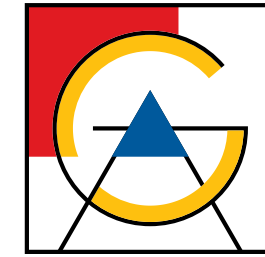


דוח ESG 2023-2024



קבוצת
עזריאלי



תוכן עניינים



רובע העסקים המרכזי של תל-אביב



אודות הדוח

ואינדקסים.....108



אחריות בניהול.....99

- ממשל תאגידי.....100
- אתיקה.....103
- אבטחת מידע.....104
- חדשנות וטכנולוגיה.....105



אחריות חברתית.....59

- האנשים שלנו.....60
- מעורבות בקהילה.....69
- השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו.....82
- בטיחות, אבטחה ונגישות.....92



אחריות סביבתית.....19

- ניהול סיכונים אקלים (TCFD).....22
- תכנון בר קיימא.....29
- תפעול בר קיימא.....41
- אחריות ברכש ושרשרת אספקה.....57



אודות הקבוצה.....5

- מי אנחנו.....6
- תפיסת האחריות התאגידית (ESG) שלנו.....15
- יעדי פיתוח בר-קיימא של האו"ם.....17
- דיאלוג מחזיקי עניין.....18



דבר יו"ר הדירקטוריון.....3

דבר המנכ"ל.....4



דבר יו"ר הדירקטוריון

מחזיקי עניין יקרים,

אחריות תאגידית (ESG) היא חלק מרכזי באסטרטגיה העסקית שלנו בקבוצת עזריאלי, ועקרונותיה מנחים אותנו בפעילותנו ובצמיחתנו. כמובילים בתחום הנדל"ן בישראל, אנו מודעים לאחריותנו לצמצם את טביעת הרגל הסביבתית שלנו ולהציב, אל מול עולם משתנה, נהגים עסקיים בני קיימא. ערכים אלו ארוגים בפעילותנו על כל היבטיה – החל באופן התכנון, ההקמה והניהול של הנכסים שלנו וכלה בקשרים שאנו רוקמים עם הקהילות הסובבות אותנו.

השנה החולפת דרשה מאתנו להגיב ולהתאים את עצמנו לאתגרים חדשים. אירועי ה-7 באוקטובר הבהירו לנו את התפקיד החיוני שממלאים גופים עסקיים – לא רק בהבטחת המשכיות כלכלית אלא גם בחיזוק החוסן החברתי ויצירת יציבות



אחריות תאגידית היא אסטרטגיה של צמיחה, חוסן ומנהיגות אחראית. אנו בקבוצת עזריאלי מאמינים שעסקים נושאים באחריות ליצירת ערך מעבר לרווחים – בחיזוק הכלכלה, תמיכה בקהילות ובנייה לעתיד. כתמיד, אנו מחויבים למנהיגות באמצעות דוגמה אישית והנעת שינוי בעל ערך בכל עסקינו, נכסינו והקהילות שאנו משרתים.

דנה עזריאלי

יו"ר קבוצת עזריאלי ויו"ר קרן עזריאלי ישראל



בזמנים של אי וודאות. כבר לאחר 48 שעות ממועד ההתקפה, פתחנו מחדש את הקניונים והנכסים שלנו. היתה זו החלטה לא קלה, אך היה בכך משום מסר של כוח ונחישות. **בניין הארץ אינו מסתכם בהקמת קניונים ומגדלים – בניין הארץ פירושו הנעת פעילות כלכלית, תמיכה בעסקים ובקהילות ויצירת מרחבים בהם יוכלו אנשים להרגיש בטוחים ומחוברים.**

קיימות הייתה ונשארה יסוד מרכזי באסטרטגיה העסקית שלנו. מגדל הספירלה, המצוי כעת בבניה, משקף מחויבות זו. לכשיושלם, יהיה זה המגדל הגבוה בעולם בו נעשה שימוש בחזית ממוחזרת והפרויקט הגדול בעולם המשתמש באלומיניום ממוחזר – מה שיביא להפחתה של 36% בפחמן המגולם. המשרדים ומרכזי הקניות שלנו המוסמכים בתקן LEED הם מהירוקים ביותר בארץ ואנו מתקדמים לעבר צמצום טביעת הרגל הסביבתית הכוללת שלנו באמצעות תכנית מובנית להפחתת פליטות גזי חממה. תכנית זו כוללת, בין היתר, הרחבה של השימוש באנרגיה מתחדשת, שיפור היעילות האנרגטית, הפחתה בצריכת המים וצמצום נפח הפסולת בכל נכסינו. השוכרים שלנו ממלאים תפקיד מרכזי במאמץ זה – אנו עובדים ביחד להטמיע קיימות בפעילותם ומעודדים השתתפות מוגברת ביוזמות בתחום המיחזור והפחתת נפח הפסולת.

"פרויקט סביבה" מיישם אסטרטגייה זו הלכה למעשה. בפריסה ארצית המקיפה 19 נכסים, הביא הפרויקט לצמצום של יותר מ-3,000 טון בנפח הפסולת להטמנה – כמשקל הפסולת המיוצרת בשנה במרכז עזריאלי תל אביב ובשרונה גם יחד. תכנית זו יצרה בנוסף הזדמנויות תעסוקה משמעותיות ומעסיקה כיום 50 אנשים עם מוגבלויות, לעומת ארבעה עובדים בלבד ב-2020. הצעד המשמעותי הבא הוא הרחבת השתתפות השוכרים, שותפינו ליצירת השפעה סביבתית משמעותית יותר.

הפן החברתי באחריות תאגידית חשוב לא פחות מזה הסביבתי. מיליוני מבקרים עוברים בשערי הנכסים שלנו מדי שנה, ואנו שואפים להשפיע לחיוב באמצעות יוזמות הממוקדות בקיימות, בריאות הנפש, פלורליזם ואחדות. תמכנו ביותר מ-150 עסקים קטנים מהדרום והצפון, אותם אירחנו בקניונים שלנו כחלק מהמאמץ לסייע להם להתאושש מהמלחמה ולפגוש לקוחות חדשים.

נגישות והכללה הם יסודות מרכזיים בחזון שלנו. עוד לפני ה-7 באוקטובר, חיו בישראל יותר מ-1.5 מיליון בני אדם המתמודדים עם לקויות גופניות ונפשיות ומספרם עלה במידה משמעותית מאז פרוץ המלחמה, שהוסיפה אלפי חיילים



ואזרחים פצועים למעגלי השיקום. נוכח מציאות זו, הפכה מחויבותנו לנגישות לדחופה עוד יותר. חברנו לעמותת 'אתגרים' על מנת להגביר את המודעות ולזהות חסמי נגישות בנכסים שלנו, מעבר לדרישות התקן. ברוח זו, נמשיך בשנת 2025 לשפר את הנגישות הפיזית בנכסינו ונעודד את השוכרים שלנו לייצר מרחבים מכלילים יותר.

אחריות תאגידית היא אסטרטגיה של צמיחה, חוסן ומנהיגות אחראית. אנו בקבוצת עזריאלי מאמינים שעסקים נושאים באחריות ליצירת ערך מעבר לרווחים – בחיזוק הכלכלה, תמיכה בקהילות ובנייה לעתיד. כתמיד, אנו מחויבים למנהיגות באמצעות דוגמה אישית והנעת שינוי בעל ערך בכל עסקינו, נכסינו והקהילות שאנו משרתים.

אנו מודים לכם על האמון והשתתפות ארוכת השנים.

דנה עזריאלי
יו"ר הדירקטוריון

דבר המנכ"ל



לבסוף, אני גאה לומר כי אחריות תאגידית עבורנו היא הרבה מעבר לרעיון – אנו דוגלים בעקרון "Walk the Talk". מדירקטוריון החברה, דרך ההנהלה שלה ועד אחרון העובדים, כולנו שותפים למחויבות הזו. אני מאמין כי לאחריות תאגידית יש גם ערך עסקי משמעותי, המחזק את האמון והקשר עם מחזיקי העניין שלנו, תורם ליציבות החברה לאורך זמן, ומאפשר לנו להתמודד טוב יותר עם אתגרי העתיד. הדוח שלפניכם הוא כלי משמעותי שמסייע לנו למדוד את ההתקדמות שלנו, לייצר אימפקט פנימי וחיצוני, ולשקף את הדרך שעברנו ואת האתגרים שעוד לפנינו. אני מזמין אתכם לקרוא, להעמיק ולהצטרף אלינו למסע.

אייל חנקין
מנכ"ל קבוצת עזריאלי

כפי שמוגדר בחזון הקבוצה – בונים את הארץ, שומרים על הסביבה – אנו פועלים מתוך תפיסה עמוקה על פיה אחריות תאגידית היא דרך חיים ודרך עסקית בת-קיימא. כחלק מדרך זו, אנו משקיעים משאבים משמעותיים כדי להטמיע את עקרונות ה-ESG בכלל תחומי הפעילות של הקבוצה, תוך שאיפה להוביל את סקטור הנדל"ן בישראל בתחום.

שינוי תרבותי הינו תהליך מתמשך הדורש נחישות, מקצוענות ומחויבות בלתי מתפשרת. אנו משקיעים בכך רבות – באמצעות תוכניות עבודה ייעודיות, תקציבים מוגדרים ומינוי נציגים מכל החברה. במקביל, אנו מטפחים שיח פנימי והופכים את האחריות התאגידית לחלק בלתי נפרד מה-DNA של הקבוצה ושגרירי ה-ESG שלנו מסייעים לנו להפוך את החזון למציאות.

האחריות התאגידית בקבוצה אינה רק הצהרת כוונות, היא מתורגמת למדדים ברורים. כחלק מהובלת השינוי בענף בישראל, אנו מתחייבים כי כל הבניינים החדשים שלנו יהיו מוסמכים לתקן בנייה ירוקה. כך לדוגמא, פרויקט מגדל הספירלה צפוי להיות המגדל הגבוה בעולם בו נעשה שימוש בחזית ממוחזרת. זהו גם הפרויקט הגדול בעולם מבחינת כמות האלומיניום הממוחזר המיושם בו. כמו כן, אנו חלוצים ביישום תקן LEED O&M לתפעול מבנים קיימים, מתוך מטרה להבטיח שגם הנכסים הקיימים שלנו עומדים בסטנדרטים הגבוהים ביותר של בנייה ירוקה ואף מעבר להם. בנוסף, אנו ממשיכים לפעול למדידת ההשפעה של הקבוצה ומגבשים תכנית מעמיקה להפחתת פליטות גזי חממה עם יעדים שאפתניים.

בדוח זה, אנו מדווחים לראשונה על ניהול סיכונים האקלים של הקבוצה בהתאם למתודולוגיית TCFD הבינלאומית. שינוי האקלים הינו אתגר ארוך טווח, מדובר במחויבות עמוקה שעלינו לחרוט על דגלנו ולפעול להובלת השינוי, הן בתוך הארגון והן מחוצה לו.

אספקט נוסף משמעותי עבורנו הינו החיבור לקהילה. אנו משקיעים רבות בשילוב הקהילה בנכסים שלנו במסגרת פעילויות שונות המקדמות ערכים חברתיים וסביבתיים, על מנת להרחיב את מעגלי ההשפעה שלנו. השנה החולפת הייתה מאתגרת במיוחד. בתקופת המלחמה לקחנו חלק בתמיכה באנשינו, ובמתן סיוע לאוכלוסיות שנפגעו, לכוחות הבטחון ולבעלי עסקים בקווי העימות.



אני גאה לומר כי אחריות תאגידית עבורנו היא הרבה מעבר לרעיון – אנו דוגלים בעקרון "Walk the Talk". מדירקטוריון החברה, דרך ההנהלה שלה ועד אחרון העובדים, כולנו שותפים למחויבות הזו.

אייל חנקין
מנכ"ל קבוצת עזריאלי



פרק 1.

אודות הקבוצה

הנושאים בפרק זה:

- 6 מי אנחנו
- 15 תפיסת האחריות התאגידית (ESG) שלנו
- 17 יעדי פיתוח בר-קיימא של האו"ם
- 18 דיאלוג מחזיקי עניין

מורשת הבונה את העתיד - בונים את הסיפור הישראלי

קבוצת עזריאלי היא חברת הנדל"ן הציבורית הגדולה ביותר בישראל. אנו יוזמים ומתפעלים מתחמי משרדים, קניונים, בתי דיור מוגן, Data Centers ודיור להשכרה ארוכת-טווח.

מחויבות זו ממשיכה כיום דרך בתו, דנה עזריאלי, אשר הרחיבה את החזון באמצעות השקעה בפרויקטים פורצי דרך בתחומי הסביבה והחברה, שמטרתם לחזק את היסודות שעליהם נבנתה מורשתו של דוד עזריאלי -

בונים את הארץ. שומרים על הסביבה ומחזקים את הקהילה.

בשנות ה-90 עיצב מחדש את קו הרקיע של תל אביב עם ייזום ובניית מרכז עזריאלי תל אביב - סמל אייקוני המורכב משלושה מבנים גאומטריים, מבנים אלה הפכו לחלק בלתי נפרד מהנוף העירוני של תל אביב ושל ישראל.

מעבר להצלחתו בעולם העסקים, דוד עזריאלי הקדיש חלק משמעותי מחייו לקידום תחום האדריכלות והחינוך, מתוך אמונה בכוחם לעצב חברה טובה יותר. בכך לא רק שינה את קו הרקיע הישראלי, אלא גם תרם לעיצוב הרוח הישראלית על ידי חינוך, קידום מצוינות ויצירת הזדמנויות לדורות הבאים.

אנו מחויבים לבניית מדינת ישראל ולפיתוחה, תוך הקפדה על סטנדרטים גבוהים של אחריות חברתית, עסקית וסביבתית. ערכי היסוד המנחים את פעילות החברה כוללים: מנהיגות, אחריות, מצוינות, חדשנות, חווית לקוח ויושרה. אנו מפתחים ובונים את הארץ על ידי ייזום נכסים בחוד החנית הנדל"ני.

מייסד הקבוצה, דוד עזריאלי, מחלוצי הבנייה והתכנון בישראל, הביא עמו בתחילת שנות ה-80 את הידע והניסיון שרכש מעבר לים כדי לשנות את פני הכלכלה, המסחר והאדריכלות בישראל. בשנת 1985 הוא פתח את קניון איילון ברמת גן - הקניון המקורה הראשון בארץ - וסימן בכך את תחילתה של מהפכה בתרבות הצריכה המקומית בישראל.



1985

הקניון המקורה הראשון בארץ שקם ברמת גן. המילה קניון היא שילוב של קניות וחניון שהגה דוד עזריאלי.



מי אנחנו

החזון שלנו

קבוצת עזריאלי היא חברה ישראלית, המובילה ובונה מרחבים חווייתיים, חדשניים, לכל אדם, בכל שלבי חייו. אנו מעצבים את הדרך בה אנשים עובדים, קונים וחיים, ומחויבים לאחריות עסקית, חברתית וסביבתית.

Creating Space for People to Connect

חזון הקיימות

הקיימות היא חלק בלתי נפרד מהפעילות העסקית שלנו, מתוך ראייה ארוכת טווח והכרה בצורך לשמור על הסביבה. המחויבות שלנו לקיימות באה לידי ביטוי באימוץ התחייבויות סביבתיות מתקדמות ובהעלאת הרף בנוגע להתנהלות ידידותית לסביבה.

אנו שואפים להוות מודל לחברה שנושאת באחריות לסביבה ולקהילה, לכל מחזיקי העניין ביניהם: השוכרים, המבקרים, הדיירים, העובדים והספקים.

תכנית הפעולה

שישה צירי פעולה מסייעים לנו לממש את תוכניות האחריות התאגידית והחזון שלנו:



חדשנות
בתחומי הנדל"ן



קהילה
ומחזיקי עניין



הון אנושי



ממשל תאגידי
וניחול אחראי



נוהלי בניה
בת קיימא



פעילות סביבתית
לקיימות ומחזור



הדמיה: הגג הירוק, מגדל הספירלה

תחומי הפעילות שלנו

כ- **1.5** מיליון מ"ר

שטח להשכרה

וכ- **0.6** מיליון מ"ר

פרויקטים בייזום

בבעלותנו נכסים מניבים להשכרה בשטח להשכרה כולל של כ-1.5 מיליון מ"ר² ובנוסף כ-0.6 מיליון מ"ר פרויקטים בייזום. שיעור התפוסה הממוצע בנכסינו בישראל עומד על כ-98%³, כאשר 81% משווי הנדל"ן המניב להשקעה ובהקמה (במאוחד) מיוחס לנדל"ן בישראל.⁴



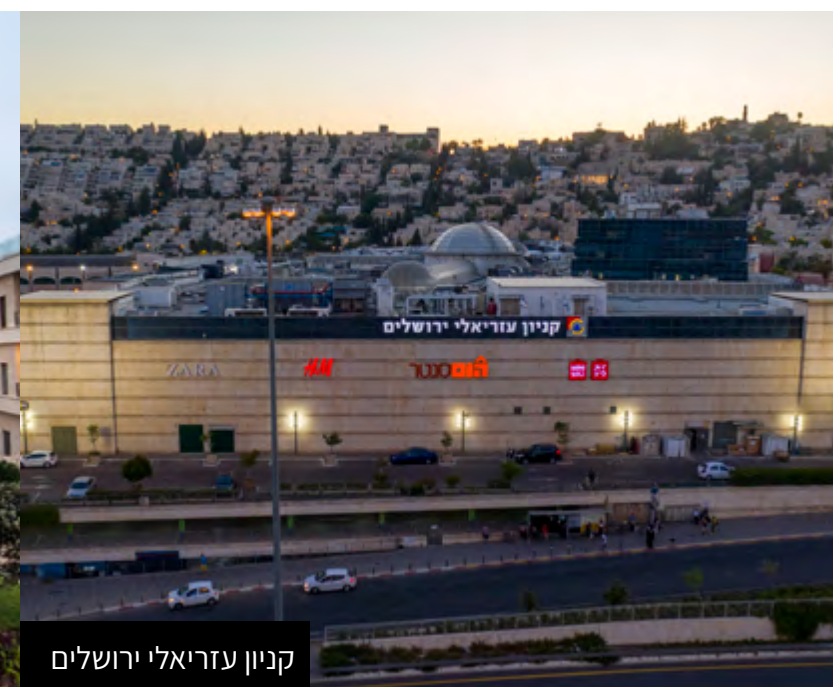
פארק העסקים עזריאלי חולון



מרכז עזריאלי מודיעין, מתחם מערב



פאלאס מודיעין



קניון עזריאלי ירושלים

נכסי משרדים ואחרים

אנו עוסקים בייזום, רכישה, השכרה, ניהול ואחזקה של 17 מגדלי משרדים, מרכזי עסקים ושימושים נוספים כגון שטחים לוגיסטיים. רבים מהנכסים המניבים שלנו מצויים בפרויקטים לשימוש מעורב, המשלבים שטחי מסחר ומשרדים. הנכסים מאוכלסים על ידי חברות מקומיות וגלובאליות מובילות מתחומי עיסוק מגוונים.

נכסי דיור להשכרה

לקבוצה 3 פרויקטים מניבים בתחום המגורים להשכרה בישראל. החברה מחזיקה במגדל מגורים אשר הקימה בעזריאלי TOWN בתל אביב המונה כ-210 דירות להשכרה. בשנת 2023, זכינו במכרז "דירה להשכיר" של החברה הממשלתית לדיור ולהשכרה, בשכונת גליל ים בהרצליה, הכולל 147 יחידות דיור לשכירות ל-20 שנה. כמו כן, הקבוצה החלה באכלוס קומת המסחר ומגדלי המשרדים והמגורים בפרויקט מודיעין מתחם מערב.

בתי דיור מוגן Palace

אנו עוסקים בייזום, הפעלה וניהול של ארבעה בתי דיור מוגן יוקרתיים לגיל הזהב. הבתים מיועדים לדיירים המקיימים אורח חיים עצמאי, וכוללים גם מחלקות Medical ומחלקות סיעודיות.

קניונים ומרכזי מסחר

אנו עוסקים בייזום, השכרה, ניהול ואחזקה של 23 קניונים ומרכזי מסחר ברחבי ישראל. שירותי הניהול מסופקים על ידינו ו/או באמצעות חברות ניהול ייעודיות בבעלותנו, בסטנדרט הגבוה ביותר ובמקצועיות בלתי מתפשרת.

² הנתונים נכונים ליום 31.12.2024 – כל הנתונים לגבי השטחים להשכרה הינם חלק החברה וללא שטחי ה-DC.

³ בנטרול נכסים באכלוס לראשונה.

⁴ הנתונים נכונים ליום 31.12.2024.

תחומי הפעילות שלנו - המשך



DATA Centers

בבעלות החברה (בעקיפין) 100% מהון המניות המונפק והנפרע של Green Mountain הפעילה בנוורגיה, אנגליה וגרמניה.

נדל"ן מניב בארה"ב

בבעלותנו שמונה נכסי משרדים בארה"ב.

מלונאות

החברה מפתחת את מלון הר ציון בירושלים. בשנת 2023 רכשה את מלון הסלע האדום באילת. בנוסף לאלו, אנו מקדמים פרויקטים המאופיינים בעירוב שימושים (Mixed Use) בהם נמצא מלון כחלק מהמבנה. למשל, במסגרת מגדל הספירלה בתל אביב, יקום מלון שצפוי לכלול 250 חדרים וסוויטות. כמו כן, בשנת 2025 נפתח המלון הראשון בעיר מודיעין, בסמוך לקניון עזריאלי מודיעין, שם הוקם פרויקט עירוב שימושים שכולל מלון, מגורים להשכרה, משרדים ושטחי מסחר. בנייתו של המתחם החדש במודיעין (מתחם מערב) הסתיימה.



Green Mountain

בבעלותנו חברת Green Mountain הפועלת בתחום ה- Data Centers ועוסקת בתכנון, הקמה והפעלה של חוות שרתים חדשניות ובנות קיימא, עם אבטחת מידע ברמה גבוהה.

Green Mountain מובילה בתחום הקיימות:

- החברה מפעילה את חוות השרתים שלה באמצעות שימוש ב-100% אנרגיות מתחדשות, בעלות נמוכה, וממשיכה לייעל את השימוש בחשמל.
- החברה השיגה ניטרליות פחמנית המכלולים 1 ו-2 ב data centers בנוורגיה והחלה בחישובי מכלול 3 משנת 2023.
- החברה מעורבת בפרויקטים פורצי דרך לניצול החום שנפלט מהמערכות המיועדות לקירור חוות השרתים.
- אף שנוורגיה לא סובלת ממחסור במים, החברה מנטרת ומשפרת באופן תדיר את יעילות השימוש במים.

מידע נוסף ניתן למצוא בדוח הקיימות של [Green Mountain](https://www.greenmountainglobal.com) לשנת 2023.

* Azrieli.com - החל מיום 23 בדצמבר 2023 הופסקה פעילות החברה בתחום המסחר האלקטרוני, באמצעות אתר Azrieli.com, שהופעל על-ידי חברת הבת, עזריאלי אי קומרס בע"מ.

קבוצת עזריאלי במספרים⁵

עובדים

432

מבקרים בחודש

5.5M כ-

שוכרי קניונים

1,850

שוכרי משרדים

690

שיעור תפוסה ממוצע בנכסים
בישראל⁶

98%

NOI (ש)

2,113M

לשנת 2023, גידול של 8% משנת 2022

2,302M

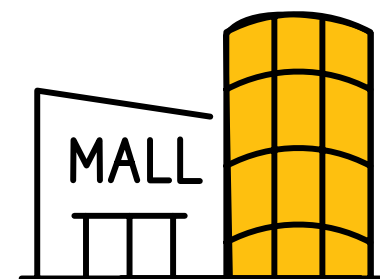
לשנת 2024, גידול של 8.9% משנת 2023

שטח להשכרה (מ"ר)

1.5M

וייזום (מ"ר) נוספים

0.6M כ-



קניונים ומרכזים מסחריים

23

(379 אלף מ"ר)

חברת Data
Centers בחו"לנכסי משרדים
ואחרים בישראל

17

(655 אלף מ"ר)

נכסי מגורים
להשכרה

3

(34 אלף מ"ר)

בתי דיור
מוגן

4

(115 אלף מ"ר)

נכסי נדל"ן
בייזום

9

(645 אלף מ"ר)

נכסי משרדים
בחו"ל

8

(245 אלף מ"ר)

קבוצת עזריאלי - מפת נכסים⁷

אנו בונים מרכזים בשימוש מעורב, במיקומים אסטרטגיים בעלי נגישות תחבורתית גבוהה, שיהוו חלק מהסביבה האורבנית. בבחירת מיקום הנכסים נלקחים בחשבון גם דרכי הגישה והמרחב הציבורי, כדי לייצר את החוויה הטובה ביותר עבור השוכרים והמבקרים. אנו שמים קיים דגש מיוחד על עירוב שימושים בבנייה חדשה ובהרחבת נכסים קיימים, כחלק מתפיסת עולם שמיישמת את החזון ואת הערכים של נכס שמשתלב בסביבה.

