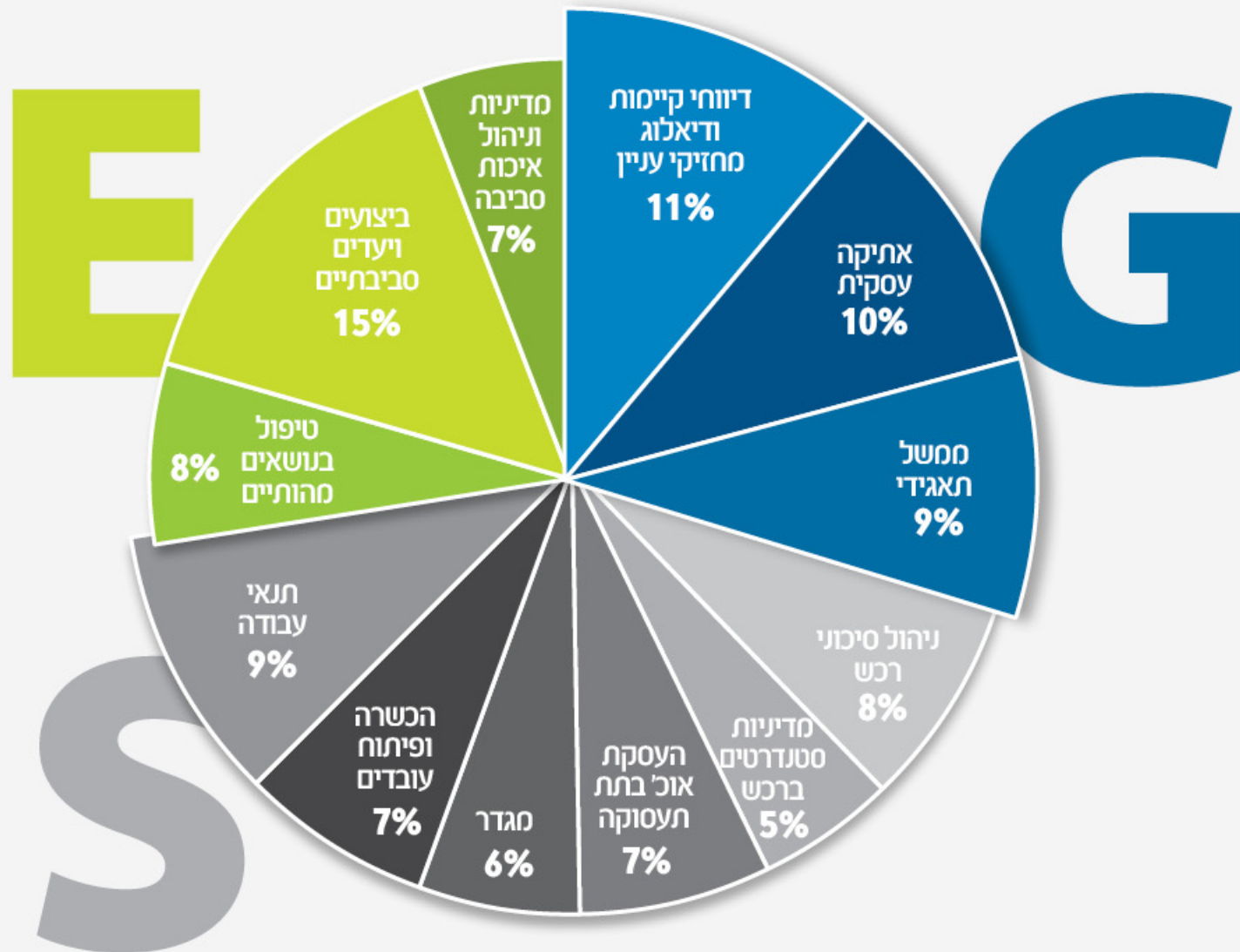


מדד מעלה 2021



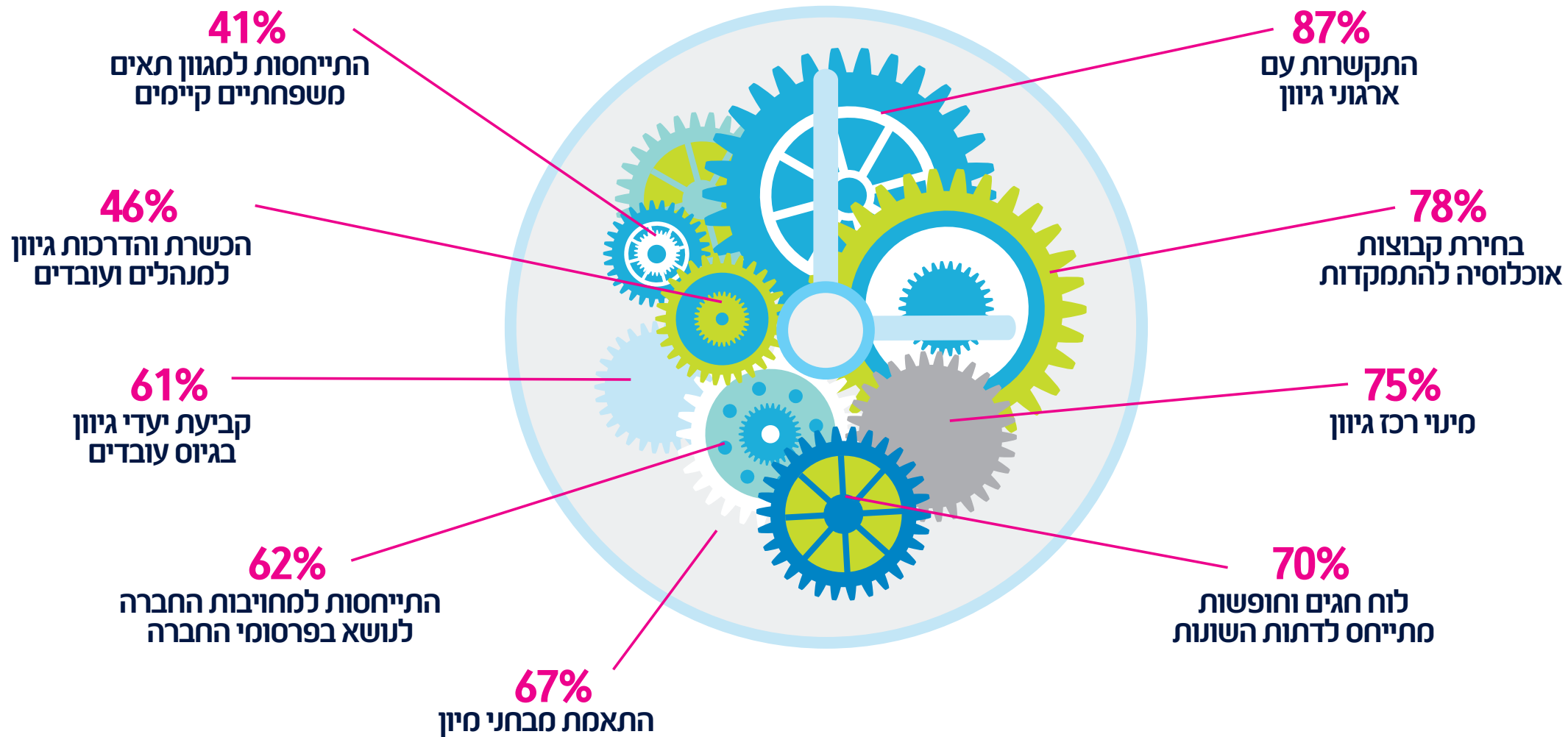
הסבר ומתודולוגיה





פעילויות לגיוס ותמיכה באוכלוסיות בתת תעסוקה

אחוזי ביצוע בחברות



אחוז עובדים מקרב אוכלוסיות בתת תעסוקה בחברות ובדרגי ניהול

עובדים מעל גיל 60	עובדים בגילאי 45-60	יוצאי אתיופיה	אנשים עם מוגבלות	חרדים	ערבים	
		1.3%	3%	3%	4%	אחוז העובדים מכלל העובדים בחברה
2%	10.5%	2.1%	4%	4%	8%	אחוז העובדים שגויסו בשנה החולפת
		1%	2%	2.5%	3%	אחוז בדרגי ניהול
		1.2%	4.3%	5.2%	12.6%	אחוז בכוח העבודה בישראל*

