



We Innovate Healthcare

דו"ח אחריות תאגידית





דבר מנכ"ל

אני גאה להציג בפניכם את דו"ח האחריות התאגידית הראשון של חברת "רוש ישראל". הדו"ח מהווה עבורנו הזדמנות לפרט בפניכם, מחזיקי העניין, את הרבדים השונים בפעילותנו הענפה למען החברה בישראל ואת האתגרים שעוד נכוננו לנו בעתיד.

כחברת התרופות הבינלאומית הגדולה בישראל, אנו רואים באחריותנו לקהילה חלק מהותי מפעילות הליבה שלנו.

הדו"ח הישראלי, המתפרסם לאחר שנים ארוכות של עשייה חברתית וחברות בארגון מעלה, מהווה עבורנו צעד נוסף באחריותנו התאגידית. כחלק מחברת "רוש" העולמית, אנו נוהגים בשקיפות וביושרה בכל עשייתנו, ועל כך דורגנו כמובילי מגזר הפרמצבטיקה העולמי לאורך שנתיים ברציפות, על ידי מדד הדאו-ג'ונס לקיימות (Dow Jones Sustainability Indexes), המדרג את החברות המובילות בעולם, לפי קריטריונים כלכליים, אקולוגיים וחברתיים.

בדו"ח שלפניכם מתוארות הפעילויות שלנו בתחום החברתי, הסביבתי והכלכלי, ודגש נוסף ניתן על תיאור סביבת העבודה התומכת שאנו מאפשרים לעובדינו ולספקינו.

מתוך תפישת הניהול המשפחתית ומתוך אחריות כלפי עובדינו, אנו רואים חשיבות רבה בעובדה ש"רוש ישראל" הצליחה לחלוף את המשבר הכלכלי ובעקבותיו את גלי הקיצוצים, מבלי לפטר עובדים.

הדו"ח מוגש בשפה העברית ברוח עקרונות ה-GRI (Global Reporting Initiative), הארגון האירופי הפועל ללא מטרות רווח למיסוד מדדים ועקרונות דיווח סביבתי-חברתי של עסקים, במטרה להבטיח דו"ח מהותי ומקיף.

אני מקווה שהדו"ח יהווה בסיס לדיאלוג אמיתי ביניכם לבינינו ויאפשר למידה משותפת. ברצוני להודות לגברת אמירה לידר, המרכזת את פעילות האחריות התאגידית בחברה, על דו"ח זה.

בכבוד רב,

אבי דנציגר

מנכ"ל "רוש ישראל"

Avi Danziger



ברכות

ברכות על פרסום דו"ח האחריות התאגידית של "רוש" פרמצבטיקה בישראל!

"רוש" מצטרפת לקבוצה מובחרת של חברות ישראליות המפרסמות דו"ח אחריות תאגידית. תועלתו הגדולה של דו"ח כזה היא מעצם הכנתו - איסוף הנתונים, איתור מוקדי ההשפעה החברתית והגדרת יעדים לשיפור - הם ההופכים דו"ח אחריות תאגידית לכלי בעל השפעה אסטרטגית על התנהלות אחריות.

לחברות תרופות יש קשר רגשי עמוק עם קהילת מחזיקי העניין ובפרט המתרפאים. לא מפתיע אם כך שהמפגש המעניין ביותר שלי עם "רוש" בשנה החולפת, היה הדיאלוג שהחברה קיימה עם מחזיקי העניין שלה. באירוע נפגשו לדיון מתרפאים, ארגוני חולים, מחוקקים, אנשי מקצוע מקהילת האחריות התאגידית, מומחי אתיקה ועוד.

זו הייתה אחת ההזדמנויות הראשונות במציאות של אחריות תאגידית ישראלית, בהן ניתן להבחין בנקודות המבט השונות של קהילות מחזיקי העניין של החברה והמורכבות הגדולה במאמץ לאזן ביניהן. הסוגיות האתיות שעלו מקבלות חיים אמיתיים כאשר מבינים את ההשפעות החברתיות המהותיות של חברה כ"רוש".

דו"ח האחריות התאגידית ממשיך את רצף הדיאלוג וממחיש את המחויבות של "רוש" להתמודד עם נושאים אלה באחריות.

מומו מהדב
מנכ"ל מעלה

תוכן עניינים

6	מנהיגות	אודות "רוש"	8	10	ציוני דרך בהתפתחות "רוש"	12	תחומי עיסוק עיקריים	13	טיפול רפואי מותאם אישית	14	"רוש" בישראל	15	נקודות ציון ב"רוש" ישראל	16	חזון	17	ערכי החברה	18	אחריות תאגידית ב"רוש" ישראל
20	להט	אחריות חברתית ומעורבות בקהילה	22	23	"רוש" מושיטה יד - פעילות במספרים	24	ימי עיון וסדנאות	26	פעילויות ספורטיביות	28	מתנדבים ב"רוש" ישראל	30	שותפות עם מחזיקי עניין	33	סיפורים אישיים				
34	אומץ ויזורה	אחריות סביבתית ב"רוש" העולמית	36	38	"רוש" ישראל - מדיניות סביבתית למען החברה	39	חומרים ופסולת	42	אנרגיה	47	חסכון במים								
48	אכפתיות	אחריות לעובדי "רוש" ישראל	50	51	עקרונות גיוס עובדים ונהלי קליטתם בחברה	52	פיתוח עובדים	54	גיוון ושוויון הזדמנויות	55	איזון חיי בית-עבודה Work-life Balance	56	המעגל הרחב של העובד	57	הקוד האתי והתנהגות אתית	59	תקשורת פנים ארגונית	60	סקרי שביעות רצון עובדים. רווחה
61	סיכום	אודות הדו"ח	62	63	טבלת אינדיקטורים														

אנו בחברת "רוש", רואים בשיפור איכות חיי המטופלים, ובהרחבת יכולות ההתמודדות שלהם ושל בני משפחותיהם, שליחות המניעה אותנו ונותנת ערך לעשייתנו יום אחר יום.

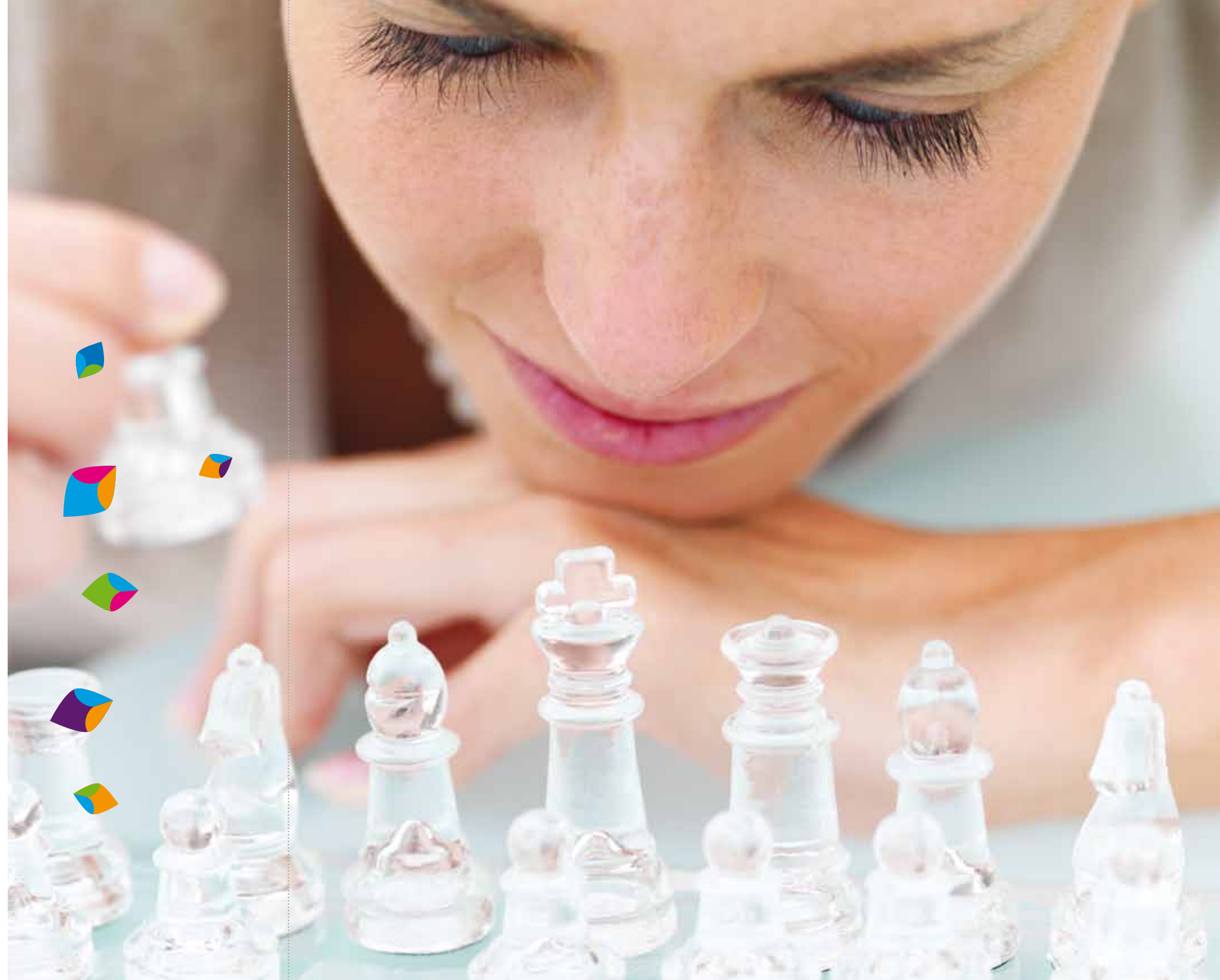
תשוקתנו לחדשנות ולאתגר מחקרי, מובילה אותנו לגילוי פתרונות חדשניים, תוך מיקוד ברפואה מותאמת אישית כבסיס לפריצת דרך בחזית הרפואה.



אנו רואים בעשייתנו יעוד, ומרחיבים את אחריותנו ודאגתנו לחברה בריאה ולסביבה בריאה עבורנו ועבור הדורות הבאים.

"רוש" פועלת בישראל מלפני קום המדינה, ובשנת 1999 מיסדה בה נציגות עצמאית. החברה מנהלת את פעילותה בלהט, אומץ ויושרה, ומובילה שיפור אמיתי מתוך מנהיגות ערכית.

אנו מזמינים אותך להכיר את פעילותנו בשנים האחרונות.



מנהיגות.

המימד העסקי



אודות "רוש"

"רוש", חברת הביו-טכנולוגיה הגדולה בעולם, מובילה בפיתוח חידושים מדעיים מבוססי-מחקר בתחומי התרופות ואמצעי האבחון. החברה דוגלת **ברפואה מותאמת אישית** ושואפת לספק תרופות וכלי אבחון המאפשרים **שיפור משמעותי** בבריאות, באיכות החיים ובתוחלת החיים של חולים. בראייה זו, מפתחת "רוש" תרופות ייחודיות לתחומי האונקולוגיה, וירלוגיה, דלקות, חילוף חומרים ומערכת העצבים המרכזית.

ייעודנו הוא מציאת פתרונות חדשניים לאתגרים רפואיים שטרם נמצא להם מענה, תוך סיוע לאנשים ליהנות מאיכות חיים טובה ומחיים ארוכים ובריאים. אנו משקיעים רבות במחקר ובפיתוח של טיפולים ביולוגיים מתקדמים, תוך מחויבות לנהל את כל פעילותנו ברמה הגבוהה ביותר של אתיקה ומוסר.

חברת "רוש", שהוקמה בבאזל שבשווייץ בשנת 1896 כעסק משפחתי חלוצי בתחום התרופות בעולם, מוחזקת עדיין ברובה בבעלות משפחתית. לחברה בעלות מלאה בחברת הבת האמריקאית Genentech ובעלות מרבית בחברה היפנית Chugai Pharmaceutical.

בשנת 2010 לבדה העסיקה החברה יותר מ-80,000 בני אדם ברחבי העולם, השקיעה יותר מ-9 מיליארד פרנקים שווייצים במחקר ופיתוח ומכרה מוצרים בהיקף של 47.5 מיליארד פרנקים שווייצים.



ציוני דרך בהתפתחות "רוש" לחברה מובילה:

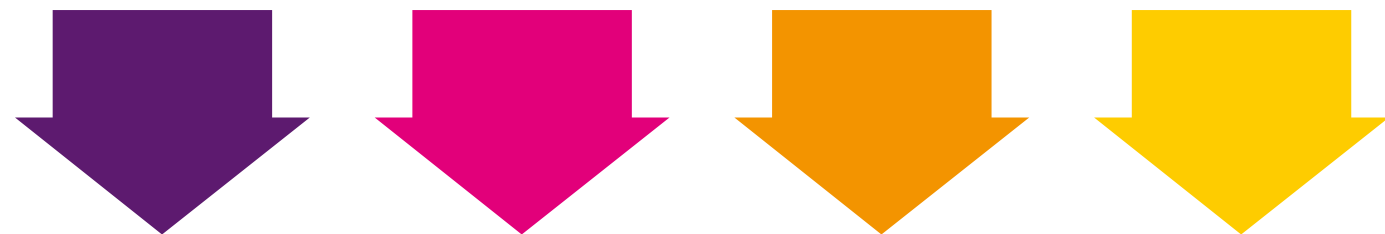
1896 1915 1928 1945



1928 1944 1964

שנת ההקמה	זמנים של משבר	זריקת העידוד של הוויטמינים - פרס נובל ראשון	התבססות, הגדלת התפוקה ויצירת הלוגו העולמי
ב-1 באוקטובר 1896, כשהוא בן 28, השיק פריץ הופמן את חברת "רוש", במטרה לייצר באופן תעשייתי תרופות חדשניות, אחידות ביעילותן ובאיכותן ולהפיץ אותן בכל העולם - גם היום.	במלחמת העולם הראשונה, בעקבות ההפיכה ברוסיה וניתוק הקשר עם המפעל הראשי בגרמניה, נקטעה התרחבותה של חברת "רוש" באירופה, ברוסיה ובארה"ב, והיא הצטמצמה. ה"אור בקצה המנהרה" נראה עם מחקרו של מרקוס גוגיניהם בביו-גנטיקה (Biogenic Animes), שביסס את מעמד החברה בקהילייה המדעית.	ייצור הוויטמינים הביא לנסיקה חדה בממדי החברה. "רוש" התרחבה שוב, ופתחה שני מרכזים בארה"ב: בניו-יורק ובנטלי. בשנת 1933 הצליחו מדעני "רוש" לייצר ויטמין C באופן סינתטי, פריצת דרך עליה זכה המדען תדאוש רייכשטיין בפרס נובל בשנת 1950.	"רוש" התבססה כמובילה העולמית והיצרנית העיקרית של ויטמינים. כדי לפרוץ קדימה ולהימנע מתלות עסקית בוויטמינים בלבד, החלה "רוש" לערוך מחקרים קליניים בתחומים מגוונים כגון פסיכיאטריה, נירולוגיה, זיהומים וסרטן. בתקופה זו גילו חוקרי "רוש" את הוואליום - חומר בעל יעילות מרשימה בתחום ההרגעה בסבילות טובה. טבעת התרכובת האורגנית של הבנזן, בבסיסו של הוואליום, משמשת סמליל החברה מאז ועד היום.

1965 1979 1991 2000



1980 1990 2000 היום

המחקר הרפואי מתרחב - ומדעני החברה זוכים בפרס נובל שני	רפורמה	פיתוחים חדשניים	העתיד כבר כאן
"רוש" הרחיבה את המחקר והפיתוח לתחומי רפואה נוספים. גילוי נוגדנים חד-שבטיים לטיפול ממוקד במחלות, זיכה את מדעני החברה נילס היינה, צר מילשטיין וקהלר ג'ורג' בשנת 1984 בפרס נובל ברפואה.	המבנה הארגוני ב"רוש" חולק לארבע יחידות עסקיות עצמאיות, הממוקדות בתחומים: תרופות, ויטמינים ותרכובות כימיות, דיאגנוסטיקה (אבחון), ניחוחות לתמרוקים וטעמים ותמציות למזון.	במאמץ להגיש למטופלים את החידושים המתקדמים ביותר ברפואה, מבססת "רוש" שיתופי פעולה עם חברות מובילות כמו Genentech Inc., USA. שיתופי פעולה אלו הביאו באמצע שנות התשעים לפיתוח טיפולים פורצי דרך ששינו את מהלך מחלות הסרטן וכיום הן מצילות חיים.	<ul style="list-style-type: none"> כיום ממוקמת "רוש" בין המובילות בעולם בקרב חברות תרופות מבוססות-מחקר. החברה מתמקדת בשתי חטיבות: התרופות והדיאגנוסטיקה, הסוללות את הדרך לעתיד לרפואה מותאמת אישית. "רוש" בונה שיתוף פעולה עם חברת ש'וגאי (Chugai) היפנית, וביחד הן הופכות לחברת התרופות מבוססת המחקר הגדולה ביפן. בעזרת שילוב בין תרופות ומכשור אבחוני המבוסס על ביו-טכנולוגיה, יוכל עולם הרפואה של המחר להציע פתרונות טיפוליים המותאמים אישית לכל חולה.

