



בבית שלי, רק טמבור!

דוח אחריות תאגידית

2013-2014



בבית שלי, רק שמבור!

דוח אחריות תאגידית

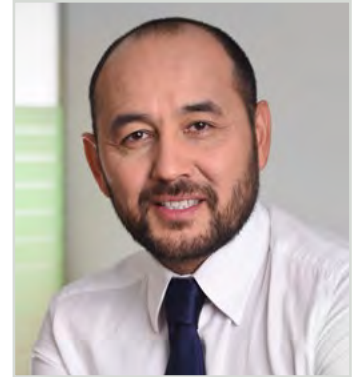
2013-2014

שלום רב,

מוגש לכם בזאת דו"ח האחריות התאגידית הראשון של חברת טמבור, המסכם שנתיים של פעילות מקצועית ענפה.

כפי שתוכלו להתרשם, מדובר במסמך מקיף ומעמיק, אשר מספק הזדמנות לשתף את מחזיקי העניין שלנו - הלקוחות, האדריכלים, העובדים, הספקים והקהילה, במגוון הפעילויות שהחברה יוזמת ולוקחת בהן חלק.

חברת טמבור הוקמה לפני 80 שנים, גדלה והתפתחה במקביל להתפתחות המדינה. גם בהיותה כיום חברה המתחרה בשוק הבינלאומי והגלובלי, טמבור נשארת נאמנה לערך הישראלי, אותו חרטה על דגלה. ערך זה מוביל את טמבור בפעילות העסקית ומתבטא בין השאר בהתאמת מוצריה לטעם ולאקלים הישראלי, בהעסקת כוח אדם מקומי ובשאיפה לרכוש חומרי גלם המיוצרים כחול-לבן, תוך עמידה בסטנדרטים בינלאומיים. בהתאם לחזון מייסדיה, חברת טמבור שותפה לאורך כל שנות קיומה בבניין הארץ, מה שמתבטא הן בהשתתפות בבניית תשתיות לאומיות והן בבניית מאות אלפי דירות ובתים בישראל.



כחברה המובילה את שוק הצבע ומוצרי הבנייה בישראל, ההתנהלות האחראית מקודדת בליבה העסקית של החברה. ואכן, חברת טמבור היא חברה מובילה בתחומי הקיימות ביחס לתעשייה הישראלית וביחס לאמות מידה בינלאומיות. עם זאת, לא תמה מלאכתנו ורבים הם האתגרים שעוד ניצבים בפנינו.

בדו"ח אחריות תאגידית זה, קיימת התייחסות להישגינו ושאיפותינו לעתיד בנושאים רבים, ביניהם: קידום טובת הלקוחות, המעורבות החברתית-קהילתית של החברה, סביבת עבודה ראויה ומאפשרת לעובדינו, שמירה על הסביבה ופיתוח מוצרים ידידותיים לסביבה, עבודה על פי תווי תקן ירוקים, אתיקה, ועוד. בנוסף, הדו"ח פורש את החזון והערכים של החברה ומתייחס ליישום והטמעה של ערכים אלה בכל תחומי הפעילות.

ראוי לציין, כי נושאים אלה כבר משולבים בליבה העסקית של החברה, ומוקדשים להם המשאבים ותשומת הלב הראויה, על מנת שיעמדו תדיר אל מול עינינו.

באמצעות דו"ח זה פותחת החברה ערוץ תקשורת נוסף עם מחזיקי העניין שלה, ואתם מוזמנים לקרוא ולהתרשם. נשמח לקבל מכם תגובות והתייחסויות לפעילויות השונות המפורטות בדו"ח. דו"ח האחריות התאגידית שלנו מופיע גם באתר האינטרנט של החברה, ועומדת בפניכם האפשרות לשתף אותנו ברשמיכם ובהערותיכם.


מכסרטייב,
מנכ"ל טמבור



עובדים, עמיתים ולקוחות יקרים,

כמובילה בשוק, בחרה טמבור לנקוט עמדה מתוך אחריות אישית ועסקית, בנושאי מגדר, שוויון, תמיכה באוכלוסיות מוחלשות, אתיקה, כבוד אדם וקיימות, ואני גאה לקחת חלק במובילות זו, המשתקפת גם בדירוג פלטינה במדד מעלה.

אנו מנחילים לעובדים, לקוחות וספקים את ההתנהלות ההוגנת והאתית שלנו המתבטאת בין השאר בשוויון מגדרי, הקפדה על מגוון תעסוקתי והעדר אפליה (על בסיס גיל, מין, סטטוס משפחתי, דת או כל מאפיין אחר שאינו רלוונטי למקצועיות העובד). בנוסף, אנו גאים להכניס צבע לחיי אוכלוסיות מוחלשות ברחבי הארץ, בין אם על ידי עידוד עובדינו להתנדב ובין אם באמצעות תרומות צבע וחומרי בנייה. התנהלות זו זיכתה אותנו בתו אמן הציבור (חברת הצבע היחידה שזכתה בכך) ובנוסף, אנו מאמינים כי התנהלות זו היא התנהלות הנכונה אשר גם תוביל אותנו בסופו של דבר לתוצאות עסקיות טובות יותר.

תודות למדיניות הסביבתית הבלתי מתפשרת שלנו שלושת מפעלי הצבע ומפעל הגבס קיבלו בשנת 2013 תקן איכות סביבה מתקדם 14001, כמו גם מעל 70 תווי תקן ירוקים, תו תקן יהלום ועוד.

כלל העשייה שלנו מעידה כי אנו מחוייבים לדורות הבאים, חברתית וסביבתית, והמוצרים שלנו נושאים מורשת זו לכל בית ובית בישראל.



יפה

יפעת צ'רפק,

סמנכ"לית, יועצת משפטית ומנהלת אחריות תאגידית

תוכן הענינים | תלמי

פרק 1.

ההשראה

- 11 סיפור המותג
- 12 התפתחות קבוצת טמבור
- 14 מוצרי טמבור
- 16 החזון והערכים שלנו
- 18 הדיאלוג שלנו עם מחזיקי עניין

פרק 2.

התשתית שלנו

- 24 אתיקה
- 24 הטמעת הקוד האתי
- 24 מניעת שחיתות
- 25 אחריות לאורך שרשרת האספקה
- 26 שיווק אחראי
- 27 תחום ממשל תאגידי ודירקטוריון

פרק 3.

בחירת החומרים

- 30 ההיסטוריה של הצבע
- 31 חושבים ירוק
- 31 חומרי הגלם שלנו
- 32 פיתוח חומרים ירוקים
- 33 חדשנות טכנולוגית
- 34 איך מייצרים צבע

פרק 4.

תהליך הבניה

38	הקמת מפעלים חדשים
39	הקמת מפעל הגבס
40	הקמת בית טמבור

פרק 7.

השכנים שלנו

66	טמבור והקהילה
67	מעורבותנו בקהילה
69	טמבור יוצאת מהקופסא

פרק 5.

הבית שלנו

45	ברוכים הבאים לטמבור
46	המניפה האנושית שלנו
50	פיתוח ההון האנושי
52	הדיאלוג והתקשורת עם העובדים
53	הטבות ותמריצים לעובדים
54	סביבת העבודה

פרק 8.

הסביבה שלנו

74	מדיניות וגישה סביבתית
75	דלקים
77	צריכת מים וייצור שפכים
78	פסולת ואריזות
79	פליטות לאוויר
80	טביעת הרגל הפחמנית
81	מבט לעתיד: גז טבעי

פרק 6.

השותפים לבנייה הלקוחות שלנו

60	הדיאלוג עם הלקוחות
62	שביעות רצון הלקוחות
63	מודדים ומשתפרים
63	מענה לתלונות הלקוחות

פרק 9.

אודות הדו"ח

86	אודות הדו"ח
87	אינדקס נושאים



פרק 1.

ההשראה

סיפור המותג

התפתחות קבוצת טמבור

מוצרי טמבור

החזון והערכים שלנו

הדיאלוג שלנו עם מחזיקי עניין

ההשראה היא השלב הראשון בכל תהליכי היצירה שלנו, בין אם מדובר ברקיעות גוון צבע חדש, בעיצוב חדרים או בהקמת מפעל חדש. ההשראה היא בבסיס המותג טמבור.



במקור השם "טמבור" נהגה בהשראת
הלוגו הראשון של החברה - ילד מתופף
בתוף אשר נקרא גם טמבורין.

סיפור המותג



ומציגה ללקוחותיה הלכה למעשה, מה צבע יכול לעשות. כך לדוגמא נצבעו מדרכות באילת בשלל צבעים ועיתון הארץ, המוכר כעיתון אפרורי ורציני, נצבע במגוון צבעים שמחים. בנוסף הוקם "בית טמבור" - בית צבעוני ומזמין הפתוח לקהל הרחב, למעצבים ולאדריכלים, המספק ייעוץ בנושאי שיפוץ ועיצוב הבית.

בשנת 2004 התקבלה החלטה לפתח את תחום חומרי הבנייה, ובהתאמה נולד מותג "טמבור בניה" הכולל מוצרי בניה לגמר כגון דבקי בניין, רובה, מדה, חומרי איטום, אבקות, בניה ועוד.

בשנת 2009 החליטה טמבור להקים מפעל לוחות ובלוקי גבס, ובתוך שנה הקימה מפעל חדשני, המשווק תחת המותג "טמבור גבס" את כלל מוצריו. בשנת 2012 החלה טמבור לייבא ולשווק כלי עבודה כגון מברשות, רולרים ועוד.

בשנת 2014 רכש התאגיד הבינלאומי Kusto, העוסק גם בתחום הבנייה, את השליטה בטמבור.

מר נאהב וולפגנג נולד בגרמניה, ובשנות ה-30 עלה לישראל מטעמי ציונות. בשנת 1936, נחה עליו ועל חבריו - מספר אנשי עסקים שעלו גם הם מגרמניה, ההשראה להקמת חברת טמבור (או בשמה המקורי "Haifa Varnish Works"). מקימי החברה היו כולם עולים חדשים אשר רצו לעסוק, הלכה למעשה, בבניית הארץ.

בשנת 1956 שם החברה הוחלף ל"טמבור", תחתיו החברה פועלת מאז. המותג טמבור הוא מותג ישראלי, שורשי ואהוב, ומאז שנות ה-60 של המאה העשרים חנויות לחומרי בניין ברחבי הארץ הציבו בחזית החנויות שלטים הנושאים את לוגו החברה.

בשנת 2008, החברה ביצעה מהפכה תדמיתית אשר נועדה לרענן ולהחזיר למותג הוותיק את "הצבע לפנים". במסגרת מהלך זה הוחלף הלוגו של החברה ללוגו צבעוני ושמח התואם את ערכיה, וחודש הסלוגן האהוב שהתנגן לראשונה בשנת 1985 במילים "תראו מה שצבע יכול לעשות". עם זאת, החברה לא מסתפקת בשינוי תדמיתי ובסלוגן בלבד,

המותג, המשמש כשחקן מוביל בשוק הצבע וחומרי הבנייה בישראל, הפך מזה שנים רבות לשם גנרי למוצרים אלה, והחנויות המשווקות חומרי בנייה הפכו כבר מזמן ל"טמבוריות".



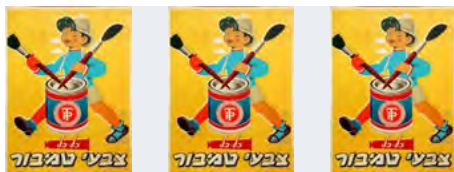


התפתחות קבוצת טמבור

קבוצת טמבור הינה חברה פרטית בבעלות KUSTO GROUP
תאגיד בינלאומי בעל אחזקות בתחומי התשתית, אנרגיה ובניה
ברחבי העולם.

הקמת החברה לייצור ושיווק צבעים "Haifa Vernish Works"

1936



החברה משנה את שמה ל"טמבור"

1956



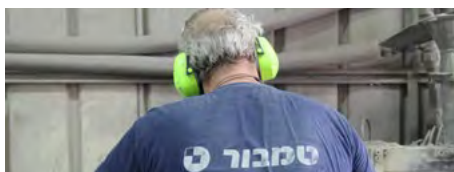
טמבור רוכשת את חברת
"צבע חיפה"

1970



טמבור רוכשת את חברת
"אסקר בע"מ"

1974



טמבור רוכשת 50%
ממניות "שרפון"

1991



הקמת "טמבורקב"

1997



טמבור משלימה את הרכישה
ורוכשת את השליטה ב"שרפון"

2000



2001

2006

2007

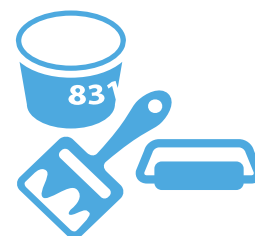
2008

2010

2012

2014

מוצרי טמבור



טמבור הינה החברה המובילה בייצור ושיווק של צבעים וחומרי גמר לבנייה בישראל. בין מוצרי החברה ניתן למצוא את המוצרים הבאים:

צבעים דקורטיביים

לטמבור מגוון רחב של צבעים וציפויים לתחום הבנייה המיועדים לצביעת קירות חוץ ופנים, עץ, מתכת וצבעי אפקטים לצביעה דקורטיבית. טפטים, כלי עבודה ואביזרי צביעה ועוד.



צבעים לתעשייה

לטמבור מגוון רחב של צבעים המספקים הגנה למבני מתכת ובטון בסביבות ימיות, עירוניות ותעשייתיות כבדות, צבעי אוניות, צבעים לתעשייה הצבאית, אווירית ולצה"ל, צבעים לתעשיית העץ, סימון דרכים, ציפויים אפוקסיים לרצפות ולמשטחי בטון, ואבקות אלקטרוסטטיות, צבעים לתעשיות ההיי-טק, ציפויים מתקדמים מסוג פוליאוריאן ועוד. בנוסף, טמבור משווקת את מוצרי INTERNATIONAL המייצרת את מוצרי התעשייה הכבדה ומעכבי הבעירה המתקדמים ביותר.



חומרי בניה מתקדמים

טמבור מייצרת חומרי בניה מתקדמים לרבות אמולסיות, דבקים לבניה ולעץ, מוספים, חומרי איטום, אבקות בניה וכן משווקת את מוצרי HENKEL בתחום הבניה ומוצרי BASF Construction Chemicals בתחום התשתיות.





מוצרי גבס ובניה יבשה



בתחילת שנת 2006 רכשה טמבור 51% מחברת גבס גשר, המתמחה במוצרי גבס, ובשנת 2010 השלימה טמבור הקמת מפעל לייצור ושיווק לוחות ובלוקי גבס, המציע סל מוצרים רחב לרבות בידוד, תקרות אקוסטיות, פרופילים ומוצרים נלווים לבנייה בגבס. בשנת 2012 הקימה טמבור מפעל לניצבים ומסלולים.

צבעי דפוס



בבעלות חברת טמבור מפעל צבעי דפוס מתקדמים, המתמחה בצבעי UV מים, צבעי אופסט ועוד.



החזון והערכים שלנו



החזון שלנו הוא להנהיג את שוק הצבע וחומרי הגמר לבנייה בישראל תוך מתן מענה מקצועי, שירותי וחדשני ללקוחותינו. בכל תחומי פעילותינו אנו מקפידים לפעול לאור ערכי היסוד שלנו



בבית שלי, רק טמבור!





מובילות

אנו מחויבים להיות המובילים בכל תחומי הפעילות שלנו. תפקידנו הינו להנהיג, להראות את הדרך, לעורר השראה, לחולל שינויים, ולעשות את הצעד המשמעותי בכל תחום.



חדשנות

חדשנות היא המנוע המשמר את מעמדנו הייחודי בשוק ולמרות הוותק והניסיון הרב שלנו, מאפשר לנו להישאר צעירים לנצח. הטמעת החדשנות כערך מוביל תתמוך בתהליך של התחדשות ברמת הפרט וברמת הארגון. בכך נחזק אוירה של סקרנות, יצירתיות, ושאפה לגילוי אפיקי פעולה חדשים.



