

**ORIAN** | Partner of the DB Schenker Network  
**DB** SCHENKER

# לחשוב מחוץ לקופסא

בשבילנו, זו העבודה.

דו"ח אחריות תאגידית | 2016-2017





ORIAN DB SCHENKER

ORIAN DB SCHENKER

TRANSIT

78-704-68



## דברי מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון



אופיר פינס-פז  
יו"ר




חן למדן  
מנכ"ל

תחום האחריות התאגידית לצד מגמות גלובליות בתחום השירותים הלוגיסטיים מזמנים עבורנו אתגרים המחייבים אותנו להסתכל קדימה - להשתפר ולעלות את הרף לצד למידה מושכלת מהעבר ולהמשיך ולהשריש את תפיסת הקיימות כחלק אינטגרלי מאסטרטגיות הפעילות באוריי. על כך אנו מלאי הערכה לעובדי החברה ומנהליה, הרתומים לכל משימה אליה נדרשים.

לסיום, נבקש להודות לכל עובדי החברה, השותפים המלאים לפעילות ולהצלחה של אוריי, על מסירותכם ועבודתכם הקשה. זו גם ההזדמנות להודות לכל מי שהייתה לו יד בכתיבה ובפרסום דו"ח זה. דו"ח האחריות התאגידית שלנו מופיע גם באתר האינטרנט ונשמח לקבל הצעות, משוב ופניות אלינו בכל עניין הנוגע לדו"ח.



אופיר פינס-פז – יו"ר



חן למדן – מנכ"ל החברה

אנו גאים להציג בפניכם את דו"ח האחריות התאגידית - של חברת אוריי לשנים 2016-2017. זהו הדו"ח השני שמפרסמת החברה על השפעותיה, שיקוליה וביצועיה בהיבטים חברתיים וסביבתיים המסכמים שנתיים מרתקות של פעילות ענפה.

אוריי פועלת בהתאם לסטנדרטיים בינלאומיים בכל רבדי פעילותה ובהתאם לכך מפרסמת דו"ח בהתאם לתקן SRS החדש והמתקדם ביותר של ארגון הדיווח הבינלאומי - GRI (Global Reporting Initiative). התקן מנחה אותנו לדווח על הנושאים המהותיים ביותר עבור מחזיקי העניין, הנקבעים על בסיס דיאלוג המתקיים עמם.

דו"ח אחריות תאגידית זה, הינו הזדמנות לשתף את העובדים, הלקוחות, הספקים, הקהילה, גורמי ממשל ואחרים בעשייה שלנו בכל הנוגע לחידושים והתפתחויות בתחומי האחריות התאגידית בכלל, ולהעסקה אחראית וליצירת סביבת עבודה הוגנת ונעימה בפרט. הדו"ח פורש את החזון והערכים של החברה ומתייחס ליישום והטמעה של ערכים אלה בכל תחומי הפעילות.

אנו מאמינים כי השילוב הנכון עבורנו הוא שמירה על תחושת הביתיות המלווה את אוריי לצד השקעה מתמשכת בפיתוח תשתיות וביצוע טכנולוגי המתקדם בעולם תוך התאמתו להתפתחות העולמית המשתנה. בהתאם לכך, אנו משקיעים רבות על מנת לפתח ולקדם את עובדינו שיצמחו יחד אתנו.

## תוכן העניינים

- < 5 **אודות**   
תחומי הפעילות | אתרי הפעילות | בעלות והתארגנות משפטית  
מבנה ארגוני | ביצועים כלכליים | שינויים ותהליכים משמעותיים במהלך שנות  
הדיווח | אחריות תאגידיית באוריי | חברות בארגונים
- < 12 **עובדים**   
מחויבות כלפי השותפים שלנו לדרך - אנשי אוריי | הכל אנשים | פיתוח עובדים  
והצמחה | מקשיבים לעובדים | שומרים על זכויות ומקפידים על רווחה
- < 21 **בטיחות וביטחון באוריי**   
בטיחות בדרכים | חומרים מסוכנים | הטמעת הבטיחות בחברה
- < 26 **שרשרת אספקה אחראית**   
שמירה על החוק והקפדה על נורמות אתיות | בטיחות בשרשרת האספקה
- < 29 **מכוונים את עצמנו ללקוח**   
תפיסת ההנהלה - הלקוח במרכז | מניעת אבדן ושמירה על ביטחון המטענים |  
שירות טכנולוגי מתקדם | דיאלוג ושביעות רצון | מפגשים ואירועים חברתיים  
ללקוחותינו | שומרים על המידע של לקוחותינו | המשכיות עסקית
- < 36 **אחריות סביבתית**   
צריכת דלקים בצי הרכב | צמצום צריכת חשמל | שינוי אקלים וגזי חממה | פסולת
- < 40 **האחריות שלנו על הקהילה**   
הקוד האתי החדש - נוהגים בדרך ארץ | מעודדים היועצות ודיווח | מניעת שוחד  
ושחיתות | ממשל תאגידי
- < 48 **אודות הדו"ח**   
זיהוי הנושאים המהותיים וגבולות הדיווח | אינדקס GRI:SRS



אודות אוריין

אוריין הינה אחת מהחברות הוותיקות והמובילות בישראל בתחום השילוח הבינלאומי והשירותים הלוגיסטיים. אוריין מציעה ללקוחותיה את מכלול הפתרונות לניהול שרשרת האספקה תחת קורת גג אחת (ONE STOP SHOP). נכון לסוף שנת 2017, אוריין מהווה בית ל-796 עובדים ועובדות.

### תחומי הפעילות

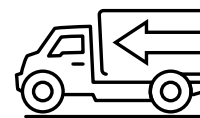
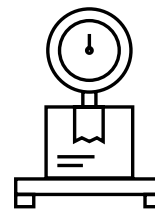
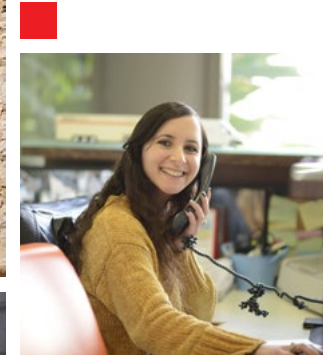
אוריין מספקת שירותים בתחום השילוח והניהול הלוגיסטי למגוון לקוחות:

**שילוח** - שירותי ניהול כולל של שרשרת האספקה ליבוא טובין לישראל מרחבי העולם, באוויר ובים, ולייצוא טובין ממנה. השירותים מותאמים באופן פרטני לצורכי הלקוחות. אוריין מספקת בתחום זה גם שירותים נלווים כגון: מימון לתשלומי חובה הכרוכים ביבוא הטובין ארצה, עמילות מכס, שירותי סוכן אנייה, שיווק כיסוי ביטוחי מתאים לטובין ושירותים משלימים אחרים.

הלקוחות בתחום זה הינם לרוב עסקים, יבואנים ויצואנים, ממגוון רחב של ענפים במשק - טקסטיל, מזון, תעשייה כבדה, הייטק, רכב, אלקטרוניקה ועוד.

**אחסנה** - שירותי אחסון חופשי ושירותי מחסני ערובה, ביחד עם שירותים נלווים, כגון ניהול מלאי, שירותי ערך מוסף ועוד. שירותי האחסון ניתנים באמצעות שני מרכזים לוגיסטיים במרכז הארץ, המנוהלים ע"י מערכות מחשוב מתקדמות ביותר המאפשרות ללקוח גישה מיידית למידע ולמעקב אחר הטובין המאוחסן. הלקוחות בתחום זה הינם לקוחות עסקיים קבועים מענפים שונים ובכלל זה, בין היתר, מענפי המחשוב והאלקטרוניקה, טקסטיל, רכב, מוצרי חשמל ועוד.

**הפצה והובלה** - שירותי בלדרות פנים ארצית ושירותי הובלה יבשתית. על פי רוב, הלקוחות בתחום זה הינם לקוחות עסקיים קבועים, בד"כ יבואנים, מענפים שונים במשק (ביגוד, הנעלה, אלקטרוניקה, טקסטיל, בנקאות, סלולר ותקשורת וכו'), המתקשרים עם החברה לשם הפצת הסחורה ללקוחות הקצה שלהם. בתחום זה אוריין מספקת, בין היתר: שירות הפצה לעסקים, שירות הפצה ללקוחות פרטיים, שירותי גוביינא, שירותי הפצה חכמים, שירותי הובלה של טובין אל ומהנמלים ועוד.





הסביבה ככל הניתן, אנו צפויים להיכנס לביתנו החדש בשנת 2020.

בנוסף, במהלך הרבעון האחרון של שנת 2018 אנו צפויים לקבל לחזקתנו מרלוג חדש בפארק לב הארץ (בצמידות למרלוג הקיים), ואנו מצויים בימים אלה בתכנון הקמתו של מרלוג נוסף בבית חלקיה.

שותפתנו האסטרטגית היא חברת DB-SCHENKER, אשר נחשבת כאחת החברות המובילות בעולם במתן פתרונות לוגיסטיים כוללים. באמצעות שיתוף הפעולה עם DB-SCHENKER אוריינ מציעה ללקוחותיה מגוון שירותים כמעט בכל נקודה בגלובוס.

עוד על פעילותנו תוכלו לקרוא [באתר האינטרנט של החברה](#) או בדוחות השנתיים שאנחנו מפרסמים.



International Organization for Standardization



אוריינ מחזיקה באישור ממכון התקנים הישראלי, בתוקף עד שנת 2018, לפיו היא עומדת בכל דרישות תקן ישראלי ISO9001:2015 בתחום שירותי עמילות מכס, שילוח בינלאומי, הובלה יבשתית ובלדרות.

### הרחבת הפעילות העסקית

אוריינ ממשיכה כל העת לפעול להרחבת סל השירותים אותם היא מעניקה, בין היתר, על ידי הרחבת פעילותה כסוכן אנייה ובמתן שירותי מניה (טאלי)<sup>1</sup>, והרחבת הפעילות בתחום ההובלה של מטענים מיוחדים ומטעני פארמה.

לשם כך, אוריינ ממשיכה ובוחנת שיתופי פעולה עם חברות בשוק, בהן ספקים ונותני שירותים משלימים.

### אתרי הפעילות

המטה שלנו ממוקם באזור התעשייה הצפוני בלוד, ובו נמצאות הפונקציות הארגוניות של החברה. המרלוגים שלנו ממוקמים בפארק לב הארץ בראש העין ובפתח תקווה. משרדים נוספים ממוקמים בנמל התעופה בן גוריון, במעבר הגבול עם ירדן ובנמלים בחיפה ובאשדוד. מרכזי המיון וההפצה שלנו ממוקמים בפארק תעשיות חבל מודיעין, בקריית אתא ובעומר.

בחודש יוני 2018, הונחה אבן פינה לקריית אוריינ הנבנית באזור תעשייה מודיעין. בקרית אוריינ יוקם מרכז הניהול של החברה בו ישולב מטה החברה, מרכז המיון וההפצה הראשי וכן מרכז לוגיסטי מתקדם. בכוונתנו לבנות את בית אוריינ באופן השומר על

<sup>1</sup> שירותי מניה (טאלי) - ספירה של טובין המגיעים לארץ בתפוזרת כגון מספוא וכדומה

## בעלות והתארגנות משפטית<sup>2</sup>

אוריין הינה חברה ציבורית, אשר מניותיה רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בת"א כבר משנת 2007. מנכ"ל החברה ובעל השליטה החברה, חן למדן, מחזיק באמצעות חברות בשליטתו המלאה במניות המהוות כ-65.5% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה. יתרת הון המניות מוחזק על ידי נושאי משרה בחברה (כ-3.6%), גופים מוסדיים וציבור.

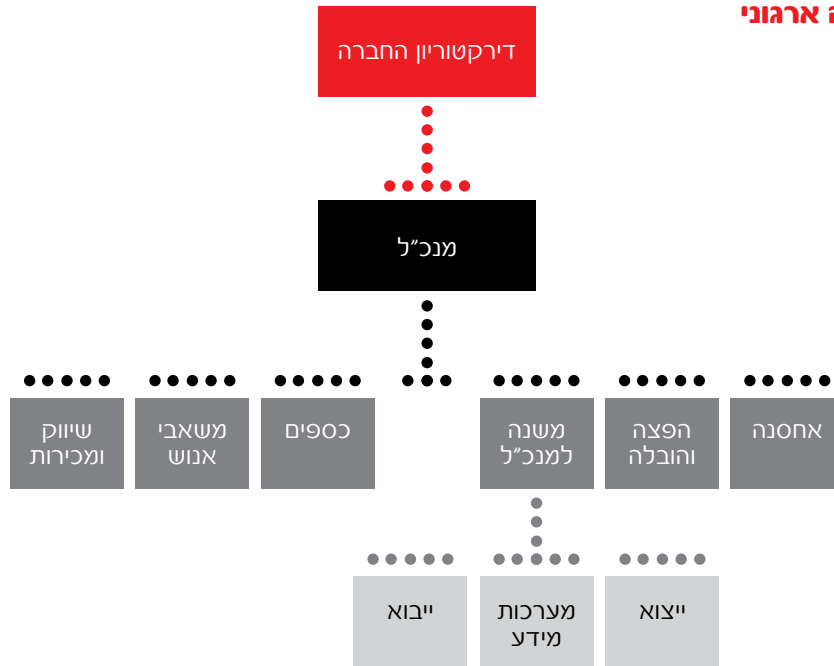


## החזקות

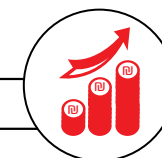
כפי שמפורט בדוחות הכספיים שלנו, אוריין מחזיקה בשיעורים משתנים ב-3 חברות: אגיש סוכנות לביטוח ימי (1996) בע"מ, עמיטל דאטה בע"מ ואו.סי.איי מטענים בע"מ. דו"ח זה אינו מתייחס לחברות אלו.

<sup>2</sup> הנתונים הינם נכון למועד פרסום דו"ח זה

## מבנה ארגוני







ביצועים כלכליים של החברה | 2016-2017

2017	2016	
הכנסות (במיליון ש"ח)	הכנסות (במיליון ש"ח)	
570	559	סה"כ הכנסות
520	497	עלויות תפעול
358	130.5	הון מיוחס לבעלי מניות (סקטור ציבורי)
112	113	הוצאות שכר והטבות לצובדים
0	19	דיבידנדים ששולמו לבעלי מניות (סקטור ציבורי)
1.5	6.8	תשלומים למדינה (מסים)
4.7	4.5	תשלומי מיסים מקומיים (ארנונה)
17.7	28.7	סה"כ רווח (לפני מסים)
<b>13.7</b>	<b>20</b>	<b>סה"כ רווח כולל לשנה</b>

מידע נוסף על הביצועים הכלכליים של החברה ניתן למצוא בדו"חות השנתיים.

### מגמות המשפיעות על ביצועי החברה

■ בנוסף למגמות ולהתפתחויות בתחום השילוח הבינלאומי והשירותים הלוגיסטיים בעולם בכלל, אורין מושפעת בפעילות שלה גם מהתפתחויות כלליות במשק הישראלי והעולמי ומגמות בסחר הבינלאומי. כך למשל, שינויים בהיקף צריכה או בהיקף הייצוא לחו"ל משפיעים על פעילות השילוח וכן על פעילויות האחסנה, ההפצה

וההובלה. על מנת להתאים את פעילותה למגמות ולהתפתחויות אלו, הנהלת אורין מגבשת מדיניות התייעלות מתמדת.

■ בשנים האחרונות מסתמנת מגמה של מעבר לשילוח ימי, למרות הזמן הרב יותר בדרך זו בהשוואה לשילוח אווירי. להערכת החברה, המגמה נובעת בין היתר מהליכי התייעלות שנוקטים היבואנים בכל הקשור לניהול המלאי ושרשרת האספקה שלהם, ומגמת הירידה המתמשכת במחירי ההובלה הימית, הזולים מעלויות ההובלה האווירית. מגמה זו משפיעה על היקף פעילות השילוח הימי של אורין.

■ בשנתיים האחרונות בוצעו מספר רכישות ומיזוגים של חברות בשוק השילוח הבינלאומי בו פועלת החברה. אורין אינה יכולה להעריך את השפעת שינויים אלו על השוק.

■ במהלך 2016 נכנסו לפעילות חברות תעופה חדשות המפעילות קווים חדשים אל ומישראל ליעדים באסיה ובצפון אמריקה. בשנים הקרובות צפויות להתחיל לפעול חברות תעופה חדשות נוספות. בנוסף, חברות תעופה אחרות החליפו את המטוסים הפועלים בחלק מהקווים לצפון אמריקה למטוסים בעלי קיבולת הובלת מטען גדולה יותר. מגמה זו משפיעה על היקף פעילות השילוח האווירי של אורין.

■ תנודות בשערי החליפין של הש"ח מול מטבעות זרים (בעיקר הדולר והאירו) משפיעות על תוצאות החברה, וכן עלולות להשפיע על תוצאותיה גם בעתיד, עקב היקף הפעילות והמסחר הרחב של החברה במזרח הרחוק, באירופה ובארה"ב.

■ אורין ערה למגמת הדיגיטציה של התחום והצורך המוגבר במערכות מידע מתקדמות ומתוחכמות במתן שירותים לוגיסטיים, בפתרונות דיגיטליים מהירים מבוססי אינטרנט ומעבר ל"תחבורה חכמה". למגמה זו ישנה השפעה חוצת חברה על כלל תחומי הפעילות שלה. על ההיערכות של אורין בתחום זה, תוכלו לקרוא בהמשך הדו"ח.