הידעת?
מדעני "רוש" זכו בשלושה פרסי נובל



טיפול רפואי מותאם אישית

חטיבת המחקר והפיתוח של "רוש" רואה בטיפול רפואי מותאם אישית חלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה שלה. בבסיס הרעיון עומד תכנון תרופות כך שיהיו מותאמות אישית לקבוצת חולים ספציפית, בהתאם לסמנים הביולוגיים המאפיינים אותה. אמנם התובנות והטכנולוגיות הקיימות כיום מאפשרות להגיע להתאמה טובה יותר של התרופות למטופלים, אבל גילוי ופיתוח של תרופות חדשות ושל סמנים ביולוגיים ייחודיים שיסייעו באבחון עוֹדֵם משימות מורכבות וממושכות מאוד.

ההשקעה הגדולה שלנו ב"רוש" במחקר ופיתוח, יחד עם המומחיות בתחום הביולוגיה המולקולארית בכל הקשור לפיתוח בדיקות אבחוניות מתקדמות ותרופות, מציבה אותנו בעמדה ייחודית ליצירת ערך למטופלים ולמערכת הבריאות. במסגרת גישת הטיפול הרפואי המותאם אישית של "רוש", פועלים צוותים משולבים המשתמשים בתובנות מדעיות ובחידושים טכנולוגיים לפיתוח תרופות חדשות ובדיקות אבחוניות.

מהו סמן ביולוגי

- חלבון המופרש או המיוצר בעקבות מחלה מסוימת, ועשוי לסייע באבחון המחלה
- חלבון המשתתף בתהליכי מחלה ואשר פגיעה בו עשויה לעזור לעצירת המחלה או לשינוי מהלך המחלה
- חלבון הקיים באוכלוסיית חולים מסוימת המבדילים אותה מיתר החולים ואשר משפיע על יעילות הטיפול בקבוצה זו



תחומי עיסוק עיקריים

התחומים העיקריים בהם אנו פועלים:

סרטן - חברת "רוש" מובילה בתחום תרופות המרשם לטיפול בסרטן, ועורכת מחקרים קליניים שתוצאותיהם נותנות תקווה לגילויים חדשים במלחמה במחלה זו, שסוגים רבים שלה נחשבים עד היום כבלתי ניתנים לטיפול או לשיפור. מחלת הסרטן נוצרת במנגנון חלוקת התא ובמנגנון השומר על איזון כמות התאים בגוף, המאפשרים בעת הצורך מוות תאי מתוכנן מראש לתאים פגועים. שיבוש בחלוקת התאים הגורם להם להתחלק ללא סדר או בקרה יוצר גידול סרטני שמתפשט ופוגע ברקמות בריאות.

דלקת מפרקים - דלקת מפרקים שגרנית היא מחלה אוטואימונית ובה מערכת החיסון של הגוף תוקפת את המפרקים ורקמות נוספות, וגורמת לדלקת כרונית המאופיינת ברגישות ובנפיחות במפרקים הנגועים. זוהי מחלה שכיחה הפוגעת בכ-1% מהאוכלוסייה, בעיקר בקרב נשים, הנפגעות עד פי שלושה מגברים. המחלה בשיא בסביבות גיל 40, אם כי עלולה להופיע בכל גיל. הטיפול בדלקת מפרקים שגרנית נועד להפחית כאב, לדכא את התהליך הדלקתי, להאט את הנזק המפרקי ואף לבלום את התקדמות הנזק או לעצור אותו ולשפר את איכות החיים ותפקודם של החולים. להשגת מטרות הטיפול משתמשים בשינוי אורח חיים, בתרופות, בניתוחים במקרים חמורים ובטיפולים לא תרופתיים.

הפטיטיס - דלקת כבד זיהומית מסוג C או B היא מחלת כבד זיהומית הנגרמת על ידי נגיף (וירוס) ההפטיטיס. זיהום בנגיף ההפטיטיס אינו גורם בדרך כלל לתסמינים ולכן לרוב אינו מאובחן. המחלה, המתקדמת לאֶטה, עלולה לגרום בסופו של דבר לשחמת הכבד (cirrhosis), ואף לסרטן הכבד, ומהווה הגורם המוביל בעולם המערבי להשתלת כבד. כיום קיימים טיפולים יעילים לזיהום נגיפי של דלקת הכבד המסוגלים להביא לדיכוי מלא של המחלה ואף להביא לריפוי של חלק גדול מהחולים בדלקת כבד מסוג C.

כחברת תרופות מבוססת-מחקר, "רוש" מגלה, מפתחת ומספקת תרופות ובדיקות לאבחון וכן שירותים חדשניים המביאים תועלות משמעותיות למטופלים ולצוות הרפואי. מגוון המוצרים שאנו מפתחים מאפשר פתרונות חדשניים רבים, ביניהם תרופות מולקולאריות חדשות ופיתוחים או הרחבות שימוש בתרופות קיימות, הנותנים מענה לצורכי הבריאות של העתיד. מגוון המוצרים משתנה מזמן לזמן עם קליטתן של תרכובות משלבי המחקר המוקדמים לשלב הפיתוח הבא, או עם כניסתן לשוק.



"רוש" בישראל

חברת "רוש" החלה לפעול בישראל עוד לפני קום המדינה וכבר בשנת 1939 ייבאה תרופות לארץ. בשנת 1999 הוקמה "רוש" בישראל, כנציגות עצמאית, המהווה חלק מקבוצת "רוש" העולמית. כיום מונה החברה מעל 100 עובדים במשרה מלאה, המקדמים את המחקר הקליני, השיווק, הנציגות הרפואית והרגולציה בתחומי הסרטן, האנמיה, הריאומטולוגיה, הווירולוגיה וההשתלות.

"רוש" בישראל יוזמת ללא הרף פעולות מקומיות שנועדו ליצור שינוי משמעותי באיכות חיי המטופלים, ומעורבת **בפעילות ענפה למען החברה בישראל**, בייחוד בקרב ציבור החולים ובני משפחותיהם. בנוסף, יוזמת "רוש" בישראל מהלכים ושיתופי פעולה המקדמים את הקהילה המדעית והרפואית בתחום הפרמצבטי, העסקי והמחקרי.



נקודות ציון ב"רוש ישראל"

1939

תחילת פעילות מכירת תרופות בישראל.

1999

הקמת "רוש ישראל" כנציגות העצמאית של "רוש" העולמית.

2001

ייזום מחקרים קליניים מובילים ועבודה משותפת עם ארגוני חולים.

2002

פיתוח מחלקת ה-CRA, מחלקה רפואית שנועדה להוסיף ערך לעבודת הרופאים בישראל ולהידוק הקשר המקצועי עימם, ויצירת תוכנית העל "רוש מושיטה יד" להתנדבות ולמעורבות בקהילה.

2003

הקצאת משאבים לתחום המחקר האונקולוגי.

2007

- חתימה על הסכמי שיתופי פעולה עם האקדמיה, עם חברות נוספות ועם מדענים, במסגרתם תורמת "רוש ישראל" למדענים ולמפתחים פלטפורמת ידע ולעיתים גם טכנולוגיה, בהשקעה ניכרת מצד החברה.
- חתימת ההסכם עם פונטיפקס.

2008

"רוש ישראל" מצטרפת למבנה הפנים ארגוני של "רוש" מערב אירופה לצד מדינות מובילות בתחום כגון אנגליה ושווייץ, והופכת למדינה הראשונה המתקבלת למבנה ושאינה ממוקמת במערב אירופה. עבור "רוש ישראל", המעמד כמזמן התמודדות עם אתגרי עבודה בסטנדרטים העולמיים המחמירים ביותר.

2010

שיתופי פעולה נוספים עם שש חברות הזנק ויזמיות ישראליות לקואליציית החברות המקדמות את המחקר האקדמי בהובלת "רוש".

חזון

מתוך הבנת חשיבות הטיפול האישי ברפואה מתקדמת, אנו מציבים בראש סדר העדיפות שלנו את הרפואה המותאמת אישית. בכל עשייתנו, אנו פועלים ברוח ערכי החברה ומקבלים החלטות בדרך שקופה ואמינה, חותרים למצוינות מדעית, ודוגלים בפעילות מיטבית לטובת כל מחזיקי העניין.



ערכי החברה

ערכי החברה שלנו מבטאים את הנורמות הגבוהות אליהן אנו שואפים בהתנהגותנו כיחידים, כצוות וכארגון. הקווים המנחים אותנו בקבלת החלטות ובאופי הפעולות המתבצעות בארגון הם:

- **להט PASSION:** אנו מתעלים את היזמה ואת המחויבות שלנו לאתגרים ופועלים להמרצת אחרים, תוך ניסיון להוות השראה עבורם.
- **אומץ COURAGE:** כִּזְמִים, אנו יודעים לקחת סיכונים, "לחשוב מחוץ לקופסה" ולהעז מעבר לגבולות הקיימים.
- **יושרה INTEGRITY:** אנו תמיד פתוחים, כנים, אתיים ואמיתיים. ערכי החברה המשקפים נאמנה את רוח "רוש" באים לידי ביטוי בכל החלטה, בין אם אסטרטגית או תפעולית.





אחריות תאגידית ב"רוש ישראל"

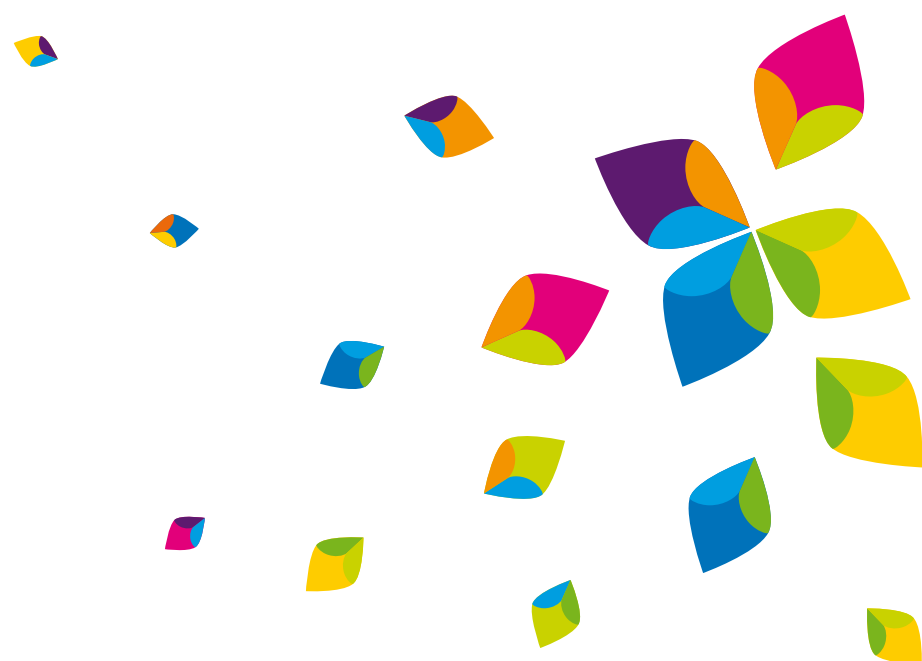
אחריות תאגידית מהווה אבן יסוד בפעילותנו. אחריות זו באה לידי ביטוי בארבעה רבדים השלובים זה בזה:

- התנהלות אתית הדורשת עמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר בכל הנוגע לפעילות העסקית שלנו כחברה.
- הכרה בחשיבות השמירה על הסביבה, וקידומה באמצעות יזמות סביבתיות במשרדי החברה ובטיפול אחראי במוצריה.
- אחריות בסביבת העבודה, תוך התייחסות למעגל חיייהם הרחב של עובדינו.
- תמיכה ופיתוח רב שנתיים של התכנית הקהילתית "רוש מושיטה יד", הפועלת ומתרחבת באופן עקבי זו השנה השמינית ברציפות.



כפועלים בעולם הרפואה, אנו מחפשים דרכים חדשניות ואישיות לשיפור חיי מטופלים ובני משפחותיהם, ותרומתנו העקבית לקהילה שזורה בחזוננו ליצירת חברה בריאה.

"רוש מושיטה יד", המיזם הקהילתי הגדול מסוגו של תאגיד בישראל, מהווה ביטוי רחב יריעה ורב שנתי לאחריות ולאכפתיות, שבבסיס פעילותנו. בשנת 2010 השקענו במגוון רחב של סדנאות ויוזמות ייחודיות בכ- 80 מרכזים רפואיים, ובשיפור איכות חייהם של כ- 18 אלף מטופלים ובני משפחותיהם.



באמצעות המיזם אנו פועלים לחיזוק תחושות האופטימיות, הנחישות, ההתמדה וכוח הרצון החיוניות לבריאות המטופלים ולאיכות חייהם. בראייה ברורה של הקשר ההדוק בין גוף לנפש, נוסיף לפתח את התכנית לטובת המטופלים ובני משפחותיהם - והקהילה הרפואית בישראל.

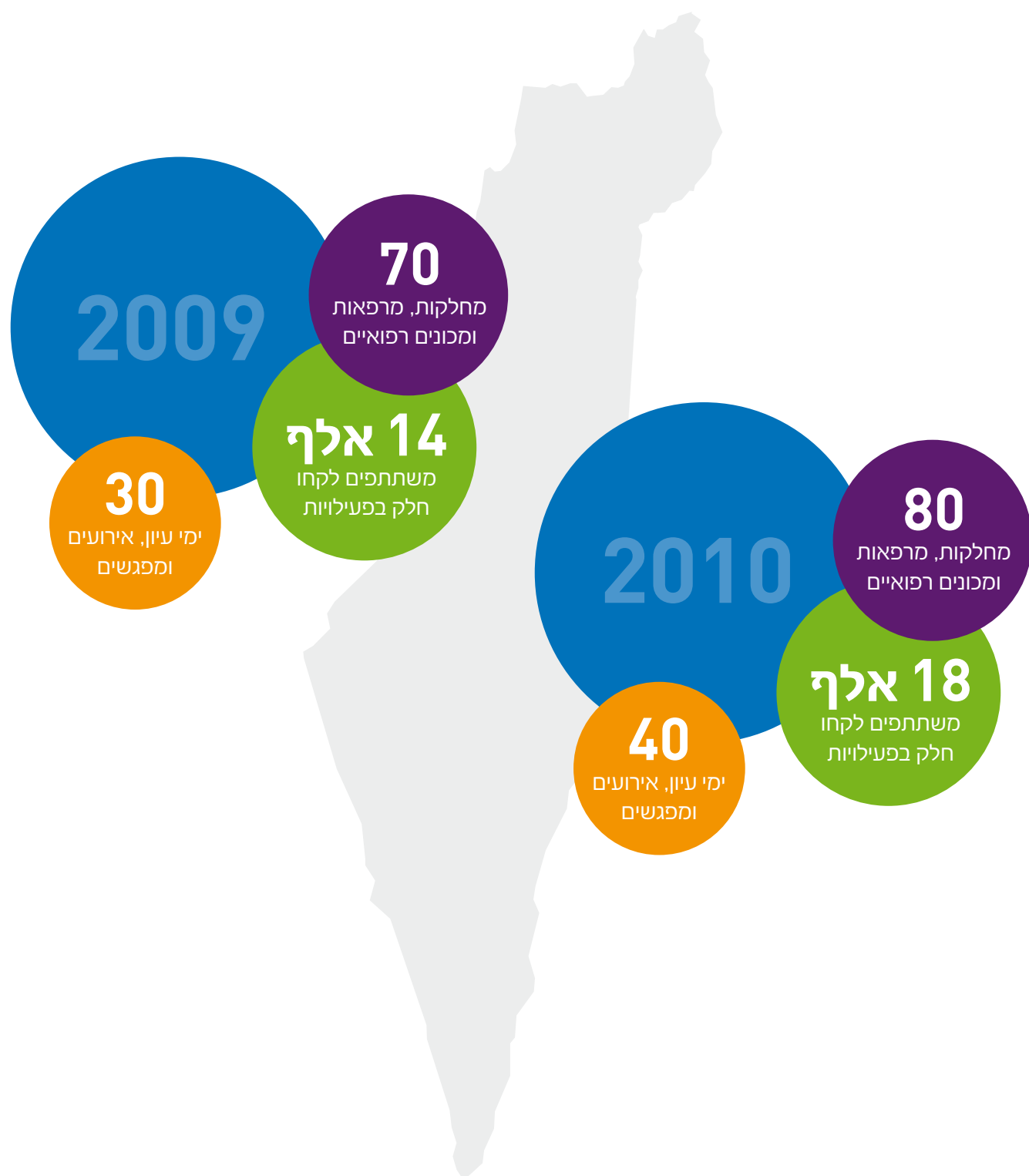


להט.

המימד הקהילתי



"רוש מושיטה יד" - פעילות במספרים



אחריות חברתית ומעורבות בקהילה

מיזם הדגל - "רוש מושיטה יד"

בשנת 2002 יצא לדרכו המיזם הקהילתי הגדול מסוגו למען חולים בישראל, המופעל על ידי חברה עסקית. המיזם הייחודי הוקם כמענה לצורך שאיתרו צוותי "רוש", הקשובים לדברי הצוותים הרפואיים ולצורכי החולים.

במסגרת המיזם, מוצעות למטופלים סדנאות ללא תשלום במגוון תחומים, כגון יוגה, צחוק, פילאטיס, אומנות, ליצנות רפואית, דמיון מודרך, צילום, יצירה, מוסיקה ועוד. מטרת הסדנאות להשרות אווירה נעימה בזמן ההמתנה לטיפולים, לרומם את רוחם של החולים ולסייע להם בהתמודדות עם המחלה והשלכותיה.