מקצוענות

ערך המקצוענות משתקף בכל היבטי הפעילות שלנו, ברמת המוצר, השירות והתהליך, ובכל היחידות המרכיבות את שרשרת העשייה של טמבור. נשאף להפיק לקחים, נבחן את עצמנו באופן שיטתי, נקפיד על שקיפות ונשאף באופן תמידי להגביה את רף הביצועים שלנו.



איכות

איכות היא עשיית הדבר הנכון, נכון בפעם הראשונה. עיקרון זה מנחה אותנו בכל תחומי הפעילות של החברה. איכות היא ערך העומד בבסיס התהליכים, המוצרים והשירותים שאנו מספקים.



ישראליות

אנו גאים בהיותנו חברה הפועלת מזה שנים רבות בשוק הישראלי, המתאימה עצמה לטעם הישראלי ונותנת מענה למגוון הדעות, הסגנונות, האופנות והצרכים הנובעים מהסביבה בה אנו חיים.



מעורבות סביבתית

שמירה על הסביבה ומעורבות בקהילה: אנו מספקים פתרונות מלאים ללקוחותינו באמצעות מוצרים ירוקים וידידותיים לסביבה ומעורבים בעשייה למען הקהילה בסיוע החומרים שלנו.

הדיאלוג שלנו עם מחזיקי העניין



מקורות ההשראה והיצירה שלנו נובעים במידה רבה מדיאלוג שאנו מקיימים עם מחזיקי העניין שלנו ומהצרכים שעולים כל העת מהשטח.

לכן אנו רואים חשיבות רבה בקיום קשר רציף ומפרה עם קהל הלקוחות שלנו, עובדינו, ציבור האדריכלים, הקהילה והסביבה, הספקים שלנו ושותפינו העסקיים.

הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו מתקיים בדרכים מגוונות ובתדירות משתנות ואנו שואפים לפעול יחד להשגת מטרות ואינטרסים משותפים, תוך הקשבה וכבוד הדדי.





טמבור מסוגלת לייצר צבע בכל גוון שתרצו
על סמך דוגמת צבע, בד או חומר אחר.



לקוחות

אנו שואפים להעניק ללקוחות את חווית השירות הטובה ביותר, תוך הצגת נורמות שירות גבוהות הנשענות על איכות, חדשנות ומקצועיות. על מנת למדוד ולשפר את איכות השירות מתבצעים סקרי שביעות רצון מדגמיים, קבוצות מיקוד ומחקרים איכותניים. טמבור משקיעה משאבים בטיפול בפניות הלקוחות, ולמטרה זו קיים מוקד טלפוני הכולל נציגי שירות מקצועיים בשם "מוקד המומחים", הקולט ומגיב באופן מהיר לכלל פניות הלקוחות בכל נושא. טמבור מצויה בקשר רציף עם לקוחותיה ברמה היומיומית, ומספקת להם שלל עצות וטיפים עיצוביים באמצעות אתר האינטרנט של החברה, רשתות חברתיות, אתר פינטרסט, גוגל פלוס וארבע אפליקציות חדשניות שפיתחה לסמארטפונים. בשנת 2008 הוקם "בית טמבור" – המספק ייעוץ בנושאי צבע ועיצוב הבית ומשמש פלטפורמה נוספת לקיום דיאלוג ישיר ובלתי אמצעי עם קהל הלקוחות.

עובדים

העובדים מהווים את לב העשייה והיצירה שלנו, ואנו מאמינים כי קיימת הלימה בין שביעות הרצון של עובדינו ובין שגשוגה של החברה. אנחנו מקפידים על סביבת עבודה נעימה, אכפתית ומאפשרת, דואגים לרווחת העובדים ומסייעים לעובדים במצבי מצוקה. אנו קשובים לעובדים ומעודדים אותם כל העת להגיד את דעתם, להעלות שאלות, מענות והצעות לשיפור, ומקיימים עמם דיאלוג מתמשך, הן ברמה הפורמלית והן ברמה הבלתי פורמלית. האפיקים והאמצעים לקיום הדיאלוג הם רבים ומגוונים וביניהם משוברים ושיחות אישיות בין עובדים למנהלים בכל הדרגים, סקרים פנימיים ותיבת פניות אנונימית בכל אתר.

אדריכלים, מפקחים ומהנדסים, משרדי תכנון ומעצבים

אנו רואים באדריכלים, מפקחים ומהנדסים, משרדי תכנון ומעצבים, שותפים מלאים לתהליך היצירה שלנו, ומקפידים לקיים איתם דיאלוג רציף ואינטנסיבי. עבור ציבור האדריכלים והמעצבים, למשל, הקמנו אתר ייעודי אשר חושף מגוון אפשרויות עיצוביות וכלי עבודה חדשניים, לצד מענה מקצועי מקיף – מאמרים, טיפים ומפרטי מערכות. בנוסף, מדי חודש מופץ לכל ציבור האדריכלים והמעצבים בישראל מגזין דיגיטלי חודשי אשר פורס עבורם את כל החידושים והעדכונים בתחום הצבע ועיצוב הבית, ובדומה מופץ מגזין צבעי התעשייה גם למשרדי המתכננים המפקחים והמהנדסים. מעבר לפלטפורמה הדיגיטלית, טמבור מקיימת ימי הדרכה, סדנאות ותמיכה המקצועית לאדריכלים ומעצבים, משרדי תכנון מפקחים ומהנדסים. אחת לשנה מקיימת טמבור מפגש פסגה מקצועי של קהילת העיצוב – 'פורום העיצוב הישראלי'. במפגש משתתפים כ-1,000 אדריכלים ומעצבים הבאים להתעדכן בנושאים החמים והעדכניים ביותר בעולם האדריכלות והעיצוב. טמבור גם מייחסת חשיבות רבה לביקורים במשרדיהם באמצעות צוות ייעוץ טכני המבצע הדרכות במשרדי האדריכלים והמתכננים. במפגשים אלו עולים צרכים מהשטח ורעיונות חדשים לפעילות החברה. באופן תקופתי טמבור מבצעת משוברים תקופתיים לאחר פעילות וכן עורכת סקר שירות וקבוצות מיקוד. כחלק מהשירות המקצועי לאדריכלים, ניסחנו אמנת שירות בה אנחנו מתחייבים לענות לפניות תוך 24 שעות, לספק דוגמאות צבע ומפרטים טכניים תוך 48 שעות, ולשלוח קטלוגים וחומרים מקצועיים בתוך 5 ימי עבודה.

רשויות ממשל

אנו מקפידים לציית לחקיקה ולרגולציה החלה עלינו ומשתפים פעולה עם הרשויות הממשלתיות הרלוונטיות. בנוסף, אנו מקיימים קשר רציף עם הרשויות ומקפידים לעדכן בכל מידע רלוונטי.



במאה ה-4 לספירה יצרו המצרים
לראשונה פיגמנטים של הצבעים ירוק
וכחול ממינרלים המצויים בנחושת.

שותפים עסקיים

חלק מהותי מהאסטרטגיה שלנו כחברה מובילה הינו פיתוח שותפים עסקיים. בשל המוניטין נטול הרב שצברה טמבור במהלך שנותיה, פונות אלינו חברות ואף אנשים פרטיים רבים, המציעים פטנטים, פיתוחים שונים, מוצרים משלימים וכד'. כמו כן לעתים, בעקבות הדיאלוג שלנו עם הלקוחות עולה צורך לחיפוש יזום אחר שותפים בתחום מסוים. על ידי שיתופי פעולה עם גורמים ישראלים ובינלאומיים, החברה מצליחה להביא לקהל לקוחותיה ולשוק הישראלי מוצרים חדשניים וידידותיים לסביבה.

ספקים

אנו מתקשרים עם ספקים רבים ורואים בספקינו שותפים להצלחת החברה. על כן אנו מקפידים להיות קשובים לספקים ולפעול כלפיהם בהגינות מרבית. אנו מעדיפים להיקשר עם ספקים "ירוקים" הפועלים על פי עקרונות הקיימות, וכן ספקים מקומיים אשר עצם ההיקשרות עמם תוביל לקידום ופיתוח התעשייה המקומית. בנוסף, אנו מקפידים לעבוד עם ספקים אשר שומרים על זכויות ובטיחות עובדיהם ועל כן אנו מחתימים כל ספק חדש על קוד אתי לספקים אשר תואם את רוח החברה.

קהילה וסביבה

אחריות חברתית וסביבתית מהוות את אחת מאבני היסוד של טמבור, ואנו עושים כמיטב יכולתנו להתנהל באורח הגון ואחראי אשר יתרום לרווחת הקהילה. הדיאלוג עם הקהילה נעשה לרוב דרך עמותות המקדמות נושאים המצויים בלב העשייה החברתית שלנו כגון חינוך וסיוע לנזקקים. בשיתוף עם עמותות אלו, אנו מוציאים לפועל מדי שנה פרויקטים בקהילה, וכן מקפידים להיות קשובים לצרכי הארגונים החברתיים ולסייע בקידום מטרותיהם. בנוסף, אנו פועלים באופן מתמיד להקטנת השפעות סביבתיות ובפיתוח מגוון מוצרים חדשניים ובעלי תו ירוק.





פרק 2.

התשתית שלנו

אתיקה

הטמעת הקוד האתי

מניעת שחיתות

אחריות לאורך שרשרת האספקה

שיווק אחראי

תחום ממשל תאגידי ודירקטוריון

בכל תהליך יצירה, בין אם מדובר בבניין ובין אם מדובר במוצר, עלינו לוודא כי התשתית הקיימת איתנה, יציבה ובת קיימא. התשתית בטמבור מורכבת מתרבות ארגונית ומקוד אתי לעובדים ולספקים, ועל בסיס תשתית זו מתקיימת הפעילות העסקית והקהילתית של החברה.

אתיקה



אנו רואים חשיבות רבה בקיומה של תרבות ארגונית המבוססת על הסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. לטמבור קוד אתי המפורסם באתר האינטרנט של החברה ועל כן גלוי ופתוח למחזיקי העניין שלנו, ללקוחות ולכלל הציבור. הקוד האתי מבטא את ערכי הליבה המהותיים המלווים את החברה בכל תחומי פעילותה ונועד לסייע לעובדינו לתרגם את ערכי טמבור להחלטות ולפעולות בהתנהלותם השוטפת.

הטמעת הקוד האתי

הקוד האתי של טמבור מתאר ומתווה את אופן היחסים הראוי עם מחזיקי העניין של החברה: עובדים, לקוחות, ספקים, מתחרים ורשויות החוק והרגולציה. הקוד מכיל ערכים של יושר, כבוד הדדי הגינות, איכות ואמון ובנוסף נוגע בסוגיות של ניהול עניינים, איסור שחיתות ושחיד ואיסור קבלת והענקת טובות הנאה וכן איסור אפליה. כל עובד חותם על הקוד האתי עם קבלתו לעבודה. בנוסף, מתקיימת תכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית של הקוד האתי בקרב העובדים והמנהלים.

כלל העובדים משתתפים אחת לשנה בתכנית הדרכה בתחום האתיקה, ובנוסף לכך קיימת לנוחיותם מצגת הדרכה בתחום האתיקה באתר האינטרנט הפנימי של החברה. מסקרים שנערכו בין העובדים, עולה כי מידת היכרותם עם הקוד עומדת על 4.39 נקודות מתוך 5, נתון המעיד על היכרות טובה מאוד.

בכל אתר מאתרי החברה הוצבה תיבת דואר נעולה בה יכולים העובדים לפנות בנושא אתיקה. בנוסף לכך ישנו קו חם אנונימי, כאשר כל שיחה המתקבלת בו נבחנת ומטופלת על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש והיועצת המשפטית של החברה.

מניעת שחיתות

חברת טמבור פועלת לעמידה בנורמות אתיות גבוהות לרבות מניעת שחיתות. בהתאמה שלושה מחברי ההנהלה, סמנכ"ל משאבי אנוש, סמנכ"ל הכספים והיועצת המשפטית של החברה, הם הגורמים המוכשרים בנושאי שחיתות והם המובילים את תוכנית האתיקה ותכנית אכיפת הגבלים עסקיים. בנוסף, 100% מן העובדים משתתפים בהדרכות בנושא מניעת שחיתות, מעילות והונאות ומופנים לקו אנונימי שם הם מחויבים לדווח על כל חשד למעילה או הונאה. לצורך חיזוק חוסנה של החברה ועמידתה בנורמות האתיות שלה, מבקר הפנים מבצע בקורות שוטפות בכל יחידות החברה. בנוסף, מבצעת החברה בקורות באמצעות מערכת ממוחשבת אשר מאתרת נתונים חריגים המזמינים בדיקה מעמיקה.

בדירוג מעלה 2014 קיבלה טמבור את הציון המירבי בתחום היבטים אתיים בתהליכים עסקיים - 10 מתוך 10 נקודות.





אחריות לאורך שרשרת האספקה

טמבור שואפת להנחיל את עקרונות האחריות בכל תחומי העשייה, לרבות בקרב הספקים ונותני השירות. על כן, בעת בחירת הספקים, אנו בוחנים גם את התנהלותם האתית, היחס לעובדים והסטנדרטים הסביבתיים הנהוגים בפעילותם. בנוסף אנו מחתימים אותם על קוד אתי שנכתב במיוחד עבור ספקים, העוסק בנושאים כגון יחס הוגן לעובדים, הימנעות מניגוד עניינים והימנעות מקבלת ונתינת טובות הנאה ושחד. מעבר לכך אנו מקפידים להדריך עובדים המועסקים על ידי חברות קבלן כגון מאבטחים, בנושאים הרלוונטיים לעבודתם דוגמת נגישות, כבוד אדם ומתן יחס אדיב.

כחברה שחרתה על דגלה את ערך הישראליות ומתוך ניסיון לחזק את התעשייה המקומית, טמבור שמה למטרה לרכוש מוצרים תוצרת כחול-לבן ככל האפשר. במהלך השנים האחרונות, הוחלף היבוא מחו"ל של מספר חומרי גלם בחומרי גלם המיוצרים בישראל. בנוסף, מתוך מחויבות לשמירה על הסביבה, במידה וישנם מספר ספקים המציעים שירות ותנאים דומים, למחלקת הרכש של החברה תהיה העדפה לבחור בספק "ירוק" אשר שומר בעבודתו על עקרונות הקיימות.

"עמידה בהתחייבויות כלפי עובדים, לקוחות וספקים."
מתוך הקוד האתי של טמבור



"הקפדה על הגינות, כבוד
ויושר בכל מגע עם לקוח
ובכל פרסום לציבור."
מתוך הקוד האתי של טמבור



שיווק אחראי

טמבור מקפידה על סימון מוצרים על פי הנדרש בדיון. מרבית המוצרים המשווקים על ידי החברה עוברים פיקוח של היועצת המשפטית של החברה על מנת לבדוק כי הם מסומנים באופן זה.

החברה זוכה להכרה על השיווק האחראי שהיא מנהיגה, ומאז שנת 2006 טמבור חברה בארגון "אמון הציבור" - ארגון הפועל לקדם הגינות בעסקים. הארגון העניק לטמבור את "תו אמון הציבור" אשר מעיד על כך שהחברה מקיימת אמת והגינות בפרסום, מקפידה על שקיפות מידע, שירות נאות, וכן על כיבוד החוק וכיבוד הסכמים ותקנונים אשר פרסמה עבור ציבור לקוחותיה.

"ניהול עסקי החברה ביושר,
בהגינות ובאופן אתי, תוך
מתן כבוד לצד השני."
מתוך הקוד האתי של טמבור



טמבור הינה חברת הצבע היחידה
החברה בארגון "אמון הציבור".



תחום ממשל תאגידי ודירקטוריון

ביוני 2012, חברת טמבור הפכה לחברה פרטית, אשר 100% מאחזקותיה הן בבעלות פרטית. בחברה שישה דירקטורים, אשר מתוקף תפקידם מעורבים בעיצוב האסטרטגיה של החברה ובפיקוח כספי. בטמבור קיימים נהלים המפרטים את אופן עבודת הדירקטוריון וועדותיו ומבטיחים כי אלה יבוצעו בהתאם לכל דין.







פרק 3.