23

קניונים ומרכזים מסחריים

379 אלף מ"ר

17

נכסי משרדים

655 אלף מ"ר

4

בתי דיור מוגן

115 אלף מ"ר | 1,141 יח"ד

8

נכסי משרדים בחו"ל

245 אלף מ"ר

3

בנייני מגורים להשכרה

34 אלף מ"ר | 357 יח"ד

סה"כ

1,428 אלף מ"ר

קבוצת עזריאלי פילוח נכסים

ביחס לסך המאזן

31.12.2024



דיור מוגן

פאלאס תל אביב
פאלאס רעננה
פאלאס מודיעין
פאלאס להבים

מגורים להשכרה

עזריאלי Town
מרכז עזריאלי מודיעין
עזריאלי פתח תקוה
עזריאלי עכו
עזריאלי Town בנין E
עזריאלי ירושלים
עזריאלי גבעתיים

חו"ל

Galleria
1 Riverway
3 Riverway
Plaza
8 West
Aspen lake II
San Clemente
Leeds

משרדים ואחרים בישראל

מרכז עזריאלי תל אביב
עזריאלי שרונה
פארק העסקים עזריאלי חולון
עזריאלי קיסריה
מרכז עזריאלי הרצליה
עזריאלי מודיעין
עזריאלי פתח תקוה
עזריאלי עכו
עזריאלי Town בנין E
עזריאלי ירושלים
עזריאלי גבעתיים
עזריאלי הנגב
מרכז עזריאלי ראשונים
עזריאלי חולון המנור
עזריאלי Town משרדים
מקווה ישראל תל אביב
מרכז עזריאלי מודיעין, מתחם מערב

קניונים ומרכזים מסחריים

קניון עזריאלי איילון
קניון עזריאלי הוד השרון
עזריאלי הרצליה אאוטלט
קניון עזריאלי גבעתיים
קניון עזריאלי ירושלים
קניון עזריאלי מודיעין
קניון עזריאלי תל אביב
מרכז עזריאלי חולון
קניון עזריאלי חולון
קניון עזריאלי רמלה
קניון עזריאלי אילת
צ'ק פוסט חיפה
עזריאלי רעננה
קניון עזריאלי חיפה
קניון עזריאלי עכו
עזריאלי אור יהודה אאוטלט
קניון עזריאלי הנגב
קניון עזריאלי ראשונים
קניון עזריאלי שרונה
פאלאס מודיעין
פאלאס להבים
עזריאלי טאון
מרכז עזריאלי מודיעין, מתחם מערב

נכסי קבוצת עזריאלי בעלי הסמכה לתקני בניה ירוקה - ישראלי או בינלאומי

אחוז הנכסים המוסמכים לתקן בנייה ירוקה (לבנייה ו/או תפעול) על פי שטח (GLA) הינו 47%, (סך הכל 659,290 מ"ר)



LEED O&M



תקן הישראלי לבנייה ירוקה 5281



LEED - Leadership in Energy and Environmental Design

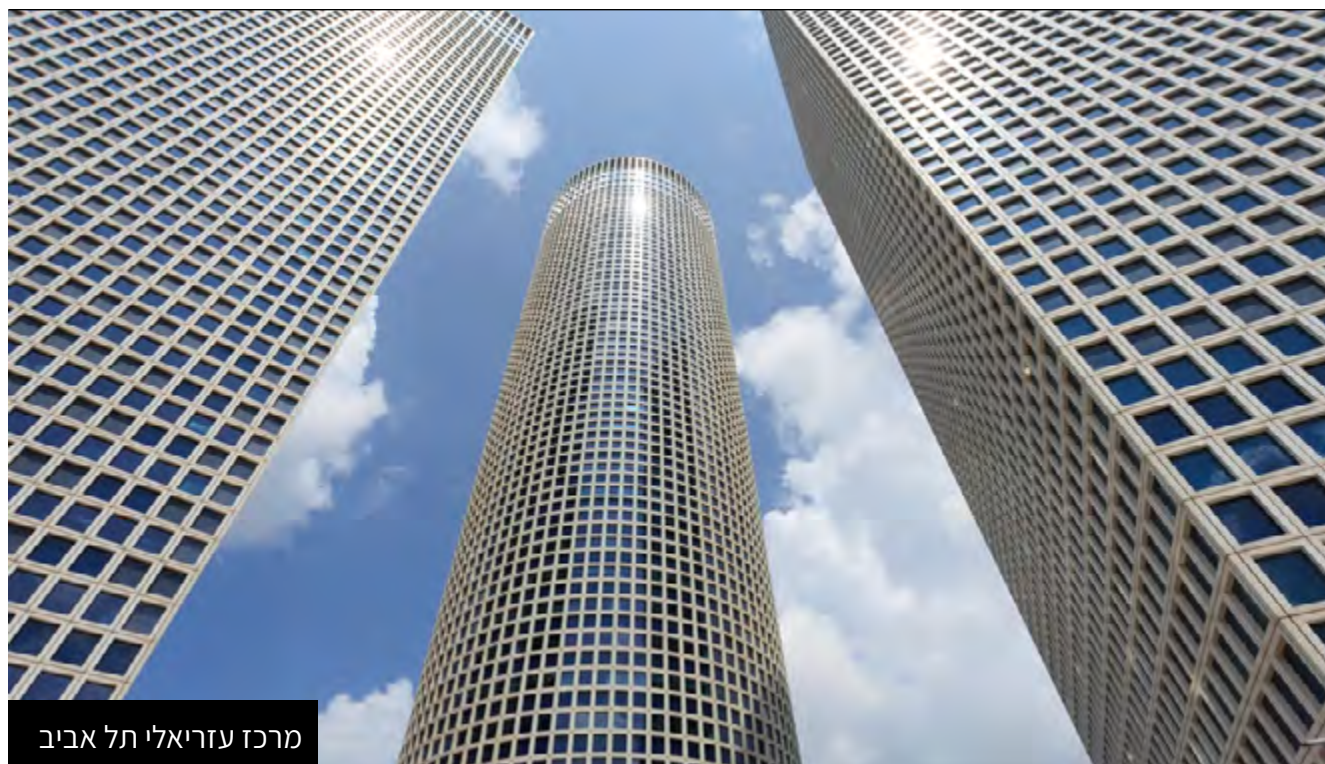
14 נכסים מוסמכים בדירוגי GOLD ו-PLATINUM

3 נכסים קיימים מוסמכים

5 נכסים קיימים מוסמכים

2 נכסים נמצאים בתכנון

8 נכסים בתהליך תכנון ובנייה בשאיפה
לדירוג LEED PLATINUM העדכני



מרכז עזריאלי תל אביב



מרכז עזריאלי תל אביב

כולל את מגדל המשרדים הראשון בארץ והקניון הראשון בארץ
אשר הוסמכו לתקן זה.

חברות, פרסים, אותות ודירוגים

פרסים, הוקרה ודירוגים

דירוג duns 100

במשך יותר מ-10 שנים, אנו בקבוצת עזריאלי מדורגים כאחת משתי החברות המובילות בתחום הנדל"ן המניב בישראל בדירוג Duns 100. בשנים 2023-2024 דורגנו במקום הראשון!



מדד המותגים של גלובס 2023-2024

זו השנה השמינית ברציפות שבה הקבוצה מדורגת כאחת משתי החברות המובילות בתחום הנדל"ן גם בדירוג של 2023 וגם בדירוג של 2024, הקבוצה דורגה במקום הראשון בקטגוריית הנדל"ן!



מדד האמינות של גלובס בשנת 2023

במדד האמינות של גלובס בשנת 2023 זכינו במקום הראשון מבין חברות הנדל"ן!



חברות בארגונים ושיתופי פעולה

המועצה הישראלית לבנייה ירוקה

משנת 2022 קבוצת עזריאלי הינה חברת פלטינה במועצה הישראלית לבנייה ירוקה.



מדד EPRA

המנייה שלנו נכללת במדד EPRA המאגד את חברות נדל"ן הציבוריות באירופה.



השתתפות בכנסי אחריות תאגידית ובנייה ירוקה

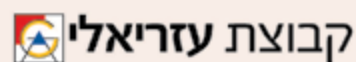
בשנים 2023-2024 השתתפנו בכנסים בתחום האחריות התאגידית כגון כנס 'אימפקט 2030' של דה מרקר, כנסים של המועצה הישראלית לבנייה ירוקה, כנס מעלה ועוד, בהם הצגנו פרויקטים קיימים, פרויקטים מתוכננים והמחויבות של עזריאלי לבנייה ירוקה ולאחריות תאגידית.



אמינות מעל הכל



קבוצת עזריאלי מודה לציבור הלקוחות, המשקיעים והעובדים, שבחרו בנו למקום הראשון כחברה האמינה ביותר מבין חברות הנדל"ן בישראל!



* לפי סקר גלובס אשר פורסם ב-14/05/23 ונעשה בקרב לקוחות, משקיעים ועובדים.

המבנה הארגוני



Point Azrieli Sarona

■ **דנה עזריאלי** ■ **אלעד אלון**
 יו"ר הדירקטוריון סמנכ"ל פיתוח עסקי

רון אבידן
מנכ"ל קבוצת עזריאל⁸

גדעון אברמי
משנה למנכ"ל וראש תחום
נכסים מניבים

אריאל גולדשטיין ■
סמנכ"ל כספים

שרון אריה
סמנכ"ל תכנון, הנדסה ובינוי

עו"ד נירית זאבי
סמנכ"לית, יועצת משפטית
ומזכירת החברה

דניאל קורן
סמנכ"ל שיווק ודיגיטל

רחל מיטלמן
סמנכ"לית מערכות מידע

אלעד אלון ■
סמנכ"ל פיתוח עסקי

תמיר אמר 
COO

גבי בועז-עובד
אדריכל ראשי ומנהל תכנון

מיכל אלאוף תמיר
סמנכ"לית משאבי אנוש

אילן ג'רבי
ראש תחום מותג וקריאייטיב

יו"ר דירקטוריון

דירקטוריון

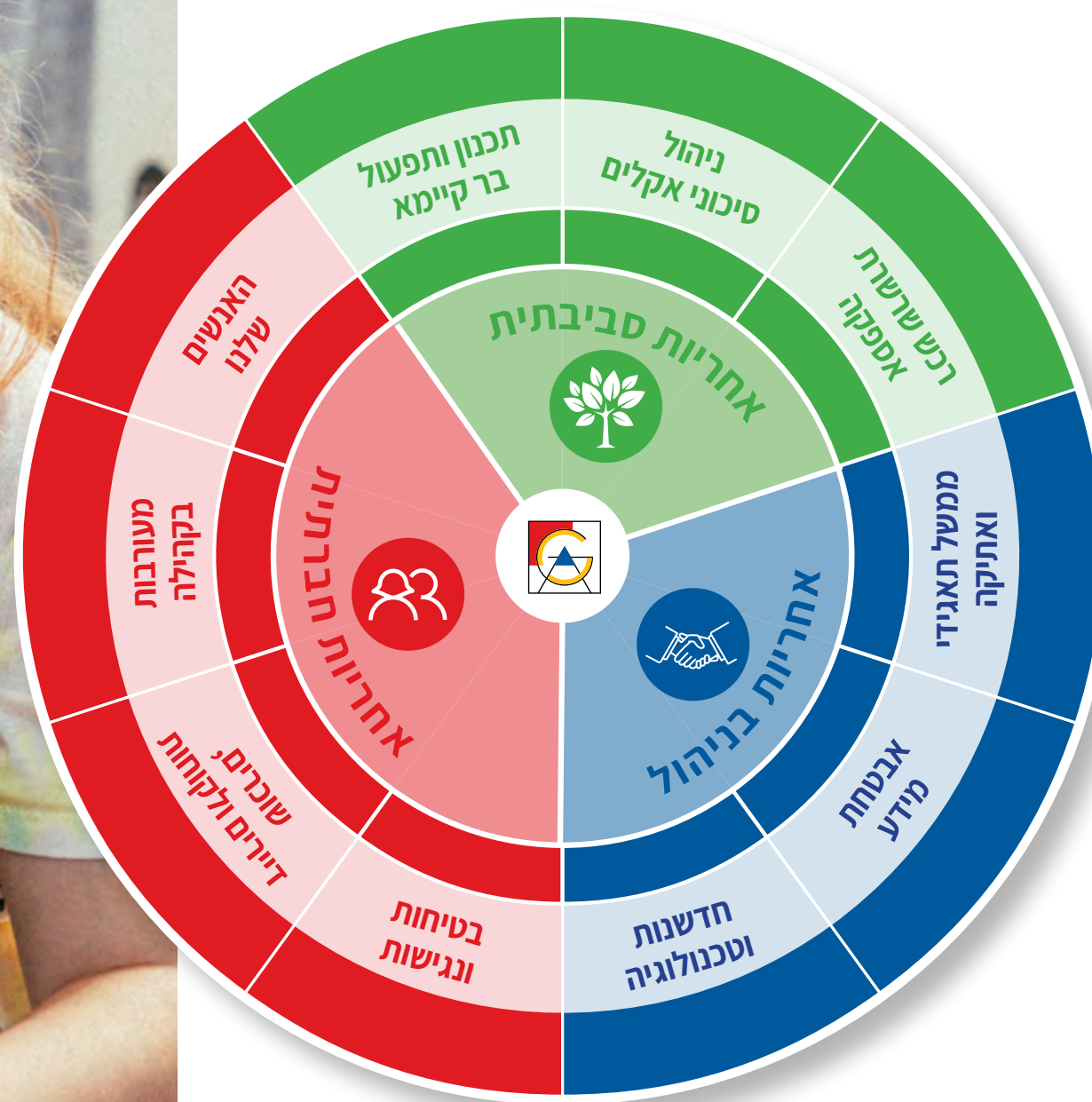
מנכ"ל הקבוצה

משנה למנכ"ל וראש תחום נכסים מניבים
סמנכ"ל כספים
סמנכ"ל תכנון, הנדסה ובינוי
סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת החברה
סמנכ"ל שיווק ודיגיטל
סמנכ"לית מערכות מידע
סמנכ"ל פיתוח עסקי
COO
סמנכ"לית משאבי אנוש
אדריכל ראשי ומנהל התכנון
ראש תחום מותג וקריאייטיב

⁸ מר רון אבידן החל את כהונתו כמנכ"ל הקבוצה ביום 1.4.25 במקומו של מר אייל חנקין אשר כיהן כמנכ"ל הקבוצה עד למועד זה במשך למעלה משבע שנים.

תפיסת האחריות התאגידית (ESG) שלנו

תפיסת האחריות התאגידית בחברה



אנו בקבוצת עזריאלי לוקחים על עצמנו את האחריות לתכנון וניהול עירוני בר קיימא, שישמור על רווחת הציבור ויאפשר להיערך לאתגרי גידול האוכלוסין בישראל או לתופעות אקלימיות קיצוניות.

אנו מחויבים לאחריות תאגידית, חברתית וסביבתית ברמה הגבוהה ביותר בכל היבטי הפעילות העסקית שלנו. השאיפה שלנו, להוות מודל לחברה הנושאת באחריות לסביבה ולקהילה, הן ברמת המקומית והן ברמה הלאומית, לכל מחזיקי העניין: השוכרים, המבקרים, הדיירים, העובדים, הספקים, הקהילה והסביבה.

מחויבותנו למדינת ישראל באה לידי ביטוי בבנייה ובחיזוק הכלכלה הישראלית, בייזום ואימוץ התחייבויות מגוונות לביסוס חברה טובה יותר ובהעלאת הרף בכל הנוגע להתנהגות ידידותית לסביבה.

זו הפעם השלישית בה אנו מפרסמים דו"ח אחריות תאגידית דו-שנתי ומעדכנים על הנעשה בתחום. עובדינו יכולים לעיין בדוח בפורטל הארגוני, והציבור ומחזיקי העניין יכולים למצוא אותו [באתר האחריות התאגידית שלנו](#).

ניהול אחריות תאגידית

פורום אחריות תאגידית

פורום האחריות התאגידית שלנו מתכנס אחת לשבועיים, בראשות ה-COO של הקבוצה, מתוך התפישה ש-ESG צריך ללוות את כל פעילות הקבוצה. הפורום כולל נציגי מחלקות רבות, ביניהן: תפעול, בינוי, משאבי אנוש, שיווק ותרומות. הפורום דן בנעשה בתחום בכל מחלקה, בהתקדמות ליעדים שנתיים וארוכי טווח שנקבעו בתוכניות העבודה, ובנושאים דחופים או חשובים שעולים על הפרק. יעדי ESG שולבו בתוכניות העבודה של כל המחלקות, על-מנת לבצע התאמה מלאה בין ביצועיהן לבין הגשמת החזון שלנו, תוך התחשבות בסביבה, בחברה ובממשל התאגידי.

יו"ר הקבוצה, דנה עזריאלי, נוכחת בישיבות הפורום אחת לרבעון ומעורבת בצורה מלאה בתחום ה-ESG על כל היבטיו. התחום מוצג לדירקטוריון בדיונים תקופתיים לפחות אחת לשנה והדבר משתקף בהתנהלות החברה ופעולותיה בנכסים, בקהילה ולמען הסביבה.

בשנת 2024 השקנו תוכנית "שגרירי ESG", הכוללת נציגים מכל מחלקות המטה ונכסי הקבוצה. שגרירים אלו עוברים הכשרה בתחום ה-ESG לצד הקניית יכולות בתחום העברת המסרים ברשתות החברתיות במטרה לייצר יוזמות, הן ברמה המקומית והן ברמת הקבוצה, להעצמת פעילות ה-ESG בגישת BOTTOM-UP לצד העברת המסר אודות חשיבות הפעילות לקבוצה.

בשנת 2024 קיימנו שלושה כנסי שגרירי ESG, בהם נכחו גם יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הקבוצה, אשר כללו הרצאות, סדנאות העשרה ודיוני חשיבה.

הכנס הראשון נערך במרכז נטר לקיימות במקוה ישראל, וכלל בין היתר הרצאת מבוא על אחריות תאגידית והרצאות של השותפים החברתיים והסביבתיים של הקבוצה, כן סדנה אינטראקטיבית. הכנס השני נערך בפארק המחזור חיריה, וכלל הרצאות וסיור במרכז המחזור. הכנס השלישי נערך במרכז נא לגעת- מרכז חדשני וייחודי לשילוב אנשים עם מוגבלות, ומעניק במה למפגש שוויוני בין אנשים חירשים, עיוורים וחירשים-עיוורים לבין הקהל הרחב. במפגש קיימנו בין היתר, סדנה מעשית בנושא שפת הסימנים וקריאת

שפתיים. סדנה שבה למדנו על האתגרים של לקויי שמיעה בחיי היום-יום ובשוק העבודה.

כנסים אלו תרמו להעלאת המודעות, חיזוק מעורבות העובדים והנעה לפעולה. לאור הצלחת הפעילות, בשנת 2025 אנו ממשיכים להטמיע את תוכנית השגרירים ולקיים כנסים ומפגשים.

תחום ה-ESG מתקשר לעובדי החברה באופן שוטף, דרך שילוב פעילות ESG בפורום המנהלים, שילוב תחום ה-ESG בפעילויות כגון טיול החברה, והרמות כוסית.

אנו מקיימים תקשורת שוטפת עם ארגונים סביבתיים וחברתיים, ומשתפים את הציבור במהלכים שלנו במהלך קמפיינים ציבוריים.

תוכנית שגרירי ESG

בשנת 2024 השקנו תוכנית
שגרירי ESG, הכוללת נציגים
מכל מחלקות ונכסי הקבוצה.

מבנה האחריות התאגידית בחברה



יעדי פיתוח בר-קיימא של האו"ם



יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם (SDGs- Sustainable Development Goals) נקבעו כאג'נדה עולמית, כך שהשגתם עד 2030 תוביל לשגשוג ארוך-טווח של החברה והכלכלה בתוך סביבה אקולוגית יציבה. בהתאם לגישת האחריות התאגידית שלנו, שמנו דגש על מספר יעדים מרכזיים בקבלת ההחלטות ובפעילותנו השוטפת (הרחבה על הפעילות הקשורה בכל יעד כתובה בפרק הרלוונטי):



יעד 11 - ערים וקהילות מקיימות

אנו בוחרים קרקעות לבנייה בצורה אחראית לסביבה, תוך דגש על בחירת קרקעות במרכזי ערים גדולות וקרבה לצירי תנועה ראשיים ותחבורה ציבורית, וכן התחייבות למניעת גריעת שטחים פתוחים כדי לצמצם את הפגיעה במגוון הביולוגי. הנכסים שלנו מאופיינים בעירוב שימושים עם שילוב של בנייה למגורים, מסחר, מוסדות ציבוריים, מקומות תעסוקה ותעשייה קלה באותו מתחם, בין היתר במטרה לצמצם השפעה על הסביבה ולהיערך לגידול האוכלוסין בישראל.



יעד 12 - צריכה וייצור אחראיים

כחברה שבונה ומתפעלת נדל"ן מניב, אנו שמים דגש משמעותי בפעילותנו על שימוש אחראי במשאבי הטבע - החל מחומרי הבנייה ועד לתפעול מקיים של נכסינו. אנו משלבים בפרויקטים שלנו חומרים בעלי תכולה גבוהה של חומר ממוחזר וחומרים בעלי תעודת EPD (Environmental Product Declaration). תעודה שמעידה על ניתוח מחזור חיים של החומר וכימות פליטות הפחמן שנוצרות כתוצאה מתהליכי הכרייה והייצור. בנוסף, אנו נותנים עדיפות לשימוש בחומרים מייצור מקומי שחוסכים תהליכי שינוע מזהמים. אנו פועלים רבות להפחתת אשפה להטמנה בנכסינו באמצעות מחזור, טיפול מקומי ושימוש חוזר. משאבים רבים מושקעים כדי לעמוד ברגולציה הסביבתית שחלה עלינו ואף מעבר לנדרש: כל פרויקט חדש כולל מינוי יועצים סביבתיים מקצועיים, המסייעים ומלווים את התהליך מתחילתו ועד סופו. בנוסף, הצבנו יעד של הפחתת כמות האשפה להטמנה ב-18 מנכסינו ב-50% עד 2026, ואנו מעודדים את השוכרים שלנו להשתתף במאמץ הפחתת אשפה להטמנה והגברת המחזור.



יעד 13 - שינויי אקלים

אנו נערכים לשינויי אקלים ולחקים בחשבון את המשמעויות שלהם. בשנה האחרונה התנענו תהליך עבודה מעמיק על ניהול סיכוני אקלים על פי מתודולוגיית ה-TCFD, אשר מדווח בפרק אחריות סביבתית בדוח זה. כמו כן, אנחנו מאמצים תקני בנייה ירוקה מהמחמירים בעולם לתפעול מקיים של הבניינים בניהולנו. אנחנו מבצעים בקביעות בדיקות, הדמיות וסימולציות בפרויקטים בייזום, כדי לוודא התאמה מקסימלית לתנאי השטח, לשינויי מזג האוויר, למבנים שעתידיים להיבנות בקרבת הנכסים שלנו ולשינויים הצפויים בעקבות שינוי האקלים.



יעד 17 - שותפות להשגת יעדים

אנו דוגלים בשיתופי פעולה עסקיים ובין-מגזריים ופועלים בשיתוף פעולה מתמיד עם שוכרינו, לקוחותינו, ארגונים חברתיים וסביבתיים והקהילה בה אנו פועלים. זאת על מנת להמשיך ולשפר את פעולותינו והשגת היעדים שלנו. חשוב לנו לייצר שותפויות גם עם חברות סטרטאפ והייטק לקידום חדשנות ולפעול עם הקולגות שלנו בסקטור הנדל"ן לשיתוף מידע ורתימת המגזר העסקי להשגת יעדי הפיתוח בר קיימא של האו"ם, זיהוי האתגרים המשמעותיים הניצבים בפנינו והבנת האימפקט שנוצר כתוצאה מפעילותנו.



יעד 5 - שוויון מגדרי

אנו יוזמים ופועלים למען קידום נשים בחברה ועל שוויון בשכר בין גברים ונשים. דו"ח שכר שווה מתפרסם בכל שנה באתר קבוצת עזריאלי ובדוחות הכספיים.



יעד 6 - מים נקיים

יש לנו יעדים שנתיים ליעול וחיסכון במים בכל פרויקט, וכן קיים טיפול שוטף בשפכים, ביצוע דיגומים, התחשבות בחלחול מים למניעת הצפות ושמירה על מי תהום.



יעד 7 - אנרגיה נקייה

אנחנו יוזמים ומקדמים פרויקטים לצמצום צריכת האנרגיה בנכסים שלנו למשל, החלפת ציוד אנרגטי מיושן בציוד מתקדם ויעיל יותר, כגון צ'ילרים, משאבות, ומנועי מעליות. בנוסף, אנחנו משלבים מערכות מיזוג אוויר חסכוניות, חיישני תנועה, תאורה חסכונית, מערכות הצללה ובידוד תרמי. אנו פועלים רבות להצבת פאנלים סולאריים ונכון למועד כתיבת הדוח, מערכות פאנלים סולאריים הותקנו ב-15 מנכסי הקבוצה. אנו שואפים להשפיע גם על השוכרים באמצעות תמריצי חיסכון בחשמל ועידוד ביצוע בקרה עצמית לצריכת החשמל באתרים השונים.



יעד 8 - הוגנות תעסוקתית וצמיחה כלכלית

הגנה על זכויות העובדים וקידום סביבת עבודה בטוחה הם ערכים עליונים בקבוצה. אנחנו משקיעים משאבים ומאמצים רבים כדי להבטיח העסקה הוגנת, תוך דאגה מתמדת לרווחה והתפתחות עובדינו. כחברת הנדל"ן המובילה בישראל, אנו פועלים רבות לקידום צמיחת הכלכלה המקומית: העסקת אנשים עם מוגבלות בפרויקט הסביבה שלנו היא חלק משמעותי מהפעילות שלנו בתחום הקיימות.



יעד 9 - תעשייה, חדשנות ותשתיות

אנו עושים שימוש בפתרונות חדשניים וראשונים מסוגם בארץ, ושואפים לקבלת הסמכת תקן בנייה ירוקה ב-100% מהבניינים שאנו מתכננים, ותקני תפעול ירוק בינלאומיים לבניינים בניהולנו. אנו פועלים לאתר ולייצר שיתופי פעולה אסטרטגיים עם חברות סטארט-אפ, כדי לקדם טכנולוגיות חדשניות בחברה במגוון תחומים – קיימות, נגישות, תפעול, ממשקי חווית לקוח ועוד.

דיאלוג מחזיקי עניין

תהליך זיהוי מחזיקי עניין

התנהלות עסקית מאוזנת והוגנת, המבוססת על שקיפות ותקשורת רציפה עם מחזיקי העניין שלנו – היא הבסיס לפעילות שלנו. הדיאלוג מהווה כלי חשוב למיפוי הפערים הקיימים ולהתאמת שירותינו לצרכים העולים מן השטח. בין מחזיקי העניין שאופיינו ניתן למנות את העובדים, השוכרים, המבקרים, דיירי הדיור המוגן ונכסי המגורים, הקהילה בסביבת הנכסים, ארגונים חברתיים וסביבתיים, הרשויות המקומיות, המשקיעים בניירות הערך של הקבוצה, הספקים וגורמים בשרשרת האספקה. הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו הוא רציף ושוטף לאורך כל השנה – דרך פניות שלהם וגם מיוזמתנו. אנו שואפים לשפר את שיתוף הפעולה באופן תמידי, לקדמו ולוודא שהוא נעים, הוגן ומכבד.

