



דו"ח
אחריות
תאגידית
2018-2017



מפעל הפיס

תוכן עניינים

דברי פתיחה

- 3 דבר יו"ר מפעל הפיס
- 3 דבר מנכ"ל מפעל הפיס

תיאור כללי של מפעל הפיס ותחומי פעילותו

- 5 על דו"ח האחריות התאגידית לשנת 2017
- הצגת מפעל הפיס ופעילותו
- 6 חזון מפעל הפיס ופעילותו
- 7 חברות בארגונים בינלאומיים
- 8 מוצרי מפעל הפיס
- 9 מבנה ארגוני
- 12 מפעל הפיס למען הקהילה
- 14 היבטים מהותיים בדו"ח האחריות התאגידית
- 15 דיאלוג עם מחזיקי העניין במפעל הפיס
- 16 היבטי ממשל תאגידי
- 17 אבטחת סודיות הלקוחות ופרטיותם

היבטים מהותיים בפעילות התאגיד

- 21 היבטים כלכליים
- 22 תנאי העסקה
- 23 שימור ופיתוח המשאב האנושי
- 24 קוד אתי במפעל הפיס
- 24 מניעת ניגודי עניינים
- 24 סקר ציות
- 24 ניהול ההשקעות במפעל הפיס
- 25 משחקים באחריות
- 26 היבטי קיימות

גישת הדו"ח ומתודולוגיה

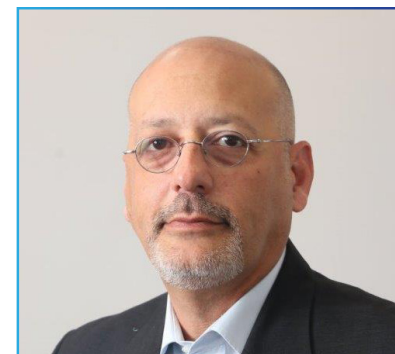
- 29 מבחן המהותיות- זיהוי נושאים מהותיים לדיווח
- אינדקס GRI-G4- COMPREHENSIVE
- 30 דיווחים סטנדרטיים
- 31 דיווחים ספציפיים

דבר יו"ר מפעל הפיס אביגדור יצחקי



אני שמח להציג את דו"ח האחריות התאגידית של מפעל הפיס. הדו"ח סוקר את העשייה הרבה של מפעל הפיס בשנים 2017-2018 ומציג את הפעילות בתחומי האחריות החברתית. מבחינות רבות, מפעל הפיס הוא בבואה של החברה הישראלית, בהיותו מעורב בנושאים רבים בחיי היום יום של הקהילה בישראל. רק בעשור האחרון השקיע מפעל הפיס לרווחת הקהילה כ- 4.5 מיליארד ₪ בבניית בתי ספר, גני ילדים, מועדונים לנוער וקשישים, ספריות, מרכזים קהילתיים, מלגות לסטודנטים, מחשבים לתלמידים, פעילות תרבות ועוד. מעורבות זו נובעת בראש ובראשונה מהמדיניות במפעל הפיס לעשות "למען אנשים". הנהלת מפעל הפיס רואה באחריות תאגידית ערך מהותי ובעל השפעה חיובית בתהליך קבלת ההחלטות ובביצועים הכלכליים של מפעל הפיס ופרסום הדו"ח משקף את מחויבותו העמוקה לערכי האחריות התאגידית ואת חשיבותם עבורו.

דבר מנכ"ל מפעל הפיס עמרי לוטן



עבורנו, אחריות תאגידית מסמלת יותר מכל את המורכבות של העיסוק היומיומי שלנו. מחד, חברה המבקשת לצמוח ולהרוויח, ועושה זאת על ידי הפעלת משחקי מזל, ומאידך, משקיעה את כל רווחיה ממשחקים אלו לטובת הציבור בישראל. לאחרונה מפעל הפיס גיבש חזון מחודש ובמסגרתו האחריות החברתית הוגדרה כ"ערך יעוד". אנו מפנימים את האחריות האדירה המוטלת על כתפינו ופועלים לוודא כי מכירת המוצרים נעשית באופן מידתי ובהתאם להוראות היתר הפיס החדש. בנוסף, כבר בשנת 2003 אימצנו את עקרונות "משחקים באחריות", המחייבים את עובדי המפעל, זכייניו ומשווקיו, ושנבנו בהתאם לסטנדרטים בינלאומיים מחמירים. עקרונות אלו משמשים נר לרגלינו ואנו ממשיכים להטמיעם וליישם בכל שכבות הארגון. במקביל, אנו ממשיכים לפעול להטמעת הוראות היתר הפיס החדש ולשיפור התרבות הארגונית בכלל הארגון, וכן, מתמודדים עם האתגרים השונים הנובעים מהרגולציות השונות החלות עלינו. בבואנו להתמודד עם אתגרים אלו, אנו פועלים באסטרטגיה נרחבת, הכוללת בתוכה את שיפור הבירוקרטיה, יצירת דיאלוג מבוסס אמון ושיתוף מול הרגולטור, מינוף היחסים עם השלטון המקומי, השגת סנכרון מיטבי בין היחידות השונות במפעל הפיס, הטמעת מערכות מידע חדשות, פיתוח והשקעה של מוצרים חדשים (תחת אלו ששיווקם נאסר ע"פ ההיתר החדש), החלת תכנית הבראה לצמצום כוח האדם, מיפוי שכונות בערים הגדולות ע"פ מדד סוציו-אקונומי, ועוד. בדו"ח זה תוכלו להתרשם מהעשייה בתחום החברתי-סביבתי המתבצעת במפעל הפיס מתוך אמונה שעשייה זו היא נכונה ומתחייבת מתוך חזון מפעל הפיס.

A high-angle photograph showing the hands and forearms of several people reaching up to hold hands in a central point. The individuals are wearing various colored long-sleeved shirts: a bright yellow one, a light blue one, a pink one, and a red one. Some are wearing accessories like a watch and beaded bracelets. The background is a plain, light-colored floor.

תיאור כללי של
מפעל הפיס
ותחומי פעילותו

על דו"ח האחריות התאגידית לשנים 2017-2018

דו"ח האחריות התאגידית של מפעל הפיס המוצג כאן לפניכם הינו הראשון שנכתב, והוא סוקר את פעילות מפעל הפיס בתחום האחריות התאגידית בשנים 2017-2018.

הדו"ח משקף את מחויבותו העמוקה של מפעל הפיס לקהילה בה הוא פועל, והוא משמש כלי ניהולי להנהלת המפעל והדירקטוריון ומסייע בעיצוב התרבות הארגונית שלו.

הדו"ח נכתב בהתאם להוראות ההיתר¹, והוא עומד בסטנדרט הדיווח הבינלאומי של ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative), זאת בהתאם לתקן הדיווח G4 ברמת שקיפות מתקדמת (Comprehensive) המחייב תתייחסות לכלל מדדי החובה שנקבעו בתקן ובנוסף דיווח לגבי כלל האספקטים המהותיים שנבחרו ע"י מחזיקי העניין של החברה. בנוסף לדיווח בדבר השפעות המפעל בתחומים הקהילתיים, הכלכליים והסביבתיים, מתרכזת התכנית השנתית גם במשחקים באחריות, בהתאם לתקן הבינלאומי שאומץ ע"י מפעל הפיס.

דו"ח האחריות התאגידית מאושר ע"י הנהלת מפעל הפיס (בראשות מנכ"ל המפעל), וועדת הביקורת, דירקטוריון המפעל ויו"ר הדירקטוריון.

תשומת לבכם כי דו"ח זה לא עבר תהליך אשרור חיצוני.

למידע נוסף ושאלות בכל נושא הנכלל בדו"ח האחריות התאגידית ניתן לפנות למנהלת הרגולציה והאחריות התאגידית במפעל הפיס - גב' מירב ברנדפלד, בטלפון 03-6940075.

1 | היתר מפעל הפיס הנו מסמך רשמי הניתן מטעם משרד האוצר ומסדיר את סמכות מפעל הפיס לערוך הגרלות, ולרבות סוגי ההגרלות המותרות, דרכי עריכת ההגרלות, אופן חלוקת רווחי המפעל לשם תרומה לקהילה וחבויות נוספות של המפעל. היתר מפעל הפיס חודש בחודש פברואר 2017.



הצגת מפעל הפיס ופעילותו

חזון מפעל הפיס ופעילותו משקיעים בחברה ומשחקים בהנאה

חזון זה בא לבטא את שאיפתנו המרכזית - השקעה בטיפוח וקידום החברה הישראלית, באמצעות משחקים והגרלות המספקים חווית הנאה ללקוחותינו. אחריותנו הציבורית כלפי החברה הישראלית, מחייבת אותנו, יחד עם הרצון לפתח משחקים מהנים וחוויתיים, לשווק אותם ללקוחותינו באופן שיעודד צריכה מידתית ומבוקרת.

בשנת 1951 התעתד ראש עיריית ת"א לבנות בית חולים בעיר. באין תקציב, הוחלט לקיים הגרלה למימון הבניה. כך הוקם ביה"ח איכילוב וכך למעשה החלה פעילותו של מפעל הפיס.

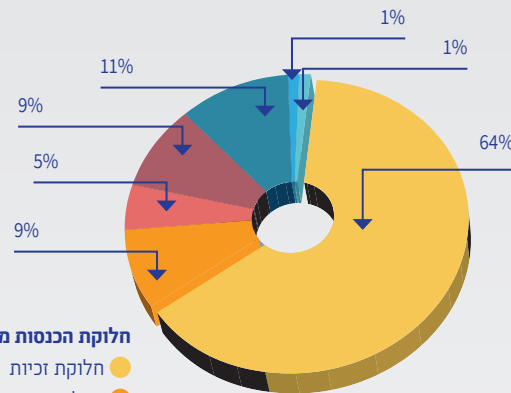
מפעל הפיס הינו ארגון חל"צ (חברה לתועלת הציבור), שמנייתו מוחזקת על ידי הרשויות המקומיות בישראל והוא פועל על פי היתר מיוחד לקיום הגרלות שניתן מעת לעת על ידי משרד האוצר. תכליתו בגיוס כספים מהציבור באמצעות הגרלות ומשחקים למען הגשמת מטרות ציבוריות בתחומי החינוך, הבריאות, הרווחה ועוד. על ידי הקצאת הרווחים, מממן מפעל הפיס פרויקטים המבוצעים ברשויות המקומיות שמטרתם ותכליתם שיפור חיי הקהילה. הכספים מוקצים החל משנת 2000 בהתאם לאמות מידה ("מורה דרך") שנקבעו על ידי המועצה הציבורית המיעצת של מפעל הפיס ואושרו על ידי הנהלת מפעל הפיס והדירקטוריון. בנוסף, מממן מפעל הפיס הקמת כיתות לימוד בכל רחבי הארץ. מטה מפעל הפיס ממוקם בתל אביב.

ההשקעות והפרויקטים של מפעל הפיס מלווים את כלל תושבי ישראל מרגע לידתם ועד הגיעם לגיל הזהב. משאביו של הפיס מופנים לכל מעגלי החיים ותחומיהם: להקמת טיפות חלב, מרפאות, גני ילדים, בתי ספר, מועדוניות לילדים בסיכון ומרכזים קהילתיים לבני נוער ולגיל הזהב, היכלי תרבות, ספריות, פארקים ירוקים ואולמות ספורט. הפיס תומך באמנים וביוצרים ומעניק מלגות לסטודנטים, לחוקרים ולמדענים.

מסוף שנות ה-80 השקיע מפעל הפיס כ- 1.45 מיליארד שקל בהקמה ובשיפוץ של מבני בריאות ורווחה

בשנת 2017 עמדו הכנסות מפעל הפיס על סך של כ- 7.4 מיליארדי ₪, מתוכם, לאחר חלוקת זכויות בסכום של כ- 4.8 מיליארד ₪, הועברו לטובת החברה הישראלית בדרך של מענקים שונים כ- 1.6 מיליארד ₪. כחלק מחלוקת הזכויות, בשנת 2017 "נולדו" כ- 70 מיליונרים חדשים בישראל.

בין האתגרים העומדים בפני מפעל הפיס בעתיד הקרוב ניתן למנות את הטמעת הוראות ההיתר החדש (הכוללות הפסקת פעילות מכונות המזל, פריסה מחודשת של תחנות הפיס ועוד), שיפור מיצוב מפעל הפיס, חיזוק הקשר עם הקהילה, תוך הרחבת שיתופי הפעולה ומציאת אפיקים נוספים להשקעה בקהילה, חיזוק הקשר עם הרגולציה והרשויות, חיזוק והטמעת תרבות ארגונית המתבססת על עקרונות ההיתר ונהלי המפעל, התייעלות וצמצום הוצאות בכל מחלקות המפעל, עבודה על פיתוח והטמעה של מערכת ERP חדשה, השקת תכנית משחקים חדשה ועוד.



חלוקת הכנסות מפעל הפיס

- חלוקת זכויות
- עמלות ותמריצים
- הוצאות הנהלה כלליות ואחרות
- מענקים בגין הקמת כיתות לימוד וגני ילדים
- מענקים לרשויות מקומיות
- מענקים למלגות
- מענקים למועצת הפיס לתרבות ואמנות

ערך כלכלי למחזיקי עניין (מיליוני ₪)

2017	2016	2015	
7,365.76	6,670.64	6,284.14	הכנסות
4,791.72	4,331.84	4,011.57	תשלום זכויות
1,005.7	947.2	927.1	הוצאות תפעוליות הקשורות לקיום הגרלות ¹
66.76	66.49	66.57	הנהלה וכלליות ²
השקעות בקהילה			
651.18	824.32	826.66	בניית כיתות לימוד וגני ילדים
839	824.32	826.66	הקצאות לרשויות
114.73	136.22	180.57	מענקים (מועצה לתרבות ואמנות, מלגות פיס וקרנות מפעל הפיס)
7,469.09	7,130.39	6,839.13	סה"כ

1. בנטרול פחת

2. בנטרול פחת ותביעות



חברות בארגונים בינלאומיים

מפעל הפיס חבר בארגונים הבינלאומיים WLA (ארגון מפעלי ההגרלות העולמי) ו-EL (ארגון מפעלי ההגרלות האירופי). ארגונים אלו גיבשו תקן בין-לאומי לאחריות חברתית, שמחייב את כל מפעלי ההגרלות החברים בארגונים. התקן מגדיר 11 קריטריונים לפעילות ולהתנהגות אחראית כלפי הציבור, הן בסוגיות מסחריות והן בתחום תכנון המשחקים ושיווקם, וביניהם: רגולציה עצמית, עריכת מחקרים ופרסומם לציבור, עבודה מול מחזיקי עניין שונים במטרה לקדם הבנת ההשפעה החברתית של נושא ההימורים, הדרכות לעובדים, זכיינים ומשווקים, עיצוב המשחקים, שיווק ופרסום המוצרים, חינוך שחקנים ועוד.

