

הנחיות לאחריות חברתית של ארגונים

Guidance on Social Responsibility of Organizations

תקן זה הוכן על ידי צוות מומחים בהרכב זה:

יו"ר הצוות - ניר זיכלינסקי, רו"ח - משנה למנכ"ל פיתוח עסקי וכספים ב"אריסון השקעות בע"מ"

חברי הצוות (לפי סדר א"ב)

- 1) טליה אהרוני, מנכ"ל, מ.ע.ל.ה.
- 2) ד"ר נצן איל, מרכז נושא איכות הסביבה במכון התקנים הישראלי
- 3) מיכאל אטלן, עו"ד, ממלא מקום היועץ המשפטי, משרד התמ"ת
- 4) שרי אלנברג, עו"ד, מכון התקנים הישראלי
- 5) אינג' יהודה ארד, סמנכ"ל בטיחות ואיכות הסביבה, טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ
- 6) ד"ר עלי בוקשפן, עו"ד, המרכז הבינתחומי הרצליה
- 7) יאן וולפסון, תרכובות ברום
- 8) יואל וויל, סמנכ"ל איכות אורמת תעשיות
- 9) ד"ר אביגדור זוננשיין, סגן לתפעול חמ"ח רפא"ל
- 10) תמי זילברג, המרכז הישראלי לאחריות חברתית
- 11) יהודה פורת, סמנכ"ל משאבי אנוש, מוטורולה ישראל
- 12) ד"ר עירית קינן, אוניברסיטת חיפה
- 13) מיקי שטיין, החברה למתנ"סים, מנהל בתי"ס קהילתיים
- 14) מירה שנער, משרד החינוך, מנהל חברה ונוער, מנהלת המחלקה לבתי ספר קהילתיים ומחויבות אישית

יועצת מקצועית

איריס אלדר, רו"ח - מנהלת מחלקת דיווח חברתי וסביבתי ב-BDO זיו האפט

תקן זה אושר על ידי הוועדה הטכנית 1802 – ניהול אחריות חברתית, בהרכב זה:

- | | | |
|---------------------------------|---|----------------------------------|
| איגוד לשכות המסחר בישראל | - | פנחס בן צבי |
| איגוד תעשיות האלקטרוניקה והמידע | - | יהודה פורת |
| החברה למתנ"סים | - | מיקי שטיין |
| המועצה הישראלית לצרכנות | - | יחזקאל בן סירה |
| התאחדות הקבלנים והבונים בישראל | - | עליזה יפו |
| התאחדות התעשיינים בישראל | - | יואל וויל (סגן יו"ר), עוזי מרדכי |
| לשכת רואי חשבון בישראל | - | דורון קופמן |
| מכון התקנים הישראלי | - | זיוה פתיר (יו"ר) |
| משרד החינוך | - | יעל ברנהולץ |
| משרד הרווחה | - | יקותיאל צבע |
| מתן | - | אהובה ינאי |
| שבי"ל (שקיפות בין-לאומית) | - | ד"ר דורון גרינברג |

הלן עטרות ריכזה את עבודת הכנת התקן.

מילות מפתח:

ארגונים, שיטות ניהול, ניהול סביבתי, ניהול איכות, עבודה, משאבי אנוש.

Descriptors:

organizations, management techniques, environmental management, quality management, labour, human resources.

עדכניות התקן

התקנים הישראליים עומדים לבדיקה מזמן לזמן, ולפחות אחת לחמש שנים, כדי להתאימם להתפתחות המדע והטכנולוגיה. המשתמשים בתקנים יודאו שבידיהם המהדורה המעודכנת של התקן על גיליונות התיקון שלו. מסמך המתפרסם ברשומות כגיליון תיקון, יכול להיות גיליון תיקון נפרד או תיקון המשולב בתקן.

זכויות יוצרים

© אין לצלם, להעתיק או לפרסם, בכל אמצעי שהוא, תקן זה או קטעים ממנו, ללא רשות מראש ובכתב ממכון התקנים הישראלי.

תוכן העניינים

עמודים	נושא
1	■ תמצית התקן
6	.0 הקדמה (Introduction)
8	.1 חלות התקן (Scope)
9	.2 מסמכים ישימים (Normative References)
10	.3 מונחים והגדרות (Terms and Definitions)
12	.4 קביעת מסגרת האחריות החברתית שהארגון פועל לאורה (Determining the SR Context in which the Organization Operates)
12	4.1 כללי
12	4.2 מחויבות ומדיניות
12	4.2.1 מחויבות
12	4.2.2 מדיניות
13	.5 אסטרטגיה ליישום עקרונות האחריות החברתית הרלוונטיים לארגון (Strategy for Implementation of the SR Principles Relevant to the Organization)
14	.6 הנחיות לעקרונות ליבה ביישום אחריות חברתית (Guidance on Core SR Topics and Issues)
14	6.1 כללי
14	6.2 הארגון והקהילה
15	6.3 סביבת עבודה וזכויות עובדים
16	6.4 זכויות אדם ואזרח
17	6.5 איכות סביבה
17	6.6 מעגל חיי המוצר או השירות
18	6.7 שיווק וצרכנות
18	6.8 אתיקה בניהול
20	6.9 ממשל תאגידי או ארגוני
20	6.10 שקיפות ודיווחיות
22	.7 הנחיות ופעולות להטמעת אחריות חברתית (Guidance for Organizations on Implementing SR)
22	7.1 אחריות ההנהלה וסמכויותיה
22	7.2 הכשרה, הדרכה ומודעות

עמודים	נושא
22	7.3 הטמעת נהלים תפעוליים
23	7.4 דיאלוג עם מחזיקי עניין
23	7.5 מדידת ביצועים ותהליכים, דיווח והבטחת איכות (quality assurance) של מערכת האחריות החברתית
23	7.5.1 מדידת ביצועים ותהליכים
23	7.5.2 דיווח
24	7.5.3 סקירה, הערכה והבטחת איכות של מערכת האחריות החברתית
24	7.6 תיעוד התהליך
■ נספחים	
25	ביבליוגרפיה נוספת להכרה ולהבנה של המושג "אחריות חברתית"
■ תרשימים	
7	תרשים 1 - הרחבת האופק התכנוני באמצעות שימוש באחריות חברתית

תמצית התקן

תקן זה, "הנחיות לאחריות חברתית של ארגונים" (להלן: תקן ההנחיות), המבוסס על מסגרת הצעת התקן הבין-לאומי ISO 26000 שנקבעה ב-5 בינואר 2005, מתאר מערכת של **אחריות חברתית (Social Responsibility, להלן: SR)** המתייחסת לנושאים, להזדמנויות ולסיכונים חברתיים, סביבתיים, כלכליים ואתיים; מספק כלים המסייעים בזיהוי היקפם של נושאים שיש לטפל בהם במסגרת מערכת אחריות חברתית; ומספק הדרכה בעניין יישום ותחזוקה של מערכת אחריות חברתית.

אחריות חברתית היא האופן שבו הארגון מביא בחשבון **שיקולים חברתיים, סביבתיים, כלכליים ואתיים** בדרך להשגת הצלחה וקיום לטווח ארוך. בעידן המודרני, אחריות חברתית מהווה גורם חשוב בהצלחה ארגונית ועסקית, ולכן מהווה מרכיב הכרחי בתרבות ובגישה הניהולית של ארגונים בכלל ושל חברות עסקיות בפרט.

בתחום האחריות החברתית **ארגונים זקוקים ל"מורה נבוכים"**, כלומר לתקן שיסייע להם להגדיר את הסוגיות המחייבות בדיקה, יכוון אותם בדרך לבניית אסטרטגיה נכונה לניהול אחריות חברתית, יתווה את השיטות למעקב ולבקרה על ביצועיהם ביחס ליעדים ועל שיפורים בניהול האחריות החברתית. לשם כך נוסח תקן ההנחיות.

תקן זה **מיועד** לעודד ארגונים שונים לקבל על עצמם מחויבות לנושא האחריות החברתית, וכמו כן להוות מסגרת משותפת להנחיות, הגדרות, עקרונות ושיטות הערכה בנושאים הקשורים באחריות חברתית. ההנחיות הכלולות בו מבוססות על מגוון רחב של כללים ותקנים בין-לאומיים וישראלים רלוונטיים, והוא אינו מיועד להחליף אותם אלא לספק מסגרת כוללת ומקיפה לקביעה של אסטרטגיה ומדיניות בתחומים השונים של אחריות חברתית.

התקן מנוסח תוך יישום **גישה מערכתית לאחריות חברתית**. הוא כתוב כך שיהיה ישים לארגונים מכל גודל או תחום, ושיוכל להשתלב לתוך מערכות ניהוליות אחרות, כגון: מערכת ניהול איכות, מערכת ניהול סביבתית, מערכת ניהול פיננסית, מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית ומערכת ניהול יחסי עבודה.

במסגרת תקן הנחיות זה נכללות **הצעות מעשיות** בדבר האופן שבו יש להתייחס לנושאי אחריות חברתית, תוך התחשבות בסטנדרטים השונים הקיימים בהקשר זה. בתקן נמנים ומוסברים **מרכיבי היסוד** של תחום האחריות החברתית, המהווים מעין רשימת תיוג או מסגרת לפעילות אחראית-חברתית שבעזרתה הארגון יכול לבחון את עצמו ולפעול על בסיס המסגרת שהותוותה.

תקן ההנחיות **רואה בקיום החוקים דרישת סף מינימלית**, ומניח שהארגון מחויב להכיר היטב את הסביבה החוקית שהוא פועל בה ולציית לחוקים החלים עליו. **ההמלצה** היא לנקוט בעת מימוש האחריות החברתית **גישה של "מעבר לציות לחוק" (Beyond Compliance)**, תוך מחויבות לנורמות מתקדמות. תקן ההנחיות מכיר בצורך של ארגונים עסקיים לשאוף להשגת הצלחה פיננסית קצרת טווח וארוכת טווח. התפיסה העומדת בבסיסו היא, כי קיימות תלות הדדית בין הביצועים החברתיים של ארגון לבין הביצועים הפיננסיים שלו, ולפיכך, ההנחיות הכלולות בו מתוכננות להשתלב בפעילות הארגון המיועדת להשגת הצלחה פיננסית.

חשוב לציין כי תקן ההנחיות אינו מיועד להתעדה (Certification), אלא מספק קווים מנחים לפעולה עבור ארגונים המעוניינים בניהול מערכת אחריות חברתית.