בחירת החומרים

ההיסטוריה של הצבע

חושבים ירוק

חומרי הגלם שלנו

פיתוח חומרים ירוקים

חדשנות טכנולוגית

איך מייצרים צבע

כחלק מעבודתו של כל אדריכל, מעצב או מתכנן ובכל
יצירה של בניין או מוצר חדש, בחירת החומרים הינה שלב
משמעותי בתהליך.

ההיסטוריה של הצבע

משחר ההיסטוריה, בני אדם חשו צורך להשאיר אחריהם חותם צבעוני בעולם. ציור המערות הצבעוני הקדום ביותר שהתגלה הוא בן 12,000 שנה, וההנחה היא שציורי קיר צבעוניים התאפשרו לאחר שבני אדם גילו שבמידה ויערבבו פיגמנט עם חומר כמו מים, שמן או חלבון ביצה, ייווצר צבע. בימי קדם, הפיגמנטים הגיעו ממקורות המצויים בטבע בלבד, כגון צמחים, מחצבים ואף חרקים. ייצור הצבע היה בעיקר נחלתם של אמנים ובעלי מקצוע שהשתמשו בו לצורכי עבודתם, כאשר הם עצמם חקרו ומצאו דרכים מקוריות לייצר ולפתח גוונים ותכונות חדשות לצבע. עם המהפיכה התעשייתית, החל מהמאה ה-19 לספירה, ייצור צבע הפך למקצוע בפני עצמו, והתפתחויות כימיות אפשרו פיתוח טכניקות והמצאות בתחום זה.

במהלך שנות קיומה, חברת טמבור תורמת את תרומתה הצנועה לפיתוח תחום הצבע בישראל. כך לדוגמא, החברה יצרה בקרב הצרכנים הישראלים אשר נהגו לצבוע את הבית בלבן בלבד, את התובנה שאפשר לצבוע את קירות הבית בשלל גוונים. בשנות האלפיים לימדה טמבור את השוק כי מעבר לבחירת גוון, ניתן לצבוע קיר או שניים באפקט ייחודי המקנה לבית מראה מיוחד. לאור הביקוש, החברה מוציאה לשוק מדי שנה מספר רב של אפקטים המדמים מגוון מרקמים כגון: קשמיר, יוטה, סוויד, ועוד



חושבים ירוק

אצלנו, ירוק זה לא עוד צבע במניפה. ירוק זו תפיסה שלמה. כחברה שמנהיגה את שוק הצבע וחומרי הגמר לבנייה בישראל, טמבור מאמינה בעידוד הבניה הירוקה ופועלת לכך נמרצות בשנים האחרונות.

טמבור מייחסת לקיימות נדבך משמעותי בפיתוח מוצרים חדשים ובניהול עסקיה, ומשקיעה בכך משאבים רבים. מתוך השאיפה להטמיע את עקרונות הקיימות במוצרנו, אנו בוחנים כל העת דרכים חדשות ויצירתיות שיהפכו אותם לידידותיים יותר לסביבה, בטוחים ומותאמים ללקוחותינו. הכל תוך שמירה על רמה גבוהה של איכות, העלאת הערך ללקוח (כגון על ידי הגדלת כושר הכיסוי של הצבע) וכדאיות כלכלית.

כצעד נוסף לקידום המעורבות והאחריות הסביבתית, ביצעה את המהלכים הבאים:

◀ טמבור הצטרפה כחברה מן המניין למועצה הישראלית לבניה ירוקה ILGBC על מנת לתרום מניסיונה העשיר ומהידע המקצועי העומד לרשותה במגוון תחומי הבניה.

◀ טמבור ניסחה מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור.

◀ טמבור דוגלת בתפיסת הניהול האחראי, המחייבת שיפור סביבתי מתמיד.

לדוגמה, טמבור ביצעה פרויקט התייעלות אנרגטית מקיף בכל אתריה שמטרתו לחסוך מדי שנה לפחות עשרה אחוזים בצריכת האנרגיה. בדומה, החברה הציבה לעצמה יעדים כמותיים להתייעלות שנתית מתמדת בנושאי צריכת דלקים, גז ומים, ולהפחתת פליטת הפחמן.

◀ מפעל הגבס שהקימה טמבור ב-2010, נבנה לפי תקן איכות הסביבה המחמיר ביותר באירופה. TA LOOFT 2005 כלל החומרים במפעל מבוססים על חומרים ידידותיים לסביבה, כאשר המפעל בנוי במערכת מבוססת מיחזור מלא הן של החומר והן של החום הנפלט בתהליך הייצור, כך שהמפעל עצמו פולט אדי מים בלבד. באתרי ייצור אחרים פועלת טמבור לייצר יותר צבעים על בסיס מים ולהפחית את הייצור של צבעים על בסיס מדלל, ומצויה בעיצומו של תהליך לקבלת תקן ISO:14001 של איכות הסביבה.

חומרי הגלם שלנו

לצורך ייצור מוצרי הצבע, הגבס וחומרי הבניה אנו עושים שימוש במגוון רחב של חומרים. עבור מוצרי הצבע שלנו אנו זקוקים לאמולסיות ופיגמנטים המשמשים חומר גלם לייצור צבעים. בתחום מוצרי הגבס אנו עושים שימוש בגבס גולמי ומוספים נוספים, בתחום חומרי הבניה אנו עושים שימוש באמולסיות לדבקים, צמנט או גבס לחומרי התשתית. לשם אריזת מוצרינו אנו משתמשים בפלסטיק ובמתכות.



בתקופת הדיווח
72 מוצרים של טמבור הינם
בעלי תו ירוק של מכון התקנים

פיתוח חומרים ירוקים, בעלי השפעה סביבתית מופחתת

פיתוח מוצרים על בסיס מים

לאחר תהליך מורכב של מחקר ופיתוח, ביצעה טמבור בשני העשורים האחרונים מהלכים של מעבר למוצרי צבע על בסיס מים ובהשקעה משמעותית של מחקר ופיתוח, פותחו עשרות רבות של צבעים על בסיס מים. בעשור האחרון החליטה טמבור להתאים את מוצריה לתקינה האירופאית המחמירה אשר נכנסה לתוקף בשנת 2010 באירופה ואשר עסקה בהפחתה משמעותית של אחוז ה-VOC (Volatile organic compounds - ממסים אורגנים מתנדפים) בצבעים.

כיום, מוצרים רבים של טמבור הנושאים תו ירוק של מכון התקנים הישראלי, ואינם מכילים מתכות כבדות כגון כרומטים ועופרת ורשימת כימיקלים אסורים בשימוש, עומדים בתקן האירופאי המחמיר. צבעים אלו ניתנים ליישום בבניה הירוקה לפי ת"י 5281, והם מקנים נקודת זכות בקבלת התו הירוק לבניה ירוקה.



פיתוח מוצרי גבס

מוצרי הגבס מהווים חלק מהותי ממגמת הבנייה הירוקה המתפתחת בישראל ובעולם, והם מצמצמים את צריכת האנרגיה באופן משמעותי: שימוש בגבס מאפשר הקטנת צריכת אנרגיה על ידי בידוד תרמי איכותי ומאפשר הקטנת העומסים הקבועים במבנה (בניה קלה). המפעלים החדשים שהקימה טמבור מבוססים על חומרים ידידותיים לסביבה, בנויים לפי תקני איכות הסביבה המתקדמים ביותר בעולם, ומבוססים על מערכות סגורות הממחזרות את כלל הפסולת והחום.

מפעל הגבס החדשני והמתקדם שהקימה טמבור ב-2010 עושה שימוש בחומרים בעלי יכולת מחזור מלאה: First Grade-Closed Loop. ייצור תוך שימוש בפסולת נייר כסיבי חיזוק ובנייר ממוחזר, וצריכת האנרגיה לייצור הגבס נמוכה בכ-30% לטון חומר (מהאנרגיה בייצור מלט).

תו ירוק

נכון לשנת 2014, 72 מוצרי טמבור קיבלו תו ירוק. תו ירוק מוענק בשיתוף של מכון התקנים הישראלי והמשרד להגנת הסביבה למוצר שפגיעתו בסביבה פחותה. מטרת הקניית "תו ירוק" היא לעודד צרכנים לרכוש מוצרי צריכה משופרים למען הסביבה בהשוואה למוצרים מקבילים. מוצר יהיה כשיר לקבלת התו במידה ותהליך ייצורו מייעל את השימוש במקורות אנרגיה, מפחית שימוש בחומרים מסוכנים, עושה שימוש בחומרים ממוחזרים, ניתן לשימוש חוזר, מפחית את כמות האריזות ועוד.

חדשנות טכנולוגית

מדי שנה, במסגרת הדיאלוג עם לקוחותיה, מפתחת טמבור צבעים בעלי ביצועים מיוחדים בהתאמה לצרכי הלקוחות כפי שאלה עולים מסקרים וקבוצות מיקוד. כך למשל, פיתחה טמבור:

- ◀ שליכט מבודד טמפרטורה המאפשר חסכון אנרגטי בבית
- ◀ צבעים לצביעה חיצונית תעשייתית בעלי כושר ניקוי עצמי
- ◀ צבעים לחדרי ילדים בעלי כושר ניקוי כתמים
- ◀ צבעים המכילים יוני כסף אנטי בקטריאלים המורידים את כמות החיידקים על הקיר מעל 99.99% המיועדים למסודות חנוך, קופות חולים, בתי חולים ומפעלי מזון ומסעדות
- ◀ צבעים מונעי החלקה
- ◀ צבעים החוסמים גז ראדון במקלטים וממד"ים



פח סופרקריל סופרמט צובע 234 מ"ר, שהינו שטח הכיסוי הרב ביותר בישראל לפח צבע אחד





את הצבעים שאנו מייצרים ניתן לחלק ל-2 סוגים עיקריים: הסוג הראשון הוא צבעים על בסיס מים, ואילו הסוג השני הוא צבעים על בסיס מים. מדי שנה מחלקת המחקר והפיתוח של טמבור מסבה צבעים נוספים מבסיס מים לבסיס מים, וצבעים אלה מוגשים לקבלת תו ירוק של מכון התקנים.

לצורך ייצור מוצרי הצבע והגבס שלנו, אנו צורכים מגוון של חומרי גלם. החומרים העיקריים שביניהם, הם: גבס גולמי, נייר, אמולסיות, מדללים, פיגמנט לבן (טיטן) ומגוון רחב של פיגמנטים אחרים.

שרף | מקשר



חוזק מכני | קשיות | גמישות | עמידות למים
עמידות לכימיקלים | עמידות לחום | צורת הייבוש

מלאנים



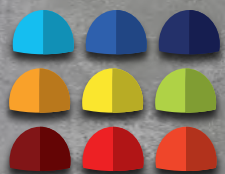
משפיע על הכיסוי והלובן | משפיע על הברק

מחסימים



מאפשר צמיגות רצויה

פיגמנטים



גוון | כושר כיסוי | הגנה מפני קרינת UV



תוספים



מסמיכים | מייבשים | חומרים מונעי קצף

פחית צבע



לצבע תפקידים רבים, הן דקורטיביים (פנים וחוץ) והם פונקציונליים, כגון: איטום הבית מפני חדירת גשמים, עמידה בקרינה ישירה של UV, מעכבי בעירה, צבע המונע חיידקים פטריות ועובש, צבעים מונעי החלקה ועוד.





פרק 4.

תהליך הבניה

הקמת מפעלים חדשים

הקמת מפעל הגבס

הקמת בית טמבור

לאחר שנמצאה ההשראה, והתבצעו שלבי הכנת התשתית ובחירת החומרים, כל שנותר הוא להתחיל בתהליך התכנון והבנייה. בטמבור תהליך הבנייה כולל בנייה ענפה של מפעלים ומתקני ייצור, הקמת בית טמבור, ושותפות בבניית מאות אלפי דירות ובתים בישראל.

הקמת מפעלים חדשים

בעשור האחרון הקימה טמבור ורכשה מספר מפעלים ברחבי הארץ, לרבות:

- ◀ רכישת מפעל גבס גשר בשנת 2006 היווה את כניסתה של טמבור לשוק הגבס והבניה היבשה
- ◀ רכישת מפעל אבקות דוד בשנת 2008 לייצור אבקות צבע אלקטרוסטטיות
- ◀ הקמת בית טמבור בשנת 2008
- ◀ הקמת מפעל לוחות ובלוקי גבס אשר החל לפעול בשנת 2010
- ◀ הקמת מפעל ניצבים ומסלולים בשנת 2012 אשר מאפשר לטמבור גבס להציע ללקוחותיה מערכת קיר שלמה

להלן יפורטו שתי דוגמאות הממחישות את ההשקעה הרבה שהושקעה בבנייה.



טמבור הינה היצרנית היחידה בישראל המייצרת לוח גבס ייחודי לשימוש חיצוני המחליף לוח צמנט, "סופרבורד" והחברה הרביעית בעולם המייצרת לוח מסוג זה.

הקמת מפעל הגבס

בשנת 2009, במהלך מורכב אשר דרש שיתוף פעולה והתגייסות נרחבת של גורמים רבים בחברה, הקימה טמבור את מפעל טמבור גבס בעכו.

למרות שההתעקשות על האיכות הטובה ביותר הייתה כרוכה בעלויות רבות, טמבור לא התפשרה על בטיחות ועל טיב המוצר הסופי ועל כן הקימה מפעל המבוסס על הטכנולוגיה האירופאית והסטנדרטים המתקדמים בעולם.

על אף המורכבות האדירה אשר הייתה כרוכה בהקמה, בתוך שנה מיום עליית קבלן העפר הראשון על הקרקע, יוצר לוח הגבס הראשון במפעל בהצלחה.

המפעל, אשר אפשר יצירת מקומות עבודה חדשים באזור הצפון, מייצר לוחות גבס, בלוקי גבס, וכן משווק סל מוצרים משלימים רחב היקף הכולל בידוד, תקרות אקוסטיות, ניצבים ומסלולים, פתחי שירות חסיני אש ומוצרים נלווים.

בבניית המפעל עמדה השאיפה לפתח תעשייה כחול-לבן לצד קידום הבנייה הירוקה בישראל, ובהתאם לשאיפה זו מייצר המפעל מוצרי גבס חדשניים שמעולם לא יוצרו בישראל קודם לכן, כגון, "סופרבורד" - לוח גבס לשימוש חיצוני (המחליף לוחות צמנט), לוחות מעכבי בעירה לשעתיים וחצי, לוחות בעלי אקוסטיקה מוגברת ומשופרת, לוחות ייחודים לפירי מעליות וקירות שאפט, ועוד.

בהקמת מפעל לוחות ובלוקי הגבס הושקעו:



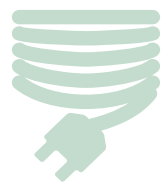
15,000
חלקים מכניים



12,000
שעות הנדסה



60,000
שעות עבודה



17,000
כבלי חשמל



750
טון פלדה



5,700
מ"ק בטון



24
פרוייקטים במקביל



18
קבלנים



הקמת בית טמבור

בית טמבור הוקם בשלהי שנת 2008 מול קניון איילון ברמת גן ומאז משמש כמתחם שמטרתו העיקרית היא ייעוץ בצבע - נתינת כלים, ידע, הבנה והדרכה לציבור הצובעים והמשפצים.

המתחם מציע שירותים עבור "צרכן הקצה" וכן עבור קהל מקצועי של מעצבים ואדריכלים.

שירותי הייעוץ בנושא עיצוב בצביעת הבית ואפקטים מיוחדים מוצעים בחינם. (בתיאום מראש או בהגעה למתחם).



במקום ניתן למצוא חדרי תצוגה, אלפי דוגמאות של גוונים, טקסטורות וטכניקות צביעה, רעיונות לעיצוב בצבע, שילובי גוונים מומלצים וספריית עיון עם מגזינים מהארץ והעולם.

כמו כן, בית טמבור מציע מגוון סדנאות חד פעמיות בנושאי עבודה בצבע המועברות ע"י מומחים שונים וכרוכות בתשלום.





הידעת?