מחזיק עניין	אופן ניהול הדיאלוג	פרק
עובדים 	לקבוצה תכנית ייעודית לתרומות ותכנית ייעודית להתנדבות, בשיתוף עם ארגונים מקומיים, לייצר שיתופי פעולה ולקדם נושאים חברתיים בכל אחד מהנכסים שלנו. אנו בקשר רציף עם הארגונים עמם אנו משתפים פעולה וקשובים לצרכיהם בכל שלב.	מעורבות בקהילה
שוכרים (במשרדים, בקניונים ובמרכזי המסחר) 	אנו מקיימים דיאלוג עם הרשויות המקומיות בנושאי תכנון שימושי קרקע, תשתיות, תכניות עתידיות, שינוי חוקים ותקנות שעשויים להשפיע על העסקים שלנו וגיבוש מדיניות בינוי ערים ותקנות בתחומים חדשים בישראל. אנו משתפים פעולה גם עם גופים רגולטוריים רלוונטיים נוספים כדוגמת כבאות והצלה, פיקוד העורף ועוד.	בטיחות ונגישות אחריות סביבתית אחריות חברתית
מבקרים 	אנו מקיימים דיאלוג עם משקיעים ישראלים וזרים, מפרסמים דוחות כספיים ומקיימים שיחות משקיעים בכל רבעון, וכן מכנסים אסיפות בעלי מניות שנתיות. אנו שומרים על קשר עם המשקיעים, לטובת עדכונים שוטפים בכל הנושאים המהותיים לבעלי המניות, ביניהם גם נושאי ESG.	אודות קבוצת עזריאלי
דיירי הדיור המוגן ונכסי המגורים 	הדיאלוג הישיר עם נותני שירותים ברמה הארצית מתקיים באמצעות עובדי הקבוצה במטה וכן באמצעות מנהלי הנכסים. הדיאלוג המקצועי נועד, בין היתר, לוודא את איכות השירות שאנו מקבלים מספקים, וכפועל יוצא – את איכות השירות שאנו מעניקים לשוכרים שלנו, לדיירינו ולמבקרים בנכסי הקבוצה.	אחריות ברכש ושרשרת אספקה

מחזיק עניין	אופן ניהול הדיאלוג	פרק
עובדים 	עידוד התפתחות וצמיחת העובדים ודאגה לרווחתם. הדיאלוג מתבצע באמצעות שיחות אישיות, שיחות חתר, משוב עובדים, מדיניות דלת פתוחה, שולחנות עגולים, פורטל עובדים, תכניות פיתוח מנהיגות, יוזמות ארגוניות ועוד.	האנשים שלנו
שוכרים (במשרדים, בקניונים ובמרכזי המסחר) 	דיאלוג שקוף עם השוכרים, בפרט בנוגע להגברת המודעות לצמצום השפעותיהם הסביבתיות. אנו מתכננים להרחיב ולהעמיק את הדיאלוג על מנת ליצור שיח רציף שיוביל לשיפור שיתוף הפעולה והעלאת רווחתם ושיעור רצונם של השוכרים והדיירים שלנו.	השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו
מבקרים 	אנו פועלים לשיפור מתמיד של חוויית הקנייה בנכסינו, בדגש על תפעול, ניקיון, תחזוקה והגברת בטיחות ונגישות. שירות הלקוחות שלנו זמין ונגיש, כאשר דרכי ההתקשרות עם הנהלת המטה מפורסמות לציבור דרך המדיה החברתית, האפליקציה ואתר האינטרנט שלנו.	השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו
דיירי הדיור המוגן ונכסי המגורים 	קשר יומיומי רציף והטיית אוזן קשבת לרצונות ולצרכי הדיירים, כאשר שיח זה מהווה חלק מהותי בניהול רשת בתי הדיור המוגן ונכסי המגורים שלנו, וכן מאמץ מתמיד לשיפור רווחתם.	השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו



פרק 2.

אחריות סביבתית

הנושאים בפרק זה:

22		ניחול סיכוני אקלים (TCFD)
29		תכנון בר קיימא
41		תפעול בר קיימא
57		אחריות ברכש ושרשרת אספקה



תפיסת הקיימות של עזריאלי

חזון הקיימות:

בונים את הארץ, שומרים על הסביבה.

קבוצת הנדל"ן המובילה בישראל, אנו מחויבים לבניית הארץ תוך שמירה על הסביבה, ושואפים להוות מודל להתנהלות אחראית וסביבתית.

אנו מאמינים כי השמירה על הסביבה קשורה באופן ישיר לערכים של ציונות ולחזון של מדינת ישראל.

אנחנו מאמינים שכדי לחיות במדינה משגשגת, צריך להבין את הקשר ההדוק שבין הפיתוח לבין השמירה על משאבי הטבע שלנו, כלומר אנחנו פועלים לפיתוח ותפעול בר קיימא ומאמינים בציונות סביבתית: אנחנו גם בונים ומפתחים – וגם שומרים על הקיים, מטפחים אותו ובכך מאפשרים לדורות העתיד לגדול כאן לצד המשאבים הטבעיים.

אצלנו, בנייה ותפעול אחראיים אינם רק אתגר לאנשי המקצוע שלנו – אלא הם גם חלק אינטגרלי מהחזון של קבוצת עזריאלי לשמירה על המדינה שלנו לדורות הבאים.

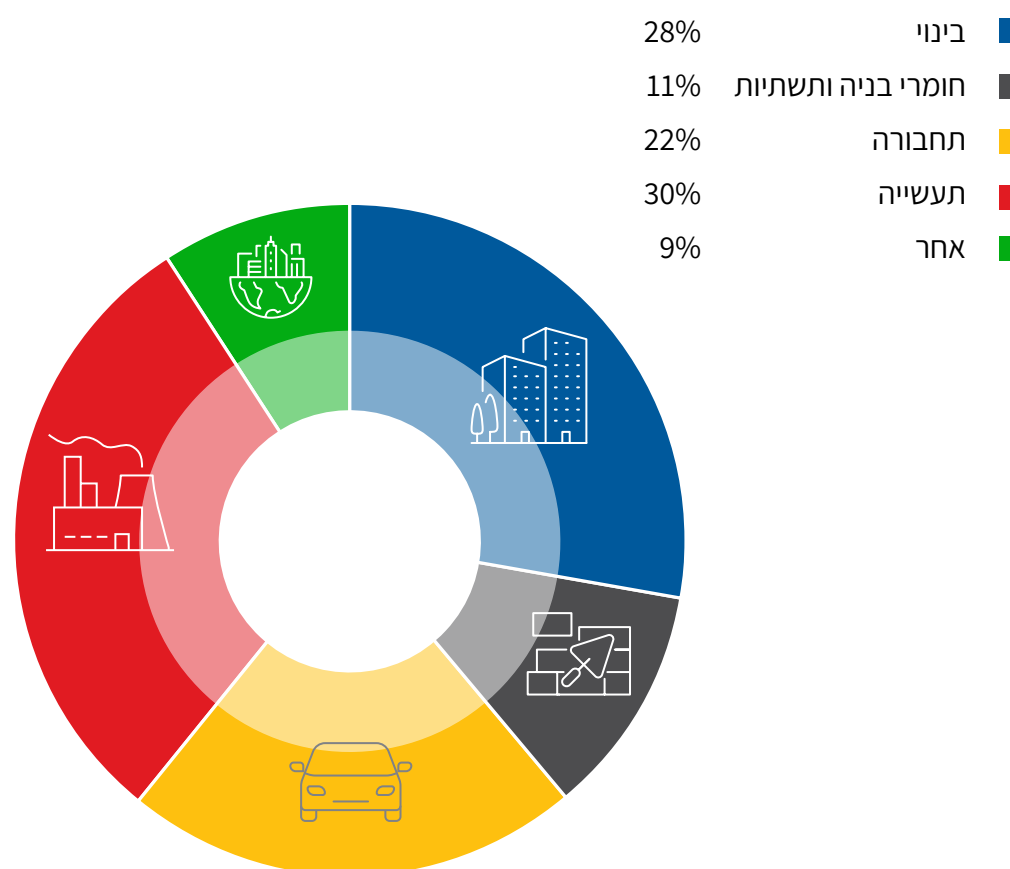
47%

מהנכסים מוסמכים לתקן
בנייה ירוקה לפי
GLA (בנייה ותפעול)

נדל"ן והעולם – מהן ההשפעות הסביבתיות?

סקטור הנדל"ן הוא אחד הענפים המשפיעים ביותר על הסביבה, בשל השפעתו הנרחבת על שימוש במשאבי טבע, צריכת אנרגיה ומים, ייצור פסולת וגריעת שטחים פתוחים. סקטור הנדל"ן אחראי על כ-40 אחוזים מפליטות גזי החממה בעולם. מתוכם, כ-28 אחוזים נובעים מפליטות תפעוליות של מבנים קיימים, וכ-11 אחוזים מפליטות פחמן מגולם שמקורן בחומרי הבנייה של מבנים חדשים.

התפלגות פליטות הפחמן העולמיות לפי סקטור



הסביבה היא חלק אינטגרלי
מהחזון העסקי של הקבוצה.

דנה עזריאלי, יו"ר הקבוצה

לצד ההשפעות הסביבתיות שהוא יוצר, סקטור הנדל"ן מושפע באופן משמעותי משינויי האקלים. עלייה בטמפרטורות, תדירות מוגברת של אירועי קיצון כמו הצפות וסופות, ושינויים במפלס פני הים עלולים לפגוע במבנים, בתשתיות ובערכם הכלכלי.

כחברה יזמית מובילה, אנחנו רואים את האחריות שלנו גם בפעילות לצמצום ההשפעות הסביבתיות שלנו ולביצוע התאמות למציאות המשתנה. שינויי האקלים מהווים הזדמנות להנעת חדשנות ושיפור בענף, בין היתר דרך יישום פיתוח בר קיימא הכולל סטנדרט בנייה גבוה מתוך ראייה ארוכת טווח של תכנון ותפעול אחראיים.

קבוצת עזריאלי מגויסת למאבק העולמי להפחתת פליטות גזי החממה. בפרק זה נפרט את האסטרטגיה, היעדים והפעולות שהגדרנו וביצענו כדי להפחית את ההשפעה הסביבתית שלנו - גם בתכנון המבנים וגם בתפעולם. כל זאת, בהתאם לפעולות לצמצום השפעתנו (Mitigation), הסתגלות (Adaptation) והגברת החוסן (Resilience).

מדיניות סביבתית - כחלק בלתי נפרד מפעילות הקבוצה

בעשור האחרון אנו משלבים את תחום הקיימות כחלק בלתי נפרד מהפעילות העסקית שלנו. אנו פועלים מתוך גישה מערכתית המתחילה כבר בשלב התכנון, **בין היתר באמצעות מחויבות לבחירת אתרים במרכזי ערים ב-100% מהפרויקטים, ללא גריעת שטחי טבע פתוחים ובקרבת תחבורה ציבורית, בנייה לגובה לשימוש יעיל בקרקע, פיתוח נכסים עם עירוב שימושים ועמידה בסטנדרטים המחמירים ביותר של בנייה ירוקה, תוך בחינה ושאיפה מתמדת לעשות מעל ומעבר לתקנים.**

אנו מחויבים לבניה ירוקה ב-100% מהנכסים שלנו, מתוך חשיבה על דור העתיד ומתוך מחויבות אמיתית להתנהלות עסקית אחראית ובת קיימא. כל הפרויקטים שלנו אשר נבנו מאז 2013 עומדים בתקני בנייה ירוקה, וכיום אנו שוקדים על שדרוג כל בנייני המשרדים וחלק מהמסחר הקיימים לתקן LEED O&M.

כולנו, מהנהלה הבכירה ועד הצוותים בשטח, מאמינים ומחויבים למדיניות זו, מתוך הבנה שהיא תשיא ערך רב לקבוצת עזריאלי ולמחזיקי העניין שלנו.

i מידע נוסף ניתן למצוא [במדיניות בנייה ירוקה](#) של הקבוצה.

עירוב שימושים כמפתח לעירוניות בת קיימא

עירוב השימושים הוא אחד העקרונות המרכזיים בגישת העירוניות המודרנית: הגישה הזו דוגלת בשילוב של מספר שימושי קרקע באותו מתחם, כמו מגורים, מסחר, מקומות תעסוקה ועוד. זאת, על מנת לנצל את אותה קרקע לשימושים רבים ככל הניתן – ובכך לצמצם את הפגיעה במשאבי הטבע ובמגוון הביולוגי. הגישה הזו מאפשרת גם הערכות כבר בתכנון המבנים, לשינויים סוציו-דמוגרפיים וביקושים עתידיים, כגון גידול האוכלוסין המתמיד.

בכל פרויקט שאנו מתכננים, אנחנו שמים דגש על האינטגרציה של המרחבים הציבוריים כחלק מחיי המבנה. המרחבים האלה משפיעים באופן ישיר על אופן השימוש במבנה ותומכים בעירוב השימושים הקיים בו. המטרה שלנו היא ליצור סביבה אורבנית שתומכת לא רק בפעילות השוטפת של הבניין, אלא גם בחיי הקהילה שסביבו.

השאיפה שלנו היא לייצר עירוב שימושים וניצול מיטבי של הקרקע ליצירת צפיפות ומרחב עירוני איכותי. צל (באמצעות נטיעת עצים בוגרים למשל) ומרחב ציבורי איכותי להולכי רגל, שבילי אופניים וחניות אופניים מוסדרות, מקומות ישיבה ומרחבים למפגש.

i מידע נוסף ניתן למצוא [באסטרטגיית עירוב השימושים](#) של הקבוצה.

כחלק מחזון הקיימות שלנו, אנו יוזמים פרויקטים סביבתיים המשלבים את הקהילה (פירוט על כך ניתן למצוא בפרק אחריות חברתית).

47%

מהנכסים המוסמכים לתקן בנייה ירוקה (בנייה ותפעול) על פי שטח (GLA) של 659,290 מ"ר

רגולציה סביבתית

אנו עומדים בדרישות הרגולציה הסביבתית, לרבות חוק התכנון והבנייה ותקנותיו, תסקירי השפעה על הסביבה, חוק המים, כללי תאגידי מים וביוב, חוק רישוי עסקים, חוק חומרים מסוכנים, חוק למניעת מפגעים, חוק שמירת הניקיון ועוד.

נכון למועד כתיבת הדו"ח, בתקופת הדיווח לא הוטלו סנקציות או קנסות מהותיים על החברה בשל הפרות חוק ו/או הוראות רגולטוריות בנושאים סביבתיים.

מדיניות החברה בניהול סיכוני קיימות וסביבה

סיכוני הקיימות העיקריים במגזר הנדל"ן עוטפים נושאים רבים ומתייחסים לבריאות ובטיחות העובדים, הקבלנים והדיירים; לשינויי האקלים, התייעלות באנרגיה ושימוש במשאבים במבנים. אנו משקיעים משאבים רבים כדי להבטיח עמידה בהוראות דיני איכות הסביבה החלים עלינו, וכדי למנוע ולמזער את סיכוני הקיימות והסביבה מהפעילות שלנו.

אנו עומדים בהוראות ובדרישות הדינים הסביבתיים ובדרישות הגופים המפקחים השונים. כדי לוודא זאת ולפעול בצורה המיטבית, מגויסים לכל פרויקט יועצים ויועצות סביבתיים מקצועיים שמסייעים לנו ומלווים אותנו לכל הדרך.

ניהול האימפקט הסביבתי

אנו פועלים בשני ערוצים עיקריים:

- תכנון בנייה חדשה
- ניהול ותפעול מבנים קיימים

מחויבות להסמכה
לתקן בנייה ירוקה
ב-100%
מהפרויקטים החדשים של
הקבוצה



ניהול סיכוני אקלים

הדיווח על ניהול
סיכוני האקלים של
הקבוצה הינו בהתאם
למתודולוגיית ה-TCFD
(Task Force on
Climate-Related
Financial Disclosures),
לפי ארבעת האספקטים
הבאים:

1. ממשל תאגידי
2. אסטרטגיה
3. ניהול סיכונים
4. מדדים ויעדים

ממשל תאגידי

א. אופן הפיקוח של הדירקטוריון על סיכונים והזדמנויות הקשורים לאקלים

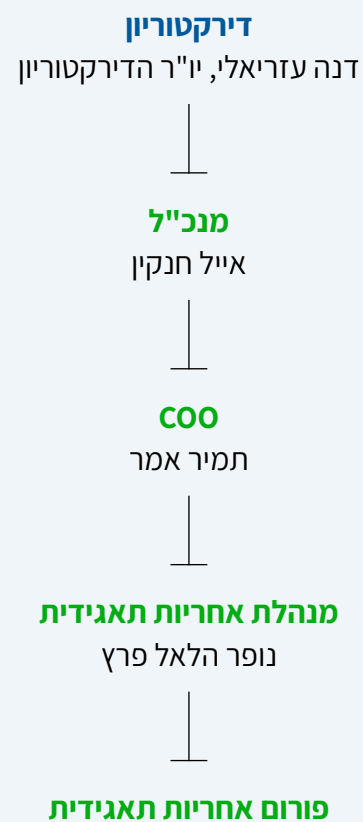
הממשל התאגידי בקבוצה מוודא שסיכונים והזדמנויות
בתחום האקלים יקבלו התייחסות הולמת בכל שדרות הארגון.
הדירקטוריון מתווה את הדרך, והיו"ר, דנה עזריאלי,
מפקחת על כל הפעילות בתחום האחריות התאגידית
(ESG). גישה זו היא חלק מהחזון של קבוצת עזריאלי, הרואה
בקיימות מרכיב חשוב ובלתי נפרד מהאסטרטגיה העסקית של
הקבוצה.

ה-COO של הקבוצה, תמיר אמר, מוביל את הפעילות בתחום
הקיימות ברחבי הארגון, בתמיכת פורום אחריות תאגידית רב-
מחלקתי.

בסיום תהליך ניהול הסיכונים המפורט מטה, אנו שואפים כי
וועדת הביקורת והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ימלאו
תפקידים מרכזיים בהבטחת העמידה בתקנות ESG.

ב. תפקיד ההנהלה בהערכה ובניהול סיכונים והזדמנויות בתחום האקלים

פורום האחריות התאגידית מתכנס אחת לחודש וכולל נציגים
ממחלקות מרכזיות כגון המחלקה המשפטית, מחלקת חדשנות,
תפעול, בינוי, שיווק, משאבי אנוש וכספים. הפורום מוודא
שתוכניות העבודה של המחלקות תואמות את האסטרטגיה
הכוללת של החברה בתחום האחריות התאגידית. זאת על ידי
בחינת התקדמות המטרות השנתיות והמטרות ארוכות הטווח
ובהן גם מטרות בתחום האקלים, זיהוי סיכונים והזדמנויות
והתייחסות לנושאים דחופים.



מיצג סביבתי, עזריאלי שרונה

פורום האחריות התאגידית – מבנה ותפקידים

אנשי מפתח בקידום תחום ESG בקבוצה

- **דנה עזריאלי, יו"ר הדירקטוריון:** ממלאת תפקיד פעיל בביקוח על יוזמות בתחום האחריות התאגידית, ובהתאמה של עבודת הפורום לסדר העדיפויות האסטרטגי של הקבוצה. גב' עזריאלי בוחנת בעצמה את ממצאי הפורום והמלצותיו לצורך שילובן בהחלטות של הדירקטוריון.
- **תמיר אמר, COO:** הגורם המקשר בין פורום האחריות התאגידית והדירקטוריון. מר אמר מוודא שתובנות הפורום מיתרגמות לאסטרטגיות ישימות, מפקח על ביצוע יוזמות בתחום האקלים ומוודא עמידה בדרישות רגולציה ונוהלים בינלאומיים.
- **עו"ד נירית זאבי, סמנכ"לית, יועצת משפטית:** מנהלת את הציות החוקי והרגולטורי של יוזמות בתחום האחריות התאגידית.

חברים מרכזיים בפורום האחריות התאגידית

- **רכזת תחום אחריות תאגידית ESG (נופר הלאל פרץ):** מובילה את אסטרטגיית האחריות התאגידית של הקבוצה, מפקחת על יישום, דיווח וקשר עם מחזיקי עניין לקידום אימפקט.
- **המחלקה המשפטית (עוה"ד נירית זאבי ועוזי כהן):** מוודאים עמידה בדרישות הרגולציה המתפתחת בתחום ESG ומספקים הנחייה משפטית.
- **מחלקת חדשנות (ענבל אלעזר):** מובילה את המאמצים להטמיע התנהגות וטכנולוגיות חדשניות בהלימה למטרות בתחום הקיימות.
- **מתאמת תרומות (היילי שחם):** מרכזת את נושא התרומות ומוודאת הקצאת כספים אפקטיבית למטרות חברתיות וסביבתיות, בהתאם להתחייבויות האחריות התאגידית של החברה.
- **מחלקת תפעול (ד"ר עלית וייל שפרן):** אחראית על יוזמות בתחום השמירה על הסביבה ומוודאת עמידה ביעדי אקלים בתפעול המבנים.
- **מחלקת בינוי (שיר קמחי):** אחראית על נהלי בנייה ירוקה, הפחתת טביעת הרגל הפחמנית והסמכה לתקני בנייה ירוקה.
- **משאבי אנוש (אריקה סלמה):** מקדמת מעורבות עובדים והכשרה בנושאים הקשורים לאחריות תאגידית, תוך טיפוח תרבות ארגונית של קיימות.
- **מחלקת שיווק (קן מושביץ):** אחראית על השפה והניראות של כל פעילות ה-ESG של הקבוצה בהלימה לערכי המותג.

פורום האחריות התאגידית, בראשות COO, תמיר אמר, הוא עמוד התווך של יישום הממשל התאגידי בתחום האקלים. זוהי פלטפורמה לשיתוף פעולה, מעקב אחר התקדמות וקבלת החלטות בכל הנוגע ליוזמות בתחום האחריות התאגידית. הפורום מתמקד בנושאים הבאים:

- **מעקב אחר ביצוע מטרות שנתיות ומטרות ארוכות טווח:** הפורום בוחן את ההתקדמות במימוש היעדים שנקבעו בהתאם לאסטרטגיית ESG, ומוודא כי הם הולמים את היעדים העסקיים הרחבים יותר של הקבוצה.
- **פיתוח תכניות פעולה:** המלצות ותוכניות פעולה מתגבשות על סמך דיונים בפורום. ההמלצות מתגבשות תוך התייחסות לנושאים דחופים וכן לכאלו שהוגדרו לטווח הארוך.
- **שיתופי פעולה בין מחלקות:** הגיוון המחלקתי של חברי הפורום מאפשר לקדם את היבטי ה-ESG בפעילות היומיומית של החברה, במגוון נושאים.



אסטרטגיה

א. סיכונים והזדמנויות בתחום האקלים שזוהו על ידנו בטווח הקצר, הבינוני והארוך

בהתאם להמלצות TCFD, קבוצת עזריאלי ערכה ניתוח פנימי של שני תרחישי אקלים מובחנים. ניתוח זה התבצע בהתאם לפרקטיקות המקובלות והתבסס על תרחישי אקלים מייצגים (RCP): תרחיש 4.5 ותרחיש 8.5, שפותחו על ידי הפאנל הבין-ממשלתי בנוגע לשינוי האקלים (IPCC). הם מציגים מסלולים משתנים של ריכוז גזי חממה והעלייה בטמפרטורה העולמית הנגזרת מהם, עד סוף המאה.

■ תרחיש 4.5:

תרחיש זה יוצא מנקודת הנחה של מאמץ גלובלי מתון להפחתת הסיכון, שמטרתו להגביל את עליית הטמפרטורה לפחות מ-2°C לעומת הרמות בעידן הטרם תעשייתי, בהתאם להסכם פריז. למרות שהצעדים להפחתת פליטות פחמן מפחיתים חלק מהסיכונים, תרחיש זה עדיין צופה התחממות של 1.5°C לכל הפחות, שתוביל לנזקים פיזיים שיוניים כמו צורך מוגבר בקירור ושיטפונות מקומיים.

■ תרחיש 8.5:

נקודת המוצא בתרחיש זה היא מאמץ גלובלי מינימלי להפחתת פחמן, שתוצאתו עלייה בטמפרטורה של מעל 4°C. תרחיש זה צופה השפעות פיזיות חמורות ותכופות יותר, לרבות גלי חום קיצוני, עלייה בגובה פני הים ושיבושים תפעוליים משמעותיים.

להשלמת הניתוח, ביצענו הערכה של תרחישי סיכון בתקופת המעבר, על מנת להבין את האתגרים הרגולטוריים, הטכנולוגיים ואתגרי השוק הנובעים מפעולה גלובלית בתחום האקלים:

- **תרחיש המדיניות המוצהרת (STEPS):** משקף את המדיניות הגלובלית הנוכחית והמוצהרת ומייצג מתווה של "עסקים כרגיל".
- **תרחיש נטו אפס פליטות עד 2050 (NZE):** מייצג עמידה עתידית במטרות נטו אפס פליטות ודורש יישום מהיר של מדיניות וטכנולוגיה ירוקות.

סיכונים בתחום האקלים על ציר הזמן

קבוצת עזריאלי זיהתה ומנהלת סיכונים הקשורים באקלים לאורך צירי זמן שונים:

- **בטווח הקצר (0-1 שנים):** התאמות תפעוליות מיידיות להתמודדות עם סיכונים אקוטיים דוגמת אירועי מזג אוויר קיצוני.
- **בטווח הבינוני (2-5 שנים):** הטמעה אסטרטגית של שינויים רגולטוריים או כאלו שמונעים על ידי השוק בתכנון הנכסים והפורטפוליו.
- **בטווח הארוך (6-30 שנים):** עמידה ביעדים הגלובליים להפחתת פחמן באמצעות השקעות בתשתית איתנה.

ב. השפעת הסיכונים וההזדמנויות בתחום האקלים על האסטרטגיה העסקית של הקבוצה

בשנת 2024 ביצענו הערכה כוללת לזיהוי הסיכונים וההזדמנויות בתחום האקלים, להם יכולה להיות ההשפעה המשמעותית ביותר על הפעילות של הקבוצה. הגדרנו שתי מטרות מרכזיות לניתוח התרחישים הפנימי שערכנו:

1. **זיהוי סיכונים והזדמנויות:** קביעת הסיכונים העיקריים העומדים בפני קבוצת עזריאלי וזיהוי הזדמנויות פוטנציאליות לצמיחה וחדשנות בתיק הנכסים שלנו.
2. **הערכת השפעה מבוססת תרחישים:** בחינת ההתפתחות של סיכונים והזדמנויות אלו בתרחישי אקלים שונים.

הטבלאות בעמודים הבאים מציגות את הסיכונים הראשוניים שתועדפו במהלך ניתוח התרחישים הפנימי.