עוד בשנת 2003, אימץ מפעל הפיס מדיניות של "משחקים באחריות", כערך מרכזי בפעילות מפעל הפיס, וזאת בהתאם לסטנדרטים מחמירים של הארגונים הללו. בהתאם, עושה מפעל הפיס פעולות שונות במטרה להרחיב ולחזק את חשיבות היוזמה, ביניהן הקמת אתר אינטרנט חדש ונגיש, הפצת עלוני מידע בנוגע ל"משחקים באחריות", יצירת פעילויות ושיתופי פעולה לצורך העלאת מודעות, הסברה והדרכה בנושא בשיתוף משרד הרווחה ובאמצעות העמותות: "אפשר", "אל-סם", "הדרך", "עתיד לצעירים", "בית אור אביבה", "מלכישוע", "רטורנו" ו-"ויצ".

לפרטים נוספים אנא ראה בקישור המצורף:

<http://www.pais.co.il/ResponsibleLottery/Pages/service.html>

בשנת 2018, כמו גם בשנים קודמות, קיבל מפעל הפיס את רמת ההסמכה הגבוהה ביותר (הסמכה ברמה 4) מאת ארגון הלוטו העולמי WLA (World Lottery Association), האחראי לקביעת נורמות וכללי עבודה בתחום "משחקים באחריות" וכן את תו התקן המחמיר של ה-EL (European Lottery) - ארגון ההגרלות האירופי.

בנוסף, נושאי משרה ודירקטורים במפעל הפיס לוקחים חלק בהנהגת ארגוני

הלוטו הבינלאומיים. כך לדוגמא, שימש יו"ר מפעל הפיס היוצא, מר עוזי דיין, כחבר הוועד המנהל של ארגון ה-EL, רי"ח דב קרומר, סמנכ"ל הכספים, משמש כמבקר הפנים של הארגון ונושאי משרה נוספים לוקחים חלק פעיל בצוותי עבודה ממוקדים בארגון (פורום החדשנות של הארגון).

מפעל הפיס החיל על עצמו נהלים רבים כדי לעמוד בכללי אתיקה מקצועיים, בין היתר על ידי אימוץ קוד אתי לעובדי המפעל וכן קוד אתי לפרסום המתייחס בעיקר לפעילות וועדת הפרסום, אופן פרסום תכנים הקשורים להגרלות, ויישום הוראות ההיתר בכל הנוגע לפרסום ושיווק מוצרי הפיס.



חישגד

מפעל הפיס



צ'אנוס

מפעל הפיס



לוטו

מפעל הפיס



**מוצרי
מפעל הפיס**



123

מפעל הפיס



777

מפעל הפיס



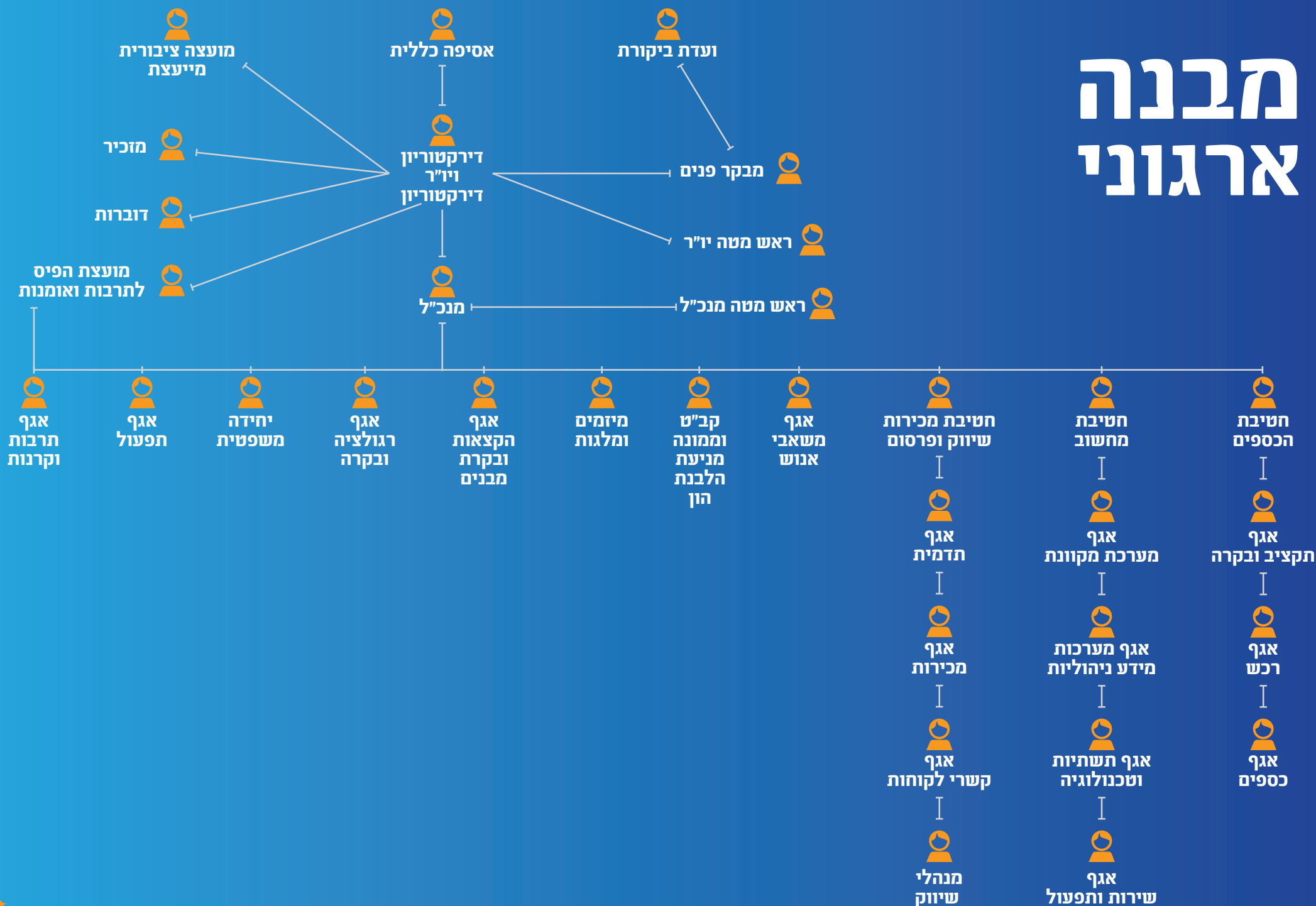
מנוי פיס

מפעל הפיס

מפעל הפיס מציע מגוון סוגי הגרלות: משחקים מקוונים וכרטיסי גירוד. בשנים 2017-2018 פעלו בישראל כ- 2,800 זכיינים ומשווקים מורשים של מפעל הפיס ששיווקו את ההגרלות השונות לבגירים מעל גיל 18. התכנית העסקית השנתית של מפעל הפיס משרטטת את סדרי העדיפויות לשנה הקרובה, ומתארת את האסטרטגיות להשגת המטרות הרצויות. בנוסף כוללת התכנית את פירוט נקודות המכירה הקיימות, נקודות המתוכננות להיפתח והנימוקים לפתיחתן בשם לב שההיתר שניתן למפעל הפיס בשנת 2017 מציב תנאים ומגבלות לפתיחת נקודות מכירה של מוצרי מפעל הפיס. בנוסף, מתחילת שנת 2017 מפעל הפיס אינו משווק עוד את הגרלת "חישגד אלקטרוני E.I.L" ובסוף שנת 2018 הופסק משחק "הקיבוץ". לפירוט והרחבה לגבי סוגי ההגרלות, הסיכויים לזכייה והפרסים השונים ניתן לעיין באתר החברה בכתובת: www.pais.co.il

מבנה ארגוני

ד"ר אחריות תאגידית | 2018-2017



הדירקטוריון

דירקטוריון מפעל הפיס אמון על קביעת מדיניות ועל פיקוח עבודת המפעל. באחריותו של הדירקטוריון מצויים תקציב מפעל הפיס, תכניות המענקים, תכניות הפיתוח, הסבה והרחבה של מבנים וכדומה. על פי תקנון מפעל הפיס ימנה הדירקטוריון 12 חברים בנוסף ליו"ר הדירקטוריון. כיום מורכב הדירקטוריון מנציגי רשויות מקומיות ונציגי משרד האוצר ומשרד הפנים וכן דירקטורים מן הציבור. יו"ר הדירקטוריון מתמנה על ידי ראש הממשלה, ומשך כהונתו, על פי תקנון מפעל הפיס, הוא שבע שנים. נציין כי יו"ר הדירקטוריון אינו ממלא כל תפקיד בכיר אחר במפעל הפיס.

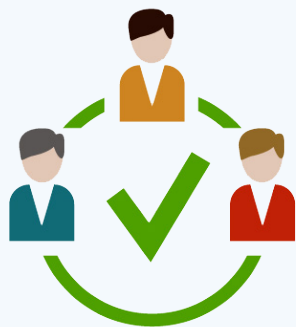
מבנה דירקטוריון מפעל הפיס:

שם	מונה מטעם
מר אביגדור יצחקי - יו"ר ¹	ראש הממשלה
מר דודי קופל	שר האוצר. מכהן כסגן בכיר ליועץ המשפטי במשרד האוצר
מר משה גילצר	עיריית תל אביב-יפו, מכהן כגזבר העירייה
מר עמיר ריטוב	המועצות האזוריות. מכהן כיו"ר מרכז המועצות האזוריות וראש מועצת לב השרון
מר חיים ביבס	השלטון המקומי. מכהן כיו"ר מרכז השלטון המקומי וכן מכהן כראש עיריית מודיעין
מר עדי אלדר	מרכז השלטון המקומי, כיהן כראש עיריית כרמיאל. סיים את תפקידו בחודש נובמבר 2018.
מר מאזן גנאים	מרכז השלטון המקומי, כיהן כראש עיריית סחנין. סיים את תפקידו בחודש נובמבר 2018.
מר בני כשריאל	מרכז השלטון המקומי, בנוסף מכהן כראש עיריית מעלה אדומים. כיהן כיו"ר דירקטוריון זמני לתקופה של חודשיים עד לבחירת יו"ר חדש בחודש יולי 2018.
מר יוסי צ'חנובר	ראש הממשלה
מר צביקה כהן	עיריית ירושלים. מכהן כסגן ראש עיריית ירושלים
מר מרדכי כהן	משרד הפנים. מכהן כמנכ"ל משרד הפנים
מר ג'קי וואקים	עיריית חיפה, מכהן כגזבר עיריית חיפה
גב' רחל אטדגי	ראש הממשלה ושר הפנים. מנהלת תחום מעונות היום לגיל הרך. מונתה בפברואר 2019.

*משקף מצב נתון בעת עריכת הדוח

1- בין השנים 2018-2009 כיהן כיו"ר הדירקטוריון האלוף במיל' עוזי דיין





ועדת הביקורת

בשנת 2012, מיד עם ההכרזה על מפעל הפיס כ"חברה לתועלת הציבור", מונתה ועדת ביקורת בלתי תלויה.

הוועדה מונה שלושה חברים, כאשר הגב' אסתר דומיניסיני משמשת כיו"ר הוועדה, וה"ה אביגדור הדר ואיתמר יער כחברי הוועדה. הוועדה פועלת מכוח חוק החברות ועל פי התפקידים שהוא מטיל עליה. בשנת 2017 התכנסה וועדת הביקורת 13 פעמים ובשנת 2018 התכנסה 14 פעמים. בישיבותיה דנה בדוחות המבקר הפנימי ובנושאים נוספים הקשורים לפעילות החברה.



המועצה הציבורית המייעצת

המועצה הציבורית המייעצת של מפעל הפיס היא גוף המורכב מאנשי ציבור שאינם חברים בדירקטוריון או באסיפה הכללית של המפעל. בשנת 2000 המועצה המייעצת גיבשה את היסודות לבניית "מורה הדרך", מסמך הקריטריונים על פיהם מוקצים הכספים השונים לתועלת הציבור. בסמכותה של המועצה לייעץ בסוגיות בעלות אופי ועניין ציבורי, בפרט בסוגיות של ייעוד רווחי מפעל הפיס ואופן חלוקתם. המועצה הציבורית המייעצת התכנסה בפעם הראשונה בינואר 1998. בראש המועצה עומד ח"כ ושר האוצר והמשפטים לשעבר עו"ד משה נסים.



הנהלה

תהליך מינוי מנהל כללי למפעל הפיס מתבצע באופן מקצועי וענייני, בהמלצת יושב ראש הדירקטוריון ובאישור הדירקטוריון, לאחר הליך פומבי, שוויוני ושקוף. מיון המועמדים מתבצע על-ידי ועדת איתור שממנה הדירקטוריון. יו"ר הדירקטוריון בוחר, מתוך המועמדים שמציעה הוועדה, את המועמד או המועמדים שיוצגו לדירקטוריון. בחירת מועמד שאינו מהמועמדים עליהם המליצה ועדת האיתור או מינוי ועדת איתור חדשה, טעונים את אישור משרד האוצר.

דירקטוריון מפעל הפיס קובע את תנאי הכשירות לנושאי משרה מסויימים. בנוסף, קובע הדירקטוריון את הליך בחירתם, תנאי עבודתם וסיום העסקתם. הליך בחירת מועמד כולל, בין השאר, את בחינת התאמתו לתפקיד המוצע, לרבות ניסיונו העסקי, השכלה נדרשת, יושרו ואת קשריו, מכל סוג שהוא, עם מפעל הפיס או עם נושא משרה במפעל הפיס. תנאי למינוי נושא משרה הנו חתימתו על הסדר למניעת ניגוד עניינים, על פי נהלי מפעל הפיס.

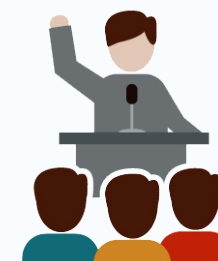


האסיפה הכללית

לאסיפה הכללית של מפעל הפיס כל הסמכויות המוקנות בחוק לאסיפה כללית של חברה, ובכלל זה שינוי תקנון ההתאגדות, דיון בדוחות הכספיים השנתיים, מינוי רואה חשבון ועוד. עם חברי האסיפה נמנים ראשי עיריות וראשי מועצות מקומיות ואזוריות הנבחרים על ידי כלל ראשי הרשויות בפקוק ועדה בראשות שופט. האסיפה הכללית של מפעל הפיס מתכנסת לפחות אחת לשנה.

מועצת הפיס לתרבות ואמנות

מועצת הפיס לתרבות ואמנות החלה את פעילותה בשנת 2001 כדי לקדם את היצירה האמנותית והתרבותית בישראל. המועצה שמה לה למטרה לעודד את העשייה התרבותית ברשויות מקומיות ברחבי הארץ, לקרב קהלים חדשים ליצירה תרבותית ולתמוך באמנים ובמיזמים תרבותיים-אמנותיים.