כבר בשנות ה-70 הוקמו עמדות ייעוץ בצבע
ובגוונים ב"טמבוריות" ברחבי הארץ





פרק 5.

הבית שלנו

ברוכים הבאים לטמבור
המניפה האנושית שלנו
פיתוח ההון האנושי
הדיאלוג והתקשורת עם העובדים
הטבות ותמריצים לעובדים
סביבת העבודה

העובדים הם שנותנים לבית שלנו את אופיו המיוחד, וכל אחד מעובדינו שותף בדרכו שלו להצלחתה ושגשוגה של החברה.

אנו מודעים לחשיבות ההשקעה בעובדים ומקפידים להעמיד את העובד במרכז בסביבת עבודה נעימה צבעונית ומאפשרת. אנו מאמינים בקידום העובדים בתוך החברה, בצמיחה והתפתחות של כל עובד ועובד. לעיתים גם אחרי פרישה לגמלאות, ישנם עובדים המעוניינים להישאר בטמבור ואנו נהנים מניסיונם ומתרומתם המקצועית הרבה.

מספר עובדי החברה נכון לסוף שנת 2014 הוא 787 עובדים.



תוך שלושה חודשים מיום קליטתו של עובד חדש, הוא מתבקש למלא משוב על תהליך הגיוס שלו ולספק נקודות לשיפור

ברוכים הבאים לטמבור

מתוך המחויבות הערכית שלנו, אנו מקפידים על גיוס עובדים מקצועי בלבד, תוך מתן עדיפות לעובדי החברה הקיימים על מנת לאפשר להם להתפתח, אישית ומקצועית, בתפקידים שונים. טמבור חותרת לאפשר קידומים פנימיים, גיוס וקליטה על בסיס מקצועי וענייני ללא כל אפליה על רקע דת, גזע, מין מוצא, גיל או לקות כלשהי. בטמבור תהליכי פיתוח מנהלים רבים, אשר במסגרתם צמחו עובדים מתפקידי סוכן מכירות, עובד מעבדה, עובד ייצור לרמות ניהול בכיר.

במסגרת פרויקט "יש לאן לצמוח", מתפרסמות תחילה משרות חדשות בתוך הבית, בקרב עובדי ומנהלי החברה. במידה ולא נמצא המועמד המתאים, מבוצע הגיוס בערוצים נוספים, דוגמת מסלול "חבר מביא חבר" אשר מתגמל את העובד תמורת גיוס מוצלח.

מספר העובדים החדשים שהועסקו בחברה בתקופה המדווחת (על פי מגדר)

שנה	גברים	נשים
2013	110	26
2014	264	50

מספר העובדים החדשים שהועסקו בחברה בתקופה המדווחת (על פי גיל)

שנה	גיל	מספר עובדים
2013	30 תד	57
	31-50	69
	50+	10
	סה"כ	136
2014	30 תד	191
	31-50	100
	50+	23
	סה"כ	314

מספר העובדים החדשים שהועסקו בתקופה המדווחת (על פי אזור גיאוגרפי)

שנה	מרכז	צפון	דרום, ירושלים
2013	78	37	21
2014	53	226	35

המניפה האנושית שלנו

שאיפתנו היא לייצר בביתנו פסיפס אנושי מגוון אשר מכיל עושר של דעות וצבעים וכך ליהנות מקשת רחבה של כישורים, ניסיון, יכולות ואיכויות. לכן אנו מעסיקים עובדים בני כל הגילאים, נשים וגברים, ותיקים וצעירים, מנהלים בכירים ועובדים מן השורה, מכל רחבי הארץ עם מתן העדפה לאזורי פיתוח, כפי שיפורט להלן.

טמבור מעודדת גיוס של אנשים הבאים מרקע של קשיי העסקה לצד כשירות
מקצועית כדוגמת בני מיעוטים ועוד.

טמבור שואפת להעסיק אנשים מהקהילה המקומית הסמוכה למפעלים ומתמקדת באזורי פיתוח. החברה מקבלת מענק מהמדינה בגין העסקת אנשים המגיעים מרקע של תת-תעסוקה כגון בני מיעוטים. על מנת לגייס אנשים מקבוצות המתקשות להשתלב בשוק העבודה, טמבור מפרסמת מודעות דרושים במספר שפות ועובדת בשיתוף עמותות המסייעות לאנשים עם צרכים מיוחדים, לשם איתור וגיוס של עובדים מוכשרים. בטמבור רכז נגישות אשר תפקידו לוודא את נגישות אתרי החברה הן לעובדים והן ללקוחות עם מוגבלויות תנועה.

"החברה מעסיקה עובדים על
בסיס כישוריהם בלבד."

מתוך הקוד האתי של טמבור



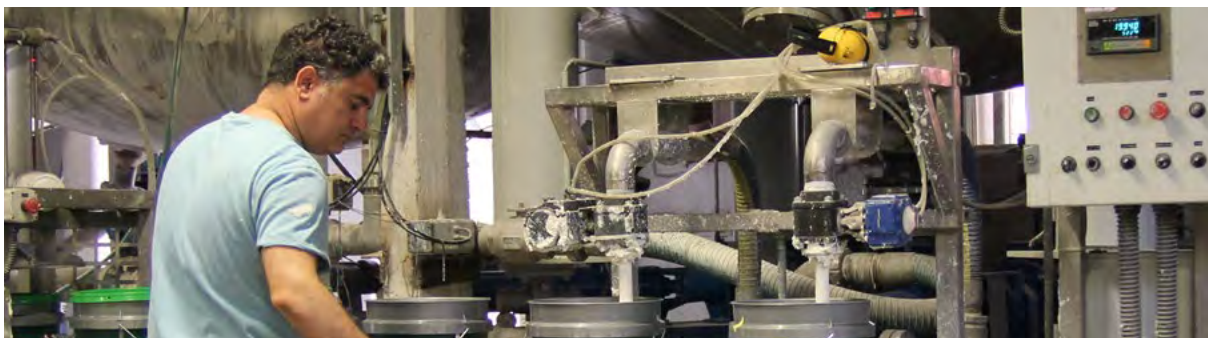
גיוון תעסוקתי

המניפה האנושית שלנו כוללת גוונים רבים, סטטוס משפחתי ואישי ובני דתות שונות כאשר המשותף לכולם הוא חדוות היצירה, היכולת המקצועית והרצון לקחת חלק בעשייה.

שנה	בני מיעוטים	חרדים	אנשים עם מוגבלויות	גיל 45+
2013	17%	1%	2%	12%
2014	20%	1.2%	2%	42%

גיל

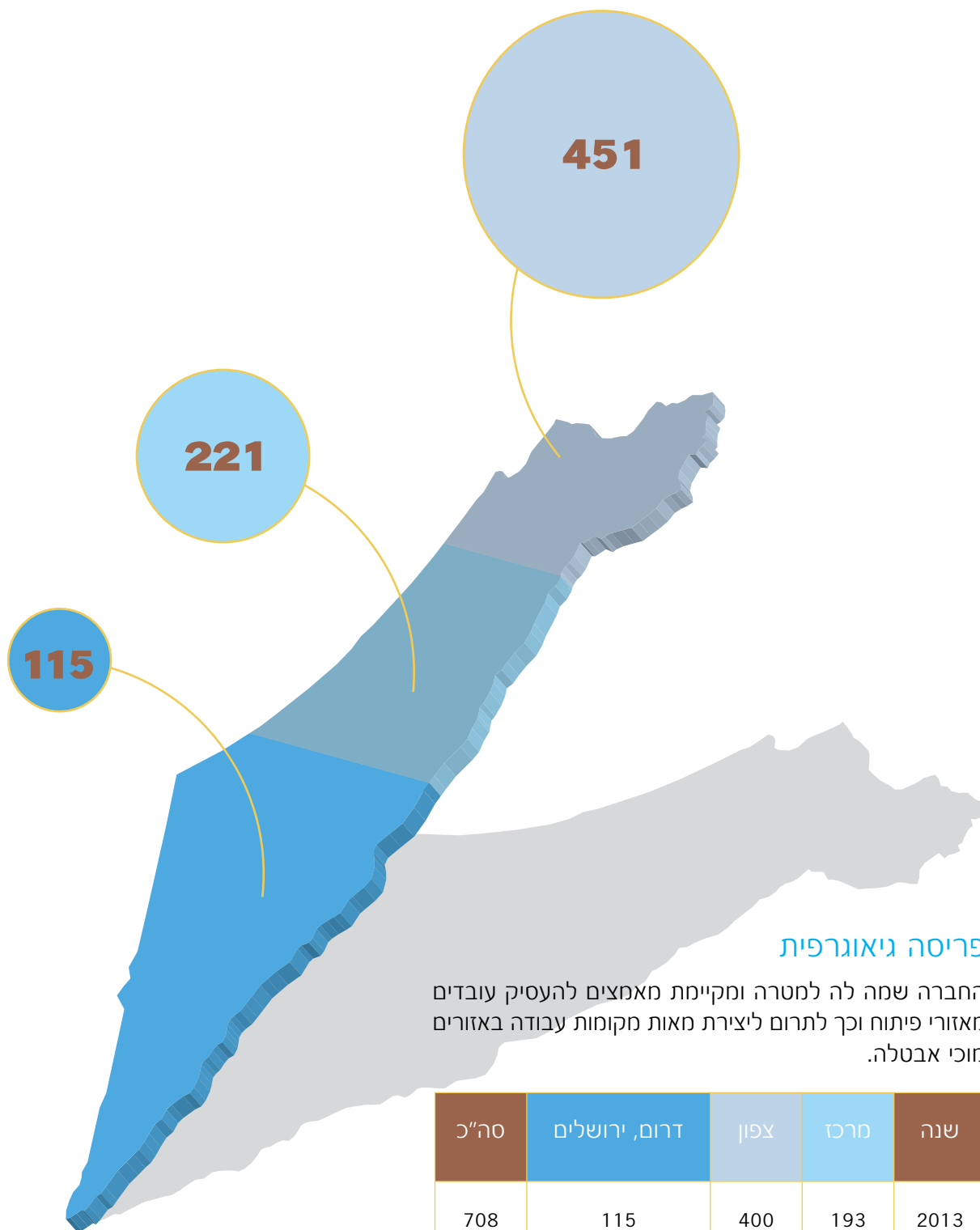
במרוצת השנים, יצרה טמבור תמהיל נכון בין עובדים ותיקים ובעלי ניסיון אשר החברה הפכה למשפחתם השנייה, לבין עובדים צעירים, המביאים עמם יכולות טכנולוגיות מתקדמות ורוח רעננה. כמו כן החברה מעסיקה פנסיונרים של טמבור המעוניינים בכך, בשכר מלא. עובדים מנוסים אלה תורמים רבות מהראיה הרחבה וההיסטורית שלהם להצלחת החברה.



מגדר

טמבור מאמינה בקידום נשים בתעסוקה, ומספר הנשים בחברה עולה בהתמדה. בנוסף, אימהות השבות מחופשת לידה זכות להתחשבות בצרכיהן וניסיון לבצע את ההתאמות הדרושות עבורן.

שנה	גברים		נשים		סה"כ
	עובדים	מנהלים בכירים	עובדות	מנהלות בכירות	
2013	486	65	136	21	708
2014	525	91	148	23	787



ותק ותחלופה

הוותק בחברה עומד על ממוצע של 7.43 שנים. מרבית העובדים המצויים כיום בתפקידי ניהול התקדמו מתוך המערכת וביצעו מספר תפקידים בחברה, זאת כפועל יוצא וכהוכחה להצלחה של מדיניות "יש לאן לצמוח". טמבור מוודאת כי עובדיה יקבלו את מלוא התחייבות בגין תגמול של עובדים אשר פורשים או מפסיקים את עבודתם מסיבה אחרת, זאת באמצעות קופה אשר רשומה על שמו של כל עובד, אליה המעסיק והעובד מפרישים את חלקם לאורך השנים.

בשנת 2013 פרשו 114 עובדים מהחברה, ב-2014 פרשו 152*.



"אני עובד בטמבור כבר 44 שנים בתחום התמיכה הטכנית, הדרכה וייעוץ למחלקת השיווק והמכירות. במסגרת עבודתי, אני מקיים קשר ישיר עם אדריכלים וקבלנים בשטח, להם אני מייעץ בהיבטים הטכניים של העבודה והבנייה. התמזל מזלי לעבוד בחברה שמעריכים בה וותק וניסיון. ב-44 השנים שאני עובד בטמבור החברה עברה שינויים רבים אך הקפידה שאף שינוי לא יפגע בעובדים. לאחר כל השנים האלה אני יכול להגיד בוודאות שבטמבור מסתכלים על העובד כעל בן משפחה" אשר לניאדו, גמלאי של טמבור

*בניכוי עובדי מפעל חדש ושירותי דיול אשר הופסקו ברשתות

"אנו שומרים על יחס הגון, שירותי ואדיב בין העובדים, אוסרים על הטרדה מינית מכל סוג שהוא, לרבות אווירה מינית עוינת, ומעודדים את העובדים והמנהלים לשמור על אווירה של פתיחות, הגינות, באופן שדלתו של כל מנהל תהיה פתוחה לעובדים."

מתוך הקוד האתי של טמבור

פיתוח ההון האנושי

על מנת לשמר עובדים מצוינים, לפתח אותם מבחינה מקצועית ואישית ולאפשר להם להתקדם ולמצות את כישוריהם, משקיעה טמבור רבות בהדרכות והכשרות.

בכל שנה, מגבשת מחלקת משאבי אנוש בשיתוף עם מנהלי האגפים, תכנית הדרכה על פי מטרות ויעדי החברה. המטרה הינה לשפר את יכולת הארגון להשיג את מטרותיו וכן לשפר את יכולת ההתמודדות ורמת המקצועיות של העובד, לחזק את שיתוף הפעולה בין יחידות החברה, לחשוף את העובדים והמנהלים לחידושים ולשפר את הידע המקצועי שלהם. בתום תכנית ההדרכה מבוצעת הערכה מסכמת והפקת לקחים ע"י מחלקת משאבי אנוש וגורם מקצועי מהמחלקה הרלבנטית, לקראת גיבוש תכנית הדרכה חדשה לשנה הבאה. בנוסף, בכל שנה מבוצעת תכנית הדרכות לכלל העובדים בנושאי בטיחות ואיכות סביבה. אחת לשנה, בכל אחד מאתרי החברה מבוצעת הדרכה של היועצת המשפטית לכלל העובדים בנושא הקוד האתי, מניעת הטרדה מינית, תכנית אכיפת הגבלים עסקיים ותכנית אכיפת ני"ע.

טמבור רואה בשדרה הניהולית שלה את המפתח להצלחתה. לפיכך, מושקעים משאבים ארגוניים רבים בפיתוח, טיפוח והשבחת ההון הניהולי על כל דרגיו, בין השאר באמצעות הפורומים למנהלים:

פיתוח מנהלים בתקופת הדיווח

"פורום 30"

הינו דוגמה לדרך שבה משאבי אנוש תומכים את האסטרטגיה העסקית של החברה ותהליכי הליבה שלה. בפורום חברים מנהלים בכירים שהינם כפיפי חברי הנהלה, ותפקידם משמש צומת מרכזית בארגון. הפורום הוקם במטרה לייצר עתודה ניהולית חזקה, לספק במה ואפשרות ביטוי למנהלים אלה בתהליכי חדשנות וייזום, ולשלב אותם בתהליכי הליבה של הארגון. הפורום מתכנס אחת לרבעון והחברים בו יוזמים פרויקטים חוצי-ארגון ומדווחים על תוצרי הפרויקט בפורום. בנוסף מקפיד הפורום לבצע מעת לעת פרויקטים חברתיים בקהילה.

"פורום מנהלי ביניים"

פורום בו חברים כל מנהלי הביניים בארגון הנפגש אחת לרבעון, להעשרות, הדרכות ושיחת מנכ"ל.

"פורום 100"

פורום 100 המנהלים בארגון הנפגש אחת לשנה, לסקירת התקציב השנתי ותוכנית העבודה השנתית.