*עיבוד: מאיירס ג'וינט מכון ברוקדייל לנתוני הלמ"ס

פיתוח קריירה, הכשרות מקצועיות ודיגיטליות

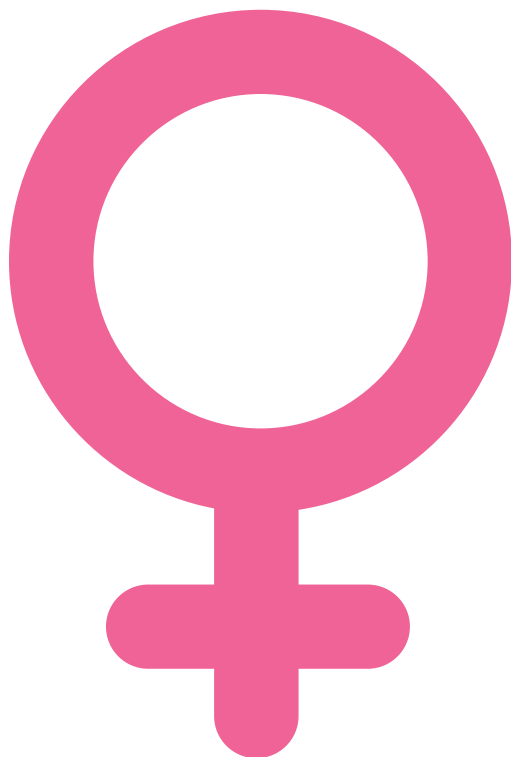
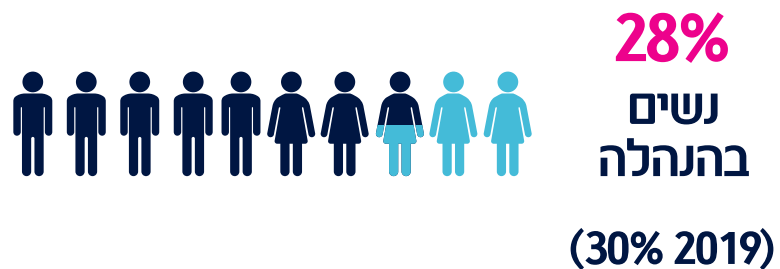
אחד זכאים מקרב
 עובדים בשכר נמוך

אחד עובדים זכאים
 בחברות

אחד זכאים מקרב עובדים בשכר נמוך	אחד עובדים זכאים בחברות	
53%	73%	הכשרות דיגיטליות
59%	63%	בניית מסלולי קריירה
45%	63%	מתן הכשרות חדשות (Re-skilling)
43%	59%	קורסי שפה
40%	53%	מלגות לימודים (אקדמי ומקצועי)
3%	28%	הצעת מסלולי (Re-careering)
6%	25%	תכניות מנטורינג