התקן מתייחס לשורה של נושאים וסוגיות ליבה שהארגונים צריכים לבחון במסגרת היערכותם לשיפור ביצועיהם החברתיים-סביבתיים-כלכליים, כמפורט להלן:

1. **הארגון והקהילה** - מערך הקשרים של הארגון עם הקהילה מאפשר לארגון לנסח את עמדותיו וערכיו החברתיים, ומזמן התייחסות תורמת לסביבה החברתית שהוא מתקיים בה. במסגרת זו יקיים הארגון, בין היתר, מדיניות של העדפה מתקנת לתוצרת ולשירותים של הארץ או האזור שהוא ממוקם בהם, יתרום לפיתוח קהילתי כלכלי באמצעות יצירת מקומות עבודה, העדפה מתקנת לאוכלוסיות מוחלשות וכדומה.
2. **סביבת עבודה וזכויות עובדים** - הארגון מחויב להבטיח סביבת עבודה פיזית, ניהולית וחברתית נאותה, שתאפשר לעובדים בכל הדרגות נגישות לפעול בתנאים אופטימליים, תוך שמירה על כבוד הדדי, לטובת עצמם ולטובת הארגון. בהקשר זה צריך הארגון לעמוד בחוקים ובתקנים בין-לאומיים של עבודה, בטיחות וגיהות ונגישות, ובכללי הנדסת אנוש הרלוונטיים לפעילותו. כך לדוגמה יטופלו נושאי בטיחות וגיהות בארגון מתוך גישה מערכתית, דוגמת התקן הישראלי ת"י 18001.
3. **זכויות אדם ואזרח** - התייחסות הארגון לנושא זכויות אדם ואזרח משקפת את עמדותיו המוסריות בנושאים אלה ומאפשרת לו לבטא באופן ברור את מחויבותו לקיים נורמות מתקדמות; כדי להנהיג נורמות מתקדמות בנושא זה, יגדיר הארגון מדיניות בנושא ויפרט את דרכי היישום שלה.
4. **איכות סביבה** - הגדרת מדיניות בתחום איכות הסביבה מאפשרת לארגון לנסח את עמדותיו ודרכי תפקודו בנוגע לשמירה על איכות הסביבה. מדיניות זו צריכה להתאים לסוג הארגון, לאופן פעולתו ולמוצרים או לשירותים שהוא מפיק. היא קובעת מסגרת תפקוד ומגדירה מטרות ויעדים בכל הנוגע לשמירה על משאבי הסביבה. במסגרת זו יוגדרו גם הסיכונים לסביבה, הנובעים מפעילות הארגון, ואופן ניהולם. המדיניות הסביבתית שתקבע תהיה כוללת וארוכת טווח, ותהווה חלק מהאסטרטגיה העסקית של החברה.
5. **מעגל חיי המוצר או השירות** - גישה של ניהול חיי המוצר או השירות מאפשרת טיפול נאמן ובטוח במוצרים ובשירותים, זיהוי של מוקדי השפעה משמעותית מבחינת אחריות חברתית וניהולם האופטימלי בהתאם לתנאים ולמשאבים הדרושים. בניהול חיי המוצר או השירות יש לשלב שיקולי בריאות, בטיחות, איכות סביבה ושיקולי אחריות חברתית אחרים בכל שלבי התכנון, הייצור, ההפצה, האחסון, השימוש וסיום חיי המוצר, כולל מיחזור וסילוק בטוחים של מוצרים, ללא פגיעה באיכות הסביבה או באדם. במסגרת זו על הארגון לזהות ולנהל באופן אחראי את ההשפעות של מוצריו ושירותיו על מחזיקי העניין ועל הסביבה לאורך חיי המוצר או השירות.
6. **שיווק וצרכנות** - הקפדה על כללי ההגיינות הראויים במסגרת פעילות הפרסום והשיווק של הארגון, ואף שילוב של פעילות חברתית במדיניות השיווקית (CRM), תורמת להגברת האמינות של הארגון בעיני לקוחותיו בפרט והציבור בכלל. במסגרת זו יהיה הארגון מחויב לנושאים כגון: שמירה על שקיפות ואמת בפרסום; הימנעות משימוש בטכניקות מטעות ולא אתיות לשיווק ולמכירה; הנגשת שירותים לאנשים עם מגבלות; שמירה על פרטיות הצרכנים.

7. **אתיקה בניהול** - הארגון והעובדים מטעמו יפעלו להעלאת רמת האתיקה והשמירה על החוק בפעולות הארגון, באמצעות ניסוחו של קוד אתי והכנה של תוכנית להטמעת כללי אתיקה שתעוצב, תיושם ותעודכן בצורה סבירה על ידי הארגון - בהתאם לאופיו, לגודלו ולתחומי פעילותו. הקוד האתי של הארגון יתייחס, בין היתר, לנושאים כגון: הגדרת נהלים של יושר, הגינות וכבוד הדדי ביחסים עם מחזיקי עניין; אי שימוש בשידול ובשחד; שקיפות במתן מידע; הגינות בהתקשרות עם סוכנים ומפיצים; ניהול תחרות עסקית הוגנת וכיו"ב.

8. **ממשל תאגידי או ארגוני** - התוויית כללים לממשל תאגידי או ארגוני יוצרת מסגרת קונקרטית, שבתוכה יכולים חברי הדירקטוריון והנהלה לפעול כדי להשיג בדרך אופטימלית את המטרות שהארגון הציב לעצמו בכל הקשור באחריות חברתית. זאת באמצעות הקמה ותפעול של מערכות בקרה או ממשל תאגידיים או ארגוניים, המסייעים בפיקוח, בבקרה וביישום נאות של האסטרטגיה או המדיניות של הארגון.

9. **שקיפות ודיווחיות** - שקיפות ודיווחיות מתייחסות לאחריותו של הארגון להסביר את אופן התנהלותו וליטול אחריות על תוצאותיה. בדרך של שקיפות ודיווחיות אחראית מוכיח הארגון עד כמה הוא מוכן לחשוף נתונים על ביצועיו ועל אופן קבלת ההחלטות בנושאים שונים, וכך הוא מוכיח את נכונותו לנהל הידברות של ממש בכל הקשור למכלול תחומי האחריות החברתית. לצורך כך הארגון יפיק אחת לתקופה (שנה או שנתיים) דוח על האחריות החברתית שלו, שיבוסס על עקרונות דוגמת ה-GRI¹. כל דיווח ייעשה באופן אמין ומהימן, תוך שמירה על עקרונות השקיפות, התמונה המאוזנת והשלמות.

מעבר לפירוט ולתיאור של הנושאים וסוגיות הליבה שיש לבחון במסגרת ההיערכות לקראת שיפור הביצועים החברתיים-סביבתיים-כלכליים, תקן ההנחיות מכיל **פירוט של הצעדים שהארגון צריך לבצע** כדי לפעול באופן מסודר לקראת **ניהול יעיל של אחריות חברתית**, כמפורט להלן:

בשלב הראשון צריך הארגון לערוך **מיפוי ראשוני** של נושאי האחריות החברתית הרלוונטיים לארגון ולמחזיקי העניין שלו, והערכה של פרקטיקות קיימות באותם תחומים, פערים שונים במערכת, וסיכונים והזדמנויות ספציפיים. על בסיס כל אלה צריך הארגון לקבוע את **מסגרתה של מערכת האחריות החברתית** שהוא מתעתד ליישם ולהטמיע, תוך שילוב דיאלוג עם מחזיקי העניין, ולהפגין **מחויבות** למסגרת זו באמצעות ניסוח מסמך **מדיניות המתייחס לנושא זה**.

¹ כללי דיווח שנוסחו על ידי ה-GRI (Global Reporting Initiative) - ארגון בין-לאומי הפועל בחסות האו"ם ועניינו הוא ניסוחם של כללי דיווח אודות הביצועים החברתיים-סביבתיים-כלכליים של ארגונים.

לאחר מכן יפתח הארגון **אסטרטגיית אחריות חברתית**, הכוללת תוכנית ליישום ולהטמעה של מסמך מדיניות האחריות החברתית, לרבות הטמעתו בתרבות הארגון. האסטרטגיה צריכה להיות חלק מהאסטרטגיה הכוללת של הארגון ולא בנפרד ממנה. האסטרטגיה תכלול: מטרות ולוחות זמנים ארגוניים רחבים, מטרות ולוחות זמנים ספציפיים של אחריות חברתית, יעדים ומדדי ביצוע (לרבות מדדים תהליכיים) ספציפיים של אחריות חברתית. כמו כן יש להקצות משאבים בהיקף נאות, לנסח מדיניות של קבלת אחריות ושל דיווחיות ולהקים מערכת למדידת ביצועים ולדיווח.