מפעל הפיס למען הקהילה

נדגיש כי בכדי לקדם את מימוש המענקים לרשויות המקומיות, נקבעו בהיתר וכן בדירקטוריון מפעל הפיס תקופות מימוש למענקים, וכך כספי מענקים שהוקצו ולא מומשו מחולקים מחדש ע"י המפעל. על מנת לסייע לרשויות המקומיות המתקשות במימוש הכספים העומדים לרשותם, מפעל הפיס יזם שילוב מקדמי מיזמים ברשויות הרלוונטיות אשר יפעלו בתוך הרשות ויסייעו לה בקידום מימוש המענקים. יוזמה ברוכה זו הנה שיתוף פעולה בין מפעל הפיס והשלטון המקומי ובימים אלה פורסם קול קורא לטובת העניין ע"י החברה למשק וכלכלה (חברה של השלטון המקומי).

"מורה דרך" - אמות מידה להקצאת משאבים, שאושר בדירקטוריון מפעל הפיס בשנת 2000. ערכים של יושרה, שקיפות והגינות חברתית מהווים בסיס לאובייקטיביות בחלוקת המשאבים לרשויות המקומיות ובדרך זו נוצרת הקצאה מתקנת בין הרשויות המקומיות השונות במדינת ישראל. הקריטריונים השונים לחלוקת הכספים עודכנו וחודדו מחדש בשנת 2002.

מסוף שנות ה-80 השקיע מפעל הפיס כ- 2.13 מיליארד שקל בהקמת מבני ספורט וקהילה

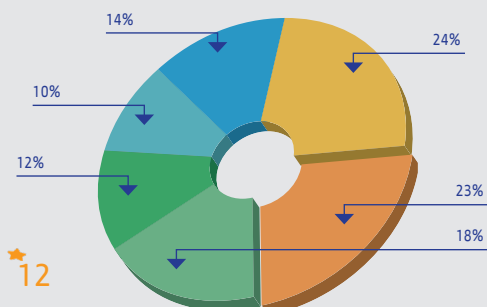
ע"פ ההיתר שניתן למפעל הפיס, בכל שנה מעמיד המפעל מקורות תקציביים לבניית כיתות לימודים וגני ילדים, מענקים לרשויות המקומיות בתחומי החינוך, ספורט, תרבות, קהילה ורווחה ופיס ירוק, וכן סכומים המוקצים למועצה לתרבות ואמנות, פרס לנדא, פרס ספיר ולמלגות לסטודנטים. אנו מאמינים כי המענקים לרשויות המקומיות וכן פועלן של מחלקת המלגות והמועצה לתרבות ואמנות, תורמת רבות לקהילה בארץ ישראל ומניבה שיתופי פעולה מעניינים ומשמעותיים בתוך הקהילות השונות ברחבי הארץ.

המענקים הניתנים לרשויות המקומיות מחולקים על בסיס מודל

מענקים שאושרו בשנת 2017 מיעדי אמת המידה (בא' ש"ח)

קטגוריה	סה"כ מענקים מאושרים בשנת 2017	מתוך כלל המענקים
מבני ספורט	182,641	24%
מבני תרבות ואמנות	174,242	23%
שיפוצים	137,215	18%
פיס ירוק	91,894	12%
מבני בריאות, רווחה וקהילה	77,235	10%
הצטיידות	105,446	14%
	768,673	100%

*סכומי המענקים וייעודם הם כפי שאושרו בתכנית הפיתוח. חלק מהמענקים עברו בהמשך שינויים, לפי בקשת הרשות. בנוסף לסכומים שלעיל שוררין סכום של כ- 13 מיליון ש"ח עבור תוספות הנדסיות בחלק ממענקי הספורט, בריאות רווחה וקהילה.



● מבני ספורט
● מבני תרבות ואמנות
● שיפוצים
● פיס ירוק
● מבני בריאות, רווחה וקהילה
● הצטיידות

הקריטריונים לחלוקת ההקצאות בין הרשויות הם:

גודל האוכלוסייה בכל רשות מקומית המהווה את המרכיב העיקרי בנוסחת החישוב ועומד על 50% ממשקל הנוסחה.



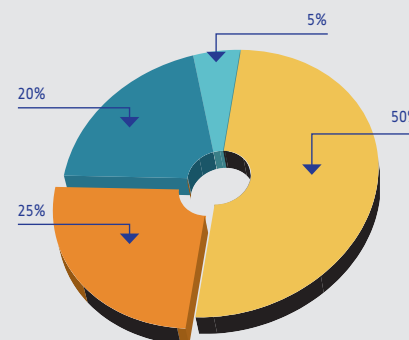
דירוג חברתי של כל רשות מקומית אשר נקבעת על ידי ועדה פנימית של מפעל הפיס ונועדה ליצור קריטריון מעצים לרשות מקומית בעל דירוג סוציו-אקונומי נמוך ומשקלו בנוסחת החישוב עומד על 25%. נציין כי הדירוג מסתמך על בסיסי נתונים ומחקרים המתקבלים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.



מרחק ממרכז הארץ מהווה קריטריון ששיעורו עומד על 20% ונועד לתת משקל יתר לרשויות המקומיות המרוחקות ממרכז הארץ וזאת כדי לחזק את השירותים והנגישות לתושבים.



שיעור המשרתים בצה"ל ובשירות הלאומי מהווה את המרכיב האחרון לנוסחת החישוב, בשיעור של 5%, ונועד להביא לידי ביטוי את הרצון להוקרת תודה לאותם אזרחים אשר תורמים לחברה.



● גודל האוכלוסייה
● דירוג חברתי
● מרחק ממרכז הארץ
● שיעור המשרתים בצה"ל

2. פעילות בימות הפיס באמצעות מתבצעת הנגשת תרבות לקהילה ע"י סבסוד מופעים, כאשר כל רשות יכולה להגיש בקשה. בשנת 2018 התקיימו כ- 200 מופעי מוזיקה ברשויות ברחבי הארץ.

מסוף שנות ה-80 השקיע מפעל הפיס כ- 11.8 מיליארד שקל בהקמה ובשיפוץ של מבני חינוך בקהילה

חלק מתקציב התרבות והאמנות, מוענקים כפרסים לאמנים וסופרים (באמצעות קרן לנדאו וקרן ספיר, העתידות להתמזג לתוך המועצה לתרבות, דבר שייעל וימקד את פעילות מפעל הפיס בתחום האמנות ובכך יחסוך משאבים).

3. **קרן לנדאו** - הקרן הוקמה בשנת 1970 על שמו של ד"ר מיכאל לנדאו ז"ל, שעמד בראש מפעל הפיס בשנותיו הראשונות, שימש בתפקיד זה 20 שנה, קבע את מגמותיו של מפעל הפיס ועיצב את דרכי פעולתו.

4. **קרן ספיר** - הקרן הוקמה בשנת 1976 על שמו של שר האוצר פנחס ספיר ז"ל כדי לקדם את איכות החיים בישראל בתחומי התרבות והאמנות. בשנת 2000 נוסד פרס ספיר לספרות של מפעל הפיס כדי לעודד מצוינות בתחום הספרות הישראלית וכדי לקדם את תרבות הקריאה בעברית בישראל. הקרן מעניקה מדי שנה בשנה את פרס ספיר לספר הטוב ביותר של השנה, וכן פרס לספר ביכורים על פי בחירתו של חבר שופטים.



תרבות ואמנות

לפעילות מפעל הפיס מוקצים מידי שנה 54 מ' ש"ח, המחולקים ע"י המועצה לתרבות ואומנות. מטרת המועצה לסייע לקידום תחום התרבות והאמנות בישראל, הן באמצעות תמיכה ברשויות מקומיות והן באמצעות סיוע לאמנים ויוזמים פרויקטים.

המועצה מונה עד 29 חברים, מרביתם אמנים ואישי ציבור מתחומי התרבות והאמנות וחלקם ראשי רשויות ונציגי דירקטוריון מפעל הפיס.



המועצה משנה מדי שנה את הנושאים והפרויקטים בהם היא תומכת, דבר המאפשר גמישות ויכולת להיענות לצרכים המשתנים ולסייע למיזמים ניסיוניים וחדשניים. הכללים המנחים לפעילות המועצה קובעים כי תוצרי פעילותה יהיו נגישים למגוון רחב של צרכני תרבות תוך מתן העדפה לתושבי הפריפריה, בין גאוגרפית ובין חברתית.



פרויקטים מרכזיים

1. פרויקטים יוזמים, המתחילים במיפוי צרכים ומגמות שאינם מקבלים די תמיכה מהממסד, זאת ע"י סבב פגישות אינטנסיבי עם הציבור והקהילה, ולאחר מכן ייזום, תכנון, הקמה וניהול של הפרויקט מתחילתו ועד סופו, לדוגמא: פרויקט תיעוד של המוזיקאים הגדולים בישראל במסגרת ארכיון; הקמת חממה למעצבי אופנה, פרויקט הכולל בחירת עשייה מעצבים מבטיחים בתחילת דרכם והכנת קולקציה המוצגת בשבוע האופנה של תל אביב, בליווי צמוד של מעצבים ותיקים; סדנאות לכיתות ד-ה בבתי ספר בפריפריה, המועברות ע"י אמנים מכל מיני תחומים, בנושאים של יצירה ואמנות ותרבות, ודוגמאות רבות נוספות.



מלגות



לאגף המלגות מוקצים 54 מ' ש"ח בשנים האחרונות, הפך מפעל הפיס למחלק המלגות הגדול במדינה, זאת באמצעות יוזמה משותפת בין אגף המלגות לרשויות המקומיות, שמכפילות ואף משלשות את הסכום המוקצב למלגות ע"י מפעל הפיס. באופן זה, למעלה מ- 13 אלף מלגות, כולם תארים מוכרי מל"ג, יחולקו ב- 2018 (כ- 120 מ' ש"ח), ולפי הערכות למעלה מ- 15 אלף ב- 2019 (כ- 130 מ' ש"ח). כלל

המלגאים מחויבים בשעות התנדבות חזרה לקהילה, דבר המייצר כוח משימה חברתי ברשות המקומית שמאפשר לענות על צרכים שבדרכים אחרות הרשות לא בהכרח תדע לענות עליהם. התנדבות זו מאפשרת שינוי פנימי בקהילה ובמקרים מסוימים יכולה אף לייצר קהילה יש מאין. בסך הכול מתנדבים כ- 13 אלף סטודנטים ברשויות המקומיות ותורמים למעלה ממיליון שעות התנדבות בשנה, כאשר התנדבותם נוגעת בכל התחומים, מנערים בסיכון ועד לניצולי שואה, רווחה, מודלים של חינוך ועוד. בנוסף אגף המלגות לוקח חלק בשיתופי פעולה נוספים, כגון: צוערים לשלטון המקומי, תכנית הפועלת לשיפור השלטון המקומי בישראל על ידי טיפוח והכשרת קבוצת מנהיגות לניהול מקצועי בתחומים המוניציפאליים; מלגות לעובדי השלטון המקומי, שיתוף פעולה עם השלטון המקומי במסגרתו מוענקות מלגות לעובדי השלטון המקומי ללא תואר אקדמי קודם; שיתוף פעולה עם משרד החינוך, הכשרת סטודנטים להוראה ושילובם במערכת החינוך בפריפריה; ספורטאים מצטיינים, הענקת מלגת מפעל הפיס לספורטאים וספורטאיות אשר מצטיינים בתחומם וחברים בנבחרת הלאומית ייצוגית של ישראל בענפי הספורט השונים, ועוד.

מסוף שנות ה-90 השקיע מפעל הפיס כ- 2.4 מיליארד שקל בהקמה ובשיפוץ של מבני תרבות ואמנות

היבטים מהותיים בדו"ח אחריות תאגידית

דו"ח האחריות התאגידית של מפעל הפיס מבוסס על עיקרון "המהותיות", הדורש התייחסות לאיתור תחומי הפעילות שהנם מהותיים למחזיקי העניין.

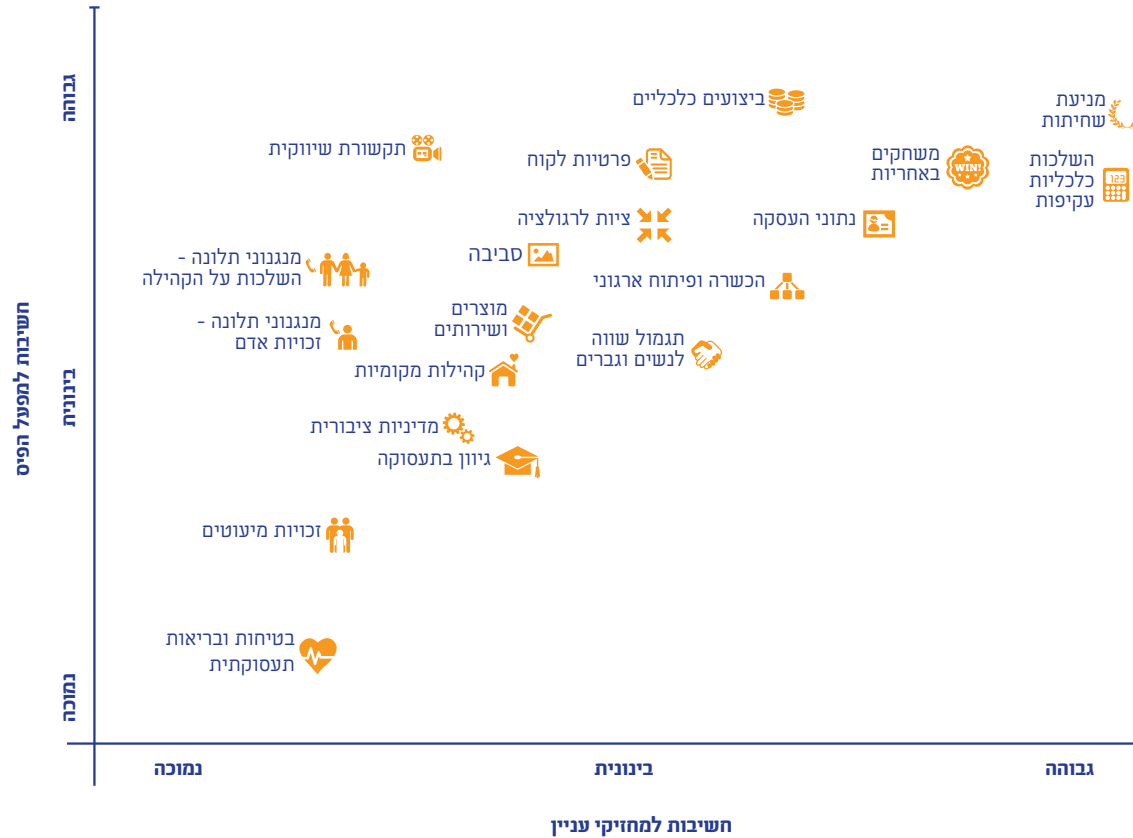
תהליך זיהוי הנושאים מאפשר למפעל הפיס למקד את פעילותו בתחום האחריות התאגידית בנושאים המהותיים שזוהו, ולפעול להגדלת מחויבותו ולקידום תהליכי שיפור בהתאם ליעדים שהוגדרו.