מנטורינג פנים ארגוני

בניצוחה של מחלקת משאבי אנוש, גויסו חברי ההנהלה ומנהלים מנוסים בחברה על מנת שישמשו כמנטורים ויקנו למנהלים צעירים כלים ניהוליים ומיומנויות מעשיות להתמודדות עם התפקיד, ליווי מקצועי ותמיכה בהתמודדויות שוטפות. במקביל, מנהלי ביניים בטמבור אשר אותרו כבעלי פוטנציאל לקידום, יוצאים ללימודים אקדמיים בתחומים רלוונטיים לתחום העיסוק שלהם. מנהלים אלה מוצמדים למנהל בכיר המשמש כמנטור עבורם, ומתרגלים יחד את הפן המעשי של לימודיהם התיאורטיים. כלי המנטורינג מניב שביעות רצון גבוהה של המשתתפים משני הצדדים וכן סיפורי הצלחה. כך לדוגמא, עובד שהתחיל כסוכן מכירות התפתח כמנהל אזור ולבסוף מונה כמנהל המכירות הארצי, כאשר לאורך כל המסלול ליווה אותו המנטור.

הערכת עובדים

תהליך ההערכה הינו תהליך דו-צדדי, הנעשה על ידי דיאלוג ובתקשורת פתוחה בין העובד לממונה עליו. מטרתו העיקרית של תהליך ההערכה הוא לשמר חוזקות ולמקד מאמצים בתחומים הטעונים שיפור.

תוצאות תהליך ההערכה והמדידה של העובד משמשות לקבלת החלטה בנושאי תגמול כספי על פי עמידה ביעדים, קידום ובניית קריירה, כאשר החברה מקפידה שתוצאות התהליך יהיו מנומקות ומובאות בשקיפות מלאה בפני העובד. לפחות 90% מן העובדים מקבלים משוב אחת לשנה וטמבור שואפת להעלות אחוז זה. בנוסף, אחת לתקופה מתקיים סקר שביעות רצון חוצה ארגון. יש לציין כי ההתנהלות האתית של העובד מהווה מדד נוסף להערכתו המקצועית, ועל כן הנושא עולה בשיחות החתך וההערכה של העובדים.



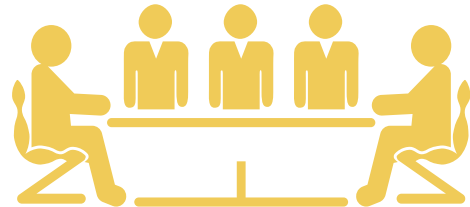
יום ספורט בפארק הירקון לעובדי החברה ולקוחותיה

הדיאלוג והתקשורת שלנו עם העובדים

אנו משקיעים רבות בערוצי התקשורת הפנים ארגונית שלנו על מנת להבטיח זרימת מידע ומסרים בכל רמות החברה השונות, לאורכה ולרוחבה. באמצעות תקשורת פנים ארגונית אנו שואפים ליצור דיאלוג ארגוני אמיתי, אמין, שקוף, מתמשך ומשתף, להטמיע את חזון הארגון, ערכיו ויעדיו וכך לחזק את תחושת השייכות והמחויבות של העובדים ומנהלים לארגון ולשפר את המוטיבציה שלהם.

ערוצי התקשורת ואפיקי המידע בתקופת הדיווח

שיחות חתך עם מנכ"ל החברה - אחת לרבעון מתקיימת שיחה עם מנכ"ל החברה בכל אחד מהאתרים ברחבי הארץ, בהשתתפות עובדים מכל המחלקות. העובדים מעלים נושאים לשיפור, המועברים לגורמים הרלוונטיים בחברה לטיפול או להתייחסות. כלל העובדים אשר השתתפו בשיחה מקבלים פרוטוקול של המפגש וכן סטטוס טיפול בסוגיות שהעלו.



- פורום 30 המתכנס אחת לרבעון.
- פורום מנהלי ביניים מתכנס אחת לרבעון.
- פורום 100 בהשתתפות כלל המנהלים בחברה מתכנס פעם בשנה.
- דואר אלקטרוני.
- לוחות מודעות בכלל האתרים.
- אתר אינטרנט נט של החברה.



שביעות רצון עובדים

חשוב לנו לדעת האם עובדינו מרוצים ומסופקים במקום עבודתם, ועל כן אנו מקיימים סקר שביעות רצון מקיף בקרב העובדים והמנהלים, כאשר ממצאי הסקר פתוחים ומפורסמים עבור כל העובדים. בהתאם לסוגיות ולנושאים טעוני שיפור העולים בסקר שביעות רצון, ההנהלה מגבשת תכנית פעולה ועוקבת אחר יישומה על ידי הגורמים הרלוונטיים. מעבר לסקר המתקיים אחת לשנה, שביעות הרצון של עובדים נמדדת גם במסגרת שיחות חתך משאבי אנוש ושיחות חתך עם המנכ"ל.



הטבות ותמריצים לעובדים

אנו מקפידים לציין הישגים מרשימים והשקעה יוצאת דופן של עובדינו ולתגמלם בהתאם. מתוך האמון שאנו רוכשים למנהלינו, אנו מעניקים להם אמצעים לתגמל את עובדיהם על פי פרמטרים התואמים את יעדי החברה. עובדים המועסקים במשרה חלקית, מקבלים הטבות ותגמולים באופן פרופרציונאלי לאחוז המשרה בה הם מועסקים, ועל פי הקבוע בחוק.

ערוצי תגמול והטבות לעובדים בתקופת הדיווח



שיחות ההערכה השנתיות משמשות ככלי להחלטה על תגמול לעובדים, כאשר ההנהלה יכולה לתגמל עובד בסכום השווה ערך לעד שתי משכורות חודשיות, כהבעת הערכה על תרומתו לחברה ועמידתו ביעדים.

באגף המכירות קיים מודל תמריצים בו העובדים מתוגמלים על פי עמידה ביעדי מכירות, בהתאם למודל שקבעה ההנהלה.

כל המנהלים החברים בפורום 30 זוכים למענק שנתי המותנה בתוצאות העסקיות של החברה ובעמידה ביעדים. גובה המענק לכל מנהל לא עולה על עד שתי משכורות חודשיות.

מצטייני מנכ"ל - בחברה קיים תהליך המלצה על עובדים שביצעו מהלכים או הגיעו להישגים ראויים לציון, והגשת מועמדותם למצטייני מנכ"ל. ארבעת המצטיינים המובילים זוכים בטיסה לחו"ל ובאירוח מלא, וששה מצטיינים נוספים זוכים בפרס כספי.

"תמריצים רכים" הניתנים לעובדים כהוקרה על השקעה ותרומה ייחודית להצלחת החברה, כגון ארוחה זוגית, כרטיסים לסרט ועוד.

אנו גאים לפרסם את הישגי העובדים המצטיינים שלנו בכל ערוצי התקשורת הפנים ארגונית - במייל, על לוחות מודעות, בהרמות כוסית וטקסים שונים ובסדנאות שנתיות.



סביבת העבודה

עובדינו באתרים השונים שוהים שעות ארוכות במקום עבודתם וחשוב לנו שהם ירגישו כמה שיותר "בבית", יכירו זה את זה ויעבדו מתוך שיתוף פעולה אמתי. לאור כל זאת אנו עושים מאמצים לייצר אווירה נעימה ולהפוך את מקום העבודה למזמין, נוח ובטוח עבורם.



נראות סביבת העבודה

אנו מאמינים שכל בית זקוק לשיפוץ, רענון והתחדשות מדי פעם. לכן, אחת לתקופה נבחר אתר המשופץ על ידי צביעה, ריענון, אבזור ועוד. נראות מקום העבודה עולה גם בשיחות החתך ואנו מעודדים את מנהלינו לשאול את העובדים מה ניתן לשפר בסביבת העבודה ופועלים ליישם את הצעותיהם.

איסור אפליה

חברת טמבור מקפידה מאוד שלא ליצור אפליה במקום העבודה על בסיס מין, גזע, גיל, עור, צבע, דת, מצב משפחתי, העדפה ונטייה מינית, מורשת, נכות גופנית או נפשית או כל מאפיינים אחר שאינו קשור לתפקוד העובד במקום העבודה. מדיניות החברה היא לקדם ולקבל החלטות בקשר לעובדים על בסיס שיקולים עניינים כגון כישורים, תפקוד ועמידה ביעדים בלבד. בתקופת הדיווח, לא התקבלו בחברה כל תלונות על מקרים של אפליה על רקע כלשהו.

מניעת הטרדה

חברת טמבור אינה מאפשרת הטרדה נפשית, פיזית או מינית הפוגעת בעובדיה. טמבור מעודדת את העובדים לדווח על כל מקרה של הטרדה לממונה על מניעת הטרדה מינית, היועצת המשפטית. בחברה קיים תקנון למניעת הטרדה מינית על פי החוק התשנ"ח 1988. תקנון זה הועבר לידיעת כל העובדים, תלוי על לוחות המודעות ואחת לשנה מתקיימת הדרכה בכלל אתרי החברה בנושא זה בה משתתפים כלל העובדים.

בטיחות סביבת העבודה

נושא הבטיחות הינו מהותי במיוחד בחברה, בעיקר באתרים רגישים כגון מפעלים כימיים. בעמדות רלבנטיות מתבצע ניטור של עמדות העבודה ומותקנים בהם אמצעי זהירות כגון אוורור, אטמי אוזניים, לבוש מתאים וכו'. בנוסף, על העובדים לעבור אחת לתקופה בדיקות רפואיות. ובכל שנה מבוצעות הדרכות והשתלמויות של העובדים והמנהלים בנושאי בטיחות אשר מטרתן להטמיע את החשיבות והקשר בין איכות מצוינות ובטיחות עד אחרון העובדים. כן מוצבים ברחבי האתרים שלטים וכרזות בנושא שמירה על הבטיחות. עבירה על כללי הבטיחות הינה עבירת משמעת חמורה, ועובד שעובר עבירה מסוג זה נקרא לבירור.

בשנת 2013 היו בחברה 33 תאונות עבודה.

בשנת 2014 היו בחברה 46 תאונות עבודה.

העלייה הינה בעיקרה תאונות דרכים בדרך לעבודה ובחזרה ממנה, ולאור זאת הורחבו הדרכות בנושא מניעת תאונות דרכים.

מעורבות עובדים

אנו מעודדים את עובדינו להציע יוזמות חדשניות, הצעות ייעול ולתפקד כ"ראש גדול", מתוך האמונה שכולנו אחראים לתפקוד, להצלחת ולשגשוג החברה. דוגמא ליוזמה מבורכת הגיעה מקצין הרכב של החברה אשר הוביל צוות התייעלות וחיסכון בדלק, מהלך שנחל הצלחה רבה.

על מנת לעודד מעורבות של כלל העובדים, בכל אתר מאתרי הקבוצה מוצבת תיבת הצעות לשיפור, ומחלקת משאבי אנוש מעבירה לגורמים הרלוונטיים את הצעות העובדים.

הצעות ישימות מספקות עבורנו ערוץ נוסף לתגמול עובדינו על ידי "תמריצים רכים" - סוף שבוע זוגי, כרטיסים לסרט ועוד.

רווחת העובדים

אנו דואגים לטיפוח עובדינו גם בהיבט החברתי ומשקיעים משאבים רבים ברווחתם. מדיניות הרווחה מקושרת לערכי החברה, ומטרתה לספק פעילויות הפגה ולהעמיק את הזיקה שבין העובד והארגון. לאורך כל השנה, אנו מקפידים לציין אירועים משמעותיים בחיי העובדים והחברה דרך פעילויות משותפות, מתנות או אזכורים בערוצי תקשורת הפנים שלנו. דוגמאות לפעילותנו בתחום רווחת הפרט:

אנו משתתפים ומסייעים ברגעי אבל של עובדינו ובני משפחותיהם.

לקראת תחילת שנת לימודים מתקיימת מסיבה לילדים העולים לכיתה א', במסגרתה הילדים מקבלים כשי, ילקוט מלא בצידוד ומכשירי כתיבה.

אנו מסייעים לעובדים שנקלעו למצוקה כלכלית או משפחתית, ומעמידים לרשותם מערך סיוע

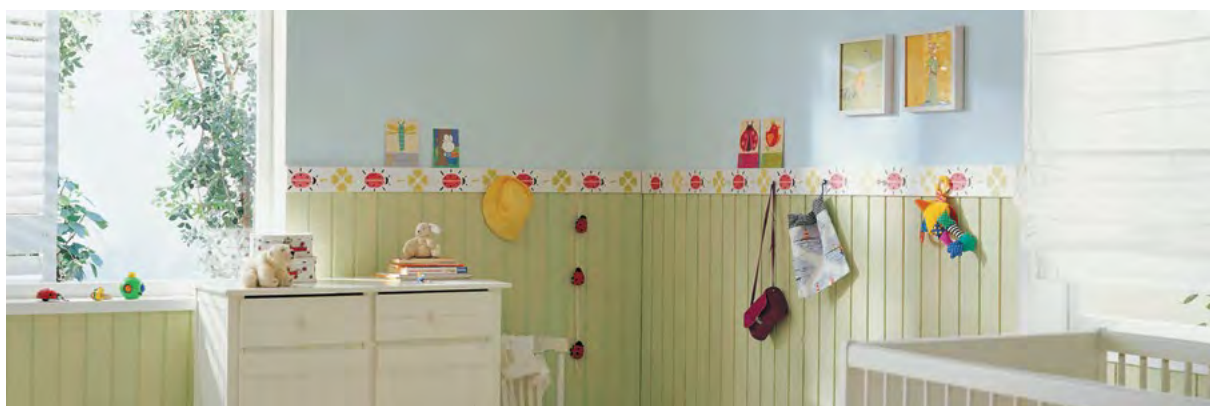
ביום האישה הבינלאומי מקבלות העובדות שלנו יום פינוק והרצאות העשרה.

אנו מקפידים לשמור על קשר עם עובדים הנעדרים לתקופה ממושכת ומקיימים ביקורי חולים.

אנו מקפידים להתייחס לשמחות אישיות של העובדים, ומעניקים ברכות ומתנות לימי הולדת ושמחות משפחתיות.

על מנת לקדם אורח חיים בריא של עובדינו ובני משפחותיהם, אנו מציעים לעובדים מגוון סדנאות והרצאות המתקיימות מעבר לשעות העבודה כגון חוג כדורסל, סדנת שומרי משקל וסדנת "קפה וטכנולוגיה" - בנושאי תזונה ובריאות.

אנו מקפידים לקיים את כל הקבוע בחוק בכל הקשור לעובדים המזומנים לשירות מילואים, לרבות סיוע למשפחות. בתקופות בהן שורר מצב ביטחוני קשה, אנו שומרים על קשר רצוף עם עובדינו המתגוררים באזורים המצויים בקו האש ומסייעים ככל שניתן.



איזון בית- עבודה

בחברה קיימת מדיניות של איזון בית - עבודה עבור גברים ונשים כאחד, מתוך ההנחה שעובד המאוזן יותר בחייו האישיים יהיה מסופק יותר ויגיע לתפוקות טובות יותר גם בחייו המקצועיים. לאור זאת טמבור שמה דגש על עבודה גמישה לאחר חופשת לידה, בחלק מאתרי החברה נהוגות שעות התחלה וסיום גמישות, וישנה אפשרות לעבוד במתכונת של יום עבודה מקוצר. טמבור מאפשרת חופשה ללא תשלום לאבות ואמהות המעוניינים להשתתף באירועי בית הספר של ילדיהם, טיולים שנתיים, מבחנים, חופשות בית-ספר ועוד.

חופשות וחזרות מחופשת לידה בשנות הדיווח:

בשנת 2013 יצאו 2 עובדות לחופשת לידה וחזרו 3

בשנת 2014 יצאו 16 עובדות לחופשת לידה וחזרו 12







פרק 6.

השותפים לבניה הלקוחות שלנו

הדיאלוג עם הלקוחות
שביעות רצון הלקוחות
מודדים ומשתפרים
מענה לתלונות הלקוחות

אנו רואים בלקוחות שותפים לדרך ועל כן מקפידים לשמור
עיהם על דיאלוג רציף ומפרה ולקבל מהם משוב מתמיד,
מה שתורם להצלחה משותפת ולהמשך פיתוח שוק הצבע
וחומרי הגמר לבניה בישראל.