טווח ארוך

טווח בינוני

טווח קצר

סיכוני מעבר



תת סוג	סיכוני אקלים	השפעת סיכוני אקלים	השפעה כספית פוטנציאלית			
			OPEX	CAPEX	הכנסות	ערך נכסים
מדיניות ורגולציה	עלייה בתמחור פליטות גזי חממה	כחלק מהצעדים שנוקטת ישראל במטרה לעמוד בדרישות מסגרות האקלים העולמיות, לרבות הסכם פריז, הממשלה פרסמה מס פחמן במטרה לצמצם פליטות גזי חממה. חברות הפועלות בישראל, במיוחד בתחומים עתירי אנרגיה כמו נדל"ן, עלולות לשאת בעלויות גבוהות יותר עקב החלת מיסוי הפחמן.	טווח קצר-בינוני			טווח ארוך
	תקני יעילות אנרגטית מחמירים יותר	סביר להניח שישראל תחמיר את תקני היעילות האנרגטית לגבי בניינים, כחלק מהתוכנית הלאומית ליעילות אנרגטית. כתוצאה מכך יידרשו חברות נדל"ן לשדרג נכסים, דבר שיגרום לעלייה בהוצאות בטווח הקצר אך יסייע בהפחתת הוצאות תפעול בטווח הארוך.	טווח בינוני	טווח קצר-בינוני	טווח ארוך	טווח ארוך
	חובות דיווח מוגברות בנושא פליטות גזי חממה	בהתאם למגמות העולמיות, ישראל עשויה לאכוף על עסקים, כולל חברות נדל"ן, דרישות דיווח מחמירות יותר בנוגע לפליטות גזי חממה, על מנת להבטיח עמידה ביעדי האקלים הגלובליים. דבר זה עשוי להיות כרוך בעלויות אדמיניסטרטיביות נוספות ובקנסות פוטנציאליים במקרה של אי-עמידה בדרישות.	טווח קצר-בינוני			טווח ארוך
טכנולוגיה	התיישנות טכנולוגיות בנייה	בעקבות החידושים הטכנולוגיים בתחום הבנייה הירוקה וניהול האנרגיה, טכנולוגיות בנייה מוקדמות יותר עלולות להפוך למיושנות. חברות נדל"ן בישראל עלולות להתמודד עם ירידת ערך הנכסים אם לא יצליחו לשדרג אותם כך שיעמדו במדדי היעילות האנרגטית והקיימות.		טווח בינוני-ארוך		טווח ארוך
שוק	מחסור באנרגיה עקב מגבלות אספקה וגורמים גיאו-פוליטיים	בישראל קיים סיכון למחסור באנרגיה, שנובע מהשילוב בין ביקוש גבוה לחשמל לבין יכולת אספקה לא מספקת, במיוחד באירועי חום קיצוני. סיכון זה מועצם על ידי סיכונים גיאו-פוליטיים באזור, שעלולים לפגוע ביבוא אנרגיה או באספקה ממדינות שכנות. ההסתמכות הניכרת על מספר מוגבל של מקורות אנרגיה, יחד עם הביקוש המתגבר כתוצאה ממרכזים עירוניים מתרחבים, עלול להוביל למחסור באנרגיה או לזינוק במחירי החשמל, כאשר בישראל מחירי החשמל גבוהים כבר כעת. בחברת נדל"ן, זה עלול לגרום לעלייה בעלויות התפעול, אספקת חשמל בלתי יציבה לשוכרים ופוטנציאל נזק למוניטין של החברה במקרה שהפסקות החשמל ישפיעו על ביצועי הנכסים.		טווח קצר-בינוני		טווח ארוך
	עלייה במחירי חומרי גלם	חוסר יציבות פוליטי ותנודות השוק העולמי גרמו לעלייה בעלויות חומרי הגלם. בישראל, שמייבאת רבים מחומרי הבנייה שלה, אנו עלולים לראות עלויות משמעותיות בעלויות שישפיעו על הבנייה והתחזוקה של נכסי נדל"ן.	טווח בינוני	טווח בינוני		
מוניטין	חשש מוגבר מצד מחזיקי עניין או משוב שלילי שלהם	ככל שעולה המודעות לסיכוני אקלים, מתגברות הדרישות של מחזיקי עניין (למשל משקיעים, שוכרים והציבור) להתנהלות בת קיימא. חברות שלא יתאימו את עצמן מסתכנות במשוב שלילי שעלול לפגוע במוניטין ובערך השוק.		טווח קצר-בינוני		טווח ארוך

סיכונים פיזיים

תת סוג	סיכונים בתחום האקלים	השפעת הסיכונים בתחום האקלים	השפעה כספית פוטנציאלית			
			OPEX	CAPEX	הכנסות	ערך נכסים
אקוטי	גלי חום	כבר כיום נחוזה בישראל חום קיצוני, שצפוי להתעצם כתוצאה משינויי האקלים. מגמה זו לא רק גורמת לעלייה בעלויות התפעול (כגון דרישה מוגברת למערכות קירור) ופוגעת בנוחות השוכרים בנכסי הנדל"ן שלנו, אלא שהיא מציבה בנוסף סיכוני בריאות ובטיחות משמעותיים, במיוחד לאוכלוסיות פגיעות כמו דיירי הדיור המוגן.	טווח קצר-בינוני			טווח ארוך
	עלייה בגובה פני הים	עלייה בגובה פני הים מהווה סיכון לנכסים בקו החוף בערים כמו תל אביב. הצפות וחדירת מי מלח עלולים לפגוע בתשתיות ולהוריד את ערך הנכסים.		טווח קצר-בינוני	טווח ארוך	טווח ארוך
	סכנת שיטפונות	סכנת השיטפונות מהווה איום מיידי לנכסים בקו החוף, נכסים הממוקמים לצד אגמים ונכסים שיש בהם חניה תת קרקעית, שכן אירועי הצפה מהירה עלולים לגרום נזק משמעותי לתשתיות ושיבושים בתפעול.	טווח קצר	טווח קצר	טווח קצר	טווח קצר
כרוני	שריפות	העלייה בטמפרטורה והירידה בכמות המשקעים מגבירה את החשיפה של ישראל לסכנת שריפות, במיוחד באזורים מיוערים. דבר זה מעלה את הסיכון לנכסים הממוקמים בקרבת שמורות טבע או שטחים פתוחים.		טווח קצר-בינוני	טווח בינוני	טווח ארוך
	עלייה בטמפרטורה הממוצעת	הטמפרטורה הממוצעת בישראל עולה בהתמדה ומעלה את עלויות התפעול בגין מערכות קירור בבניינים.	טווח קצר-ארוך	טווח קצר-בינוני		טווח ארוך
	ירידה בתבנית המשקעים	תכיפות הבצורת בישראל צפויה לעלות, וכמות המשקעים הכוללת צפויה לרדת. דבר זה עלול להוביל למחסור במים שישפיע הן על תחזוקת הנכסים והן על פעילות השוכרים, במיוחד בנכסים למגורים.	טווח קצר-בינוני	טווח בינוני-ארוך		טווח ארוך



ניהול סיכונים

א. זיהוי והערכה של סיכונים אקלים

בקבוצת עזריאלי, אנו מגבשים תהליך מובנה לזיהוי והערכה של סיכונים בתחום האקלים ומטמיעים אותם במסגרת ניהול הסיכונים הכוללת שלנו. גישה פנים-ארגונית זו מבטיחה הערכה שיטתית של סיכונים מבחינת סבירות, השפעה ותוצאות פוטנציאליות בתחום הכספים והמוניטין.

מיפוי פנימי של הסיכונים ותהליך הערכה

אנו בתהליך ליישום מתודולוגיה של מיפוי פנים-ארגוני של סיכונים, לצורך הערכת המהותיות של סיכונים בתחום האקלים. תהליך זה יכול:

- **זיהוי:** בחינת הסיכונים נערכת ברמת הענף כולו, כולל השוואה לחברות דומות, דיאלוג עם בעלי תפקידים בתחומי סיכון קבוצה, מעקב אחר התפתחויות רגולטוריות ובחינת מגמות בשוק ופרסומים חיצוניים.
- **הערכה:** שימוש בסולם אחיד של חמישה מדדים להערכת ההיתכנות להתרחשות סיכון מסוים (לדוגמא שכיחות האירועים והסבירות להתרחשותם) וחומרת השפעתו (בהיבטים כמו הפסד כספי, נזק תדמיתי או שיבושים בתפעול).
- **סדר עדיפויות:** חישוב מדד פנים-ארגוני לסיכונים אקלים (CRI) על ידי הכפלה של נתוני ההיתכנות וההשפעה. כך מתאפשר לנו לדרג את הסיכונים על פי מידת החשיבות שלהם ולהבטיח שתשומת לב מתאימה מוקדשת לסיכונים הקריטיים ביותר שלנו.

ב. ניהול סיכונים אקלים

תהליך ניהול הסיכונים בקבוצת עזריאלי יתמקד במיתון הסיכונים הפיזיים וסיכונים המעבר באמצעות אסטרטגיות ייעודיות ותהליכים תפעוליים. אלו נבחנים באופן סדיר על מנת לוודא כי הם עולים בקנה אחד עם מטרות הקיימות הרחבות של הקבוצה.

סיכונים מעבר

- מעקב אחד דרישות רגולטוריות ודרישות ציות על מנת להיערך מראש לשינויים במדיניות.
- שדרוג הנכסים מבחינה טכנולוגית ותפעולית על מנת לעמוד בתקני היעילות האנרגטית ובדרישות ההסמכה לבנייה ירוקה.

סיכונים פיזיים

- יישום אמצעים לעמידות אקלימית כמו למשל מערכות קירור משופרות שיפחיתו את השפעות החום הקיצוני וטכנולוגיות מתקדמות לחיסכון במים שייתנו מענה לסיכונים הבצורת.
- במבט קדימה, נמשיך לחזק את מסגרת ניהול סיכונים האקלים באמצעות המשך ההטמעה של ניתוח התרחישים כחלק מקבלת החלטות לטווח הארוך, ודיוק של אסטרטגיות ההסתגלות שלנו.

ג. מעקב ובקרה

- **מדדי ביצוע:** בכוונתנו לדייק את המעקב אחר ביצועים בתחום סיכונים אקלים דרך פיתוח מדדים מקיפים יותר בנוגע להפחתת פליטות, חיסכון באנרגיה וחוסן אקלימי. אלו ידווחו אחת לשנתיים כחלק מדוח ה-ESG הדו-שנתי.
- **בחינה שוטפת:** אנו מתכננים לגבש הליך בחינה מובנה להערכה תקופתית של סיכונים אקלים, שיכלול מגמות מתפתחות, מידע חדש ומשוב ממחזיקי העניין.
- **מבנה הממשל התאגידי:** מטרת החברה לחזק את הממשל התאגידי באמצעות דוחות של פורום האחריות התאגידית בנוגע לממצאי סיכונים האקלים, שיוגשו לדירקטוריון ולהנהלה הבכירה על בסיס קבוע על מנת לאפשר קבלת החלטות פרו-אקטיבית יותר.



מדדים ויעדים

בשנת הדיווח הראשונה, מתקיים גיבוש מדדים ויעדים ודיווח פנים-ארגוני בהתאם להמלצות ה-TCFD ובהתאם לתכנית הפחתת הפליטות של הקבוצה.

מפת הדרכים לגילוי מלא

נכון לעכשיו

- **מסגרת וממשל תאגידי:** בשנה זו, עם פרסום הגילוי הראשון על פי המלצות ה-TCFD, גיבשנו מסגרת פנים-ארגונית לניהול סיכונים אקלים, תוך הטמעה של פיקוח ייעודי באמצעות פורום האחריות התאגידית ובהתאם להמלצות ה-TCFD.
- **זיהוי ותעדוף סיכונים:** ביצענו ניתוח פנים-ארגוני חסוי, לפי תרחישים, על מנת לזהות את הסיכונים העיקריים – הן סיכונים פיזיים והן סיכונים מעבר, ביחס לכל תיק הנכסים שלנו.
- **ניתוח תרחישים ראשוני:** בוצע ניתוח פנים-ארגוני של תרחישי אקלים על מנת להעריך את ההשפעה האפשרית בטווח הקצר, הבינוני והארוך.

מה בהמשך?

- **ניתוח מתקדם של סיכונים מעבר:** דיוק ניתוח התרחישים של סיכונים מעבר שערכנו על מנת להבין טוב יותר את ההשלכות הכספיות והתפעוליות של המעבר לכלכלה דלת פחמן.
- **אומדן סיכונים פיזיים מורחב:** הערכה מפורטת של הסיכונים הפיזיים – כולל כימות נוסף של ההשלכות – שתוטמע בתהליכי קבלת ההחלטות שלנו.
- **פיתוח מדדים ויעדים:** בהתבסס על הגילוי הראשוני שלנו, קבוצת עזריאלי תשקוד על גיבוש מדדים ויעדים ודיווח פנים-ארגוני בהתאם להמלצות ה-TCFD.



תכנון בר קיימא

בכל תכנון של נכס חדש, אנו מציבים לנגד עינינו את האדם שעומד במרכז הפרויקט: הצרכן, הדייר או השוכר. בחינת התהליך נעשית בצורה הוליסטית כדי לייצר חוויה אידיאלית מבחינת נוחות, רווחה, בריאות, בטיחות ונגישות.

תכנון בר קיימא לכל נכס באופן פרטני וכאסטרטגיה מובילה בקבוצה בכללותה, מביא לפיתוח ערים בנות קיימא בעלות ערך לאדם ולסביבה גם יחד.

הבנייה שלנו: בסטנדרטים הגבוהים ביותר

נכון לסוף 2024:

- | | | | |
|--|---|---|---|
| <p>2</p> <p>נכסים נוספים בתכנון</p> | <p>3</p> <p>מנכסינו מוסמכים לתקן הישראלי לבנייה ירוקה 5281</p> | <p>8</p> <p>נכסים נוספים נמצאים בתהליך תכנון ובנייה בשאיפה לדירוג LEED PLATINUM העדכני</p> | <p>5</p> <p>מנכסינו מוסמכים לתקן LEED לבנייה</p> |
|--|---|---|---|



תקני הבנייה הירוקה לוקחים בחשבון את כלל ההשפעות הסביבתיות של תהליכי הבנייה והתפעול, ומייצרים דירוג השוואתי לתחום. כאחת מחלוצות הבנייה הירוקה בישראל, קבוצת עזריאלי פועלת כבר משנת 2013 על פי התקן הישראלי לבנייה ירוקה.

כיום, מרבית המבנים שלנו מתוכננים לפי תקן LEED האמריקאי, שמתעדכן בכל כמה שנים ומעלה את הרף בהתאם למגמות העולמיות בתחום הבנייה הירוקה.

בנוסף, הצבנו לעצמנו את **סטנדרט עזריאלי לבנייה ירוקה** – המכוון להפחתה משמעותית יותר מדרישות התקנים בטביעת הפחמן של הפרויקטים שלנו. בכך, אנו מקווים ליזום ולהתוות דרך בשוק הנדל"ן בישראל, תוך התייחסות מעמיקה לשינויי האקלים ותוך יצירת פתרונות בני קיימא לבנייה בישראל.

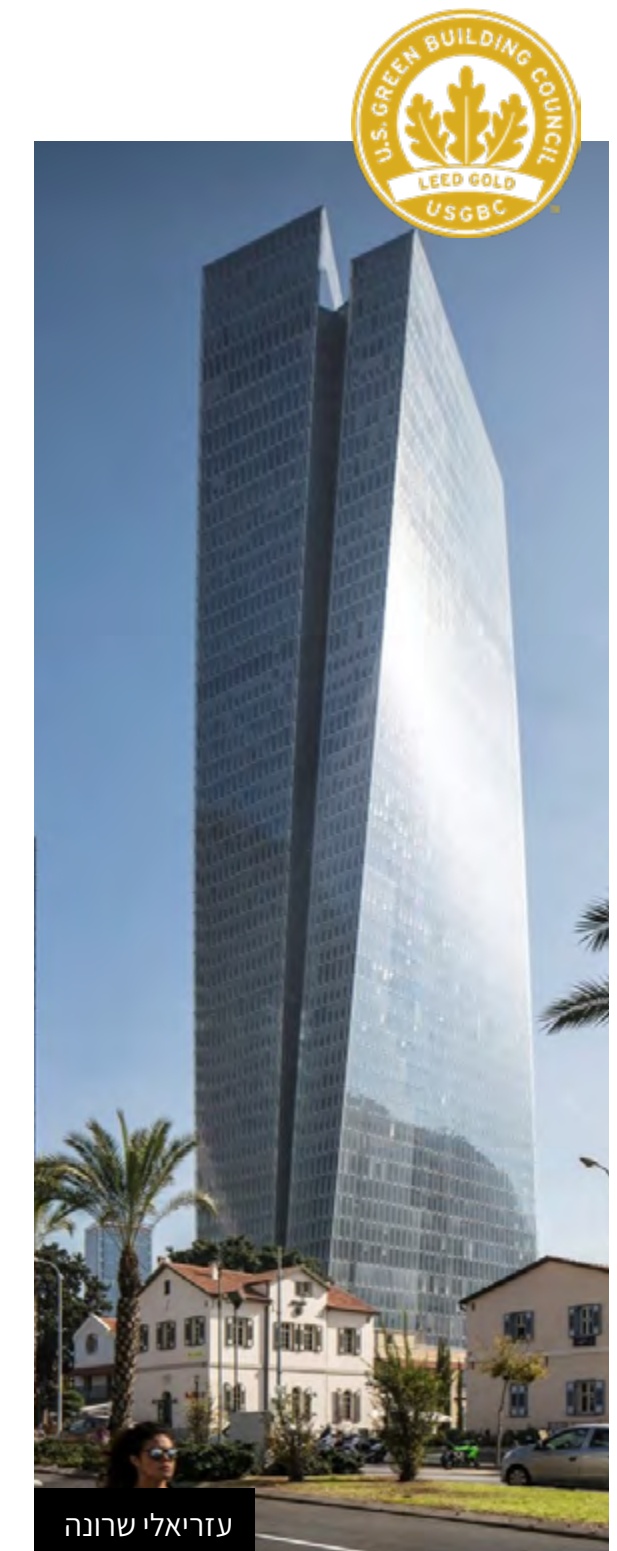
סטנדרט עזריאלי כולל הצבת יעדים מספריים לבנייה ירוקה בכל מבנה, **מעל הנדרש בתקן**, בתחומים כגון התייעלות אנרגטית, צמצום פחמן מגולם, חיסכון במים ובפסולת ושיפור ה-Well-Being של משתמשי המבנה.

ליעדים אלו אנו מתחייבים בתוכניות העבודה שלנו בכל שנה, ובכך דואגים לייצר חיסכון אמיתי ומדיד בפליטות גזי חממה בכל פרויקט. אנו עושים מאמצים גדולים כדי למקסם את החיסכון בפחמן בכל פרויקט ולהעלות את הרף בכל פעם. תהליכי הבנייה הירוקה בקבוצה מנוהלים אצלנו במחלקת ההנדסה, על ידי אדריכלית המתמחה בתחום הבניה הירוקה, ומלווים על-ידי יועץ בניה ירוקה.

אנו מתחייבים כי 100% מהפרויקטים החדשים של הקבוצה יוסמכו לתקן בנייה ירוקה ואף שואפים שכל פרויקט חדש יוסמך על פי תקן LEED PLATINUM ומינימום של שלושה כוכבים בתקן הישראלי, בהתאם למדיניות הבנייה הירוקה שלנו.



פרוייקטים קיימים בעלי תקן LEED





75% לפחות
מהפסולת מועברת לאתרי
מחזור פסולת שמבצעים
הפרדה של חומרי הגלם
ומייעדים אותם לשימוש חוזר.



הפרדה ומחזור פסולת בניה

אנו מתחייבים ב-100% מפרויקטי הבנייה שלנו כי לפחות 75% מהפסולת מועברת לאתרי מחזור פסולת שמבצעים הפרדה של חומרי הגלם ומייעדים אותם לשימוש חוזר. אנו מייצרים מערך ניהול אשפה והפרדה במקור לכל המבנים שלנו משלב התכנון על מנת להפחית את כמות האשפה המועברת להטמנה ולאפשר מחזור איכותי יותר של חומרי הגלם. בפרויקטים החדשים של הקבוצה, אנו מפרידים את הפסולת באתר לארבעה זרמים.

אנו מציבים יעדי פסולת בכל פרויקטי הבנייה שלנו. המעקב אחר נתוני הפסולת נעשה בין היתר על-ידי שקילת הפסולת המועברת למחזור, ווידוא כי כל אתרי הפינוי, המיון והמחזור אליהם מועברת פסולת הבניין מאושרים על-ידי המשרד להגנת הסביבה ויועץ בנייה ירוקה, ושאתרים אלו מסוגלים לקלוט את כמויות הפסולת שפונתה אליהם.

100% מפסולת הבניה היוצאת מכל האתרים שלנו מועברת לאתרי פינוי פסולת מורשים.

מדידת ההשפעות הסביבתיות של המבנה



רכיבי המבנה השונים על כמות הפליטות הכוללת. הניתוח הזה מבוצע במספר שלבים בפרויקט ומסייע לנו בבניית אסטרטגיית הפחתה ובלמידה מפרויקט אחד למשנהו.

תהליך התכנון שלנו מתחיל בכימות ההשפעות הסביבתיות הפוטנציאליות של המבנה. בכל אחד מהמבנים שלנו מבוצעת אנליזת (LCA) (Life Cycle Assessment) להערכת פליטות הפחמן לאורך חיי המבנה, ולהבנת השפעתם של

הפחתת פחמן מגולם



נעשית דרך תכנון חומרים יעיל יותר של הפרויקט ובניית אסטרטגיית הפחתה, מתוך הבנה שהשפעה זו ניכרת לאורך כל חיי המבנה. זאת באמצעות:

כ-40% מפליטות הפחמן של המבנה לאורך חייו מתרחשות כבר בתהליך ההקמה שלו, וגלומות בחומרי הבנייה עצמם ובתהליכי הכרייה, הייצור, השינוע והיישום שלהם באתר הבנייה. כלומר, כמעט מחצית מפליטות הפחמן של מבנה נוצרות כבר לפני האכלוס. לכן הפחתת פחמן מגולם



העדפת חומרים מופחתי פליטות

אנו שואפים שבפרויקטים שלנו כ-20-40% מהחומרים יהיו בעלי תכולה גבוהה של חומר ממוחזר, חומרים ממקורות מתחדשים כמו עץ ובמבוק, ולפחות 20 חומרים בעלי תעודת (EPD) (Environmental Product Declaration), שמעידה על ניתוח מחזור חיים של החומר וכימות פליטות הפחמן שנוצרות כתוצאה מתהליכי הכרייה והייצור. בנוסף, אנו נותנים עדיפות לשימוש בחומרים מייצור מקומי שחוסכים תהליכי שינוע מזהמים ותורמים לתעשייה המקומית.



תכנון קונסטרוקטיבי יעיל לצמצום השימוש בבטון ופלדה

בטון ופלדה הם הרכיבים בעלי משקל הפליטות הגדול ביותר בפרויקט, צורת המבנה ומפתחי העמודים המתוכננים בו משפיעים מאוד על טביעת הפחמן שלו, וכל הפחתה של פחמן מגולם מתחילה בהם.

תהליך הפחתת פחמן גלום

ניתוח LCA להערכת טביעת
הפחמן של הפרויקט



שימוש בתערובת בטון דלת
פחמן



שימוש בחומרים עם
התעדת EPD



תכולה גבוהה של חומרים
ממוחזרים



הפרדה ומחזור של
פסולת בניה



התפלגות פליטות הפחמן לאורך חיי המבנה

פחמן גלום [
 ■ הקמת המבנה
 ■ שיפוצים והריסה
 ■ פחמן תפעולי



WELLNESS - איכות חיים ודאגה לבריאות ורוחת המשתמשים



חשוב לנו לייצר מרחבים איכותיים, נגישים, בטוחים ונעימים ללקוחותינו, תוך התמקדות בשיפור איכות החיים והחווייה במבנים שלנו, מעבר לתפקודים הבסיסיים של המבנה.

כדי להבטיח נוחות תרמית מרבית, אנו משלבים תכנון מתקדם של מעטפת המבנה, המאפשר חדירת אור טבעי תוך חסימת קרינה וחום, עם מערכות מיזוג אוויר מתקדמות והכנסת אוויר צח. מסנני האוויר שאנו מתקינים עומדים בתקנים המחמירים ביותר, כמו כן אנו מבצעים בדיקות של החלפות אוויר בכל שעה כדי לוודא שהאוויר במבנים עומד בסטנדרטים הגבוהים ביותר.

המבנים שלנו מתוכננים בסביבה ירוקה, עם אזורי חוץ נעימים לשהייה, שבילים וחניות אופניים כחלק מתכנון הנוף, כולל חניות מוגנות ומקלחות. מעבר לכך, אנו מתכננים את הפרויקטים תוך התחשבות במעברי רוח בהתאם למדידות בינלאומיות מדויקות, כדי למנוע מנהרות רוח וליצור מרחבים ציבוריים נוחים ונעימים סביב המבנה.

זיהוי וטיפול בזיהומי קרקע



בכל פרויקט חדש אנו מלווים על ידי יועצים סביבתיים מקצועיים, המסייעים ומדריכים אותנו מתחילת הפרויקט ועד סופו. לפני תחילת הבנייה מתבצעים סקרי קרקע כמוגדר בחוק כדי לוודא שלא קיימים זיהומי קרקע בשטח הפרויקט.

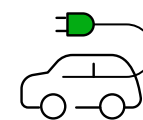
צמצום ההשפעה על המגוון הביולוגי



הבנייה שלנו מתוכננת תמיד באזורים מרכזיים, במרכזי ערים ובאזורים עתירי תחבורה. אנו נמנעים מבנייה בשטחים פתוחים שאינם מופרים בכדי להפחית ככל הניתן את הפגיעה במגוון הביולוגי ובטבע.

בכל תכנון בנייה נלקח בחשבון המגוון הביולוגי בסביבת הנכס, ומתחשבים בו מבחינת הפחתת זיהום אור, השתלבות בנוף ושמירה על מסדרונות אקולוגיים. בפרויקטים מסוימים אנו נעזרים ביועץ חיצוני מאקולוגים אשר מכוונים אותנו איזו צמחייה מומלץ לשלב על מנת להתאים למגוון הביולוגי המקומי.

הכנה לרכב חשמלי



בכל הנכסים שלנו מותקנות עמדות טעינה לרכב חשמלי, וכל הפרויקטים החדשים מתוכננים עם עמדות לטעינה חשמלית ב 10% מהחניות מהיום הראשון ועם הכנה של 80% מהחניות להתקנה עתידית.