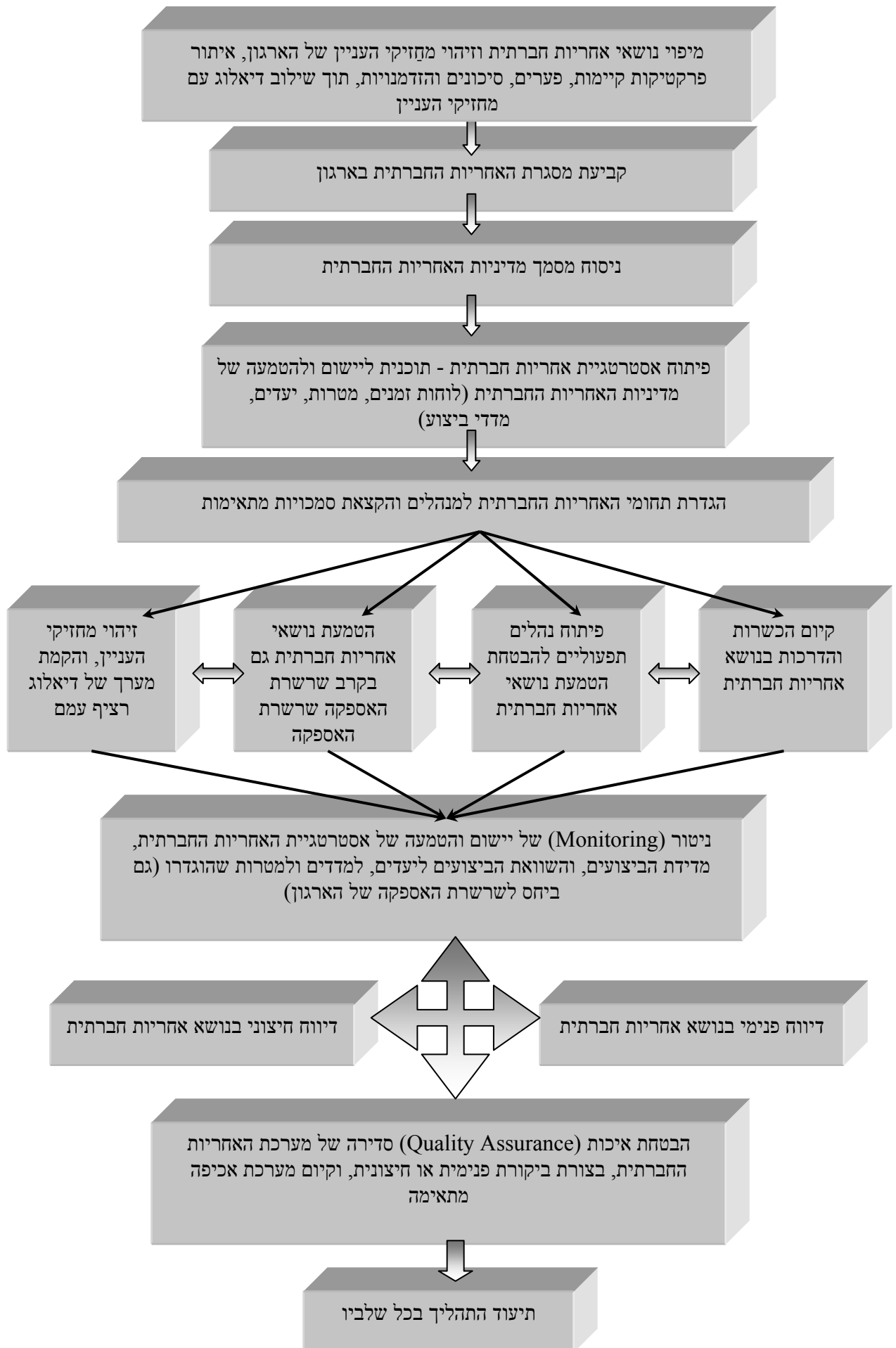
בשלב הבא יזוהו ויוגדרו את תחומי האחריות בנושאים הקשורים באחריות חברתית לגבי כל אחד מן המנהלים, ויוקצו סמכויות מתאימות כדי להבטיח יישום אפקטיבי של מערכת זו. תסופק **הדרכה** לעובדים ולמנהלים כדי להבטיח ניהול אפקטיבי של הנושאים הרלוונטיים. יתר על כן, יפותחו **נהלים תפעוליים** במידת הצורך, כדי להבטיח הטמעה של נושאי אחריות חברתית רלוונטיים במדיניות הארגון ובפעילויותיו. בשלב זה יש גם לפעול **להטמעת נושאי אחריות חברתית בקרב הספקים** השייכים לשרשרת האספקה של הארגון.

כדי לפקח על יישום כל הנאמר לעיל ידאג הארגון לקיומה של **מערכת הבטחת איכות** הבוחנת את היישום וההטמעה של אסטרטגיית האחריות החברתית, ויפתח נהלים מוגדרים למדידה ולדיווח **פנימי וחיצוני** אודות הביצועים של הארגון בתחום האחריות החברתית. הדיווח החיצוני יכול להיעשות במבנה המוצע על ידי ה-GRI¹, המבוסס על דיווח של TBL (Tripple Buttom Line = במישורים הסביבתי, החברתי והכלכלי). כמו כן ידאג הארגון שגם הספקים השייכים לשרשרת האספקה שלו ידווחו לו אודות ביצועיהם בתחום האחריות החברתית.

במהלך כל השלבים ידאג הארגון **לתיעוד התהליך**, החל מיצירת המחויבות והמדיניות, דרך פיתוח האסטרטגיה, תהליך היישום וההטמעה, המדידה והדיווח, ועד לתוצאות ההערכות התקופתיות וכל פעולה מתקנת או שינויים במערכת שנבעו מהן.

בתקן ההנחיות מודגש, כי כדי לעשות את כל זאת צריך הארגון לייסד תהליך **לזיהוי מחזיקי העניין**, לבקשת דעותיהם ומעורבותם, להתייחסות ולמענה לדעות אלה תוך דיווח חוזר למחזיקי העניין. רמת ההיוועצות תהיה נאותה בהתאם לגודלו, מיקומו וסוגו של הארגון, ויוקצו להיוועצות זו משאבים מתאימים.

להלן **תרשים זרימה מסכם לתקן ההנחיות, המספק מבט-על על תהליך היישום וההטמעה של אחריות חברתית בארגונים**. תרשים זה אינו מחליף את האמור בתקן, אלא משמש כלי עזר למיישמים אותו.



0. הקדמה (Introduction)

אחריות חברתית (Social Responsibility, SR) של ארגון היא האופן שבו הארגון מביא בחשבון שיקולים חברתיים, סביבתיים, כלכליים ואתיים, ומתקשר אותם למחזיקי העניין שלו (תקשור שיכול להיעשות, בין היתר, באמצעות דיווח חברתי וסביבתי), בדרך להשגת הצלחה וקיום לטווח ארוך. בעידן המודרני, הצלחה ארגונית ועסקית כרוכה גם בהצלחה חברתית וסביבתית. האחריות החברתית מהווה כיום גורם חשוב בהצלחה, ולכן היא מרכיב הכרחי בתרבות ובגישה הניהולית של ארגונים בכלל, ושל חברות עסקיות בפרט.

במרדף אחר ההצלחה העסקית נזנחו בשנים האחרונות, במקרים רבים, ערכי יסוד מוסריים, אנושיים וחברתיים. היום מבינים שיש להציב אותם בראש סדר היום הניהולי, כדי לשפר תהליכים חיוביים מחד גיסא, ולעשות את המרב למניעת שיבושים ניהוליים מאידך גיסא.

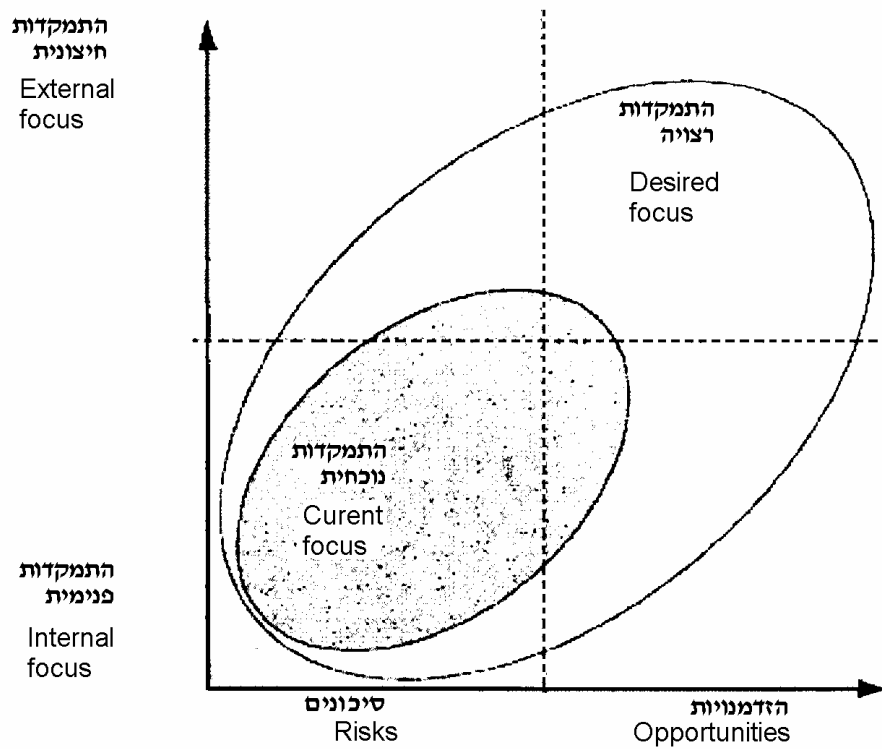
בעולם הגלובלי, ארגונים מוצאים את עצמם מחויבים להוכיח בפני ארגונים אחרים, בארצות אחרות, כי הם פועלים מתוך עקרונות של אחריות חברתית, כדי שיוכלו להיות חלק משרשרת האספקה של אותם גופים, או כדי שיוכלו לייצא לארצות שנהוגים שבהן חוקים ותקנות מחמירים בנושאים שונים הקשורים באחריות חברתית.

כדי להגיע לביצועים טובים בתחום האחריות החברתית, ארגונים זקוקים ל"מורה נבוכים", כלומר: לתקן שיסייע להם להגדיר את הסוגיות המחייבות בדיקה, יכוון אותם בדרך לבניית אסטרטגיה נכונה לניהול אחריות חברתית, ויתווה את השיטות למעקב ולבקרה אחר ביצוע שיפורים ותיקונים בניהול האחריות החברתית שלהם. לשם כך פותח תקן זה.

מערכת ניהול האחריות החברתית צריכה להיות חלק בלתי נפרד מכלל מערכות הניהול שהארגון מקיים באופן שוטף. לפיכך עליה להשתלב במערך הניהול הכולל כאמצעי נוסף, המחזק את הפעילות המכוונת להצלחת הארגון.

יובהר, כי הדרישה לכך שארגונים יקבלו עליהם אחריות חברתית אין משמעה כי הארגונים ימלאו את תפקידי הממשלה, כגון מתן שירותי רווחה או יצירת תיקונים בשוק. יחד עם זאת, תפיסת האחריות החברתית מכירה בכך, שהשגשוג והקיימות (Sustainability) של ארגון תלויים באיכות החיים בקהילות שהוא פועל בקרבן. לא זו בלבד שהאחריות החברתית מאפשרת לארגון לאמץ השקפה ניהולית שמעבר לסיכונים פיננסיים וטכניים בלבד, היא גם מסייעת ליצירת ערך לארגון ולמחזיקי העניין שלו (Stakeholders) באמצעות הזדמנויות חברתיות וסביבתיות.

כמודגם בתרשים 1 שלהלן, ככל שארגון מרחיב את נקודת מבטו כדי להבין כיצד מגמות חברתיות משפיעות על עסקיו וכיצד הוא יכול להגיב באפקטיביות לציפיות של מחזיקי עניין ואינטרסים חיצוניים, כך הוא ממוצב טוב יותר הן חברתית והן בשוק העסקי שהוא פועל בו, וערוך טוב יותר כדי לשפר את ביצועיו.



תרשים 1 - הרחבת האופק התכנוני באמצעות שימוש באחריות חברתית²

מטרתו של תקן זה היא לסייע לארגונים בהקמת מערכת לניהול אחריות חברתית. עם זאת ראוי להדגיש, כי מרכיבים שונים של ניהול האחריות החברתית כבר זכו לפירוט ולתקינה. תקן הנחיות זה יצביע על הנושאים שקיימת כבר תקינה לגביהם (דוגמת ניהול איכות, ניהול סביבתי, ניהול בטיחות וגיהות). במקומות הרלוונטיים יצביע תקן הנחיות זה גם על מסמכים בין-לאומיים שונים, המציעים פתרונות יישומיים לנושאים רלוונטיים בניהול האחריות החברתית.