לטמבור לקוחות רבים, ישירים ועקיפים, וטמבור מקפידה להתייחס לכלל קהלי לקוחותיה. בין הלקוחות הישירים נמנים קמעונאים, מוסדות, מפעלים, קבלנים ועוד, ובין הלקוחות העקיפים נמנים האדריכלים, הצרכן הפרטי, ולקוחות הקמעונאים.

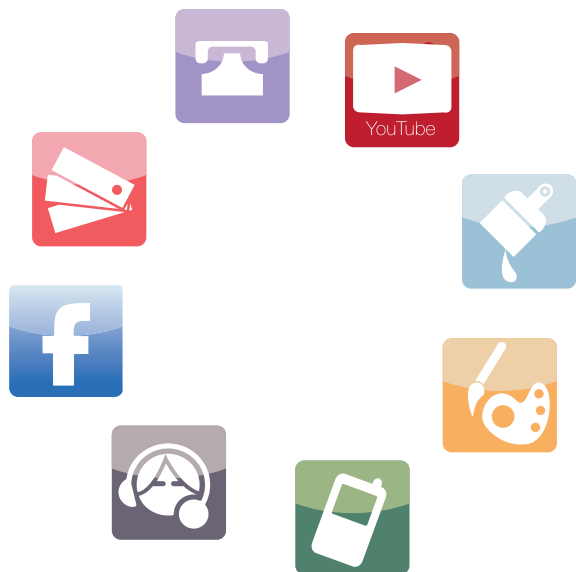
טובת לקוחותינו והשאיפה לספק להם מוצרים איכותיים, בטיחותיים וחדשניים, נמצאים לנגד עינינו בכל תהליכי היצירה והעשייה שלנו. אנו רואים בלקוחות שותפים לדרך ועל כן מקפידים לשמור עימם על דיאלוג רציף ומפרה ולקבל מהם משוב מתמיד, והדבר תורם להצלחה משותפת ולהמשך פיתוח שוק הצבע וחומרי הגמר לבניה בישראל.

מרבית הרעיונות שלנו, הן למוצרים חדשים והן לשיפור המוצרים הקיימים, מגיעים מהמגע עם הלקוחות והאינטראקציה בינם לבין עובדי טמבור.

הדיאלוג עם הלקוחות

מכיוון שלקבוצת טמבור קהלי לקוחות שונים בעלי צרכים מגוונים, אנו מתאימים את אופן הדיאלוג אל ציבור הלקוחות. כל נותני השירות בחברה הבאים במגע עם לקוחות, עוברים הדרכות תקופתיות לשיפור איכות השירות והמקצועיות. השירות שלנו נבנה במספר רבדים על מנת להתאים לצרכים המשתנים:

- ◀ סרטוני הדרכה
- ◀ ייעוץ טכני ודוגמאות בשטח
- ◀ טמבור אדריכלים שותפים ליצירת מערך תוכן מקיף הכולל ניוזלטר, בלוג, אתר ואפליקציות ייעודיות
- ◀ אפליקציות לסמרטפון
- ◀ פורום ייעוץ און-ליין, ייעוץ טכני ועיצובי
- ◀ קהילה תוססת בפייסבוק
- ◀ טמבור דיגיטל - סימולטור גוונים ועיצוב חדרים, מניפת גוונים, מחשבון כמויות
- ◀ שירות לקוחות טלפוני ללא תשלום, מספר ייעודי לאדריכלים



אנו רואים בקהל המעצבים והאדריכלים ציבור לקוחות ייחודי עמו אנו מקפידים לשמור על קשר רציף ולעדכן אותם בכל החידושים העיצוביים שלנו. הקשר עם אוכלוסייה זו מתבצע באמצעות דיוורים חודשיים, כנסי השקה חגיגיים, ימי עיון מקצועיים, סדנאות, אירועי לקוחות גדולים, מבצעים עונתיים, פיתוח עולם תוכן עשיר ביו טיוב להדרכה והעשרה.

טמבור טמבור טמבור

טמבור אדריכלים

שותפים ליצירה

אוגוסט 2013

ארכיטיפ

מבט עכשווי על אדריכלות ועיצוב

גלימות קודמים



טמבור אדריכלים



הרשמה לניוזלטר



אתר אדריכלים



הדרכות בית טמבור



הבתים החכמים והמקיימים בעולם

באביב 2012 השיק משרד האדריכלים הדני Entileen, בשיתוף פעולה עם מומחית הבנייה הטרומית Facit Homes הבריטית, את Villa Asserbo: בנייה טרומית דיגיטלית. באמצעות כרסומת ממוחשבת, תוכנה עוצמתית במיוחד ו-800 דיקטים ברי קיימא,

המילה האחרונה בטכנולוגיות ירוקות מייצרת גל חדש של בתים דינמיים וחסכוניים במיוחד, שמשנים את מערכת היחסים בין הבית והדייר, הקבלן והצרכן ואפילו הבית והאוסו. כן, יותר ויותר מתחנור לכולם שירוק הוא גם חכם.

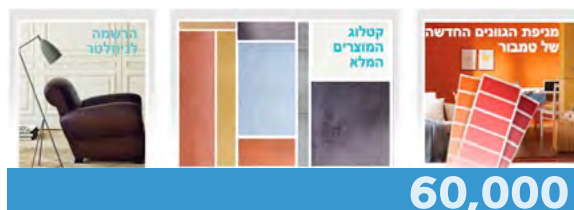
ניוזלטר אוגוסט 2013



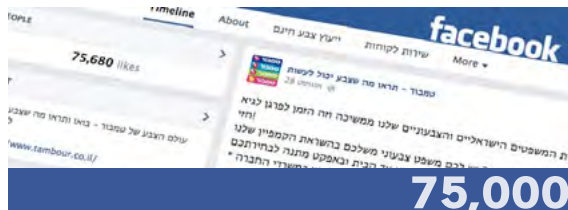
באתר טמבור מבקרים מעל
ל-800,000 גולשים בשנה.



מאז הקמתו של בית טמבור בשנת 2008
עברו בו למעלה מ-280,000 לקוחות פרטיים,
אדריכלים, מעצבים ובעלי מקצוע נוספים.



בעמודים המיועדים למעצבים ואדריכלים
מבקרים מעל ל-60,000 איש בשנה.



בעמוד הפייסבוק של טמבור חברים
מעל ל-75,000 משתמשים.



בערוץ הייחודי שלנו ביו טיוב אנו מקבלים
מעל ל-3,000,000 צפיות בסרטונים בשנה.



מעל ל-77,000 לקוחות
הורידו את האפליקציות הסלולריות שלנו.

שביעות רצון הלקוחות

כחלק מהחשיבות שאנו מייחסים לאיכות השירות, אנו משקיעים תשומת לב ומשאבים רבים במדידת שביעות הרצון של לקוחותינו. מכיוון שחברת טמבור משרתת מגוון רחב של לקוחות, ביניהם קמעונאיים, קבלנים, אדריכלים ומעצבים, תעשייה ועוד, אחת לשנה אנו מבצעים סקר לקוחות כמותי באמצעות חברת מחקר חיצונית, בו אנו דוגמים את שביעות הרצון מן השירות וכן את תפישות ועמדות הלקוחות בקשר למוצרים. מעת לעת אנו מקיימים מחקרים איכותיים בצורת קבוצות מיקוד וכן מקיימים סקרים ממוקדים לאחר אירועים מהותיים כגון השקות או כנסים גדולים.

אנו מאמינים כי לקוחות מצביעים ברגליים, ועל כן בוחנים על בסיס שבועי, חודשי ורבעוני את קצב הצטרפות לקוחות חדשים, וקצב עזיבה של לקוחות קיימים, מה שמעיד יותר מכל על שביעות רצונם מן השירות ומאיכות המוצרים.

כלל סקרי הלקוחות שלנו מעידים כי המותג טמבור נהנה משיעורי שביעות רצון והעדפה גבוהים במיוחד. הממצאים שעולים בסקרי שביעות הרצון מועברים לעובדי טמבור ומאפשרים לנו לפתח ולשפר את מוצרינו.

אנו מודדים ומשתפרים

בעקבות סקרי לקוחות שופר שטח הכיסוי והלובן של מוצרי הדגל של החברה בתוספת של כ-21%. בעקבות קבוצות מיקוד הוקם צוות מו"פ ליצירת מוצר צביעת מתכת איכותי, בעל עמידות גבוהה יותר והתאמה למגוון מתכות ומרקעים.

הוקמו צוותים ייעודיים בנושא שיפור השירות אשר בחנו את תחומי השירות העיקריים של החברה (שירות לקמעונאים, שירות לקבלנים, שירות לאדריכלים, שירות לתעשייה, שירות למשתמש הפרטי ושירות פנים ארגוני), ונקבעו פרמטרים למדידה בכל קבוצת לקוחות.

מענה לתלונות הלקוחות

מתוך המחויבות שאנו חשים לציבור הלקוחות, אנו שמים דגש רב על טיפול מהיר ויעיל בתלונות הלקוחות ובשימור ושיפור שביעות הרצון שלהם. גם בהתמודדות עם תלונות, אנו מקפידים שהלקוח ירגיש רצוי ויחוש שציפיותיו נענו במלואן ואף למעלה מזה.

לכן הקמנו את מוקד המומחים של טמבור המאויש על ידי נציגי שירות המעניקים טיפול אישי ללקוח, החל מרגע קבלת התלונה, דרך הבירור והטיפול מול הגורמים הרלוונטיים ועד הפקת לקחים להימנעות מהישנות של התלונה.



”הלקוח הוא הנכס העיקרי של החברה ויש להתייחס אליו בכבוד ובהגינות.

הקפדה על הגינות כבוד ויושר בכל מגע עם לקוח ובכל פרסום לציבור.

שירות לקוחות טוב, מקצועי, זמין, אמין ואדיב - מפתח להצלחה.

אנו פועלים רק באמצעים כשרים ולא נוקטים בשיטות לא הוגנות או לא כשרות לשם קידום מוצרינו.”

מתוך הקוד האתי של טמבור





פרק 7.

השכנים שלנו

טמבור והקהילה

מעורבותנו בקהילה

טמבור יוצאת מהקופסא

שכנות טובה היא תנאי הכרחי למבנה איתן ובר קיימא. על כן, אחריות כלפי הקהילה בה אנו פועלים, הינה מאבני הבניין של קבוצת טמבור. אנו יוזמים פעילות ענפה למען הקהילה בכלל ולמען אוכלוסיות חלשות בפרט, ומעודדים התנדבות עובדים.

טמבור והקהילה

אנו מאמינים כי עובד הלוקח חלק בפעילות של תרומה לקהילה מקבל, מעצים ומעשיר את עצמו לא פחות ממה שהוא נותן לאחר.

לאור זאת, רואה החברה חשיבות גדולה במעורבות ותמיכה בקהילה וכן בהתנדבות עובדי החברה במסגרת הפרויקטים הקהילתיים בהם אנו מעורבים. עובדי החברה שותפים מלאים במדיניות התרומה של טמבור לקהילה ומשתתפים בפעילויות בחגים דוגמת חלוקת פחי צבע מלאי ממתקים וכל טוב בבתי חולים לילדים, בצביעת מוסדות לנזקקים ועוד.

מעבר לכך החברה אף מסייעת לעובדים להתנדב בשעות הפנאי שלהם ומקצה להם משאבי חברה (כגון צבעים, מברשות וכו') כחלק מסל משאבים לתכניות התנדבות.

מעבר לכך, במסגרת הדיאלוג שאנו מקיימים עם העובדים, החברה מעניקה עדיפות לפרויקטים קהילתיים אותם יוזמים העובדים הן במתן משאבים והן בסיוע טכני וכספי. כך למשל ביוזמת מחלקת התעשייה נצבעו מחלקות בבית חולים אברבנל, או ביוזמת מתאמות המחלקות נצבע גן ילדים בנתניה.

במקביל מבצעת טמבור פרויקטים שונים עבור הקהילה כגון תרומות צבע וחומרי בניה לשיקום מוסדות לילדים, קשישים ואוכלוסיות נזקקות שונות.



מתוך פרוייקט "לצאת מהקופסא"

מעורבותנו בקהילה

אנו תורמים חומרי בניה וצבעים, ואת המשאב האנושי שלנו - זמן העובדים, לביצוע מגוון פרויקטים בקהילה. בשנת 2013 תרמנו בכסף ובשווה כסף 358,000 ₪ ובשנת 2014 תרמנו 394,000 ₪ למען הקהילה.

בין הפרוייקטים המובילים בשנות הדיווח:

- ◀ הכנת ציור הקיר הקהילתי הגדול בישראל במסר "צובעים את העתיד בכחול לבן". הציור הצבעוני והמרהיב, שאורכו מעל לק"מ, נוצר בהשתתפות 20,000 איש במוזיאון "בית התפוצות" בתל אביב. לאחר השלמת הציור, הוא פורק לחתיכות ונשלח לקהילות יהודיות בכל רחבי העולם.
- ◀ צביעת מרכז וראיטי - מרכז לאומי לקידום ילדים בעלי צרכים מיוחדים, בשיתוף עובדי טמבור והקהילה המטופלת במרכז.
- ◀ שיפור חזות בתי הספר "יבנה" ו"השחק" בגבעת אולגה באמצעות יצירת אומנות סביבתית יחד עם התלמידים, במסגרת פרויקט "חינוך לפסגות".
- ◀ צביעת אתר ההנצחה של חטיבת גולני על ידי הנהלת טמבור ו"פורום 30".
- ◀ צביעת 10 בתי עיוורים בשיתוף פעולה עם המרכז לעיוור בישראל.
- ◀ צביעת מרכז למשפחות בסיכון באור עקיבא ע"י 50 מנהלים בטמבור.
- ◀ צביעת מחלקת הילדים בבית החולים פוריה על ידי פורום מנהלי הביניים בטמבור.





פרויקט "ספסלים בצבע" בשיתוף עיריית תל אביב-יפו ובחסות טמבור מכניס צבע לרחובות העיר - עשרות ספסלי רחוב שמעוצבים על ידי אדריכלים אומנים וסלבריטאים וצבועים בצבעי טמבור הוצבו ברחובות מרכזיים ברחבי העיר, בין היתר ביריד המזרח בנמל תל אביב, בכיכר רבין ועוד להנאת התושבים. כל ההכנסות ממכירת הספסלים הועברו לעמותת "לילך" - סיוע לילדים בסיכון.



יצירת פסלים סביבתיים מפסולת המיוצרת באזור התעשייה וצביעתם בשלל צבעים. השתתפות במסגרת פסטיבל "מפסלים פסולת" בפארק תעשיות עמק חפר.



טמבור יוצאת מהקופסא

מלבד תרומה כספית ותרומה שוות כסף למען הקהילה, אנו יוזמים מדי שנה פרויקט שיווקי למען הקהילה. פרויקט "לצאת מהקופסא" הינו פרויקט חברתי שיווקי המשלב עיצוב, תרומה ומעורבות חברתית.

במסגרת הפרויקט, אשר נערך במשך שנתיים ונעשה בשיתוף פעולה עם עמותת "לצאת מהקופסא", התקיימה תחרות בין מאות מעצבים צעירים לעיצוב קופסאות, כאשר לבסוף נבחרו עשרה עיצובים זוכים. העיצובים הזוכים הודפסו על 20,000 קופסאות ונמכרו ברחבי הארץ בחנויות, בבית טמבור, בתערוכות צבע ובכנסים. ההכנסות ממכירת הקופסאות, אשר נאמדו ב-500,000 ש"ח, הועברו לפרויקט "מעצבים עתיד" להקמת כיתות עיצוב עבור נוער בסיכון. הקשר עם העמותה ועם בני הנוער נמשך ונשמר באמצעות עובדי טמבור המשמשים בהתנדבות מלאה כמרצים לעיצוב בצבע. כמה דוגמאות נבחרות מהעיצובים הזוכים:



בשנים 2013 ו-2014 עובדי החברה תרמו 400 שעות שנתיות למען הקהילה.