חיסכון במים ונייהול נגר



אנו מקפידים להתקין ברזים חסכוניים בכל הנכסים שלנו. ברבים מהפרויקטים החדשים אף מותקנות מערכות לבקרה מקומית ואיתור דליפות.

תכנון הצמחייה בפרויקטים מותאם לאקלים המקומי ולחיסכון בהשקיה, ובפרויקטים רבים מותקנות מערכות לאיסוף ואגירת מי מזגנים לצורכי השקיה. בנוסף, במערכות מיזוג אוויר המבוססות על מים, מותקנות מערכות סינון מתקדמות המאפשרות שימוש חוזר במים.

בפרויקטים רבים מוטמעות מערכות להשהיה ולהחדרה של מי נגר, המיועדות להקלת העומס על מערכת הניקוז העירונית באירועי גשם קיצוניים המאפשרות חלחול איטי של מים בחזרה למי התהום.

חיסכון באנרגיה



כ-60% מפליטות הפחמן של המבנה נובעות מצריכת אנרגיה לאורך חייו, ולכן מושקעים מאמצים רבים כבר בשלבי התכנון הראשוני כדי להגיע לחיסכון מקסימלי בצריכת האנרגיה של המבנה. אנו מבצעים אנליזות מתקדמות להערכה ואופטימיזציה של צריכת האנרגיה במבנה, שמשפיעות על תכנון חזיתות הפרויקט ועל בחירת המערכות שיפעלו בו.

■ **תכנון מעטפת מבנה יעילה אנרגטית** – תכנון המבנה כך שתידרש פחות אנרגיה כדי לתפעל אותו, תוך התייחסות לתכנון מותאם אקלים של חזיתות המבנה, התאמת גודל והפניית הפתחים, שילוב אמצעי הצללה חיצוניים, זיגוג מתאים ושילוב אמצעי בידוד. אנו מתכננים מערכות חזית מתקדמות, המאפשרות איזון בין גישה לנוף ותאורה טבעית במרבית החללים במבנה, ובמקביל מונעות כניסת חום וקרינת שמש ישירה – ליצירת נוחות תרמית מקסימלית

■ **תכנון מערכות יעיל** – מערכות מיזוג אוויר ואורור יעילות המתאימות לאופי הפרויקט ופועלות בנצילות גבוהה להשגת חיסכון מירבי באנרגיה, תכנון תאורה יעיל ושימוש באור טבעי לתאורה ביום, בחירת מעלות ומערכות נוספות בעלות נצילות אנרגטית גבוהה.

■ **ייצור אנרגיה מתחדשת** – הצבת פאנלים סולאריים על גגות המבנים או בחזיתות, להפחתת צריכת האנרגיה מרשת החשמל הארצית ולחתימה לאיפוס אנרגיה.



מרחבים ציבוריים נוחים ונעימים

פארקים וגינות קהילתיות – מחזירים את הטבע לעיר

47%

מהנכסים מוסמכים לתקן
בנייה ירוקה לפי GLA
(בנייה ותפעול)

אסטרטגיה לצמצום השפעות במהלך הבניה עבור השכונות הסובבות



פארק העסקים עזריאלי חולון



פארק העסקים עזריאלי חולון

כחלק מתהליך ניהול אתר הבנייה, אנו דורשים תכנון מדויק של מיקום מתקנים באתר, כגון משרדים, פחי אשפה, ונקודות תדלוק, תוך שמירה על הגישה הבטוחה והסדרת תחומי ההתארגנות.

הדרישות נועדו להבטיח שמירה על תקני בנייה ירוקה תוך שיפור איכות החיים לעובדים ולסביבה הקרובה.

כחלק מהמאמצים לצמצום השפעות סביבתיות במהלך הבנייה, אנו מחייבים יישום תוכנית למניעת זיהום באתר הבנייה. תוכנית זו כוללת מניעת סחיפת קרקע ואיבוד משקעים באמצעות פתרונות כמו התקנת מערכות סינון לנגר מים, מניעת פיזור אבק וניקוי גלגלי כלי רכב לפני יציאתם מהאתר. בנוסף, אנו מבצעים פעולות למזעור השפעת האתר על הסביבה, כמו התקנת גדרות היקפיות בגובה מתאים, הפחתת צריכת חשמל ומים באתר, מניעת רעש וסנוור, והבטחת אחסון מתאים של חומרים מזהמים.

יכללו סיורים, הרצאות, התנדבויות, אגרו-תרפיה ועוד, על מנת לחבר את הקהילה ולהוות אבן שואבת למגוון קהלים מהארץ ומהעולם.

גם במרכז עזריאלי חולון תוקם גינה קהילתית כחלק מפארק ירוק ופתוח לציבור שמוקם היום על גג החניון. בפרויקט הזה אנו הופכים רחבה מרוצפת גדולה בפארק העסקים חולון לפארק ירוק המשתרע על שטח של כ-20 דונם. הפארק ישמש את עובדי המרכז והמבקרים המגיעים אליו ויכלול גינה קהילתית בה תגודל תוצרת חקלאית ויתקיימו סדנאות וחוגים.

על גג קניון עזריאלי תל אביב מוקמת היום גינה קהילתית חקלאית שתשמש מרכז אזורי לקיימות עירונית. המרכז יפעל שישה ימים בשבוע משעות הבוקר ועד הלילה ויכלול גינה קהילתית בה יגדלו פירות, ירקות ותבלינים בשיטות חקלאות חדשניות המתאימות לחקלאות עירונית יעילה בשטח ובמשאבים.

במרכז יפעלו חוגים וסדנאות לקהל הרחב בנושא חקלאות עירונית, קיימות ותזונה בריאה, ויתקיימו פעילויות חווייתיות שיחברו את המשתתפים לתהליכי גידול המזון ויעודדו מניעת בזבז מזון וכלכלה מעגלית. הפעילויות

חדשנות בבניה

אנו מאמצים חדשנות כאסטרטגיה ומנסים תמיד לשפר את תהליכי הבנייה ולהשתמש בטכנולוגיות חדשות כדי לצמצם פליטות גזי חממה. במהלך השנה האחרונה עבדנו עם ארבעה סטרטאפים ישראלים ושילבנו את הפתרונות שלהם בתהליכי התכנון והבניה:



Structre Pal

המסייעת בהפחתת כמויות בטון באמצעות אופטימיזציה של קונסטרוקציית הבטון.



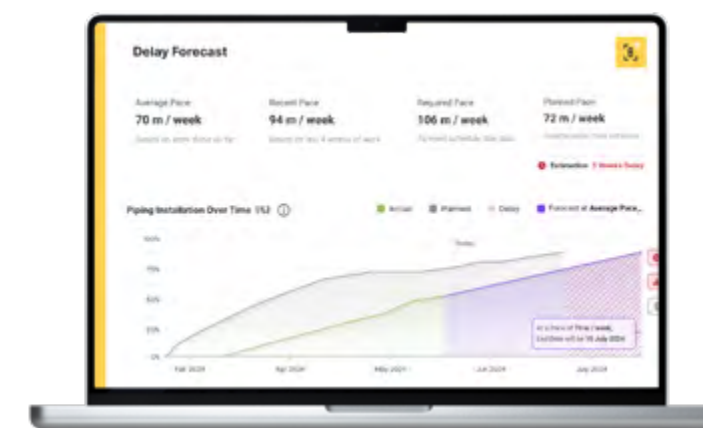
Bimmatch

המפתחת פלטפורמה דיגיטלית למדידה שוטפת של פחמן תוך כדי תהליך הבניה על מנת לקדם הפחתת פחמן גלום בחומרי הבניה.



GreenVibe

המספקת יכולות ניטור מתקדמות למדידת איכות הבטון בזמן אמת, המבטיחות יציבות ובטיחות לאורך זמן.



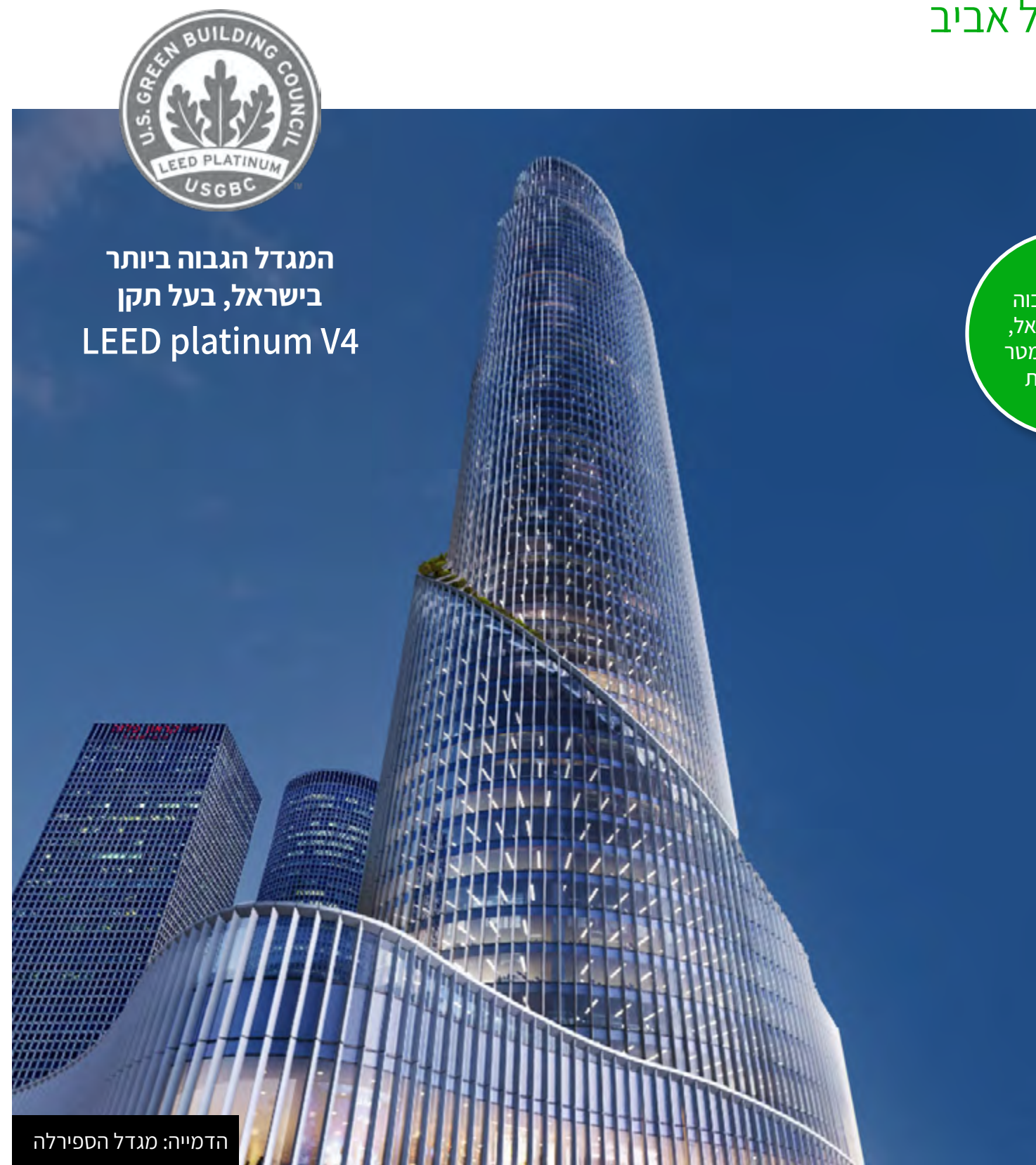
Buildots

המציעה פתרון למעקב אוטומטי אחר התקדמות הפרויקט באמצעות כלי ניהול חכמים ולוחות זמנים דיגיטליים.



פרוייקטים חדשים

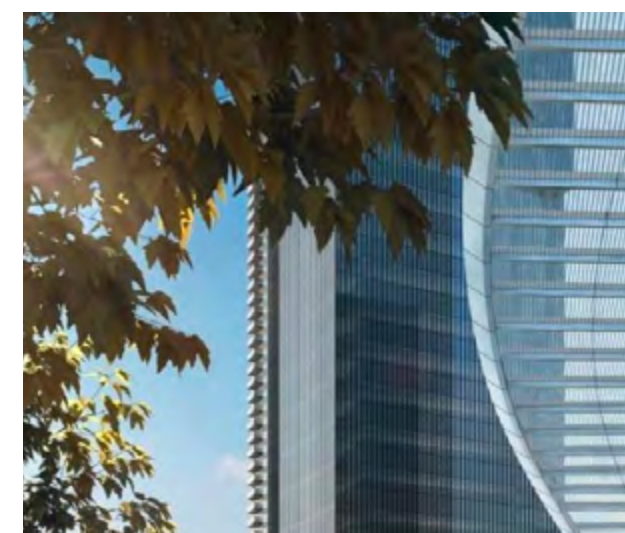
פרויקט הדגל שלנו: מגדל הספירלה - משנים את קו הרקיע של תל אביב



המגדל הגבוה ביותר
בישראל, בעל תקן
LEED platinum V4

המגדל הגבוה
ביותר בישראל,
בגובה 350 מטר
ו-91 קומות

מגדל הספירלה, המגדל הרביעי והמשלים של מרכז עזריאלי תל אביב, צפוי להפוך לאייקון אדריכלי ולמגדל הגבוה ביותר בישראל, בגובה 350 מטר ו-91 קומות. הפרויקט כולל עירוב שימושים – מסחר, משרדים, מגורים ומלון – ומייצג חזון חדשני בתחום הבנייה, הקיימות והתכנון האורבני.



86%

הפחתה בפליטות
הפחמן ביחס
לאלומיניום בתולי

פרויקט הדגל שלנו: מגדל הספירלה - משנים את קו הרקיע של תל אביב - המשך

ומקיימת. אנו מקפידים לבנות עם העיר ולטובת העיר, כך
מגדל הספירלה הוא פרויקט פורץ דרך שמסמל חזון חדש
לתל אביב ולישראל כולה.

מגדל הספירלה משלב בין אדריכלות מתקדמת למחויבות
סביבתית וחברתית. מעבר לחדשנות בבנייה, הפרויקט
מביא בשורה של חיבור מחדש בין תל אביב העירונית לבין
המרחבים הציבוריים, תוך יצירת סביבת חיים דינמית, נגישה

**מגדל הספירלה עתיד להיות המגדל הגבוה בעולם בו
נעשה שימוש בחזית ממוחזרת וכן הפרויקט הגדול
בעולם מבחינת כמות האלומיניום הממוחזר המיושם**

בו. האלומיניום, שמקורו בחומרים ממוחזרים כמו מסגרות
חלונות וגלגלי רכב, יובא מגרמניה ועבר תהליך מיון קפדני
על מנת לעמוד בדרישות הטכניות המחמירות ביותר.

**בזכות שימוש זה הצלחנו להפחית 36% מפליטות
הפחמן הגלום בבנייה - בשורה סביבתית פורצת דרך.**

בתכנון המגדל אומצו הסטנדרטים המחמירים ביותר של
תקן LEED Platinum האמריקאי, המסמן את המחויבות
שלנו לבנייה ירוקה. ההשראה לתכנון הגיעה מפרויקטים
בינלאומיים ושילבה ידע והנדסה מהמתקדמים ביותר.

מיקומו של מגדל הספירלה נבחר בקפידה, והוא מחובר
ישירות לרשת התחבורה הציבורית של תל אביב - תחנת
הרכבת הקלה, רכבת ישראל והמטרו - דרך מרכז עזריאלי
תל אביב. החיבור הזה מקדם תחבורה בת קיימא ומפחית
את התלות ברכב פרטי. עיצוב המגדל כולל מרפסות
פתוחות בכל קומה, עד הקומה ה-91, המאפשרות כניסת
אור ואוויר טבעי, לצד צמחייה ירוקה המחברת את הבניין
לסביבתו.

בנוסף, פותחה מעטפת מתקדמת עם פנים אנכיים
שמובילה להפחתה של 25% בצריכת האנרגיה. כמו כן,
עקב התקנת קבועות מים חסכוניות, במגדל נחסכים
כ-40% מצריכת המים ונעשה שימוש במערכת ניהול
אשפה לשמונה זרמים לשיפור תהליכי המחזור.

הפרויקט שם דגש על יצירת מרחב ציבורי איכותי ונגיש, בין
היתר באמצעות:

- פיתוח כיכרות גדולות ומתחמי בילוי עם חיבור בין
חללים פנימיים לחיצוניים.
- גג פתוח לציבור הכולל ספסלים, בתי קפה, פינות
משחק וגינה מוצלת - חווית פנאי ייחודית במרכז
העיר.
- הרחבת שטחי הולכי רגל ורוכבי אופניים, עם דפנות
אורבניות מודרניות, שבילי אופניים ובתי קפה.



8 זרמי אשפה
פניאומטיים



25% חיסכון
באנרגיה



תכנון מעטפת
מתקדמת



40% חיסכון
בצריכת מים



36% הפחתת
פחמן גלום



גישה ישירה
לרכבת ולמטרו

הדמייה: מגדל הספירלה

פרוייקטים חדשים

פארק העסקים עזריאלי חולון – פיתוח עסקי וסביבה ירוקה

מתחם פארק העסקים, המשתרע על שטח של כ-30 דונם, עובר בימים אלו שדרוגים משמעותיים שמטרתם לאזן בין פיתוח עסקי ליצירת סביבה ירוקה ואטרקטיבית.

- השינוי המרכזי בפרויקט מתבטא בהפיכת שטח עם ריבוי ריצוף ומעט צמחייה למתחם המאופיין בריבוי שטחים ירוקים. תכנון השטח שם דגש על הגדלת אזורי הצמחייה והפחתת שטחי הריצוף, מה שתורם לא רק לשיפור הנראות אלא גם ליצירת חוויה עשירה ומגוונת.
- המתחם תוכנן כך שיכלול אזורים שונים המתאימים לצרכים מגוונים של עובדים ומבקרים:
- גינה קהילתית: אזור המשלב פעילות חינוכית וקהילתית לטובת הסביבה המקומית.
- בתי קפה ומסעדות: אזור המיועד למפגשים עסקיים ולמנוחה.
- מתקני ספורט: שטח ייעודי לפעילות גופנית, המותאם לאורח חיים בריא.
- אזור אירועים והופעות: מרחב רב-תכליתי שמיועד לאירועים קהילתיים ועסקיים.

המתחם החדש נועד לשלב בין קידום הסביבה העסקית לבין שיפור איכות החיים של הקהילה המקומית והמבקרים, תוך שמירה על עקרונות של קיימות ותכנון בר קיימא. פארק העסקים המחודש הוא לא רק מקום עבודה – הוא מרכז חיים תוסס המחובר בין סביבה, קהילה ועסקים.



30 דונם של
איזון בין פיתוח
עסקי ליצירת
סביבה ירוקה
ואטרקטיבית



שטח ייעודי
לפעילות גופנית,
המותאם לאורח
חיים בריא

אזור המיועד
למפגשים עסקיים
ולמנוחה



שילוב
פעילות חינוכית
וקהילתית

פרויקטים חדשים

3

הפרויקטים – מתחם מודיעין מערב, מתחם מודיעין צפון, והקניון המקורי – יוצרים חיבור אורבני המשלב בין שדרת העסקים המרכזית של מודיעין, לבין תחנות הרכבת ותחנת האוטובוס המרכזית.

מרכז עזריאלי מודיעין החדש- שני פרויקטים חדשים משלימים את החוויה

מרכז עזריאלי מודיעין ממוקם בסמוך לכל אמצעי התחבורה הראשיים בעיר ומייצר מרחב עירוני משולב הכולל קניון, מרכזי מסחר, משרדים, ומגורים.

המרכזית. הפרויקט כולל שדרה ירוקה שממשיכה את מרכז העיר ומחברת את המרכזים השונים, תוך עיצוב כיכר עיר מחודשת עם שטחים ירוקים ופינות ישיבה והצללה, המספקים איכות חיים גבוהה להולכי הרגל.

בתכנון ניתנה עדיפות לשטחים ציבוריים ירוקים על פני שטחי מסחר סגורים, גם במחיר של ויתור על רווחים כלכליים משמעותיים. החלטות אלו הן חלק ממחויבותנו לא רק לפיתוח עסקי אלא גם ליצירת סביבה עירונית איכותית המשלבת בין צרכים קהילתיים, סביבתיים וכלכליים.

מרכז עזריאלי מודיעין החדש מייצר מרחב עירוני שמדגיש את ערכי הקיימות, החיבוריות והקהילתיות, ומשמש כמרכז חיים תוסס במרכז של העיר מודיעין.

הפרויקט הנוכחי ממשיך להתפתח עם הקמת שני פרויקטים חדשניים הסמוכים לקניון הקיים, ומהווים דוגמה לעירוב שימושים המותאם לאורח החיים העירוני המודרני: מתחם מודיעין מערב, הנמצא בתהליכי אכלוס מתקדמים, אשר משלב משרדים, מגורים, מלון ושטחי מסחר. מתחם מודיעין צפון, בשלבי בנייה, הצפוי לכלול פרויקט דגל של כללית – מרכז רפואי חדשני שישרת את תושבי מודיעין והסביבה. בעתיד, המתחם צפוי לשלב גם משרדים, קולנוע ושטחי מסחר, מה שמבטיח הרחבת השירותים והפעילות הקהילתית בעיר.

שלושת הפרויקטים – מודיעין מערב, מודיעין צפון, והקניון המקורי – יוצרים חיבור אורבני המשלב בין שדרת העסקים המרכזית של מודיעין, לבין תחנות הרכבת ותחנת האוטובוס



יעדים

- 100% מהנכסים החדשים יוסמכו לתקני בנייה ירוקה.
- בכל הפרויקטים החדשים תתבצע מדידה של WBLCA להערכת טביעת הפחמן של הפרויקט לאורך החיים שלו ולבניית אסטרטגיית הפחתה.
- בכל הפרויקטים שלנו ימשיכו להיות משולבים חומרים רבים עם התעדת EPD.
- בכל הפרויקטים שלנו ימשיכו להיות משולבים חומרים ממוחזרים בהיקף נרחב.
- בכל הפרויקטים לפחות 75% מפסולת הבנייה תועבר למחזור ו-100% מהפסולת תפונה למטמנות המאושרות על ידי המשרד להגנת הסביבה.
- בכל הפרויקטים תתבצע הכנה לקליטת רכב חשמלי – 10% מהחניות בפרויקט יהיו מוכנות להתקנת עמדת טעינה מהיום הראשון וכ-80% יהיו מוכנות לקליטת רכב חשמלי בעתיד.
- בכל הפרויקטים החדשים יוקמו חניות אופניים למשתמשים קבועים ולמבקרים זמניים.
- כל הפרויקטים ימשיכו לעמוד בכללי הנגישות לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות.
- עד שנת 2030, לפחות 70% מהנכסים שלנו יהיו מוסמכים לתקן בנייה ירוקה.



תוכנית למתן הסמכה לתקן LEED O&M

תפעול בר קיימא

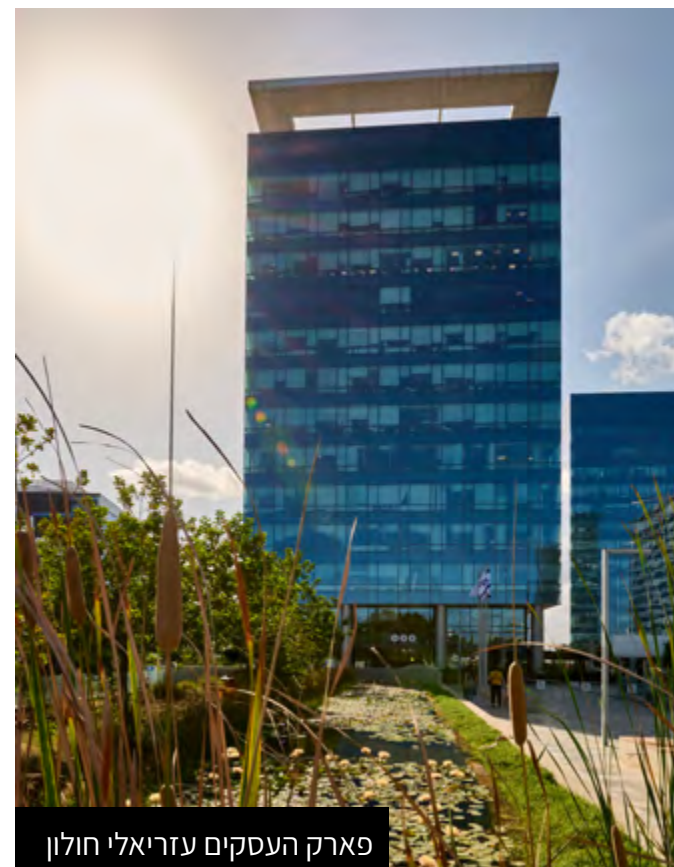
קבוצת עזריאלי גאה להיות החלוצה בהסמכת בנייני משרדים לתקן LEED O&M. מרכז עזריאלי תל אביב כולל את מגדל המשרדים הראשון בארץ והקניון הראשון בארץ אשר הוסמכו לתקן זה. **נציין בגאווה כי נכון למועד כתיבת דוח זה, 47% מנכסינו בישראל (לפי שטח להשכרה - GLA) מוסמכים לתקן בנייה ירוקה LEED ו/או LEED O&M.**



מתוך אחריותנו כחברה המתכננת, מפתחת ומנהלת מבנים רב-שימושיים, גיבשנו תוכנית להעניק לכל בנייני המשרדים שבבעלותנו הסמכה לתקן LEED O&M (Operations and Maintenance). תקן זה מתייחס להיבטים חשובים כגון יעילות בצריכת אנרגיה ומים, שיפור איכות האוויר בחללים הפנימיים, ניהול אשפה, דרכי הגישה למבנה ושביעות רצון הדיירים. בגרסתו החדשה מתייחס התקן גם לסיכוני אקלים.