גיוון מגדרי בהנהלות ובדירקטוריון הביטוח והבנקים מובילים באחוזי נשים בהנהלות



בהנהלות בחברות

43% ביטוח **63%**

41% בנקים **58%**

35% מזון **33%**

25% תשתיות **20%**

20% תעשייה **21%**

15% הייטק וביטחון **24%**

אחוזי
 נשים לפי
 סקטורים

תכניות לשימור, קידום ופיתוח נשים

פעולות של חברות מובילות בדירוג

תכנית עבודה רב שנתית להעלאת אחוז נשים
בהנהלה וצמצום פערי שכר

התחייבות למינימום נשים בשלבי גיוס ומינוי סופיים

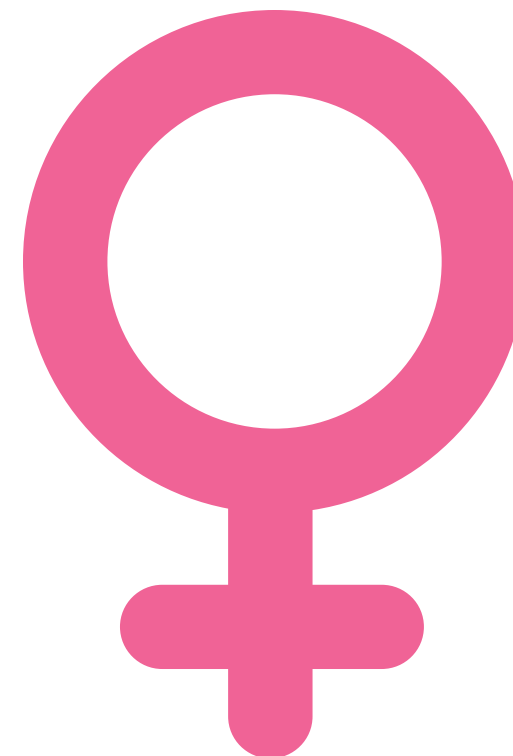
סיפוי ועידוד עתודה ניהולית נשית

קורסים, הרצאות ותכניות לפיתוח אישי לנשים

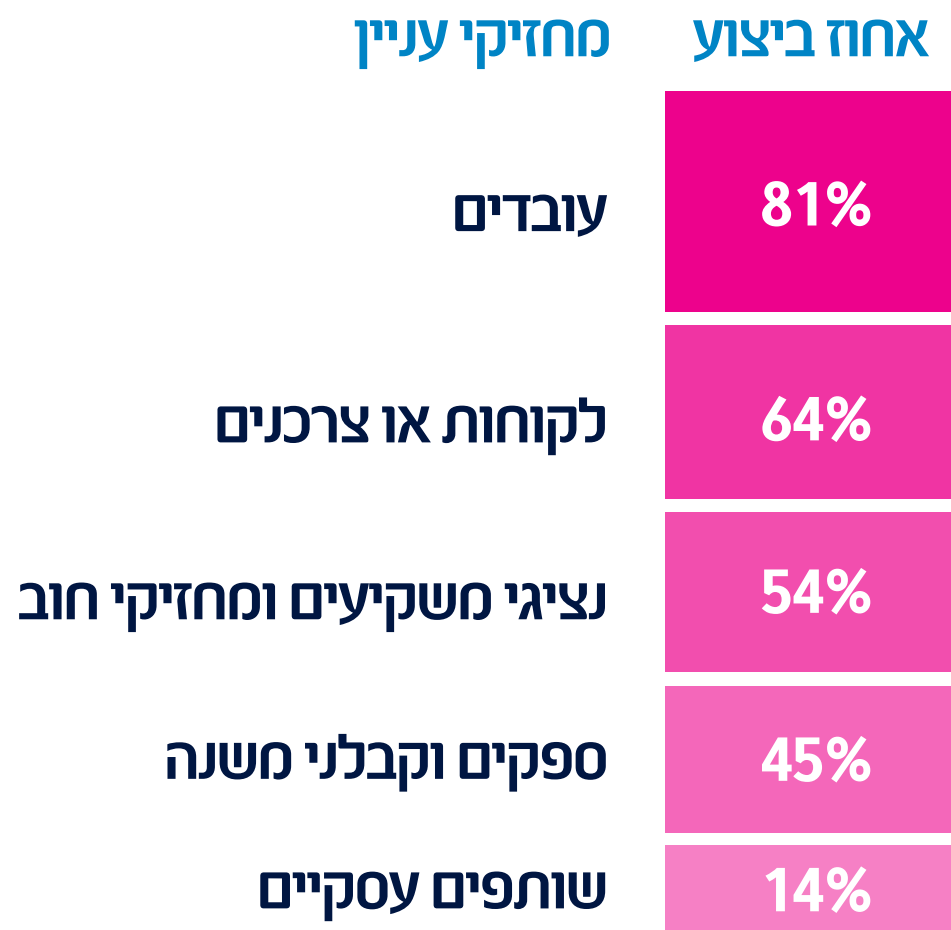
תמריצים ייעודיים לנשים בהקשרי הורות

מנטורינג בשלבי קריירה שונים

סדנאות לפיתוח התרבות הניהולית בחברה



האם החברה בודקת מה חושבים על התנהלותה האתית?