תמונות מימי התנדבות ופעילות בקהילה



הנהלת החברה הבכירה ופורום 30 צובעים את אתר ההנצחה של חטיבת גולני

品草頭身豐美



פרק 8.

הסביבה שלנו

מדיניות גישה סביבתית

דלקים

צריכת מים וייצור שפכים

פסולת ואריזות

פליטות לאוויר

טביעת הרגל הפחמנית

מבט לעתיד: גז טבעי

על מנת שהבית שלנו יוסיף להתקיים עוד שנים רבות
בסביבה בריאה וירוקה, אנו מחויבים למזעור ומניעה במידת
האפשר של ההשפעות הסביבתיות שלנו ולשיפור מתמשך
בביצועים הסביבתיים של מפעלינו.

מדיניות גישה סביבתית

בשל המחויבות שלנו לנושא, אנו פועלים לספק פתרונות ידידותיים לסביבה ולמשתמש ע"י פיתוח ויצור צבעים, חומרי בידוד ואיטום נטולי עופרת וכרומטים ובעלי תו ירוק מאושרים ע"י המשרד להגנת הסביבה ומכון התקנים הישראלי. לשם עמידה במחויבותינו לסביבה אנו נוקטים באמצעים הבאים:

- אנו פועלים לזיהוי ההשפעות הסביבתיות שלנו, מדידתן והבנתן כבסיס לקבלת החלטות, לרבות ההשפעות של הסביבה המשרדית, ובכלל זאת חסכון בחשמל, דלק, מים, נייר וכד'.
- אנו נוקטים בגישה פרו אקטיבית שבבסיסה יוזמה ופעולה ועבודה בשיתוף פעולה עם הרשויות העוסקות בתחום הסביבתי.
- בכל אחד מאתרי טמבור מונה מנהל האחראי לתחום איכות הסביבה, וברמת הנהלה מונה מנהל אחראי.
- טמבור מבצעת מעת לעת פרויקטים חוצי ארגון בתחומי איכות הסביבה, כגון התייעלות אנרגטית.
- על מנת לנהל את תחום איכות הסביבה באופן מיטבי הוסמכו בשנת 2013 מערכות הניהול הסביבתי של שלושת אתרי הצבע ואתר טמבורד בתקן לניהול סביבתי (ת"י ISO 14001:2004).
- בשנת 2013, החל תהליך של הסבה לגז טבעי. מהלך זה יושלם בשנים הקרובות ויבוצע במספר אתרים של החברה. מעבר לשיפור היעילות התפעולית, היתרון המרכזי של המעבר לגז טבעי הוא בהיבט הסביבתי. למשל, בהשוואה לשימוש בסולר, השימוש בגז טבעי אינו פולט חלקיקים וגופרית דו-חמצנית.

תקן ISO 14001

כחלק מהגישה הפראאקטיבית שלנו בכל הנוגע להשפעותינו הסביבתיות, החברה קיבלה תו תקן לניהול סביבתי ISO 14001, תקן המנחה ארגון הפועל לפיו כיצד לפעול לצמצום ההשפעות השליליות על הסביבה. מערכת זו בוחנת השלכות סביבתיות אפשריות של הארגון בתחומים שונים כגון מזהמים, פליטות, פסולת ועוד וקובעת מטרות ויעדים בתהליכי התכנון והייצור, בשילוב שיקולים סביבתיים. במפעלים אסקר, עכו-דרום, טמבורד ואבקות דוד, התקן כבר הוטמע בהצלחה.



בטמבור נבחרים הרכבים לעובדים לפי רמת הזיהום המינימלית של הרכב ביחס לצריכת הדלק והקילומטראז'



התייעלות אנרגטית

חשמל

לצד סוגי דלקים שונים, חלק משמעותי מתהליכי הייצור שלנו מופעלים על-ידי חשמל. מתוך מודעות להשפעות הסביבתיות של צריכת חשמל ובראשם, פליטת מזהמי אויר וגזי חממה מתחנות הכוח של חברת החשמל, אנו פועלים באופן עקבי לשיפור רמת התייעלות האנרגטית וצמצום צריכת החשמל במתקנים השונים.

מהלכי התייעלות האנרגטית מתבססים על הטמעת מודעות ושינוי התרבות הארגונית בכל הדרגים, החל מהנהלה הבכירה ועד אחרון העובדים. בתהליך זה ניתן דגש על דוגמא אישית ועידוד העובדים לחסוך, לייעל ולהקפיד על משמעת בסיסית של שימוש באנרגיה רק על פי הצורך. בנוסף, פותח מדד התייעלות אנרגטית המודד את כמות המוצר המיוצר ביחס לקוט"ש חשמל.

דוגמאות למהלכי התייעלות אנרגטית בחשמל:

- ◀ רכישת חשמל מתחנת כוח המייצרת חשמל מגז טבעי.
- ◀ התקנת מערכת מדידה של צריכת החשמל על ציוד ומכונות.
- ◀ התקנת דוד חדש בעל יעילות אנרגטית גבוהה של כ-45%.
- ◀ התקנת מונים למדידה בזמן אמת של צריכת החשמל הכוללת וניהול חצי שעתי של החשמל.
- ◀ ביטול פעולות לא הכרחיות בסופי שבוע. כך למשל, צמצום הפעילות בסוף שבוע אחד, הביאה לחסכון של כ-3,000 קוט"ש באחד האתרים.
- ◀ רתימת עובדים באמצעות כנסי הסברה, הפצת איגרת הסברה לעובדים בעברית וברוסית, התקנת תיבה להצעות בתחום התייעלות האנרגטית.
- ◀ התקנת בקרים להפסקת פעולת צ'ילר בסופי שבוע ובלילה ועוד.

נתווי ריאועיח סרירתיח- חשמל

2014	2013
15,830,323 קוט"ש	14,008,601 קוט"ש

ניתן להבחין בעלייה בצריכת חשמל בשנת 2014 לעומת 2013, העלייה נובעת מגידול בכמויות הייצור.

דלקים

כחלק מההכרה בחשיבות הסביבתית של התייעלות אנרגטית
אנו משקיעים מאמצים גדולים גם על מנת להפחית את צריכת
הדלק שלנו במערך הרכבים של החברה:



אנו בוחרים רכבים לפי רמת זיהום: הרכבים הצמודים
מוצעים לעובדים הזכאים לכך לאחר ניתוח של היקף
הנסיעה (קילומטראג') המתאים לאופי עבודתם (מכירות,
הנהלה וכד'), והרכבים נבחרים לפי רמת יעילות של
צריכת דלק.

מתקן למדידת דלק ברכבי החברה: ברכבי הצמודים
הנוסעים מעל 2,500 ק"מ בחודש הותקן מתקן איתורן
שבנוסף לניטור אופן הנהיגה בהיבט הבטיחותי הוא
מודד את צריכת דלק ואת הנסועה (קילומטראג').
נתוני הדלק ומספר הקילומטרים מוצגים, כך שניתן
למדוד את יעילות הנהיגה של העובדים (לפי חישוב יחס
מספר הקילומטרים לליטר דלק). באופן תקופתי הנהגים
מקבלים משוב על רמת יעילות צריכת הדלק שלהם.
שמות העובדים הבזבזניים והחסכניים מתפרסמים,
כשהאחרונים מקבלים פרס.

דלק	שינוי בשנים 2013-2014	הסבר
סולר רכבים תפעוליים (ליטר)	+6%	גידול בפעילות העסקית
בנזין רכבים צמודים (ליטר)	-22%	מעבר לרכבים חסכוניים בדלק לרבות רכבים היברידים ורכבי סולר
סולר רכבים צמודים (ליטר)	+40%	גידול במעבר לרכבים המונעים בסולר
מזוט (טון)	+10%	גידול בפעילות העסקית
גפ"מ (טון)	+5.5%	גידול בפעילות העסקית

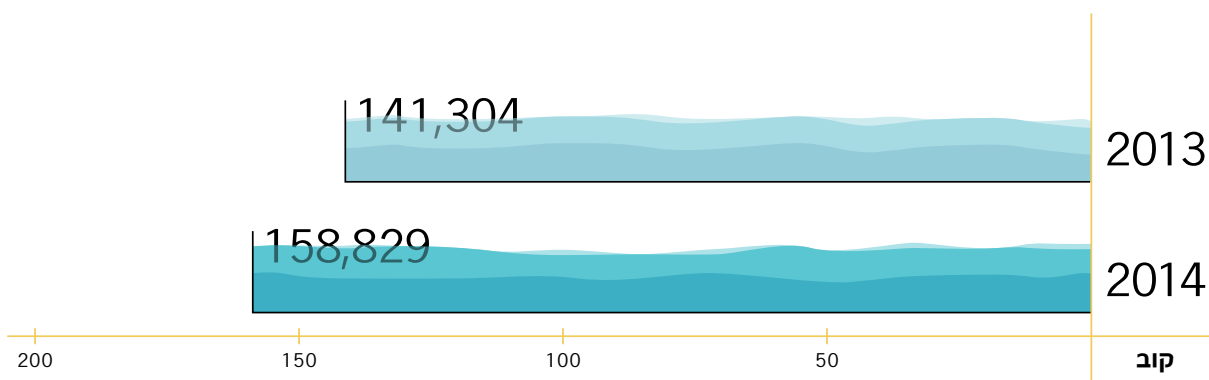
צריכת מים וייצור שפכים

מים משמשים אותנו במגוון של פעולות ייצור ותפעול. מתוך מודעות לחשיבותו של משאב זה, אנו נוקטים במגוון של מהלכים לצמצום צריכת המים ולשיפור איכות השפכים היוצאים משטחי המפעלים שלנו. הקמת מתקן טיהור שפכים חדש במפעל צח שרפון: מתוך רצון לשפר את איכות השפכים היוצאים למערכת הביוב העירונית מהמפעל, הקמנו מתקן טיהור שפכים חדש לשיפור וטיוב התהליך.

מדדי שפכים ממוצעים וצריכת מים

2013-2014

2014	2013	
789	1,467	צריכת חמצן כימית (COD)
363	566	כלל מוצקים מרחפים (TSS)

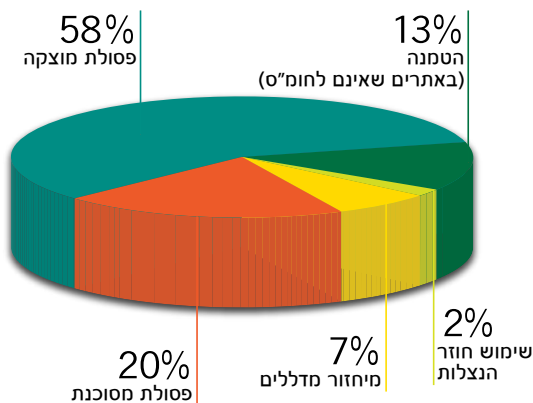


צריכת מים (קוב) 2013-2014

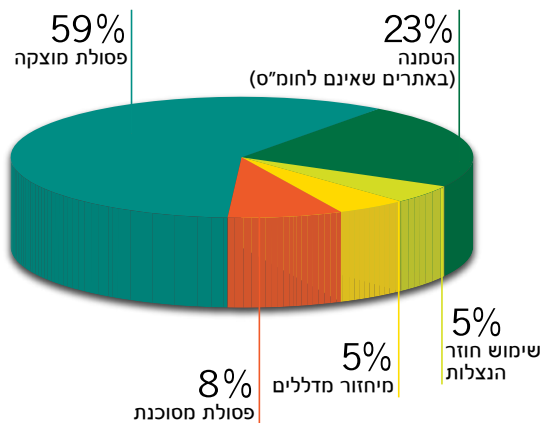
העלייה בצריכת המים בשנת 2014 לעומת 2013 נובעת מגידול בכמויות הייצור.

פסולת ואריזות

תהליכי הייצור שלנו מייצרים סוגים שונים של פסולות. אנו מודעים להשלכות הסביבתיות של סוגיה זו ופועלים לצמצום כמות הפסולת באמצעות מגוון של מהלכים.



התפלגות סוגי פסולת | 2013



התפלגות סוגי פסולת | 2014

פסולת גבס: הגבס עצמו הוא חומר הניתן למיחזור ב-100%. חלק מפחית ייצור הגבס מופנה להטמנה - כפסולת בניין וחלק לשיקום מחצבות או לחקלאים כמצע לגידול פטריות. אנו נמצאים בתהליך חיפוש של אפשרויות נוספות להפנות את פסולת הגבס לצורך טיוב קרקעות בחקלאות.

אריזות: טמבור מדווחת בהתאם לחוק האריזות על משקל החומרים המשמשים אותה בסוגי האריזות השונים: משטחי עץ, חביות פלסטיק, חביות מתכת, קרטון ונייר, אריזות ניילון שונות כגון סטרץ', כיסוי משטחים וכו'. אנו מבצעים מהלכי התייעלות מדי שנה גם בתחום האריזות במטרה להקטין את השימוש באריזות ככל שניתן. כך לדוגמה, לאחר עבודה מאומצת עם מומחה בתחום בוצע קיטון עובי הניילון למשטחים, בוצע שינוי מבנה משטחי העץ להובלה שהוביל לקיטון במשקל העץ, ועוד. בנוסף, בדליי 18 ליטר מקפידה טמבור לרכוש דליים בהם משלב הספק חומרים ממוחזרים.

הנצלה: צבעים שבהם התגלו פגמים בייצור, מנת צבע שנפסלה למכירה או מנות של צבע שלא עברו את בקרת האיכות מורדים מקו הייצור ועוברים תהליך של עיבוד מחדש הנקרא "הנצלה", כך גם לגבי צבעים אשר הוחזרו על ידי לקוחות. הכניסה לתהליך ה"הנצלה" נקבעת על ידי "ועדת הנצלה" שאת החלטותיה מאשר סמנכ"ל תפעול. ההנצלה חוסכת באופן משמעותי פינוי והשמדה של פסולת. ניתן להבחין בגידול במשקל ההנצלות בשנת 2014 לעומת 2013 עקב מהלכים שונים הנעשים בתחום זה.

פסולת מסוכנת: בהתאם לחוק חומרים מסוכנים, כלל הצבעים נחשבים כפסולת מסוכנת, לרבות צבעים על בסיס מים, בעלי תו ירוק שאינם מכילים חומר מסוכן כלשהו. טמבור פועלת לשינוי הגדרה זו אך עד לביצוע שינוי כאמור, נשלחת פסולת הצבע לאתר רמת חובב. ניתן להבחין בצמצום משקל הפסולת המסוכנת ב-2014 לעומת שנת 2013, הדבר נובע מכך שאנחנו פועלים להקטנת היקף הפסולת המסוכנת מחד ומאידיך מקבלים אישורים מהמשרד להגנת הסביבה שחלק מהפסולת אינה מסוכנת. יש לציון שהקטנת היקף הפסולת המוגדרת כמסוכנת גרם לעליית היקף הפסולת המועברת להטמנה באתרים שאינם לחומ"ס.

פליטות לאוויר

בחלק ממפעלי טמבור קיימות ארובות, כגון במפעל הגבס הפולט אדי מים לאטמוספירה. ארובות אלה נדגמות בהתאם לדרישות רשיונות העסק של האתרים, ובאחד האתרים אף הוגשה בקשה להיתר פליטה בהתאם לחוק.

טמבור פועלת למניעת פליטות לאוויר, כך למשל בעת שהוקם מפעל הגבס בשנת 2009, בחרה טמבור להקימו בהתאם לתקן הגרמני המתקדם בעולם TA LOOFT 2005

פליטות מזהמי אוויר (טון) 2013-2014

2014	2013	
50	42	SO ₂
23	20	NO _x
3	3	חלקיקים



”טמבור מחויבת לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן כבסיס לקבלת החלטות, לרבות של הסביבה המשרדית, ובכלל זאת חסכון בחשמל, דלק, מים, נייר וכו’.”