התהליך לזיהוי הנושאים המהותיים (אספקטים) התבסס על סקר שנערך בקרב כ- 40 מחזיקי עניין, ביניהם עובדים, לקוחות אסטרטגיים, ספקים, גורמי ממשל, קהילה ועוד.

הסקר בוצע בראשית שנת 2018, ובמסגרתו הופץ שאלון ובו רשימה של נושאים רב- תחומיים הקשורים לאחריות תאגידית, כאשר כל משתתף התבקש לבחור 10 נושאים אשר לדעתו הינם חשובים בפעילות החברה, ולדרגם לפי סדר החשיבות. על פי שקלול הציון שנתנו כלל מחזיקי העניין, מופו הנושאים המהותיים.

המטריצה מצביעה על הנושאים המהותיים לדיווח במסגרת דו"ח האחריות התאגידית. ציר ה- X ממפה את חשיבות הנושאים למחזיקי העניין של מפעל הפיס, וציר ה- Y מציג את חשיבותם של הנושאים עבור מפעל הפיס עצמו.

לגבי כל נושא מהותי שזוהה מפורטים גבולות הדיווח (האם חיצוני למפעל הפיס או פנימי), זאת בהתאם לדרישות הדיווח GRI-G4 Comprehensive. בנוסף, מוצגת עוצמת הנושא המהותי, כפי שדורגה בתהליך מיפוי הנושאים.



השפעות עיקריות		עוצמה	נושא לדיווח	השפעות עיקריות		עוצמה	נושא לדיווח	השפעות עיקריות		עוצמה	נושא לדיווח
מחוץ לארגון	בתוך הארגון			מחוץ לארגון	בתוך הארגון			מחוץ לארגון	בתוך הארגון		
✓	✓		מדיניות ציבורית		✓		הכשרה ופיתוח ארגוני	✓	✓		מניעת שחיתות
✓			מגגנוני תלונה- זכויות אדם		✓		תגמול שווה לנשים וגברים	✓			השלכות כלכליות עקיפות
✓	✓		זכויות מיעוטים	✓	✓		סביבה	✓	✓		משחקים באחריות
✓			מגגנוני תלונה- השלכות על הקהילה	✓	✓		מוצרים ושירותים	✓	✓		ביצועים כלכליים
	✓		בטיחות ובריאות תעסוקתית	✓			תקשורת שיווקית	✓	✓		נתוני העסקה
				✓			קהילות מקומיות	✓	✓		פרטיות לקוח
				✓	✓		גיוון בתעסוקה		✓		ציות לרגולציה

די"ח אחריות האגידות | 2017-2018

אופן ההתקשרות, תוכנה ותדירותה משתנים בהתאם למחזיק זה או אחר ותלויים גם בחשיבות ההתקשרות ודחיפותה, לדוגמא:

עם הצרכנים הדיאלוג מתנהל במסגרת סקרי שביעות רצון, שולחנות עגולים וניטור פניות הצרכנים באמצעי ההתקשרות כגון פניות הציבור, רשתות חברתיות, ועוד. כך לדוגמא, סקר שביעות רצון כללית שנערך במוקדי מנויי הפיס בשנת 2017 הניב ציון שביעות רצון ממוצע של 8.9.

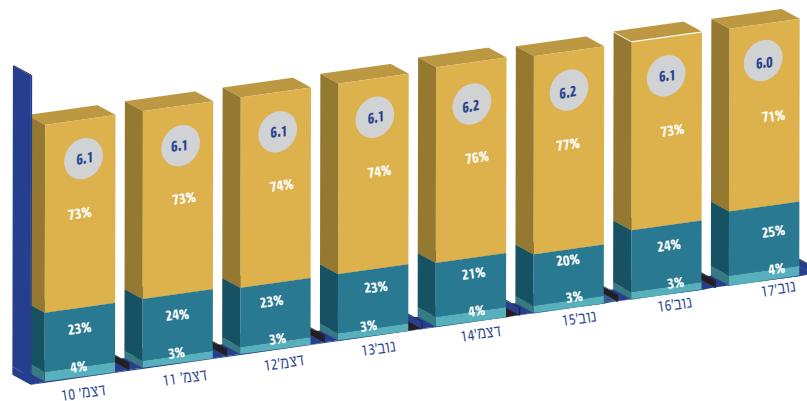
מפעל הפיס נמצא בקשר רציף אל מול הזכיינים ובנוסף מבצע סקרי שביעות רצון שנתיים: בחודש נובמבר 2017 ערך מפעל הפיס, באמצעות חברת מחקרי שוק חיצונית, סקר שביעות רצון בקרב זכייניו. הסקר נערך בקרב כ- 1,000 זכיינים, כ- 125 מכל אחד מ- 8 אזורי השיזוק. סוגי נקודות המכירה נדגמו בתוך כל אזור משזוק ע"פ ההתפלגות שלהן באותו אזור. הסקר נערך על ידי פנייה טלפונית אישית לכל זכייין.

הקשר מול עובדי מפעל הפיס מגוון ומורכב מתהליכים ניהוליים שוטפים, מפגשי שולחן עגול, שיחות אישיות, אירועים תקופתיים ותהליכי הערכה ומשוב לעובדים (בו מעורבים העובד עצמו, מנהליו הישירים והעקיפים, כאשר מעל ל- 92% מעובדי מפעל הפיס עברו תהליך הערכה ומשוב בשנת 2017), הדרכות וימי עיון, ועוד.

מפעל הפיס נמצא בקשר רציף עם הרשויות הממשלתיות ובשנת 2017 נערכו מפגשי שולחנות עגולים עם ראשי רשויות מקומיות ולפני כן עם גזברים, מהנדסים ויועצים משפטיים של רשויות. המטרה הייתה להעמיק את שיתוף הפעולה עם הרשויות המקומיות, בדגש על פישוט תהליכים והאצת מימוש ההקצאות. הנושאים שעלו במפגשים התמקדו ביעדי סיוע ותהליכי מימוש המענקים. הנהלת מפעל הפיס בשיתוף אגף הקצאות ובקרת מבנים והיחידה המשפטית בחנו את הנושאים שהועלו במסגרת המפגשים. בהתאם לתוצאות הבחינה בוצעו שינויים ביעדי הסיוע ובתהליכי העבודה למימוש המענקים.

אחת לחמש שנים מקבל מפעל הפיס היתר המסדיר את עריכת ההגרלות. מפעל הפיס מקיים דיאלוג שוטף ורציף עם משרדי הממשלה הרלוונטים, גם ביחס להטמעת הוראות הרגולציה החלות עליו, וגם ביחס לחוקים והוראות שונים שיש להם השפעה לפעילותו של המפעל.

כפי שניתן לראות בגרף להלן, מרבית הזכיינים מרוצים מעבודתם כזכיינים של מפעל הפיס ומצהירים על רמת שביעות רצון גבוהה (כ-6-7) ולאורך זמן:



● ציון 6-7
● ציון 4-5
● ציון 1-3
ממוצע



דיאלוג עם מחזיקי העניין במפעל הפיס

למפעל הפיס קיימים, מטבע הדברים, מחזיקי עניין רבים, מצרכנים ועד הרגולטור, מספקים ועד התקשורת. מחזיקי העניין משפיעים רבות על פעילותו של מפעל הפיס ומושפעים ממנה במישרין או בעקיפין. מפעל הפיס מקיים עם מחזיקי העניין דיאלוג באמצעים שונים, כגון סקרים, הפצת מידע, התייעצות לתיאום ציפיות, הקשבה ומענה לפניות. הדיאלוג נעשה על בסיס הממשקים השונים עמם במהלך הפעילות השוטפת של מפעל הפיס ניהול דיאלוג מאפשר למפעל הפיס להיות קשוב לצרכים של מחזיקי העניין שלו ולרצונותיהם ולקדם את תכניות העבודה ביעילות ובמקצועיות.

- ומועבר לעיונו של משרד האוצר.
- במסגרת זו ועל בסיס ההיתר, מפעל הפיס גיבש מספר כללים אשר נועדו לצמצם את הסבירות להתממשותן של הפרות בתחום הלבנת הון:
- חל איסור על מכירה בהקפה של טפסי הימורים והגרלות.
- זכיין רשאי לשלם במזומן בנקודת המכירה זכיות בסכום שלא יעלה על 11,000 ש.
- כל לקוח הקונה טופס משחק שהוגדר כ"משחק דורש זיהוי" מחויב בהקלדת 4 ספרות אחרונות של ת.ז. (לקוח זר יקליד 4 ספרות אחרונות של הדרכון) לצורך זיהוי. במקרה שמגיע ללקוח פרס גבוה מ- 20,000 ש יהיה עליו להוכיח את זהותו. בנוסף, ממונה נאמן מניעת הלבנת הון אשר בודק התאמה בין זהותו של המחזיק לבין זהות הגורם לו הונפקה קבלת ההשתתפות בהגרלה. נציין כי בהתאם להיתר פרטי המשתתפים במשחקים דורשי זיהוי לא נשמרים במאגר מידע של המפעל.
- לא תשולם זכייה במקרה של אי התאמה בזהות או אם התעורר ספק באשר להתאמת הזהות של המחזיק בטופס הזכייה.
- ככל שעולה חשד לביצוע פשע הלבנת הון, מפעל הפיס יעביר את המידע לרשות לאיסור הלבנת הון וגורמים נוספים בהתאם.
- מעת לעת נעשות בקרות לקוח סמוי בנושא הלבנת הון בבק' המכירה ברחבי הארץ.

הקמת וועדת משנה להגנינות המשחקים

בהתאם להיתר, דירקטוריון מפעל הפיס מינה ועדת משנה להגנינות המשחקים, כאשר החברים בה הנם עובדי מפעל הפיס בעלי רקע וניסיון מתאים מתחום מערכות המידע ומתחומי הפיקוח ובקרה, נציג ציבור מדירקטוריון המפעל וכן נציג משרד האוצר. תפקיד הוועדה הוא לזהות כשלים וחריגות במערכות ובדפוסים ההימורים בנקודות השונות וזאת כדי לאפשר את ההמשכיות השוטפת של ההגנינות במשחקים השונים. הוועדה נעזרת מעת לעת ביועצים חיצוניים. הועדה התכנסה לראשונה במהלך חודש ספטמבר 2018.

במידה וימצאו הימורים חריגים, זכיות חריגות או כל ממצא אשר יכול להעיד על פעילות לא תקינה בנקודות המכירה ברחבי הארץ, הועדה תעביר את ממצאיה והמלצותיה בדבר אופן הטיפול והמניעה הנדרשים לדירקטוריון. במקרים חמורים יותר, ככל שיעלה חשד להלבנת הון, תעביר הוועדה את ממצאיה ישירות לאחראי על איסור הלבנת הון. מעת לעת המלצות הוועדה יפורסמו באתר מפעל הפיס.

לדווח על פעילות לא תקינה או תלונה על זכיין או על עובד מפעל הפיס. בנוסף, מפעל הפיס מבצע פעולות ניטור וזיהוי של פעילויות לא תקינות בנקודות המכירה השונות בעזרת הפעלת מרכז שליטה ובקרה ממוחשב שביכולתו להפסיק פעילות מכירה של נקודת מכירה בה מזהה הפרה של החוק או של נהלי מפעל הפיס. כמו כן, מפעל הפיס מבצע כ-7,000 בקרות "לקוח סמוי" בבק' המכירה השונות בשנה, כאשר הממצאים אשר עולים במהלך הבקרות מועברות להמשך טיפול במידת הצורך. עוד נציין כי ישנה אפשרות לעובדי מפעל הפיס לפנות ישירות למבקר הפנים או ליו"ר וועדת הביקורת החיצונית.

אופן הטיפול בתלונות המתקבלות מבוצע בתהליך סדור המעוגן בנהלי מפעל הפיס כאשר התלונות מסווגות בהתאם למהותן, האם קיים בהן היבטים פליליים, אי סדרים כספיים, חשד למעילות והונאות או היבטי שירות, מקצועיות והתנהגות שאינה הולמת את ערכי מפעל הפיס. לכל תלונה נקבע אופן תהליך הבירור ומשך זמן טיפול נדרש. ע"פ נוהל ועדת הבירורים לדוגמא, העוסק בתלונות שהתקבלו כנגד זכיינים ומשווקים, בשלב הראשון התלונה מועברת לבחינה ראשונית של ועדת הבירורים או אגף הבקרה בהתאם למהות התלונה וזאת תוך זמן סביר. בשלב השני הזכיין מוזמן לוועדת הבירורים בהתאם לתוצאות הבדיקה ועל פי החלטת מנהל מחלקת זכיינים ומנהל אגף בקרה. במקרים בהם עולה חשד להונאה מצד הזכיין או המשווק, ועדת הבירורים תקבל החלטה אם להשעותו ובמידה ונמצא כי התלונה אכן מוצדקת, ועדת הבירורים בשיתוף הקב"ט והיועץ המשפטי ימליצו על אופן הטיפול שיכול לכלול גם את הפסקת הזיכיון.

נציין כי בשנים 2017-2018 לא דווחו אירועים של שחיתות במפעל הפיס.

מניעת הלבנת הון

חוק איסור הלבנת הון, אשר חוקק בשנת 2000, מציב גבולות ברורים לעבירות הלבנת הון במדינת ישראל. מפעל הפיס מבין את הסיכון הגלום בהגרלות והימורים כמקור להלבנת הון ופשיעה, ובהתאם לכך יצר מערכת התניות ובקרות אשר נועדו למנוע מקרים של הלבנת הון בידי גורמים שונים ובכך למזער את הסיכון האינהרנטי הקיים. מפעל הפיס מינה אחראי למילוי החובות לפי ההיתר, אשר אחראי לניהול סיכוני הלבנת הון ומזעור סיכוני פשיעה. האחראי גיבש מערך נהלים אשר נוגעים לאופן זיהוי והתמודדות עם סיכוני הלבנת הון והוא גם האחראי על הדרכת המשווקים והזכיינים באופן ההתמודדות עם סיכונים אלו. בנוסף ובהתאם להיתר, מחבר הממונה על איסור הלבנת הון במפעל הפיס דו"ח שנתי על פעולות למניעת הלבנת הון שנעשו במפעל. דו"ח זה מאושר ע"י דירקטוריון המפעל



מניעת שחיתות

פעילות מפעל הפיס מתרכזת בארגון ומכירת הגרלות והעברת זכיות בהתאם, זאת באמצעות מערך מסועף של זכיינים, משווקים ונקודות מכירה מפוזרות. משכך, הארגון חשוף לסיכוני מעילות והונאות ונדרש לבצע מגוון פעולות למזעור הסיכון הנובע ממעילות והונאות. בימים אלו פורום הנהלת מפעל הפיס מגבש ערכי יסוד, נורמות וכללי התנהגות ויבצע את הטמעתם בארגון בעזרת הדרכות והכשרות ייעודיות לזכיינים, משווקים ועובדי המפעל.