כל ארגון רשאי לערוך ניתוח עצמאי כדי לעמוד על אפיוניו הספציפיים ולזהות את מרכיבי האחריות החברתית הרלוונטיים עבורו. התקן בנוי בצורה מודולרית, כך שכל ארגון יוכל לבחור את המרכיבים הנחוצים לו לצורך ניתוח משמעותי של פעילותו בתחומי האחריות החברתית ולתיקון הנושאים הדורשים תיקון. המבנה המודולרי יאפשר יישום בסיסי של אחריות חברתית לצד יישום מקיף יותר, הנדרש, למשל, מחברות וארגונים המעוניינים לפעול גם בארצות אחרות.

התקן יסייע לארגונים לגלות אחריות חברתית ולבנות חברה אזרחית טובה יותר.

כל ארגון רשאי ליישם הנחיות תקן זה באופן וולונטרי, מעבר לקיום דרישות החוק (Beyond Compliance).

² תרשים זה מובא מתוך המסמך Guideline for Corporate Social Responsibility של מכון התקנים הקנדי.

1. חלות התקן (Scope)

הנחיות תקן זה מתארות גישה מערכתית לאחריות חברתית. ההנחיות כתובות באופן שיהיו ישימות לארגונים מכל גודל או תחום וכך שיוכלו להשתלב במערכות ניהוליות אחרות, כגון: מערכת ניהול איכות, מערכת ניהול סביבתית, מערכת ניהול פיננסית, מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית ומערכת ניהול יחסי עבודה.

הנחיות אלה מיועדות:

א. לתאר מערכת אחריות חברתית המתייחסת לנושאים, להזדמנויות ולסיכונים סביבתיים, חברתיים, כלכליים ואתיים.

ב. לסייע בזיהוי היקפם של נושאים שיש לטפל בהם במסגרת מערכת אחריות חברתית.

ג. לספק הדרכה בעניין יישום ותחזוקה של מערכת אחריות חברתית.

במסגרת תקן הנחיות זה נכללות **הצעות מעשיות** בדבר האופן שבו יש להתייחס לנושאי אחריות חברתית, תוך התחשבות בסטנדרטים השונים הקיימים בהקשר זה. בתקן נמנים ומוסברים **מרכיבי היסוד** של תחום האחריות החברתית, המהווים מעין רשימת תיוג או מסגרת לפעילות אחראית-חברתית שבעזרתה הארגון יכול לבחון את עצמו ולפעול על בסיס המסגרת שהותוותה.

התקן מכיל פירוט של צעדים שהארגון צריך לבצע כדי לפעול באופן מסודר לקראת ניהול יעיל של אחריות חברתית. עיקרי הצעדים הם אלה:

א. מסגרת האחריות החברתית;

ב. עקרונות האחריות החברתית;

ג. הנחיות מפורטות ליישום אחריות חברתית;

ד. הנחיות ליישום ופעולות להטמעה;

ה. מדידת הביצועים;

ו. תהליך הדיווח;

ז. הבטחת איכות מערכת האחריות החברתית;

ח. תיעוד התהליך.

יצוין כי תקן ההנחיות רואה בקיום החוק דרישת סף מינימלית, ומניח שהארגון מחויב להכיר היטב את הסביבה החוקית שהוא פועל בה ולציית לחוקים החלים עליו. מומלץ לנקוט בעת מימוש האחריות החברתית גישה של "מעבר לציות לחוק" (Beyond Compliance).

הנחיות אלה מכירות בצורך של ארגונים לשאוף להשיג הצלחה פיננסית קצרת טווח וארוכת טווח. האחריות החברתית מתוכננת להשתלב בהצלחה הפיננסית, משום שקיימת תלות הדדית בין שני הנושאים.

חשוב לציין כי תקן ההנחיות אינו מיועד להתעדה (Certification), אלא מספק קווים מנחים לפעולה עבור ארגונים המעוניינים בניהול מערכת אחריות חברתית.

2. מסמכים ישימים (Normative References)

הנחיות אלה מבוססות, בין היתר, על המסמכים המפורטים להלן (לאומיים ובין-לאומיים):

תקנים ישראליים

ת"י 14001 – מערכות ניהול סביבתי: דרישות והנחיות לשימוש (זהה לתקן הבין-לאומי ISO 14001 משנת 2004)

ת"י 18001 – מערכות ניהול בטיחות וגיהות בתעסוקה – דרישות (זהה לתקן הבריטי OHSAS 18001 משנת 1999)

תקנים לאומיים

SA 8000 - Social Accountability 8000 (2001)

AS 8003 - Corporate governance - Corporate Social Responsibility (2003)

Guidelines for Corporate Social Responsibility - Canadian Standards Association PLUS 9018

חוקים, תקנות ומסמכים ישראליים אחרים

1. הקוד לניהול חברתי בעסקים של ארגון מ.ע.ל.ה.
2. הצעת חוק לטיפול אתיקה בארגונים, התשס"ד-2004
3. חוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ותקנותיו
4. חוק החברות התשנ"ט-1999 ותקנותיו
5. הצעת חוק לפיתוח בר-קיימה, התשס"ד-2004
6. דוח ועדת גושן לבחינת קוד "Corporate Governance" בישראל, התשס"ו-2006

3. מונחים והגדרות (Terms and Definitions)

הגדרות אלה משמשות בתקן הנחיות זה:

- א. אחריות חברתית של ארגונים - האופן שבו ארגון מביא בחשבון שיקולים חברתיים, סביבתיים, כלכליים ואתיים, ומתקשר אותם למחזיקי העניין של הארגון (תקשור שיכול להיעשות בין היתר באמצעות דיווח חברתי וסביבתי) בדרך להשגת הצלחה וקיום לטווח ארוך. בעידן המודרני, הצלחה ארגונית ועסקית כרוכה גם בהצלחה חברתית וסביבתית. האחריות החברתית מהווה כיום גורם חשוב בהצלחה, ולכן היא מרכיב הכרחי בתרבות ובגישה הניהולית של ארגונים בכלל, ושל חברות עסקיות בפרט.
- ב. מחזיקי עניין (Stakeholders)³ - כל אלה שיש להם עניין בארגון או שלארגון יש עניין בהם, ושפעילות הארגון משפיעה (או יכולה להשפיע) עליהם או מושפעת (או יכולה להיות מושפעת) מהם.
- ג. פיתוח בר-קיימה⁴ כחלק מהאחריות החברתית - פיתוח בתחום החברתי, הכלכלי והסביבתי, שאיננו פוגע בבסיס המשאבים שהוא נשען עליהם, בכמות המשאבים ובהתחדשותם על פני כדור הארץ, והדואג לטפח את המערכות הטבעיות המספקות, במישרין או בעקיפין, את המשאבים הללו, ושאננו יוצר בסביבתו מפגעים בלתי הפיכים.
- הפיתוח הבר-קיימה צמח בשנות השמונים המאוחרות כתפיסה המשלבת את יחסי הגומלין בין פיתוח כלכלי לבין תנאים סביבתיים וחברתיים. פיתוח בר-קיימה, יחד עם הדגש הגובר על ממשל תאגידי (הגדרה ה'), הציבו את תפיסת האחריות החברתית במרכז סדר היום הציבורי והתאגידי.
- הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD)⁵ מתאר אחריות חברתית כ"תרומתו של ארגון לפיתוח בר-קיימה". אחריות חברתית מסייעת לארגון לגבש את עמדותיו תוך התחשבות לא רק בשיקולים פיננסיים קצרי טווח, אלא גם תוך בחינת האופן שבו מגמות חברתיות וקהילתיות משפיעות על תכניותיו הארגוניות

³ מיופי מחזיקי העניין של הארגון מאפשר זיהוי נכון של המנשקים השונים שהארגון מקיים במסגרת פעילותו השוטפת והעתידי. תהליך זה מסייע לארגון לזהות את מחזיקי העניין שלו ולהבין את מידת החשיבות שיש לדיאלוג עם כל אחד מהם באשר לפעילותו השוטפת, כמו גם את המחיר שהוא עלול לשלם בשל הימנעות מדיאלוג שכזה. יצוין כי ההתייחסות אל מחזיקי העניין כוללת:

- (1) זיהוי: זיהוי מחזיקי עניין אפשריים בשרשרת הפעילות של הארגון, כגון: ספקים וקבלני משנה; שותפים עסקיים; מתחרים; הקהילה; עמותות ומלכ"רים (NGO's); ארגוני חינוך וחברה; רשויות ציבוריות; גורמי ממשל; משקיעים; לקוחות; משווקים; מבטחים; העובדים (בפועל וכאלה שפרשו) עברו או מטעמו ובני משפחותיהם; הסביבה; בעלי מניות; הציבור הרחב, הדורות הבאים ועוד.
- (2) דירוג: דירוג מחזיקי העניין לפי שלושת הקריטריונים האלה (במשולב): הרלוונטיות שלהם לפעילות הארגון, מידת ההשפעה שיש לארגון עליהם, מידת ההשפעה שלהם על הארגון.
- (3) מחויבות: לארגון ולמחזיקי העניין יש מחויבות הדדית לשמוע זה את זה ולקיים דיאלוג זה עם זה בנוגע למעשים או להחלטות בעלי רלוונטיות לשני הצדדים.
- (4) תקשורת: בין הארגון למחזיקי העניין השונים יתקיימו תהליכים מובנים של שיתוף מידע/ מתן וקבלת מידע/ טיפול במידע/ עדכון הדדי. הארגון ישאף לעודד מעורבות ודיאלוג פתוחים עם מחזיקי העניין השונים. תקשורת כזו יכולה להיעשות באמצעות דוח חברתי.

⁴ ההגדרה מופיעה בהצעת חוק לפיתוח בר-קיימה, התשס"ד-2004.

⁵ הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD - Organization for Economic Co-Operation and Development) הוא ארגון המאגד בתוכו 30 מדינות המחויבות לממשל דמוקרטי ולכלכלת שוק. לארגון תפקיד מרכזי בעידוד שיפור הממשל של גופים ציבוריים ועסקיים.

קצרות הטווח וארוכות הטווח, וכן האופן שבו פעולותיו, מוצריו ושירותיו של הארגון משפיעים על החברה (Society), הסביבה והקהילות.

ד. שיווק חברתי – שיווק המתבסס על ערכים חברתיים.