המיזם "רוש מושיטה יד" פועל ביותר מ-80 מרכזים רפואיים וכולל עשרות סדנאות מהנות ומעשירות (ראו תרשים בעמוד הבא) ומפגשים חיוביים ומעצימים עם מנחים ומדריכים מקצועיים. מעבר לטיפול התרופתי, מעלה הפעילות במיזם את המודעות לרפואה אינטגרטיבית של גוף ונפש.

המיזם מתאפיין בפעילות רב-שנתית ועקבית, המאפשרת למטופלים ליהנות ממנו לאורך זמן. במיזם מושקעים משאבים רבים וחשיבה יצירתית, תוך שאיפה מתמדת לשיפורים ולהרחבות לתחומים נוספים. המיזם פועל בשיתוף פעולה הדוק עם הצוות הרפואי במרכזים ועובדי "רוש" מעורבים בכל הפעילויות.

כ-18,000 מטופלים ומלוויהם השתתפו בפעילויות "רוש מושיטה יד" ב-2010. בשנת 2010 הצטרפו לפעילות גם מספר מומחים בתחומם, ביניהם **עידו תדמור, אריק זאבי ואילון גל**, אשר התנדבו להיפגש עם מטופלים במהלך הפעילות בסדנאות בבתי החולים, באו לחזק ויצאו מחוזקים.

יוגה, פילאטיס, אומנות וצילום הם רק חלק מעשרות הסדנאות הפועלות בלמעלה מ-80 מרכזים רפואיים ברחבי הארץ כחלק ממיזם "רוש מושיטה יד"

חברת "רוש" רואה עצמה מחויבת לרווחת הקהילה בכל מקום בו היא פועלת. מתוך שאיפה לעשות שינוי משמעותי, בחרנו לנקוט עמדה פעילה של אחריות חברתית כוללת תוך מתן דגש על דאגה לחולים ולמשפחותיהם. פעילותנו בקרב קהילת הרופאים, המטופלים ובני משפחותיהם, היא חלק מחזוננו להיאבק במחלות, תוך פיתוח תרופות חדשניות, המצאות בחזית הרפואה והצבת טובת החולים במרכז העשייה.



”האמן תודה על ההסקה לצורך נשימה”
המרגש שנתפס אנו. כשאנו הסינים
האחרונות שאנו מתמודדים עם
ה"מתנה" הזאת, זו ההסקה הטובה
כיותר שהייתה.”

משתתף ב"סופשבוע מטופלים", סוף שבוע גדוש בפעילויות והרצאות מעשירות לחולי סרטן ולבני זוגם.



”לכינו אמונה ייחודית טאן היינו מניקות אלה בכוחות
עצמנו - כולל אמיתות הרחבת אוסקיסה, זיכרון
חברותיות והתמקדות בקדור ולא בטובת דבר אחר.
הרבה תודה על האפשרות לחיות לא זאת.”

משתתפת בסדנת הגולף "חובטות בסרטן", המתמודדת עם סרטן השד.



יום יום אנו משפרים חיים

כשם שאנו שואפים לרפואה מותאמת אישית, כך אנו מפתחים ללא הרף דרכים חדשניות ומגוונות לשפר את איכות חייהם של המטופלים ובני משפחותיהם. לפניכם מגוון מהפעילויות.

ימי עיון וסדנאות

1. ימי עיון לצוות הרפואי - אנו יוזמים ומנהלים ימי עיון לצוותים הרפואיים במטרה ליצור סביבת למידה ושיפור מתמיד. בימי העיון מתקיים הליך של הפקת לקחים מהפעילות במרכז הרפואי, מתבצע תהליך של שיפור בטכניקות העבודה עם המטופלים וניתנים תמיכה וכלים להתמודדות עם אוכלוסיית המטופלים.

2. ימי עיון למטופלים ולבני משפחותיהם - "רוש" תומכת בימי עיון הנערכים על ידי עמותות וארגוני חולים, המביאים למטופלים ולבני משפחותיהם את מיטב הידע הרפואי המעודכן מרחבי העולם אודות מחלותיהם. בימי העיון נערכות מגוון הרצאות, המאפשרות למשתתפים להתעדכן בחידושים מפי המומחים הטובים בתחומם ולקבל מענה על שאלותיהם. ההרצאות מועברות בעברית, בערבית וברוסית ונערכות ברחבי הארץ.

להלן מועדי ימי העיון:

מרץ	סרטן המעי
מאי	לימפומה
יוני	מלנומה
אוקטובר	סרטן השד
נובמבר	סרטן הריאה, דלקת מפרקים
דצמבר	סרטן השחלה, סרטן הקיבה

3. סדנאות עם האמן חנוך פיבן - בסדנאות, צייר האמן עם חולים ועם צוות רפואי דיוקנאות בחפצים. היצירות הוצגו בתערוכה במגדל עזריאלי והן מקשטות את קירות המכונים האונקולוגיים שבהם התקיימו עד היום.

4. סדנאות צילום - "רגע בחיים" - חולי סרטן צולמו על ידי מלוויהם בהנחייתה של מדריכת פוטותרפיה. התמונות הוצגו בתערוכה מסכמת בהאגגר בנמל תל-אביב.



”המידע בהרצאות - היה מעטיר ומקצועי. סדנת הדחוק-
פעילות מדהימה, מרתקת, מסחררת, מטנה גמישה.

הארזון - איתם צוות מדהים. יישר כח!”

משתתף ב"סופשבוע רגוע", סוף שבוע של סדנאות והרצאות מעשירות לחולי סרטן ולבני זוגם.



פעילויות ספורטיביות

מתוך ההבנה כי תכונות האופטימיות, הנחישות, ההתמדה וכוח הרצון הנדרשות לספורטאים, הן חלק מתעצמות הנפש הנדרשות מחולי הסרטן ומבני משפחותיהם, פנתה חברת "רוש" לשני גופי ספורט בישראל, במסגרת המיזם הקהילתי "רוש מושיטה יד".



קרן "כולן מנצחות" - יזמה משותפת של קבוצת הנשים בכדורסל "רמת השרון" ושל "רוש", שהחלה בשנת 2005 במטרה להעלות את המודעות לסרטן השד, לתמוך בחולות ולעודד את רוחן. במסגרת היזמה, מגייסת הקרן כספים ומקיימת אירועים משותפים לנשים חולות ומחלימות ולכדורסלניות הקבוצה. הכסף לקרן מגויס מפעילות ספורטיבית בדרך מקורית: מספר הנקודות שהשיגה הקלעית הבולטת בקבוצה בכל משחק, מתורגם לכסף הנתרם על ידי הקבוצה, מוכפל בח"י שקלים על ידי חברת "רוש" ונאסף בקרן "כולן מנצחות" לרווחת החולות.

מספר הנקודות שמשיגה הקלעית הבולטת במשחק של קבוצת רמת השרון מוכפל בח"י שקלים על ידי חברת "רוש" ונאסף לקרן לרווחת חולות סרטן השד

"רוש" מושיטה יד לוועד האולימפי - בשנת 2010 נוסד שיתוף פעולה ראשון מסוגו בין "רוש" לבין הוועד האולימפי בישראל. כחלק משיתוף הפעולה, אנו יוזמים פעילויות מגוונות לחולים, כגון: יום אולימפי לחולים ולבני משפחותיהם בהשתתפות חברי הסגל האולימפי של ישראל, ילדים חולים מציירים עם ספורטאים אולימפיים, ילדים חולים מגשימים חלום אולימפי וביקורים של הספורטאים האולימפיים בבתי חולים. במיזם יושקעו כחצי מיליון ₪ במשך שנתיים והוא מהווה דוגמה חיובית לשיתופי פעולה עסקיים-חברתיים על בסיס עולם ערכים דומה.



מתנדבים ב"רוש ישראל"

להט והרצון האמיתי של עובדינו לתרום לקהילה מעורר השראה ומהווה אות ומופת להתנהגות אזרחית אכפתית. חברת "רוש" רואה חשיבות רבה בעידוד ההתנדבות למען הקהילה ומשקיעה משאבים ותשומת לב ניהולית ליצירת אקלים ארגוני המעודד התנדבות. בזכות ההקשבה לדברי הצוותים הרפואיים ולצורכי החולים, הגו העובדים את הרעיון להקמת מיזם "רוש מושיטה יד". כיום הם שותפים מלאים לפיתוח ולהפעלתו של המיזם.

התרומה לקהילה והפעילות עם החולים מגבירות את תחושת גאווה היחידה בקרב עובדינו, ומקנה להם הרגשת שליחות וסיפוק רב. ההתנדבות מבוצעת בשיתוף פעולה הדוק ובתיאום מלא עם הצוותים הרפואיים.

כדי לפתוח בעבור עובדינו אפיקי התנדבות נוספים, ערכנו בשנת 2008 יריד עמותות במשרדי המטה, אליו הגיעו נציגי חמש עמותות, ביניהן "עזר מציון", "בטרם" ו"שיעור אחר". כל נציג סיפר על פעילות העמותה, על אוכלוסיית היעד ועל אפשרויות ההתנדבות. העובדים קיבלו חומר כתוב בנושא והיו חופשיים לבחור בעמותה שעניינה אותם. פעילות זו העלתה לכמעט עשרה את אחוזי ההתנדבות בקרב עובדי החברה ומנהליה!

ההתנדבות במסגרת עמותת "שיעור אחר" במהלך שנת 2009 התנדבו עובדי "רוש" מתחומים ומדרגים שונים: נציגים רפואיים, מנהלי מוצר, ראשי צוותים, נציגת משאבי אנוש ועוד, בפנימייה בבני ברק. הפנימייה מיועדת לבנות בעלות רקע משפחתי וכלכלי קשה.

ההתנדבות כללה העברת 8 שיעורים בני שעה, אחת לשבוע במהלך שנה, במגוון נושאים רחב: חוקי עבודה ובפרט עבודת נוער, אתיקה, עבודת צוות, שיווק, הנעה, בניית תקציב, צרכנות נבונה, פיתוח יצירתיות, חברת תרופות ועוד. ההתנדבות התקיימה במסגרת שעות הלימוד בבית הספר ובמסגרת שעות העבודה המקובלות, בתמיכת מנכ"ל "רוש", ולמתנדבים ניתן זמן לקריאה, להכנת השיעור והתאמתו לאוכלוסיית היעד.

בסוף התוכנית השנתית הוזמנו התלמידות לחברת "רוש" למפגש סיכום חגיגי בהשתתפות מנהל ביה"ס, המורה המרכזת, המתנדבים ומנכ"ל "רוש". במפגש התאפשר לנערות ללמוד מעט על הרקע של חברת "רוש". המיזם זכה להערכה רבה בקרב בית הספר ונתן למתנדבים תחושת סיפוק שהם מובילים שינוי אמיתי בקרב בנות הנוער.

בחזרה לחיים

תחרות "בחזרה לחיים" אפשרה לחולי לימפומה שבנו את חייהם מחדש, להגשים משאלה שתסייע להם בהתמודדותם עם המחלה. בשנת 2006 שלחנו לתחרות "בחזרה לחיים" העולמית את גב' איימי עיני מישאל, שזכתה בפרס להגשים את משאלתה ולכתוב ספר המתאר את החלמתה ממחלת הלימפומה.

הספר "Breathing Deep" יצא לאור באפריל 2009 והושק במסגרת מופע התרמה למען חולי סרטן בבית חולים רמב"ם.



”סדנת הדחוק הסיבה לנו את החיוך לפנינו והפיאה לנו אופטימיות לעתיד משתפת ב”סופשבוע רגוע”, סוף שבוע של סדנאות והרצאות מעשירות לחולי סרטן ולבני זוגם.

שיפוץ פינות המתנה

בשנת 2009, יזמנו ומימנו את שיפוץ של 12 פינות המתנה במרכזים רפואיים ברחבי הארץ במטרה להנעים את זמנם של החולים הממתינים לטיפולים הכימותרפיים ולטיפולים אחרים. הפינות עוצבו בצבעים מרגיעים באווירה חמימה וחדשנית, ואובזרו בתמונות, בצמחייה, בטלוויזיה, במתקן מים ובכורסאות נוחות.

כנס שנתי, מדידה והערכה

מדי שנה, נערך מפגש לאחיות, למנחים ולמתנדבי המיזם "רוש מושיטה יד" מהמרכזים הרפואיים שבהם מתקיימת הפעילות. בדרך זו אנו מבקשים להכיר תודה ולחזק את אלו העושים מלאכתם במסירות וברגישות כל השנה ומתמודדים עם הקשיים והאתגרים היום-יומיים. בכנס, שהתקיים בחודש נובמבר 2009, מוצגת סקירה של המיזם, מחולקות תעודות הוקרה למרכזים המצטיינים, מועבר תוכן מעצים וחוויתי, וכן הרצאת העשרה ופעילות מגבשת. עיקר הכנס נסוב סביב תערוכת הפוסטרים של הפעילות הנערכת במרכזים הרפואיים, ובמהלכו מחולקת חוברת המאגדת תמונות וציטוטים מהפעילות המגוונת. המיזם נמדד באופן שוטף בתצפיות ובמשוברים איכותניים. המשתתפים בסדנאות מתבקשים להשיב על שאלוני משוב אחת לתקופה. השאלונים מתומללים ומרוכזים למעקב אצל מנהלת המיזם. עובדינו המתנדבים נוכחים בפעילויות ועוקבים אחר תרומתן היעילה למטופלים, לבני משפחותיהם ואף לצוותים הרפואיים הנהנים מהפוגה בעבודתם. מן המשובים עולה כי המשתתפים במיזם שמחים מאוד מעצם קיומו ומההזדמנות לקחת בו חלק, ואף מצפים לו ומגיעים אליו במיוחד ובקביעות מדי שבוע. מספר גדל והולך של מחלימים מדווחים על שינוי מהותי בחייהם בעקבות ההשתתפות במיזם, ומקצתם אף עוברים עם ההחלמה לצד הנותן, המתנדב והתורם לאחרים. תופעה זו מעידה יותר מכול על תרומתו המשמעותית של המיזם לקהילה.



”עליית מדרגה מידי שנה. ציוון הפרויקטים ומספר המטופלים המשתתפים מרטיס, התכנים מרתקים והכי מרצט, ההכרה אה אנו, הדעות הרפואיות, לזכרם מלא, חברת רוש. המשיכו המשיכו!”

משתתף חבר צוות רפואי באירוע "רוש מושיטה יד", שהתקיים במעמד 350 הרופאים/ות, האחיים/ות והמנחים/ות שמובילים/ות את הפרויקט בשטח בשיתוף צוותי רוש.

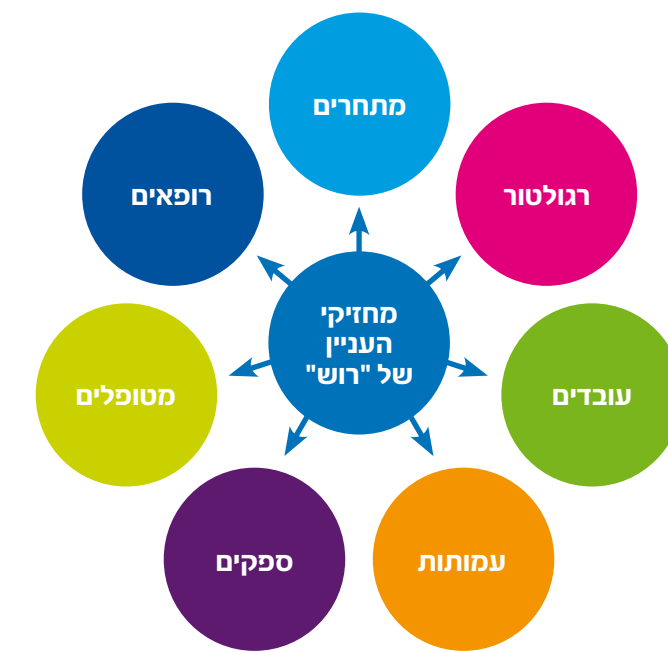
שותפות עם מחזיקי עניין

אנו מאמינים שדיאלוג מובנה עם מחזיקי העניין מאפשר קשב ניהולי לצרכים ההדדיים, ושיח שלא תמיד ניתן לנהל במסגרת השגרה השוטפת. לכן, זיהינו את הצורך לעבוד בשותפות עם כל מחזיקי העניין, לחתור להבנה לעומק של דעותיהם ולהתחשב בהן בבואנו לפתח את פעילותינו הקהילתית.

מהלך זה מציב עבורנו אתגרים חדשים ובעיקר הזדמנויות. כחלק מתפיסה זו יזמנו בשנת 2010 דיאלוג עם מחזיקי עניין בהשתתפות עובדים, לקוחות, מתחרים, גופי תקשורת, נציגי מערכת הבריאות, נציגי עמותות החולים והחולים עצמם - במטרה לדון עמם באופן פתוח וכן על נושא האחריות התאגידית בחברתנו ובענף הפרמצבטיקה בכלל. דיאלוג מחזיקי עניין הוא דרך מקובלת ליצירת רב-שיח עם גורמים המעורבים בפעילות החברה היוזמת את הדיאלוג. מהלך של ייזום פרו-אקטיבי של דיאלוג עם מחזיקי עניין רלוונטיים תורם ליצירת תמונה כוללת, מגוונת ומאוזנת בהקשר לסוגיות הנדונות.