עזריאלי שרונה



פארק העסקים עזריאלי חולון



מרכז עזריאלי תל אביב

ניהול משאבים באופן בר קיימא

70% כ-

מצריכת החשמל של
הקבוצה מסופקת על ידי
OPC, המפיקה אנרגיה
מגז טבעי

נתוני צריכת משאבים

הערות כלליות לנתונים הכמותיים:

1. הקבוצה נמצאת בעיצומה של תוכנית מקיפה ומעמיקה להפחתת פליטות גזי חממה, שבמסגרתה מתבצע תהליך טיוב מאגר הנתונים על מנת לדייק את הדיווח ככל הניתן. לכן, הדיווח להלן הינו על פי הנתונים המדויקים ביותר הקיימים כיום, אך יכולים להיות שינויים בנתונים בהמשך, אשר ידווחו בשקיפות.
2. עלייה בצריכה הכוללת לאורך השנים היא כתוצאה מגידול בפעילות הקבוצה. לכן, כל הנתונים מדווחים גם כאשר הם מנורמלים לשטח.
3. נתוני השטח עודכנו בין השנים 2022 ל-2023 ולכן יכולים להיות שינויים בנתוני העצומות (המנורמלים לשטח).
4. החישוב אינו כולל את נכסי הפאלאסים (בתי הדיור המוגן) של הקבוצה, את נכסי המגורים ואת שטחי החניונים.
5. כידוע, הצריכה בשנת 2021 הינה נמוכה עקב צמצום הפעילות בתקופת הקורונה.
6. בשנת 2023 טויבו הנתונים כך שניתן היה להפריד בין נתוני צריכת המשאבים ופליטות גזי החממה בין תתי המגזר השונים. לכן החלוקה לתתי המגזר- משרדים ומסחר מופיעה רק משנת 2023 והדיווח על שנים קודמות הוא בדומה לדיווח בדוחות האחריות התאגידית הקודמים של הקבוצה.
7. בסוף שנת 2023 פרצה מלחמת חרבות ברזל שהובילה לצמצום הפעילות באופן משמעותי, במיוחד אצל שוכרי המשרדים.

אנרגיה



בשנים האחרונות אנו משקיעים מאמצים רבים בשיפור היעילות האנרגטית של הקבוצה. במסגרת תחזוקת הנכסים, הקבוצה פועלת לשדרוג תהליכי הניהול והתחזוקה השוטפת על מנת להפוך את מערכת ניהול הנכסים למתקדמת, חדשנית, יעילה, ונגישה לעובדים ולמבקרים בנכסים. בקבוצה פועל ממונה אנרגיה, האחראי על תכנון והטמעת יוזמות חדשות כחלק מהמאמץ להפחתת פליטות גזי חממה ולעמידה בתקנים המתקדמים ביותר.

בין היוזמות המיושמות נכון למועד כתיבת דוח זה:

- **הקמת מתקני PV לייצור אנרגיה סולארית:**
בסוף שנת 2024 פעלו כ-15 מתקני PV באתרי הקבוצה. שלושה מתקנים נוספים מתוכננים לביצוע במהלך 2025. מתקנים אלו מפחיתים את התלות בצריכת חשמל מחברת החשמל.
- **רכישת חשמל מ-OPC:**
כ-70 אחוזים מצריכת החשמל של הקבוצה מסופקת על ידי OPC המפיקה אנרגיה מגז טבעי.
- **שדרוג ציוד עתיר אנרגיה:**
החלפת ציוד אנרגטי מיושן בציוד מתקדם ויעיל יותר, כגון צ'ילרים, משאבות, ומנועי מעליות.
בשנת 2024 ייצא לדרך פרויקט רחב היקף להחלפת מנועי מעליות, שבמסגרתו יוחלפו 24 מנועי מעליות במהלך חמש שנים למנועים חדשניים בעלי צריכת אנרגיה נמוכה.

בקבוצה אנו מחויבים לחיסכון מרבי בצריכת משאבים ופועלים לכך באמצעות שורה של צעדים לשימוש יעיל באנרגיה ובמים והצבת יעדים להפחתת פליטות גזי חממה.

כמו כן, אנו דואגים להפחתת כמות האשפה המועברת להטמנה ומקדמים מעבר לשימוש באנרגיות מתחדשות באמצעות התקנת פאנלים סולאריים על גגות נכסינו. אנו מבצעים מדידה שנתית של צריכת האנרגיה, המים ופינוי האשפה בכל נכסינו, תוך שימוש במוני מדידה מתקדמים.

בנוסף, אנו מפתחים פלטפורמה דיגיטלית חדשנית שתשפר את מערך הנתונים ותייעל את תהליכי המדידה והמעקב שלנו.

15 כ-

מתקני PV פעלו באתרי
הקבוצה בסוף שנת 2024

נתוני צריכת משאבים

צריכת חשמל

צריכת חשמל לשטח רבוע (Kwh/m2)

2024 ● 2023 ●

334.56 330.6



שוכרים מסחר

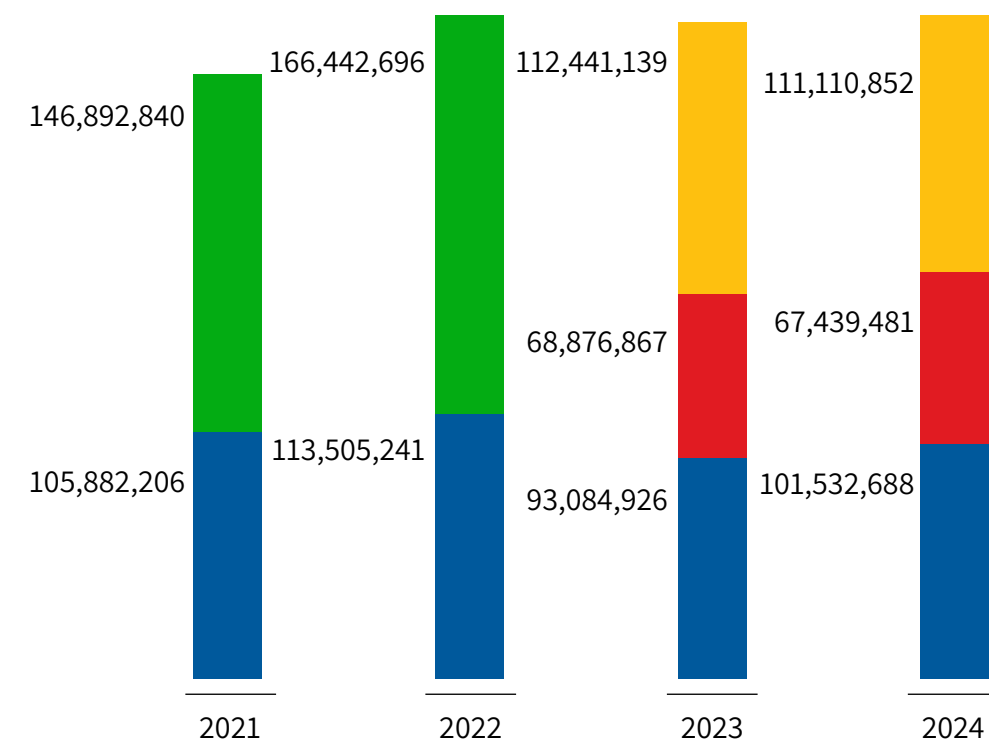
121.55 119.02



שוכרים משרדים

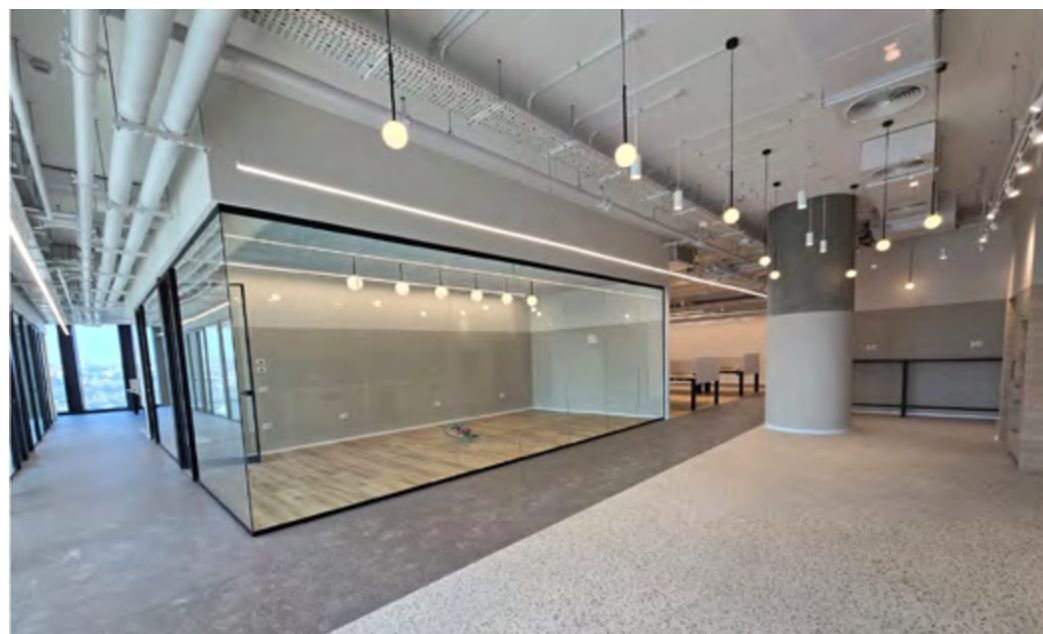
צריכת חשמל בחלוקה לתתי מגזר (KWh)

● שוכרים מסחר
● שוכרים משרדים
● שוכרים מסחר+משרדים
● ציבורי



הערה:

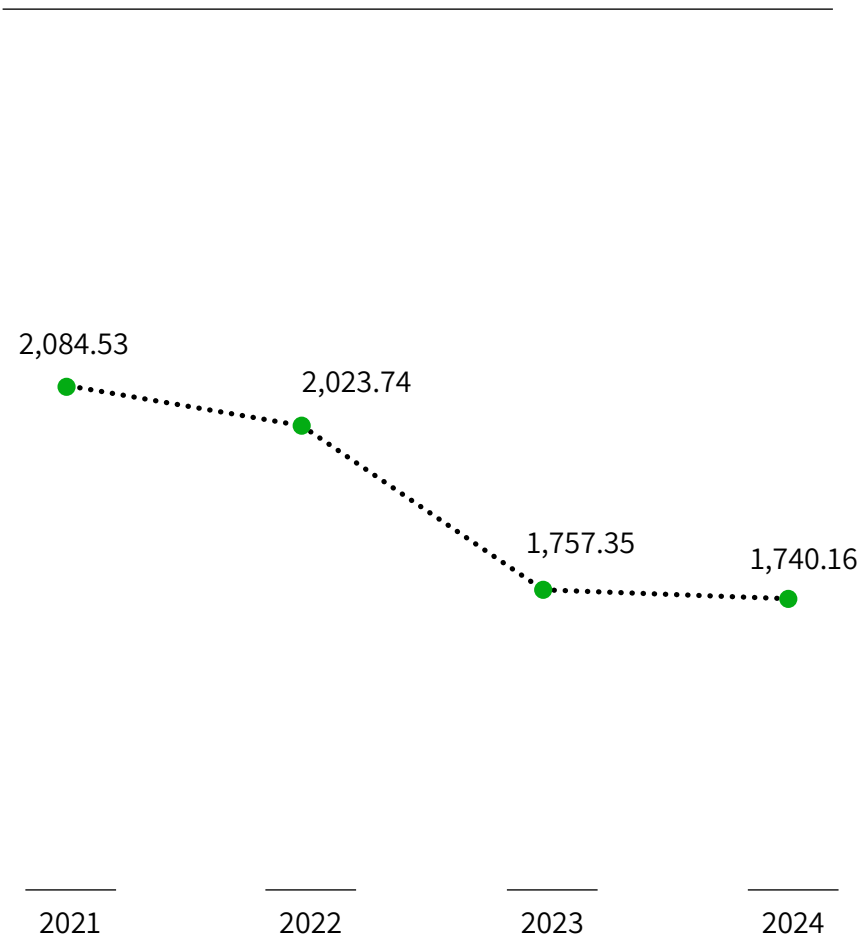
- צריכת החשמל מדווחת עבור 22 נכסי משרדים ומסחר של הקבוצה.
- צריכת החשמל בשנת 2024 כוללת צריכה של כ-4.5 מיליון קוט"ש, שמקורה מאנרגיה סולארית ומהווה כ-2% מהצריכה הכוללת.



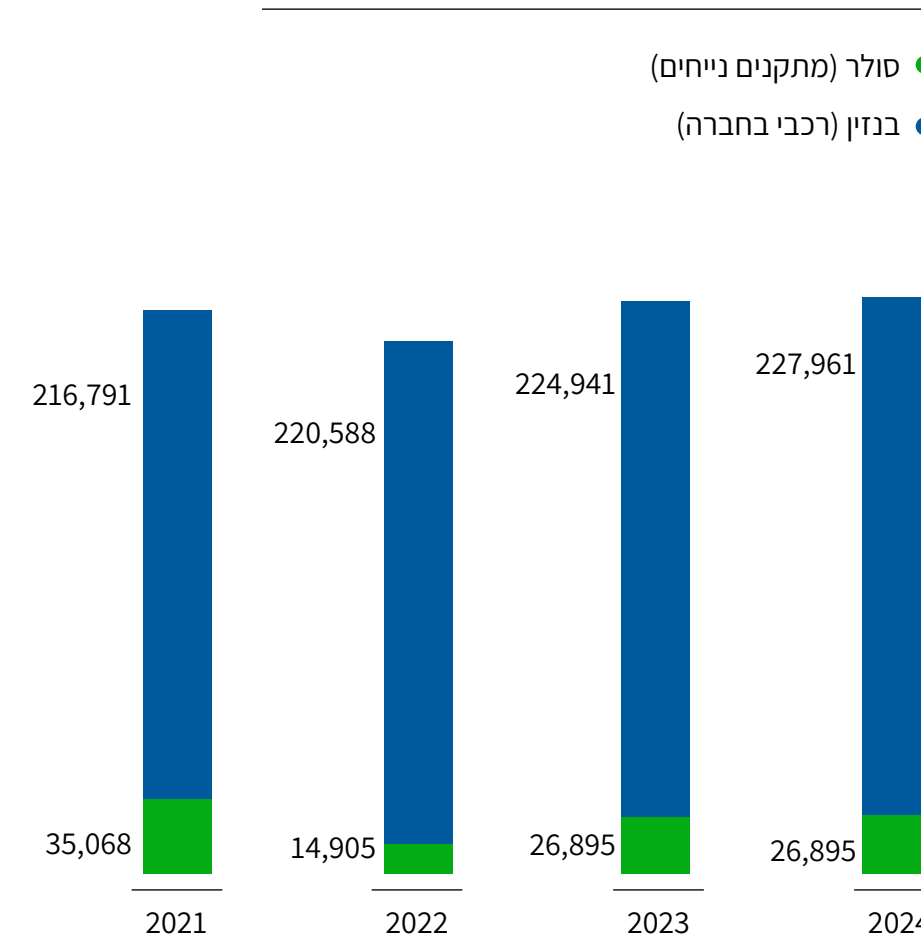
צריכת דלק



צריכת בנזין מנורמלת לכמות רכבים (ליטר/רכב)



סך צריכת הדלק של הקבוצה (ליטרים)



הערות:

- חישוב צריכת הדלק כולל צריכת דלק בנזין לרכבי החברה וצריכת דלק סולר להפעלת הגנרטורים בנכסים לצרכי חירום בלבד.
- צריכת הדלק עודכנה בשנת 2024, שנים אחורה עד שנת 2021, עקב שיפור זמינות הנתונים.

ניתן לראות כי סך צריכת הדלק מרכבי החברה עלתה לאורך השנים עקב הגדלת צי הרכב במקביל לגידול במספר העובדים, עם זאת הצריכה המנורמלת לכמות הרכבים הינה במגמת ירידה עקב השקעתנו במעבר לרכבים חשמליים והיברידיים.

עצימות אנרגטית

סך צריכת האנרגיה

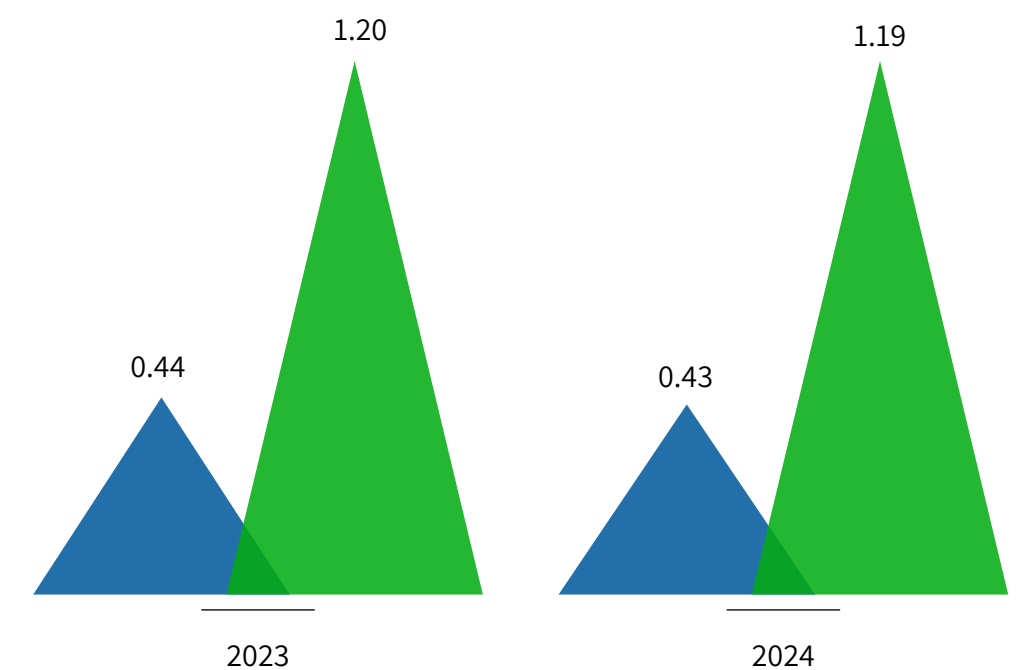
שנת 2021	שנת 2022	שנת 2023	שנת 2024	
918,758	1,015,932	996,582	1,017,133	סך צריכת אנרגיה (GJ)
0.93	1.02	0.94	0.96	עצימות אנרגטית (GJ/m ²)

הערות:

- סך צריכת האנרגיה מורכבת מסך צריכת החשמל וסך צריכת הדלק (סולר ובנזין) שהומרו ליחידות GJ.
- עצימות אנרגטית היא חישוב של סך צריכת האנרגיה (GJ) ל שטח מדווח (מ"ר).
- בשנת 2024 עודכנו נתוני העצימות האנרגטית ופליטות גזי החממה במכלול 1, גם לשנים אחורה עד שנת 2021, עקב עדכון נתוני צריכת הדלק.

עצימות אנרגטית בחלוקה לתתי מגזר (GJ/m²)

● שוכרים מסחר ● שוכרים משרדים



תוכנית הפחתת פליטות גזי חממה

אנו שואפים להיות מובילים בתחומנו בצמצום פליטות גזי חממה שבאחריותנו, לפי סטנדרטים לאומיים ובינלאומיים למדידה ודיווח. החל מתחילת 2022 אנו נמצאים בתהליך אסטרטגי פנים-ארגוני לקביעת יעדים מדידים, בהובלת מחלקת התפעול שלנו, חברת אלפא פרויקטים וחברת WSP. זאת, במטרה לייצר תוכנית עבודה רב שנתית לצמצום פליטות גזי החממה של הקבוצה.

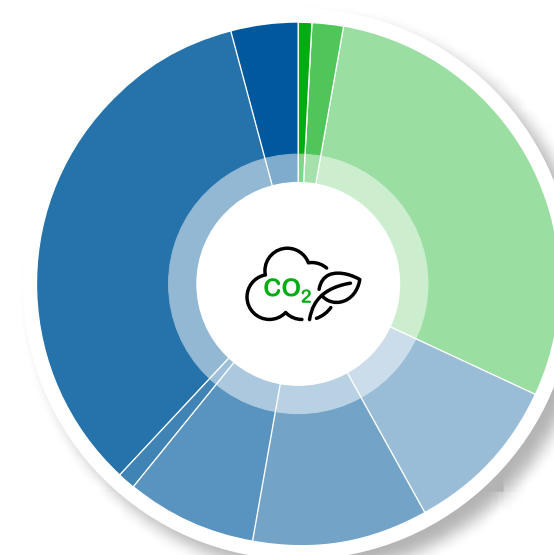
1. בחינה מעמיקה של כל האלמנטים בקבוצה האחראיים לפליטות גזי חממה.
2. איסוף נתונים ועיבודם על ידי חישוב פליטות הפחמן המיוחסות לכל קטגוריה במכלולים השונים בעבור שנת הבסיס 2019.
3. ניתוח כל קטגוריה על פי שלושה מדדים: פוטנציאל הפחתה עתידי, מורכבות איסוף נתוני מקור הפליטה ואחוז נתוני אמת.
4. מתן המלצות ליישום ברמת המאקרו להפחתת פליטות פחמן לקראת תוכנית עבודה מפורטת.

תוכנית הפחתת פליטות גזי החממה של קבוצת עזריאלי, היא חלק מאסטרטגיה כוללת לצמצום טביעת הרגל הפחמנית של הקבוצה, כאמצעי התייעלות וניהול סיכונים לצד עמידה בחזון הקבוצה. בניית האסטרטגיה כוללת מיפוי דרכי פעולה וניתוח משמעותיות כלכליות ואופרטיביות של כל פתרון. התוכנית תכלול יעדי הפחתה שיהוו מצפן בעבור בניינים קיימים וחדשים.

בשנת 2022, השלמנו את שלב א' של התוכנית שכלל בין היתר:

1. בחינה מעמיקה של כל האלמנטים בקבוצה האחראיים לפליטות גזי חממה.

שלב א' - מיפוי, אסוף נתונים וקביעת שנת הבסיס

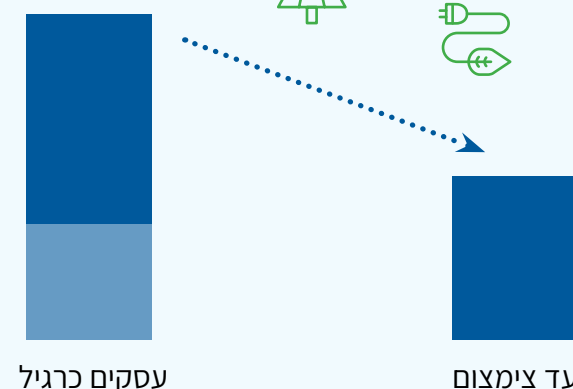


בשנים 2023-2024 עבדנו על שלב ב' אשר ימשך לתוך שנת 2025, והוא כולל בחינת כל אפשרויות ההפחתה והמשמעותיות האופרטיביות והכלכליות של התהליך, וכן חישובי פליטות בשלושת המכלולים. זאת, כדי לקחת אחריות מלאה ולקבוע בצורה מעמיקה ומדויקת יעדים שאפתניים הניתנים ליישום.

שלב ב' - קביעת יעדי הפחתת פליטות גזי חממה

מכלול 1+2

התחייבות לרכישת אנרגיה מ-100% מקורות מתחדשים
ייצור אנרגיה מתחדשת
התייעלות אנרגטית במבנים קיימים ובבניה חדשה



מטרת התוכנית

בניית אסטרטגיה כוללת לצמצום טביעת הרגל הפחמנית של הקבוצה, כאמצעי התייעלות וניהול סיכונים, ותוך עמידה בחזונה הירוק של הקבוצה.

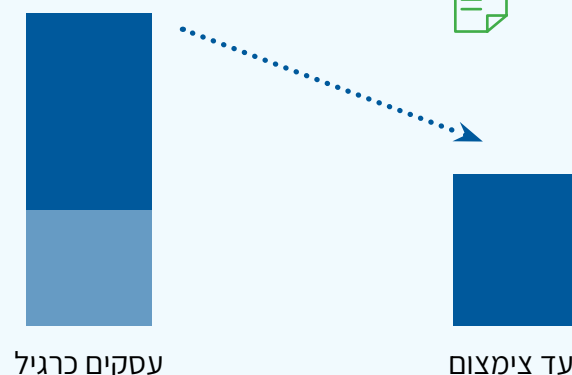
בניית האסטרטגיה תכלול מיפוי דרכי פעולה וניתוח המשמעותיות הכלכליות והאופרטיביות של כל פתרון.

התהליך בנוי בשלבים ולכל שלב תוצר ייעודי:

1. מסמך חלופות שיהווה בסיס להצבת יעדי הפחתה של הקבוצה על ידי ההנהלה.
2. הצבת יעדי הפחתה של הקבוצה כמצפן הקבוצה.
3. הצבת יעדים לבניינים קיימים וחדשים על פי טיפולוגיה סדורה.
4. כתיבת תוכנית עבודה ויצירת גאנט לביצוע.

מכלול 3

התייעלות בתהליך איסוף הנתונים
רכש ושיפוצים ירוקים
הפחתת הפסולת להטמנה ומחזור מקסימלי



יעדי התוכנית

1. יצירת שלושה תרחישים להפחתת פליטות פחמן בקבוצה מתוכם ההנהלה תאשר ותתחייב לאחד. התרחישים יכללו יעדי הפחתה כלליים לשנים ספציפיות (למשל הפחתה של 30% עד 2030).
2. הצבת יעדים מדורגים לפחמן גלום, צריכת אנרגיה, מים והפחתת פסולת על פי שימושים.
3. רשימת הפתרונות שיש לנקוט כדי להגיע ליעדים (בסעיף 2) וכן בדיקת היתכנות היישום של הפתרונות בישראל.
4. ביצוע הערכה כלכלית לעלויות היישום של התוכנית והחזרי השקעה.
5. משמעותיות אי יישום התוכנית מבחינת ניהול סיכונים, כולל כספיים.

התוכנית מהווה מצפן ועונה על דרישות המשקיעים והשוכרים, ובו זמנית מסייעת בחיזוק הקשר וביצירת סינרגיה בין מחלקות שונות בקבוצה. התוכנית מוסיפה ערך לעובדים ומאפשרת אופטימיזציה של תהליכי העבודה בארגון.

נתוני פליטות גזי החממה בקבוצה



מכלול 2 (Scope 2): פליטות עקיפות שמקורן בצריכת החשמל בנכסי הקבוצה, בחלוקה לצריכת החשמל בשטחים הציבוריים וצריכת החשמל של השוכרים בשטחי המסחר והמשרדים.

מכלול 1 (Scope 1): פליטות ישירות שמקורן בפעילות הקבוצה, כלומר, פליטות שנובעות ממקורות הנמצאים בשליטתה המלאה של הקבוצה. מכלול 1 כולל פליטות מדלק הנשרף בצי הרכב של הקבוצה וגנרטורים שבבעלותה, ופליטות מגזי הקירור של מערכות מיזוג האוויר בנכסי הקבוצה.