לדוגמה: שיווק מוכוון ערכים (Cause Related Marketing - CRM). הכוונה לטכניקה שיווקית המתייחסת לפעילויות מסחריות שבהן חברות עסקיות וארגונים ללא מטרת רווח יוצרים התקשרויות לשיווק תדמית, מוצר או שירות באופן שיניב תועלת לשני הצדדים. תוכניות CRM משתנות בין החברות בהיקף, בתכנון, בסוגי השותפים שהן בוחרות לקידום המטרה ובאופי מערכת היחסים בין לבין שותפים אלה. מערכת היחסים השכיחה ביותר היא כזו אשר במסגרתה חברה תורמת לארגון ללא מטרת רווח חלק מכל רכישה שנעשתה על ידי צרכניה במשך תקופת זמן מסוימת. הרעיון הוא, שרוכש המוצר תורם בעצם רכישתו לארגון החברתי או לרעיון חברתי מסוים, ובכך מבצע שתי פעולות, צריכה ותרומה. התרומה מועברת למעשה על ידי העסק, אך הזדהותו של הצרכן עם הרעיון החברתי תביא לרכישת המוצר ובכך להגדלת המכירות. ישנן וריאציות נוספות ל-CRM, כגון השתתפות בפעולות חינוכיות או בפעולות לבניית מודעות לנושא מסוים, אולם הן פחות נפוצות.

ה. ממשל תאגידי או ארגוני (Corporate Governance)⁶ - מערכת המנהלת תאגיד או ארגון ומפקחת על פעילותו. מבנה הממשל התאגידי או הארגוני מגדיר את חלוקת האחריות והזכויות בין הגורמים השונים בתאגיד, כגון: חברי הדירקטוריון, המנהלים, בעלי המניות ומחזיקי העניין האחרים, ומנסח במפורש את הכללים והנהלים לקבלת החלטות בעניינים הקשורים בתאגיד. באופן זה, הממשל התאגידי מספק את המבנה שבאמצעותו מטרת התאגיד או הארגון מושגות, את האמצעים להשגת מטרת אלה, ואת מנגנוני הפיקוח על הביצועים.

ו. קוד אתי⁷ - תקן שיטתי המציג ערכים וסטנדרטים או כללי אתיקה מחייבים ומסביר אותם, בין השאר, על יסוד התכונות המכוננות של הארגון וערכי הדמוקרטיה. מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, יתייחס הקוד האתי בין היתר גם לנושאים כגון: אחריות, אמון, אמינות, יושרה, מקצועיות, רגישות לאפשרות של מראית עין לא טובה, כמו גם למחויבות הארגון לשמירה על כבוד האדם ובמיוחד על חייו ועל בריאותו, ולמחויבותו ללקוחותיו (לרבות מדיניות פרסומית ראויה), לנושיו, לספקיו, לעובדיו, לציבור בכללותו ולאיכות הסביבה.

ז. דיווח חברתי וסביבתי (Sustainability Report / Social and Environmental Report) - תהליך שבאמצעותו מדווחים לציבור אודות הביצועים הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים של הארגון. דיווח זה מיועד להרחיב את מסגרת הדיווחים הפיננסיים של ארגונים, מתוך תפיסה שלפיה בעידן הנוכחי דיווחים אלה אינם מספקים את צורכיהם של מחזיקי העניין השונים של ארגונים, כגון: בעלי המניות, הלקוחות, הספקים, העובדים והקהילה שהם פועלים בה. במסגרת זו הארגון מדווח למחזיקי העניין השונים שלו אודות נושאים כגון: מידת השפעתו על איכות הסביבה במקומות שהוא פועל בהם, המידה שבה פעילותו תורמת למצבם הכלכלי של מחזיקי העניין השונים שלו - העובדים, הספקים והקהילה במקומות שהוא פועל בהם, והאופן שבו פעילותו משפיעה על החברה בנושאים כמו זכויות אדם ואזרח, זכויות אנשים עם מגבלות, אפליה וכיו"ב.

⁶ מבוסס על הגדרת OECD ל- Corporate Governance.

⁷ ההגדרה מופיעה בהצעת חוק לטיפול אתיקה בארגונים, התשס"ה-2005.

4. קביעת מסגרת האחריות החברתית שהארגון פועל לאורה (Determining the SR Context in which Organization Operates)

4.1 כללי

כל ארגון, בדיאלוג עם מחזיקי העניין, יזהה את נושאי האחריות החברתית בשלבים השונים של התהליך, ויקבע את מסגרת האחריות החברתית שהוא מתעתד לפעול לאורה.

4.2 מחויבות ומדיניות

4.2.1 מחויבות

הצלחה בפיתוח מערכת אחריות חברתית מותנית במחויבות ההנהלה הבכירה של הארגון.

כדי שתיווצר מחויבות של הארגון למחזיקי העניין, הארגון צריך לערוך סקר או מיפוי ראשוני של נושאי אחריות חברתית, שיכלול את זיהוי העניינים הרלוונטיים לארגון, כמו גם הערכה של פרקטיקות קיימות באותם תחומים. הסקר אמור לזהות ולהעריך פרקטיקות קיימות שיש להתבסס עליהן או שיש לבטל אותן, וכמו כן פערים במערכות ובביצועים וסיכונים והזדמנויות ספציפיים.

נוסף על כך תוגדר הגישה הכוללת בארגון, תפיסת הניהול, המודעות והפעילות של דירקטורים, מנהלים ועובדי הארגון באשר לנושאי אחריות חברתית.

לאחר המיפוי והגדרת הגישה הכוללת בארגון, צריכה להיווצר מחויבות ההנהלה הבכירה לתהליך האחריות החברתית, שבלעדיה יקשה על התהליך להתקדם באופן נאות.

4.2.2 מדיניות

המחויבות מתבטאת במדיניות, אשר תבהיר את כוונות ההנהלה הבכירה בנושאי האחריות החברתית ותנחה את הארגון לגבי הכיוונים והיעדים בנושאי האחריות החברתית. לשם כך צריכה להיות מדיניות כתובה המיושמת בכל הרמות בארגון, החל מהנהלה הבכירה.

מסמך המדיניות שבו תבטא הנהלת הארגון את מחויבות הארגון לאחריות חברתית יהיה בעל האופייניים האלה:

- א. הולם את אופי הארגון וגודלו ואת ההשפעות הפוטנציאליות של פעולות הארגון, מוצריו ושירותיו;
- ב. כולל מחויבות לשיפור מתמיד;
- ג. כולל הצהרה ברורה לגבי ערכיו ועקרונותיו של הארגון;
- ד. מציין מחויבויות אחריות חברתית כלליות רלוונטיות;
- ה. מופץ ומוטמע בקרב כל העובדים, האנשים העובדים עבור הארגון או בשמו ומחזיקי העניין;
- ו. מיושם בכל רובדי הארגון;
- ז. קובע שבארגון יופעל מנגנון המבטיח נקיטת פעולות לתיקון ושיפור מתמיד של הביצועים בתחומי ההנחיות.

**5. אסטרטגיה ליישום עקרונות האחריות החברתית הרלוונטיים לארגון
(SR Principles Relevant to Organization)**

הארגון יפתח אסטרטגיית אחריות חברתית, הכוללת תוכנית ליישום ולהטמעה של מסמך מדיניות האחריות החברתית בארגון, לרבות בתרבות הארגון. האסטרטגיה צריכה להיות חלק מהאסטרטגיה הכוללת של הארגון ולא בנפרד ממנה.

האסטרטגיה תכלול:

- א. מטרות ולוחות זמנים ארגוניים רחבים ;
- ב. מטרות ולוחות זמנים ספציפיים של אחריות חברתית ;
- ג. יעדים ומדדי ביצוע (לרבות מדדים תהליכיים) ספציפיים של אחריות חברתית, כאשר הדבר מתאים או אפשרי ;
- ד. הקצאת משאבים, תוך ציון היקפם ומטרתם ;
- ה. מדיניות של קבלת אחריות לנושאים שונים ולגורמים שונים בארגון ;
- ו. הקמת מערכת למדידת ביצועים ולדיווח.

אסטרטגיה זו תיסקר ותעודכן באופן סדיר, כדי להבטיח כי נושאים חדשים ועמדות של מחזיקי העניין יובאו בחשבון.

6. הנחיות לעקרונות ליבה ביישום אחריות חברתית (Guidance on Core SR Topics and Issues)

6.1 כללי

מדיניות של ניהול אחריות חברתית מחייבת את הארגון לבחון שורה של סוגיות, תהליכים ותפקודים, לנתח את אופן התנהלותם במסגרתו ולבצע התאמות, תיקונים ושיפורים כדי להבטיח התנהלות ברמה הגבוהה ביותר של נושאי האחריות החברתית.

הציפייה מן הארגון היא להכיר וליישם את התקנים, החוקים והאמנות הקיימים בנושאים השונים שתקן הנחיות זה מתייחס אליהם. קיום האמור לעיל מהווה אבן יסוד בניהול האחריות החברתית, ומצופה מן הארגון להחליט באופן וולונטרי על קיום רמה גבוהה יותר של אחריות חברתית בכל הסוגיות והתהליכים הרלוונטיים ("מעבר לציות" - Beyond Compliance). בפרק זה מובאות הנחיות ליישום אחריות חברתית בכמה נושאים מרכזיים, כדי לספק מסגרת בסיסית ליישום אחריות חברתית בארגון.

6.2 הארגון והקהילה

מערך הקשרים של הארגון עם הקהילה מצריך את הארגון לנסח את עמדותיו וערכיו החברתיים ומזמן התייחסות תורמת שלו לסביבה החברתית שהוא מתקיים בה. במסגרת זו יבצע הארגון, לפי בחירתו, פעולות רבות ככל האפשר מבין המפורטות להלן:

- א. יקיים מדיניות של העדפה מתקנת לתוצרת ולשירותים של הארץ או האזור שהוא ממוקם בהם;
- ב. יתרום לפיתוח קהילתי כלכלי, בין היתר באמצעות יצירת מקומות עבודה והעדפה מתקנת לאוכלוסיות מוחלשות;
- ג. יעדיף שיווק חברתי כדרך עסקית-חברתית המסייעת לקהילה;
- ד. יתרום תרומות ויקיים מדיניות של תרומה (בכסף ובשווה כסף) לקהילה תוך הגדרת מדיניותו בנושא התנדבות עובדים;
- ה. יפעיל את נציגיו בוועדות היגוי ובצוותים המתמודדים עם סוגיות חברתיות קהילתיות;
- ז. ישאף לפתח את הקשר בינו לבין הקהילה באמצעות אנשיו ויכולותיהם.