### שינויים ותהליכים משמעותיים במהלך שנות הדיווח

#### השקת תחום ההפצה וההובלה

פעילות הבלדרות הפנים ארצית ופעילות ההובלה היבשתית אוחדו ב-2016 וכיום הן תחום פעילות משותף - תחום ההפצה וההובלה. פעילויות אלו, שעד כה היו נפרדות, מובחנות באופי השירות הנדרש, בהיקף הפעילות העסקית ובצי הרכבים המשמש לטובתן.



מרכז ההפצה המרכזי החדש של החברה בשוהם.

**חברת אוריאן שמחה להזמין למפגש בוקר בנושא:**  
**שער עולמי - תהליך היבוא**  
 בהרחבתו של דיון רצף - נציג המכס למרחיק

לנחיתכם ובשילוב הביקוש הרב ישנם מספר מועדים להרשמה:

<b>25.06.15</b> יום א'   08:30	<b>29.06.15</b> יום ב'   08:30	<b>28.06.15</b> יום א'   08:30
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

מלון לאונרדו, אשקלון | מלון דן, קיסריה | בית אוריאן, לוד

**בתוכנית:**  
 08:30-09:00 הרכבות וקפה של בוקר  
 09:00-10:00 חקיקה שער עולמי  
 10:00-10:15 שאלות ותשובות וכיבוד קל  
 10:15-11:15 ימי כחצהברת ביאן

לרשמה מרצים נוספים, שלחו מיל לייב לזכרון השיווק: Yaniv.Leviv@Orion.com

### מערכת "שער עולמי"

החל מחודש ינואר 2018 פעילותה של אוריאן בתחום עמילות המכס מבוצעת באמצעות מערכת "שער עולמי" של אגף המכס, המרכזת תחתיה את כלל פעילות המחשוב של סחר החוץ של רשויות המדינה והעוסקים בתחום. בכלל זה המערכת משרתת את אגף המכס ואת ציבור סוכני המכס והמשלחים הבינלאומיים.

השימוש בתוכנה חייב את אוריאן לפתח ממשק עבודה למערכת, המאפשר לה להגיש מסמכים ואישורים, הדרושים לצורך ביצוע פעולות מכס ושילוח בינלאומי.

### רישיון למתן מימון

ביום 1 ביוני 2017 נכנס לתוקף חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (שירותים פיננסיים מוסדרים), התשע"ז-2016, אשר תכליתו הסדרה של פעילות האשראי החוץ בנקאי בישראל. בהתאם להוראות החוק, פעילותה של החברה בתחום המימון מותנית בקבלת רישיון מורחב מרשות שוק ההון. לפיכך, ובהתאם לחוק, בחודש מאי 2017 הגישה החברה לרשות שוק ההון בקשה לקבלת רישיון מורחב למתן אשראי. בחודש יוני 2017 הודיעה

מטה פעילויות ההפצה וההובלה הועתק באמצע שנת 2016 למרכז המימון וההפצה החדש של החברה בשוהם ומונה מנהל חטיבת לוגיסטיקה המופקד על הפעילות המשותפת.

אוריאן רואה יתרונות תפעוליים משמעותיים באיחוד זה ומייחסת חשיבות רבה ליצירת סינרגיה מוצלחת בין הפעילויות, שתוביל להתייעלות בחברה ולשיפור השירות ללקוח.

### גורם כלכלי מאושר (AEO)



החל ממאי 2015 אוריאן מוכרת כ"גורם כלכלי מאושר" בהיבטי השילוח הבינלאומי ועמילות המכס. "גורם כלכלי מאושר" הינו גוף עסקי שנבדק ע"י רשות המכס ואושר, יחד עם שרשרת הסחר שלו, כי הם עומדים בקריטריונים מחמירים של ארגון המכס העולמי. כפועל יוצא מהכרה זו, אוריאן זכאית להקלות בסחר חוץ, ובכלל זה הפחתה והקלה בבדיקות מכס, פישוט וקיצור תהליכים בעבודה מול המכס ועוד. אלו מבטיחים שתהליך הסחר הבינלאומי יהיו מוגנים ככל שניתן מעיכובים הנובעים מהליכי המכס.

תכנית "גורם כלכלי מאושר" הינה תכנית וולונטרית לאבטחת שרשרת הסחר הבינלאומית שאומצה ע"י אגף המכס בישראל ומנוהלת מטעמו ע"י מינהל המכס. התכנית מתבססת על סטנדרטים אחידים לאבטחת שרשרת האספקה הבינלאומית, בהתאם לדרישות ארגון המכס העולמי.

### מרכז מימון והפצה חדש

כאמור, במהלך 2016 אוריאן העתיקה את מרכז ההפצה המרכזי של תחום ההפצה וההובלה לאתר חדש ומרווח יותר בשוהם, אשר צפוי לשמש אותה עד למעבר למשכנה החדש בקרית אוריאן במודיעין כאמור לעיל.

רשות שוק ההון לחברה, כי הבקשה האמורה של החברה התקבלה אצלה והחברה רשאית להמשיך ולעסוק במתן אשראי כל עוד לא ניתנה החלטה בבקשה. למועד דוח זה, החברה ממתינה להחלטת רשות שוק ההון ביחס לבקשה האמורה.

## אחריות תאגידית באוריין

אנו רואים בדו"ח זה ביטוי למחויבות שלנו להמשיך ולקדם את תפיסת האחריות התאגידית באוריין. לעניין זה רתומה כל הנהלת החברה, המתווה את המדיניות בנושא - על היבטיו החברתיים והסביבתיים.

בשנת 2016 קיבלה אוריין מהמכון לאחריות תאגידית (המרכז האקדמי למשפט ולעסקים) תעודת הוקרה על פרסום דו"ח האחריות התאגידית הראשון שלה, יחד עם חברות מובילות נוספות במשק הישראלי.

## חברות בארגונים

אוריין הינה סוכן מטען מטעם יאט"א (IATA) המקנה לה אפשרות לקבל שירותי שילוח בתנאים עדיפים וברמה גבוהה בכל העולם, להנפיק ולחתום על מסמכים ושטרי מטען של חברות תעופה, הקלות בהתקשרות עם חברות תעופה, וכן זכות לקבלת עמלה מחברות התעופה אשר בשירותיהן משתמשת החברה עבור לקוחותיה. כמו כן, החברה הינה באיגוד הבינלאומי לשילוח בינלאומי (FIATA) ובארגונים מקומיים הפועלים לצורך מיסוד פעילות השילוח הבינלאומי בישראל וקידומה, כגון המכון הישראלי לייצוא לשיתוף פעולה בין לאומי, ארגון התאגידים של סוכני המכס והמשלחים הבינלאומיים ועוד.



## נעים להכיר



**שם מלא:** שי מיכלין  
**וותק בחברה:** 6 שנים  
**תפקיד:** רכש ואחזקה  
**מחלקה:** רכש

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** דרך אחת העובדות בחברה שמעתי על הפעילות של אוריין ועל המשרה המבוקשת והגשתי את מועמדותי.

**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** מבחינתי אוריין היא בית, העבודה ממלאה אותי ואני מרגיש סיפוק רב ממנה, כיף להיות חלק ממשפחה כל כך חמה, כיף לקום בבוקר בידיעה שאתה עובד במקום כזה והכי חשוב תחושת ההערכה שאתה מקבל מכל הדרגים והבעת התודה על עבודתי.

**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** יש לי המון חוויות משמעותיות במסגרת עבודתי באוריין. החוויות הזכורות לי ביותר הן שיפוצים/מהפך שביצענו בימים ספורים וללא הפסקה במספר סניפים ואתרים באוריין. הכיף הגדול ביותר הוא לראות את העובדים מגיעים בוקר למחרת מרוצים, לא מאמינים שכזה שינוי קרה בזמן כל כך קצר.

חוויה נוספת שלא אשכח היא נסיעה לתערוכה בתחום הלוגיסטיקה בסין. נחשפתי לכל הטכנולוגיה הכי חדישה בתחום, חברות מובילות בעולם וכל מוצרי הלוגיסטיקה מהקטן ביותר ועד לתהליכים הגדולים ביותר.



קודם כל - אנשים



## מחויבות כלפי השותפים שלנו לדרך - אנשי אוריי

אוריי מאמינה שבעולם השילוח והלוגיסטיקה התחרותי, ההון האנושי שלה החברה הוא שעושה את ההבדל ולו יש את היכולת להצמיד את החברה קדימה ולהיות משאב מכפיל כוח. החברה צריכה לגלות גמישות ואדפטיביות ולהתאים את עצמה למציאות המתפתחת כל הזמן של השוק התחרותי, אשר מעצם טיבה מייצרת סביבת עבודה מאתגרת לעובדים.

אנו רואים בעובדינו שותפים מלאים לדרך, שכן הם מרכיב קריטי בהצלחת החברה. איכות האנשים שלנו, מקצועיותם ותחושת השייכות, הם המאפיינים המייחדים אותנו בתחום. על מנת להביא זאת לכדי מימוש הלכה למעשה, אנו מבססים את תפיסת ניהול האנשים שלנו על מספר יסודות:

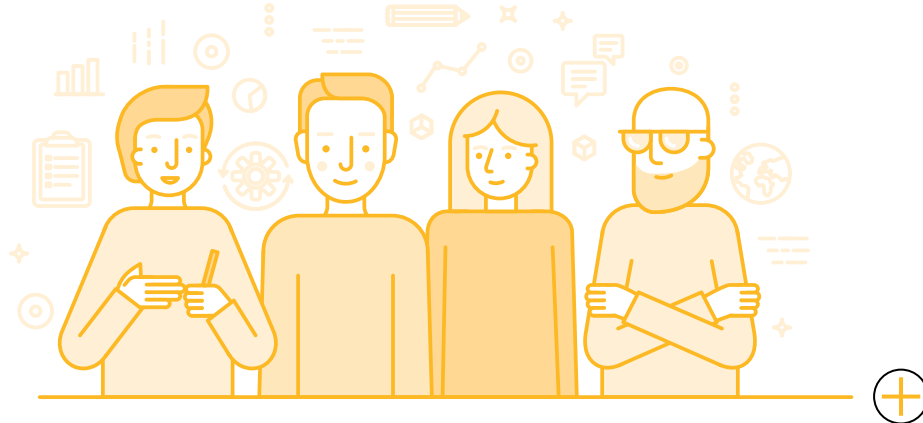
1. יצירת סביבת עבודה בטוחה, נעימה ומכבדת. בדרך זו אנו מבקשים לייצר תחושת חיבור ושייכות חזקה בקרב עובדינו. וכשם שאנו מצפים מהעובדים למסירות, כך אנו מסורים לעובדינו ושואפים להבטיח ככל שניתן את שביעות רצונם ממקום העבודה. לשם כך אנחנו מקפידים להקשיב לצרכים מהשטח ולקיים דיאלוג מתמיד עם העובדים.

2. מקצועיות ללא פשרות שבאה לידי ביטוי בראש ובראשונה בהקפדה על הבטיחות, נוכח אופי הפעילות שלנו. מקצועיות היא גם מתן מענה מיטבי, זמין ונגיש ללקוחות החברה. את המקצועיות של אנשינו אנחנו משמרים, בין היתר, באמצעות הכשרות והדרכות שוטפות לצד פיתוח והעצמה של עובדים.

3. תנאי העסקה הוגנים, תוך עמידה בהוראות הדין ושמירה על זכויות העובדים. אנחנו מכירים בכך שבמציאות הדינאמית בה אנו חיים, אחד הנושאים החשובים ביותר כיום עבור עובדים הינו ביטחון תעסוקתי. לכן, אנו שואפים גם ליצור אופק התפתחות וקידום בתוך החברה, ולהצמיח את שכבת הניהול הבאה שלנו מתוך שורות החברה. ראייה לכך ניתן למצוא בהנהלת החברה כיום ובמנהלי דרג הביניים, שמרבית חבריה החלו את דרכם באוריי לפני למעלה מעשור בתפקידי כניסה ועם השנים טיפסו במעלה הסולם לעמדות ניהול בכירות.

## הכל אנשים

נכון לסוף 2017 במשפחת אוריי הועסקו 796 עובדים ומנהלים:



2017			2016		
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים
796	325	471	775	315	460

סה"כ עובדים ומנהלים

כלל המועסקים בחברה הינם עובדי החברה (ללא עובדים חיצוניים). רובם המוחלט הינו במשרה מלאה. היקפי המשרה מותאמים לדרישות ולצורך הנובע מהתפקיד.

2017			2016		
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים
759	290	469	755	296	459
37	35	2	20	19	1

משרה מלאה

משרה חלקית

בשנים הקרובות אנו נערכים לקליטה נוספת של עובדים רבים, בתפקידים מגוונים, לקראת המעבר לבית אוריי החדש והקמת המרכזים הלוגיסטיים החדשים.



כלל העובדים החדשים שנקלטים לחברה משתתפים בסדנת "יישור קו", במטרה להכיר להם את החברה ואת הפעילויות השונות והשירותים המגוונים. במסגרת הסדנה העובדים עוברים השתלמות בנושא שירות לקוחות, הדרכות למניעת הטרדה מינית ובנושא הקוד האתי.

### מגוון אנשים - חברה מגוונת

אוריין משקפת את המגוון האנושי הקיים בחברה הישראלית. לכן, החברה מעסיקה עובדות ועובדים בגילאים שונים, בחלקי הארץ השונים, בעלי רקע שונה, מתרבויות ודתות שונות, מקבוצות מיעוט ומאוכלוסיות המאופיינות בתת תעסוקה וקשיי השתלבות.

**גיוון מגדרי** - נשים מהוות כ-42% מהחברה, ואנו מתגאים בכך שיחס זה נשמר גם בהנהלה הבכירה של החברה. בכלל הנהלת החברה נשים מהוות כ-33%.

אנחנו שואפים שהגיוון המגדרי יבוא לידי ביטוי גם בתחומי הפעילות שלנו בשטח, המאופיינים במיעוט של נשים.

**גיוון בגיל** - אוריין היא אמנם חברה ותיקה עם עשרות שנים מאחוריה, אך כמו עובדיה, היא צעירה ברוחה, רעננה ומחדשת כל הזמן. חשוב לנו באוריין לשמר תמהיל גילאים כזה שיאפשר לנו ליהנות מעובדים ותיקים המביאים ניסיון חיים ופרספקטיבה רבת שנים ולצד זאת ליהנות גם מעובדים חדשים וצעירים המביאים רוח חדשה ורעננות.

2017			2016			
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
736	305	431	713	296	417	סה"כ עובדים ועובדות
100%	41%	59%	100%	42%	58%	אחוז מתוך סך העובדים/ות
60	20	40	62	19	43	מספר מנהלים/ות*
100%	33%	67%	100%	31%	69%	אחוז מתוך סך המנהלים/ות

\* מדרג סגנים ומעלה (סגני מנהלים, מנהלים והנהלה בכירה סמנכ"לים ומנכ"ל)

גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גיל
מעל 50		30-50		עד 30								
83	56	282	188	95	71							2016
103	59	290	204	78	62							2017

**היוון גאוגרפי** - מטת החברה והמרכזים הלוגיסטיים שלה נמצאים במרכז הארץ ולכן באופן טבעי מרבית העובדים הינם תושבי המרכז. עם זאת, כ-25% מהעובדים גרים בצפון הארץ ובדרומה, ונותנים מענה באתרי הפעילות שלנו באזורים אלו. המיקום של אתרי הפעילות השונים של החברה והימצאותם בקרבת צירי תנועה ראשיים ומרכזיים בארץ מקנים נגישות יחסית גם של עובדים המתגוררים רחוקיבית אוריין החדש במודיעין יוקם בקרבת תחנת הרכבת, בין השאר, על מנת לאפשר לעובדים להגיע בקלות באמצעות תחבורה ציבורית.

קריית אוריין החדשה במודיעין תוקם בקרבת תחנת הרכבת, בין השאר, על מנת לאפשר לעובדים להגיע בקלות באמצעות תחבורה ציבורית.

### פיתוח עובדים והעצמה

#### תחלופת עובדים

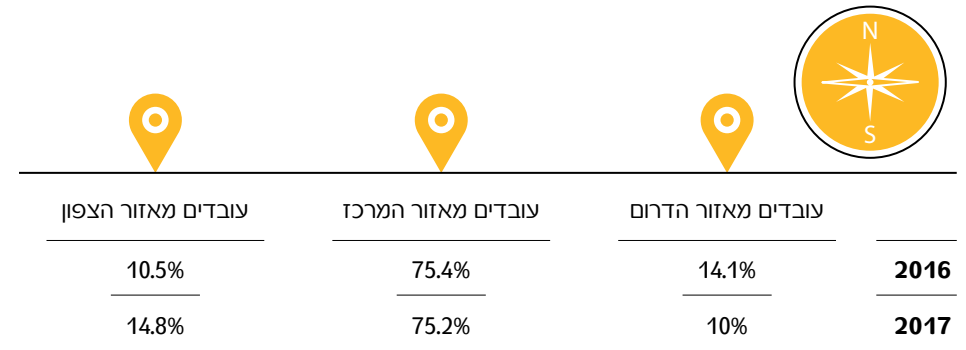
אוריין קלטה לשורותיה במהלך 2017 כ-257 עובדים חדשים כ-70% מהם מועסקים בפעילויות לוגיסטיות, הפצה והובלה, המאופיינות בשיעור תחלופה גבוה באופן יחסי.