התקן הבין-לאומי לדיאלוג עם מחזיקי עניין (AA1000SES), אשר שימש לנו מסגרת לאירוע, מספק בסיס ברור לתהליך ומעניק חותמת של רף איכותי גבוה לדיאלוג. התקן מתבסס על שלושה עקרונות:

1. **מהותיות:** היכרות והתייחסות לסוגיות המהותיות המעסיקות את מחזיקי העניין.
2. **כוללניות:** הבנת הסוגיות המעסיקות את מחזיקי העניין, קרי עמדות, צרכים וציפיות לגבי ביצועים, כמו גם תפיסות ואמונות הכרוכות בסוגיות המהותיות המעסיקות אותם.
3. **היענות:** היענות עקבית לסוגיות המהותיות המעסיקות את מחזיקי העניין.



אירוע דיאלוג מחזיקי עניין

ב-21.12.10 יזמנו ואירחנו את דיאלוג מחזיקי העניין הראשון בישראל בנושא: אתגרים באחריות חברתית בתעשיית הפארמה בישראל. 34 משתתפים נחשפו במפגש לפעילות החברתית שלנו במסגרת מיזם "רוש מושיטה יד", והביעו את דעתם בנושא עשייה חברתית של ארגונים. המשתתפים נשאלו גם על נושאים רלוונטיים לדיווח במסגרת דו"ח זה. את המפגש כיבדה בנוכחותה חברת הכנסת **הד"ר רחל אדטו**, שדיברה על נושא התרומה לקהילה ועל המעורבות החברתית של עסקים מנקודת מבט ממשלתית. במפגש נכחו מנכ"ל "רוש", מנכ"ל "מעלה", נציגי עמותות וארגונים, מחלימים ועיתונאים.

המשוב הראשוני שקיבלנו מאחד ממשתתפי האירוע (ט.ר.), לימד אותנו שקיום המפגש, שנערך בשקיפות מלאה, "מעיד על יושרה ולהט, ויותר מכול על אומץ - ערכי הליבה שלנו". בעקבות המפגש ובהתאם למשוב שלאחריו, החליטה החברה להוסיף לתכנית הפעולה פיתוח תכנית למתן כלים לניהול יעיל לעמותות ולארגוני חולים והפקת חומרי הסברה למטופלים ולמשפחותיהם בשיתוף ארגוני חולים.

"מחזיק עניין" מוגדר כקבוצה או כאדם המשפיעים על פעילות החברה או מושפעים ממנה, כגון לקוחות, ספקים, עובדים, גורמי ממשל, חברות מתחרות וכיו"ב. בסיוע הדיאלוג מתאפשרת דרך לניהול ומזעור של סיכונים, להשגת המטרות המשותפות וליצירת ערוצי שיח פתוחים בין גורמים שאינם מתקשרים באופן קבוע



אירועים מובילים

סוף-שבוע רגוע - כחלק ממחויבותנו לקחת חלק משמעותי בתהליך ההחלמה של חולי הסרטן, מעבר לטיפול התרופתי אנו עורכים "סופי-שבוע רגועים" לחולי סרטן ולבני זוגם בתדירות דו-שנתית. בשנת 2010 התקיימו הפעילויות בחודש יוני בכפר המכביה ובחודש ספטמבר בנווה אילן.

המשתתפים מאזינים להרצאות בנושאים הקרובים ללבם, מתנסים בסדנאות השונות, ועוברים פעילויות מרגשות ומעצימות. עד היום השתתפו בסופי-השבוע כ-300 מטופלים ומלוויהם.

”היה נדחים, מרצ ומחזק. לא מפזז תרם לנו. נוצרו חברויות והכנה שאף אחד אחר שהי קרוב אלינו לא יוכל להכין. חברת "רוט", אלה נדחים. חזק ואמץ והמשיכו לעשות טוב לאנשים.”

משתתפת ב"סופשבוע רגוע" למטופלים ולבני זוגם, סוף שבוע גדוש פעילויות והרצאות מעשירות לחולי סרטן ולבני זוגם



"אות גלובס" על-שם חיים בר-און ז"ל

בשנים 2009 וב-2010 הגיע מיזם "רוש מושיטה יד" לשלב הגמר של "אות גלובס" לפעילות בקהילה. אות גלובס הוא אות כבוד המוענק לעסקים הפועלים למען החברה במטרה להגביר את המודעות ואת האחריות החברתית של החברה העסקית בישראל



סיפורים אישיים

סיגל ארד

בשנת 2008, בעת שהייתי עם משפחתי בטיחות בחו"ל, חליתי בסרטן השד. עם חזרתנו לארץ הרשתי צורק אבזוס ולהדיר נשיים המתמודדות כמוני עם מחלה כרונית. הצטרפתי לקבוצת תמיכה של האגודה אלמחמה בסרטן ושם התחברתי אנשים ולמנחות נפלאות, שנותנות לי הרבה תמיכה רגשית וחברתית, ומאפשרות לי לא להיות אבד בהתמודדות עם המחלה. כחולה בסרטן שד צרדתי הוצמתי מטעם חברת "רוט" והשתתף בסדנת קאונצ'ינג הנקראת "מתמודדות ביחד". בסדנה, בהנהלתו של אילון זל, קיבלתי לייש ותובנות להתמודדות ביומ-יומם בצל המחלה והיא היוותה זרז להקצ ולממש חלומי יסן - אשתל ואחטול את האמנות האיטית שלי. לא זאת הודות לחברת "רוט". בקרוב עומדת להיפתח תערוכת ציורימי שלי, ובה ניתן להבחין שאני אוסטימית מטבעי. את האוסטימיות הזאת שם המחלה לא תצא אקת מחני!!!

איימי עיני

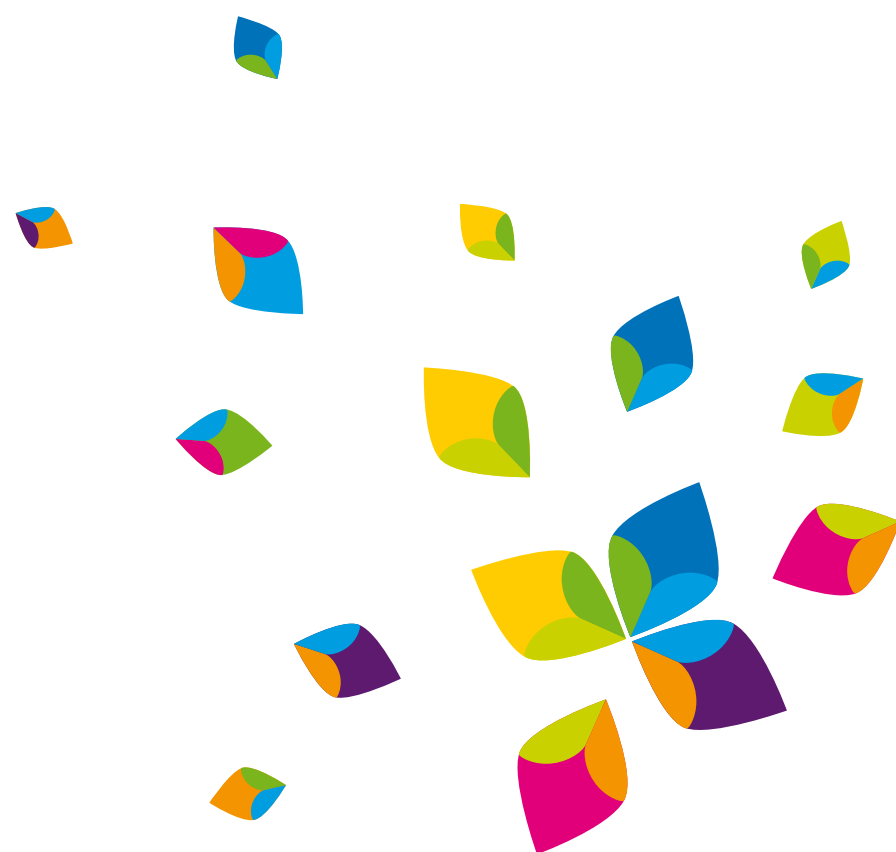
בשנת 2004 התבטתי די אני חולת אימפומה שאינה הודצ'קין טלכ ז. במהלך השנה עברתי דימותרפיה אגרסיבית בטיולוב עם טיפול ביולוגי, הטלת מח עוצם ובסופו של דבר שם טיפול בקרינה. טיפוליי לא קליים שדרסו חזקות נפשויות רבות, אותן הצלחתי לזייס תודות לתיכתי שהיוותה עבורי אמצעי התמודדות במאבק אקראת ההתאוששות המיוחלת.

אמצעי נוסף היה זיוס הדספסיס עבור המרכז הרפואי רמב"ם שבחיפה - במהלך שנת 2005 עמלתי בזיוס הדספסיס עבור רמב"ם והקמתי את "קרן אמפתיה" שנועדה לטפר את איכות חייהם של חוליים ומטפחותיהם במהלך קבלת הטיפול. במקביל משפחתי הנפלאה עודדה אותי אפרסם את הזיזיי הפרטיים באשר להחלתי ממחלת הסרטן בספר אוטוביוגרפי. במסגרת פרויקט "בחירה לחיים" בחסות חברת "רוט" (פרויקט בינלאומי שמטרתו הענקת השראה ותקווה לחוליים הסובלים מאימפומה) בנובמבר 2006 זכיתי במקום הראשון בלקס שנערך באייפדיז, זרמניה, על מתן השראה לחוליים הנאבקים באימפומה.

מלבד העובדה שזכיתי מילאה וריזטה אותי עד לזאת היא העניקה לי את התמיכה הדספית לה ניקקתי על מנת להצליח ולהבטיח את חלומי - ספרי "Breathing Deep" יצא לאור באנגלית ב-2009.

בשנת 2010 תורגם הספר "נשימה עמוקה" לעברית והיווה עבור קוראיו מקור אומחה ותובנות באשר לתהליך המורכב העובר על משפחה כאשר אחד מבניה מתבלה אפתע כחולה סרטן.

כיום אני מתזררת בקיבוץ דליה עם בעלי וטולטת ידדי היקריים, מוקירה כל רגע במחיצתם וממשיכה לעשות את הדבר בו בורכתי - אכתוב....



חשיבה לטווח ארוך היא חלק מהותי באישיותנו כחברה בתחום הביוטכנולוגי. לכן, אנו רואים חשיבות עליונה בשמירה על הקיים, תוך הגנה על הסביבה, ודאגה לבריאות, לביטחון ולבריאות.

כחברה אחראית אנו פועלים במציאות ומחפשים באופן מתמיד דרכים לשיפור ביצועינו הסביבתיים. הודות לכך, הצלחנו לשפר את טביעת כף הרגל הסביבתית שלנו ב-7.1% בין השנים 2008-2009.

בשנת 2009, השקיעה "רוש" העולמית 165 מיליון דולר בפעילות בתחומי בטיחות, ביטחון, בריאות והגנה על הסביבה, ו-305 מיליון דולר בעלויות התפעול הנלוות להן.

אומץ ויושרה.

התחום הסביבתי

אחריות סביבתית ב"רוש" העולמית

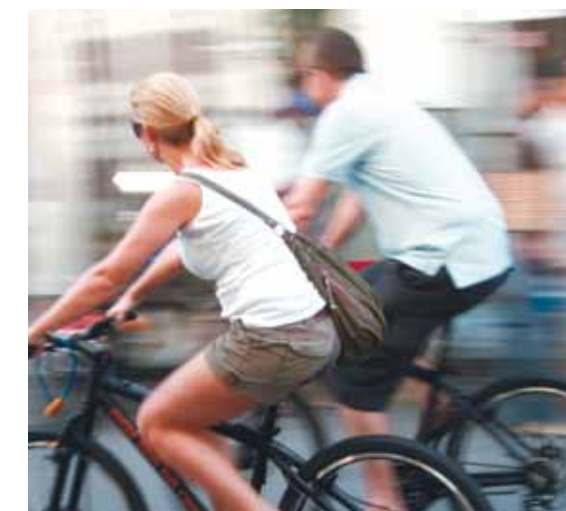
האחריות הסביבתית בחברת "רוש" העולמית מקיפה את תחומי הבטיחות, הביטחון, הבריאות וההגנה על הסביבה (SHE, Safety - Health - Environment). כחברה הפועלת להצלחת חיים, נושאים אלו קריטיים בעבורנו. לכן, אנו מביאים אותם לידי ביטוי בכל תחומי עשייתנו ומאתגרים עצמנו בחיפוש דרכים נוספות לשיפור ביצועינו הסביבתיים.

אנו מחויבים לפעול בסטנדרטים הסביבתיים הגבוהים ביותר, כפי שנוסחו בחברת "רוש" העולמית, כחלק ממדיניות ה-SHE. בשנת 2009 הושקעו ב"רוש" העולמית 159 מיליון פרנק שווייצרי (193 מיליון דולר) בתשתיות בתחומי הבטיחות, הביטחון, הבריאות וההגנה על הסביבה, ועוד 294 מיליון פרנק שווייצרי (358 מיליון דולר) בעלויות התפעול הנלוות של תשתיות אלו.

ככדי להעלות את המודעות בנושאי סביבה בקרב עובדי החברה ברחבי העולם, נערכה ב"רוש" העולמית, אחת לשלוש שנים, תחרות ECompetition. במסגרת התחרות מציעים העובדים רעיונות חדשים ומקוריים להפחתת ההשפעות הסביבתיות של החברה. ב-2009 נערכה התחרות החמישית, בהשתתפות 428 עובדים. בין ההצעות הזוכות הייתה הצעה להחלפת גזי מיזוג התורמים להתחממות כדור הארץ בגזים ידידותיים יותר לסביבה.

מחויבותנו לסביבה באה לידי ביטוי במהלכים לצמצום טביעת הרגל הסביבתית שלנו. במדד זה מגולמות ההשפעות הסביבתיות של פעילותנו בשלבי המחקר והייצור, האריזה, ההפצה והסילוק בסיום מחזור חיי המוצרים. את טביעת הרגל הסביבתית שלנו אנו מודדים בשיטת Eco-Balance של סוכנות הסביבה השווייצרית (BAFU) הלווקחת בחשבון את כמות השימוש במשאבים, היקף הפליטות וכמויות הפסולת הנוצרות כתוצאה מפעילותנו. לפי שיטה זו, צמצמנו את טביעת הרגל הסביבתית שלנו ב-7.8% בין השנים 2008 ל-2009. משמעות שיפור זה היא שחרור מופחת של מזהמי אוויר וחומרים אורגניים למים.

חברת "רוש" העולמית שיפרה את טביעת הרגל הסביבתית שלה ב-7.8% בין השנים 2008 ל-2009



במטרה לוודא שהשקעות "רוש" העולמית מוסכבות למקומות המשפיעים ביותר מבחינה סביבתית, בחרנו למדוד את יחס ההשקעה שלנו בסביבה בהשוואה למכירות. הטבלה המוצגת בהמשך משלבת נתונים על השימוש באנרגיה, שימוש בפסולת, היקף הפליטות לאוויר ושחרור מזהמים למים. לצד ההוצאה על הגנת הסביבה והמכירות. כאמור, בטבלה ניתן לראות כי בין השנים 2008 ל-2009 הצלחנו לשפר את המדד ב-7.8%.

Eco-efficiency rate

	2009	2008	2007
Sales (million CHF)	49,051	45,617	46,133
Environmental expenditure (million CHF)	186	209	232
Environmental damage (millions of environmental damage units)	3,14	2,80	2,96
EER	84,02	77,85	67,19

ניכר שלמרות שמחזור העסקים של "רוש" גדל, ההשפעה הסביבתית מצטמצמת. יעד זה מושג, בין השאר, בזכות הנחיות לעובדים במתקני "רוש" בעולם, לנקוט ביוזמות כמו צמצום צריכת האנרגיה וצמצום השימוש בגזים המדלדלים את שכבת האוזון. "רוש" העולמית שמה לעצמה מספר יעדים סביבתיים לטווח הזמן הקצר, הבינוני והארוך, כמו למשל, לצמצם עד 2015 את טביעת הרגל הסביבתית ביחס למספר העובדים ב-10% ביחס לנתוני 2005 ולצמצם ב-10% עד 2014 את צריכת האנרגיה ביחס למספר העובדים, בהשוואה לנתוני 2009. דוגמאות ליעדי "רוש" העולמית ולדרכים שנקטו ליישומן מובאות בתרשים הבא:

10%



Fuel used by company vehicles

Introduced a new target for our European company car fleet to include only vehicles producing no more than 120 grams of carbon dioxide (CO2) per kilometre by the end of 2011.



15%

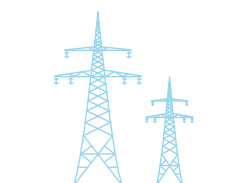


Fuel due to business air travel

Video and teleconferencing facilities have been established at all sites and are widely supported. Employees are encouraged to use trains and to consolidate several business trips into one.



30%

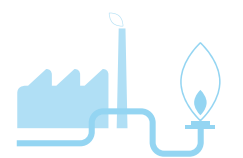


Grid electricity and natural gas

Our first priority is to reduce usage of energy. For the energy we do use we look for ways of improving the efficiency, such as heat recovery. In addition we encourage the use of green energy wherever sensible. To help drive this in 2009 we released our Group-wide Manual on Energy Efficient Design for the construction of future facilities that minimise energy use.