העדפות לנושאים חברתיים ברכש ומדיניות תשלום

אחוזי ביצוע בחברות

מדיניות תשלום

19%	עד 30 יום
16%	בין 30 ל- 44 יום
42%	בין 45 ל- 59 יום
15%	בין 60 ל- 90 יום
7%	בין 90 ל- 120 יום



58% כחול-לבן

58% ירוק

45% פריפריה

43% עסקים קטנים
ובינוניים

36% אוכלוסיות בתת
תעסוקה

35% עסקים חברתיים

12% עסקים בעלי
תווים חברתיים

56% משקיעות בפיתוח
יכולות ספקים

טיפול בנושאי סביבה מהותיים בתעשייה ובפיננסים

פיננסים



אשראי ירוק ומדדי
ESG בהשקעות

תעשייה



34%

מהחברות משקיעות
בהתייעלות באנרגיה/חלופית



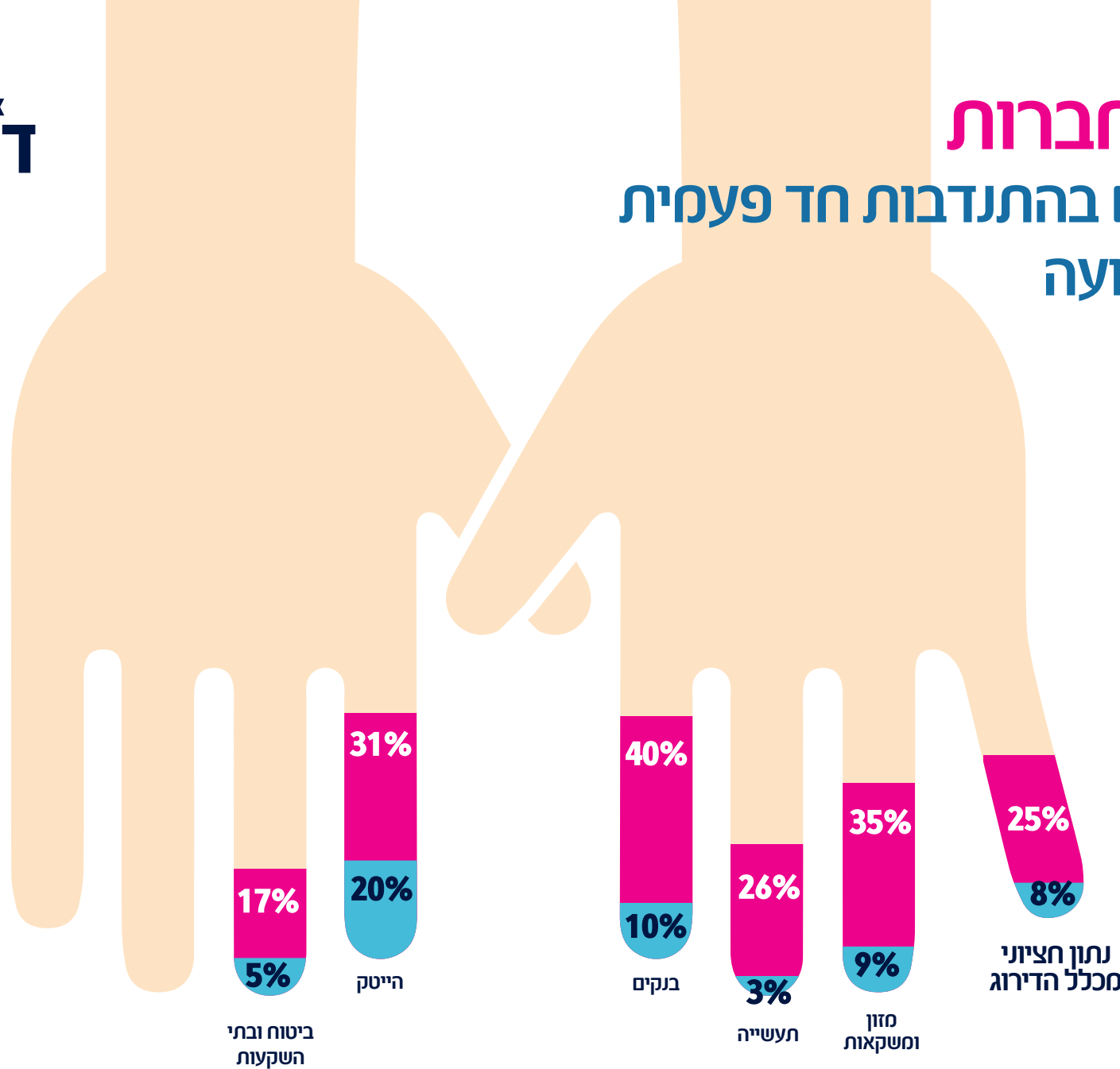
ירידה של
4%

בטביעת רגל פחמנית

אחוז מתנדבים בחברות

הבנקים והמזון מובילים בהתנדבות חד פעמית
 ההייטק בהתנדבות קבועה

% התנדבות חד פעמית
 % התנדבות קבועה



סה"כ:
 24% מתנדבים
 2.8 שעות לעובד
 כ- 1,000,000 שעות התנדבות



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 NO POVERTY



2 ZERO HUNGER



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



14 LIFE BELOW WATER



15 LIFE ON LAND



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



21



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

הקריטריונים במדד מעלה ESG נמצאים בהלימה ליעדים לפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDG):