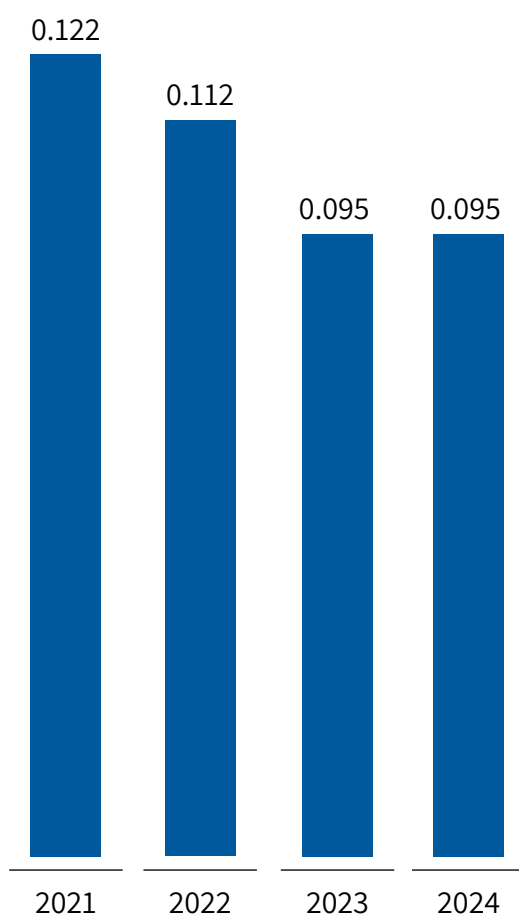
פליטות GHG	2021	2022	2023	2024
Scope 1 (TCO ₂ eq)	1,743	1,959	2,957	2,992
Scope 2 (TCO ₂ eq)	69,074	שוכרים (משרדים + מסחר)		
		שוכרים משרדים		
		שוכרים מסחר		
	49,789	32,879	24,011	23,329
	118,863	109,322	40,270	39,804
				35,852
סה"כ	120,606	111,281	97,160	98,985
(Total Scope 1+2 (TCO ₂ eq)	120,606	111,281	100,117	101,977
פליטות לשטח (TCO ₂ eq/m ²)	0.122	0.112	0.095	0.097

הערות:

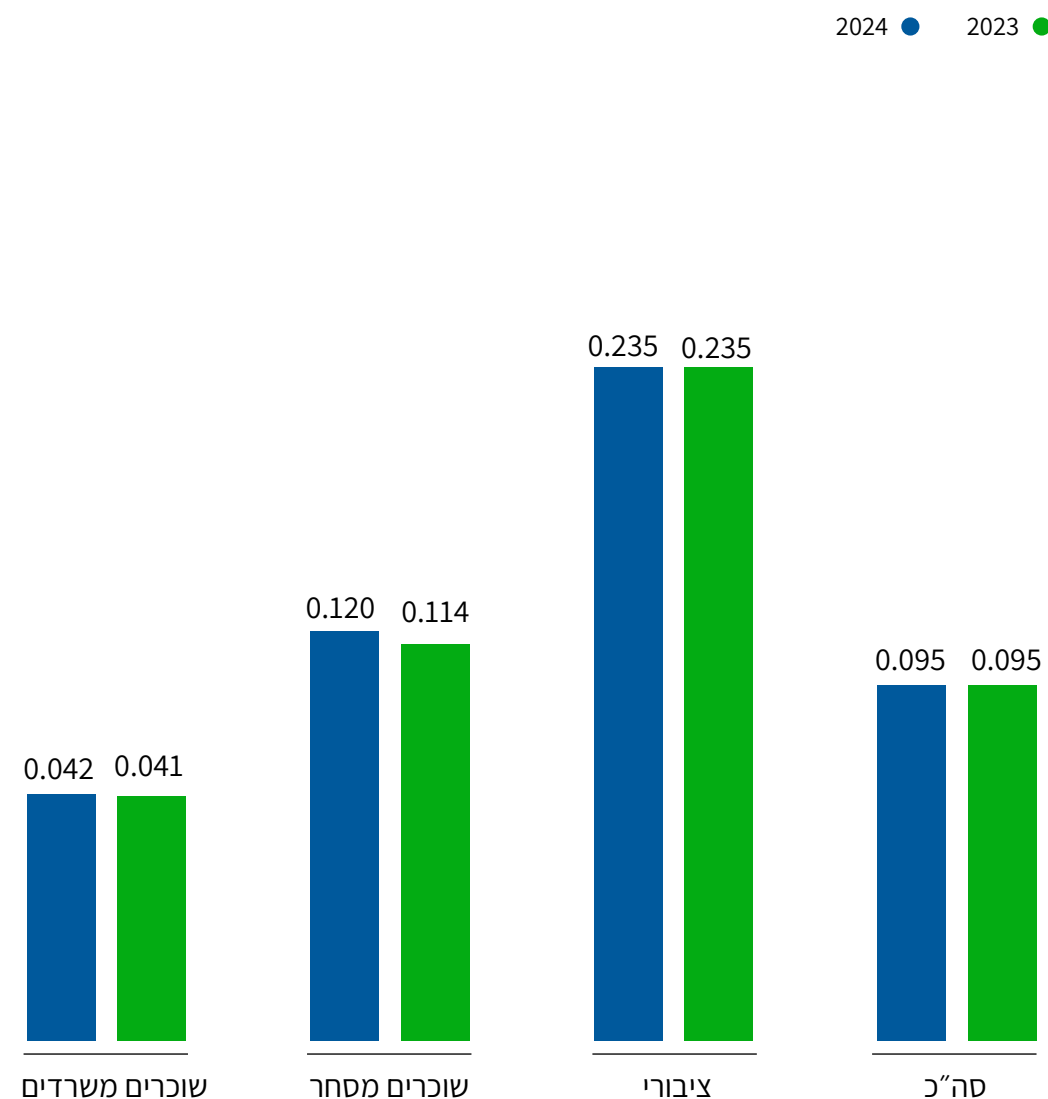
- חישוב מכלול 2 מבוסס על מקדם הפליטה השנתי המשוקלל לרשת החשמל הארצית, בהתבסס על נתוני המשרד להגנת הסביבה ועל מקדמי הפליטה של חברות OPC ודליה אנרגיות, מהן נרכש רוב החשמל.
- בשנת 2024 עודכנו נתוני העצמות האנרגטיות ופליטות גזי החממה במכלול 1, גם לשנים אחורה עד שנת 2021, עקב עדכון נתוני צריכת הדלק.
- בשנת 2024 עודכנו נתוני פליטות גזי חממה במכלול 2, גם לשנים אחורה עד שנת 2022, עקב עדכון מקדמי הפליטה בהתאם לצריכת החשמל מ-OPC ומדליה אנרגיות.



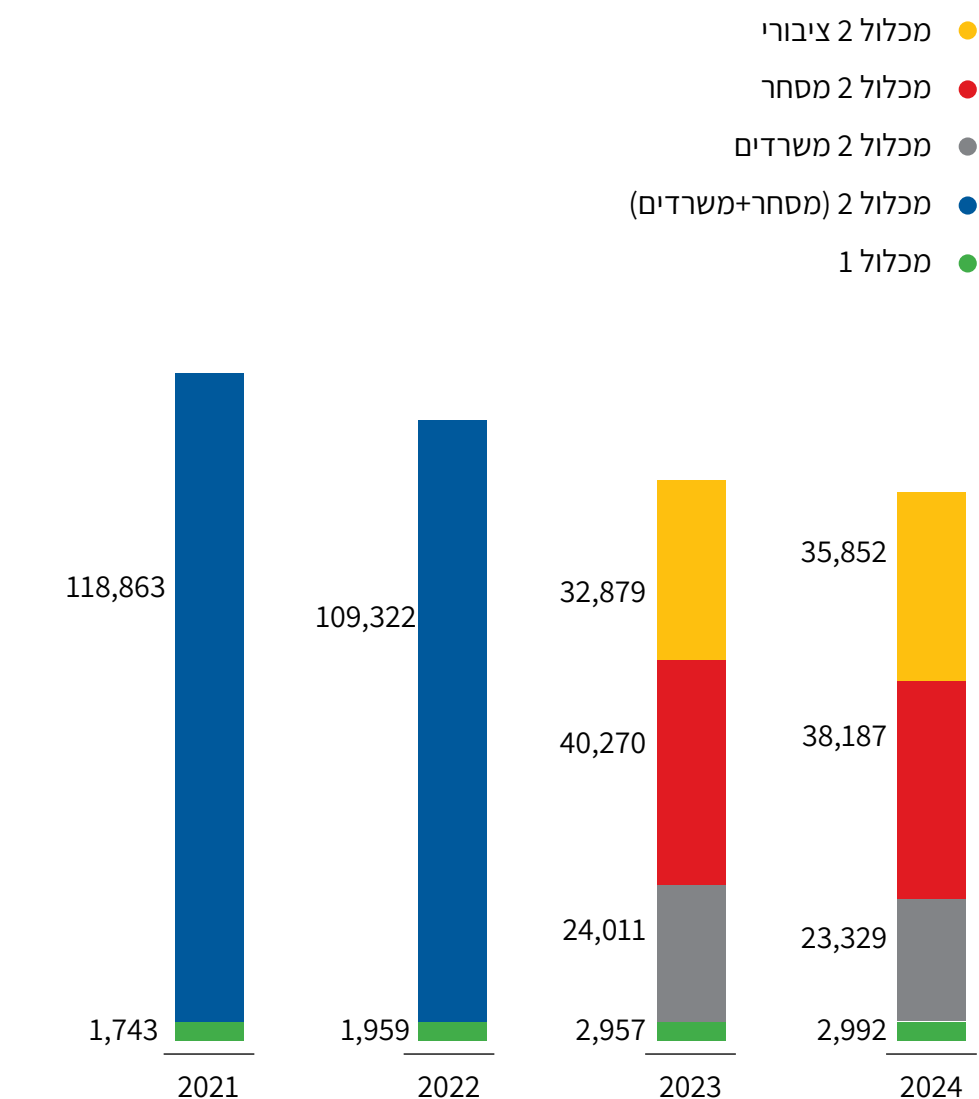
פליטות גזי חממה במכלולים 1+2
מנורמות לשטח (TCO₂eq/m²)



פליטות גזי חממה במכלולים 1+2 מנורמות לשטח (tCO₂e/m²)
לשנים 2023-2024



פליטות גזי חממה בחלוקה
לתתי מגזר (tCO₂e)



הערה:

■ הפליטות בגרף מעלה מנורמות לשטח היחסי של כל שימוש, לכן עמודת הסה"כ נמוכה מעמודות המסחר והציבורי.

צריכת מים

מדינת ישראל שוכנת באזור המאופיין במחסור במים, המוגדר כאחד האתגרים המשמעותיים ביותר עבור קיום בר-קיימא באזורנו. המחסור במקורות מים טבעיים, לצד תנאי אקלים משתנים וגידול האוכלוסין, מחייבים פיתוח פתרונות יצירתיים וחדשניים לניהול משק המים. כחברה הפועלת בישראל, אנו רואים מחויבות לשלב עקרונות של ניהול מים אחראי במערכות התפעול שלנו, מתוך הבנה ששמירה על משק המים המקומי היא תנאי יסוד לשמירה על איכות החיים והסביבה.

אנו פועלים במגוון מישורים לניהול אחראי ויעיל של משק המים באתרינו. לשם כך, הוקמה מערכת ייעודית שמבטיחה שמירה על פיצוי מים מידי בכל עת, כך שמאגרי המים נותרים מלאים באופן רציף בהתאם לדרישה. במקביל, הקבוצה מיישמת תהליכים לצמצום צריכת מים, בהם התקנת מערכות Wint מתקדמות במגדלי הקירור ובבריכות גדולות, לצד שימוש במערכות WaterX בשאר אתרי המשרדים. כל אתרי החברה מצוידים במוני מים

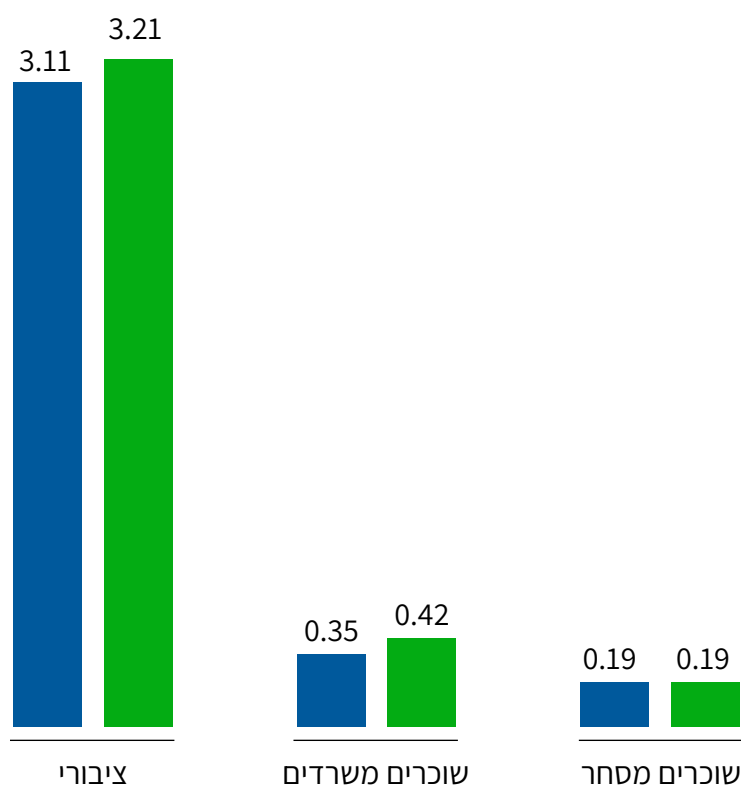
המחוברים למערכת אלחוטית, המאפשרת מעקב ותיעוד מדויק של צריכת המים, זיהוי דליפות או תקלות אחרות, וכן ניהול יעיל של חשבונות המים אל מול ספקי המים והנכסים. בנוסף, מותקנים ברזים חשמליים ומשתנות ללא מים בקניונים ובחלק מבנייני המשרדים, והנחיות מפורטות בנושא צריכת מים נכללות בספר הנהלים, כולל הוראות חסכוניות לגינון.

לקבוצה ישנו מענה מקצועי בכל הקשור לנושא המים, באמצעות יועץ חיצוני ומהנדס מים המספקים דיווחים והתראות שוטפות לקבוצה וכן הנחיות לייעול. כמו כן, אנו משתפים פעולה באופן שוטף עם ארגונים סביבתיים בתחום המים, ופועלים באופן רציף לצמצום השפעות שליליות - לרבות התמודדות עם סוגיות שפכים. כל זאת נעשה במטרה להבטיח ניהול אחראי של משאבי המים, תוך תרומה משמעותית למאמץ הלאומי לשימור מים.

צריכת מים מנורמלת ליחידת שטח (m³/m²)

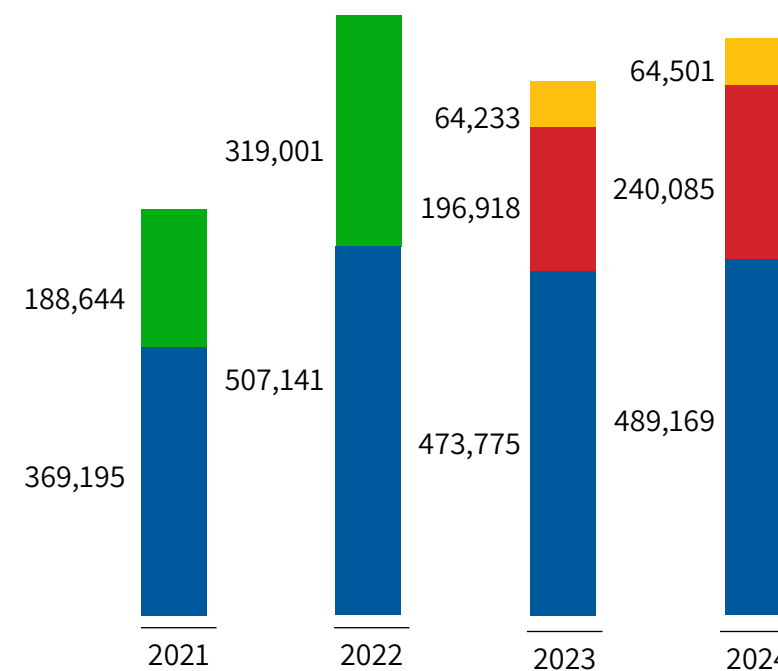
2023 2024

- הערות:
- צריכת המים מדווחת עבור 23 נכסי משרדים ומסחר של הקבוצה.
 - השוכרים בתשעה מנכסי עזריאלי מבצעים התקשרות ישירה עם תאגידי המים המקומיים, שלא דרך קבוצת עזריאלי, ועל כן, צריכת המים הזו אינה מדווחת בדוח זה.
 - נתוני צריכת המים לשנת 2023 עודכנו.
 - צריכת המים ב-2021 נמוכה עקב צמצום הפעילות בתקופת הקורונה.
 - אחוז השטח המדווח הינו 75%.



צריכת מים בחלוקה לתתי מגזר (m³)

- שוכרים מסחר
- שוכרים משרדים
- שוכרים מסחר+משרדים
- ציבורי



טיפול בפסולת אורגנית

פסולת אורגנית מהווה כמעט 40 אחוזים מכלל האשפה להטמנה ברוב משקי הבית והמרכזים המסחריים בישראל. לכן, בשנים האחרונות הטמענו מספר שיטות לצמצומה וכיום אנו משתמשים במכונות מעלות של Orca ושל Ecodrum לעיכול האשפה האורגנית לתוצר של מי קולחין ולהמרת הפסולת האורגנית לקומפוסט, בהתאמה, ובאמצעות שימוש במתודות של כלכלה התנהגותית וחשיבה עיצובית. כל חומר אורגני שאינו מועבר להטמנה, חוסך מפגעים תברואתיים כגון זיהום אויר, מים וקרקע ומשיכת בעלי חיים מזיקים, ומפחית משמעותית פליטת גזי חממה. קיימת אצלנו תשתית להפרדת אשפה בכל בנייני המשרדים והקניונים של הנכסים שנכנסו לפרויקט, ואנו שואפים לרתום עוד משרדים, חנויות ומסעדות למחזור כדרך חיים.



נתוני פרויקט סביבה נכון לסוף שנת 2024:

הפעלת פיילוט האקודראם

להפיכת שאריות בשר, ירקות
ושאר מזון לקומפוסט

10

מכונות אורקה לטיפול
מקומי בזרם האורגני

50

עובדים עם מוגבלות
מועסקים מרחבי הארץ-
מאילת עד עכו

כ-90

מסעדות משתתפות
בפרויקט ברחבי הארץ

19

אתרים משתתפים
בפרויקט

כ-80

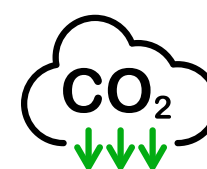
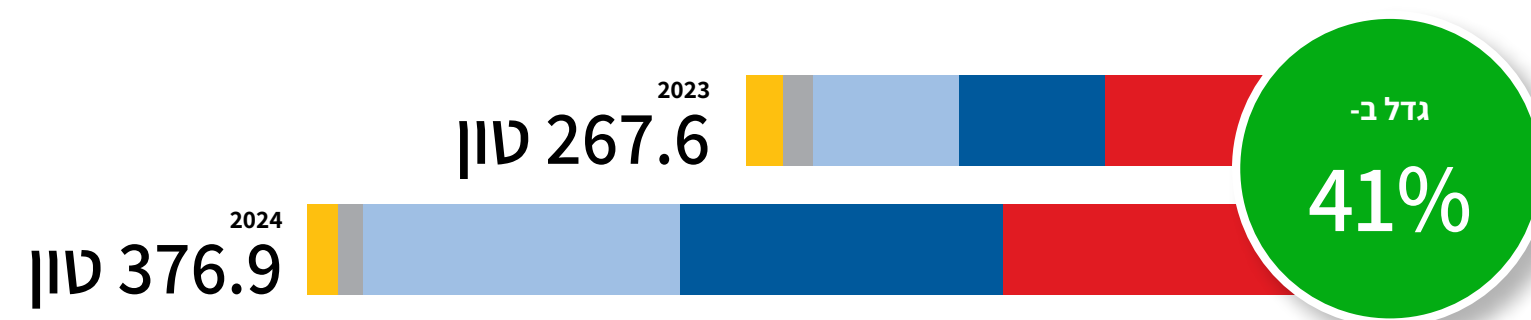
משרדים משתתפים
בפרויקט ברחבי הארץ

כ-3,500 טון קרטון
וכ-140 טון ניילון
מפונים למיחזור



כמויות מיחזור שהוסטו מהטמנה ב-2023 וב-2024

- ניילון
- אורגני
- אריזות
- פקדון
- אלקטרוניקה
- קרטון



9,180 טון

חיסכון בפליטות גזי חממה

=

3,778 טון

כמות האשפה שהוסטה מהטמנה ב-2024



מרכז עזריאלי תל אביב

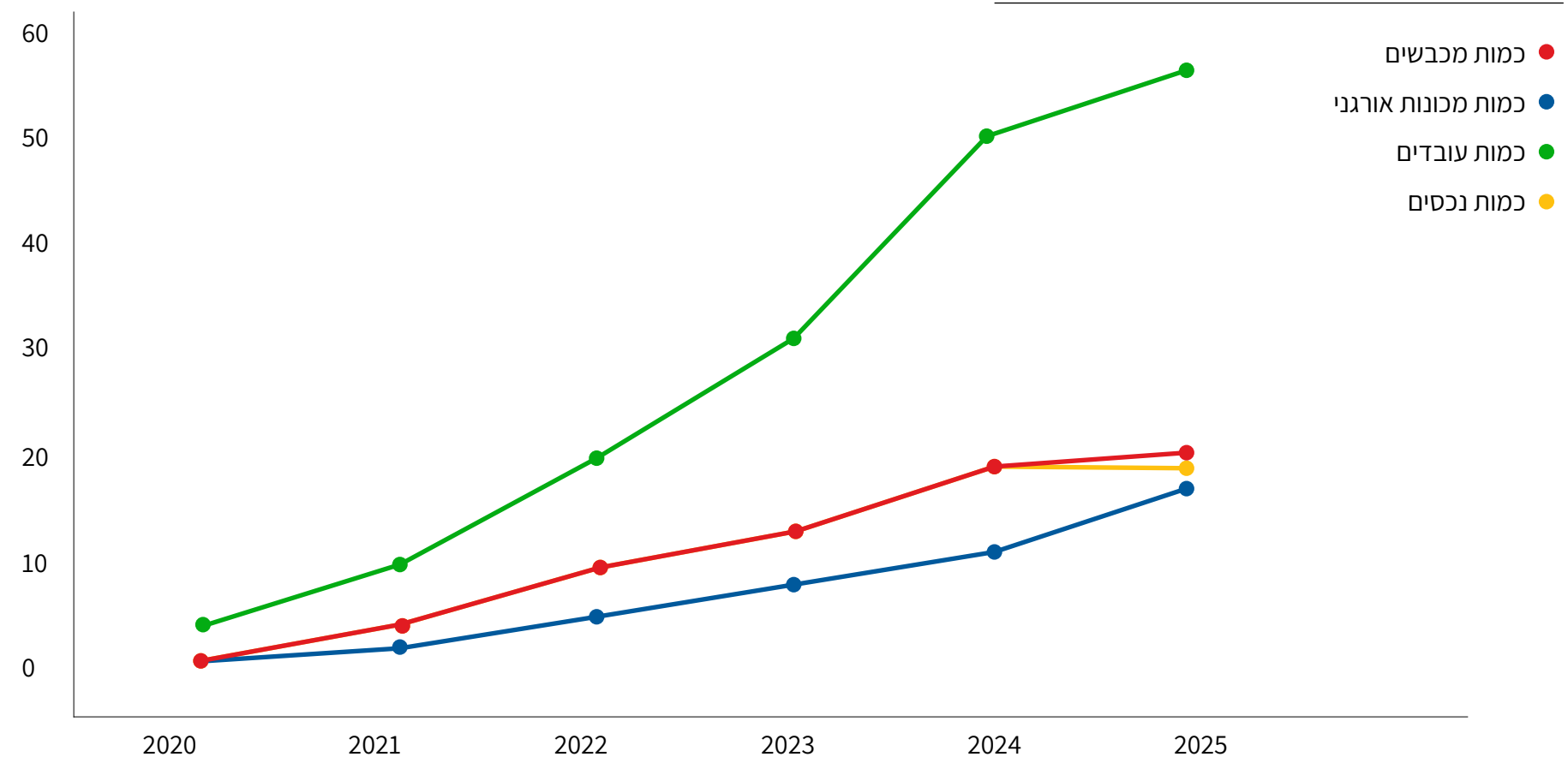


עזריאלי שרונה

שווה ערך לכל הפסולת המיוצרת
במרכז עזריאלי תל אביב ומגדל עזריאלי שרונה



פרויקט סביבה תהליך כניסה לכל הנכסים המניבים



אני עובד בפרויקט סביבה מעל לשנתיים ואני נהנה להגיע לקניון, לפגוש את הצוות ואת השוכרים ולעבוד. מה שאני מעריך בעבודה זה לדעת שאני לוקח חלק במחזור והגנה על הסביבה, בייחוד בזרם האורגני בו המשקלים משמעותיים.

עובד ירוק חברתי קניון הנגב

הפרויקט מצוין! נותן לנו לשמור על העולם ועל מה שהבורא נתן לנו.

מנהל ניו דלי

אני לא מצליח להבין איך ישנם אנשים שלא מוכנים להשתתף בפרויקט של מיחזור אורגני. אין בזה שום הגיון.

בעלי מסעדת ג'פניקה

פרויקט מבורך, גם חברתית וגם סביבתית! יישר כוח!