6.3 סביבת עבודה וזכויות עובדים

הארגון מחויב להבטיח סביבת עבודה פיזית, ניהולית וחברתית נאותה, שתאפשר לעובדים בכל הדרגות לפעול בתנאים אופטימליים, תוך שמירה על כבוד הדדי, לטובת עצמם ולטובת הארגון.

א. תנאי העבודה הפיזיים:

עמידה בחוקים ובתקנים בין-לאומיים בנושאי בטיחות וגיהות ובכללי הנדסת אנוש הרלוונטיים לארגון. נושאי בטיחות וגיהות יטופלו בארגון מתוך גישה מערכתית, דוגמה זו המוצגת בתקן הישראלי ת"י 18001.

ב. יחסי העבודה:

- 1) נורמות ההעסקה יתאפיינו בהקפדה על שמירת יחסי כבוד הדדי, שמירת זכויות עובדים, אי-אפליה והגינות בשכר ובתנאי העבודה.
- 2) עקרונות יחסי העבודה יפורטו במידה מרבית ויעמדו לרשות העובדים בצורה מלאה, תוך עריכת עדכונים תקופתיים לפי הנדרש. הפירוט יכלול נושאים כגון: זכויות עובדים, הטבות, בונוסים אישיים, רמות שכר, קידום אישי, השתלמויות מקצועיות וכיו"ב.
- 3) תתקיים שקיפות שתאפשר לעובדים לדעת כיצד מתקבלות החלטות לגבי תנאי עבודתם, לרבות קידום המקצועי והניהולי, תוך הכרת המדדים והמנגנונים הקובעים קידום בעבודה.
- 4) רמת ההשתכרות תאפשר לעובדים קיום בכבוד של עצמם ומשפחותיהם, תוך דאגה לביטחון הסוציאלי והתייחסות לפערי שכר בארגון.
- 5) תהיה השקעה בפיתוח ההון האנושי והמקצועי.
- 6) תיעשה הערכת עובדים תקופתית, לצורך מתן משוב ולזיהוי מועמדים פוטנציאליים שיקודמו לתפקידי ניהול אחרי הדרכות והכשרות הולמות. יש לקבוע נוהלי בקרה אפקטיביים על תהליך זה.
- 7) יהיו תרבות עבודה ומדיניות התומכות בכבוד הדדי ובמניעת פגיעה בעובדים או עובדות או הטרדתם.
- 8) תינתן אפשרות לעובדים להתבטא, ללא חשש מפני סנקציות, פיטורים או התנכלות, כחלק ממדיניות מגובשת ומוצהרת. תקיים מערכת תקשורת שתאפשר העברת מידע מהעובדים להנהלה לכל מטרה שהיא: ביקורת, הצעות ייעול, שיפור, תלונות, דיווח על הטרדה מינית וכיו"ב.
- 9) יתקיים טיפול הוגן בצורות העסקה שונות, לרבות הבטחת תנאי עבודה וביטחון סוציאלי הוגנים (לדוגמה: עובדי קבלן, עובדים עצמאיים, עובדים במשרה חלקית, עובדים זמניים).
- 10) יינתן עידוד לגיוון תעסוקתי בכל דרגי הארגון, כדי לייצג בין שורות העובדים קבוצות אוכלוסיה שונות, לרבות מיעוטים ואוכלוסיות מוחלשות או מופלות לרעה. תתקיים סביבת עבודה נגישה, המאפשרת הזדמנות עבודה גם למגוון רחב של אנשים עם מגבלות, תוך מתן פתרונות טכניים לצורכיהם.

11) תישמר רגישות אנושית, תרבותית, מגדרית ודתית, תוך מתן אפשרות לעובדים לקיים עקרונות ואמונות אישיים.

12) יועדפו קבלני משנה, ספקים וארגונים הפועלים מתוך נורמות גבוהות של העסקת עובדים. הארגון יעדיף כי קבלני המשנה שלו וכל מרכיבי שרשרת האספקה שלו יקיימו את הנורמות המתקיימות בו, ויעגן זאת בחוזיו עימם.

13) אם קיים ארגון עובדים, תקוים מערכת יחסים תקינה והוגנת עמו, תוך התייעצות עם נציגיו בכל החלטה בעלת השפעה על תנאי העבודה של העובדים.

14) תהיה התייחסות לאיזון בין עבודה ופנאי של העובדים.

ג. מדיניות פיטורים:

1) לא יבוצעו פיטורים שרירותיים, ובמקרה שהארגון צריך לבצע פיטורים יתקיים הליך הידברות בין הארגון לבין הגורמים הרלוונטיים לפני קביעת שמות המפוטרים. בכל מקרה, פיטורי עובדים כאמצעי לצמצום הוצאות יהיו הצעד האחרון שינקוט הארגון.

2) מתוך שאיפה לנורמות הגונות של ניהול יחסים הדדיים, תהיה העדפה לפתור קונפליקטים בין הארגון והעובדים באמצעות פתרונות של "win-win", לשביעות רצון שני הצדדים.

3) במקרה של פיטורים - הארגון יכין לכך את עובדיו המיועדים לפיטורים, וילווה אותם במשך זמן סביר תוך ניסיון לסייע להם במציאת מקום עבודה חדש וכיו"ב.

6.4 זכויות אדם ואזרח

התייחסות הארגון לנושא זכויות אדם ואזרח, בין היתר באמצעות קביעת מדיניות בנושא, משקפת את עמדותיו המוסריות בנושאים אלה ומאפשרת לו לבטא באופן ברור את שאיפתו לקיים נורמות מתקדמות. הארגון יפרט את דרכי היישום הספציפיות בהקשר הספציפי שלהן.

הארגון יגדיר מדיניות בנושא ויפרט את דרכי היישום שלה, שיכללו, בין היתר, נושאים אלה:

א. שוויון הזדמנויות, היעדר אפליה והעדפה מתקנת לאוכלוסיות מוחלשות;

ב. איסור על העסקת ילדים;

ג. איסור על העסקה בכפייה;

ד. מחויבות להגנה על זכויות האדם, בין היתר על פי הצהרת האו"ם בנושא זכויות אדם (UN Universal Declaration of Human Rights);

ה. מתן חשיבות לכל הנושאים הללו בתוך הארגון ובשרשרת האספקה שלו.

6.5 איכות הסביבה

הגדרת מדיניות בתחום איכות הסביבה מאפשרת לארגון לנסח את עמדותיו ודרכי תפקודו בנוגע לשמירה על איכות הסביבה ובנוגע לתרומתו לשמירה על משאבי הסביבה.

מדיניות זו צריכה להתאים לסוג הארגון, לאופן פעולתו ולמוצרים הקשורים בפעילותו; היא קובעת מסגרת תפקוד ומגדירה מטרות ויעדים בכל הנוגע לשמירה על משאבי הסביבה. במסגרת זו יוגדרו גם הסיכונים לסביבה הנובעים מפעילות הארגון ואופן ניהולם. המדיניות הסביבתית שתיקבע תהיה כוללת וארוכת טווח ותהווה חלק מהאסטרטגיה של הארגון.

הארגון יזהה, ידרג ויתעד את ההשפעות הסביבתיות הנובעות או העלולות לנבוע מפעילויותיו, ממוצריה ומהשירותים שהוא מספק, תוך התייחסות לסוגיות אלה:

א. שימוש במשאבי טבע: אנרגייה, מים, קרקע, חומרים;

ב. פסולת מוצקה ומסוכנת; שפכים וזיהום קרקע; פליטות לאוויר; קרינה; רעש;

ג. שימוש בחומרים מסוכנים;

ד. מצבי חירום סביבתיים.

על בסיס זיהוי השפעותיו הסביבתיות, הארגון:

א. יזהה את החקיקה הסביבתית שחלה עליו וינקוט את הצעדים הדרושים כדי לעמוד בה.

ב. יגדיר מדיניות, מטרות, יעדים ותוכנית (כולל אחריות, לוי"ז ותקציב) לחיסכון במשאבי טבע או/וגם לצמצום ולמניעה של הזיהום והסיכונים הסביבתיים הנובעים מפעילויותיו, ממוצריה ומהשירותים שהוא מספק.

ג. יקיים מערכת ניהול שתבטיח עמידה בדרישות החקיקה, פיתוח בר-קיימה ויישום תוכניתו הסביבתית - כגון סדרת ת"י 14000, EMAS וכיו"ב. זאת תוך בחינת סיכונים סביבתיים או/וגם הזדמנויות סביבתיות, זיהוי פוטנציאל לשיפור, קביעת מטרות ויעדים, התייחסות לביצועים הסביבתיים והדיווח עליהם.

6.6 מעגל חיי המוצר או השירות

גישה של ניהול חיי המוצר או השירות מקדמת טיפול נאמן ובטוח במוצרים ובשירותים, מאפשרת זיהוי מוקדים של השפעה משמעותית מבחינת אחריות חברתית וניהולם האופטימלי בהתאם לתנאים ולמשאבים הדרושים.

בניהול חיי המוצר או השירות יש לשלב שיקולי בריאות, בטיחות, איכות סביבה, הנגשה, שקיפות מידע ושיקולי אחריות חברתית אחרים בכל שלבי התכנון, הייצור, ההפצה, האחסון, השימוש וסיום חיי המוצר, כולל מיחזור וסילוק בטוחים של מוצרים, ללא פגיעה באיכות הסביבה או באדם.

במסגרת האחריות החברתית, הארגון יזהה וינהל באופן אחראי את ההשפעות של מוצריו ושירותיו על מחזיקי העניין ועל הסביבה לכל אורך חיי המוצר או/וגם השירות.

6.7 שיווק וצרכנות

הקפדה על כללי ההגינות הראויים במסגרת פעילות הפרסום והשיווק של הארגון, ואף שילוב של פעילות חברתית במדיניות השיווקית (CRM), תורמות להגברת האמינות של הארגון בעיני לקוחותיו בפרט והציבור בכלל.

במסגרת זו יהיה הארגון מחויב, בין היתר, לנושאים אלה:

- א. שמירה על שקיפות ועל אמת בפרסום;
- ב. הימנעות משימוש בטכניקות מטעות ולא אתיות לשיווק ומכירה, הימנעות מהבטחות שווא בחוזים, בפרסום וממניפולטיביות בפנייה לילדים;
- ג. הקפדה על מידע נגיש והתייחסות שווה והוגנת לכל מגזרי האוכלוסייה במסגרת פרסומי הארגון, והימנעות מפגיעה בכבוד האישה ובכבודן של אוכלוסיות מיעוטים;
- ד. קיום בקרות נאותות כדי לוודא, כי הארגון אינו מנצל את כוחו כדי להשפיע על קבוצות פגיעות באוכלוסייה באמצעות פרסום או שיווק שאינם ראויים;
- ה. שמירה על כבוד ועל פרטיות הצרכנים;
- ו. הנגשת המוצר והשירות.