מפעל הפיס אימץ מספר תקנים, קודים אתים ונהלי עבודה שנועדו לייצר מסגרת ברורה לאופן ההתנהלות המצופה מהעובדים ובהם:

קוד אתי לעובדים
חוק חובת המכרים מפעל הפיס אימץ חוק זה לפנים משורת הדין וביצע התאמות נדרשות הנובעות מאופי פעילות המפעל
תקן ISO 9001 לניהול איכות
ועדת הגרלות בראשות ר"ח חיצוני ונציג ציבור
קוד אתי לפרסום
תקן DSS PCI לאבטחת מידע לכרטיסי אשראי
תקן ISO 27001 לניהול אבטחת מידע

אכיפת כללי ההתנהגות הרצויים והעמידה בתקנים והנהלים השונים מבוצעות במספר מישורים שונים: מפעל הפיס מאפשר למלא טופס פניה אנונימי (דרך אתר האינטרנט שלו), אשר טיפולו יעבור לגורמים הרלוונטיים למתן מענה ובנוסף מפעיל "קו חם" דרכו ניתן



אבטחת סודיות הלקוחות ופרטיותם

ככלל ובהתאם להיתר, מפעל הפיס לא מבצע כל שימוש בפרטי הלקוחות אשר בידיו לצורך איסוף מידע, מעקב אחר משתתפים בתוכניות הימורים או קידום ושיווק במפעל הפיס.

המפעל אחראי לאבטחת המידע והצפנת פרטי המשתתפים שיימסרו לשם רישומם על גבי כרטיסי ההגרלה בלבד. פרטי הלקוחות המתקבלים אינם מועברים לשום גורם אחר למעט בעת זיהוי הלקוח במקרי זכייה או במקרים בהם קיים חשד לביצוע פעולה לא חוקית כדוגמת הלבנת הון. במקרה של קיום חשד כאמור, פרטי הלקוחות יועברו לידי המשטרה ומשרד האוצר להמשך טיפול.

בנוסף, אחראי הממונה על אבטחת המידע במפעל הפיס להכנת נהלי אבטחת מידע ועדכוןם, הטמעתם בקרב עובדי המפעל, זכיינים ומשווקים וכן על פיקוח שוטף בנושא.

בהתאם להיתר, עורך מפעל הפיס סקר סיכוני סייבר ואבטחת מידע בתדירות שנתית ובהתאם לכך מיישם תכנית הפחתה למזעור סיכוני הסייבר.

בכל הקשור לרישום והחזקת מאגרי המידע פועל מפעל הפיס בהתאם לחוק הגנת הפרטיות ומבצע את המוטל עליו במסגרת החוק.



סקר סיכונים

במהלך הרבעון האחרון של שנת 2015, ביצע מפעל הפיס סקר סיכונים כולל בו מופו כ-100 סיכונים שחולקו למספר קטגוריות:



מתוצאות הסקר עלה כי תהליכי הליבה של מפעל הפיס כגון ניהול ההגרלות, חלוקת הזכיות חלוקת הקצאות וכו', מנוהלים ומבוקרים בצורה טובה, ברמת מקצועיות גבוהה של בעלי התפקידים לכל תהליך רלוונטי ועם מערך בקורות יעיל למזעור הסיכונים שעלו בסקר. כמו כן גובשה תכנית להפחתת רמות הסיכון והנזק הפוטנציאלי הטמון בהם, בהובלת הנהלת מפעל הפיס, תוך הטמעת ההמלצות והבקורות הנדרשות בתהליכי העבודה השונים.

בהמשך לכך דירקטוריון מפעל הפיס וועדת הביקורת ביצעו ייעודיות בנושא סקר הסיכונים ובחודש ספטמבר 2016 מונה סמנכ"ל חטיבת המחשוב למנהל הסיכונים של מפעל הפיס אשר מוביל את הטמעת תכניות ההפחתה לסיכונים שמופ, אופן ניהול הסיכונים וההמשכיות העסקית במפעל הפיס וזאת בעזרת מסמכי מדיניות ונהלי עבודה רלוונטיים לניהול סיכונים מפעל הפיס.

בהתאם להיתר מפעל הפיס, הוקם צוות נאמני סיכונים המייצגים את היחידות והאגפים השונים במפעל הפיס ותפקידם הוא לעזור למנהל הסיכונים ליישם ולהטמיע את אופן התהליכים והבקורות הרצויים לצורך הפחתת הסיכון.

נציין כי אחת לרבעון מתכנסת ועדת ניהול הסיכונים והמשכיות עסקית במפעל הפיס בה מעבירים נאמני הסיכונים דיווח למנהל הסיכונים הראשי על אופן ניהול והפחתת הסיכונים וכן דיווחים שוטפים הנוגעים לניהול הסיכונים ביחידתם. הדירקטוריון דן באפקטיביות ניהול הסיכונים אחת לחצי שנה, ובתוך כך נכלל גם עולם התוכן של האחריות התאגידית.

מבקר פנימי

פונקציית הביקורת הפנימית במפעל הפיס הנה פונקציה מקצועית חשובה בארגון, המבוצעת ע"י משרד חיצוני של ניסיון וכישורים ראויים לביצוע משימתו. הביקורת הפנימית מבצעת ביקורות על נושאים רבים ומגוונים והביקורות עולות לדיון בוועדת הביקורת ומקבלות התייחסות הולמת. מבקר הפנים הנוכחי מכהן בתפקידו מאז שנת 2013 ונבחר בהליך של מרכז מסודר. תוכנית הביקורת והתקציב מאושרים על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון מידי שנה. עם זאת יש לציין כי בפועל תקציב המבקר אינו מוגבל וכי במסגרת החלטה שהתקבלה במפעל הפיס, ככל שנדרשות שעות נוספות, הן יאושרו על ידי ועדת הכספים והמשאבים הנדרשים יינתנו. נציין כי היקף שעות הביקורת של המפעל ביחס לחברות ציבוריות גדולות (מדד תא 100) ובנטרול חברות שהינן מהתחום הפיננסי הינו בטווח הגבוה.

סקר ממשל תאגידי

במהלך שנת 2016 ביצע מפעל הפיס, כחלק מתכנית הפחתת הסיכונים, סקר ממשל תאגידי בעזרת חברת ייעוץ חיצונית. הסקר בחן את מרכיבי הממשל התאגידי הקיימים במפעל הפיס אל מול כללים מקובלים (best practice) בחברות בעלות מאפיינים דומים בישראל. מטרת הסקר הנה להעריך את רמת סיכון הממשל התאגידי הקיימת באורגנים העיקריים של מפעל הפיס ובממשקים שביניהם, התאמתה לארגון הייחודי והמורכב של מפעל הפיס ואמידת הפערים לצורך מתן המלצות לצמצום וסגירתם.

יעדי הסקר הנם למצוא את הדרכים והפתרונות לעיצובם של מנגנוני בקרה נוספים, אשר יכללו בתכנית העבודה הרב שנתית של מפעל הפיס ואשר יתמכו בהנהלת מפעל הפיס והדירקטוריון במשימתם להפחתת הכשלים הפוטנציאליים בארגון.

עבודת הדירקטוריון וועדותיו במפעל הפיס

דירקטוריון מפעל הפיס מתאפיין במבנה ייחודי, שכן הוא מורכב ברובו מבעלי עניין, קרי ראשי הרשויות ונציגי האוצר ומשרד הפנים שהנם מקבלי הקצאות מפעל הפיס. לפיכך, יכולתו של הדירקטוריון לשמש גורם בקרה יעיל בעייתית והוא נדרש לאזן את ניגוד העניינים האינהרנטי באמצעות בקורות ומנגנונים חיצוניים. **בהקשר זה בוצעו במפעל הפיס מספר שינויים בשנים האחרונות:**

- 1** מינוי וועדת ביקורת בלתי תלויה ע"י האספה הכללית
- 2** ביצוע הליך מקיף של אימוץ וכתובה של נהלים, ביניהם נוהל עבודת הדירקטוריון וועדותיו, וכן נוהל ניגוד עניינים לנושאי משרה, דירקטורים ועובדים
- 3** מינוי צוות ממשל תאגידי וכן מינוי פונקציה ליישום הוראות הרגולציה ואחריות על אחריות תאגידית
- 4** בחירת מבקר פנימי בהליך סדור של מכרז, הגדלת תקציבי הביקורת בכלל הדרגים במפעל הפיס, אישור נוהל ביקורת המנחה את הביקורת במפעל הפיס, את עבודת ועדת הביקורת ואת הממשק בינה ובין גורמי המפעל
- 5** הוספת תקן ומינוי אחראי על מעקב אחר ביצוע החלטות דירקטוריון המפעל
- 6** קציבת קדנציות לנושאי משרה, בין השאר ליו"ר הדירקטוריון, מבקר הפנים, מזכיר החברה, ועוד

תפקידיו העיקריים של הדירקטוריון הם התוויית מדיניות מפעל הפיס ופיקוח על אופן ביצועה על-ידי ההנהלה. תפקידים אלה מחייבים מעקב שוטף אחר פעילות ההנהלה, תוך עמידה על קיומם וכשירותם של הפונקציות והכלים הנחוצים לשם כך ואחר האופן שבו מוציא לפועל מפעל הפיס את החלטות המתקבלות בדירקטוריון ובהנהלה. נושאים שונים מהותיים בתחום האחריות התאגידית, כגון חזון המפעל וערכיו, פותחו יחד עם המועצה הציבורית וועדת הביקורת ורק אז עברו לאישור הדירקטוריון.

הדירקטוריון אינו מאציל מסמכויותיו למנהלים ועובדים בארגון. עם זאת, בהתאם להחלטות הדירקטוריון בכל נושא, לרבות נושאי ממשל תאגידי, מועבר הטיפול לגורם הניהולי-המקצועי האמון על הנושא בחבר, ומבוצע מעקב אחר יישומו לפי נהלי החברה. הדירקטוריון מתעדכן על התקדמות הטיפול בנושא בדיונים הבאים במליאה.

דירקטוריון מפעל הפיס מינה ועדות לטיפול בנושאים מהותיים, שנועדו לייעל את עבודתו. ועדות אלו מדווחות לדירקטוריון ולוועדת הביקורת החיצונית באורח שוטף על פעילותן. הדירקטוריון מלווה באופן שוטף ע"י יועץ משפטי חיצוני בלתי תלוי, המעניק לו שירותים שונים לפי הצורך.



היבטים מהותיים

בפעילות התאגיד



היבטים כלכליים

להלן תמצית דו"ח רווח והפסד של מפעל הפיס:

2015 באלפי ₪	2016 באלפי ₪	2017 באלפי ₪	
6,284,147	6,670,642	7,365,765	הכנסות מהגרלות
4,011,578	4,331,840	4,791,720	תשלומי זכויות
2,272,569	2,338,802	2,574,045	רווח גולמי
1,048,124	1,063,091	1,119,627	הוצאות הקשורות בהגרלות, הנהלה וכלליות ועוד
1,224,445	1,275,711	1,454,418	רווח לפני הוצאות בשל מענקים והקצבות
1,338,541	1,335,461	1,602,223	הוצאות בשל מענקים והקצבות
(114,096)	(59,750)	(147,805)	סה"כ רווח (הפסד) לפני מימון
58,672	63,106	176,178	הכנסות מימון
14,681	16,113	15,014	הוצאות מימון
(70,105)	(12,757)	13,359	רווח (הפסד) מפעילויות נמשכות
-	-	-	רווח מפעולות שהופסקו
(70,105)	(12,757)	13,359	רווח (הפסד) נקי
23,581	10,208	(20,096)	רווח אקטוארי בגין תכניות הטבה
(46,524)	(2,549)	(6,737)	רווח (הפסד) כולל השנה

בשנת 2017 עמדו סך ההכנסות של מפעל הפיס על כ- 7.4 מיליארד ₪. מתוכם חולקו כ- 4.8 מיליארד ₪ זכויות. סך העמלות והתמריצים ששולמו לזכיינים ומשווקים, שאינם עובדי המפעל, עמד על 724.7 מיליון ₪, אשר היוו כ- 10% מההכנסות. הוצאות הנהלה כלליות ואחרות במפעל הפיס עמדו על 395 מיליון ₪.

מתוך סך מכירות של כ- 7.4 מיליארדי ₪, הועברו לטובת הקהילה כ- 1.7 מיליארדי ₪ כאשר 651.2 מיליון ₪ מתוכם יועדו לבניית כיתות לימוד וגני ילדים ו- 839 מיליון ₪ יועדו להקצאה לרשויות המקומיות בהתאם למודל הקצאת הרווחים. הכספים הושקעו עפ"י הוראות ההיתר החדש ובהתאם לקריטריונים שהוגדרו במורה הדרך. תחומי הסיוע כללו בניית מבני ספורט, שיפוץ מבנים קיימים, פיס ירוק ועוד. נדגיש כי מפעל הפיס לא מקבל כל תקצוב, מענקים או סבסוד מטעם ממשלת ישראל.

מפעל הפיס נמצא בקשר עם כ- 2,000 ספקים, המספקים בין היתר, מכונות וכדורי הגרלה, לוטומטים, טפסי הגרלה ושירותים שונים.

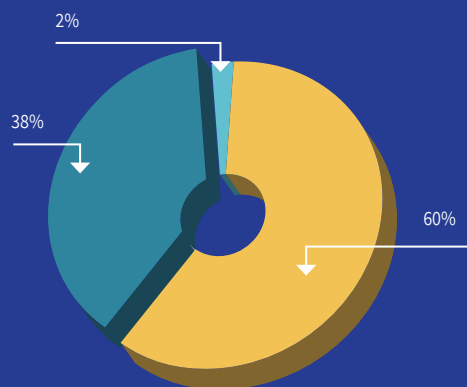
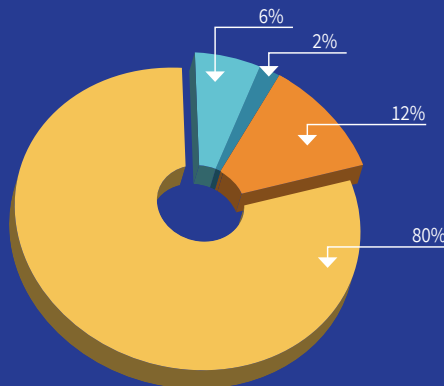
**מסוף שנות ה-80 השקיע מפעל הפיס כ- 721 מיליון שקל
במחשוב בתי ספר וגני ילדים**



עובדים- פילוח לפי אופן העסקה

- הסכם קיבוצי קבוע
- חוזה אישי
- חברות כח אדם
- הסכם קיבוצי ניסיון

* לא כולל עובדי קבלן ורשת הפצה

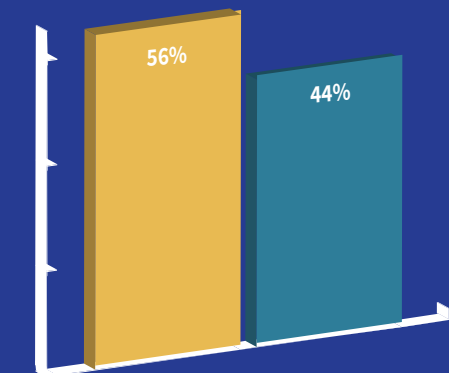


עובדים- פילוח לפי גיל

- גילאים 30-50
- מעל גיל 50
- מתחת לגיל 30

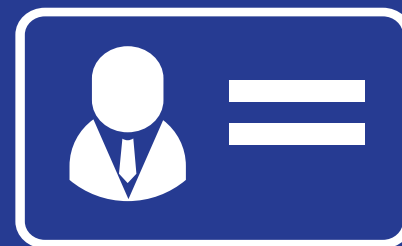
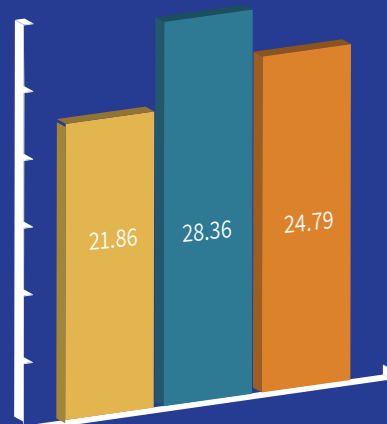
עובדים- פילוח לפי מגדר

- נקבה
- זכר



ממוצע שכר בחלוקה לפי מגדר (א' ש"ח)

- נקבה
- זכר
- ממוצע כללי



תנאי העסקה

בשנת 2017 הועסקו במפעל הפיס כ- 290 עובדים קבועים, זאת בנוסף לרשת ההפצה, המונה כ- 2,800 זכיינים שהנם קבלנים עצמאיים, בשמונה אזורים שיווק בארץ. גיוס עובדים למשרות בחברה מתבצע תוך הקפדה על שקיפות התהליך, על עיקרון השוויוניות והעדפה מתקנת על פי חוק. נציין כי בשנים 2017-2018 לא התקבלו תלונות על רקע אפליה.