40%



"רוש ישראל" - מדיניות סביבתית למען החברה

כחברה מובילה בתחום הבריאות אנו שואפים לפתח, לייצר ולשווק פתרונות חדשניים באיכות גבוהה לבעיות רפואיות ללא מענה בתחום הצלת החיים. אנו דואגים להביא לקהילה את הפתרונות הרפואיים החדשניים ביותר, הנגזרים מראייה רחבה וכוללת של הצרכים בקרב קהילת החולים ובני משפחותיהם.

מעבר למתן טיפול תרופתי ופתרונות רפואיים מתקדמים, אנו פועלים גם לקידום הרווחה בקרב קהילת החולים ובני משפחותיהם. מחויבותנו כלפי הקהילה קשורה באופן הדוק לערכינו הסביבתיים, מתוך המחשבה כי שמירה על הסביבה היא גורם קריטי החיוני לשמירה על הקהילה, בריאותה ורווחתה.

אנו עושים את מרב המאמצים ופועלים לנתב את החידושים שלנו לא רק לפיתוח תרופות ושירותים חדשניים למטופלינו, אלא גם לניהול סוגיות סביבתיות המתעוררות עקב פעילותינו העסקית. מתוקף עיסוקנו בתחום הרוקחות, אנו מנהלים ממשקים רבים עם נושאים סביבתיים בעבודתנו היום-יומית, החל בנושאי תקינה של בטיחות ואיכות וקבלת רישיון ממשדד הבריאות, דרך התהליך הלוגיסטי של ייבוא התרופות לארץ וכלה בתהליך סילוק התרופות והשמדתן. אנו מקדישים מאמצים להפחית את השימוש בחומרים, כדי לצמצם את כמות הפסולת. כך גם לגבי חסכון בחשמל ובדלק.



חומרים ופסולת

נייר

אנו שואפים להפחית את צריכת הנייר בחברה ועושים מזה שנים צעדים נרחבים להשגת מטרה זו בדרכים שונות, על בסיס מדידה שוטפת ונקיטת צעדים מעשיים להפחתת השימוש בנייר על סוגיו השונים, תוך הגברת מיחזור הנייר המשותמש.

צריכת נייר ב-2009

סוג נייר	יחידת מדידה	כמות	משקל
נייר A4	חבילות של 500 דף	1,200 חבילות	480 ק"ג
דפי לוגו בעברית	חבילות של 500 דף	10 חבילות	40 ק"ג
דפי לוגו באנגלית	חבילות של 500 דף	5 חבילות	20 ק"ג
מעטפות	יחידות	6,000 יחידות	30 ק"ג
נייר ניגוב ידיים	יחידות	270,000 חבילות	1,620 ק"ג
נייר שנשלח למיחזור (על ידי חברת אמניר)			3,042 ק"ג





בין פעילויותינו בתחום צריכת הנייר

תקשורת והפצת מידע:

שימוש בפקסים - צמצמנו את השימוש במכשירי הפקס, ואנו בתהליך מעבר לשימוש בדואר האלקטרוני במשלוח הצעות מחיר ובכל תכתובת עסקית קיימת.

העברת המידע לרוקחים - העברת מידע לרוקחים מתבצעת בדואר אלקטרוני בכל מקרה בו הדבר מתאפשר ללא פגיעה באיכות השירות והטיפול.

משלוח מידע מסחרי מחו"ל - החלפנו את שליחת התדפיסים בהודעות דואר אלקטרוני, הנשלח לכל הגורמים הרלוונטיים בצירוף קישור לחומר, אשר תקף ל-8 ימים.

עלון משרד הבריאות - שכנענו את משרד הבריאות להורות ולהטמיע גישה חדשה להפצת מידע אודות עדכון עלונים לרופא ולצרכן בקרב הקהילה הרפואית בישראל. כתוצאה מהשינוי בגישה, ניתנת אפשרות לחברות התרופות להימנע מהדפסת עלונים לשם הפצתם לקהילה הרפואית "ליידוע בלבד". הגישה החדשה מעודדת פרסום אלקטרוני בכתבי עת מקצועיים, חלקם אלקטרוניים. ההודעה מדגישה את העדכונים שבוצעו בעלונים ומפנה את הקוראים לאתר אינטרנט של משרד הבריאות לשם קבלת מידע עדכני בכל עת. רק אנשי מקצועות הרפואה שמתקשים בהטמעת הנגישות האלקטרונית מוזמנים לפנות לחברה לקבלת עלונים מודפסים. התהליך החדש חוסך הדפסות מיותרות ובד בבד משפר את זמינות המידע העדכני בקרב כל אנשי מקצועות הרפואה.

תיקי הוכחות של בטיחות ואיכות - אנו מקדמים דיאלוג עם משרד הבריאות במטרה להמיר את התיקים המודפסים המועברים למערכי תיקים של המשרד מתצורה מודפסת לתצורה אלקטרונית. אנו מקווים שתוך זמן קצר (בין שנה לשנתיים) יאפשר משרד הבריאות הגשות על גבי תקליטורים. הצעד צפוי לחסוך כמות נייר השווה למאות אוגדנים בשנה.

ברושור תופעות לוואי - אנו מדפיסים את סיכום החומר בלבד (המסתכם בדפים בודדים). רק במקרה של בקשה מסוימת, אנו מדפיסים דפים נוספים. כמו כן, הגשת החומר למשרד הבריאות נעשית באמצעות דואר אלקטרוני של מסמכים סרוקים בלבד. גישה זו מתואמת עם משרד הבריאות ומשפרת את יכולת אחסון המידע מצד אנשי הקשר באגף הרוקחות, מייעלת את התהליך וחוסכת הן בנייר והן בשטח אחסון בארכיונים של אגף הרוקחות, המחלקה לפרמקולוגיה קלינית במשרד הבריאות.

שימוש פנים-ארגוני

אחסון מידע - עברנו לאחסון ממוחשב, החוסך הדפסת דפים מיותרים לצורכי תיוק, ומאפשר הדפסת דף מסוים לצורך מסוים.

מדפסות - הוקצבה מדפסת מרכזית לכל החברה - דבר שהביא לצמצום משמעותי במספר המדפסות האישיות. כמו כן, הותקן בקר הדפסה, הכרוך בהזנת קוד, המצמצם הדפסות מיותרות ומאפשר יכולת מעקב אחר הדפסות העובדים.

הדפסה דו-צדדית - הוגדרה כבִּרְת מחדל במחשבי החברה (לשימושים הרגילים).

לאחר השימוש

גריסה ומחזור - נייר שהשימוש בו הסתיים מופנה לגריסה ולמחזור באמצעות חברת "אמניר".

בקבוקים, פחיות וכוסות חד-פעמיות

למען רווחת עובדינו, ומתוך מחשבה על צריכה חסכונית ונבונה, אנו רוכשים בקבוקים גדולים לשתייה משותפת (קנקלים) במקום בקבוקים קטנים ופחיות, העושים שימוש ביותר חומר בעבור כל ליטר משקה. השימוש בכוסות פלסטיק אינו קיים אצלנו - בשנת 2009 נרכשו 1,552 קנקלים ו-53,500 כוסות חד-פעמיות מנייר. את בקבוקי השתייה הגדולים אנו מפנים למחזור בתום השימוש.

טונרים

בשנת 2009 רכשנו 144 טונרים ממוחזרים ואספנו למחזור 91 טונרים. השימוש בטונרים ממוחזרים הוא רב-פעמי וחוסך פסולת פלסטיק ואריזה. נוסף ליתרון הסביבתי המשמעותי, השימוש בטונר ממוחזר מניב חיסכון כספי של כ-50% ואינו פוגע באיכות ההדפסות.

נייר ממוחזר

הנייר לשימוש סניטרי במשרדינו (נייר טואלט ונייר לניגוב ידיים) הוא נייר ממוחזר.

ראייה לעתיד:

בכוונתנו להמשיך

בתהליך צמצום

השימוש בנייר, הן

בשימוש הפנים

המשרדי והן כלפי

חוץ מול לקוחותינו

וספקינו. במסגרת

פעולות צמצום השימוש

בחומרים ממוחזרים

נבחן את האפשרות

לרכוש נייר אקולוגי

לסוגיו (נייר ממוחזר, נייר

ממוחזר ללא הלבנה

בכלורין וכו') ומעטפות

ממוחזרות חומות

במקום מעטפות לבנות

העשויות מנייר רגיל



ראייה לעתיד:

בשנת 2012 אנו מתכוונים להכתיב נהלים חדשים לחברת ההסעדה שלנו בהיבט של שימוש בכלים חד-פעמיים, בכוונה לעבור לשימוש בכלים מתכלים ולמצוא פתרונות חלופיים לשקיות ניילון

אנו מודעים לקושי שבמציאת פתרון מתאים לסילוק אחראי של פסולת אלקטרונית בכלל ומכשירי חשמל משומשים בפרט. בשנת 2012 נקדם איסוף מחשבים משומשים מבתי העובדים לשם תרומה לקהילה

הפחתת היקף הפסולת המיוצרת עקב פעילות החברה

במהלך נוסף לקידום ההתנהגות הסביבתית של "רוש", בחרנו לנהל את הפסולת באופן המעודד שימוש חוזר או מחזור:

- **כחי מחזור** - מיקמנו 2 פחים - למחזור פלסטיק ולמחזור סוללות. מונו עובדים לאיסוף בקבוקי הפלסטיק והעברתם לכלובי המחזור באופן קבוע.
- **שקיות** - כיום, כל שקיות הניילון המיוצרות בעבור החברה עשויות מניילון מתכלה, והשקיות המיוצרות בעבור מיזם "רוש מושיטה יד" עשויות מנייר הניתן למחזור.
- **תרומת תרופות** - כדי לעשות שימוש מרבי במוצרינו, אנו תורמים לבתי חולים או לשירותים הוטרנריים תרופות שתוקפן עתיד לפוג בעוד חצי שנה. תרופות שפג תוקפן נשלחות להשמדה אצל חברת טריילוג, על פי נוהלי המשרד להגנת הסביבה ומשרד הבריאות, ברמת חובב. קופסאות התרופות ועלון ההסבר של התרופות שפג תוקפן נשלחים לגריסה ולמחזור בחברת "אמיר".
- **תרומת מחשבים** - אנו תורמים מחשבים משומשים ותקינים לקהילה, ושולחים לגריסה אלקטרונית מחשבים שאינם תקינים.

ראייה לעתיד:

אנו פועלים להכניס לשיקולי הרכש "סעיף קיימות" אשר ישמש את מנהלי הרכש לפני כל קבלת החלטה בנוגע להזמנת ציוד, שירות או פריט. הסעיף יכלול שיקולים הנוגעים לנחיצותו של הפריט ולשאלות של אריזות קטנות ככל האפשר, אריזות מחומרים ממוחזרים, אריזות מחומרים מתכלים וכו', במקום מעטפות לבנות העשויות מנייר רגיל



אנרגיה

אנו רואים חשיבות רבה ביישום יזמות להתייעלות ולחיסכון במשאבים מתכלים. צריכת אנרגיה, המהווה את המרכיב העיקרי בסך פליטות גזי החממה של "רוש", מתבטאת בעיקר בצריכת חשמל, ובאופן מועט יותר, בצריכת דלק. בשנת 2009 עמד סך צריכת החשמל שלנו על 389,410 קילו וואט לשעה.



יזמות לצמצום צריכת חשמל

אנו עושים את מרב המאמצים לייעל את צריכת האנרגיה שלנו, לצמצם ולרתום את עובדינו להתנהגות ידידותית לסביבה בהקשר זה. העיקרון המנחה אותנו בצמצום האנרגיה הוא ניהול נכון של המשאבים תוך איסוף נתונים ומעקב שיאפשרו לנו לזהות מקומות לטיפול ולשיפור. במסגרת מהלכי השיפור שנעשו בשנת 2009 הזמנו יועצים לחיסכון בחשמל שערכו בדיקה מקיפה לגבי אפשרויות ההתייעלות האנרגטית בחברה ויישמו את המלצותיהם באופן הבא:

החלפת נורות - הפסקנו את השימוש בנורות להט במשרדי החברה והחלפנו את כל הנורות לנורות חסכוניות. 100 נורות בעלות 150 וואט הוחלפו לנורות PL 18 וואט ו-17 מהן הוחלפו לנורות PL 100 וואט. 12 נורות הוחלפו לנורות פלורוסנט 54/58. 133 נורות 50 וואט הוחלפו לנורות לד פיירבר W1 ו-30 מהן הוחלפו לנורות לד דקרוויקה W1. סך כל ההשקעה הינה כ- 14,000 שקלים.

בקר כיבוי מזגנים - התקנו בקר כיבוי מזגנים המכבה את כל מזגני הבניין בשעה 20:00 באופן אוטומטי.

קיימת הוראה לכיבוי המחשבים בסיום יום העבודה.

צמצום בצריכת דלק

רוב ההשפעה הסביבתית שלנו בתחום התחבורה, הכוללת צריכת דלק, פליטת גזי חממה ומזהמי אויר, נובעת מצי הרכב שבבעלות החברה. בשנת 2009 צרכו 95 רכבים הממונעים בבניין 272,217 ליטר דלק ורכב אחד הממונע בסולר צרך 4,189 ליטר סולר.

כדי להפחית את צריכת הדלק ובמטרה לצמצם את ההשפעות הסביבתיות של הגעה אישית ברכב הפרטי, אנו מעודדים הגעת עובדים יחדיו לכנסים. ב"מי חברה" מאורגנת לעובדים ולמזמנים לכנס הסעה מרוכזת. כמו כן, אנו מעודדים את העובדים להשתמש בשירותי הרכבת כאשר הדבר רלוונטי.

צמצום הביקוש לאנרגיה בתחום הובלת התרופות וצמצום הפסולת בתהליך

הובלת התרופות מחו"ל לארץ צריכה להיעשות בתנאים של 2-8 מעלות צלזיוס. לצורך יעול תהליך ההובלה מבחינה אנרגטית, אנו משתתפים בפייילוט של "רוש" העולמית להובלת תרופות באמצעות Envirotainer - מקרר מוטס ורב פעמי המיועד להובלות חוזרות. בכך אנו מונעים את השימוש בקלקרים וקרחומים להובלה, אשר מקטינים את נפח ההובלה המנוצל, ניתנים לשימוש חד-פעמי בלבד, מושלכים לאחריו ואינם מתכלים לעולם. באמצעות השימוש ב- Envirotainer, הצלחנו לחסוך כשני שלישים מהטיסות הנדרשות להובלה ולהוריד את ההשפעה הסביבתית שלה. לכן, אנו בוחרים להמשיך להשתמש בו אף שהוא מעלה את עלות הובלת התרופות.

כמו כן, אנו מפיצים את התרופות בתיבות פלסטיק רב-פעמיות, כדי לצמצם את השימוש במוצרי אריזה חד-פעמיים. מזה שנה וחצי, הארגזים והשקיות שחברת "נובולוג" (המפיץ המורשה שלנו) משתמשת בהם עשויים מחומרים מתכלים ומשטחי העץ שבשימוש החברה נמכרים לצורכי מחזור.

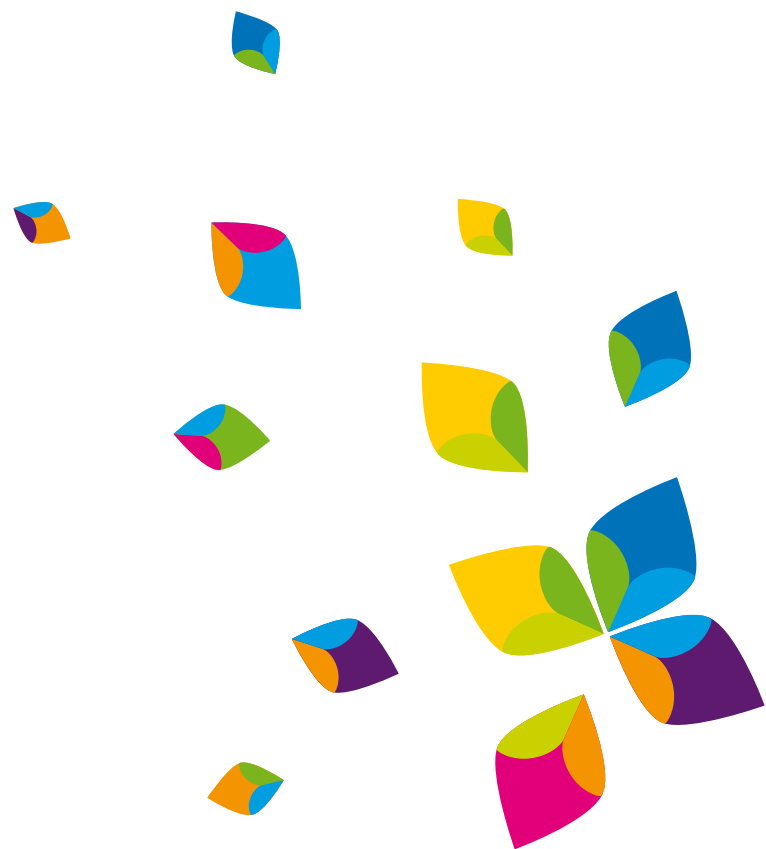
נהיגה בטיחותית וחסכונית בצריכת דלק

נהיגה בטוחה היא נהיגה חסכונית יותר, המשקפת ידע ומודעות לזהירות בדרכים. כדי לשמור על חיי עובדינו ועל חיסכון במשאבים, אנו מעבירים אחת לשנה הדרכות נהיגה מונעת לעובדים, ומשלבים בפעילות למען נהיגה בטוחה גם את ילדי העובדים, שעוברים הדרכה על ידי ארגון "אור ירוק". מדי תקופה, אנו מעלים את המודעות לזהירות בדרכים באמצעות דוא"ל ובו הדרכת עובדים בנושאים שונים כגון מילוי לחץ אוויר נכון בצמיגים, נהיגה בטוחה בחורף ובקיץ וכדומה. כדי למנוע שימוש יתר של בני הזוג ברכבי העובדים, מחויבים העובדים להגיע ברכבם לעבודה. לבני זוג נשואים ניתן אישור לשימוש ברכב בשעות שלאחר העבודה.