- יעד מספר 2 – מיגור הרעב, השגת ביטחון תזונתי ותזונה משופרת
- יעד מספר 3 – הבטחת חיים בריאים ורווחה בכול ולכול גיל
- יעד מספר 4 – הבטחת חינוך איכותי מכליל ושוויוני וקידום הזדמנויות למידה למשך כל החיים לכול
- יעד מספר 5 – השגת שוויון בין המינים וחיזוק כל הנשים והילדות
- יעד 6 – הבטחת זמינות וניהול בר קיימא של מים ותברואה לכול
- יעד 7 – הבטחת גישה לאנרגיה ברת השגה, אמינה ובת קיימא
- יעד 8 – קידום צמיחה כלכלית בת קיימא ומכלילה. תעסוקה מלאה ויצרנית ועבודה מכובדת לכול
- יעד 9 – בניית תשתיות עמידות, קידום תעשייה מכלילה ובת קיימא וטיפול חדשנות
- יעד 10 – הפחתת אי השוויון
- יעד 11 – הפיכת הערים וההתיישבות האנושיות למכלילות, בטוחות, גמישות ובנות קיימא
- יעד 12 – הבטחת צריכה ותבניות ייצור בנות קיימא
- יעד 13 – נקיטת צעדים דחופים למאבק בשינוי האקלים וההשפעות שלו
- יעד 15 – הגנה של מערכות אקולוגיות באדמה, שחזורן וקידום שימוש בר קיימא בהן, ניהול בר קיימא של יערות, מאבק נגד מדבור, עצירה והפיכה של הריסת קרקעות, עצירת האבדן של מגוון ביולוגי



is everyone's business at Teva



2020 Environmental, Social and Governance Progress Report

Our 2030 Goals

Our new ESG strategy sharpens our focus on the areas we view as most critical to our business and our stakeholders and in which we can have the greatest impact. Concrete, focused goals drive our progress and guide our efforts to maintain a responsible and sustainable business. We are in the process of developing additional long-term goals under the 'social' and 'governance' pillars that focus on inclusion and diversity, ethics and compliance and responsible supply chain.

Environmental

Climate Action and Resilience



- Reduce absolute **Scope 1 and 2 greenhouse gas (GHG) emissions by 33%** vs. 2017 levels to support efforts to limit the global temperature increase to well below 2°C, aligning with the 2015 Paris Climate Agreement
- Improve **transparency of Scope 3 GHG emissions** and increase engagement on climate issues with key suppliers throughout the value chain

Responsible Use of Natural Resources



- Increase **energy efficiency by 10%** and the total proportion of electricity purchased or generated from renewable sources to 50%
- Reduce total **water withdrawal by 10%** in areas projected to be in water stress

Emissions, Effluents and Waste



- Assess and mitigate the environmental impact of pharmaceutical ingredients used in operations
- Reduce the overall mass of secondary and tertiary packaging materials per unit dose and increase the proportion of **recycled and responsibly sourced materials by 10%**
- Assess the **environmental life cycle impact** of key products
- Continue **to minimize waste** generated from operations and the environmental impact of its disposal
- Meet AMR Industry Alliance commitments to **minimize antimicrobial discharges** (assess 100% of Teva production, assess 50% of antimicrobial supply chain)

Social

Access to Health and Medicines

Access and Teva's Corporate Strategy



- **Embed access to medicines strategy** into corporate strategy with access goals tied to **executive compensation in 2021**
- **Continue to be a leader and trusted partner** for healthcare organizations in emergencies, disasters and pandemics

Global Reach of Affordable Medicines



- **Launch 8 access programs by 2025** that address vulnerable populations and those in the last mile in low- and middle-income countries
- **Quantify savings** of quality generics to health systems

Generics and Innovation Portfolio



- **Register and authorize medicines** in our access programs in high-burden countries
- **Ensure consideration of access to medicines strategy** for new product launches (**2023 and beyond**)



פועלים באחריות

סיכום פעילות אחריות תאגידית
(ESG) לשנת 2020

בנק הפועלים 

מבט קדימה ליעדים עיקריים לשנת 2030:

אנו מחויבים להמשיך להוביל
בנקאות אחראית המתחשבת
בערכים חברתיים, סביבתיים
ואתיים (ESG) בפעילותנו
השוטפת ולהמשיך לקדם מימון
בר קיימא והשקעות אחראיות.

אנו שואפים ל:

הגדלת המימון וההשקעות
בפרויקטים המקדמים סביבה
ירוקה ל-20 מיליארד \$, לצד
ניהול סיכוני הסביבה והאקלים
בפעילותנו העסקית.

המשך ירידה במדור הפחמי של
הבנק ב-60% נוספים.

העלאת שיעור עובדי הבנק
מאוכלוסיות בתת-ייצוג בשוק
העבודה ל-15%.

העלאת הייצוג הנשי בהנהלה
הבכירה בבנק ל-50%
(עד שנת 2025).

סביבה

10.6
מיליארד \$

היקף יתרות האשראי
שהוענקו לפרוייקטים
המקדמים סביבה ירוקה

284
מיליון \$

היקף האשראי הסולארי -
אשראי ייעודי ללקוחות
פרטיים ועסקיים להתקנת
פאנלים סולאריים.

58%
שיעור צמצום

טביעת הרגל הפחמנית של
הבנק בעשור האחרון (צמצום
של 6% בשנת 2020).

חברה

20 אלף איש

השתתפו בהרצאות "המרכז לצמיחה
פיננסית" בשנת 2020. בנוסף, נרשמו
מעל מיליון וחצי צפיות באתר.

30 אלף לקוחות

אזרחים ותיקים
קיבלו ידע, כלים ומיומנויות
לרכישת כישורים דיגיטליים.

ייעוץ להשקעות
אחראיות

שילוב דירוגי ESG של חברות
גלובליות בתהליך היעוץ ללקוחות.

4,000 עובדי הבנק

מתנדבים בקהילה.