גיוס כוח האדם מבוצע בהתאם לתהליך מובנה ומפורט לכלל המשרות, והתייחסות ספציפית לגיוס נושאי המשרה במפעל הפיס, כולל הכישורים הנדרשים, ניסיון, השכלה ועוד, וזאת בהתאם לדרישות ההיתר.

מינוי מנכ"ל המפעל מתבצע באופן מקצועי וענייני, בהמלצת יו"ר הדירקטוריון ובאישור הדירקטוריון, לאחר הליך פומבי, שקוף ושיווני, בהובלה של ועדת איתור שממנה הדירקטוריון.

רוב עובדי המפעל מועסקים באמצעות הסכם קיבוצי (כ- 87%), המסדיר את תנאי העסקתם וקידומם. כ- 12% מהעובדים, המועסקים באמצעות חוזה אישי, מוגבלים לתקרות שכר שנקבעות ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר, שמבצע בקרה ופיקוח שוטפים על שכר עובדי מפעל הפיס בכללותו.

כלל הנושאים הקשורים בשכר העובדים ובתהליכי הקידום שלהם מרוכז ומנוהל ע"י ועדת שכר בראשות מנכ"ל מפעל הפיס. הוועדה מלווה ביועצים חיצוניים: יועץ משפטי המתמחה בדיני עבודה וכן יועץ כוח אדם, ואלו מעניקים לה ייעוץ מקצועי בנושאים אלו. פעם בשנה מאשר דירקטוריון המפעל את כלל רכיבי התקציב, לרבות תקני כוח האדם המתוכננים.

מפעל הפיס מקפיד להתייחס לעובדיו בהוגנות והגינות, תוך שמירה על חוקי העבודה. מתוך תפיסה חברתית, קלט המפעל בשנים האחרונות את עובדי הקבלן בתחומי הניקיון והמחשוב.

היחס בין השכר הגבוה המפעל הפיס לבין השכר החיצוני עומד על כ- 2.5% בממוצע, כפי שניתן לראות בטבלה להלן:

שנה	שכר גבוה	חיצוין	היחס בין השכר הגבוה לחיצוני	מספר העובדים
2015	53,492.00	21,608.00	2.48	281
2016	53,242.00	22,151.00	2.40	292
2017	58,191.00	22,735.00	2.56	297

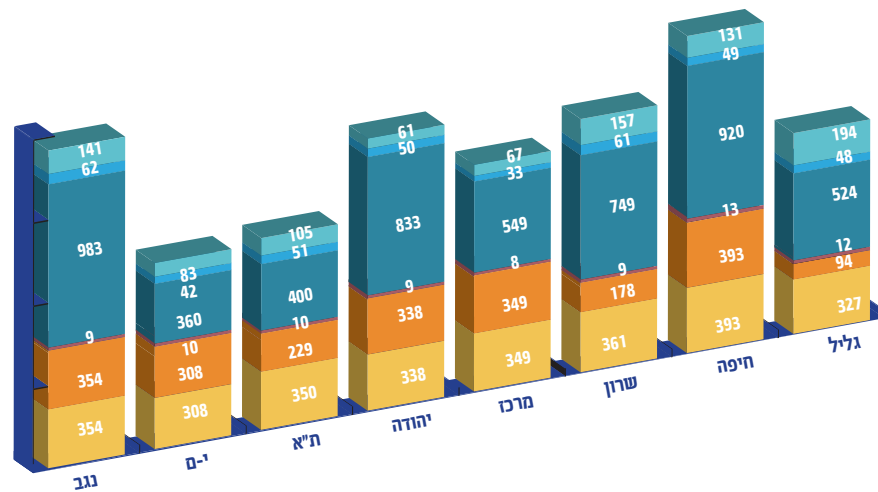
משמעות הדבר היא כי לא מתקיימים פערים גדולים בין מקבלי השכר הגבוה במפעל הפיס לבין שאר העובדים. יחס זה מהווה יחס סביר ואף נמוך מהמקובל בחברות המשק הישראלי.

במפעל הפיס כ- 290 עובדים, מתוכם כ- 100 עובדי מחשוב ממגוון מקצועות ותחומי התמחות: תכנתנים ומנתחי מערכות, אנשי תשתיות ותקשורת, מפעילים, טכנאים ומוקדנים; 67 עובדי חטיבת שיווק ומכירות; 31 עובדי חטיבת כספים וכלכלה, האחראית על דיווח וניהול כספי, תקציב ובקרה, רכש ומכרזים. יחידות המטה מונות 87 עובדים ובהם אנשי רגולציה ובקרה, משאבי אנוש, מנהל ולוגיסטיקה, היחידה המשפטית וכן היחידות העוסקות בתרומה לקהילה: אגף ההקצאות, אגף התרבות ויחידת המלגות.

החברה פועלת לטיפוח המשאב האנושי כערך מרכזי מוביל בחברה ומשקיעה בפיתוח העובדים הן בהיבטים המקצועיים והן בניהוליים.

בשנת 2017 ביצע מפעל הפיס הדרכות והכשרות לעובדי מפעל הפיס בהיקף של כ- 3,000 שעות במגוון תחומים. בנוסף, מבצע המפעל הכשרות ייעודיות למשווקים, צוותי המשרדים והזכיינים בנושאי העבודה על פי ההיתר ותקן "משחקים באחריות" תוך התאמת התכנים והדגשים בהתאם לתפקידם.

רשת ההפצה, באמצעותה מפעל הפיס מנגיש את מוצריו לאוכלוסייה, מבוססת על כ- 2,800 זכיינים המתפרסים על פני 8 אזורי שיווק. מכיוון שכך, על מפעל הפיס להפעיל מערך הדרכה מסועף שנועד להעביר את הידע במפעל מהאגפים השונים תוך יצירת שיח ושיתוף. מערך ההדרכה לזכיינים נשען על מנהלי הדרכה אזוריים ובמידת הנדרש גם חברות הדרכה חיצוניות. במהלך 2017 בוצעו מספר הדרכות חובה לכלל הזכיינים ובהן הדרכה על נהלים בהתאם לתנאי ההיתר, הדרכה בנושא משחקים באחריות והדרכה בנושא נגישות בכלל והנגשת ביתני מפעל הפיס בהתבסס על חוק הנגישות, הדרכה אותה עברו כל זכייני הביתנים והדלפקים ברחבי הארץ. בנוסף העביר מפעל הפיס הכשרות לזכיינים חדשים במסגרתן בוצעו 26 הכשרות בנות 3 ימים כל אחת תוך התמקדות בנושא משחקים באחריות ובסופה עברו בהצלחה את ההכשרה 375 מועמדים לזכיינים. כמו כן הועברו הדרכות שנועדו להעמיק את הידע בנושא תודעת השירות והמוצרים השונים וכן סדנאות מכירה לזכייני קניונים.



פילוח ההדרכות לפי סוג ואיזור

- הכשרת זכיינים חדשים
- הכשרת עוזרי זכיון
- סדנת מכירות לזכייני קניונים
- מכירות והעמקת ידע במוצרים השונים
- הדרכת נהלים ועבודה ע"פ ההיתר
- הדרכת הנגשה

שיווק ופיתוח המשאב האנושי



מניעת ניגודי עניינים

כלל עובדי מפעל הפיס נדרשים להצהיר על מחויבותם לנהוג בהתאם לכללי מניעת ניגוד עניינים. מפעל הפיס גיבש עקרונות ונהלים שיסייעו לפקח על כך. בנוסף לכך, נושאי המשרה הבכירה חתומים על טופס ניגוד עניינים מפורט.

סקר ציות

בהתאם להחלטת אגף הרגולציה במפעל הפיס בוצע בשנים 2017-2018 סקר ציות לבחינת עמידת מפעל הפיס בהוראות ההיתר החדש. במסגרת הסקר מופו סעיפי ההיתר השונים ונבחנה עמידת האגפים השונים בהוראות ההיתר, לרבות וידוא קיומה של תשתית תומכת (נהלים, מערכות מחשוב תומכות ומבנה ארגוני) להבטחת המשך עמידתו של מפעל הפיס בהוראות ההיתר.

ניהול ההשקעות במפעל הפיס

בהתאם להיתר, אחריות הפיקוח על ניהול ההשקעות של כספי המפעל מוטלת על הדירקטוריון, כאשר החלטות ההשקעה נעשות בפועל ע"י ועדת ההשקעות, שהינה ועדת משנה של הדירקטוריון ותפקידה להתוות את מדיניות ההשקעות, לבחור את בעלי התפקידים אשר יבצעו את פעילות ההשקעה בעבור מפעל הפיס ולבצע מעקב ובקרה אחר אופן פעילות ההשקעות.

כלל, מפעל הפיס אימץ מדיניות השקעות שמרנית ואחראית במסגרתה הוחלט לא להשקיע בגופים שבעלי השליטה בהם לא עמדו בהתחייבותם וביצעו הסדר חוב, שכתוצאה ממנו חלק מהכספים לא הוחזרו לציבור. החלטה זו מיושמת הלכה למעשה בניהול ההשקעות.

תיק ההשקעות של החברה עומד נכון לסוף שנת 2017 על כ- 3.9 מיליארד ₪ ומתבסס על נכסים פיננסיים סולידיים ברובם כאשר כ- 2 מיליארד ₪ מושקעים באג"ח ממשלתיות עם משך חיים ממוצע של כ- 4 שנים, כ- 1 מיליארד ₪ באגרות חוב קונצרניות, כ- 220 מיליון ₪ מושקעים במניות וכ- 251 מ' ₪ בתעודות סל. יתרת הכספים (כ- 500 מ' ₪) נמצאים בפקדונות שונים.

ערכי מסגרת

כבוד האדם

מפעל הפיס ועובדיו מכבדים את הערכים, התרבות ואורח החיים של כל מי שבאים עמו בדברים.

ממלכתיות

מפעל הפיס ועובדיו רואים עצמם פועלים לטובת הכלל, בהגינות ובזהירות מפני כל מראית עין של אפליה.

ערכי שיטה

יוזמה וחדשנות

מפעל הפיס ועובדיו מעודדים יוזמה וחדשנות בכל תחומי העשייה.

מקצועיות

מפעל הפיס ועובדיו פועלים במומחיות ובהתאם לאמות מידה מקצועיות גבוהות.

שקיפות

מפעל הפיס ועובדיו מחויבים לפעול בשקיפות תוך שמירה על צנעת הפרט.

ערכי יעוד

אחריות חברתית

מפעל הפיס ועובדיו רואים עצמם אחראים לזהירות הנדרשת מן העיסוק בהגרות המוניות.

השקעה בחברה

מפעל הפיס ועובדיו רואים עצמם אחראים לקידום החברה בישראל בדגש על צמצום פערים חברתיים.

חשיבה עסקית

מפעל הפיס ועובדיו פועלים על יסוד שיקולים עסקיים במטרה למקסם את יכולת המימון של ההשקעה בקהילה דרך הרשויות, ובאמצעותן לציבור הרחב.

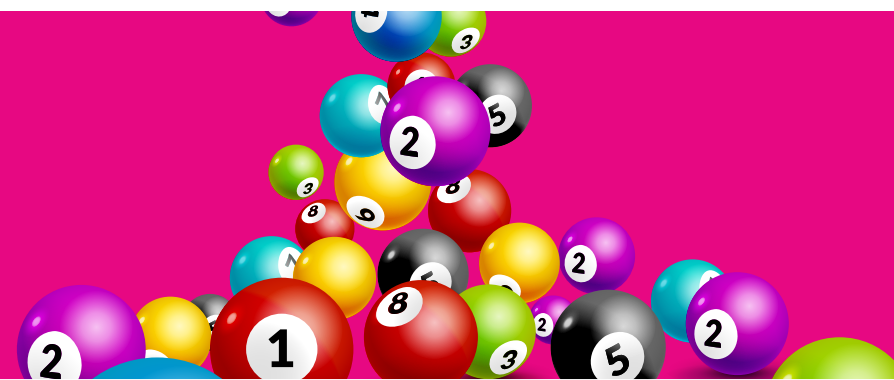
קוד אתי במפעל הפיס

קביעת עקרונות וכללי אתיקה בארגונים נועדה להקנות לאנשי הארגון ובעלי העניין בו כלים לזיהוי הפעולות והדרכים בהם יש לנקוט והקוד האתי הוא למעשה ההצהרה הרשמית של הארגון לאופן קבלת כללי האתיקה ואופן ההתנהלות שהארגון מצפה מעובדיו ובעלי העניין בו לעמוד.

מזה שנים קיים במפעל הפיס קוד אתי, אשר מגדיר נורמות התנהגות ומנחה את עובדי המפעל בהתנהלותם היומיומית.

לאחרונה, גובש קוד אתי חדש, המתבסס על ערכי מסגרת כגון ממלכתיות וכבוד האדם, ערכי שיטה כגון יוזמה וחדשנות, מקצועיות ושקיפות וערכי יעוד כגון אחריות חברתית, השקעה בסביבה וחשיבה עסקית. ערכים אלו קובצו לתוך 2 קודים אתיים: האחד, קוד אתי כללי המשמש מעין מצפן ערכי עבור כלל העובדים, והשני, קוד אתי המיועד למערך רשת ההפצה ומתבסס על ערך ליבה מרכזי- משחקים באחריות- וממנו נגזרים ערכים נוספים הנוגעים לאמינות, שקיפות ויושרה וכמובן לשמירה על מידתיות הלקוחות בחווית המשחק.