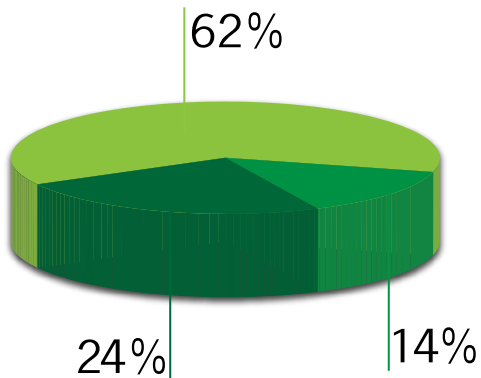
מתוך המדיניות הסביבתית של טמבור

שינוי אקלים

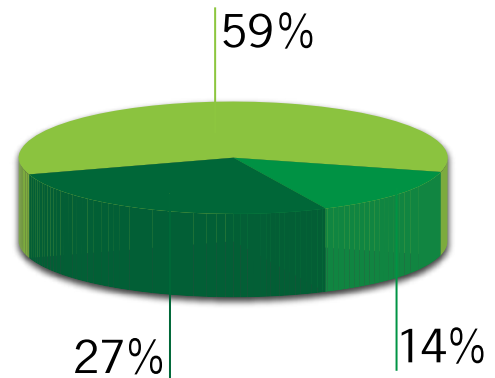
על מנת לשפר את ההתמודדות שלנו עם אתגר שינויי האקלים, קיבלנו החלטה אסטרטגית להכנס אל תחום הבידוד האקלימי ולפתח מוצרים עם השפעה סביבתית פחותה. כמו כן, במישור התפעולי, החלטה זו מתורגמת לניטור, מדידה של פליטות גזי חממה וגם למהלכי הפחתה של צריכת חשמל ודלקים המהווים את הגורמים העיקריים לפליטות אלו.

טביעת הרגל הפחמנית

חישוב פליטות גזי החממה של טמבור נעזר בכלים הרלוונטיים של המשרד להגנת הסביבה. החישוב כולל מקורות פליטה באחריות ישירה שלנו (מכלול 1) שנובעים מצריכת סולר, מזוט וגפ"מ בתהליכי הייצור, מקורות פליטה באחריות עקיפה (מכלול 2) כתוצאה מצריכת חשמל ופליטות נוספות באחריות עקיפה שלנו (מכלול 3) כתוצאה מצריכת דלק לצרכי שינוע (רכבים) וצריכת חומרי גלם (גבס) מהספקים שלנו (מכלול 3).

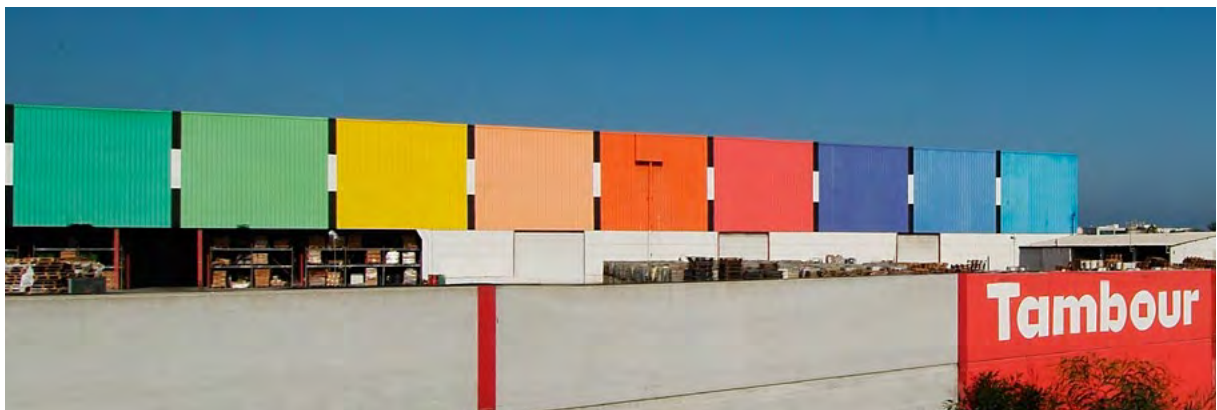


התפלגות גורמי פליטות גזי חממה 2014



התפלגות גורמי פליטות גזי חממה 2013

- פליטות ישירות מצריכת מזוט, סולר וגפ"מ
- פליטות עקיפות מצריכת חשמל
- פליטות עקיפות נוספות משינוע וחומרי גלם (גבס)



מבט לעתיד: גז טבעי

גז טבעי מהווה אחד ממקורות האנרגיה העיקריים המשמשים את מדינת ישראל כיום. בעוד שבעבר נעשה שימוש מצומצם בגז טבעי אשר יובא משדות מצרים, כיום מקור הגז הטבעי הוא בשדות הגז אשר התגלו על ידי חברות ישראליות בים התיכון. השימוש העיקרי בגז טבעי בישראל הוא לצורך הפעלתן של תחנות הכוח של חברת החשמל, ובשנים האחרונות החלו לצרוך את הגז הטבעי גם חברות עתירות אנרגיה. בשנת 2013, גם בטמבור החל תהליך של הסבה לגז טבעי. מהלך זה יושלם בשנים הקרובות ויבוצע ב-3 אתרים של החברה. מעבר לשיפור היעילות התפעולית, היתרון המרכזי של המעבר לגז טבעי הוא בהיבט הסביבתי. למשל, בהשוואה לשימוש בסולר, השימוש בגז טבעי אינו פולט חלקיקים וגופרית דו חמצנית.



"טמבור מתחייבת לעקרונות פיתוח בר קיימא, פיתוח שיכול להתקיים זמן רב מבלי לסכן את הדורות העתידיים וצרכיהם, תוך איזון בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה, ובכלל זאת מתן פתרונות ירוקים לסביבה ולמשתמש ע"י פיתוח ויצור צבעים, חומרי בידוד ואיטום (חוסכי אנרגיה, קרינה ועוד...) נטולי עופרת וכרומטים ובעלי תו ירוק מאושרים ע"י המשרד להגנת הסביבה ומכון התקנים הישראלי"

מתוך המדיניות הסביבתית של טמבור

טמבור במספרים (נכון לשנת 2014)



1,650

גוונים במניפת "לגעת בצבע"



787
עובדים בטמבור



7
מפעלים
בישראל

שנים דירוג פלטינה
במדד מעלה לאחריות
תאגידית



4
אפליקציות סלולריות
הושקו על ידי טמבור



1
תו תקן יהלום

מעל
5,000

מוצרים שונים מיוצרים
ומשווקים על ידי טמבור



אתרי ייצור קיבלו

ISO 14001 2013

4

טמבור קיימת בישראל
מאז 1936

איכות
.....החל מ.....
1936



72
מוצרים נושאים
תו ירוק של מכון התקנים

חברים
בפייסבוק



75,000

מדינות בעולם
רוכשות את מוצרי טמבור

21





מכון התקנים הישראלי

מוענקת בזאת תעודת

תו יהלום

לשנת 2014

ל: קבוצת טמבור

טמבור בע"מ, טמבור בניה-קשת מפעל אבקות בע"מ,
טמבורד מוצרי גבס בע"מ, צח שרפון בע"מ

על התמדתה בחתירה לאיכות המוצר

לחברה היתרים לסמן את מוצריה בתו תקן ישראלי
בהתאמה ל- 15 תקנים ישראליים



דניאל גולדשטין
המנהל הכללי



פרק 9.

אודות הדו"ח

אודות הדו"ח

אינדקס GRI

אודות הדו"ח

דו"ח זה הינו דו"ח האחריות התאגידית הראשון שמפרסמת חברת טמבור. הדו"ח סוקר את הפעילות העיקרית שביצעה החברה בתחומי התפתחותה העסקית, המעורבות בקהילה, ההשפעה על סביבה, האתיקה והמשאב האנושי במהלך השנים 2013 ו-2014.

מטרת הדו"ח לחשוף באופן שקוף, מהימן וכוללני עד כמה שניתן את פעולות חברת טמבור בתחומים המפורטים בו, בכדי לאפשר למחזיקי העניין של החברה לקבל תמונה כוללת על פעילות החברה בתחום האחריות התאגידית. בכוונתנו להמשיך ולדווח בתחום האחריות התאגידית, תוך שאיפה לשיפור מתמיד וצמיחה משמעותית בעשייה בתחום.

הדו"ח נכתב ברוח עקרונות ה-GRI ומכיל מדדי דיווח מהנחיות ה-GRI. הנהלת החברה בחרה לדווח על הנושאים שזיהתה כמהותיים ביותר מבחינתה לתחום האחריות התאגידית, בהתאם לעקרון המהותיות (materiality) ולהשפעותיהם על מחזיקי העניין שלה.

הנתונים המוצגים בדו"ח נאספו במהלך שנת 2013 ושנת 2014, בתהליך שכלל הגדרה של התחומים המהותיים לדיווח באמצעות דיון בין מנהלים בחברה וחברת ייעוץ חיצונית, ראיונות עם עובדים ומנהלים וכן ניתוח דו"חות וחומרים קיימים. עבודת איסוף הנתונים, כפי שהוצגה בדו"ח, מהווה נקודת פתיחה לשיפור עתידי.

באשר לפרק הסביבתי, בעוד שישנם נתונים כמו למשל צריכת הדלק השנתית של צי הרכב, אשר היו פשוטים יחסית לאיסוף במתכונתם הגולמית, ישנם נתונים אחרים אשר הצריכו עבודת שטח, מיון ועיבוד של הנתונים. נתוני צריכת החשמל, המים, הפסולת נאספו מתוך דו"חות ארגון מעלה. בהמשך לעבודת איסוף הנתונים הסביבתיים, בוצע חישוב טביעת הרגל הפחמנית של הקבוצה, אשר הסתמך על הנחיות ה-GHG (Green house Gas Protocol) המהווה תקן וולונטרי המקובל בעולם לסוג עבודה זו.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת GOOD VISION יועצים לאחריות תאגידית, בניהולו של מר עברי ורבין, שהינה מחזיקת עניין ארגונית ב-GRI.

אנו מבקשים להודות לכל אלה אשר טרחו וסייעו באיסוף המידע לדו"ח, בניתוחו ובכתיבתו ומזמינים את מחזיקי העניין שלנו לפנות אלינו בכל הערה, הארה או בקשה הקשורה לדו"ח.

אנשי קשר לשאלות באשר לדו"ח ותוכנו:

יפעת צ'רפק, סמנכ"לית ויועצת משפטית, מנהלת אחריות תאגידית טלפונים: 054-6737700, 09-8920309 yifatC@tambour.co.il	עברי ורבין, סמנכ"ל GOOD VISION יועצים לאחריות תאגידית טלפונים: 050-5539121, 03-5600153 ivri@goodvision.co.il
---	---



קישורים שימושיים:
לאתר חברת טמבור: www.tambour.co.il

אינדקס נושאים

בעמודים הבאים מוצגים מדדים נבחרים מתקן G4 של ה-GRI אשר ישנה התייחסות אליהם במסגרת הדו"ח.

אסטרטגיה ופרופיל			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-1	הצהרה מטעם מקבל/ת ההחלטות הבכיר/ה בארגון (כגון מנכ"ל/ית, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו	4	
פרופיל הארגון			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-3	שם הארגון	11	
G4-4	תיאור המוצרים והשירותים העיקריים	14-15	
G4-5	המיקום הגיאוגרפי של מטה החברה	13	
G4-6	מספר המדינות בהן פועלת החברה ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות החברה או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדוח החברתי	11	
G4-7	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	11, 13, 27	
G4-8	השווקים אותם משרתת החברה	11, 14-15, 20	
G4-9	גודל ומידע על החברה	11, 44, 82	
G4-10	מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	44-48, 82	
G4-12	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	21, 25, 31	
G4-13	שינויים משמעותיים בארגון לרבות גודל, מבנה, בעלות ושרשרת האספקה	12, 13	
G4-15	יזמות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום הכלכלי, הסביבתי והחברתי שאותם אימץ הארגון	32-33, 74, 83	
G4-16	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	26, 31	

דיאלוג עם מחזיקי עניין			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-24	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	20-21	
G4-25	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עם נערך דיאלוג	18, 20-21	
G4-26	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	18, 20-21, 52, 60-63	
פרופיל הדו"ח			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-28	התקופה המדווחת	86	
G4-31	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	86	
G4-32	תכולת הדו"ח	86-91	
ממשל תאגידי			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-34	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון	27	
אתיקה ויושרה			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-56	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	16, 17, 24	בנוסף, לאורך הדו"ח שובצו ציטוטים מתוך הקוד האתי של החברה המעידים על ערכי החברה, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות בה.
כלכלי : ביצועים כלכליים			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EC3	התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה או תגמול לעובדים ופנסיה	52, 53, 49	
כלכלי : השפעות כלכליות עקיפות			
ממד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EC7	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בעין" (במוצרים) או פרו בוונו (בשירותים)	66-70	

G4-EC8	השפעות הכלכליות העקיפות של הארגון והיקפן	67	
סביבתי : חומרים			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EN2	אחוז החומרים הממוחזרים בהם נעשה שימוש כחומרי גלם	78	
סביבתי : אנרגיה			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EN3	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	75	
G4-EN6	מידת החיסכון באנרגיה	75	
סביבתי : מים			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EN8	צריכת המים הכוללת לפי מקור	77	
G4-EN9	מקורות המים שהושפעו באופן משמעותי מצריכת המים של הארגון	77	
סביבתי : פליטות			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EN15	פליטות ישירות של גזי חממה	79, 80	
G4-EN16	פליטות עקיפות של גזי חממה	79, 80	
G4-EN19	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	79	
G4-EN21	NOx SOx ופליטות משמעותיות אחרות	79	
סביבתי : פסולת ושפכים			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-EN22	סך שפכים לפי איכות ויעד סילוק	78	
חברתי : פרקטיקות עבודה והעסקה הוגנת : העסקה			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-LA1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי החברה בחלוקה לפי מגדר, גיל ואזור גיאוגרפי	45, 49	
G4-LA2	ההטבות שמקבלים עובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית, לפי תחומי פעולה משמעותיים	53	
G4-LA3	שיעור חזרה לעבודה ויחס שימור לאחר חזרה מחופשת לידה	57	

חברתי : פרקטיקות עבודה והעסקה הוגנת : בטיחות וגהות בעבודה			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-LA7	האם קיימות תוכניות הכשרה לעובדים, משפחותיהם ו/או לקהילה לגבי מניעת מחלות קשות	56	
חברתי : פרקטיקות עבודה והעסקה הוגנת : הכשרה ופיתוח			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-LA9	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	50	
G4-LA10	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	50, 51	
G4-LA11	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	51	
חברתי : זכויות אדם : אי הפליה			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-HR3	מקרי ההפליה והפעולות שננקטו	55	
חברתי : חברה : מניעת שחיתות			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-SO4	תקשור והכשרה בנושא שחיתות בארגון	24	
חברתי : אחריות מוצרים : בריאות ובטיחות הלקוח			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-PR1	בדיקה ושיפור השפעות המוצרים והשירותים בשלבי חייהם השונים, על בטיחות ובריאות הלקוחות, וכן אחוז המוצרים והשירותים העיקריים שנתונים לבדיקה שכזו	32	
חברתי : אחריות מוצרים : סימון מוצרים ושירותים			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-PR3	סוג המידע שנדרש לספק על פי נהלי החברה, וכן אחוז המוצרים / שירותים הכפופים לדרישות אלה	26	
G4-PR5	התנהלות בנושא שביעות רצון לקוחות, לרבות תדירות מדידת שביעות רצון הלקוחות, תוצאות והסקת מסקנות	62, 63	
חברתי : אחריות מוצרים : תקשורת שיווקית			
מדד	תיאור	עמוד	הערות
G4-PR6	תוכניות לציות לחוק קיימות בארגון, לרבות סטנדרטים וקודים וולונטריים בנושא תקשורת שיווקית, כולל פרסום, קידום מכירות וחסינות	26	



טמבור בע"מ - תשלובת צבעים וחומרי בנייה
ת"ד 8488, אזור תעשייה קריית ספיר, נתניה דרום
מוקד המומחים של טמבור 6477*

www.tambour.co.il