50.5 מיליון \$

היקף ההשקעה החברתית
של הבנק בשנת 2020.



42.5
מיליארד \$

יתרת ההלוואות המצטברת שהבנק
אפשר ללקוחותיו להקפיא במטרה לסייע
להם לצלוח את תקופת משבר הקורונה.

5.7 מיליארד \$

היקף האשראי שניתן
לתמיכה עסקיים קטנים
ובינוניים בתקופת משבר
הקורונה באמצעות הקרן
הלוואות בערבות מדינה.

4.6 מיליון

הורדות של אפליקציית bit
(ע"ל לקוחות כל הבנקים),
אפליקציית התשלומים
המובילה בישראל.

93%
מהרכש

שלנו הינו מספקים מקומיים
ומכל רחבי הארץ.

11.7%
מהעובדים

הינם מאוכלוסיות בתת-ייצוג
בשוק העבודה.

ממשל תאגידי

54% נשים

מבין כלל הדרג הניהולי.

מערך סייבר
ואבטחת מידע

מתקדם בהתאם לסטנדרטים המובילים בעולם.

5 ערכים

התומכים בתרבות החדשה
והטמעת תפיסת האג"ל.

GRI

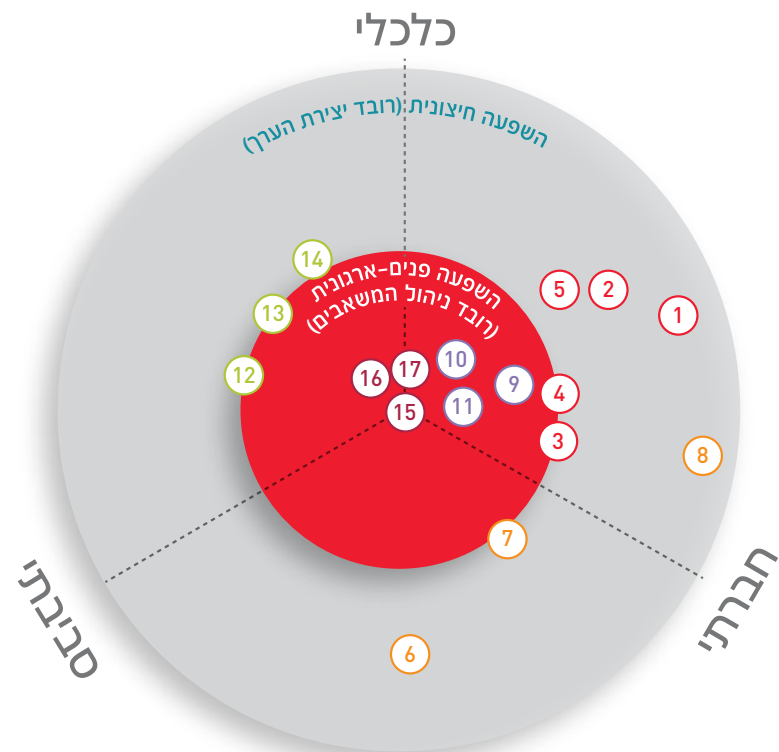
פירסום דו"ח אחריות תאגידית החל משנת 2008
על פי תקן ה-GRI הבינלאומי וברמת השקיפות
המתקדמת ביותר.

UN Global
Compact

חברים באמנת האו"ם משנת 2010.

ESG בבנק הפועלים בשנת 2020

מפת הנושאים המהותיים



לקוחות

1. מקדמים התנהלות פיננסית נכונה עבור הלקוחות
2. שירות למגוון רחב של לקוחות וקידום הכללה פיננסית
3. חדשנות
4. פועלים לאבטחת מידע ולפרטיות
5. פועלים לנגישות

שרשרת אספקה

6. מנהלים באחריות את שרשרת האספקה

קהילה

7. מרחיבים את מעגלי ההשפעה
8. משקיעים בקהילה

עובדים

9. מקדמים סביבת עבודה נאותה
10. מקדמים גיוון, שוויון הזדמנויות ושקיפות
11. פועלים להכשרה ולפיתוח אישי

סביבה

12. מצמצמים השפעות סביבתיות
13. מפתחים מוצרים ושירותים התורמים לשמירה על הסביבה
14. בוחנים סיכונים סביבתיים במימון

ממשל תאגידי

15. ממשל תאגידי ואתיקה
16. מניעת שחיתות
17. שומרים על המשכיות עסקית בשגרה ובחירום



קיימות מעבר למסיכה

תקציר דוח קיימות 2020





שמירה על אגשי החברה

שמירה על קהילות-אספקת מזון לאוכלוסיות חלשות

שמירה וחיוזוק ספקים ות ולקוחות

שמירה וחיוזוק האקו סיסטם של המזון

האגשים שלנו תמיד בלב העשייה והפעילות שלנו, מפרוץ המגפה נערכנו מסביב לעולם להעניק מסגרת בטוחה להמשך עבודה ופרנסה, לצד תמיכה אישית בכל אחת ואחד ובמשפחות.

1.5 מיליון ש"ח
שווי כלל המענקים
מ'קרן הקורונה'

לקבלת סיוע מסוגים שונים - שינוי משמרות, משרד ביתי, גמישות בימי החופשה, מימון בייביסיטר ואף מענק כספי של עד 7000 ש"ח. 250 מתוך 290 (86%) מהבקשות אושרו. שווי כלל המענקים מ'קרן הקורונה' הגיעו למיליון וחצי ש"ח. התמיכה בעובדים/ות באה לידי ביטוי גם בהתאמת כלל פעילויות הרווחה והבריאות לצרכי התקופה באמצעות שילוב פעילויות והפעלות מרחוק לעובדים/ות ולילדיהם/ן, כמו סדנאות הורות, סדנאות התנהלות כלכלית נכונה, אירועים ומפגשים ועוד. לצד אלו הגברנו את התמיכה ביעוץ פסיכולוגי, סיוע סוציאלי וכן פעילות ספורט לאורח חיים בריא מרחוק.