שיעור התחלופה מהווה אתגר עבור החברה, והוא משפיע על תהליכי הגיוס והשימור של העובדים שלנו. אנו פועלים בדרכים מגוונות על מנת להציע לעובדינו סביבת עבודה מיטבית, משפחתית ונעימה לצד אופק להתפתחות אישית, צמיחה וקידום בתוך החברה:

- בשנתיים האחרונות התמקדנו, בין השאר, בשיפור תהליך הגיוס של נהגים, באופן שיקל על קליטתם ויגביר את תחושת שייכותם כבר למן הרגע הראשון בחברה.

- לקראת סוף שנת 2016 יזמנו מהלך חדש - עוד בטרם התחלת ההעסקה של הנהג בחברה, המנהלים הרלוונטיים ואנשי מחלקת משאבי אנוש יוצרים קשר אישי ומלווים אותו באופן צמוד בכל התהליך עד לקליטה בפועל בחברה. אל הנהגים מוצמדים 'חונכים' שתפקידם להקל על הקליטה החברתית והמקצועית, לשתף מניסיונם ומהידע המקצועי שרכשו בחברה, לספק אופן קשבת נוספת, להקל בהיבטים מנהלתיים ולוודא שניתן מענה ככל שניתן לצרכים בתחילת הדרך.

אנו מאמינים שמאמצים כגון אלו ואחרים יסייעו לנו בשימור העובדים בחברה ויתנו את אותותיהם בשנים הקרובות.



**אוכלוסיות בתת תעסוקה** - אנחנו מתכוונים להמשיך ולפעול בנושא זה בשנים הקרובות. לשם כך, אנחנו נמצאים בקשר עם עמותות וארגונים ייעודיים המתמחים בכך.

לאחרונה העברנו את מוקד שירות הלקוחות לאלעד, בו מעל מחצית מהעובדים הן נשים חרדיות. כמו כן, קלטנו עובדים עם מוגבלויות מ"המשקם". אנחנו שמים דגש גם על העסקה של יוצאי אתיופיה וערבים לשורותינו תוך נקיטה של צעדי "העדפה מתקנת".



תחלופת עובדים (חטיבת לוגיסטיקה הפצה והובלה בלבד)

2017			2016			
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
179	40	139	176	29	147	עובדים חדשים שנקלטו
174	39	135	178	29	149	עובדים שהסתיימה העסקתם
30%	6.72%	23.28%	44.6%	7.3%	37.3%	שיעור תחלופה

תחלופת עובדים (לא כולל עובדי פעילויות לוגיסטיקה הפצה והובלה)

2017			2016			
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
78	49	29	64	37	27	עובדים חדשים שנקלטו
65	39	26	61	36	25	עובדים שהסתיימה העסקתם
14.22	8.53%	5.69%	16.2%	9.6%	6.6%	שיעור תחלופה



■ שנות ותק ■ מספר עובדים



## פיתוח והעצמת עובדים

בתפיסתנו, תחושת המחויבות והשייכות של עובדים נובעת גם מהביטחון התעסוקתי שיוצרת עבורם החברה ומאופק תעסוקתי, כבר ממשרות הכניסה, שמאפשר להם להתקדם ולצמוח בתוך החברה.

אוריין משקיעה רבות על מנת לפתח ולקדם את עובדיה, שיצמחו יחד איתה. לכן, ישנה העדפה להכשיר עובדים מתוך החברה למשרות ניהול, לתת להם כלים מקצועיים לשם כך ולהמעיט בגיוס מנהלים מחוצה לה.



## במהלך 2016-2017 כ-5 עובדים קודמו מתוך החברה למשרות ניהול!

### הדרכות והכשרות

כחברה המצויה בצמיחה וגדילה באופן עקבי המתמודדת עם מציאות תחרותית, נדרשת אוריין להיות חברה לומדת ומשתפרת כל הזמן, הנותנת מענה למגמות ולהתפתחויות בעולם השירותים הלוגיסטיים. תכנית ההדרכה השנתית של החברה מביאה בחשבון את הצורך הגובר בעובדים מקצועיים יותר, שידעו לתת מענה שירותי איכותי תוך הקפדה בלתי מתפשרת על הבטיחות, וכן את השאיפה של עובדינו להתמקצע בתחומי פעילותם.

תכנית ההדרכה מתעדכנת מדי שנה, בהתאם לצרכים העולים מהשטח בדיאלוג מתמיד המתקיים עם העובדים ובשיחות הערכה ומשוב.

במהלך שנות הדיווח התקיימו מספר תהליכים משמעותיים המבטיחים קפיצת מדרגה משמעותית בכל הקשור לפיתוח העובדים, ובראשם:

**מנהלת תחום הדרכה** - בשנת 2016 גייסנו מנהלת תחום הדרכה ופיתוח ארגוני, העובדת בצמוד ובכפיפות לסמנכ"ל משאבי האנוש. עם כניסתה לתפקיד התקיים תהליך אפיון ולמידה של צרכי המערכת בהיבט זה, שכלל סדרת פגישות עם מנהלי המחלקות השונות בחברה.

מאז כניסתה לתפקיד, מנהלת תחום ההדרכה גיבשה ויישמה תכניות הדרכה ייעודיות למחלקות השונות ופיתחה סדרות מגוונות עבור העובדים המוגעות להיבטים שונים של עבודתם. ההשפעה החיובית שיש להצטרפות מנהלת תחום הדרכה כבר ניכרת בשטח.

**הרחבת תכנית ההדרכה השנתית** - כפועל יוצא מגיוס מנהלת תחום הדרכה ופיתוח ארגוני, תכני ההדרכה הורחבו והותאמו בצורה טובה יותר לצרכי המחלקות השונות. בנוסף אנו ממשיכים לקיים הדרכות וקורסים מקצועיים: קורס פקידי רישוי וסוכני מכס, קורס ניהול מלאי מתקדם, קורסים ביישומי מחשב, ימי עיון שונים ועוד.

**מתן כלים לניהול משמעותי למנהלים בחברה** - במהלך 2016-2017 עסקנו בפיתוח ראייה מערכתית בקרב מנהלים ובניית תכנית עסקית למנהלים, מתן כלים למשוב איכותי של מנהלים לעובדיהם, פיתוח והכשרה לתפקיד ראש צוות ביחידות השונות ועוד. לאחרונה הטמענו בחטיבת ההובלה וההפצה גישה ניהולית חדשה, לפיה מנהלים נדרשים לעבור פרק זמן בשטח כנהגים וכבלדרים. זאת, על מנת לחבר טוב יותר בין דרגי הניהול והשטח על מנת לשקף למנהלים באופן המיטיב את האתגרים ואת הצרכים שנדרשים לעובדים בשטח.

## ”הדור הבא” באוריין כבר כאן

דוגמא נוספת בולטת להשקעה שלנו בפיתוח העובדים היא תכנית ”הדור הבא” שפיתחנו לאחרונה. מטרת התכנית הינה ליצור מסלולי קריירה שיבטיחו שעובדים מוכשרים יישארו לאורך טווח ויתקדמו בחברה לתפקידי ניהול. במסגרת התכנית, נבחרים בכל שנה מספר עובדים שיהוו עתודה ניהולית, לאחר שביצעו מספר תפקידים בחברה ולאחר שרכשו ותק מספק.

העובדים שלוקחים חלק בתכנית זוכים לתכנית רב שנתית שמקנה אופק פיתוח קריירה, תוך שימת דגש על חשיפה למגוון תחומי העיסוק של החברה. באופן זה, העובדים לומדים במשך הזמן תחום פעילות חדש (למידה כולל התנסות) ואת עבודת המחלקות והיחידות השונות, ומתאפשר להם לרכוש כלים ניהוליים מגוונים ולהתנסות באתגרים ניהוליים ומקצועיים וכל זאת תוך ליווי וחניכה אישית.

התכנית פותחה מתוך ההבנה כי על מנת להצמיח שרשרת ניהול מתוך החברה, יש צורך להשקיע בעובדים עם פוטנציאל ניהולי, לתת להם את הכלים המקצועיים והניהוליים ולהביאם לרמת מוכנות ובשלות לתפקידי ניהול.

## מקשיבים לעובדים

אוריין היא כאמור חברה השואפת להיות משפחה נוספת עבור עובדיה. לכן, דעתם של העובדים חשובה לנו, כמו גם השיתוף שלהם בנעשה בחברה. כך, דו”ח האחריות התאגידית הראשון שפרסמה החברה הושק קודם כל בכנס העובדים השנתי שנערך ב-2015.

התרבות הארגונית שלנו באוריין מושתתת על שקיפות, דיאלוג ותקשורת פתוחה. אחת לחודש מקיים מנכ”ל החברה שיחה פתוחה עם עובדים מהמחלקות השונות ומדרגים שונים. אחת לשנה נערך כנס העובדים השנתי ובו המנכ”ל מציג את הפעילות בשנה החולפת ואת התכניות העתידיות. מטרת השיתוף היא לחשוף את כלל העובדים לפעילות של המחלקות השונות בחברה ולרתום אותם לעשייה.

נוסף לכך, מנהליה הבכירים של החברה מקפידים להסתובב ולבקר באתרים השונים הנמצאים בפריסה ארצית ואף לקיים שולחנות עגולים באופן תדיר, בהרכב משתנה של עובדים.

העובדים מקבלים באופן שוטף תקשורים בדואר אלקטרוני המיידע אותם על הנעשה בחברה, על אירועים ופעילויות, קורסים וסדנאות ועוד. (בנוסף מופץ ניוזלטר אשר מופץ אחת לרבעון ובו עדכונים על הנעשה במחלקות השונות) העובדים מוזמנים גם לפנות במייל ולהציע הצעות לשיפור ורעיונות שניתן ליישם בחברה. עובדים יכולים לפנות בכל בנושא ואו תלונה, באופן גלוי או אנונימי (לבחירתם) באמצעות תיבות ייעודיות המצויות באתרי החברה ובאמצעות תיבת דואר אלקטרוני ייעודית שנפתחה לשם כך.

ב-2016-2017 לא התקבלו תלונות מהותיות על סביבת העבודה. כל פניה שהתקבלה נבחנה ונענתה בהתאם לנהלי החברה על ידי הגורמים הרלוונטיים.



## נעים להכיר



**שם מלא:** עינת מור  
**וותק בחברה:** שנתיים וחצי  
**תפקיד:** שירות לקוחות  
**מחלקה:** הובלה והפצה

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** דרך חברת כוח אדם

**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** קודם כל בית חם, סביבת עבודה נעימה וכיפית, תמיד יש למי לפנות בעת הצורך, משפחת אוריין זה מקום שאפשר לצמוח בו.

**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** אני שמחה שהגעתי למשפחת אוריין שבה הגיל הוא רק מספר, בגיל 22 ולאחר כשנה וחצי בשירות הלקוחות ניתנה לי ההזדמנות לנהל צוות של 12 עובדים.

## משוב והערכת עובדים

אחת ההזדמנויות שלנו להקשיב לעובדים היא בשיחות המשוב וההערכה השנתיות שנערכות בין העובדים והמנהלים הישירים. מלבד הערכת העובד ומתן משוב על תפקודו וביצועיו, העובד ממלא גם הוא משוב על המנהל. מדובר בהזדמנות נוספת, אישית יותר, לשאול על תחומים אותם היה רוצה העובד לדעת לעומק, לשתף בשאיפותיו, בתכניותיו, בתחושתו כלפי החברה, העובדים ומנהליו בכדי להעניק לעובד סביבת עבודה נעימה יותר.

ב-2017 - 100% מהעובדים שלפי נהלי החברה אמורים לעבור תהליך משוב, אכן עברו שיחת משוב והערכה.

במהלך 2016 קיימנו סדנה ייעודית לכל דרגי הניהול בחברה שמטרתה לתת כלים מקצועיים לביצוע משוב איכותי לעובדים.

## שומרים על זכויות ומקפידים על רווחה

באוריינו אנחנו מקפידים קלה כבחמורה בכל הקשור לשמירה על דיני העבודה. יחסי העבודה בחברה מוסדרים בהסכמים בכתב ובהתאם להסכמים קיבוציים החלים על כלל עובדי החברה. כמו כן, על העובדים חל תקנון העבודה - הסכם קיבוצי כללי בענפי היבוא, היצוא, המסחר בסיטונאות ושירותים. ההסכם הקיבוצי כולל, בין היתר, תנאים סוציאליים שונים וכן את חבותה של החברה להפריש סכומים לכיסוי פיצויי הפיטורים לקרן פיצויים מוכרת וכו'.

אוריינו מפקידה כחוק כספים המיועדים לכסות את מחויבויותיה בתשלום פיצויים באופן שוטף בקרנות פנסיה וחברות ביטוח. כספים אלו מוחזקים ע"י קרן הטבות של העובד או בפוליסות ביטוח.

לצד השמירה על זכויות העובדים, אנו מעניקים סל הטבות לרווחת העובדים שלנו, באופן המביע את ההערכה הרבה על העבודה הקשה וההקרבה שהעובדים ובני משפחותיהם נאלצים לעשות לעיתים במסגרת תפקידם.

## מניעת אפליה

אוריינו מעניקה הזדמנות שווה לכל מועמד למשרה העומד בתנאים ובדרישות הרלוונטיות, ללא כל קשר למינו, לגילו, לדתו, ללאומו, לנטייתו המינית, ליכולתו הכלכלית, למוצאו או לשיקול לא ענייני אחר. במהלך 2016-2017 לא התקבלו דיווחים על מקרי אפליה בחברה.

## מניעת הטרדה מינית והתעמרות במקום העבודה

אוריינו מתייחסת בכובד ראש למניעת כל סוג של התעמרות והטרדה במקום העבודה, לרבות הטרדה מינית. עובדים חדשים הנקלטים בחברה משתתפים בהדרכה בנושא וב-2016 קיימנו הדרכה לפורום מנהלים וסגנים בנושא מניעת הטרדה מינית. נושא זה בא לידי ביטוי גם בקוד האתי החדש שלנו, שהושק בסוף 2016 (עליו תוכלו לקרוא בפרק האתיקה).

## שכר והטבות כלכליות

אנו מקפידים על תשלום שכר לעובדינו כחוק ולמעלה מכך - כלל עובדינו מקבלים שכר התחלתי הגבוה משכר המינימום במשק.

**בנוסים** - בשים לב לתוצאות הכספיות של החברה ועל פי שיקול דעתה, בסוף כל שנה קלנדרית בוחנת אוריינו חלוקת מענקים לעובדי החברה שאת פעילותם מבקשת להוקיר, כדרך נוספת להבעת תודה של החברה וההנהלה על מאמץ והתגייסות העובדים לטובת הצלחת החברה. המענקים מחולקים לפי הערכת המנהל ולאור ביצועי העובד, באופן דיפרנציאלי. בתגמול יש אלמנטים משולבים הצופים פני עבר ופני עתיד יחדיו - הוקרת תודה על הפעילות עד כה ובנוסף גם תמריץ עבור השנה שמתחילה בקרוב.



## תכנית מלגות לילדי עובדים

אחת ההטבות הכלכליות המשמעותיות שהשקנו לאחרונה הייתה תכנית מלגות עבור ילדי עובדים שנרשמים ללימודים גבוהים. מתוך ההכרה בחשיבות שיש להשכלה גבוהה בהשתלבות מוצלחת בשוק התעסוקה ומתוך רצון שלכל צעיר וצעירה תהיה הזדמנות שווה להצליח בדרכו או בדרכה, אוריין מציעה לילדי עובדים על-פי קריטריונים שנקבעו מלגת לימודים למשך שלוש שנות הלימודים.

### איזון בית-עבודה

אנו מנהיגים בחברה תרבות ארגונית שמעודדת איזון בריא בין הזמן המוקדש לעבודה והזמן המוקדש לעולם האישי של כל עובד ועובדת, זמן המוקדש גם לבית ולמשפחה. אוריין מאפשרת גמישות בשעות עבודה במידת האפשר ובהתאם לצרכי העבודה. בין היתר, אוריין מאפשרת חזרה מדורגת מחופשת לידה/הורות, על מנת להקל על החזרה לשגרת העבודה.

בהיבטים רבים, אנו באוריין מסתכלים לא רק על העובד או העובדת, כי אם גם על התא המשפחתי שלו או שלה ועושים מאמץ ככל שניתן לתת מענה גם לצרכים המשפחתיים.

### סיוע לעובדים במצבי משבר

באוריין נהוגה מדיניות ידועה של דלת פתוחה לרווחתם של העובדים, המגיעים להתייעץ במצבי משבר אישיים ומשפחתיים. במקרים חריגים אוריין מעניקה מעטפת תומכת לעובדים שנקלעו למצוקה כלכלית או חלילה מתמודדים עם מצב רפואי חמור שלהם או של בני משפחותיהם.

### פעילות רווחה לעובדים

פעילויות הרווחה שלנו באוריין נועדו להעשיר את העובדים, לתת כלים לצמיחה אישית ומשפחתית ולהעניק מגוון פעילויות הנאה רצופות בכיף. אוריין מציעה מגוון רחב של פעילויות שונות לטובת העובדים ומציעה תכניות בתחומים שונים - הן להעשרת הידע והניסיון המקצועי והן לרכישת כישורי חיים ופיתוח אישי, כגון: סדנאות בריאות שונות, סדנאות ניהול פיננסי במשק הבית, הרצאות העשרה בתחומים אקטואליים ועוד.