חסכון במים

נכון לשנים 2009 ו-2010 אנו שוכרים את משרדינו במבנה בו פועלים גופים נוספים. הצורה שבה נמדדת צריכת המים על-ידי חברת ניהול, אינה מאפשרת לנו למדוד את חלקנו בסה"כ צריכת המים של המבנה. לצד זאת, אנו כן פועלים לשיפור הבנת חלקנו בצריכת המים של המבנה, ופועלים לצמצום צריכת המים על ידי התקנת ניאגרות דו-כמותיות. בנוסף, אנו שולחים את רכבינו לשטיפה במתקן העושה שימוש חוזר במים.





אנו שואפים ליצור את מקום העבודה הטוב ביותר לאנשים הטובים ביותר.

כחברה המובילה פריצות דרך ברפואה, אנו מאתגרים את עצמנו במציאת דרכים חדשות למימוש יכולותינו. באותה הרוח, אנו מעודדים את עובדינו לממש את כישוריהם ולצמוח אישית ומקצועית.

כחלק משגרת יומנו, אנו יוצרים סביבת עבודה מפתחת, אכפתית ותומכת. אנו מאמינים, שכך אנו מאפשרים לעובדינו להפיק את המרב מכישוריהם ורואים בטיפוחם השקעה בעתיד החברה כולה.



אכפתיות.

המימד האנושי



עקרונות גיוס עובדים ונהלי קליטתם בחברה

לאורך כל תהליך הגיוס נשמרים בקפידה ערכי החברה:

להט PASSION - אנו מחפשים אנשים חדורי להט, ומפגינים את אותו הלהט מול המועמדים

אומץ COURAGE - אנו מגלים אומץ בגיוס ובקבלת השונה, ומחפשים אנשים שיפגינו אומץ בעבודתם ושעשו זאת בעבר

יושרה INTEGRITY - אנו מציגים לכל מועמד תמונת מצב ריאלי מבהינת התפקיד, אפשרויות הפיתוח ועוד

עם קליטתם של עובדים חדשים לחברה, אנו משקיעים משאבים רבים בהדרכתם. אנו מספקים להם מדריך נהלים מפורט, הכולל את כל המידע שעליהם לדעת על ההיסטוריה של "רוש", על התנהגותנו בסביבה עסקית ותחרותית, על מדיניות ההעסקה שלנו, על קוד ההתנהגות, ניהול הידע והמידע, הכלים האינטרנטיים שלנו ועוד.

כדי להבטיח את מיצוי יכולתם להיקלט ולצמוח בחברה, על כל עובד/ת לעבור בהצלחה 6 לומדות אינטרנטיות בנושאי בטיחות, בריאות ושמירה על הסביבה, התנהגות עסקית לפי תרבות החברה והתנהגות תחרותית.

חברת "רוש" ממשיכה לצמוח ולהתפתח ואנו שואפים לאתר עובדים מצוינים, המעוניינים לעבוד בסביבת עבודה המעודדת יזמות, גדילה ואתגר. מדיניות ההעסקה שלנו ברורה, ובבסיסה ההבנה כי הצלחת החברה תלויה בביצועים ובכישורים של עובדיה.

ככלל פעולה שלנו, גם במהלך הגיוס, אנו מתחייבים לשמור על עקרונות של כבוד הדדי, אמון ויושרה מתוך האמונה כי כל מועמד לעבודה וכל עובד זכאים ליחס הוגן, אדיב ומכבד. אנו מתנגדים לכל דפוס של עבודה בכפייה, כולל העסקת ילדים.

הגיוס הראשוני מתבצע במספר ערוצים: חברות השמה, תכניות חבר מביא חבר, אתר קריירה פנימי של החברה ופרסום בתקשורת לסוגיה. תהליך הגיוס מושתת על ראיונות אישיים. "האני המאמין" בבסיס התהליך נוגע ליצירת הקשר האישי. מטרתנו היא לחשוף כל מועמד לכמה מנהלים ולאפשר למספר רב של גורמים מתוך החברה להתוודע למועמד ולהכירו.

אנו ב"רוש" מאמינים שאנו צריכים להיות "Employer of Choice", ושואפים להיבחר על ידי עובדינו, בדיוק כשם שאנו בוחרים בהם. לכן, אנו מאפשרים למועמדים למשרות בחברה לחוות את העבודה ולבחון את מידת התאמתם לאופי העבודה. לאחר תהליך קליטה הכולל ראיונות טלפוניים ופרונטאליים והעברת מצגת על בסיס מאמר מדעי, יוצאים המועמדים ליום שלם "לשטח".



אחריות לעובדי "רוש ישראל"

עבורנו, העובדים ב"רוש" הם המשאב החשוב ביותר והבסיס להצלחתנו לאורך זמן. לכן, כחלק מתרבותנו העסקית, שמנו לנו למטרה להיות מקום העבודה הטוב ביותר לאנשים הטובים ביותר.

אנו עושים מאמץ לבסס עבור עובדינו סביבת עבודה תומכת ומטופחת המאפשרת להם להביא לידי ביטוי את יכולותיהם. אנו משקיעים בהתפתחות תמידית שלהם, תוך טיפוח היכולות והשאיות של כל עובד ועובדת כהשקעה בעתיד החברה כולה.

כחברה ותיקה בעלת תרבות משפחתית, אנו שמים דגש רב על התנהלות באווירה של כבוד והתחשבות הדדית. אנו דוגלים במתן תגמול על ביצועים טובים ומסייעים לעובדים לצבור את מרב הידע בתחום עיסוקם, ולצמוח, תוך ביסוס כישרונותיהם ובקיאיותם בכל הקשור למשימותיהם בשטח.





פיתוח עובדים

1. הדרכות

כחברה השואפת להתפתח ולצמוח, אנו מטפחים תרבות של למידה, ומשקיעים משאבים רבים בהכשרת עובדינו בפן המקצועי, הניהולי והאישי. ההדרכות מתקיימות בארץ ובעולם על ידי ספקים חיצוניים, על ידי צוות של "רוש" העולמית בבזל ועל ידי יועצים ארגוניים של "רוש ישראל" במגוון רחב של נושאים. בשנת 2009 למעלה מ-80% מעובדי החברה השתתפו בהדרכות בתחומים שונים, ביניהן הדרכות בנושאי כישורי פרזנטציה ועמידה מול קהל, קבלת החלטות ופתרון בעיות, הדרכה בנושא התמודדות עם רגשות, אינטליגנציה רגשית, הדרכה בנושא "מיקוד לקוח" - Single Patient Focus, אימון לשיפור ביצועים וניהול משא ומתן והדרכת אופיס - "טיפים וטריקים".

מתוך דאגה לשלומם ולבטיחותם של עובדינו, הועברו השנה הדרכות בהגשת עזרה ראשונה שכללו 3 מפגשים בשיתוף מד"א, וכן הדרכה בנהיגה מונעת בשיתוף חברת "מסלולים" - סדנה עיונית בנושא נהיגה מצילת חיים, טכניקות לתכנון הנהיגה בתנאי כביש שונים, ובכללם במצבי חירום והתמודדות עם הסחות בזמן נהיגה, וכן סדנה מעשית בישיבה נכונה להשגת שליטה מרבית, מניעת מצבי החלקה ובליומיות חירום. כמו כן, התבצעו באופן שוטף הדרכות בנושאים רפואיים מקצועיים, הדרכה על מערכת הרכש לכלל העובדים, קורסי הכשרה לראשי צוותים ועוד. במסגרת תכנית מנהיגות שקיימנו, אותרו 10% מהעובדים כבעלי פוטנציאל מנהיגות גבוה, והם השלימו 10 מפגשים בנושא מנהיגות.

2. ניהול ביצועים

בשנת 2009 הורחבה תכנית "ניהול הביצועים" והתבצע תהליך מסודר של Development Plan - תכנית פיתוח אישי לעובד. במהלך התכנית, התבקשו העובדים למלא שאלונים מובנים, וכל מנהל ישיר נדרש לקבוע עם עובדיו תכנית יעדים ברוח הערכים של "רוש" ועל פי תפקידיהם. במחצית השנה נערכה בדיקה של התכנית ובוצע תיקון על פי צורך, ובסוף השנה התקיימה שיחת סיכום שנועדה לנתח את היעדים שהושגו ולהפיק לקחים לשנה הבאה.



3. ניהול דיאלוג עם העובדים - Career Interest Dialogue

אנו רואים חשיבות רבה בשמירה על דו שיח פתוח בין הדרגים השונים בחברה. ה-CID הינה מערכת של קווים מנחים שנועדה לסייע למנהלים לתמוך בהשגת היעדים המקצועיים של עובדיהם. ה-CID פותח אצלנו כמודל הוליסטי, הלוקח בחשבון את תחומי העניין של העובד, את הידע המקצועי שלו ואת כישוריו, במטרה להביא למיצוי הפוטנציאל הגלום בעובדים וליצור דיאלוג איכותי בין מנהלים לעובדיהם.

מערכת ה-CID יושמה כשיחה בין מנהל ועובד, שבה נבחנות אפשרויות וחלופות מקצועיות בעבור העובד ובעקבותיה נוצרת תכנית פעולה. בעבור עובדים בעלי פוטנציאל גבוה מאפשרת מערכת ה-CID בחינה משותפת של אפשרויות לקידום. מודל זה משפר את יעילות העבודה ומונע תחלופה תכופה של עובדים, תוך קידום עובדים טובים ושימורם. כך אנו מצליחים לאתר כבר משלב הקליטה אנשים בעלי פוטנציאל ולבנות עבורם מסלול קידום התואם את שאיפותיהם.

ה-CID מבוסס על מודל בן 4 שלבים שפותח בחברה (כמצוין בשרטוט). מנהלי החברה מקבלים ערכת CID עם קווים מנחים לאיתור העובדים, היכן ומתי לקיים את השיחה ובאיזו תדירות, כיצד להתכונן, כללי "עשה ואל תעשה" לשיחה ומידע כיצד ליצור התאמה בין ציפיות העובד ויכולות הארגון לפגוש אותן.

מלבד ה-CID, מועבר לעובד משוב מקצועי על בסיס שוטף מהממונה הישיר שלו. כמו כן, מקבלים המנהלים הדרכה מפי היועצת הארגונית של החברה בתחום מיומנויות הניהול הארגוני.





איזון חיי בית-עבודה Work-life Balance

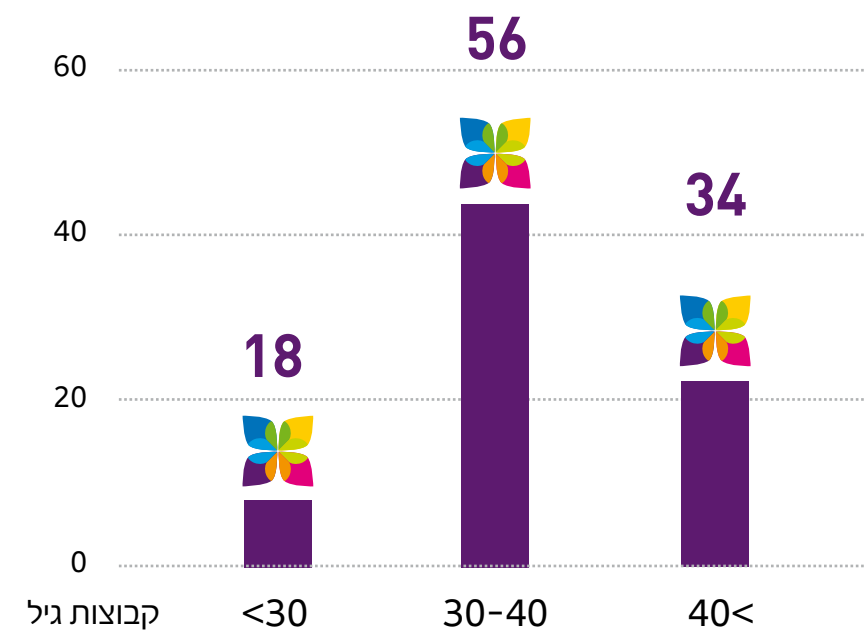
"רוש" שואפת להיות "A Great Place To Work At" (מקום שנפלא לעבוד בו). הנהלת החברה שמה לה למטרה לקדם ערך זה באופן מתמיד. אנו מאמינים כי שמירת איזון בין העבודה לחיים הפרטיים וכיבוד שעות הפנאי תורמים לאיכות החיים של עובדינו ולשביעות רצונם ממקום העבודה לאורך זמן. כדי למסד תרבות עבודה המכבדת את חיי הפרט, יזם צוות "יחודי" שהורכב מעוזרת המנכ"ל, חבר בהנהלה הבכירה ומנהלת רפואית, מהלך "Work-Life Balance".

המהלך כולל מספר הנחיות עבודה, ביניהן הגבלה על שעת קביעת פגישות, הגדרת כללים בנוגע לשיחות טלפון מהעבודה בשעות הערב, יום מנוחה לאחר חזרה מאוחרת מכנסים בחו"ל, התחשבות בשעות עבודה שנעשו בסוף שבוע ובחול ועוד.



גיוון ושוויון הזדמנויות

התפלגות העובדים על פי גיל:



אנו ב"רוש" פתוחים לקבל לשורותינו עובדים ממגזרים שונים, אנשים בעלי מוגבלויות וכל אדם התואם את כישורי התפקיד אליו הוא מיועד. אנו מאמינים שהשוני ברקע, בתרבות, בשפה וברעיונות שיש במגוון אנושי, מסייע בשמירה על יתרון תחרותי ועל אווירה המעודדת יזמות וחדשנות.

אנו מעודדים תעסוקה וקידום של נשים ופועלים רבות כדי לאפשר לנשים סביבת עבודה מקדמת ושוויונית. בשנת 2009, היוו הנשים בדרגים השונים 77% מכוח העבודה (לעומת גברים - 23%). יש לציין כי להנהלה הבכירה הצטרפה מנהלת בכירה נוספת במהלך 2010.

בשנת 2009 יצאו 18 נשים בארגון לחופשת לידה, ולפי מדיניות "רוש ישראל", עובדת היוצאת לחופשת לידה זכאית בזמן חופשת הלידה לשמור את רכב החברה ואת הטלפון הנייד.



התנהגות אתית והקוד האתי מהכלל אל הפרט

הקוד האתי

עם כניסתו לעבודה, מקבל כל עובד חדש את הקוד של "רוש" העולמית ואת המדיניות האתית של החברה. כדי להשריש ולשמר את עקרונות העשייה העסקית ההולמת, עומדת לרשות העובדים לומדה מיוחדת המדריכה אותם בסוגיות המדיניות האתית, ומאפשרת להם לעמוד ברענן הנהלים המתקיים בכל שנה.

הקוד, המתאר את מדיניות החברה בתחומי האחריות התאגידית השונים ואת הקשר שלה עם מחזיקי העניין השונים, פורש בפני העובד את מדיניות החברה בנושאים הקשורים ביושרה אישית, ביושרה "תאגידית" ובמדיניות העסקה הוגנת ומגוונת. בתוך כך, מפרט הקוד כיצד לנהוג במקרים של ניגודי עניינים, כיצד להתייחס לנכסי החברה ולמידע אליו נחשף העובד, ועוד.

הקוד, המציג מצבים יום-יומיים המנוסחים כשאלות ותשובות, הינו כלי עבודה אמיתי וזמין, הנותן מענה לעובדים בבואם להתמודד עם דילמה אתית. מנהלת משאבי אנוש ממונה על הנושא, וניתן לפנות אליה בכל מקרה של הפרת הקוד או בכל שאלה בנושא אתי.

כדי לשמור על אתיקה מקצועית, מקבל כל עובד חדש גם את הקוד האתי של ההסתדרות הרפואית בישראל, המתייחס למערכת היחסים שבין הרופאים והצוות הרפואי לבין החברות המסחריות. הקוד כולל הנחיות לגבי מתן מידע בצורה אובייקטיבית ומקצועית, המסייעת לצוות הרפואי לשפר את השירותים הניתנים לחולים. בנוסף, כולל הקוד הסברים המבוססים על הוכחות מדעיות, מידע ברור לגבי תופעות לוואי, אזהרות וכיו"ב ומתייחס למתנות שקבלתן או נתינתן עשויות לשמש שוחד או לקידום מכירת תרופות שלא משיקולים רפואיים, אלא משיקולים מסחריים.