הנהלת מפעל הפיס עוסקת בהטמעת הערכים המעוגנים בקודים האתיים בכל רבדי החברה, וזאת באמצעות יצירת נגזרות אגפיות, בדיקה והערכה של פערים והזדמנויות, הגדרת מוקדי הטיפול, פעולות מרכזיות שייעשו לקידום כל ערך, וגיבוש תכנית עבודה ומעקב. בהמשך יוטמעו ערכי הקוד האתי החדש באמצעים מגוונים, ביניהם הדרכות חווייתיות לעובדים, שימוש בשפת הקוד האתי בשיחות ודיונים ובתהליכים ארגוניים כגון הערכת עובדים וקידומים לאור ערכי הקוד.



→ משחקים באחריות ←

הגרלות והימורים הן חלק מתרבות הפנאי בכל העולם, אך עבור אנשים מסוימים העיסוק בהגרלות עלול להפוך להתמכרות. מפעל הפיס שואף לכך שהשתתפות במשחקי הגרלות והימורים תהיה מהנה, ולכן עליה להתנהל בצורה מבוקרת ואחראית. כגוף מוביל בתחום ובהתאם ליעודו החליט מפעל הפיס לאמץ כבר בשנת 2003 מדיניות של "משחקים באחריות". מדיניות זו היא ערך מרכזי בפעילות המפעל, המחייב את עובדי המפעל, את זכייניו ואת משווקיו, והיא גם משליכה על הקוד האתי בנושאי השיווק, הפרסום והמכירה.

מדיניות "משחקים באחריות" נבנתה בהתאם לסטנדרטים בין-לאומיים מחמירים של ארגון ההגרלות האירופי ה-EL ושל ארגון ההגרלות העולמי WLA. ארגונים אלו גיבשו תקן בין-לאומי לאחריות חברתית, שמחייב את כל מפעלי ההגרלות החברים בארגונם. מפעל הפיס מאמין שאחריות חברתית יוצרת ערך ומייחדת את מפעל הפיס מפעילויות אחרות בלתי חוקיות ובלתי מוסדרות.

בשנת 2018, כמו בשנים קודמות, קיבל מפעל הפיס את תו התקן הבין-לאומי בדירוג 4 (תו התקן הגבוה ביותר של ארגון ה-WLA), וכן את תו התקן המחמיר "משחקים באחריות" של ארגון ההגרלות האירופי ה-EL.

התקן הבינלאומי מגדיר 11 קריטריונים לפעילות ולהתנהגות אחראית כלפי הציבור, הן בסוגיות מסחריות והן בתחום תכנון המשחקים ושיווקם, ביניהם מחקר, הדרכות לזכיינים, לשחקנים ועובדי הארגון, עיצוב המשחק, פרסום ושיווק, ביקורות לקוח סמוי, הפנייה לטיפול, יחס למחזיקי עניין, דיווח, ועוד.

בשנתיים האחרונות יישם מפעל הפיס מספר פעולות במטרה להרחיב ולחזק את חשיבות היוזמה, ביניהן יציאה בקמפיין "משחקים באחריות" בעברית וערבית, הקמת אתר אינטרנט חדש ונגיש, הפצת עלוני מידע בנוגע ל"משחקים באחריות", גם בשפה הערבית, הרחבת בסיס המחקר והמידע ע"י קבוצות מיקוד וסקרים, יצירת פעילויות ושיתופי פעולה לצורך העלאת מודעות, הסברה והדרכה בנושא בשיתוף משרד הרווחה ובאמצעות עמותות הפועלות בתחום, תכניות חינוך

והסברה לתלמידים ולהורים בכלל המגזרים, תמיכה וסיוע לעמותות אפשר, הפעלת קו חם - מוקד לסיוע ולגמילה של המכורים להימורים, מימון טיפולי גמילה, מימון פעילות שיווק, השתתפות וסיוע בקיום השתלמות לעובדים סוציאליים ולמטפלים בנפגעי הימורים ועריכת קבוצות מיקוד למטפלים.

מפעל הפיס מפעיל מערך שלם לצורך הטמעה ויישום של מדיניות "משחקים באחריות", ובכלל זה:



הקפדה על פרסום לקהל הבוגר

ובהתאם להוראות ההיתר ומדיניות משחקים באחריות (במסגרת ההיתר מחויב מפעל הפיס להקצות שיעור של 3.5% מתוך סך הוצאות הפרסום לטובת מימון מערכי פרסום והסברה חינוכיים לקבוצות גיל ואוכלוסיות שונות בנושאים של משחקים באחריות, זיהוי ומניעת התמכרויות והפניות לטיפול וסיוע)



החלת קוד אתי

לעובדי מפעל הפיס



מעל 7,000 בקרות לקוח סמוי בשנה

ובנוסף פעולות אכיפה בשטח בנוגע לשילוט נכון, תשלום במועד המכירה ואי-תשלום בהקפה ועוד



מימון מחקרים וסקרים

בנוגע לתופעת ההתמכרות (ע"פ ההיתר מחויב מפעל הפיס להקצות מיליון ₪ בשנה לטובת הנושא, כאשר הצעות המחקר ייבחרו ע"י וועדות אקדמיות בלתי תלויות שחבריהן יבחרו ע"י הדירקטורים החיצוניים במפעל הפיס)



היבטי קיימות

אחריות המפעל להיבטי הסביבה

אחריות סביבתית באה לידי ביטוי בשילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת ההחלטות ונועדה להגביר את המודעות לשמירת הסביבה בקרב העובדים, הספקים והלקוחות השונים, וזאת בכדי לשמר את הסביבה למען הדורות הבאים. ע"י הגברת ההשפעות המיטיבות תוך צמצום ההשפעות המשחיתות על הסביבה.

עובדי מפעל הפיס חתמו על אמנה לשמירה על הסביבה בה התחייבו לצמצם את כמות הפסולת שנוצרת במהלך העבודה באמצעות מחזור, שימוש חוזר בנייר וצמצום השימוש בחומרי גלם. בנוסף התחייבו עובדי מפעל הפיס לפעול לצמצום זיהום האוויר על-ידי יעול צריכת חשמל ודלק,

כחלק מתפיסת האחריות הסביבתית של מפעל הפיס, הגורסת כי צמצום נזקים והשפעות שליליות על הסביבה יאפשר לכולנו לחיות בצורה ידידותית עם הסביבה, כינס מפעל הפיס ועדת היגוי בנושאי איכות הסביבה והתקשר עם חברת ייעוץ מתמחה לצורך גיבוש

מדיניות סביבתית מוסדרת, שתונהג ותוטמע במפעל הפיס. המפעל משקיע מאמצים בניהול אחראי וכלכלי של סוגיות כגון מחזור, חשמל ורכש וזאת בעזרת תכנית עבודה לשמירה על הסביבה, שנועדה להגביר את המודעות ולהרחיב את הידע וההבנה של העובדים, ולעודד יישום הלכה למעשה של העקרונות והכללים המנחים.

מפעל הפיס תמך בשנים האחרונות בפרויקטים שונים שנועדו להגביר את המודעות לשמירת איכות הסביבה ושימוש באנרגיה חלופית, ביניהם נציין את פרויקט "שעת כדור הארץ", במסגרתו העניק מפעל הפיס חסות למתחם דיווש בכיכר רבין בתל אביב במהלך שעה בה הוחשכו חמש ערים בישראל, מתן חסות ראשית לאירוע אקוסופרה, הפסטיבל הירוק הראשון בישראל לאמנות וסביבה ועוד.

פרויקט נוסף שיש לציין בהקשר זה הוא בניית בית הספר הירוק הראשון בארץ ע"ש אילן רמון (בירושלים), אשר בנייתו הסתיימה בשנת 2007 במימון מפעל הפיס ובהשקעה של 16 מיליון ₪. בית הספר בנוי מחומרי בנייה מיוחדים השומרים על בידוד ואיטום ומאפשרים ניצול מקסימאלי של משאבים טבעיים. המבנה מתבסס



על אור יום כגורם תאורה מרכזי, ומשתמש באנרגיית השמש ובאוויר וחומים טבעיים, החוסכים אנרגיה ושומרים על איכות הסביבה. בנוסף מטפחים התלמידים גינה צמודה ליד כל כיתה באמצעות הזרמה של מי גשמים הנאגרים על גג המבנה.

משנת 2007 מימן מפעל הפיס בניית בתי ספר נוספים הכוללים אלמנטים ירוקים ברחבי הארץ בערים הוד השרון, כפר סבא, תל אביב, יבנה, קרית ביאליק, ועוד.

בנוסף וכחלק בלתי נפרד מהחזון הסביבתי שאימץ, החליט מפעל הפיס לסייע לרשויות המקומיות להקים מבנים ירוקים ומאפשר לכל רשות מקומית שמעוניינת להקים מבנים הכוללים אלמנטים ירוקים במסגרת ההקצאה העומדת לרשותה מתקציבי המפעל, תוספת תקציבית בגובה של עד 10% למענק עבור בנייה ירוקה. התוספת תינתן לרשות בגין עמידה בקריטריונים שונים של בנייה ירוקה כגון:



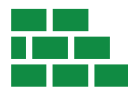
תכנון כמבנה ירוק
וביצוע בקרת איכות לתכנון ולביצוע



התקנת מזגנים מסוג אינוורטר לרבות חיישני נפח ותנועה



שימוש בחומרי בנייה בריאים



התקנת בידודים תרמיים למבנים



התקנת מערכות חשמל חסכוניות

זכו לפרסים מפעלי פיס שונים בעולם במספר קטגוריות הנוגעות לאחריות תאגידית.

אגף ההקצאות של מפעל הפיס זכה להיות אחד מששת מקבלי הפרס היוקרתי (La Fleury's Sustainability awards), זאת הודות לעבודתו והשקעתו בתחומים של בנייה ירוקה למען החברה הישראלית.

קידום יוזמות ירוקות

במסגרת מפגש השולחנות העגולים שנערך עם בעלי התפקידים ברשויות המקומיות עלה הצורך לבחון יעדי סיוע

חדשים ונוספים הקשורים בתחום איכות הסביבה. לצורך קידום יוזמות ירוקות אלו נקבעו לשנת 2018 מספר דיונים וגובשו יעדי סיוע (חוף נקי, אתר טבע עירוני, הקמת פנלים סולאריים על גגות מבני ציבור, הקמת מרכז חינוך לטבע עירוני ושיקום נחלים) הנמצאים כיום בשלבים סופיים של אישור הגורמים המוסמכים.

פיס ירוק

בשנים האחרונות הולך ותופס הנושא הסביבתי מקום מרכזי בהתנהלות העירונית בישראל. מפעל הפיס, מתוך הכרה בחשיבות השטחים הירוקים לשיפור איכות החיים של התושבים והעלאת הקשר ושביעות הרצון שלהם ממקום מגורם החל לאשר משנת 2000 מענקים ליעד שנקרא "פיס ירוק". המענקים מאושרים במסגרת תקציבי מפעל הפיס לרשויות המקומיות.

היעד מוגדר כסיוע במימון הקמת פארקים וגינות ציבוריות, טיילות, מגרשי גלגליות וכו' והוא צובר תאוצה מאז שהוגדר לראשונה. משנת 2000 מסייע מפעל הפיס במימון של כ- 1,168 מיומים בתחום הפיס הירוק בהיקף של כ- 720 מיליון ₪.

כל הגינות שבהם מפעל הפיס משתתף עומדות בתקנים של בטיחות ונגישות, כל מתקני המשחקים עומדים בתקן הנדרש עפ"י חוק.

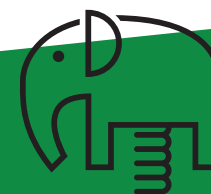
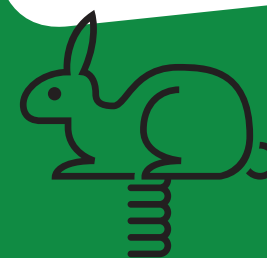
משנת 2000 השקיע מפעל הפיס כ- 720 מיליון שקל בפיס ירוק (גינות ציבוריות)



פרס La Fleury's Sustainability Awards, שניתן לאגף ההקצאות במפעל הפיס



דוגמא לפרויקטים של גינות ושטחים ירוקים
שהסתיימו בסיוע כספי של מפעל הפיס:



אופקים

גן הבנים
בסיוע של 5.3 מיליון ₪

אור יהודה

גן התשעה
בסיוע של 5.5 מיליון ₪

אשדוד

פארק הילדים בטיילת חוף הים
בסיוע של 6.6 מיליון ₪

באקה אל גרביה

פארק ליד בריכת השחייה
בסיוע של 2.2 מיליון ₪

באר שבע

סקייטפארק
בסיוע של 7 מיליון ₪

בני ברק

פארק גבעת הזית
בסיוע של 5.8 מיליון ₪

הרצליה

פארק הרצליה
בסיוע של 20 מיליון ₪

עכו

פארק אתגרים
בסיוע של 14 מיליון ₪

צפת

שדרוג גן הבנים
בסיוע של 3 מיליון ₪

קרית אתא

ספורטק
בסיוע של 6 מיליון ₪

קרית ביאליק

טיילת בן גוריון
בסיוע של 4.7 מיליון ₪

ראשל"צ

פארק המוזיקה
בסיוע של 19.3 מיליון ₪

ראשל"צ

הפארק הצפוני - ליד חוף הים
בסיוע של 7.2 מיליון ₪

רמת גן

גן אברהם
בסיוע של 9 מיליון ₪

תל אביב

פארק החורשות - שד' ההגנה
בסיוע של 24.5 מיליון ₪

גישת הדו"ח
ומתודולוגיה

מבחן המהותיות

זיהוי נושאים מהותיים לדיווח:

כדי לקבוע את הנושאים העיקריים לדיווח במסגרת דו"ח האחריות התאגידית, עקבו כותבי הדו"ח אחר מדריך ההטמעה של ה-GRI למיפוי אספקטים מרכזיים וגבולותיהם. לאחר מיפוי האספקטים, החל תהליך של קביעת רמת המהותיות של האספקטים השונים לדיווח, **זאת בשיתוף עם מחזיקי עניין של מפעל הפיס**. תהליך זה הביא בסופו של דבר ליצירת מטריצה של אספקטים מרכזיים למפעל הפיס ולמחזיקי העניין שלו, עפ"י מידת המהותיות שלהם. לפרטים נוספים אנא ראו פרק א' סעיף 5 (זיהוי היבטים מהותיים בפעילות מפעל הפיס).

דו"ח האחריות התאגידית המוצג לפניכם מתייחס לשנים הקלנדריות 2017-2018. בהתאם להוראות ההיתר נכתב הדו"ח עפ"י כללי ה-GRI-G4 (Reporting Global Initiative 4th generation Sustainability Guidelines), ברמת גילוי **Comprehensive**. אינדקס התוכן להלן מציג את מיקום הקריטריונים הנדרשים לדיווח בדו"ח האחריות התאגידית, לפי מספרי העמוד.