בנוסף לפעילות הרווחה של כלל החברה, לכל מחלקה ישנו תקציב רווחה שנת, לצורך פעילויות גיבוש שונות כגון טיולי שטח, סיורים, מופעים וכו'.

אוריין מקיימת מדי שנה אירוע לעובדים ולבני משפחותיהם.



2017		יצאו לחופשת לידה/הורות	2016	
נשים	גברים		נשים	גברים
44	2	יצאו לחופשת לידה/הורות	24	0
32	1	חזרו מחופשת לידה/הורות	17	0



# בטיחות ובטחון באורייין



## מחזירים את העובדים הביתה בשלום

האופי של תחומי הפעילות שלנו והדאגה לאנשים שלנו מחייבים אותנו לשים את נושא בטיחות העובדים וביטחון המטענים בראש סדר העדיפויות. בתוך כך, נושא הבטיחות הינו אחד הנושאים המרכזיים בקוד האתי החדש שאימצנו. לאחרונה החלטנו גם על הקמה של חטיבה ייעודית בתוך החברה שתתמקד בנושאי הבטיחות והביטחון, אשר יעודה שמירה על חיי אדם, רכוש, מידע, סדר ציבורי וטוהר מידות בחברה. אנו עושים כל שאל ידינו על מנת שעובדינו יגיעו בסוף כל יום עבודה חזרה לביתם ולמשפחתם שלמים ובריאים.

הגישה המנחה את החברה בפעילות שלה בתחום זה הינה פרו-אקטיביות - במובן זה, אוריין מעודדת את עובדיה ומנהליה ליזום ולהשפיע על הביטחון והבטיחות במכלול תהליכי העבודה בחברה, לאמץ תהליכי חשיבה ביקורתיים ולחתור לשיפור מתמיד בהתאם לצרכיה המשתנים של החברה.

הנהלת החברה מחויבת למדיניות הביטחון והבטיחות ומעורבת בהטמעתה. הנושא עולה באופן קבוע בישיבות הנהלה שבועיות וחודשיות. אנו דורשים מהמנהלים שלנו להוות דוגמה אישית בכל הקשור להקפדה על נושאי הביטחון והבטיחות.

אוריין מספקת לעובדיה את מלוא הציוד וכלי העבודה לצורך מילוי משימותיהם כשהם תקינים, בטוחים לשימוש ועומדים בדרישות התקנים, וכן ציוד מגן אישי המחויב לפי חוק, תקנים, נהלים והוראות יצרן או ספק. ברחבי אתרי פעילות החברה מוצבים שלטי בטיחות, לרבות במרלוגים, ונאכף השימוש בציוד מגן אישי כנדרש.

לכל פעילות שלנו, שיש בה גורמי סיכון, ישנם הוראות בטיחות ונהלים ברורים - אלו מורים לעובד כיצד למנוע פגיעות ולהימנע מסיכונים מיותרים. מעת לעת ובהתאם לצורך הוראות הבטיחות והנהלים עוברים ריענון ועדכון. במקביל אנו נוקטים בפעולות שונות שמטרתן למזער את הסיכונים ככל הניתן.

בשנת 2017 אירעו בחברה:

- 15 תאונות תפעוליות
- 17 תאונות של רכבי הפצה ובלדרות
- 4 תאונות עבודה לא תפעוליות

אנו מביאים בחשבון, כי הרחבת הפעילות בחברה, לרבות בתחום ההובלה וההפצה, מביאה גם להגדלת הסיכון לתאונות תפעוליות ותאונות בהן מעורבים רכבי החברה. לאור זאת, אנחנו נוקטים בצעדים שמטרתם למזער את הסיכון **ולצמצם ב-25% את מספר אירועי הבטיחות עד לסוף שנת 2018.**

## תכנית ניהול בטיחות ובריאות

אנו באוריין פועלים בהתאם לתכנית לניהול בטיחות ובריאות, כנדרש בתקנות ארגון הפיקוח על העבודה. במסגרת התכנית, נקבעים מדי שנה יעדים לניהול הבטיחות. התכנית מאושרת על ידי הגורמים המוסמכים לכך בחברה, לרבות מנכ"ל החברה, וכן נבדקת ומאושרת על ידי משרד הכלכלה.

בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (ממונים על הבטיחות) ולהוראות משרד הכלכלה, באוריין פועל ממונה בטיחות, האחראי על יישום תכנית ניהול הבטיחות.

## בטיחות בדרכים

צי הרכב של החברה כולל רכבים פרטיים לשימוש עובדים ומנהלים וצי תפעולי של רכבים כבדים ומשאיות המשמש את פעילות ההובלה וההפצה. מכאן, שעל כבישי הארץ רכבים רבים של החברה והסיכון לאירועי בטיחות בדרכים הוא ממשי. לכן, אנחנו משקיעים רבות בהגברת המודעות לחשיבות הנהיגה בהתאם לחוק ופועלים לצמצום מקסימלי של תאונות בד בבד עם השקעה בטכנולוגיה מתקדמת למניעת תאונות.

## רכבים פרטיים

חלק מהעובדים שמקבלים רכב חברה נוטלים חלק בהכשרה אצל יבואן הרכב, לשם היכרות עם המערכות ברכב. ביום זה, מועברים גם תכנים של נהיגה בטוחה וזהירה. בנוסף, מחלקת הרכב מקיימת פעילות תקופתית בשיתוף עמותת "אור ירוק" למאבק בתאונות הדרכים בישראל, במטרה להגביר את המודעות ולשמר ערנות העובדים לאופן נהיגה בטוח וזהיר.

## רכבים בצי התפעולי

אנו מקפידים על טיפול שוטף ותחלופה של הרכבים בצי התפעולי שלנו. נכון לשנת 2017 אין ברשות החברה כלי רכב שגילם עולה על 7 שנים.

במציאות ולאחר מכן מקיימת דיון על כך עם הנהגים. במהלך הסדנה, הנהגים דנים כיצד נכון לפעול במצבים שונים ומקבלים כלים לנהיגה זהירה, בטוחה ואחראית.



תכנית ההדרכה של אוריין כוללת גם הדרכות הנדרשות לפי חוק, בהן: ריענון למלאגזנים, הדרכות נהיגה במרלו"גים, הדרכת בטיחות שנתית, הדרכות לצוותי חירום כולל כיבוי אש והדרכות למנהלים. אחת לשנתיים נערכת הדרכה לעובדים הרלוונטיים בעניין מאפייני עבודה בגובה, הדרכה כאמור בוצעה בשנים 2015 ו-2017.

אוריין מתכוונת לתת מענה של 100% להדרכות נדרשות בתחום הבטיחות עד לסוף שנת 2018.

בהתאם לנוהל החירום בחברה, מתבצעים באוריין תרגולות המדמות מצבי חירום, בדגש על תרחיש שריפה במחסנים ובמשרדי החברה שנערך אחת לשנה. לאחר התרגול המדמה המשך תפקוד במקביל התמודדות עם מצב מבוצע תחקיר על ידי מחלקת בטחון ובטיחות, מסקנות התחקיר מועברות להנהלת החברה.

מבדקי בטיחות שוטפים מתקיימים באתרי הפעילות לבחינת ליקויים שונים ומידת העמידה בדרישות הבטיחות. תוצאות המבדקים מתועדים ונדונים בישיבות ועדת הבטיחות.

### תחקור ולמידה

תחקור ולמידה הם חלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית שלנו בחברה, גם בהקשר של ביטחון ובטיחות, שכן הינם קריטיים להגברת המודעות, להמשך פעילות תקינה ובטוחה ולשיפור מתמיד.

ברכבים התפעוליים מותקנות מערכות טכנולוגיות מתקדמות לשיפור בטיחות הרכב והבטחת נהיגה בטוחה וזהירה. כך למשל, ברכבים מעל 5 טון מותקנת מערכת המגבילה מהירות הרכב עד ל-100 קמ"ש, ובכל כלי הרכב הכבדים קיים מתקן איתוראן העוקב אחרי ההיבטים הבטיחותיים של הנהיגה. אף שהרגולציה מחייבת אותנו להתקין מערכת מובילאיי להתראה על שמירת מרחק רק על רכבים משנת ייצור 2012, החלטנו להתקין את המערכת לרכבים משנת ייצור 2010.

התקנת מערכות ההתראה הביאו להפחתה משמעותית של תאונות דרכים, בהן התנגשות צידית והתקרבות מסוכנת.

### חומרים מסוכנים

אחסון חומרים מסוכנים נעשה בהתאם לדרישות מחמירות, והובלתם נעשית באמצעות רכבים ייעודיים שהורשו לכך בלבד. נהג שהוסמך להוביל חומרים מסוג זה עובר ריענון בנושא אחת לשנתיים, כנדרש על פי דין. נהגים חדשים עוברים הכשרה עם קבלתם לעבודה. על פי הדרישות בתחום, כל רכב משולט לגבי סוג החומר המסוכן, אותו הוא מוביל, ובכל אחד מהרכבים יש כרטיס המפרט את סוג החומר היכול, בעת הצורך, לנטרל השפעת החומר המסוכן.

בשנים 2016-2017 לא היו אירועי בטיחות בהם היו מעורבים חומרים מסוכנים ו/או רכבים המובילים חומרים מסוכנים.

### הטמעת הבטיחות בחברה

אנו בהנהלת אוריין מחויבים להביא לידיעת כלל העובדים את הסיכונים הנשקפים להם בעבודתם ולהדריך אותם כיצד ניתן להתגונן מפניהם.

### הדרכות, תרגולים ומבדקים

לפני עונות הקיץ והחורף, המחייבות הערכות מוקדמת, אנו מקיימים כנסים לכלל הנהגים בחברה. בכנסים אלו, שהשתתפות בהם הינה בגדר חובה, אנו מציגים דגשים לנהיגה בעונה המתקרבת ואירועי בטיחות מהם ניתן ללמוד וכן עוברים על נהלים רלוונטיים.

במסגרת כנס הנהגים יזמנו בשנים האחרונות גם סדנה ייחודית שעוברים הנהגים. בסדנה קבוצת שחקנים ממחישה באמצעות משחקי תפקידים מקרים שהתרחשו

אנחנו מעודדים את העובדים שלנו לדווח על אירועי בטיחות, לרבות אירועי "כמעט ונפגע", על מנת למזער ככל שניתן את מספר תאונות העבודה ותאונות הדרכים בהן מעורבים אנשינו. עובדים שמדווחים מיוזמתם על אירועי "כמעט ונפגע" זכאים לחסיונות מפני צעדי ענישה.

בכוונתנו לבצע תחקירים והפקות לקחים ל-100% מאירועי הבטיחות בחברה ולתת 100% מענה לתחקור כל אירוע בטיחות (נפגע/כמעט ונפגע) עד לסוף שנת 2018.

## תקשור והגברת המודעות

■ גורמי המקצוע בחברה הינם גם גורם מנחה בהיבטי הבטיחות הרלוונטיים לפעילות המקצועית. מתוקף תפקידם, עליהם להתעדכן תדיר בכל המתרחש בתחום, בין אם זה בתקנות חדשות מטעם משרדי הממשלה האחראים (כגון משרד התחבורה או משרד הכלכלה), וכן באירועי בטיחות בחברות אחרות בארץ שעוסקות בתחומי העיסוק של החברה.

■ קצין הבטיחות בתעבורה הינו חבר באיגוד קציני הבטיחות ומעביר לנהגי החברה עדכונים מהאיגוד ומגף קציני הבטיחות במשרד התחבורה, לרבות אירועי בטיחות בדרכים. במהלך השנה משתתף צוות ממחלקת הרכב בכנסים מטעם האיגוד וכן בכנס שנתי מטעם משרד התחבורה.

■ דרך נוספת להגברת המודעות היא באמצעות שיתוף הפעולה שלנו עם מועדון 'סופר דרייבר'. זהו מועדון עבור נהגים שמפעילה אחת מחברות יבואני הרכב עמה אוריון עובדת. אל המועדון צורפו עד כה ארבעה נהגים המשתתפים בסדנאות ובכנסים, ומקבלים עדכונים שוטפים הנוגעים לתפעול הרכב. נהגים אלו למעשה משמשים כסוכני ידע, אותו הם מעבירים גם לשאר הנהגים. אנו מזהים כי הלמידה הקבוצתית מתבצעת גם באופן לא פורמלי, תוך כדי יום העבודה, ומברכים על כך.

■ מעת לעת עובדי החברה מקבלים עדכוני בטיחות שוטפים במייל, ובפרט עדכונים על בטיחות בדרכים ונהיגה בטוחה - בין אם ברכבים הפרטיים ובין אם ברכבים התפעוליים. במקרים כגון שינויים בדיני התעבורה, מזג אוויר סוער, חסימות ואירועים בכבישי ישראל או לקראת חגים וחופשת הקיץ, מועברים לנהגים עדכונים והנחיות ממוקדות.



## פיקוח, בקרה ואכיפה

מנהלי החברה מבקרים באתרי הפעילות של החברה ברחבי הארץ, משתתפים בשיחות בטיחות עם העובדים ומוודאים מקרוב את העמידה בהוראות הבטיחות וביעדים בנושא הביטחון והבטיחות.

אנשי מחלקת הרכב מבקרים בכל אחד מאתרי החברה, על מנת לשוחח עם הנהגים ולפקח על היבטי הבטיחות. מלבד ביקורת חודשית הנדרשת על פי חוק, כל אחד מאתרי הפעילות זוכה לביקור שבועי (לפחות) של אנשי המחלקה. בביקורם הם סוקרים יחד עם צוות הנהגים, המפקחים והמנהלים אירועי בטיחות תוך קיום תהליכי למידה והפקת לקחים, מרעננים הנחיות ונהלים ונותנים דגשים בטיחותיים להמשך הדרך.

עובדי אוריינ הינם שותפים מלאים ופעילים בשמירה על הבטיחות. בוועדת הבטיחות המפעלית חברים עובדים ומנהלים בדרגים שונים. הוועדה מתכנסת מספר פעמים במהלך השנה, עורכת סיורי בטיחות, חוקרת תאונות עבודה משמעותיות ואחריות על כתיבה ועדכון של נהלי הבטיחות. הוועדה מבצעת מדידה ובקרה של הטמעת תרבות הבטיחות בחברה ומפיצה הנחיות לבעלי התפקידים השונים לביצוע ובאחריותה לוודא ביצוע.

## טיפול באירועי בטיחות

אירועי בטיחות מטופלים בהתאם לחוק ולנהלי החברה. במחלקות ובאתרי הפעילות השונים מונו נאמני בטיחות, המסייעים בהטמעת הבטיחות בחברה ומדווחים לממונה הבטיחות על אירועי בטיחות. ממונה הבטיחות מבצע תחקיר הכולל תיאור המקרה, ממצאים ומסקנות לביצוע.

במידת הצורך, אירועי הבטיחות מדווחים למשרד הכלכלה כנדרש, להנהלת החברה ולחברי ועדת הבטיחות.

בשנת 2016-2017 לא היו הפרות בנושאי בטיחות ובריאות שהובילו לאזהרות/קנסות על החברה.

## עד לסוף שנת 2018 בכוונתנו להביא לצמצום אירועי הבטיחות בכ-25%.



## נעים להכיר



**שם מלא:** שלי אללוף

**וותק בחברה:** שנה וחצי

**תפקיד:** כלכלנית

**מחלקה:** הובלה והפצה

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** דרך חברת כוח אדם

**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** אוריין בשבילי זה כמו הבית השני שלי, מקום עבודה עם קצת מעבר, מקום עם ערכים שאני מתחברת אליהם.

**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** מעבר לעבודה שמעניינת אותי ומאתגרת אותי הדבר המשמעותי ביותר בחיי היום יום באוריין הם האנשים שמקיפים אותי, בין אם המנהלים, הקולגות וחבריי לעבודה.

# שרשרת אספקה אחראית





### שמירה על החוק והקפדה על נורמות אתיות

אנו עומדים בכל דרישות החוק בנוגע לקבלת שירותים באמצעות קבלני כוח אדם וקבלני שירותים ומבצעים ביקורות שוטפות כנדרש.

בכוונתנו לתקשר לספקים שלנו את הקוד האתי החדש של החברה. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו, מחברות קשורות ומקבלנים עמם אנו עובדים, לרבות קבלני שירותים, להכיר את הקוד האתי, להתנהל ולפעול בהתאם לאמור בו.

בשנות הדיווח לא היו אירועים אתיים חריגים, לרבות מקרי שוחד ושחיתות, שהובילו לסיום התקשרות עם ספקים כלשהם.



חלק ניכר מהספקים שלנו הינם גם לקוחות החברה. אוריין מייחסת חשיבות רבה ליחסים סימביוטיים אלו, שיש בהם כדי לחזק ולהרחיב את שיתופי הפעולה בינינו. הגורם המרכז באוריין את הקשר השוטף עם הספקים הוא מנהל הרכש שלנו, המקיים עמם שיח שוטף ורציף.

לאוריין כ-830 ספקים, רובם - כ-88% - הינם ספקים מקומיים וחלקם - כ-12% - בינלאומיים.