6.8 אתיקה בניהול

הארגון והפועלים מטעמו ישקדו באופן נאות על העלאת רמת האתיקה בפעילות הארגון. זאת באמצעות הכנה של תוכנית להטמעת כללי אתיקה, שתעוצב, תיושם ותעודכן בצורה סבירה על ידי הארגון - בהתאם לאופיו, לגודלו ולתחומי פעילותו - ואשר מתקיימים בה, לכל הפחות, המאפיינים המפורטים להלן:

א. גיבוש קוד אתי, תוך עידוד מעורבותם של העובדים בתהליך. הקוד האתי יתייחס, בין היתר, לנושאים אלה:

- 1) הגדרת נהלים של יושר, הגינות וכבוד הדדי במגעים עם מחזיקי עניין;
- 2) אי שימוש בשידול ובשוחד או בשיטות של מתנות ואירוח לקידום עסקים;
- 3) הימנעות מתרומות פוליטיות;
- 4) שקיפות במתן מידע וביחסים עם מחזיקי עניין;
- 5) שמירה על הגינות בהתקשרות עם סוכנים ומפיצים;
- 6) הכרת החוקים והמנהגים הנוהגים במדינות שהארגון פעיל בהן, והתחייבות לכיבוד החוק בהתאם;
- 7) ניהול תחרות עסקית תוך שמירה על נורמות מוסריות, אנושיות וחברתיות;

8) הימנעות משימוש בריגול תעשייתי או במידע על מתחרים שהגיע בדרכים מפקפקות ;

9) בחינה של השימוש בפרסום ובשיווק על פי עקרונות של הגינות, הימנעות מפרסום העלול להטעות וכן שמירה על כבוד האדם באשר הוא אדם ;

10) כל סוג של קשר עם מחזיקי העניין או פעילות מול לקוחות ייעשה תוך שמירה על צנעת הפרט ופרטיותו.

ב. לאחר גיבוש הקוד האתי, יעודכן דרג הניהול הבכיר בארגון כל העת בתכניה ובהפעלתה של תוכנית האתיקה הפנימית, ויפעיל פיקוח סביר בכל הנוגע להטמעתה האפקטיבית.

ג. נושאי משרות בכירות בארגון יבטיחו קיומה של תוכנית אתיקה זו. הארגון ימנה מקרבו נושא תפקיד מדרג בכיר או קבוצת נושאי תפקידים בכירים כנאמני אתיקה, שעליהם תוטל האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישומו של הקוד האתי, להטמעתו, לאכיפתו, לדיווח תקופתי - לא פחות מפעם בשנה - לדרג הניהול הבכיר בארגון על מידת האפקטיביות של תוכנית האתיקה, ולהערכתה ועדכונה התקופתיים. לצורך כך יינתנו לנושא או לנושאי התפקיד הנזכר לעיל משאבים וסמכויות הולמים וגישה ישירה לדרג הניהול הבכיר בארגון.

ד. מינוי למשרות מובילות, שיש עמן סמכות מהותית, והאצלת שיקול דעת בעניינים משמעותיים יינתנו רק לאלה שהארגון יודע או יכול לדעת כי הם פועלים ללא דופי ובעקביות לפי תוכנית האתיקה הפנימית, ואשר יש ביכולתם להקדין יושרה ונאמנות לתרבות הארגון ובמיוחד לקוד האתי.

ה. הארגון ידאג להטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי בקרב כל הפועלים מטעמו, ובמיוחד בקרב כלל גורמי ההנהלה והעובדים, בין היתר על ידי נקיטת פעולות אלה :

1) הצגה והסברה תקופתיות ועקביות של הקוד האתי ושל היבטיה השונים של תוכנית האתיקה, לכלל הפועלים מטעם הארגון ;

2) הקמה ושימוש במערכות ניטור ובקרה שיש בהן כדי לאתר ולמנוע התנהגות בלתי אתית ובמיוחד בלתי חוקית על ידי הפועלים מטעם הארגון ;

3) הקמה ועידוד השימוש במערכת נגישה (היכולה לכלול גם מנגנון המבטיח סודיות), שהפועלים מטעם הארגון, ובמידת האפשר גם הציבור, יוכלו להיוועץ בה או לדווח לה על התנהגות בלתי אתית ובמיוחד בלתי חוקית בארגון, מבלי לחשוש מהתנכלויות ;

4) מתן תמריצים להתנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה ללא דופי ;

5) הקמה של מנגנון שיפעל לאחר גילוי פעילות בלתי אתית, ובמיוחד בלתי חוקית, ואשר ינקוט אמצעים סבירים וידועים מראש לתיקון המעוות, בתגובה ראויה לאותה פעילות ולשם מניעת פעילויות דומות בעתיד. לדוגמה: נקיטת אמצעי משמעת, פרסום נסיבות המקרה ועריכת שינויים ככל הנדרש בתוכנית האתיקה הפנימית.

ו. הארגון יעריך באופן תקופתי, ולא פחות מפעם בשנה, את האפקטיביות של תוכנית האתיקה ואת הסיכונים להפרת החוק מצד הארגון והפועלים מטעמו, וינקוט צעדים מתאימים כדי לעצב, להטמיע או לשנות כל דרישה המצוינת בסעיף זה לצורך הקטנת הסיכון להפרת החוק שזוהה באמצעות תהליך זה.

ז. הארגון ישאף להפיץ את הקוד האתי בקרב חברות-בנות, חברות-שותפות ומחזיקי עניין.

6.9 ממשל תאגידי או ארגוני

עקרונות הממשל התאגידי או הארגוני מהווים אוסף של עקרונות וכללים המגדירים כיצד ראוי שארגונים יתנהלו בהיבטי בקרה ופיקוח. לעיתים עקרונות הממשל התאגידי או הארגוני שונים מהדין הקיים, אך עקרונות אלה אינם באים להחליפו או לתקנו, אלא להוות נדבך נוסף על הדין המחייב⁸.

התוויית כללים לממשל תאגידי או ארגוני יוצרת מסגרת קונקרטי, שבתוכה יכולים חברי הוועד המנהל (הדירקטורים) וההנהלה לפעול כדי להשיג בדרך אופטימלית את המטרות שהארגון הציב לעצמו. במקום שאין בו ועד מנהל, תפקיד ההנהלה הוא לקיים פיקוח מרבי על הנושאים הללו.

הוועד המנהל (הדירקטוריון) או ההנהלה הבכירה של הארגון צריכים ליטול באופן יזום אחריות לפיקוח על הארגון, בדרכים אלה:

א. לקבוע כללים ברורים בנושא הממשל התקין לסעיפיו השונים, לאמץ תהליך של תכנון אסטרטגי ולבדוק את התאמתו לארגון פעם בשנה.

ב. לזהות סיכונים עיקריים בפעילות הארגון הקשורים לנושאי אחריות חברתית, ולהטמיע מערכות לניהול סיכונים.

ג. להכין דוח (באופן סדיר, אחת לתקופה) בנושאי הממשל התאגידי או הארגוני, הקשורים לאחריות חברתית.

ד. להגדיר כללי תקשורת המתייחסים לאופן הטיפול בכל הקשור לשקיפות ולדיווחיות מול בעלי המניות, קהילת המשקיעים ובעלי עניין אחרים.

ה. לקיים פיקוח פיננסי פנימי וניהול מערכות המידע באמצעות ועדה או ממונה ישיר לנושא, תוך קבלת דיווחים פיננסיים תקופתיים וקבלת דיווח ישיר מרואי החשבון החיצוניים.

ו. לקיים פיקוח פנימי מובנה, המיועד להשגת שמירה על שקיפות מרבית של תהליכים והחלטות בתוך הארגון; ראיית נושאי האחריות החברתית כחלק מניהול סיכונים; מעקב אחר טיפול בתקלות מכל סוג, תוך הסקת מסקנות וביצוע שינויים מתחייבים.

6.10 שקיפות ודיווחיות

שקיפות ודיווחיות מתייחסות לאחריותו של הארגון להסביר את התנהגותו ולשאת בתוצאות התנהלותו.

⁸ מבוסס על המלצות ועדת גושן לבחינת קוד "Corporate Governance" בישראל.

בדרך של שקיפות ודיווחיות אחראיות מראה הארגון עד כמה הוא מוכן לחשוף נתונים על ביצועיו ועל אופן קבלת ההחלטות בנושאים שונים, ובדרך זו הוא מוכיח את נכונותו לנהל הידברות של ממש בכל הקשור למכלול תחומי האחריות החברתית:

א. בגיבוש מדיניותו לגבי שקיפות ודיווחיות, ישאף הארגון להתייחס באופן מפורט למחזיקי העניין השונים שלו.

ב. רצוי לנסח מדיניות כתובה של שקיפות ודיווחיות.

ג. כל רמות הניהול צריכות להיות מיודעות לגבי כללים אלה, כדי להימנע מחסימת מידע בצמתים ניהוליים כלשהם.

ד. הארגון ישאף לקיים דיווחיות אמינה ומהימנה, תוך שמירה על עקרונות השקיפות.

ה. הארגון ישאף באופן תמידי להגשמת מטרותיו בהידברות עם מחזיקי העניין, הן בהתייחסות להפקת לקחים בסוגיות מהותיות והן בהתייחסות לעומק ההידברות ולדפוסיה.

הארגון יפיק אחת לתקופה (שנה או שנתיים) דוח על אחריות חברתית (SR), שיבוסס על עקרונות דוגמת ה-GRI¹, הכוללים דיווח של TBL (Triple Bottom Line) - במישורים הסביבתי, החברתי והכלכלי. כל דיווח ייעשה באופן אמין ומהימן תוך שמירה על עקרונות השקיפות, התמונה המאוזנת והשלמות.

7. הנחיות ופעולות להטמעת אחריות חברתית (Guidance for Organizations on Implementing SR)

7.1 אחריות ההנהלה וסמכויותיה

יזוהו ויוגדרו תחומי האחריות בנושאי אחריות חברתית לגבי כל המנהלים התפעוליים, ויוקצו סמכויות מתאימות כדי להבטיח יישום אפקטיבי של מערכת האחריות החברתית.

ההנהלה תסקור את מערכת האחריות החברתית במרווחי זמן מתוכננים, כדי להבטיח את התאמתה, נאותותה ויעילותה המתמשכות.