בחברת "רוש" אימצנו קוד זה, ואנו מחויבים להטמעת ערכיו בקרב עובדינו. על כך גם קיבלנו את תו האתיקה:

ניתן לעיין בקוד המלא בכתובת

<http://www.e-med.co.il/emed/new/usersite/images/Amanapharma.pdf>

הקוד האתי של חברת "רוש" מהווה עבורנו מדריך להתנהגות עסקית הולמת ומכוון אותנו לפעול באופן ראוי המכבד ספקים, לקוחות, עובדים ואת הקהילה בה אנו פועלים.



המעגל הרחב של העובד

אנו מכירים בכך שעובדינו, מעבר להיותם עובדים מצוינים, הם אזרחים, חברים בקהילותיהם ואנשי משפחה. לפיכך, אנו מנסים לסייע להם גם בתחומים שאינם נוגעים ישירות לעבודתם בחברה. כך לדוגמה מיסדנו עבור העובדים את ההטבות הבאות:

הנחות - הנחה באבחונים לאיתור לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז בעבור ילדי העובדים.

פוליסת ביטוח - ביטוח בריאות מקיף ואטרקטיבי לעובדים.

תמיכה בשירותי מילואים פעיל - מתוך הבנת החשיבות שביציאת העובדים למילואים, זכאים המשרתים במילואים להשאיר בזמן השירות את רכב החברה והטלפון הנייד ברשותם.

שירות ייעוץ פסיכולוגי לעובדים ולבני משפחותיהם - בכל שנה זכאי כל עובד ל- 10 שעות ייעוץ פסיכולוגי חינם. פגישות נוספות מעבר ל-10 השעות השנתיות מתאפשרות בהשתתפות עצמית מסוימת.

העסקת ילדי עובדים בחופשת הקיץ על פי חוק - עובדים המעוניינים בכך, יכולים לשלב את ילדיהם בחופשות הקיץ בחברה (לפי החוק), וכך נהנים ילדי העובדים הן מתעסוקה והן משכר הגבוה משכר המינימום.



התאגדות עובדים

אנו מכבדים את זכותם של עובדינו להתאגד ולהצטרף לכל ארגון עובדים מוכר על פי חוק. אנו שואפים לקיים דיאלוג פתוח ודו־כיווני בכל מקום בו פועלת נציגות של עובדים.

מניעת הטרדה מינית

אנו נוקטים גישה של "אפס סובלנות" למקרי הטרדה מינית, פיזית או נפשית. בעניין זה אנו כוללים כל התנהגות המפרה את זכותו של העובד ליחס של כבוד בסיסי. אנו מתייחסים לנושא ההטרדות המיניות בכובד ראש וברצינות, וכוללים אותו בספר נהלים שמקבל כל עובד חדש הנכנס לעבוד בחברה. מנהלת משאבי אנוש ממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון ובמסגרת תפקידה משתתפת בהדרכות וברענונים בנושא ודואגת לפרסום חומר רלוונטי לכלל העובדים.

אחריות לאורך שרשרת האספקה

הצלחתנו תלויה במחויבותנו לתקנים גבוהים ולאחריות תאגידית בכל תחומי פעילותנו. אנו רואים לנכון להנחיל עקרונות אלה גם בקרב ספקינו ונותני השירות המרכזיים שלנו.

אנו שואפים לכוון יחסים ארוכי־טווח המבוססים על אמון הדדי ועל שקיפות עם שותפינו העסקיים. לכן, אנו עובדים עם שותפים עסקיים (ספקים, קבלני משנה וכו') העומדים בכל החוקים הבינלאומיים והמקומיים, כמו גם מתחייבים לעמוד בתנאים הקשורים לקיימות ולאחריות תאגידית, כגון איסור העסקת ילדים ועבודה בכפייה, שמירה על הסביבה, שמירה על זכויות אדם ועוד. אנו מצפים מספקינו ומשותפינו לדווח על כל מאורע העומד בסתירה עם עמידה בחוקים או בעקרונות האחריות התאגידית שלנו.

מעובדינו אנו מצפים לקחת בכך חלק, ולהסב את תשומת לבנו לכל הפרה חוקית או אחרת מצד ספק או שותף עסקי אחר. אחת לתקופה אנו עורכים בקורות בנושא, ומחלקת משאבי אנוש בוחנת באופן קבוע את חברות כוח האדם העובדות עמנו, ובודקת שהן עומדות בכל דרישות החוק לגבי תנאי העסקה. בנוסף לכך מוודאים שהחברות דואגות גם לרווחת העובד ומתעניינות בשלומן ומקפידות להתעדכן בשינויים החלים בחוק, כדוגמת משך חופשת לידה.

תחרות הוגנת

כחלק מעידוד התנהלות אתית ובמטרה לשמור על תחרות הוגנת, חותם כל עובד על הצהרת התחייבות שלא ליצור הסכם בכתב או בעל פה עם מתחרה כלשהו, בנוגע לכל פעולה שמטרתה הפחתת תחרות, כגון השוואת מחירים, שיתוף שוק או העברת לקוחות. העובדים מונחים בצורה מדויקת וברורה ביותר להפסיק באופן מיידי שיחה יזומה מסוג זה מצד מתחרה כלשהו, ואף לעזוב את הפגישה אם צריך. נוסף על כך, על העובדים לדווח על המקרה למטה החברה בשווץ.

כמו כן, באמצעות לומדה אינטראקטיבית בשם RoCIS לומדים העובדים על "אינטליגנציה תחרותית" (Competitive Intelligence) המדמה מצבים משגרת העבודה בהם מידע תחרותי נמצא בסיכון לחשיפה. במסגרת הלומדה, מודגשת חשיבות השמירה על היתרון התחרותי באמצעות המידע שהעובד יודע וכיצד לשתף במידע מבלי לפגוע ביתרון התחרות.

תקשורת פנים ארגונית

אנו מייחסים חשיבות רבה להבניית התקשורת הפנים ארגונית, כמפתח להשגת יעדינו העסקיים ולבניית תחושת השייכות. אנו מאמינים בתקשורת פתוחה ורב-כיוונית עם עובדינו ולשם כך יצרנו שני ערוצי תקשורת עיקריים:

1. רושיתון - עלון פנימי רבעוני הנכתב כולו על ידי העובדים ומשמש במה לפעילויותיהם. ברושיתון כתבות על הפעילות המקצועית של "רוש", חומר מקצועי וחידושים רפואיים - רגולטוריים ואחרים - מהארץ ומהעולם, פרטים וחוויות ממיזם "רוש" מושיטה יד ומיזמים ייחודיים בתחומי האחריות התאגידית. בפן החוויתי כולל העלון מתכונים, המלצות לבילויים עם המשפחה, תמונות מאירועי החברה ועוד.

2. Isranet - ישראלנט, הפורטל הארגוני של "רוש", הוקם ב-2010 כמענה לשני צרכים עיקריים:

א. להוות מרכז מידע ותקשורת עם עובדי החברה, בכללם עובדים העובדים בשטח ואינם מגיעים למשרד לעתים קרובות.
ב. להוות "מקום מפגש" לצוותים.

פורטל הארגוני מוצאים העובדים מידע שימושי:

- פרסום חדשות ועדכונים על הנעשה בחברה - מיזמים שפותחו על ידי צוותים שונים, עדכונים אישיים על בעלי תפקידים חדשים, ימי הולדת וכו'.
- מאגר מידע של נהלים, טפסים, מידע מדעי, קישורים חשובים.
- מערכת של טבלאות והתראות המשמשת לניהול תהליכים.
- גישה ממודרת לאזורים צוותיים שונים - לכל צוות אזור לניהול כל עבודתו המשותפת: סיכומי פגישות, משימות, חומרים משותפים וכו'.

הפורטל תומך בביצוע סקרים ועד עתה נעשו מספר סקרים באמצעותו. עובדים רבים עושים בו שימוש, והוא מהווה עבורם מקור מידע וכלי עבודה חשוב. הפורטל חי ודינאמי ומשתנה כל הזמן בהתאם לצרכים המתפתחים. במסך הראשי בפורטל קיימת תיבת פניות לקבלת הצעות ייעול מהעובדים. העובדים פונים למנהלת הפורטל באופן ישיר בהצעות ובבקשות.



סיכום

הדו"ח המתפרסם כאן הוא הראשון שאנו מפרסמים, והראשון שמפרסמת חברת תרופות בין-לאומית בישראל. מטרת הדו"ח לתת לכל מחזיקי העניין שלנו מידע עדכני ושלם על פעילותנו בתחומי האחריות התאגידית השונים אשר מתבצעים בחברה זה שנים רבות. אנו מודים לכל מי שסייע בתהליך הכנת הדו"ח, באיסוף המידע, בעיבודו ובכתיבתו. נשמח לשמוע מכם כל הארה, הערה או בקשה. בכל פנייה בנושא הדו"ח ותכניו ניתן לפנות ל:

אמירה לידר - מנהלת קשרי חוץ ואחריות חברתית "רוש ישראל".

טלפון: 03-9203302

דואר אלקטרוני: amira.lidar@roche.com

חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, ליוויה מקצועית את כתיבת הדו"ח.

עברי ורבין - מנכ"ל

טלפון: 03-5600153

דואר אלקטרוני: ivri@goodvision.co.il

קישורים שימושיים:

לאתר חברת "רוש ישראל": www.roche.co.il

לאתר חברת "רוש" העולמית: www.roche.com

לאתר מיזם "רוש מושיטה יד": www.roche-moshita-yad.co.il

קופירייטינג ועריכה: קופיהאוס חוה דורון

עיצוב גרפי: דליה לוי

סקרי שביעות רצון עובדים

אכפתיות והקשבה לרצונות העובדים הם ערכי הליבה המובילים אותנו. כדי להיות "המקום הטוב ביותר לאנשים הטובים ביותר", אנו מקפידים לבצע אחת לשנתיים סקר שביעות רצון בקרב העובדים. בהתאם לתוצאות הסקר מיושמים תהליכים שמטרתם לענות על צרכי העובדים, תוך הלימה עם ערכי החברה ומטרותיה. בסקר שביעות רצון עובדים שנערך בשנת 2009 נשאלו העובדים על עבודתם, על הממונה שלהם, על האווירה בארגון ועוד. בעקבות הסקר יושם נוהל בשם Listening to You הפועל כמנגנון ממוסד, ועובדת בכירה מונתה ליועצת קשרי עובדים.

אנו דואגים לטפח את עובדינו לא רק בפן המקצועי, אלא גם בפן החברתי ומשקיעים משאבים גם בתחומי רווחה, המרוכזים בידי עוזרת המנכ"ל. כך למשל, נפגשים כל עובדי החברה פעמיים בשנה למשך יומיים לפעילות מקצועית מגבשת וחוייתית. אחת לשנה מתקיים אירוע למשפחות העובדים, הכולל יום כיף עם פעילויות לילדים ולמבוגרים. בימי הולדת, חגים מרכזיים, חתונות ולידות מקבלים העובדים מתנות. החברה דואגת לתשלום ימי מחלה לעובד החל מהיום הראשון למחלה ובחגים, כשהחברה סגורה, החופשות ממומנות ברובן על ידי החברה.





Standard Disclosures	Report Application Level	C	C+	B	B+	A	A+
	G3 Profile Disclosures OUTPUT	Report on: 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	Report Externally Assured	Report on all criteria listed for Level C plus: 1.2 3.9, 3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	Report Externally Assured	Same as requirement for Level B	Report Externally Assured
	G3 Management Approach Disclosures OUTPUT	Not Required		Management Approach Disclosures for each Indicator Category		Management Approach Disclosures for each Indicator Category	
	G3 Performance Indicators & Sector Supplement Performance Indicators OUTPUT	Report on a minimum of 10 Performance Indicators, including at least one from each of: Economic, Social and Environmental		Report on a minimum of 20 Performance Indicators, at least one from each of Economic, Environmental, Human rights, Labor, Society, Product Responsibility		Report on each core G3 and Sector Supplement* Indicator with due regard to the Materiality Principle by either: a) reporting on the Indicator or b) explaining the reason for its omission	

*Sector supplement in final version

אינדקס GRI

בעמודים הבאים מוצגת רשימת האינדיקטורים G3 לדיווח של ארגון GRI - global reporting initiative אשר לאורם נכתב דו"ח זה ברמת דיווח C. בסעיפים רלוונטיים ציינו הערות ו/או הפניות לדו"ח העסקי השנתי של "רוש" המופיע באתר האינטרנט www.roche.com.



אודות הדו"ח

זהו דו"ח האחריות התאגידית הראשון שמפרסמת חברת "רוש ישראל". הדו"ח סוקר את הפעילות העיקרית רבת השנים של "רוש" בתחומי הקהילה, הסביבה והמשאב האנושי.

רובם ככולם של הנתונים בדו"ח מתייחסים לשנת 2009, אולם כדי להציג תמונה מלאה ועדכנית יותר מובאים גם נתונים על שנת 2010 בצורה חלקית, ורק כאשר הבחנו שהנתונים מספקים ערך מוסף לקוראים.

הדו"ח נכתב על פי הנחיות ועקרונות ה GRI, בהתאם לדרגת דיווח C, ומדווחים בו, בשקיפות מרבית, הנושאים אשר זוהו כמהותיים על ידי הנהלת החברה, עובדיה, ספקיה ומחזיקי עניין נוספים.

את כתיבת הדו"ח ליוותה חברת goodvision יועצים לאחריות תאגידית, אשר סייעה באיסוף הנתונים, ניתוחם, עיבודם וכתיבתם באופן שיאפשר למחזיקי העניין תמונה כוללת, מאוזנת ומהימנה, אשר מתייחסת לנושאים המעסיקים אותם, בהתאם לעקרון המהותיות materiality.

אנו מקווים כי הדו"חות הבאים שתפרסם החברה, יאפשרו למחזיקי העניין להמשיך ולעקוב אחר פעילותה הענפה של חברת "רוש ישראל" בחברה ובקהילה בה היא פועלת, תוך בחינה ושיפור מתמיד של התהליכים ומגמות העשייה בכל התחומים.



סעיפי הדיווח של דו"ח אחריות תאגידית לפי עקרונות ה- GRI (Global Reporting Initiative)

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
3	פרופיל הדו"ח					
	3.1	תקופה המדווחת	ליבה	מלא	58	
	3.2	תאריך הדו"ח הקודם	ליבה	מלא	58	זהו דו"ח ראשון
	3.3	פרטי איש קשר	ליבה	מלא	57	
	3.4	תדירות הדיווח	ליבה	חלקי	58	
	3.5	הגדרת תכולת הדו"ח	ליבה	חלקי	58	
	3.6	תחולת הדו"ח	ליבה	לא מדווח		
	3.7	מגבלות על תחולת הדו"ח	ליבה	לא רלוונטי		
	3.8	בסיס דיווח לחברות בנות	ליבה	לא רלוונטי		החברה המדווחת היא חברת בת של "רוש" העולמית
	3.9	אופן חישוב הנתונים	ליבה	לא מדווח		
	3.10	הסבר על הצגה מחדש של נתונים	ליבה	לא רלוונטי		דו"ח ראשון של החברה המדווחת
	3.11	שינויים מהותיים ביחס לדיווח בשנים קודמות	ליבה	לא רלוונטי		כן"
	3.12	אינדקס GRI	ליבה	מלא	60-64	
	3.13	אבטחת איכות חיצונית	ליבה	לא מדווח		לא בוצעה אבטחת איכות חיצונית

1	פרופיל החברה והאסטרטגיה					
	1.1	דבר מנכ"ל "רוש ישראל" לגבי החברה והאחריות התאגידית שלה	ליבה	מלא	3	
	1.2	תיאור ההשפעות, ההזדמנויות והסיכונים העיקריים	ליבה	חלקי	18, 15	
2	הפרופיל הארגוני					
	2.1	שם החברה	ליבה	מלא	כריכה	
	2.2	תיאור השירותים העיקריים	ליבה	מלא	8, 14	
	2.3	מבנה תפעולי וארגוני	ליבה	לא מדווח		
	2.4	מיקום המטה של החברה	ליבה	מלא	כריכה אחורית	
	2.5	מס' המדינות בהן פועלת החברה	ליבה	מלא	14	פועלת בישראל בלבד
	2.6	אופי הבעלות	ליבה	חלקי	14	חברת בת של "רוש" העולמית
	2.7	שווקי היעד	ליבה	חלקי	14	
	2.8	גודל החברה המדווחת	ליבה	חלקי	8	נתונים עולמיים
	2.9	שינויים מהותיים שחלו בתקופה המדווחת	ליבה	מלא	15	
	2.10	פרסים שהתקבלו בתקופה המדווחת	ליבה	מלא	32	

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
4	ממשל תאגידי ומחזיקי עניין					
	4.1	מבנה הממשל התאגידי, כולל ועדות דירקטוריון שבאחריותן תחומים ספציפיים כמו פיקוח וקביעת אסטרטגיה	ליבה	לא רלוונטי		לא רלוונטי ל"רוש ישראל", כלל נושאי הממשל התאגידי מפורטים בדו"ח העולמי
	4.2	ציון אי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון גם כמנהל החברה	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.3	ציון מספר הדירקטורים החיצוניים, ואופן הגדרתם	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.4	תיאור של התהליכים הקיימים באמצעותם יכולים בעלי מניות ועובדים לתת לדירקטוריון המלצות או הכוונה (כגון תהליכים לשמיעת המיעוט, יידוע והיוועצות בקשר לפעילות מול ועד העובדים), תוך ציון נושאים כלכליים, חברתיים וסביבתיים שהועלו באמצעותם בתקופה המדווחת	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.5	קשר בין ביצועי החברה (גם ביצועים חברתיים-סביבתיים) לבין תגמול הדירקטורים, ההנהלה הבכירה והמנהלים (כולל הסדרי פרישה)	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.6	תהליכים למניעתם של ניגודי עניינים בדירקטוריון	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.7	התהליכים להגדרת הכישורים והניסיון הנדרשים מדירקטור לשם הכוונת האסטרטגיה החברתית, כלכלית וסביבתית של החברה	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.8	מסמכים כגון קוד אתי, מסמך מדיניות סביבתית וכיוצ"ב שנכתבו בחברה ורלוונטיים לביצועים חברתיים, כלכליים וסביבתיים שלה, וסטטוס ליבה היישום שלהם על ידי החברה	ליבה	מלא		כנ"ל