### סוגי הספקים שלנו משתנים בהתאם לתחומי הפעילות:

- בתחום השילוח לחברה הסכם אסטרטגי עם חברת DB-SCHENKER מכוחו אוריין הינה הנציגה הבלעדית של DB-SCHENKER בישראל, ו-DB-SCHENKER הינה הנציגה הבלעדית של אוריין מחוץ לישראל, בכ-130 מדינות בהן היא פועלת. חברות התעופה, חברות הספנות וחברות הובלה הן הספקיות העיקריות שלנו בתחום זה. בנוסף, אנו נעזרים בחברת עמיטל כספק שירותי מחשוב ייעודיים לתחום השילוח הבינלאומי ועמילות המכס.
  - בתחום ההפצה וההובלה הספקים העיקריים שלנו הינם יבואני רכב, חברות הדלק, קבלני משנה המספקים שירותי הפצת חבילות, חברות לבניית ארגזים למשאיות וחברות תוכנה לניהול השירותים בתחום זה.
  - בתפעול השוטף של החברה הספקים העיקריים שלנו הינם משכירי נכסים (מרלו"גים ומטה החברה) וחברות לשירותי אבטחה וניקיון.
- הקמת אתרי הפעילות החדשים של החברה בשנים הקרובות תביא אותנו להתקשרויות עם ספקים רבים נוספים מענף התכנון והבינוי.

## בטיחות בשרשרת האספקה

אצלנו באוריין ההקפדה על נושא הבטיחות איננה רק כלפי אנשינו. באתרי החברה השונים עובדים לעתים גם קבלני חוץ ומנהלי עבודה שונים, המעסיקים עובדים מטעמם. על מנת למנוע תאונות ופגיעות בנפש וברכוש, אנחנו מתקשרים אך ורק עם קבלנים מורשים בלבד, העומדים בתנאי רישיון העסק שלהם, ומוודאים כי הם פועלים בהתאם לתכנית לניהול הבטיחות והבריאות של אוריין ובהתאם להוראות הבטיחות המחייבות על פי דין.

נאמני הבטיחות באתרי החברה השונים ובמחסנים מתפקדים גם כרכזי בטיחות קבלנים, האחראים על קליטת הקבלן ועובדיו וכן על הפיקוח על עבודתם בהתאם לכללי הבטיחות ועם ציוד מגן אישי נדרש. בכל מקרה של הפרת בטיחות, רכז הבטיחות מדווח על כך למזמין העבודה מטעם אוריין ולמנכ"ל החברה. אם נוכח שהקבלן או עובדיו אינם מקיימים את כללי הבטיחות, הוא אף רשאי להפסיק את עבודתם בכל עת.

בהתאם לנהלי החברה, מזמין העבודה מטעמנו מוודא כי הקבלן ביטח את כל עובדיו ומפנה את הקבלן או מנהל העבודה מטעמו לרכז הבטיחות הרלוונטי, טרם כניסתו לעבודה באתר החברה. רכז הבטיחות מצדו, מקבל תחילה את רשימת כלל העובדים המיועדים לעבוד באתר החברה, לרבות פרטיהם האישיים והסמכתם המקצועית. עובד אשר שלא הוצגו נתוניו או שלא מאושר מסיבה כלשהי, אינו מורשה להתחיל בעבודתו באתרי החברה ומחסניה. רכז הבטיחות אחראי לוודא כי הפעלת מלגזות, עגורנים וציוד הרמה תיעשה רק לאחר הצגת תעודות אישור תקינות הציוד ותעודות לעובדים המורשים והמוסמכים להפעילם כחוק.

כתנאי לעבודה באתרי החברה ומחסניה, הקבלן או מנהל העבודה מטעמו נדרש לחתום על מסמך המאשר כי הוא נושא באחריות מלאה על עובדיו, כי הוא עומד בכל הוראות החוק והוראות הבטיחות והזהירות של החברה וכי הוא מתחייב לפעול על פיהם.

הקבלן או מנהל העבודה מטעמו מחויב להדריך את כל עובדיו, שיפעלו באתרי החברה, בטרם תחילת העבודה ולפחות אחת לשנה, על כללי הבטיחות וההתנהגות שלנו, ולנהל פנקס הדרכה בהתאם לכל עובדיו בשטח אתרי החברה והמחסנים.

בשנים 2016-2017 לא דווחו על הפרות בטיחות של קבלני חוץ או עובדים מטעמם, ולא הופסקה עבודה עם קבלן בשל אי עמידה בנהלי החברה.



## נעים להכיר



**שם מלא:** מורן אטדגי  
**וותק בחברה:** 8 שנים  
**תפקיד:** ראש צוות  
**מחלקה:** יבוא

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** חברה מהעבודה הקודמת המליצה לי ועליי.  
**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** עבודה היא חלק מאוד משמעותי בחיים המודרניים, לכן חשוב לי מאוד להנות ממה שאני עושה, להרגיש חלק וכמובן להתגאות בתוצר. וכך אכן אני מרגישה במשפחת אוריין, אווירה דינמית, חיובית, מפרה ותומכת.  
**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** אני בוחרת לקחת איתי מכל יום עבודה חוויית למידה אחת לפחות, מכל פתרון אליו הצלחתי להגיע, ובכך ממלאת את "תרמיל" הניסיון שלי בענף.

מכוונים את עצמנו ללקוח



## תפיסת ההנהלה - הלקוח במרכז

לאוריון מאות לקוחות מכלל מגזרי המשק, הנמצאים בראש מעיינינו. בין הלקוחות שלנו ישנן חברות היי-טק, פרמצבטיקה, קוסמטיקה, רכב, אלקטרוניקה, מוצרי מזון ועוד; חברות בינלאומיות, חברות מהגדולות והמובילות במשק הישראלי לצד חברות בינוניות ועסקים קטנים. לא בכדי נושא השירות ללקוח מהווה נושא מהותי בפעילותנו

בהיותה חברה המתמחה במתן מכלול פתרונות לניהול שרשרת האספקה, אוריון הינה "ONE STOP SHOP", המציעה ללקוחותיה מגוון שירותים בסטנדרטים הגבוהים ביותר, תוך התאמה לצרכי הלקוח, למאפייניו ולאופי פעילותו ותוך שימוש במערכות מידע גלובליות מתוחכמות. שיתוף הפעולה עם DB-SCHENKER מהווה מכפיל כוח, ומאפשר לחברה להציע ללקוחותיה יתרונות משמעותיים בחסכון עלויות ובהקצאת מקומות בחברות תעופה וספנות מובילות.

על כל אחד מתחומי הפעילות שלנו מופקד צוות עובדים רחב ומקצועי, הנותן מענה ללקוח ולצרכיו, שלעיתים מחייבים אותנו לזריזות ולגמישות מחשבתית. באמצעות עובדינו המסורים, אנחנו ערוכים לתת שירות איכותי ברמה גבוהה לכלל לקוחותינו - הן בישראל והן בחו"ל - 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע.

אנו רואים חשיבות רבה ליצירה ולשימור של קשרים עסקיים עם לקוחות לטווח ארוך. במרוצת השנים לקוחות רבים כבר הפכו לחלק מהמשפחה שלנו. לכן, לצד הרחבה מתמדת של מעגל הלקוחות החדשים, אנחנו שמחים שרבים מהלקוחות להם נתנו שירות חוזרים ובוחרים בנו. למעשה, מספר הלקוחות שבוחרים לעבוד באופן בלעדי עם אוריון עולה באופן עקבי משנה לשנה.

### מודדים את עצמנו על ידי תקנים בינלאומיים

כחברה ציבורית, הפועלת מזה שנים בסטנדרטים בינלאומיים, אנו מקפידים על תהליכי עבודה מדויקים, הכוללים בין השאר הסמכה לתו תקן בינלאומי ISO 9001:2008 וכן הטמעת תרבות מפותחת של תחקירים ופעולה מתקנת ("Corrective Action").



### מטמיעים תרבות של שירות

תרבות ותודעה של מתן שירות ברמה גבוהה ואיכותית אינה מובנת מאליה ואנו עוסקים רבות בהטמעתה. הדרכות השירות שלנו מועברות הן על ידי גורמים פנימיים והן על ידי מומחי תוכן חיצוניים. בהדרכות ובסדנאות העובדים מקבלים כלים לשיפור מיומנויות השירות ולהתמודדות עם התנגדויות וביקורת. הדגש שהושם בשנות הדיווח על תחום ההדרכה הביא להכפלת שעות ההדרכה בתחומי השירות ובתחומי הידע המקצועי לכלל עובדי החברה. אנו מאמינים שמהלך זה תרם ועוד יתרום רבות לאיכות וחויית השירות של הלקוח עם חברת אוריון.

מחלקת ההדרכה מתאימה את תכניות ההדרכה לשיפור היבטים שונים שעלו, בין היתר, בסקרי שביעות רצון.

## מניעת אבדן ושמירה על ביטחון המטענים

במסגרת הפעילות השוטפת עשרות אלפי מטענים נפרקים ומשונעים על ידי אנשינו מדי חודש, ואחד הסיכונים בפעילות שלנו הוא אבדן או פגיעה בשלמותם. הלקוחות שלנו סומכים עלינו שנדאג למצור מקסימלי של נזקים ואבדן ושנטפל במהירות בכל מקרה של נזק או אבדן.

במהלך השנים הקרובות הוחלט לשים דגש על כך בכלל מערכי החברה. לשם כך, מגובשים תהליכי עבודה בתחום וניתן דגש על דיווח מהיר וטיפול מערכתי מהיר הכולל ביצוע תחקיר, הפקת לקחים והעברת הידע בחברה. כמו כן, נמדדים מספר האירועים של נזקים, פחת ואובדן שדווחו ומספר האירועים שחוזרים על עצמם.

בדו"ח הבא נוכל לעדכן על תוצאות המהלכים אותם נקטנו בתחום זה.

## שירות טכנולוגי מתקדם

עולם השירותים הלוגיסטיים מושפע כמובן גם מהתפתחויות טכנולוגיות. יותר ויותר תהליכים ופעולות נעשים באמצעים טכנולוגיים מתקדמים, שמבטיחים מענה שירותי טוב יותר לצרכי הלקוחות, יעילות תפעולית גבוהה יותר ונגישות למידע בזמן אמת. בראייתנו, חשיבה חדשנית ושימוש מושכל באמצעים טכנולוגיים מתקדמים מהווים גורמים קריטיים בהתמודדות עם התחרות בשוק.

אוריין משקיעה משאבים רבים בפיתוח מערכות מידע, המקנות אפשרויות מתקדמות ללקוחותינו הן בתחום השילוח והן בתחומים אחרים, כגון צמיחות מכס. באמצעות



שילוב מושכל ומעמיק של ניסיון שנצבר לאורך השנים עם טכנולוגיות חדשניות, אנו ערוכים לספק לכל לקוח את הפתרון המושלם בהתאם לצרכיו, תוך עדכון שוטף בזמן אמת. המובילות הטכנולוגית שלנו מאפשרת ללקוחותינו ליהנות משקיפות מלאה של סטטוס המשלוח, 24 שעות ביממה 7 ימים בשבוע, באמצעות מערכת מעקב משלוחים באינטרנט וכן מערכת ה-Supply Chain Management.

מחלקת מערכות המידע והמחשוב שלנו ערוכה להעניק תמיכה למגוון של שירותים, בהם העברת מסרים אלקטרוניים ללקוחות וממשק למערכות ניהול יבוא ויצוא אצל הלקוחות.

## מערכות מתקדמות במרכזים הלוגיסטיים

תחום האחסנה מחייב השקעה במערכות מחשוב מתקדמות המאפשרות שליטה ובקרה על הטובין המאוחסנים במרכזים הלוגיסטיים באוריין. ישנה חשיבות מכרעת הן בניהול מלאי מדויק עבור לקוחות החברה והן לצורך ליקוט יעיל של פריטים עם קבלת דרישה לכך מהלקוחות. יותר ויותר לקוחות מעלים את הצורך במערכות מחשב שיאפשרו להם להתממשק מרחוק למערכות המחשוב של החברה ולהתעדכן בכל עת אודות המלאי המאוחסן.

כיום, המרכזים הלוגיסטיים מנוהלים על ידי מערכות מחשוב מתקדמות ביותר המאפשרות ללקוח גישה מיידית למידע ולמעקב אחר הטובין המאוחסן.

## מסחר מקוון

התפתחות דפוסי פעילות מסחרית באינטרנט משפיעה על הפעילות שלנו, שכן בתי עסק רבים זקוקים לשירותי הפצה של טובין לבתי הלקוחות. במובן זה, השתנה תמהיל הנמענים של שירותי ההפצה, אשר היו בעיקר לקוחות עסקיים, וכיום, כתוצאה מהגידול במכירות באינטרנט, שיעור הנמענים שהינם פרטיים הולך וגדל. אספקת טובין לבתי לקוחות פרטיים מורכבת יותר, מחייבת תיאום מראש, היערכות מתאימה ויעילות תפעולית גבוהה יותר. התחזקות המסחר המקוון (E-Commerce) צפויה להימשך גם בשנים הקרובות ואוריין בוחנת צעדים אופרטיביים בנושא זה.

## דיאלוג ושיעור רצון

אנו רואים בלקוחותינו שותפים לדרך ומחזיקי עניין מרכזיים באוריי. לכן, חשוב לנו גם להקפיד על דיאלוג שוטף עם פלטפורמות מגוונות. דיאלוג זה מביא אותנו להרחבת סל השירותים שלנו, לשיפור מתמיד של השירותים הקיימים וליצירת הזדמנויות וקשרים עסקיים חדשים.

אנשי השירות בכל תחום מקיימים שיחות שוטפות עם לקוחותיהם, כדי להתאים בכל שלב את המענה השירותי בהתאם לצורך. קיומו של ערוץ תקשורת ישיר בין אנשי אוריי והלקוח מאפשרת לנו להבין טוב יותר את הצרכים בזמן אמת.

לצד השיח השוטף, בכדי לזהות מגמות רחבות וכן נקודות חוזקה ונקודות לשיפור אנחנו מקיימים בשנים האחרונות סקרי שביעות רצון לקוחות שנתיים. סקרים אלו מסייעים לנו להבין לעומק את התפיסות של לקוחותינו ביחס לשירות שהם מקבלים. הסקר מתבצע בצורה אנונימית, על-ידי חברה חיצונית, כאשר פנייה להשתתף בסקר נשלחת לכל חברה לה אנו נותנים שירות.

הסקר האחרון שביצענו בספטמבר 2017 הצביע על ירידה קלה במידת שביעות הרצון של לקוחותינו מהשירות הניתן על ידי החברה (ביחס לשנת 2016).

עם זאת, עוד עולה מהסקר האחרון, שלקוחותינו מציינים לחיוב את הזמינות, המענה והטיפול המהיר, כמו גם גמישות, יצירתיות ועמידה בזמנים כנקודות החוזק שלנו. בעולם הלוגיסטיקה וההובלה התחרותי, אנו שמחים שלקוחותינו מזהים ומעריכים את היכולות שלנו.

הנהלת החברה והחטיבות השונות לומדות את ממצאי הסקר, מפיקות לקחים ממנו ובהתאם נוקטות בצעדים שיובילו לשיפור בנתונים. תכניות העבודה השנתיות מטמיעות תובנות העולות מסקרים אלו ואחרים.

## טיפול בפניות לקוחות

מטבע הדברים, במתן שירותים ללקוחות, לעיתים מתקבלות אצלנו הערות והצעות לשיפור, מהן אנו שואפים ללמוד ולצמוח. בהתאם לנהלי החברה, כל פנייה של לקוח מועברת לסמנכ"ל הלקוחות לצורך תיעוד, מעקב או מענה. לאחר תיעוד, מועברת ללקוח תגובה ראשונית לגבי קבלת פנייתו ובמקביל היא מועברת לגורם המקצועי הרלוונטי המטפל בלקוח לצורך קבלת התייחסותו. לאחר קבלת התייחסות מהגורם הרלוונטי, סמנכ"ל הלקוחות מחליט על אופן המשך הטיפול. הלקוח מעודכן על המשך הטיפול בפנייתו בהתאם.

## מפגשים ואירועים חברתיים ללקוחותינו

עבור אוריי הקשר עם הלקוח אינו מסתיים בהגעה של המטען או המשלוח ליעד. אנחנו מקיימים פגישות עבודה יזומות פרטניות עם לקוחות לצד מפגשי העשרה עם תוכן מקצועי רלוונטי ואירועים חברתיים באווירה נינוחה ונעימה.

## אוריי קמפוס

לקוחותינו רואים בנו גורם מקצועי בעל ידע רב שנצבר עם השנים, ואנו שמחים לשתף ידע זה עמם. פעמים רבות גורמי החברה מעדכנים את הלקוחות במידע אודות מגמות מקומיות ובינלאומיות, אודות רגולציה חדשה או אודות שינויים בנתיבי שילוח או שינויים בנהלי עבודה בנמלי יעד. בדרך זו, אנחנו ממשיכים להיות רלוונטיים עבור הלקוחות ומייצרים עבורם ערך עסקי. בד בבד גם אנחנו לומדים בדרך זו מהלקוחות שלנו - על הצרכים שלהם, על המידע שמעניין אותם ועל האופן בו הם מעוניינים לקבל עדכונים שוטפים.