7.2 הכשרה, הדרכה ומודעות

העובדים של הארגון והעובדים בשמו או למענו יהיו מודעים למערכת האחריות החברתית שלו. הם יקבלו הדרכה במידת הצורך, כדי להבטיח ניהול אפקטיבי של נושאי אחריות חברתית רלוונטיים. ההדרכות עשויות לכלול:

- א. הדרכה לגבי הרכיבים הבסיסיים של אחריות חברתית;
- ב. הדרכה לגבי מדיניות, אסטרטגיה ונהלים של האחריות החברתית של הארגון;
- ג. הקדשה של זמן עבודה לצורך לקיחת חלק בהתייעצויות עם מחזיקי עניין (במסגרת הדיאלוג עימם);
- ד. הדרכות בנושא התקשורת עם מחזיקי עניין;
- ה. הדרכות לעובדים חדשים והדרכות נוספות (רענון ועדכון) לעובדים ותיקים (ליצירת הדרכה מתמשכת ולא חד-פעמית);
- ו. עדכונים לגבי התקדמות הארגון ביישום ובהטמעה של אסטרטגיית האחריות החברתית שלו;
- ז. השתתפות בימי עיון חיצוניים רלוונטיים.

7.3 הטמעת נהלים תפעוליים

יפתחו נהלים תפעוליים במידת הצורך, כדי להבטיח הטמעה של נושאי אחריות חברתית רלוונטיים במדיניות ובפעילויות של הארגון.

כל העובדים יכירו את הנהלים התפעוליים העוסקים בנושא אחריות חברתית והקשורים לעבודתם.

7.4 דיאלוג עם מחזיקי עניין

הארגון ייסד תהליך לזיהוי מחזיקי העניין, לבקשת דעותיהם ומעורבותם, להתייחסות ולמענה לדעות אלה ולדיווח חוזר למחזיקי העניין. תהליך זה יתועד. רמת ההיוועצות תהיה נאותה בהתאם לגודלו, מיקומו וסוגו של הארגון, ויש להקצות להיוועצות זו משאבים מתאימים.

7.5 מדידת ביצועים ותהליכים, דיווח והבטחת איכות (quality assurance) של מערכת האחריות החברתית

7.5.1 מדידת ביצועים ותהליכים

הארגון ינטר באופן סדיר ותכוף את היישום וההטמעה של אסטרטגיית האחריות החברתית שלו, ואת התאמת הביצועים ליעדים, למדדים ולמטרות ספציפיים שהוגדרו מראש.

תהליך המדידה יבחן גם את התהליכים (לאו דווקא מדידה כמותית אלא גם מדידה איכותית) ודרכי ביצועם.

הארגון יקיים מערכת משוב ממחזיקי העניין או/וגם יזמין מהם משובים באופן יזום.

7.5.2 דיווח

א. דיווח פנימי

הארגון יקים מסגרת דיווח פנימית שתבטיח, כי מידע על ביצועים:

- (1) ישולב בתוך כל הדיווחים הפנימיים האחרים;
- (2) יתמוך באופן נאות בדיווח החיצוני;
- (3) יהיה מספיק לצורך זיהוי ותיקון של אי התאמות בביצועים או במערכת.

ב. דיווח חיצוני

הארגון יפתח מערכת של דיווחים חיצוניים תקופתיים, שיכללו, לכל הפחות, נושאים אלה:

- (1) מדיניות, נהלים ומחויבויות רלוונטיים;
- (2) מידת ההתקדמות בהשגת מטרות האחריות החברתית;
- (3) אי-התאמות בביצועים ובמערכת;
- (4) פעולות מתקנות ופעולות מונעות שנקטו.

דיווח חיצוני יכול להיות במבנה המוצע על ידי GRI, המבוסס על דיווח של (TBL = Tripple Buttom Line) במישורים סביבתי, חברתי וכלכלי).

ג. דיווח של הגורמים בשרשרת האספקה

האחריות בשרשרת האספקה היא נושא בעל עניין רב, במיוחד במגזרים שבמסגרת הייצור שלהם נעשה שימוש רב במיקור חוץ. על הארגונים לעודד את ספקיהם, במידת האפשר, לקיים את אותם עקרונות שהם עצמם מקיימים, ובכך לקדם פרקטיקות נאותות לאורך שרשרת האספקה.

לשם כך על הארגון להבין את ההשפעות הסביבתיות והחברתיות המהותיות של ספקיו ולקבוע איזה מידע עליו לדרוש מהם. הארגון ישאף לצמצם את נטל הדיווח על הספקים. המידע מהספקים צריך להיות מדויק וניתן לאימות, ולהיאסף במתכונת אחידה, שתאפשר ביצוע השוואות וסכימה של המידע לתוך מערכות התיעוד והדיווח של הארגון.

7.5.3 סקירה, הערכה והבטחת איכות של מערכת האחריות החברתית

ייערכו הערכות סדירות של מערכת האחריות החברתית ותקוים מערכת אכיפה מתאימה, באופן שתופגן אמינות בפני מחזיקי העניין. ההערכות הסדירות יסקרו את הנאותות והאפקטיביות של המערכת וימליצו על שיפורים, אם הם נדרשים.

הערכה זו יכולה להיעשות בצורה של ביקורת פנימית על מערכת האחריות החברתית, או בצורה כלשהי של אימות בידי צד שלישי. ארגון יכול לשקול הכללת נציגים של מחזיקי עניין בתהליך. במקרה שאימות בידי צד שלישי חשוב למחזיקי העניין אך עלותו גבוהה מדי, יכול הארגון לבחור אימות זה לדוחותיו החיצוניים בלבד, או לחלק או נושא כלשהו מתוך המידע הכלול בהם, תוך ציון מה נבדק ומה לא נבדק בידי צד שלישי.

7.6 תיעוד התהליך

התהליך כפי שמפורט בהנחיות אלה יתועד על כל שלביו, החל מיצירת המחויבות והמדיניות, דרך קבלת האסטרטגיה, תהליך היישום וההטמעה, ועד המדידה והדיווח.

כך יכול תיעוד מידע על פעולות של דיאלוג עם מחזיקי עניין (לרבות מידע על ספקים), מידע על ביצועים ותוצאות של פעולות הבטחת האיכות של מערכת האחריות החברתית, פנימיות או חיצוניות. התיעוד בנושאי אחריות חברתית ישולב בתוך מערכות התיעוד הקיימות. התיעוד יישמר באופן המבטיח דיווחיות ושקיפות.

נוסף על כך יתעד הארגון את תוצאות ההערכות התקופתיות וכל פעולה מתקנת או שינויים במערכת שנבעו מהן.

ביבליוגרפיה נוספת להכרה ולהבנה של המושג "אחריות חברתית"

U.S. Department of Commerce — U.S. Model Business Principles
Consumer International — Consumer Charter for Global Business
Centre for Global Ethics — Code of Ethics on International Business for Christians, Muslims and Jews
Social Venture Network — Standards of Corporate Social Responsibility
Fairtrade Labelling Organization — International Fairtrade Standards
Clarkson Principles of Stakeholder Management
Keidanren Charter for Good Corporate Behavior

Environment

Coalition for Environmentally Responsible Economies — CERES Principles
International Chamber of Commerce — Business Charter for Sustainable Development
European Commission — Eco-Management and Audit Scheme
Rio Declaration on Environment and Development

Labour

International Labour Office — Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy
International Labour Office — Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
International Confederation of Free Trade Unions — Basic Code of Labour Practice
Fair Labour Association — Workplace Code of Conduct
The Ethical Trading Initiative — Base Code
Council on Economic Priorities — Social Accountability 8000
Worker Rights Consortium — Model Code of Conduct

Corporate Governance

OECD Principles of Corporate Governance
Commonwealth Association for Corporate Governance — Principles for Corporate Governance in the Commonwealth
Toronto Stock Exchange Guidelines for Improved Corporate Governance (Dey Report)
Committee on Financial Aspects of Corporate Governance in the United Kingdom — Cadbury Code of Best Practice

Money Laundering

Wolfsberg Anti-Money Laundering Principles
Basel Committee on Banking Supervision
Financial Action Task Force on Money Laundering — Forty Recommendations

Bribery and Corruption

OECD Convention Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions
Business Principles for Countering Bribery, prepared by Transparency International in conjunction with Accountability International
European Union Convention Against Corruption
Council of Europe Convention on Corruption
Organization of American States — Inter-American Convention against Corruption
UN Declaration Against Corruption and Bribery in International Commercial Transactions
International Chamber of Commerce — Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery
Global Coalition for Africa — Principles to Combat Corruption in African Countries

Public Officials

UN International Code of Conduct for Public Officials
Transparency International — A Code of Conduct For Persons in Positions of Responsibility
Council Of Europe — Model Code of Conduct for Public Officials
Nolan Committee — Seven Principles of Public Life

Human Rights

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998

UN draft Convention on the Rights of People with Disabilities

UN Universal Declaration of Human Rights

Amnesty International — Human Rights Principles for Companies

Voluntary Principles on Security and Human Rights, prepared by the governments of the United States and the United Kingdom

UN Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with Regard to Human Rights

UN Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

UN Covenant on Civil and Political Rights

UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

UN Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment

UN Convention on the Rights of the Child

Industry-specific Codes

Canadian Chemical Producers' Association — Responsible Care Codes of Practice

Equator Principles for the Financial Industry, prepared by the International Finance Corporation in conjunction with the World Bank

Forest Stewardship Council — Principles and Criteria

Mining Association of Canada — Sustainable Mining Principles

International Council on Mining and Metals — Sustainable Development Charter

UK Department for International Development — Extractive Industries Transparency Initiative

Principles for the Conduct of Company Operations within the Minerals Industry, prepared by a consortium of Australian non-governmental organizations

International Chamber of Commerce — International Code of Advertising Practice

Apparel Industry Partnership — Workplace Code of Conduct and Principles of Monitoring

European Clean Clothes Campaign — Code of Labour Practices for the Apparel Industry

Worldwide Responsible Apparel Production — Principles

World Federation of the Sporting Goods Industry — Model Code of Conduct

RUGMARK International — RUGMARK Program

דיווח

Global Reporting Initiative — Sustainability Reporting Guidelines

Institute of Social and Ethical Accountability — AccountAbility 1000

קודים מקיפים אחרים

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises

United Nations (UN) Global Compact

Caux Round Table Principles for Business

Global Sullivan Principles of Social Responsibility

Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks for Measuring Business Performance, prepared by a coalition of church-based organizations in Canada, the U.S., and the U.K.

International Code of Ethics for Canadian Business, prepared by the Human Rights Research and Education Centre, University of Ottawa

Canadian Business for Social Responsibility — Guidelines for Corporate Social Performance