לאורך כל משבר הקורונה נמנענו מחלית ופיטורים, שמרנו על מצבת העובדים/ות שלנו ואף המשכנו לנייט עובדים/ות נוספים/ות למגוון משרות.

תמיכה בנשות ואגשי שטראוס

האגשים שלנו תמיד בלב העשייה והפעילות שלנו. מפרוץ המגפה נערכנו מסביב לעולם להעניק מסגרת בטוחה להמשך עבודה ופרנסה, לצד תמיכה אישית בכל אחת ואחד ובמשפחות. בישראל, בתקופת הסגר הראשון שלנו תרמנו מוצרים לחלוקה לאוכלוסייה שנכנסה לסגר בדיר אל אסד, בענה וישובים נוספים. מאחר והסגר הראשון חל בתקופת החגים - פסח ורמדאן - שלחנו חבילות מזון לכלל העובדים/ות שלנו שהיו זקוקים לכך באותה תקופה.

לאחר שזיהנו מצוקה אצל עובדים/ות שבן/בת הזוג פוטרו או יצאו לחל"ת, השקנו 'קרן קורונה' במסגרתה עובדים/ות אלו יכלו לפנות בבקשה



שותפות לדרך בצל משבר הקורונה

שמירה מוקפדת על בריאותם של האגשים ובמקביל זימנו מהלכים בהסתכלות על מחזיקי עניין חיצוניים, מתוך הבנה שהמגיפה פוגעת בחוסן של רבים ורבות. במהלך פברואר 2020 התחלנו ביישום ההתאמות לתוכניות העבודה על-מנת לשמר את הרציפות העסקית והתפעולית, תוך גיבוש תכנית פעולה מובנית ומוסדרת מול כלל מחזיקי העניין. בראש ובראשונה - העובדים/ות שלנו, הקהילות שעוטפות אותנו; הספקים/ות והלקוחות שלנו; והאקו-סיסטם העסקי שלנו.

אירועים גלובליים, בלתי צפויים ובעלי השלכות כבדות על מערכות כלכליות, חברתיות וסביבתיות, בדומה למשבר הקורונה, מחייבים את כולנו להתאחד, לתמוך ולייעץ בהתמודדות. האתגרים שהציבה בפנינו הקורונה היו מורכבים במיוחד, וחייבו שינוי תפיסה והתמודדות מסוג חדש.

עם פרוץ המגיפה, הבנו שנדרש להתאים את אופן הפעולה, נערכנו במידית וגיבשנו תכנית שתאפשר לחברה לשמר את האקוסיסטם בתוכו אנחנו פועלים/ות. מיקדנו מאמצים בשמירה על הרציפות העסקית תוך





74%

אסטרטגיית תזונה וגסטרונומיה

קבוצת שטראוס גיבשה אסטרטגיית תזונה אשר מבוססת על תשעה עקרונות מעצבים לתזונה טובה.

תשעת העקרונות

שיפור מתמיד: שיפור הפרופיל התזונתי של המוצרים הקיימים והצעת חלופות מאוזנות בפיתוח חדשים.

תזונה מאוזנת: הגדלת היצע המוצרים המוצעים בגדלי אריזה מגוונים כולל מנות מדודות.

תויות נקייה (Clean Label): הוצאת רכיבים שאינם חלק אינהרנטי מהמוצר ומאמץ למעבר לחומרים טבעיים בלבד.

חיצוק טוב: הרחבת היצע המוצרים המכיל יתרונות תזונתיים מובהקים.

תזונה נגישה: פיתוח מוצרים עבור צרכנים/ות בעלי צרכים תזונתיים ייחודיים.

תזונה מאוזנת לכל: תמחור הוגן ונגיש.

קיימות: קבלת האחריות על השפעתנו לאורך כל שרשרת הערך.

סקיפות ועקיבות: הצגה שקופה וברורה של מידע לצרכנים/ות.

תשוקה לאוכל: המודעות לתפקיד של אוכל בחיינו - תפקיד הרבה מעבר לפונקציונאלי.

במהלך 2020 שיעור המכר של מוצרים 'מאפשרים' המרחיבים את מגוון אפשרויות הבחירה התזונתיות עמד על כ-74% מסך המכר שלנו ברחבי העולם

אנחנו בשטראוס אהבים/ות אוכל ומגישים/ות אוכל איכותי, טעים ומזין. אנו פועלים/ות בדרכים מגוונות לשיפור מתמיד של האוכל שלנו יחד עם הגדלת מספר האפשרויות שאנו מציעים/ות לצרכנים/ות וללקוחות שלנו. בשנים האחרונות אנחנו פועלים/ות כדי לשפר את ההרכב התזונתי של המוצרים שלנו תוך כדי שמירה על הטעם והמרקם האהוב, וכל הזמן בהרחבה של היצע המוצרים שלנו עבור אנשים עם העדפות תזונתיות מגוונות ללא גלוטן, תזונה דלת לקטוז, עשירה בחלבון, ויטמינים, מזון טבעוני וכן הלאה.