**הזמנה להדרכה בנושא פיקוח על יצוא דו שימושי.**

לקוחות יקרים,

חברת אוריי שמחה להסניכם להדרכה בנושא:  
**פיקוח על יצוא דו שימושי** (סוג של קהל יעד (פואלים),  
במסגרת 14/09, סעיף 1, בפרק השיעור קומה 4, בבית אוריי  
רחוב המלכה 8 אזור תעשיית המעונות, כד.

**בתוכנית:**  
09:00-09:30 - התנסות ופיבוד קל  
09:30-10:15 - מניחות ושינויים בסחר של מדינת ישראל,  
מז דוד חורי-מנהל תחום בכיר יצוא וכלכלי מקור,  
רשות המיסים בישראל

10:15-11:15 - תהליך היצוא ודרכי האכיפה בייצוא מוצרים דו שימושיים,  
תמיר יצחק.  
מז דוד חורי-מנהל, מנהל תחום בכיר יצוא וכלכלי מקור,  
רשות המיסים בישראל

11:15-12:00 - סקירה על משברי פיקוח, נוכח המסוקים, הנפקת רישיונות,  
מז ירון כהן-מנהל על היצוא הביטחוני והדו שימושי  
וחי יצוא וכלכלי מקור

12:00-12:30 - שאלות ותשובות.

**תצפים לראותכם...**

**אוריי קמפוס**

**תמצאו!**

ORIAN | Partner of the DB SCHENKER  
MARKETING@ORIAN.COM | אירועי המשתתפים בהדרכה נסיעה \* המענה נעשה באופן מקצועי ויעיל





## נפגשים ונהנים

פעילותה החברתית-תרבותית של אוריון יוצרת עולם רחב המאפשר לכל אחד מלקוחותיה ליהנות מתחומים שונים, לבד או עם בני זוגם ולעיתים אף עם ילדיהם.

אחד האירועים שכבר הפך למסורת שנתית של החברה הוא ה"אוקטוברפסט", בו לקוחות, ספקים, עובדים, עמיתים וכל השותפים העסקיים שלנו מוזמנים למסיבה ענקית, עם הופעות חיות, מוזיקה טובה, אוכל טעים וכמובן - בירה.

**לקוחות יקרים,**  
אנו שמחים להזמין אתכם לחגוג איתנו בפסטיבל ישראל שכולל בירה ומוזיקה ברחו אוקטוברפסט

**יחד עם להקת UVE וחיים משה**  
בואו ליהנות מהמוזיקה הטובה ביותר  
באירוע יוקרתי במסגרת הפסטיבל  
הראשון במדינה  
22.9-16.10  
הראשון במדינה

**אוריון**  
Ambassador of the Federal Republic of Germany  
Dr. Clemens von Guenther

במסגרת הפסטיבל יתקיימו גם:  
מוזיקה חיה ומוזיקה ישראלית  
המוזיקה הטובה ביותר  
במסגרת הפסטיבל הראשון במדינה

**לאישור ההזמנה לחץ כאן**

ORIAN | SCHENKER

אוריון מזמינה אתכם להצגת טרום בכורה של המחזמר שריגש את העולם

# BILLY ELLIOT המחזמר

יום חמישי, 2 בינוי 2016  
19:00 התכנסות וזיכוד קל  
20:00 תחילת מופע  
בסיסי הול, סינמה סיטי גלילות  
המופעת מותאמת במיוחד לילדים (מגיל 12 ומעלה)

לאישור ההזמנות  
marketing@orian.com

ORIAN | SCHENKER

באירועים מרכזיים אנחנו דואגים גם לקבל משוב מהמשתתפים שייסיעו לנו לקראת האירועים הבאים.



## שומרים על המידע של לקוחותינו

כחלק מתפיסת איכות השירות שלנו, אנו באוריון משקיעים מאמצים רבים במשאבים, בתהליכי עבודה ובטכנולוגיות, לרבות במערכות אבטחת מידע ומערכות גיבוי מתקדמות ומתוחכמות, כדי להימנע מפגיעה במידע מסחרי או בפרטיות לקוחותינו.

בהתאם לנהלי החברה, הספקים איתם אנחנו עובדים, ותיקים וחדשים, לרבות חברות המספקות לנו שירותי מערכות מידע, חתומים על הסכמי סודיות, כתנאי לפתיחת כרטיס ספק במערכת המידע שלנו.

## בשנים 2016-2017 לא היו הפרות או תלונות משמעותיות בנושא אובדן מידע של לקוחות.

### המשכיות עסקית

אוריון נערכת לתרחישים שונים בהם עלולה להיפגע היכולת של החברה לתפקד, כגון מצבי חירום מלחמתיים ואירועים ביטחוניים, פשיעה קיברנטית ומתקפות סייבר, אסונות טבע, שריפות וכן פגיעה ברשת החשמל, ברשת האינטרנט או במערכות המידע של החברה.

החברה משקיעה משאבים רבים בהגנה על מערכות המידע והתקשורת שלה, לרבות רכישת מערכות גיבוי מתאימות אשר נועדו לאפשר שרידות והמשך פעילות רציף גם במקרה של תקלות.

לשם הבטחת המשכיות העסקית במקרה הצורך, אנו מבצעים את הפעולות הבאות:

**הערכת סיכונים** - המטרה היא איתור סיכונים (הקיימים במחלקות השונות), הערכת עוצמת הפגיעה או הנזק וחישוב רמת הסיכון. לאחר שחושבה רמת הסיכון, נבדק הצורך בנקיטת פעולות במטרה להקטין את רמות הסיכון לרמות סבירות, כגון: פעולות עבודה שוטפות, נהלי עבודה, הדרכות עובדים, בקורות וכדומה.

**קביעת יעדי שירות במצב חירום** - בהתאם לסיכונים הקיימים, יעדי השירות יגדירו את רמות השירות אשר יינתנו על ידי המחלקות השונות וזמני חידוש השירותים השונים מתחילת מצב החירום.

**תכנית להמשכיות עסקית** - התכנית כוללת את מצבת כוח האדם, תשתיות ומשאבים, אופן התקשורת והנגישות במקרה של מצב חירום.

**הטמעת התכנית להמשכיות עסקית** - בקרב העובדים וספקים חיצוניים מהותיים. ההטמעה כוללת הדרכות לעובדים, תרגול תקופתי, תיעוד תוצאות התרגול ועדכון יעדי השירות.

### הטמעת התכנית להמשכיות עסקית

הטמעת התכנית להמשכיות עסקית באה לידי ביטוי, בין היתר, בתכניות ההדרכות והתרגולים של החברה. כאמור, עובדינו עוברים הדרכה בנושא התמודדות והמשך התפקוד תוך כדי מצבי חירום, המועברת אחת לשנה. אחת לחצי שנה מתבצע תרגול השבתה יזומה של מערכות המידע והמחשוב והחזרתן לפעולה, על מנת לבדוק את זמינות כוח האדם ומהירות התגובה בעקבות השבתה זו. אחת לשנה מתבצע תרגול המשכיות עסקית במצב חירום. תרגולים אלו מתוחקרים על ידי יו"ר ועדת הבטיחות בחברה, ומסקנות התחקירים מועברים להנהלה לשם בחינת הצורך בעדכון התכנית להמשכיות עסקית.



### אתר DR (Disaster Recovery) חדשני ומתקדם

לאוריון אתר גיבוי מערכות מידע עצמאי לחלוטין, הנשען על מערך חומרה, תוכנה ותקשורת מהמתקדמים בשוק, נועד לספק פתרונות מידיים, במקרה של נפילת המערכות מכל סיבה שהיא. בכך אוריון מבקשת להבטיח יכולת המשכיות עסקית ומתן שירות רציף ללקוחותינו באירוע אסון וכן במקרים של תקלות נקודתיות במערכות החברה.





## נעים להכיר



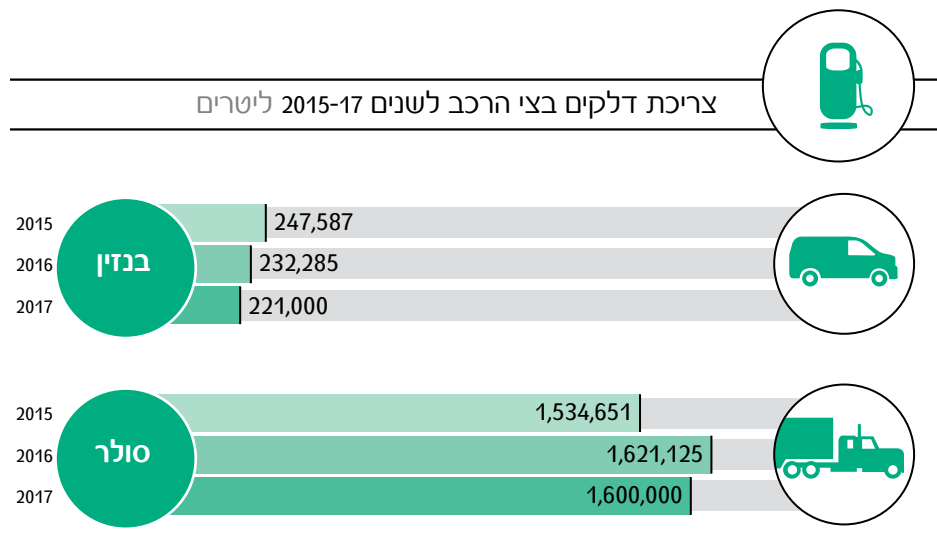
שם מלא: ברעם ערן  
וותק בחברה: 14 שנים  
תפקיד: סגן מנהל סניף אשדוד  
מחלקה: יבוא

איך הגעתי לעבוד באוריין: עבדתי בחברת אגיש שנקנתה ע"י אוריין.  
מה זה בשבילך 'משפחת אוריין': בשבילי משפחת אוריין כשמה כן היא משפחה  
הדבר החשוב ביותר וככה אני מתייחס בעבודה.  
מעבר לכך שראש המשפחה הינו אדם שאני מאד מעריך.



## אחריות סביבתית





הערה: מסיבות טכניות, בחודש ינואר 2015 חסרים נתוני צריכת הדלקים של חב' אביב שיגור.

מבחינת גרף נתוני צריכת הדלקים, ניתן להבחין בגידול בצריכה בשנת 2016 לעומת 2015. אולם, למרות גידול בפעילות, נוצרה יציבות עם נטייה לצמצום בצריכה בשנת 2017.

קיימות מהווה חלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה העסקית שלנו, לעיקרון זה יש חשיבות רבה יותר עקב ההשתייכות שלנו למגזר התחבורה והלוגיסטיקה, מגזר בעל השפעות סביבתיות מהותיות בעיקר בתחום פליטות גזי החממה הגורמים לשינוי אקלים. בעקבות ועידת האקלים בפריס (2015) שבה הוחלט על קביעת יעדים גלובליים ולאומיים לצמצום פליטות של גזי חממה נהיה ברור שלמגזר התחבורה יש תפקיד מרכזי בתחום זה. סיבה נוספת לחשיבות אותה אנו מייחסים לנושא זה הוא העובדה שאנו מהווים חוליה בשרשרת האספקה של לקוחותינו. כלומר, צמצום ההשפעות הסביבתיות שלנו יכולה להוות אמצעי לצמצום ההשפעות הסביבתיות של לקוחותינו. עקב החשיבות שאנו מייחסים להשלכות הסביבתיות של פעילותנו, כפי שהן באות לידי ביטוי בעיקר בתחום האנרגיה והפסולת, תחומים אלו מנוהלים על ידי מחלקת הרכש והלוגיסטיקה.

### צריכת דלקים בצי הרכב

כאמור, פליטות גזי החממה מצי הרכב הלוגיסטי מהווים את ההשפעה הסביבתית המהותית ביותר שלנו ואנו פועלים להפחתתם באחריות קצין הרכב הארגוני על ידי נקיטת תהליכי התחדשות על בסיס קבוע הבאים לידי ביטוי להלן:

■ צי הרכבים שלנו כולל 170 רכבים המונעים בדיזל, בשנת 2015 כל הצי היה מצויד במנועים בעלי תקן Euro 5, מנועים המפחיתים משמעותית את פליטות המזהמים. ב-2016 כ-10 משאיות היו בעלי תקן המתקדם יותר של Euro 6, וב-2017 עלה המספר ל-28 משאיות.

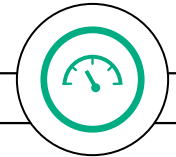
קרוב ל-83 ממנועי הרכבים הם בעלי תוסף אוריאה\* להפחתת פליטות של מזהמי אויר. בסה"כ, צריכת האוריאה הסתכמה בכ- 34,000 ק"ג בכל שנה.

\* נזל המוזרק לגזי הפליטה, לאחר יציאתם מהמנוע, המפגש בין האוריאה לגזי הפליטה של המנוע יוצר ריאקציה כימית. ריאקציה זו מקטינה פליטת תחמוצות חנקן וגזי החממה בגזי השריפה.

## צמצום צריכת חשמל

צריכת חשמל במתקני החברה ובמשרדים מהווים מקור נוסף ומשמעותי לפליטות גזי חממה. נתוני צריכת החשמל בשנים 2016-2017 נאספו מהמתקנים הבאים: מטה החברה בלוד, המשרדים בחיפה, מרלוג לב הארץ, המשרדים באשדוד, מתקן ההפצה בקרית אתא, מתקן מיון והפצה בשוהם (שהחל לפעול במהלך שנת 2016). בשל סיבות טכניות, גם במתקנים הנ"ל לא נאספו כל נתוני צריכת החשמל. לכן, בוצעו הערכות להשלמת הנתונים.

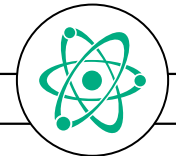
ניתן להבחין בגידול בצריכת החשמל בשנת 2017 לעומת שנת 2016. עיקר הגידול נובע מכך שהפעילות במרלוג שוהם החלה רק באמצע שנת 2016, כך שהצריכה באתר זה בשנת 2017 גדולה מהצריכה ב-2016. כמו כן, בשלהי שנת 2016 הושכר שטח ממרלוג לב הארץ לשוכר המפעיל מעבדה עם צריכה גבוהה במיוחד של חשמל.



צריכת חשמל (קוט"ש) 2015-17

2015	2,265,069
2016	2,416,457
2017	2,880,607

סיכום נתוני אנרגיה (Gj)



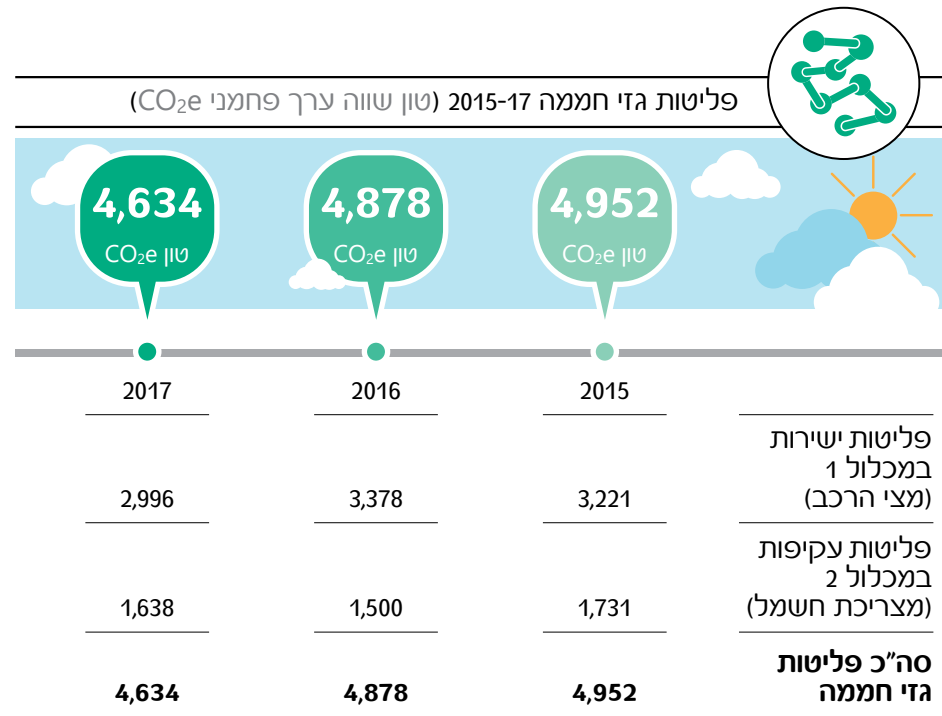
סיכום נתוני אנרגיה (Gj ג'יגה ג'אול)

2017	2016	2015	
58,866	59,662	56,480	סולר
7,411	7,787	8,332	בנדן
10,370	8,699	8,154	חשמל
<b>76,647</b>	<b>76,148</b>	<b>72,966</b>	<b>סה"כ</b>

## שינוי אקלים וגזי חממה

פליטות גזי החממה כתוצאה מהפעילות הלוגיסטית והמשרדית נמדדים לפי המתודולוגיה הוולונטרית המובילה בעולם לחישוב ודיווח גזי חממה (GHG Protocol). בהתאם לתקן זה, אנו מודדים את פליטות גזי החממה בחלוקה לפליטות ישירות באחריות מלאה שלנו (מכלול 1) ממקורות פליטה בשליטת אורייין מציי הרכב ופליטות עקיפות (מכלול 2) כתוצאה מצריכת חשמל. החישוב בפועל נעשה לפי כללי החישוב של המשרד להגנת הסביבה.