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
	4.9	נהלי הדירקטוריון לפיקוח על ניהול וזיהוי הביצועים הכלכליים, חברתיים וסביבתיים, כולל סיכונים והזדמנויות בתחומים אלה וכן עמידה בעקרונות, קודים וסטנדרטים בינ"ל	ליבה	לא רלוונטי		לא רלוונטי ל"רוש ישראל", מפורט בדו"ח העולמי
	4.10	תהליכי הערכה לביצועו של הדירקטוריון, בעיקר ביצועים חברתיים, כלכליים וסביבתיים	ליבה	לא רלוונטי		כנ"ל
	4.11	הסבר על יישום גישת הזהירות המונעת על פי עקרונות ריו	ליבה	לא מדווח		
	4.12	אמנות, עקרונות או יוזמות חיצוניות אחרות שאומצו או נחתמו על ידי החברה (תוך ציון תאריך הצטרפות, מדינות בהן מיושם, מחזיקי עניין מעורבים ואבחנה בין אמנות, עקרונות או יוזמות וולנטריות לכאלה שהן בגדר חובה)	ליבה	לא מדווח		
	4.13	חברות בארגוני סנגור לאומיים או בינ"ל (חברות בגופים המנהלים/השתתפות בפרויקטים או בוועדות/ תשלום דמי חבר)	ליבה	חלקי	3	
	4.14	רשימת קבוצות מחזיקי עניין עימם מתקיים דיאלוג	ליבה	חלקי	30	
	4.15	הבסיס לזיהוי ובחירה של מחזיקי עניין עימם מתקיים דיאלוג (תהליך ההגדרה, ההחלטה עם מי לקיים דיאלוג)	ליבה	מלא	30	
	4.16	גישות לשיתוף מחזיקי עניין, כולל תדירות השיתוף על פי סוג וקבוצה (קב' מיקוד, סקרים, תקשורת כתובה וכיוצ"ב), תוך ציו המנגנונים שבוצעו כחלק מתהליך כתיבת הדו"ח החברתי ליבה	ליבה	מלא	30	

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
	4.17	נושאים עיקריים שעלו בדילוג עם מחזיקי העניין, ואופן תגובת החברה אליהם	ליבה	חלקי	30	
אינדיקטורים כלכליים						
1	EC1	דיווח על הערך הכלכלי הישיר כולל מחזור, עלויות תפעול, תגמול עובדים, תרומות, השקעות אחרות בקהילה, תשלומים ורווחים	ליבה	חלקי מופיע ביתר פירוט בדו"ח הכספי העולמי	8, 37	נתוני מכירות של "רוש" העולמית עמ' 4-2, 39-34, 122-121 בדו"ח הכספי העולמי
2	EC2	תיאור ההשלכות הפיננסיות, הזדמנויות וסיכונים אחרים לפעילויות החברה כתוצאה משינוי אקלים	ליבה	לא מדווח		מופיע בדו"ח העולמי עמוד 133 בדו"ח העסקי העולמי
3	EC3	יכולת החברה לעמוד בהתחייבויות בגין תכניות תגמול ופרישה של העובדים	ליבה	לא מדווח		
4	EC4	תיאור תמיכות פיננסית ממקורות ממשלתיים	ליבה	לא מדווח		
5	EC5	רמת השכר ההתחלתית ביחס לשכר המינימום	נוסף	לא מדווח		
6	EC6	מדיניות, נהלים ואחוז בפועל לגבי רכש מקומי	ליבה	לא מדווח		
7	EC7	הנהלים לקבלת עובדים ומנהלים מהקהילות המקומיות	ליבה	חלקי	47, 50	
8	EC8	השקעות בתשתיות באמצעות הסדרים, כתרומות או כפרו-בזנו לתועלת הקהילה	ליבה	מלא	22-25	פרויקט "רוש מושיטה יד"
9	EC9	תיאור ההשפעה הלא-ישירה על הכלכלה המקומית (יצירת מקומות עבודה בשרשרת האספקה, משיכת השקעות וכד')	נוסף	לא מדווח		

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
אינדיקטורים סביבתיים						
1	EN1	חומרים שבהם נעשה שימוש לפי משקל או נפח	ליבה	מלא	39-40	נייר, בקבוקים, פחיות, טונרים וכוסות חד פעמיים
2	EN2	אחוז החומרים הממוחזרים מכלל החומרים שבהם נעשה שימוש	ליבה	מלא	41	נייר סניטרי ממוחזר
3	EN3	צריכת אנרגיה ישירה לפי מקורות אנרגיה (מתכלים, מתחדשים): אנרגיה שמיוצרת באתרי החברה לחימום וכד'	ליבה	מלא	44-46	צריכת דלק ברכבי החברה
4	EN4	צריכת אנרגיה עקיפה לפי מקורות אנרגיה: לחשמל, מיזוג וכד'	ליבה	מלא	44	צריכת חשמל
5	EN5	החיסכון באנרגיה כתוצאה ממהלכי שימור והתייעלות אנרגטיים	רשות	לא מדווח		מדווח בדו"ח העולמי עמ' 133-134
6	EN6	היקף השירותים היעילים מבחינה אנרגטית או מבוססי אנרגיה מתחדשת המצמצמים את הביקוש לאנרגיה	רשות	לא מדווח		כנ"ל
7	EN7	הרחבת היוזמות לצמצום צריכת אנרגיה עקיפה והיקף החיסכון שהושג כתוצאה מיוזמות אלו	רשות	מלא	44	יוזמות שונות לחסכון בחשמל
8	EN8	סך הכול של צריכת מים לפי מקור	ליבה	חלקי	47	אין נתונים זמינים
9	EN9	השפעה על מקורות מים כתוצאה מצריכת מים בפרט וכתוצאה מפעילויות החברה בכלל	רשות	לא רלוונטי		
10	EN10	אחוז המים מתוך סה"כ הצריכה שנעשה בהם שימוש חוזר	רשות	לא רלוונטי		מדווח בדו"ח העולמי עמ' 135
11	EN11	תיאור המהלכים להעשרת המגוון הביולוגי בשטחים בשליטת החברה ובסמוך אליה	ליבה	לא מדווח		
12	EN12	תיאור ההשלכות השליליות של פעילות החברה על המגוון הביולוגי	ליבה	לא רלוונטי		מתואר חלקית בדו"ח העולמי עמ' 136-135

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
13	EN13	תיאור בתי הגידול שבהם נעשו פעולות הגנה או שיקום	רשות	לא רלוונטי		
14	EN14	אסטרטגיות, פעולות ותכניות עתידיות לניהול ההשפעות על המגוון הביולוגי	רשות	לא מדווח		
15	EN15	תיאור הצעדים להמנעות מפגיעה במינים הנמצאים בסכנת הכחדה והמושפעים בפעילות החברה	רשות	לא מדווח		
16	EN16	הצגת סה"כ פליטות גזי החממה הישירות והעקיפות כתוצאה מפעילות החברה, לפי משקל (ק"ג/טון)	ליבה	לא מדווח	מתואר בדו"ח העולמי עמ' 133-134	
17	EN17	הצגת סה"כ הפליטות העקיפות הרלוונטיות האחרות לפי משקל (ק"ג/טון)	ליבה	לא מדווח	כן"ל	
18	EN18	תיאור היוזמות להפחתת פליטות של גזי חממה והתוצאות שהושגו	רשות	לא מדווח	כן"ל	
19	EN19	תיאור הפעולות צעדים שננקטו לצמצום פליטות של חומרי מדללי שכבת האוזון	ליבה	לא מדווח	כן"ל	
20	EN20	תיאור פליטות של תחמוצות חנקן וגופרית או כל פליטות אחרות לפי סוג ומשקל	ליבה	לא מדווח	כן"ל בעמ' 135	
21	EN21	תיאור הפעולות להימנעות משחרור שפכים מכל סוג שהוא	ליבה	לא רלוונטי	כן"ל	
22	EN22	תיאור היקף הפסולת (לפי משקל וסוג) המיוצרת כתוצאה מפעילות החברה וצורת הטיפול בה	ליבה	חלקי	41	כוסות חד פעמיות מנייר
23	EN23	תיאור הצעדים למניעת אירועי שפך מכל סוג שהוא	ליבה	לא רלוונטי		
24	EN24	תיאור היקף הפעולות וצורות הטיפול והשינוע של פסולת מסוכנת	רשות	חלקי	41-42	טיפול בתרופות פגות-תוקף

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
25	EN25	תיאור גופי מים ובתי הגידול רלוונטיים המושפעים משחרור שפכים בתוך או בסמוך לאתרי החברה	לא רלוונטי			
26	EN26	תיאור יוזמות המפצות/מאזנות את ההשפעות הסביבתיות של שירותי החברה ומידת השפעת יוזמות אלו	ליבה	חלקי	46	צמצום בפסולת ובאנרגיה בהטסת תרופות
27	EN27	תיאור היקף המוצרים לפי סוג הנמכרים ואחוז האריזות שנאספו בחזרה	ליבה	לא מדווח		
28	EN28	תיאור השווי הכספי של קנסות וסנקציות על רקע סביבתי	ליבה	לא רלוונטי		לא היו בתקופה המדווחת
29	EN29	תיאור ההשפעות הסביבתיות של שינוע ומהסעות עובדים	רשות	מלא	44,46	צעדי חסכון בדלק ברכבי החברה
30	EN30	תיאור כספי של היקף ההשקעות הסביבתיות	רשות	חלקי	36-37	נתוני "רוש" העולמית. מפורט בנוסף בעמוד 130 בדו"ח העולמי
אינדיקטורים זכויות אדם						
1	HR1	תיאור היקף הפעילות הכלכלית שכוללת בתוכה התייחסות לזכויות אדם	ליבה	לא מדווח		
2	HR2	תיאור פעולות הסינון של ספקים מרכזיים לפי רמת התייחסותם לסוגיות של זכויות אדם- כולל תיאור הפעולות שננקטו	ליבה	חלקי	58	מדיניות התקשרות עם ספקים
3	HR3	תיאור הטמעת נושאי זכויות אדם רלוונטיים לעבודת החברה בהדרכות לעובדים	רשות	לא מדווח		מפורט בדו"ח העולמי בעמ' 117-118 ו-124
4	HR4	מקרי האפליה והטיפול בהם	ליבה	לא מדווח		
5	HR5	תיאור הצעדים שננקטו להבטחת חופש ההתאגדות של העובדים	ליבה	חלקי	58	מדיניות בנושא התאגדות עובדים

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
6	HR6	תיאור המקרים בהם היה חשד לעבודת ילדים ואופן הטיפול במקרים אלו	ליבה	לא רלוונטי		החברה אינה מעסיקה ילדים
7	HR7	תיאור הצעדים להימנעות ממקרים של עבודה כפויה בפעילות החברה ובשרשרת האספקה שלה	ליבה	חלקי	51	המנעות מעבודה כפויה ומעבודת ילדים
8	HR8	שיעור אנשי האבטחה הרלוונטיים שעברו הדרכות בנושא של סוגיות של זכויות אדם ואפליה	רשות	לא מדווח		
9	HR9	הבטחת זכויותיהם של ילידים	רשות	לא רלוונטי		
אינדיקטורים בתחום משאבי אנוש						
1	LA1	סה"כ מספר העובדים לפי חוזה העסקה, חוזה ומיקום	ליבה	חלקי	8	
2	LA2	שיעור ומספר תחלופת עובדים לפי מגדר, גיל ומיקום	ליבה	לא מדווח		
3	LA3	תיאור ההטבות שניתנו לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	רשות	לא מדווח		
4	LA4	אחוז עובדי החברה הנכללים בהסכמים קיבוציים	ליבה	לא מדווח		
5	LA5	תקופת ההודעה מראש על שינויים ארגוניים והאם הגדרת תקופה זו נכללת בהסכמים הקיבוציים	ליבה	לא מדווח		
6	LA6	אחוז העובדים המיוצגים בועדות גהות ובטיחות בשיתוף ההנהלה	רשות	לא מדווח		
7	LA7	שיעור מחלות תעסוקתיות, ימי היעדרות ופציעות עובדים	ליבה	לא מדווח		עמודים 131, 132 בדו"ח העסקי העולמי

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
8	LA8	היקף קיומם של הכשרות עובדים, משפחותיהם והקהילה להימנעות ממחלות	ליבה	לא מדווח		עמוד 131 בדו"ח העסקי העולמי
9	LA9	הכללת נושאי גהות ובטיחות בהסכמים עם עובדים	רשות	לא מדווח		
10	LA10	שעות ההדרכה ביחס למספר העובדים	ליבה	חלקי	52	מפורט חלקית בדו"ח העסקי העולמי
11	LA11	קידום המיומנויות התעסוקתיות של העובדים (כולל היכולת לסיים את תפקידם ולעבור לתפקיד אחר).	רשות	לא מדווח		עמוד 117, 118 בדו"ח העסקי העולמי
12	LA12	משוב מקצועי לעובדים וכלים לפיתוח ארגוני	רשות	מלא	53	
13	LA13	הרכב הדירקטוריון והעובדים לפי מגדר, גיל, קבוצות מיעוט ומאפייני גיוון אחרים	ליבה	חלקי	54	התפלגות עובדים לפי גיל ומגדר. עמוד 116 בדו"ח העסקי העולמי
14	LA14	יחס המשכורת של גברים ונשים לפי דרגים	ליבה	לא מדווח		
אינדיקטורים בתחום שירותים ומוצרים						
1	PR1	תיאור שילוב היבטים בטיחותיים ובריאותיים בשירותים הניתנים	ליבה	לא מדווח		עמודים 114-109, 128-129 בדו"ח העסקי העולמי
2	PR2	תיאור ההתנהלות לפי רגולציה וקודים וולונטריים בתחום הבטיחות והבריאות	רשות	לא מדווח		
3	PR3	תיאור המידע הבטיחותי הנמסר עם מתן שירותי החברה	ליבה	לא מדווח		עמודים 114, 128-129 בדו"ח העסקי העולמי
4	PR4	מקרים בהם לא נמסר מידע בסימון המוצרים על-פי הרגולציה או נהוג לפי קודים וולונטריים	רשות	לא מדווח		
5	PR5	התנהלות לשיפור שביעות רצון לקוחות החברה ומדידת רמת שביעות הרצון זו	רשות	לא מדווח		

מס'	פרוטוקול	נושא	ליבה/רשות	היקף דיווח	עמ' בדו"ח	הערות
6	PR6	תכניות להתאמת תכניות השיווק, פרסום, קידום מכירות והשגת חסויות לחוק, תקנים רלוונטיים ולקודים וולנטריים	ליבה	לא מדווח		עמודים 114, 128-129 בדו"ח העסקי העולמי
7	PR7	תיאור המקרים בהם היו חריגות מהחוק, תקנים, קודים וולנטריים בתחום השיווק, פרסום, קד"מ וכד'	רשות	לא מדווח		
8	PR8	מקרי הפרת פרטיות לקוחות	רשות	לא מדווח		
9	PR9	הערך הכספי של קנסות בגין אי ציות לחוק ותקנות במתן שירותים	ליבה	לא מדווח		
אינדיקטורים חברתיים						
1	SO1	תיאור התכניות לניהול והערכת ההשפעה של פעילות החברה על הקהילות הרלוונטיות	ליבה	לא מדווח		
2	SO2	תיאור האמצעים לאיתור סיכונים בתחום השחיתות	ליבה	לא מדווח		עמוד 124 בדו"ח העסקי העולמי
3	SO3	אחוז העובדים שקיבלו הכשרה בתחום מניעת השחיתות	ליבה	לא מדווח		עמוד 124 בדו"ח העסקי העולמי
4	SO4	תיאור האמצעים לטיפול במקרי שחיתות שהתגלו	ליבה	לא מדווח		עמוד 124 בדו"ח העסקי העולמי
5	SO5	תיאור העמדות הציבוריות, מידת המעורבות בפיתוח של מדיניות ציבורית ולובינג	ליבה	מלא	14-15	שיתופי פעולה עם הקהילה המדעית-רפואית.
6	SO6	תרומות או שווה כסף לפוליטיקאים, מפלגות ולמוסדותיהם.	רשות	לא מדווח		
7	SO7	צעדים משפטיים שנקטו כנגד החברה בגין פעילות לא-תחרותית ותוצאותיהם	רשות	לא מדווח		מדווח בעמודים 124, 104-108 בדו"ח העסקי העולמי, וכן עמודים 106-102 בדו"ח הכספי העולמי
8	SO8	תיאור הקנסות והסנקציות בגין אי-ציות לחוק ותקנות רלוונטיות	ליבה	לא מדווח		