תיאבון לאוכל טוב יותר

מוצרי תווית נקייה Clean Label

תווית נקייה מעידה על שימוש במספר מרכיבים מועט, כאלו המוכרים לנו מהמטבח הביתי וללא מרכיבים שהצרכנית לא מצפה לראותם כגון תוספים, ממתקים או חומרים משמרים.

מוצר חדש שהושק לאחרונה הוא ממרח דבש טהור עם קקאו המכיל שני רכיבים בלבד - דבש טהור וקקאו.



7.4

טונות מלח

בשנת 2020, הוצאנו 7.4 טונות של מלח מהחטיפים המלוחים שלנו. בין השנים 2016-2020 הפחתנו את כמויות המלח בכ-28% בחטיפים המובילים שלנו, תפוצי'פס ודוריטוס. אנו פועלים להפחתה של עוד כ-10% נוספים בכמות המלח בחטיפים שונים עד סוף 2021



להלן מספר דוגמאות לשיפורים בשנים האחרונות במוצרי שטראוס שונים:

משקאות Pro whey
ללא צבעי מאכל

משקה מוקה
הפחתת חומרים מייצבים - מארבעה לשניים והפחתת מווסת חומציות

יוגורט בר
קיצור הרכיבים והוצאת עמילן מעובדופיצוי עם חלבון חלב

עדשים
שיפור צבעי המאכל בעדשים לצבעי מאכל

משקה פרו קפה
ללא עמילן מעובד, הפחתת תוספי מזון - משני חומרי E לחומר אחד בלבד

רטבי שמנת
החלפת תוספי מזון בסיבי הדרים ועמילן לא מעובד, סה"כ הפחתת 4-8 חומרי E

משקה פונץ' בננה
הפחתת תוספי מזון - מארבעה לאחד בלבד

הפחתת סוכר ומלח במוצרינו

משנת 2011 אנחנו מבצעים/ות הפחתה מתמדת של כמויות הסוכר במוצרינו תוך שמירה על הטעם המצוין שלהם. בין הדוגמאות אפשר למצוא את הפחתת כמות הסוכר במתכונת אקטימל ומילקי בכ-50%, ומעל 60% במוצרי השוקו; ייצור ושיווק קו מוצרי קונפיטורה בעלי כמות סוכר מופחתת ב-33%; והשקת טבלת שוקולד חדשה במתיקות מעודנת.

בנוסף, צמצמנו משמעותית את המלח במגוון מוצרים, ובהם חטיפים מלוחים, גבינת סקי, סלטים חטיפי דגנים, חטיפי תפוחי אדמה, חטיפי בוטנים, חטיפי תירס, סלטי חמום ועוד.

כמות סוכר מופחת (טונות) בשנת 2020

-142

טונות סוכר:

-92

מוצרי המחלבה
(מילקי, לימבו ודני
לשתיה)

-54

מהמתקים

יעדי חברות אל מול ביצוע 2020:

ביצוע 2020			
סברה ואובלה	שטראוס קפה	שטראוס מים	שטראוס ישראל
45.4% נשים בתפקידי ניהול בקבוצת שטראוס (ללא ברזיל)			
45.8%	44.5%	43.2%	46.3%
28.6% נשים בהנהלות החברות והנהלת הקבוצה*			
50%	0%	66.7%	30%

*16.7% נשים בהנהלת הקבוצה, הנתונים הני"ל לא כוללים את פעילות ה-Joint Venture של שטראוס בברזיל.

מיקוד יעדי קבוצת שטראוס בתחום הגיוון וההכלה

יעדי קבוצה:

שוויון מגדרי

50%

גיוס, קידום ופיתוח נשים לתפקידי ניהול עד שנת 2024

תרבות ארגונית תומכת גיוון

יצירת תרבות תומכת, התאמת תהליכים וכלים לאוכלוסיות הגיוון ופיתוח מנהיגות מכילה בקרב הנהלת הקבוצה והחברות

גיוון והכלה

שטראוס שואפת להיות חברה מגוונת ומכילה יותר וזו דרך חיים עבורנו

קידום שוויון מגדרי

נדבך מרכזי של פעילות שטראוס באסטרטגיית הגיוון וההכלה וכן בפעילותה הרצופה הוא השוויון המגדרי. ההתקדמות העקבית בתחום השוויון המגדרי וקידום נשים בשטראוס מומחשת בשיפור המתמשך במדדים. נשים בדירקטוריון שטראוס: בשנת 2020 הדירקטוריון שלנו מורכב מרוב נשי של 58%, 7 נשים מתוך 12.

גיוון והכלה זו הנכונות ללמוד, להתפתח ולהתאים את עצמנו כדי לאפשר לאנשים להשתלב, להיות חלק ולצמוח עם החברה. אנחנו רואים/ות חשיבות גדולה ביכולת שלנו להתאים את המוצרים שלנו כדי להשיג תוצאות עסקיות טובות יותר ולשרת קהל גדול יותר. שטראוס שואפת להיות חברה מגוונת ומכילה יותר ואנחנו בכך דרך חיים עבורנו. המחויבות שלנו לגיוון והכלה באה לידי ביטוי בתכניות שלנו, בהחלטות היומיומיות ובפעילויות פנימה והחוצה. ברמת הקבוצה, דגש מרכזי הוא קידום נשים לצד יצירת תרבות של הכלה על כל גווניה. בכל אתר ע"פ אוכלוסיותיו המקומיות, ומעודדים/ות העסקה מגוונת שמייצגת את האוכלוסייה שבה אנחנו פועלים/ות.



מעלה SOD

עם האנשים שמובילים אחריות
תאגידית וקיימות בישראל ובעולם

לצפייה לחצו כאן <