לא ניתן למדוד בנפרד את פליטות גזי החממה כתוצאה מצריכת הסולר של הרכבים הלוגיסטיים המשתמשים בתמיסת אוריאה לבין הסולר שצורך שאר ציי הרכב הלוגיסטי, היות והרכבים מעל 10 טון הם אלה אשר עושים שימוש בתמיסת אוריאה (המפחיתה את פליטות המזהמים וגזי החממה). בהתאם, בוצעה הערכה שרכבים אלו צורכים כ-47% מסה"כ הסולר של ציי הרכב ובהתאם פולטים גזי חממה.



<http://www.ghgprotocol.org/><sup>1</sup>





מבחינת הנתונים בגרף גזי החממה, ניתן להבחין שסה"כ פליטות גזי החממה נמצאים במגמת צמצום בשנת 2017 לעומת שנת 2015 וזאת למרות גידול קל בפליטות גזי החממה כתוצאה מצריכת חשמל בשנת 2017 לעומת שנת 2016.

### פסולת

הפעילות במרלוגים (המרכזים הלוגיסטיים) גורמת להיווצרות פסולת מסוגים שונים, אנו פועלים להפחתת כמות הפסולת באמצעות הפרדת חלק מסוגי הפסולת והעברתם לספקים יעודיים המעניקים לפסולת את הטיפול המתאים. נייר וקרטונים מועברים למיחזור, צמיגים ומצברים נאספים על-ידי הספקים.



### נעים להכיר



**שם מלא:** אריה כהן 'גגו'  
(דגש על הגו!)

**וותק בחברה:** 4.5 שנים

**תפקיד:** בלדר

**מחלקה:** הובלה והפצה

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** דרך חבר שעובד באוריין, סרגיי פלונוב.  
**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** משפחה שזכות להיות חלק ממנה- בית חם ואוהב.  
**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** כל יום הוא חוויה בפני עצמו.

נתוני פסולת לשנת 2015-17 (טון)



2017	2016	2015	
41,500	18,896	16,514	נייר
30,400	80,018	65,047	קרטון
37,440	26,276	11,724	יריעות ניילון



האחריות שלנו על הקהילה

## האחריות שלנו על הקהילה

חברת אוריין מאמצת יחידה בבסיס פיקוד העורף ברמלה, במסגרת תכנית "גדולים במדים" המשלבת צעירים בעלי צרכים מיוחדים בבסיס צה"ל. התמיכה באה לידי ביטוי בתרומה כספית, בליווי פעילות היחידה ובשילובם של חיילי היחידה באירועים שונים של החברה.

### ממשיכים במסורת - מסע האופניים לבית השנטי נמשך

אוריין מתגייסת בכל שנה, החל משנת 2012, לסייע במרוץ האופניים המסורתי של עמותת "בית השנטי", המתחיל בבית השנטי בתל אביב ומסתיים בבית השנטי ליד שדה בוקר. אוריין מעניקה את התמיכה הלוגיסטית למסע האופניים המרגש, לרבות שינוע של כ-1,200 זוגות אופניים של רוכבים חזרה למרכז הארץ.

במבצע הלוגיסטי המורכב לוקחים חלק כ-18 מובילי ענק וכ-20 אנשי צוות מטעם אוריין. בזכות הסיוע של אוריין נחסכות למארגנים עלויות רבות וההכנסות מהאירוע מגיעות ישירות למטרה- סיוע לבני הנוער ולעמותת בית השנטי להמשיך ולפעול לטובתם.

סיכם את הפעילות קצין הבטיחות בתעבורה, יריב כוכבי: "הנהגים וכל הצוות היו גאים לקחת חלק במסע החשוב ולתרום מזמנם למען הילדים. אנחנו מקווים שהמסורת הזו תימשך עוד שנים רבות".



אנו באוריין מאמינים שיש לנו אחריות כלפי החברה הישראלית, ובפרט כלפי הקהילה בסביבתה אנחנו פועלים. אנו מעודדים בקרב העובדים שלנו את ערך הנתינה וממקדים את העשייה החברתית והקהילתית שלנו בעיקר בתחום קידום אוכלוסיות מוחלשות וילדים בסיכון. לשם כך, אנחנו משתפים פעולה עם ארגונים חברתיים מקומיים וארציים.

מעורבותנו בקהילה מתבטאת בתמיכה כספית בעמותות ובארגונים חברתיים שונים, בפעילות מתמשכת ושוטפת, בהתנדבות עובדים ובפעילות מזדמנת. אנו עושים שימוש גם בצי הרכבים שלנו ובאמצעים העומדים לרשותנו על מנת לסייע ליוזמות חברתיות ולארגונים.

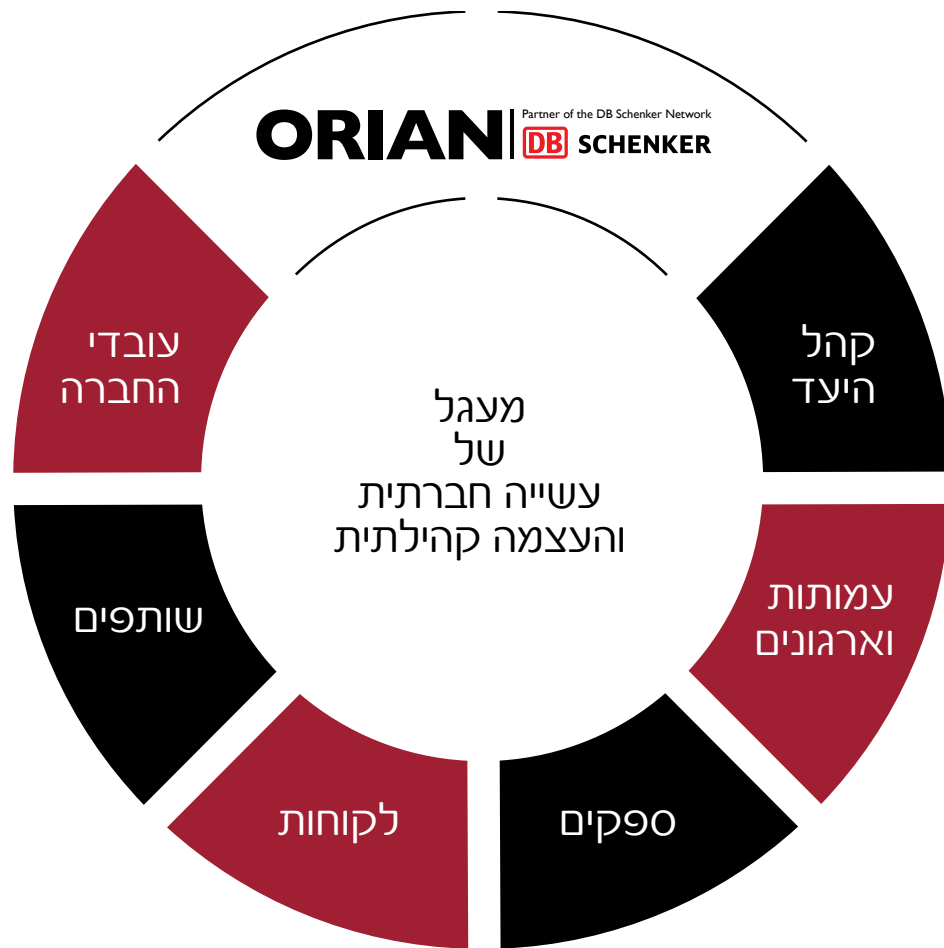
אנו מקפידים לשמור על דיאלוג וקשר רציף עם העמותות והארגונים בהם אנו תומכים לשם הבנת הצרכים המשתנים ולשם קבלת דיווח לגבי אופן השימוש וההשפעה שיצרו התרומות הכספיות שלנו.

עובדינו מעורבים באופן אקטיבי בקהילה, מתנדבים ושותפים בעשייה החברתית של החברה.

מיקומו של מטה החברה מוביל אותנו באופן טבעי גם לפעול ולתמוך במסגרות שונות בעיר לוד. אנו מצויים בקשר מתמיד עם קברניטי העיר ושותפים למפגשי "שולחן עגול" בעניין פארק התעסוקה בניסיון לשפר את פעילותו ולהגביר את הקשר בין התעשייה ותושבי העיר, לרבות באמצעות גיוס עובדים תושבי העיר לוד.



2017		2016
154,117	תרומה בכסף	195,433
53,189	תרומה בשווה כסף	65,703
<b>207,306</b>	<b>סה"כ תרומה</b>	<b>261,136</b>



### משלוח לחג מכל הלב

לקראת חגים אנו מעמידים את רכבי החברה לרשות העובדים שלנו לטובת חלוקת חבילות מזון במהלך שעות העבודה.

### רותמים גם את הלקוחות

בפעילות הקהילתית שלנו אנו רותמים גם אחרים למעגל העשייה. מעת לעת אנחנו מזמינים לקוחות ושותפים שלנו להצטרף לאירועי התרמה שונים במימון אוריון. כך למשל, אנו מעודדים השתתפות באירועי ספורט ותרבות הנערכים לטובת גיוס כספים ותרומות לארגונים חברתיים, כאשר אוריון מממנת את עלות ההשתתפות.

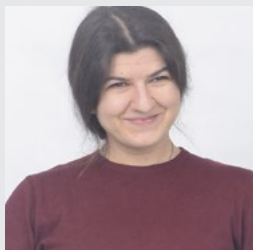
גם עובדי החברה הם חלק מהמעגל כמובן, וגם אותם אנו מעודדים לקחת חלק באירועים אלו.

אוריון מימנה והזמינה את לקוחותיה ועובדיה להשתתף במרוץ השנתי למען חולי ALS וכן במרוץ לוד.

בנוסף, נערכה הקרנת טרום בכורה מיוחדת של הסרט 'קונקט' ללקוחות אוריון וילדיהם, למען ילדי עמותת איל"ן.

אנו ממשיכים לחשוב ולפעול כל העת כדי **למצוא פעילויות מעצימות יחד עם ארגונים ועמותות** שירחיבו את מעגל ההשפעה והעשייה.





## נעים להכיר



**שם מלא:** לידיה פרמיד  
**וותק בחברה:** 4.5 שנים  
**תפקיד:** ראש צוות מעמיסים  
**מחלקה:** הובלה והפצה

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** דרך האינטרנט - מודעת דרושים  
**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** אוריין היא משפחה, מקום שאני אוהבת מאוד ומרגישה שאני מגשימה את עצמי.  
**חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** הכי משמעותי מבחינתי זה להצליח, כשאני מגיעה יום לאחר מכן ואין טלפונים או תלונות.





אתיקה וממשל תאגידי







שער הקוד האתי

תהליך הניסוח של הקוד האתי נעשה תוך שיתוף העובדים, בדרגים השונים, ממחלקות שונות ומאתרי הפעילות השונים של החברה.

אנו מתחייבים להמשיך ולעדכן מעת לעת ובמידת הצורך את הקוד האתי שלנו, על מנת שימשיך להיות מסמך רלוונטי המשקף את רוח החברה והמציאות העסקית בה היא פועלת.

הקוד האתי מפורסם באתר האינטרנט של החברה. כך, כל מחזיקי העניין שלנו יכולים להיחשף לו. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו, מחברות קשורות ומקבלנים עמם אנו עובדים, להכיר את הקוד ולפעול בהתאם לאמור בו.

עובדים חדשים המצטרפים לאוריינ נדרשים לקרוא את הקוד האתי.

מראשית דרכנו, התרבות הארגונית שלנו מושתתת על התנהלות עסקית אתית וישרה, וכל היבט בפעילות שלנו נשען על מכלול הערכים המהווים מצפן עבורנו המעוגן בקוד אתי. אוריינ מקפידה על ניהול קשריה העסקיים בהוגנות, ביושרה ובהתאם להוראות החוק.

החברה פועלת להטמעת הנושא בקרב העובדים ומעודדת אותם לממונה על האתיקה בחברה, לרבות באופן אנונימי, במקרים של דילמות אתיות או במצבים בהם עולה חשש להתנהלות לא אתית או לא חוקית. במהלך שנות הדיווח לא התקבלו פניות כאמור.

בשנות הדיווח לא ננקטו כנגד החברה הליכים משפטיים בתחום ניירות ערך, הגבלים עסקיים או בגין התנהגות לא אתית. כמו כן, לא הוטלו על החברה קנסות ו/או סנקציות בגין אי ציות לחוקים ותקנות.



### הקוד האתי החדש - נוהגים בדרך ארץ

בשנת 2016 אוריינ יזמה תהליך גיבוש קוד אתי חדש וריענון הערכים המובילים אותה בעשייה. לאחר סדנאות אתיקה למנהלים גובשה תכנית להטמעה של הקוד בכלל החברה תוך ביצוע בקרה על מידת האפקטיביות של התכנית

קוד אתי הינו מסמך "נושם", המתעדכן לאורך השנים במקביל להתפתחות, לצמיחה ולהתרחבות של החברה ומביא לידי ביטוי גם את השינויים והאתגרים הרלוונטיים לפעילות שלנו. מתוך הבנה זו, הקוד האתי החדש והמעודכן, ישמש עבורנו ככלי ניהולי ראשון במעלה, יחזק את התרבות הארגונית, ישמיע התנהלות עסקית ערכית, אתית וראויה, ויחבר את העובדים והעובדות לערכים שלנו - בראש ובראשונה לנהוג בדרך ארץ.

הקוד האתי מתייחס למספר ערכים מרכזיים:

- כבוד, אכפתיות ויחס אישי
- סביבת עבודה נעימה ומכבדת
- אמיונות, יושרה ושקיפות
- שמירה על טוהר המידות
- מקצועיות ומצוינות
- בטיחות בעבודה ובדרכים
- אחריות ומחויבות
- אחריות הנהלה

## מעודדים היועצות ודיווח

אוריין מעודדת את עובדיה להתייעץ בנושאים אתיים ולדווח בכל מקרה של חשש להפרת חוק או הפרה אתית. נוהל בנושא, הנשלח אחת לשנה לכלל החברה, קובע את בעלי התפקידים אליהם ניתן לפנות בנושא וכן את הדרכים בהן ניתן לעשות זאת. עובדים מוזמנים לדווח גם באמצעות כל אחת מתיבות הפניה הייעודיות הממוקמות באתרי החברה.

אחת לרבעון, יו"ר ועדת הביקורת מדווח לוועדה ולדירקטוריון החברה על דיווחים שהתקבלו, ככל שהתקבלו, וכן על אופן הטיפול בהם.

## מניעת שוחד ושחיתות

באוריין אנו שומרים על טוהר המידות וניקיון כפיים ופועלים באופן אקטיבי למניעת קבלה או מתן שוחד. בכל מצב של ניגוד עניינים או חשש לקיומו, עובדי החברה ומנהליה נדרשים לדווח מיידית לממונה על האתיקה בחברה.

בשנות הדיווח לא התקבלו דיווחים כאמור וכן לא דווח על מקרי שחיתות. כמו כן, בשנות הדיווח לא הובאו בפני הדירקטוריון אירועים קריטיים חריגים כלשהם.

החברה אימצה בשנת 2016 תכנית אכיפה פנימית חדשה בתחום ניירות ערך, ובמסגרתה אומצו נוהל מניעת תרמית ומניפולציה בניירות ערך ונוהל איסור שימוש ומסירה של מידע פנים. ועדת האכיפה של הדירקטוריון אמונה על נושא זה מטעם הדירקטוריון.

## המבקר הפנימי

לחברה מבקר פנימי, שמונה לתפקידו על ידי הדירקטוריון בהמלצת ועדת הביקורת. הממונה על המבקר הפנימי הוא יו"ר הדירקטוריון.

המבקר הפנימי פועל בהתאם לתכנית עבודה המאושרת בוועדת הביקורת ולאחר מכן בדירקטוריון.

ב-2016 דו"חות המבקר עסקו בתחום הייבוא ובתחום הבלדרות הפנים ארצית וב-2017 עסקו דו"חות המבקר בתחום הייצוא, ביהבטי הרכש ובפעילות מחלקת התחבורה. אוריין מיישמת את המלצות המבקר הפנימי שאומצו בוועדת הביקורת ועורכת מעקב על כך בשטח.

## ממשל תאגידי

אוריין פועלת בסביבה חקיקתית ורגולטורית מקיפה ומחייבת, לרבות כזו הנובעת מהיותה חברה ציבורית. היועץ המשפטי של החברה אמון על נושא הציות של החברה לרגולציה גם בהיבטים של ממשל תאגידי.

בשנות הדיווח לא היו הפרות של החברה בנושא זה.

## דירקטוריון החברה

נכון למועד פרסום הדו"ח<sup>1</sup> בדירקטוריון מכהנים:

מר אופיר פינס-פז | יו"ר

מר חן למדן | מנכ"ל

גב' הילה אמסטרדם

רו"ח אמיר חייאק

רו"ח דרור ברזילי

גב' קרנית גולדווסר

מר אילן גרינבוים

הדירקטוריון מקיים ישיבות בהתאם לצורך ולכלל הפחות 5 ישיבות בשנה. ב-2016 התקיימו 9 ישיבות וב-2017 התקיימו 12 ישיבות.