תשומת לבכם כי החל משנת 2019 יכנס לתוקפו תקן חדש ומחייב של ארגון ה-GRI (GRI-SRS). לפיכך, דו"ח האחריות התאגידית הבא שיפרסם מפעל הפיס (עבור השנים 2018-2019), ייכתב בהתאם לתקן החדש.



אינדקס

GRI-G4- COMPREHENSIVE

דיווחים סטנדרטיים

מדדים סטנדרטים	תיאור	היקף הדיווח	עמוד
G4-32	תכולת הדוח בהתאם לתקן GRI-G4	מלא	5,29-31
G4-33	מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית (בקרת נאותות) על הדוח	מלא	5
G4-34	מבנה הממשל התאגידי של החברה	מלא	9-11,19
G4-35	תיאור התהליך באמצעותו מבוצעת האצלת סמכויות הדירקטוריון בנושאים כלכליים, חברתיים וסביבתיים למנהלים ועובדים בארגון	מלא	19
G4-36	אם הארגון מינה מנהל בכיר לניהול התחום הכלכלי, הסביבתי, והחברתי והאם מדווח ישירות לדירקטוריון	מלא	19
G4-37	תיאור תהליכי התייעצות בין הדירקטוריון לבין מחזיקי העניין של הארגון	מלא	15
G4-38	הרכב הדירקטוריון	מלא	10
G4-39	האם יושב-ראש הדירקטוריון משמש גם בתפקיד ניהולי בכיר אחר בארגון (מעבר לדירקטוריון)	מלא	10
G4-40	תהליכים לקביעת ההרכב, הכישורים והניסיון הנדרשים מהדירקטורים וועדות הדירקטוריון	מלא	תקנון פעל הפיס
G4-41	תהליכים למניעת ניגוד עניינים בקרב חברי הדירקטוריון	מלא	16,18-19,24
G4-42	תפקיד הדירקטוריון והנהלת הארגון בפיתוח, אישור ועדכון של חזון, ערכים, אסטרטגיה, מדיניות ומטרות בתחומי הקיימות והאחריות התאגידית בארגון	מלא	10-11,19
G4-43	אמצעים שנוקט הארגון לקידום הידע של הדירקטוריון בנושאי אחריות תאגידית	מלא	18-19
G4-44	תהליכים להערכה עצמית לביצועי הדירקטוריון, בתחומי האחריות התאגידית: כלכליים, סביבתיים וחברתיים	מלא	18
G4-45	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על זיהוי וניהול הסיכונים הכלכליים, החברתיים והסביבתיים, לרבות סיכונים והזדמנויות רלוונטיים	מלא	19
G4-46	כיצד בוחן הדירקטוריון את האפקטיביות של תהליך ניהול הסיכונים של הארגון בעולמות התוכן של אחריות תאגידית	מלא	18-19
G4-47	תדירות ביקורת הדירקטוריון על זיהוי וניהול הסיכונים בנושאי אחריות תאגידית	מלא	18-19
G4-48	המנהל הבכיר בארגון שמאשר את דוח הקיימות של הארגון	מלא	5
G4-49	תיאור התהליך של תקשורת נושאים חשובים (בתחומים הכלכליים, החברתיים והסביבתיים) לדירקטוריון	מלא	19
G4-50	תיאור מספר נושאי הפניות לדירקטוריון בעניינים קריטיים והמנגנון באמצעותו מטופלות הפניות	מלא	20
G4-51	תיאור הקשר בין תגמול הדירקטורים והנהלה הבכירה ובין ביצועי החברה	לא רלוונטי	
G4-52	תיאור תהליך קביעת התגמול בארגון	לא רלוונטי	
G4-53	כיצד נלקחות בחשבון עמדותיהם של מחזיקי עניין שונים ביחס לתגמול מנהלים בארגון	לא רלוונטי	
G4-54	יחס שבין השכר השנתי הגבוה ביותר שמשולם בארגון לבין השכר החציוני השנתי בארגון	מלא	22
G4-55	יחס שבין שיעור צמיחת השכר השנתי הגבוה ביותר שמשולם בארגון לבין צמיחת השכר החציוני השנתי בארגון	מלא	22
G4-56	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות התנהגות של הארגון	מלא	16,24-25
G4-57	המנגנונים הפנימיים והחיצוניים לארגון להתייעצות ביחס לנושאים של התנהגות חוקית או אתית	מלא	19,27
G4-58	המנגנונים הפנימיים והחיצוניים לארגון לפניות בנושאים של התנהגות לא חוקית או לא אתית	מלא	16,25

מדדים סטנדרטים	תיאור	היקף הדיווח	עמוד
G4-1	הצהרה ברמת יושב-ראש הדירקטוריון או מנכ"ל לגבי הרלוונטיות של אחריות חברתית לחברה ולאסטרטגיה שלה	מלא	3
G4-2	תיאור ההשפעות, ההזדמנויות והסיכונים העיקריים של הארגון	מלא	3
G4-3	שם הארגון ותיאור הפרופיל הארגוני	מלא	3,6
G4-4	תיאור המוצרים והשירותים העיקריים	מלא	7
G4-5	המיקום הגיאוגרפי של מטה החברה	מלא	6
G4-6	מספר המדינות בהן פועלת החברה, ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות או מבחינת הנושאים שבהן דן הדוח החברתי	לא רלוונטי	-
G4-7	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	מלא	5-6
G4-8	השווקים אותם משרתת החברה (לרבות פילוח גיאוגרפי, סקטורים, סוגי לקוחות ומוטבים)	מלא	6
G4-9	גודל ומידע על החברה	מלא	5-6,21-22
G4-10	פילוח העובדים על פי סוג העסקה, סוג חוזה, אזור, בחלוקה לפי מגדר	מלא	22
G4-11	אחוז עובדים בהסכמים קיבוציים	מלא	22
G4-12	תיאור המרכיבים המרכזיים של שרשרת האספקה בארגון	מלא	15,23
G4-13	שינויים מהותיים שחלו בארגון בתקופת הדיווח, לרבות במבנה, בגודל, בשרשרת האספקה ובאופי הבעלות	מלא	3
G4-14	הסבר על יישום גישת הוהירות המונעת על פי עקרונות ריו	לא רלוונטי- מפעל הפיס לא אימץ את עקרונות ריו	
G4-15	פירוט עקרונות או יחזמות חיצוניות אחרות שאותן אימץ הארגון בתחום הכלכלי, החברתי או הסביבתי	מלא	7,25
G4-16	חברות באיגודים/ארגונים ו/או ארגוני סגור לאומיים או בינלי	מלא	7,25
G4-17	פירוט הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון	מלא	דוח כספי 2017
G4-18	תיאור תהליך הגדרת תכולת הדוח וגבולות ההשפעה של האספקטים המהותיים	מלא	14
G4-19	רשימה של הנושאים המהותיים שווהו בתהליך הכנת הדוח	מלא	14
G4-20	לכל נושא מהותי שווהו- הגדרת גבולות ההשפעה בתוך הארגון	מלא	14
G4-21	לכל נושא מהותי שווהו- הגדרת גבולות ההשפעה מחוץ לארגון	מלא	14
G4-22	הסבר להצגה מחדש של נתונים מדוחות קודמים והשלכותיה	לא רלוונטי- זהו דוח ראשון	
G4-23	שינויים מהותיים באופן הדיווח על תחולה או על גבולות הדוח ביחס לתקופות דיווח קודמות	לא רלוונטי- זהו דוח ראשון	
G4-24	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	מלא	14-15
G4-25	פירוט תהליך ההגדרה והבחירה של מחזיקי העניין של הארגון	מלא	14
G4-26	תיאור גישת הארגון לתהליך הדיאלוג ולתהליך הגדרת הנושאים לדיווח	מלא	14-15
G4-27	רשימת נושאים מרכזיים שהועלו בדיאלוג ותגובת הארגון	מלא	14-15
G4-28	התקופה המדווחת	מלא	5,29
G4-29	ציון העובדה כי זהו הדוח הראשון או מתי פורסם הדוח האחרון	מלא	5
G4-30	תדירות הדיווח (שנתי או דו-שנתי)	מלא	5
G4-31	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדוח או תכניו	מלא	5

דיווחים ספציפיים

מזדים ספציפיים	תיאור	היקף הדיווח	עמוד	הערה
קהילה מקומית				
G4-DMA	גישת ניהולית-קהילה מקומית	מלא	12-13	
G4-SO1	אחוז הפעילות בהן ישנה השפעה בקהילה מקומית, הערכה של ההשפעה על הקהילה ותכניות פיתוח קהילתיות	מלא	12-13	
G4-SO2	פעילויות בעלות פוטנציאל משמעותי להשפעה שלילית על הקהילה המקומית	מלא	7,16,24-25	
G4-FS13	נקודות שירות לאוכלוסייה מעוטת יכולת על פי אזור וסוג	מלא	היתר מפעל הפיס	
G4-FS14	יחזומ להנגשת מוצרים לאוכלוסייה בעלת מוגבלות	מלא	היתר מפעל הפיס	
מיניע שחיתות				
G4-DMA	גישת ניהולית-מיניעת שחיתות	מלא	16	
G4-SO3	מדיניות ופעילויות למניעת מקרי שחיתות בארגון; אחוז ומספר היחידות בהן נעשו בדיקות לאיתור סיכונים בנושא שחיתות	מלא	16	
G4-SO4	תקשור והכשרה בנושא שחיתות בארגון	מלא	16,24	
G4-SO5	אירועי שחיתות בתקופה המדווחת	מלא	16	
מנגנון תלונות קהילה				
G4-DMA	גישת ניהולית-מנגנון תלונות קהילה	מלא	16-17,24	
G4-SO11	מנגנונים רשמיים של הארגון לטיפול בתלונות בנושא פעילות בקהילה ומספר התלונות שטופלו	מלא	16-17,24	
סימון מוצרים ושירותים				
G4-DMA	גישת ניהולית-סימון מוצרים ושירותים	מלא	אתר מפעל הפיס	
G4-PR3	מחויבות הארגון לפרסום מידע והגן ומלא על כלל המוצרים והשירותים של הארגון	מלא	אתר מפעל הפיס	
G4-PR4	מספר המקרים של אי ציות לתקנות וקודים וולונטריים לגבי "סימון שירותים"/ מוצרים, על פי קטגוריות של תוצאות המקרים הללו	לא רלוונטי		
G4-PR5	התנהלות הארגון בנושא שביעות רצון לקוחות	מלא	15	
תקשורת שיווקית				
G4-DMA	גישת ניהולית-תקשורת שיווקית	מלא	24-25	
G4-PR6	מכירת מוצרים מוחרמים או אסורים	לא רלוונטי		כלל המוצרים שמוכר מפעל הפיס הגם מותרים בהתאם להוראות היתר
G4-PR7	מספר האירועים של אי ציות לתקנות וקודים וולונטריים הנוגעים לתקשורת שיווקית, לרבות פרסום וחסימות ותוצאותיהם	מלא	24-25	
פרטיות לקוח				
G4-DMA	גישת ניהולית - פרטיות לקוח	מלא	17	
G4-PR8	תלונות מאומתות הנוגעות להפרת פרטיות לקוחות או אובדן מידע של לקוחות	מלא	17	
ציות לרגולציית מוצרים ושירותים				
G4-DMA	גישת ניהולית-ציות לרגולציית שירותים ומוצרים	מלא	היתר מפעל הפיס	
G4-PR9	הערך הכספי של קנסות משמעותיים בגין אי ציות לחוקים ותקנות בנושא מתן שירות וקבלתו	לא רלוונטי		לא התקבלו דרישות תשלום או עיצומים בנושא זה בשנים 2017-2018

מזדים ספציפיים	תיאור	היקף הדיווח	עמוד	הערה
ביצועים כלכליים				
G4-DMA	גישת ניהולית- ביצועים כלכליים	מלא	6-7	
G4-EC1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון- תקציר רווח והפסד	מלא	6,21	
G4-EC2	ההשלכות הפיננסיות והזדמנויות וסיכונים אחרים לפעילויות החברה כתוצאה משינוי האקלים	לא רלוונטי		
G4-EC3	התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה/תגמול עובדים ופנסיה	מלא	הד"ח הכספי לשנת-2017 ביאור 19	
G4-EC4	התמיכה/המענקים/הסיוע הממשלתי שקיבלה החברה בתקופה המדווחת	מלא	21	
נוכחות שוק				
G4-DMA	גישת ניהולית- נוכחות בשוק	מלא	3,5-6,12-13,21	
G4-EC5	מחזור הטווח של רמת השכר ההתחלית בארגון בהשוואה לשכר המינימום בחלוקה לפי מגדר ואזורי פעילות	לא רלוונטי- פעילות המפעל מוגבלת לישראל		
G4-EC6	שיעור המנהלים הבכירים מקהילות מקומיות	לא רלוונטי- פעילות המפעל מוגבלת לישראל		
השפעות כלכליות עקיפות				
G4-DMA	גישת ניהולית-השפעות כלכליות עקיפות	מלא	3,5-6,12-13,21	
G4-EC7	פיתוח והשפעה של השקעות בחשתיים ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בע"י" (במצרים) או פרו בוגו (בשירותים)	לא רלוונטי		
G4-EC8	ההשפעות הכלכליות העקיפות של הארגון והיקפן	מלא	3,5-6,12-13,21	
פעילות רכש				
G4-DMA	גישת ניהולית-פעילות רכש	מלא	26	
G4-LA5	אחוז העובדים המיוצגים בוועדות בטיחות וגהות משותפות להנהלה ולעובדים	מלא		
הכשרה				
G4-DMA	גישת ניהולית- הכשרה	מלא	23	
G4-LA9	הממוצע השנתי לשנות הדרכה לעובד	מלא	23	
G4-LA10	תכניות לפיתוח מימנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	מלא	23	
G4-LA11	אחוז עובדים המקבלים משכר סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	מלא	15	
גיוון ושיוויון הדמניות				
G4-DMA	גישת ניהולית- גיוון ושיוויון הדמניות	מלא	22	
G4-LA12	הרכב הדירקטוריון והעובדים בחלוקה לקטגוריות גיל, מין, מיעוטים ועוד	מלא	22	ראו גם עמוד 10
שיוויון מגדרי				
G4-DMA	גישת ניהולית- שיוויון מגדרי	מלא	22	
G4-LA13	תהליכים להבטחת שיוויון מגדרי ומניעת אפליה מגדית בלבד (לרבות שכר גברים מל נשים) - יחס בין שכר נשים לגברים בכל קטגורית עיסוק	מלא	22	
אי אפליה				
G4-DMA	גישת ניהולית- אי אפליה	מלא	22	
G4-HR3	מספר מקרי אפליה והצדעים שנבקטו	מלא	25	



מפעל הפיס

www.pais.co.il