הדירקטוריון פועל גם באמצעות ועדותיו - ועדת אכיפה פנימית, ועדת אשראי, ועדת ביקורת, ועדת תגמול, וועדת מאזן (לבחינת דוחות כספיים). פירוט נוסף על הוועדות תוכלו לקרוא בשאלון ממשל תאגידי בדו"חות השנתיים של החברה לשנת 2017.

<sup>1</sup> במהלך שנת 2017 הסתיימה כהונתם של מר דוד דגן ושל מר ערן שחם

## אספות כלליות

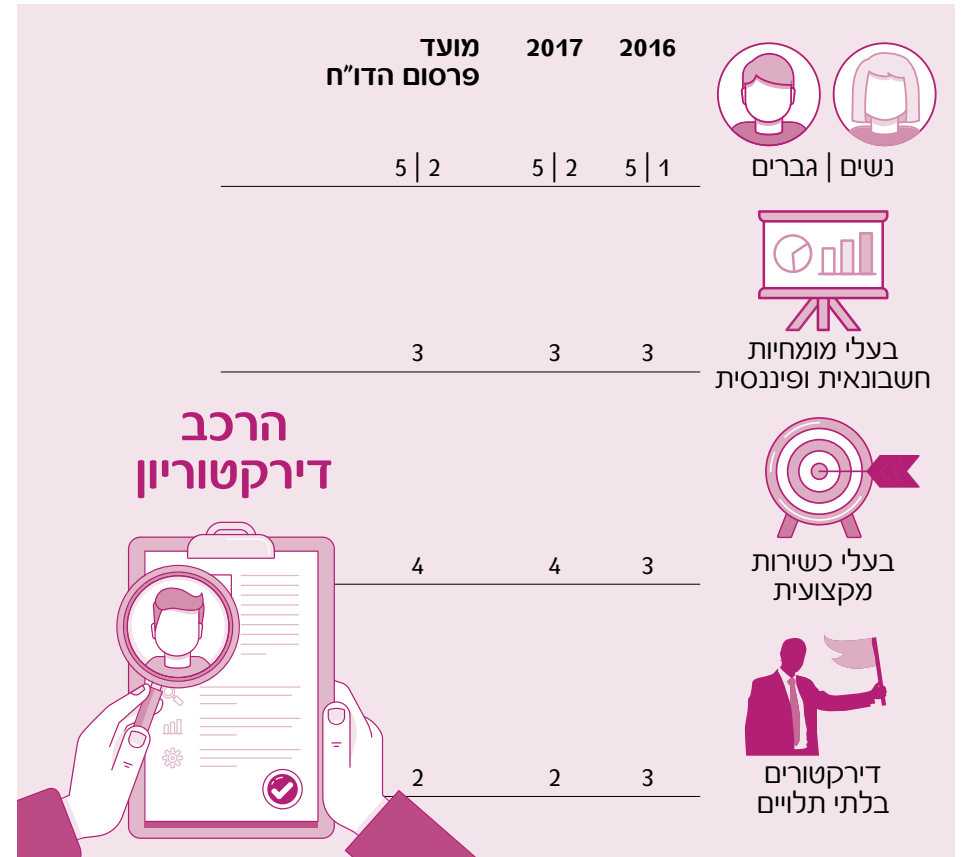
האסיפה הכללית של בעלי המניות משמשת כמנגנון המאפשר לכלל בעלי המניות בחברה לקחת חלק בהחלטות מסוימות הנוגעות לחברה. ב-2016 וב-2017 התקיימו שתי אספות (כללית ומיוחדת) בכל שנה.



## נעים להכיר



**שם מלא:** רותם הנדל  
**וותק בחברה:** 12 שנים  
**תפקיד:** רפרנט בצוות הקונסולים  
**מחלקה:** הובלה והפצה  
**איך הגעתי לעבוד באוריין:** ישר מהבקו"ם ☺  
**מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** אהבה !!!!!!!



נשים | גברים



בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית

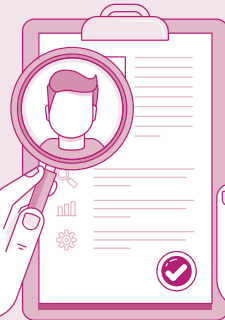


בעלי כשירות מקצועית



דירקטורים בלתי תלויים

## הרכב דירקטוריון



אודות הדו"ח



## זיהוי הנושאים המהותיים וגבולות הדיווח

הנושאים המהותיים וגבולות הדיווח שהוגדרו לדיווח בדו"ח זה מתבססים על תהליך זיהוי הנושאים שנעשה בדו"ח האחריות התאגידיית הקודם. לצד זאת, קיבלנו משוב ותיקפנו נושאים אלו באמצעות ראיונות עם גורמים בחברה - בראשם המנכ"ל והנהלה הבכירה, ראיונות שקיימנו עם מספר לקוחות וספקים משמעותיים ובחינת דו"חות אחריות תאגידיית של חברות בינלאומיות מובילות בתחום.

הדו"ח והנושאים המהותיים לדיווח אושרו על ידי הנהלה הבכירה של החברה.

פרק בדו"ח	גבולות הדיווח	הנושא המהותי שנבחר לדיווח
■ אודות אורין	בתוך החברה	איתנות פיננסית של החברה
■ קודם כל - אנשים	בתוך החברה	העסקה וסביבת עבודה הוגנת
■ קודם כל - אנשים	בתוך החברה	פיתוח והעצמת עובדים
■ בטיחות וביטחון באורין ■ שרשרת אספקה אחראית	בתוך החברה ומחוצה לה	הקפדה על ביטחון וביטיחות
■ מכוונים את עצמנו ללקוח	בתוך החברה	שירות מצוין ללקוחות
■ מכוונים את עצמנו ללקוח	בתוך החברה	הטמעת טכנולוגיה מתקדמת בשירות ללקוחות
■ מכוונים את עצמנו ללקוח	בתוך החברה	המשכיות עסקית
■ אחריות סביבתית	בתוך החברה	צמצום צריכת האנרגיה
■ אחריות סביבתית	בתוך החברה	צמצום הפליטות של גזי חממה
■ האחריות שלנו על הקהילה	בתוך החברה	מעורבות בקהילה
■ אתיקה וממשל תאגידי	בתוך החברה	התנהלות עסקית אתית
■ אתיקה וממשל תאגידי	בתוך החברה	ממשל תאגידי אחראי, מניעת שחיתות ושחד

זהו דו"ח האחריות התאגידיית השני שמפרסמת אורין, המתייחס לשנים 2016-2017, והוא מבטא את המחויבות של הנהלת החברה להוביל את תחום השילוח הבינלאומי והשירותים הלוגיסטיים בישראל, גם בהיבטים של אחריות חברתית וסביבתית.

דו"ח זה נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-Global Reporting Initiative (GRI), בהתאם לתקן המתקדם ביותר SRS, In accordance - Core. הדו"ח לא עבר תהליך אשרור חיצוני.

מטרת הדו"ח הינה לשקף את פעולות החברה בתחומים המפורטים בו באופן מהימן וכוללני עד כמה שניתן - בראש ובראשונה לעובדי החברה ומנהליה, וכן למחזיקי העניין של החברה: לקוחותיה, שותפיה העסקיים והקהילתיים ובעלי המניות בחברה. הדו"ח שבפניכם מציג את ההתקדמות ביחס לדו"ח הראשון שפרסמה בשנת 2015 וכן את יעדיה לשנים הקרובות.

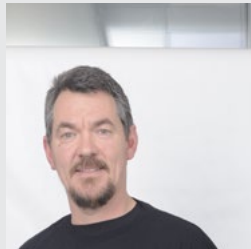
הנתונים המוצגים במסגרת הדו"ח נאספו באמצעות ראיונות עם מחזיקי העניין השונים - ספקים, לקוחות, עובדים ומנהלים בחברה, וכן מניתוח דו"חות ומסמכים נוספים של החברה. בהתאם להנחיות ה-GRI, הנושאים המהותיים בחברה נבחרו תוך שיתוף מחזיקי העניין.

הדו"ח והנושאים המהותיים המפורטים בו, מתמקדים בפעילויות הנמצאות בליבה העסקית של אורין בלבד, ללא התייחסות לפעילות חברות בנות או חברות אחרות בבעלות אורין.

הדו"ח נכתב בסיוע Good Vision - יועצים לאחריות תאגידיית, מקבוצת Grant Thornton פאהן קנה, מחזיקת עניין ארגונית ב-GRI.

בכוונתנו להמשיך ולפרסם דו"חות אחריות תאגידיית ולהציג בכל דו"ח התקדמות ושיפור.





## נעים להכיר



**שם מלא:** ולדימיר בינר  
**וותק בחברה:** 5 שנים  
**תפקיד:** בקר  
**מחלקה:** לוגיסטיקה

**איך הגעתי לעבוד באוריין:** ראיתי פרסום של משרה באתר דרושים והגשתי מועמדות. **מה זה בשבילך 'משפחת אוריין':** אוריין בשבילי זה לא רק מקום עבודה, את רוב שעות היום אני מבלה העבודה זה חלק מאוד משמעותי מחיי. **חוויה משמעותית מחיי היום-יום/עבודה:** החוויה היום יומית שלי בעבודה היא שאני מרגיש שסומכים עלי, כבר מהתחלה נתנו לי את המקום להשפיע ותמיד כשיש איזו בעיה במסגרת העבודה, פונים אלי, זה מאתגר וגורם תחושת סיפוק.

**בכל שאלה או עניין בנוגע לדו"ח ותוכנו ניתן לפנות לאנשי הקשר להלן:**  
גב' מירב וולקינסון, סמנכ"לית כספים בחברה | Meirav.Wolkinson@orian.com  
עו"ד טל חלדי, היועץ המשפטי של החברה | Tal.Heldi@orian.com  
מר עברי ורבין,  
סמנכ"ל, חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית | ivri@goodvision.co.il



### אינדקס GRI:SRS

מדדים כלליים (100)   פרופיל הארגון				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
102-1	שם הארגון	1		
102-2	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים העיקריים	6		
102-3	המיקום של מטה הארגון	7		
102-4	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדו"ח	7		
102-5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	8		
102-6	השווקים אותם משרת הארגון (איזור גאוגרפי בו מוצעים המוצרים/שירותים; סקטורים; סוגי לקוחות)	6-7		
102-7	גודל ומידע על החברה	6		
102-8	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	13-15		
102-9	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	27		
102-10	שינויים משמעותיים בארגון ובשרשרת האספקה	9		

מדדים כלליים (100)   פרופיל הארגון				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
102-11	יישום עקרון הזהירות המונעת על ידי הארגון	37		
102-12	יזמות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום הכלכלי, הסביבתי והחברתי שאותם אימץ הארגון		לא קיימות	
102-13	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	7, 10, 11		
מדדים כלליים (100)   אסטרטגיה ופרופיל				
מדד	תיאור	עמוד	השמטות/ הערות	
102-14	הצהרה מטעם מקבל ההחלטות הבכיר בארגון (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו.	3		
מדדים כלליים (100)   אתיקה ויושרה				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	45		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	45		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות הערכה	45		
102-16	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	27, 45		
מדדים כלליים (100)   ממשל תאגידי				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	46		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	46		

### מדדים כלליים (100) | ממשל תאגידי

מדד	תיאור	עמוד	הערות
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	46	
102-18	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון; התייחסות לוועדות האחראיות על קבלת החלטות בנושאי האחריות התאגידית	46-47	

### מדדים כלליים (100) | דיאלוג עם מחזיקי עניין

מדד	תיאור	עמוד	הערות
102-40	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	32	
102-41	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	19	
102-42	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עמם נערך דיאלוג	13, 32, 41	
102-43	תיאור גישת הארגון ביחס לדיאלוג עם מחזיקי העניין שלו, לרבות תדירות הדיאלוג עם כל סוג וקבוצת מחזיקי עניין, וכן האם נערך דיאלוג ספציפי במסגרת הכנת הדו"ח	13, 32, 41	
102-44	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	49	

### מדדים כלליים (100) | פרקטיקת הדיווח

מדד	תיאור	עמוד	השמטות/ הערות
102-45	פירוט רשימת הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדו"ח מכסה את כולן	49	
102-46	תהליך הגדרת תכולת הדו"ח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	49	
102-47	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח	49	
102-48	השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	49	
102-49	שינויים מהותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	49	
102-50	התקופה המדווחת	49	

מדדים כלליים (100)   פרקטיקת הדיווח				
מדד	תיאור	עמוד	השמטות/ הערות	
102-51	מועד פרסום הדוח האחרון	49		
102-52	תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)	49		
102-53	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	49		
102-54	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם ל-GRI Standards	49		
102-55	אינדקס - GRI Content index	50		
102-56	מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדו"ח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין הארגון לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות		לא בוצע	

מדדים כלכליים (200)   ביצועים כלכליים				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	9		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	9		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	9		
201-1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	9		
201-4	התמיכה, המענקים ו/או הסיוע הממשלתי שקיבל הארגון בתקופה המדווחת		לא קיימים	

מדדים כלכליים (200)   פרקטיקת רכש				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	27-28		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	27-28		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	27-28		
204-1	יחס ההוצאות בפועל במסגרת רכש מספקים מקומיים באזורי פעילות משמעותיים	27		

מדדים סביבתיים (300)   אנרגיה				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	37		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	37		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	37		
302-1	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	38		
302-4	הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון	38		
302-5	צמצום הדרישות האנרגטיות של המוצרים והשירותים שהארגון מספק	38		

מדדים סביבתיים (300)   פליטות				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	38		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	38		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	38		
305-1	פליטות ישירות של גזי חממה	38		
305-2	פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה	38		
305-5	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	38		

מדדים סביבתיים (300)   פסולת				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	39		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	39		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	39		
306-2	סך הפסולת לפי סוג ואופן סילוק	39		





מדדים חברתיים (400)   העסקה				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	13		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	13		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	13		
401-1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	15-16		
401-3	שיעור חזרה לעבודה ושיעור עובדים/מות לאחר חזרה מחופשת לידה	20		
מדדים חברתיים (400)   גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	14		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	14		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	14		
405-1	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל והיבטי גיוון אחרים)	14, 15		
מדדים חברתיים (400)   בטיחות וגהות בעבודה				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	22-25		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	22-25		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	22-25		
403-2	שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה	22-25		

מדדים חברתיים (400)   הכשרה ופיתוח				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	17-19		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	17-18		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	17-18		
404-1	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	17		
404-2	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	17		
404-3	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	19		

מדדים חברתיים (400)   קהילות מקומיות				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	41-43		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	41-43		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	41-43		
413-1	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות	41-43		

לקוחות   שירות מצויין ללקוחות				
מדד	תיאור	עמוד	הערות	
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	30, 33		
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	30		
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	30		

### לקוחות | הטמעת טכנולוגיה מתקדמת בשירות לקוחות

מדד	תיאור	עמוד	הערות
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	31	
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	31	
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	31	

### לקוחות | המשכיות עסקית

מדד	תיאור	עמוד	הערות
103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	34	
103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	34	
103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	34	

### לקוחות | הטמעת טכנולוגיה מתקדמת בשירות לקוחות

מדד	תיאור	עמוד	הערות
418-1	מספר התלונות שנמצאו מוצדקות בדבר הפרת פרטיות הלקוח ובדבר אובדן של נתוני לקוחות	34	

מסמך זה הוכן על ידי חברת אוריין ש.מ. בע"מ (להלן: החברה) אך ורק למטרת הצגת תחום האחראיות התאגידיית בקשר עם פעילותה ופעילות החברות הבנות שלה.

דו"ח זה, הינו דו"ח השני שמפרסמת החברה בנושא אחראיות תאגידיית, ומטבע הדברים אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידי החברה.

בדו"ח נכללו מספר נושאים שהחברה בחרה להדגישם, אולם אין בהכללת פרט מסוים בדו"ח או אי הכללת פרטים אחרים כדי להצביע על היותם של פרטים מהותיים או לא מהותיים ואין בכך כדי ליצור מצג כלשהו מצד החברה באשר למכלול פעילותה. יודגש, כי הדו"ח מבוסס על נתונים עסקיים הרלבנטיים לפעילות החברה ואין בנתונים שבו כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים בדו"חות הכספיים של החברה ו/או החברות הבנות שלה. בהתאם לכך, בכל הנוגע לנתונים כספיים או נתונים אודות היקפי פעילות, רוחחיות, תחזית וכיוצ"ב רק הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים מחייבים את החברה ובכל מקרה של סתירה קובעים הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים. אין במסמך זה מצג או התחייבות מפורשת או משתמעת ואין להתבסס על דיוק, שלמות או נכונות של המידע או הדעות הכלולות בו. החברה ואף אחד מעובדיה או נציגיה לא יישאו באחריות כלשהי (בין אם בשל רשלנות או מסיבה אחרת) להפסד אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. דו"חות הפעילות העתידית של החברה ותוצאות הפעילות שלה כפופים לסיכון ואי ודאות אשר עשויים להוביל לשינוי מהותי בתוצאות בפועל לעומת התוצאות הצפויות. לפיכך, אין להסתמך על האמור בדו"ח זה כדי לצפות את אשר יעשה בעתיד.



**משרד ראשי: אוריין בע"מ**

רחוב המלאכה 8, אזה"ת צפוני, ת.ד. 1180, לוד 711101.

טלפון: 08-9181818 | פקס: 08-9208666

[www.orian.com](http://www.orian.com)