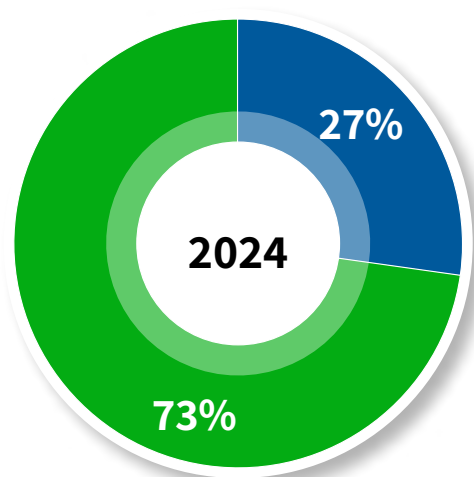
מנהל ארומה תל אביב

נתוני פסולת

כחלק מניהול הפסולת בנכסים שלנו, מבוצע מעקב רציף ושנתי על כמויות הפסולת המיועדות להטמנה או למיחזור. בשנת 2023, בנכסי הקבוצה⁹ 26 אחוז מהפסולת נשלחה למיחזור (3,317 טון) ו-74 אחוזים מהפסולת הועברה להטמנה (9,207 טון). בשנת 2024, 27 אחוז מהפסולת נשלחה למחזור (3,777.54 טון) ו-73 אחוז מהפסולת הועברה להטמנה (10,016.51 טון).

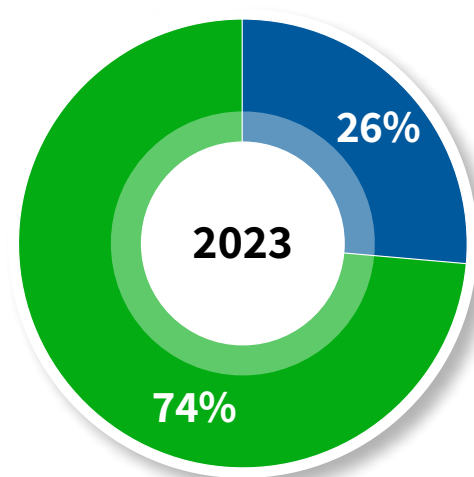
ניהול פסולת באתרי עזריאלי 2024 (טון)

- פסולת להטמנה 10,017
- פסולת למיחזור 3,778



ניהול פסולת באתרי עזריאלי 2023 (טון)

- פסולת להטמנה 9,207
- פסולת למיחזור 3,317

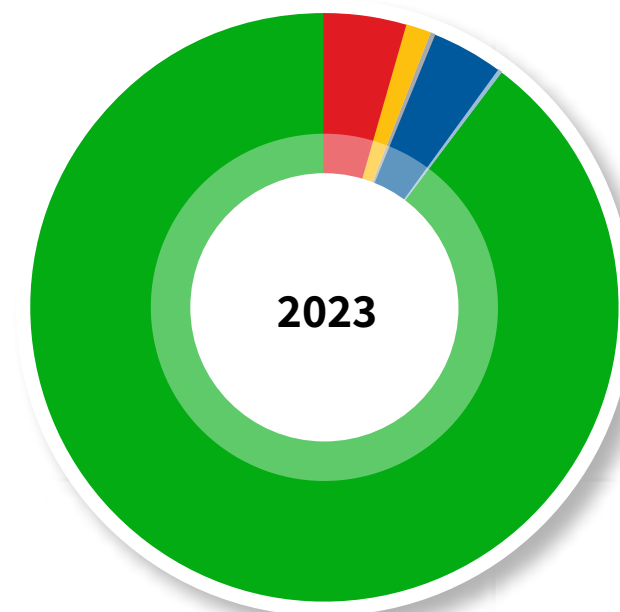
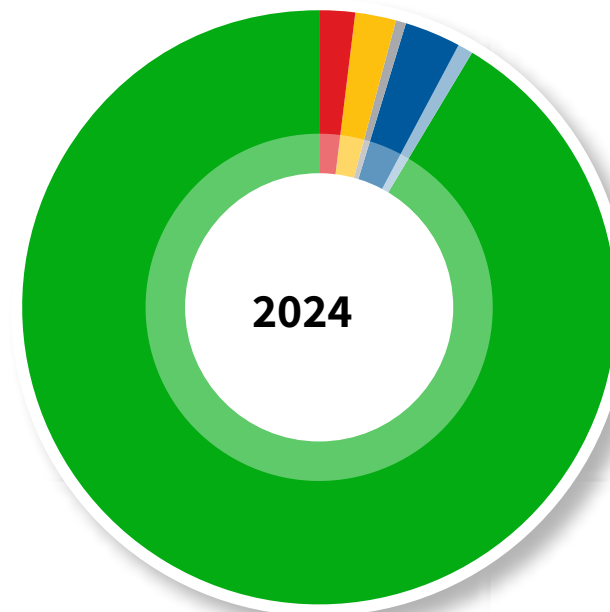


הרכב הפסולת באתרי עזריאלי 2024 (טון)

- קרטון 3,385
- אורגני 168
- אריזות 53
- פיקדון 11
- ניילון 147
- פסולת אלקטרונית 13

הרכב הפסולת באתרי עזריאלי 2023 (טון)

- קרטון 2,844
- אורגני 69
- אריזות 68
- פיקדון 14
- ניילון 95
- פסולת אלקטרונית 25

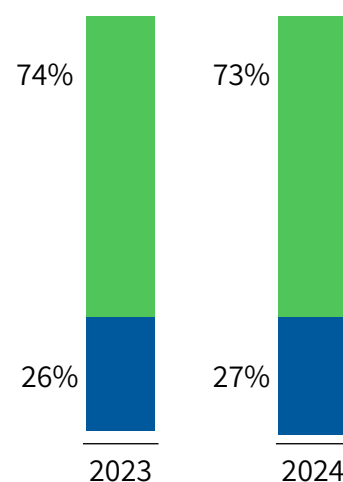


השוואת אחוז הפסולת הנשלחת להטמנה ולמיחזור בין השנים 2023 ו-2024

בשנים 2023-2024 מירב הפסולת שנשלחת למיחזור היא פסולת קרטון (כ-90 אחוז מהפסולת). היקף פינוי הקרטונים ופינוי פסולת אורגנית, מוצרי פלסטיק וניילון למחזור הולך ומתרחב בשנים האחרונות, וכתוצאה מכך מצטמצם היקף ההטמנה, כך לדוגמא, היקף מיחזור הקרטון גדל ב-14% משנת 2023 ל-2024!

בשנת 2024, התחלנו בשיתוף פעולה עם אפליקציית SpareEat המאפשרת למסעדות למכור את עודפי המזון שלהן בסוף היום בחצי מחיר, על מנת לסייע במניעת בזבז מזון וצמצום אשפה.

- פסולת להטמנה
- פסולת למיחזור



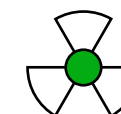
⁹ נתוני הפסולת המדווחים לשנת 2023 כוללים 21 מנכסי הקבוצה ולשנת 2024 כוללים 19 נכסים, ביניהם נמנים הנכסים המשמעותיים ביותר של הקבוצה מבחינת שטח.





שפכים

אנו רואים חשיבות רבה בהקפדה על הנושא, מטפלים בשפכים באופן שוטף ומבצעים דיגומים - כולל הפרדת שומנים, שאיבות ופינוי לאתרים מורשים - בהתאם לדרישות הרשויות המקומיות. בתקופת הדיווח, היו מספר חריגות מינוריות מערכי השפכים המוזרמים למערכת הביוב - שטופלו.



חומרים מסוכנים וקרינה אלקטרומגנטית

חלק משוכרינו, לדוגמא חברות הסלולר, עושים שימוש בחומרים מסוכנים ובמכשירים קורנים. כחלק מהסכמי ההשכרה בינינו, הן מחויבות לקבל את כל האישורים הנדרשים על פי דין לשימוש בחומרים מסוכנים, הקמת והפעלת ציוד אנטנות ומשדרים, ולעמוד בכל הוראות הדינים הסביבתיים והבטיחות החלים עליהן. בנוסף, אנו מקפידים שכל שימוש שלנו בחומרים מסוכנים ייעשה על פי חוק, ומוודאים שכל הכימיקלים למגדלי הקירור נמצאים במאצרות ומנוהלים בהתאם לחוק החומרים המסוכנים; ומקבלים את אישורי הרגולציה לבדיקות קרינה שמבוצעות על ידי השוכרים שעושים שימוש במכשירים קורנים.



העלאת המודעות ודרישות סביבתיות מהשוכרים ומשותפים עסקיים

מעבר לשיח השוטף שמתקיים עם השוכרים להעלאת מודעותם ועידודם למחזור כחלק מפרויקט סביבה - הקבוצה גיבשה נספח דרישות LEED לבנייה ירוקה מחייב להסכמים עם שוכרי שטחי המשרדים. הנספח כולל בין היתר דרישות הקשורות בתכנון צריכת אנרגיה לתאורה במשרדים, התקנת גלאי נוכחות או טיימר לכיבוי תאורה אוטומטי, שימוש בגופי תאורה ללא כספית בלבד, תכנון עומס תאורה מקסימלי, איכות אוויר פנים, התקנת אמצעי בקרה לניטור זרימת האוויר הצח, התקנת אמצעים לחסכון במים, איסור שימוש בקררי CFC הפוגעים באוזון, הפרדת זרמי אשפה, הצבת יעדים לניהול אשפה ועוד.

בשנים 2025-2026 אנו מתכננים לקיים הכשרות וסדנאות לשוכרים להמשך העלאת מודעותם לתחום.



נהלים, הכשרות והדרכות במחלקת התפעול

מחלקת התפעול בקבוצה איגדה 54 נהלי תפעול מחייבים ומעודכנים עבור כל מנהלי האחזקה, וכן מבצעת ביקורות פנימיות באופן שוטף לוודא תקינות התפעול ועמידה ביעדים.

בנוסף, מחלקת התפעול יוזמת ומקדמת הדרכות והכשרות לעובדים בנושאים שונים ומגוונים, ביניהם בטיחות, מיחזור וקיימות, אבטחה, היערכות למשברים, וכמובן הכשרות מקצועיות לאנשי המקצוע.

בכל רבעון מתקיים יום למנהלי האחזקה ובו מתקיימת הרצאה על תחום האחריות התאגידית והקיימות וכיצד תחומים אלו משולבים באסטרטגיית תפעול המבנים של הקבוצה.

בשנת 2023 נערכה הדרכה מעמיקה על פרויקט סביבה לכל מנהלי הנכסים החדשים, למנהלות השיווק ולכל מחלקות המטה. כמו כן, נערכו סיורים והדרכות על פרויקט סביבה גם לשוכרים. בנוסף, נערך סיור בקמפוס הירוק של חברת מיקרוסופט לשם למידה והשראה והתקיים יום תכניות עבודה לרכזי הקיימות.

שותפינו לתוכנית:



מידע על מיזמים סביבתיים שנערכים בעזריאלי ניתן למצוא גם בפרק אחריות חברתית-מעורבות בקהילה - מיזמי סביבה [ובאתר ESG של הקבוצה](#).

יעדים

אנו גאים לומר כי נכון לסוף שנת 2024 אנו עומדים ביעדנו הקודמים שכללו הצבת פאנלים סולאריים בנכסים נוספים בקבוצה והסמכת נכסים נוספים לתקן LEED O&M. כמו כן, הוצבו קירות ירוקים בעזריאלי שרונה. אנו ממשיכים להתקדם לעבר היעד להפחתת כמות האשפה להטמנה וממשיכים להציב יעדים שאפתניים לשנים הבאות:

- ייצור אנרגיה לצריכה עצמית באמצעות פאנלים סולאריים כך שיהוו 2.2 אחוז מצריכת האנרגיה של הקבוצה עד סוף שנת 2025.
- הפחתת כמות האשפה להטמנה בנכסים המניבים שנכנסו לפרויקט סביבה לפני שלוש שנים ב-50 אחוז עד סוף 2026.
- הסמכת עזריאלי שרונה לתקן LEED V5 כפיילוט כך שהמגדל יהיה אחד מ-50 הבניינים בעולם שנכנסו לפיילוט של המועצה לבנייה ירוקה האמריקאית.
- סיום פיילוט מערכת ניהול סביבתית אחודה בעזריאלי שרונה, המשקפת את הנתונים באופן דיגיטלי, מייצרת התרעות ומאפשרת התייעלות אנרגטית, חסכון במים, ניהול אשפה, ניהול איכות האוויר בבניין וחווית השוכרים.
- המשך הקמת מתקני PV בשלושה נכסים נוספים עד סוף 2025.
- תיקון הערות של משרד האנרגיה לסקר אנרגיה שבוצע בכל הקבוצה.
- **יעדים מתוכנית הפחתת פליטות גזי חממה:**
 - יצירת שלושה תרחישים להפחתת פליטות פחמן בקבוצה בשנת 2025 - מתוכם ההנהלה תאשר ותתחייב לאחד. התרחישים יכללו יעדי הפחתה כלליים לשנים ספציפיות (למשל הפחתה של 30 אחוז עד 2030).
 - הצבת יעדים מדורגים לפחמן גלום, צריכת אנרגיה, מים והפחתת פסולת על פי שימושים.
 - רשימת הפתרונות שיש לנקוט כדי להגיע ליעדים (בסעיף 2) + בדיקת היתכנות היישום של הפתרונות בישראל.
 - ביצוע הערכה כלכלית לעלויות היישום התוכנית והחזרי השקעה.

3,778 טון

כמות האשפה שהוסטה
מהטמנה ב-2024
במסגרת פרויקט סביבה



אחריות ברכש ושרשרת אספקה

אחריות ברכש ושרשרת אספקה

העדפת ספקים מקומיים

לאור מחויבותנו ואחריותנו לפיתוח הכלכלה הישראלית, אנו מתעדפים רכש מספקים מקומיים בכל תהליכי הרכש. הדבר תורם לצמצום ההשפעה הסביבתית של הובלת סחורות, לתמיכה בתעסוקה המקומית, ולעידוד צמיחה כלכלית בישראל, ולראייה, 99% מהספקים שלנו הם מקומיים.

99%

מספקי הקבוצה
הם מקומיים

העדפת ספקים – תנאי סף ורכש ירוק

במכרזים עם קבלני הבנייה שלנו, אנו מקפידים להציב תנאי סף סביבתיים, הכוללים רכש חומרי בנייה עם תעודת Environmental Product Declarations EPD, חומרי בנייה בעלי תכולה גבוהה של חומר ממוחזר, חומרים מופחתי VOC שאינם מזיקים לדרכי הנשימה ועוד. כמו כן, אנו משלבים במכרזים דרישות להפרדת פסולת לזרמים שונים, דורשים לקבל אסמכתא על אופן פינוי הפסולת ומוודאים שהתהליך אכן מתנהל באופן תקין.

משנת 2022 עברנו לשימוש בחומרי ניקוי ידידותיים לסביבה והתקנו ברוב הנכסים תחנות מילוי לחומרי ניקוי, החוסכות שינוע ואריזות מיותרות. בנוסף, גיבשנו חוברת, אשר הופצה בכל האתרים, המפרטת את כל חומרי הבנייה ה"ירוקים" שמחירים לא עולה על מחירים של חומרים לא ידידותיים לסביבה.

בהתאם לקוד האתי שלנו, בחירת הספקים של קבוצת עזריאלי מתבצעת לפי קריטריונים של מקצועיות, איכות, אמינות ושקיפות, תוך הקפדה על תהליך הוגן ונטול משוא פנים. אנו מחויבים לערכי יושרה וכבוד האדם, לשוויון הזדמנויות ולשמירה על הסביבה. בהתאם, אנו מצפים מהספקים ומנותני השירות עמם אנחנו עובדים לפעול על פי ערכים אלו, ולעמוד בכל החוקים והתקנות.

לאחר תהליך מעמיק של שינוי ארגוני בקבוצת עזריאלי, נקבעו נהלים יומיים חדשים לתחום הרכש, כאשר מרבית הפעילות רוכזה תחת מחלקת התפעול, האחראית בעיקר על רכש ציוד מרכזי (כמו מערכות קירור וציוד כיבוי אש), בעוד רכש שירותים קטנים מטופל באופן מקומי בכל נכס.

כחלק ממהלך זה, ערכנו רענון של כל ההסכמים, תוך התאמה לסקר ציודים עדכני בקבוצה ולצורך בסטנדרטיזציה. ההסכמים מלווים במחירונים המתעדכנים באופן רבעוני. בנוסף, גובשה תוכנית עבודה הכוללת יעדים להרחבת מערכת VISITT לניהול תחזוקה ושיפור עלויות ברכש, תוך התמודדות עם האתגרים הקשורים לעליית מחירים עקב השפעות חיצוניות.



יעדים

אנו ממשיכים לעמוד ביעדים שהצבנו לנו כך ש:

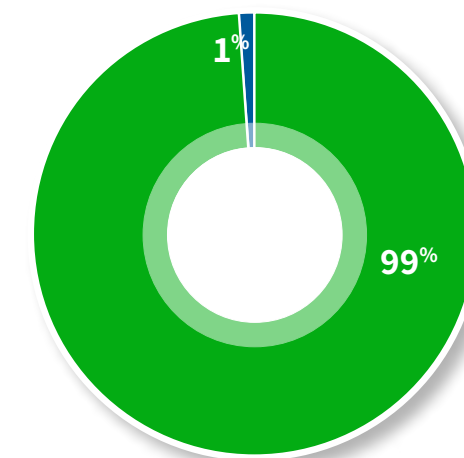
- 100 אחוז מהחוזים מול קבלני הבנייה יכללו סעיפים הנוגעים לניהול הולם של פסולת הבניין באתרי בנייה.
- דרישת עבודה עם חומרים ירוקים בשיפוצים בנכסים הקיימים. דרישה זו מגובה בסעיף מתאים, ויצא מסמך למנהלים להקפדה.
- הוספת סעיפים נוספים הקשורים בנושאים סביבתיים וחברתיים בחוזים מול קבלני הבנייה והספקים.

נאמנות עם אחריות

הקבוצה מקיימת קשרים יציבים וארוכי טווח עם ספקיה, המושתתים על כבוד ונאמנות, במקביל לביצוע בקרה ובדיקות שוטפות. בקרת האיכות מתבצעת בליווי יועצים חיצוניים המפקחים על השירות ומוודאים עמידה בדרישות איכות, כולל ביקורים סדירים באתרים ומתן משוב על רמת הביצוע.

התפלגות התקשרות עם ספקים לשנים 2023-2024

- אחוז הספקים המקומיים
- אחוז הספקים הבינלאומיים



הדרכות למנהלים, קבלנים וספקים

הקבוצה מקיימת ארבעה כנסים בשנה למנהלי האחזקה וסמנכ"ל התפעול, בהם ניתנות הדרכות מקצועיות שמטרתן לחזק את הידע ולשפר את התקשורת עם ספקים. לדוגמה, יועצים מקצועיים מרצים בנושאים כמו ניהול הסכמים ודרכי בדיקות איכות, ומהנדסים מעבירים הדרכות לבדיקות טכניות. חלק מהכנסים אף נערכים אצל הספקים, במטרה להעמיק את שיתוף הפעולה ולקדם את רמת המומחיות הנדרשת מהספקים בעבודתם מול הקבוצה. בנוסף, אנו פועלים להסמכת הקבלנים העובדים באתרים והדרכתם להכרת אמנת הקבוצה. שיופצו וימומשו בכל האתרים שלנו בשנה הקרובה.





פרק 3.

אחריות חברתית

הנושאים בפרק זה:

60	האנשים שלנו.....
69	מעורבות בקהילה.....
82	השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו.....
92	בטיחות, אבטחה ונגישות.....

עובדות, עובדים, וסביבת העבודה

העובדים והעובדות שלנו הם הלב הפועם של הקבוצה. המסירות, המקצועיות והמחויבות שלהם הופכים אותנו לחברה טובה יותר. אנו רואים חשיבות עליונה בעידוד, קידום ופיתוח אישי ומקצועי של עובדינו, תוך שיפור תמידי של רווחתם בסביבת העבודה.

2024

2023

45%

נשים מסך העובדים

46%

נשים מסך העובדים

26.6%נשים מבין חברי
הנהלת הקבוצה**26.6%**נשים מבין חברי
הנהלת הקבוצה**30.3%**נשים מבין ההנהלה
במטה ובשטח**29%**נשים מבין ההנהלה
במטה ובשטח**51**עובדים ועובדות
חדשים גויסו (18 נשים
ו-33 גברים), אשר
החליפו עובדים שסיימו
את תפקידם או איישו
תקנים חדשים בקבוצה**76**עובדים חדשים גויסו
(30 נשים ו-46 גברים),
אשר החליפו עובדים
שסיימו את תפקידם או
איישו תקנים חדשים
בקבוצה**432**עובדים ועובדות
בשנת 2024

הנהלת הקבוצה מנהלת דיאלוג מתמשך, פתוח ואפקטיבי עם העובדים, מתוך מטרה לטפח תהליכי למידה, לשמר יחסי עבודה טובים ולהטמיע ערכי שותפות, מחויבות וכבוד הדדי.

i מידע נוסף ניתן למצוא במדיניות זכויות אדם של הקבוצה.

נכון לסוף שנת 2024, העסקנו בעזריאלי 432 עובדים ועובדות, מתוכם 104 בדרג ניהולי (הדרג הניהולי כולל את חברי ההנהלה הבכירה ואת הנהלת המטה והשטח).

האנשים שלנו

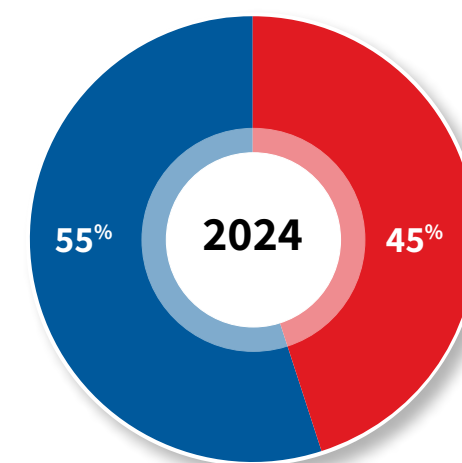
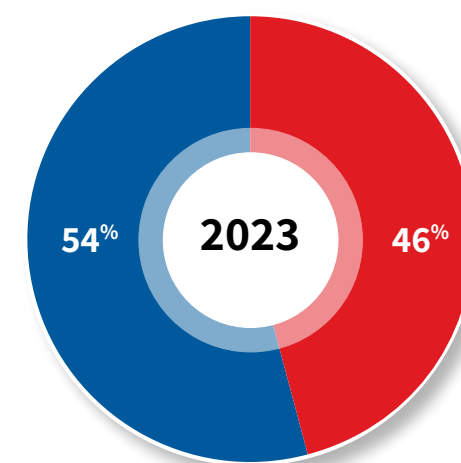




חלוקה מגדרית של עובדי הקבוצה

נשים ●

גברים ●



30.3%

נשים מבין ההנהלה
במטה ובשטח

גיוון ושוויון תעסוקתי

בקבוצת עזריאלי אנו רואים בגיוון, הוגנות והכלה בארגון ערך מרכזי, מתוך הבנה כי צוות מגוון מביא עמו נקודות מבט, כישורים ורעיונות שונים המקדמים את הצלחת הארגון. כחלק מהמאמצים שלנו לשיפור מתמיד בגיוון, בתחושת ההוגנות וההכלה בקבוצה, שיתפנו פעולה עם יועצת חיצונית, ד"ר גלית דשא, לטובת אבחון ארגוני. נערכו ראיונות עם עובדים ומנהלים ונערכו קבוצות מיקוד. המסקנות וההמלצות לפעולה יבואו לידי ביטוי בתוכניות העבודה של משאבי האנוש לשנת 2025.

[מידע נוסף על כך ניתן למצוא במדיניות גיוון והכללה של הקבוצה](#)

גיוון ושוויון מגדרי

בשנים 2023 ו-2024 כשליש מתפקידי ההנהלה הבכירים בקבוצה אוישו על ידי נשים.

אנו שמים דגש ופועלים לקידום נשים ולשוויון בשכר בין גברים ונשים. דוח שכר שווה מפורסם בכל שנה באתר קבוצת עזריאלי

[לצפייה בדוח](#)

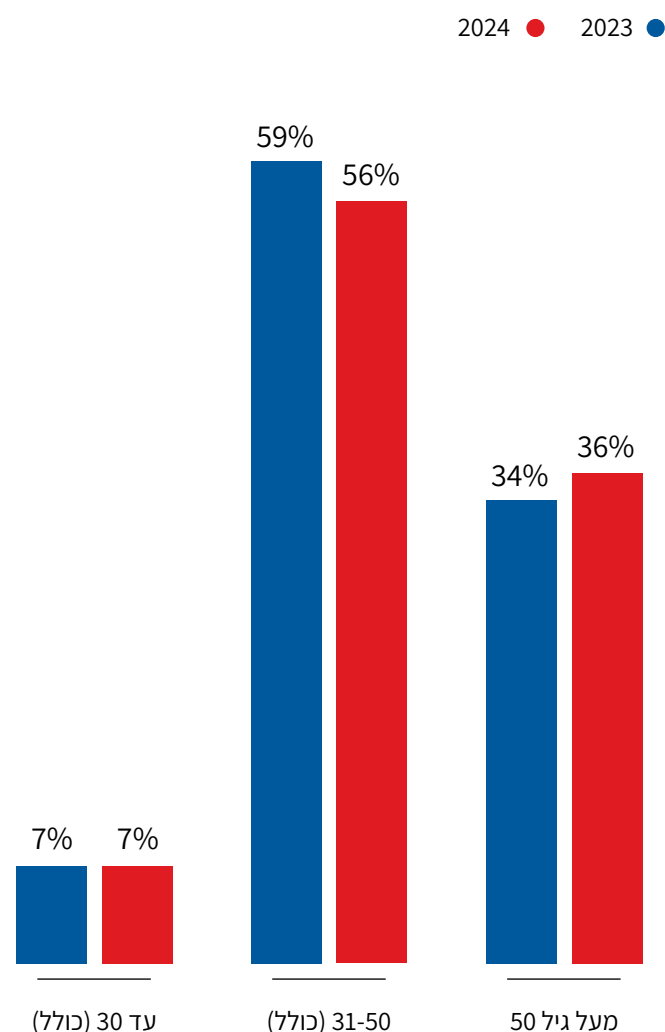
שילוב אוכלוסיות מיעוט

מזה שלוש שנים אנו פועלים בשיתוף פעולה עם עמותת 'אלוין ישראל', שמעניקה הכשרה מקצועית לצעירים עם מוגבלות ומסייעת להם להשתלב בשוק העבודה. אנו משלבים עובדים עם מוגבלות במחלקות ההחברה, תוך ליווי של הצוות המקצועי והמסור של העמותה, שמסייע לנו לנהל את תהליך השילוב באופן מיטבי. אנו מתכוונים להמשיך וללוות צעירים נוספים בהשתלבות בשוק התעסוקה גם בשנים הבאות. בשנת 2024 ליוונו שני בוגרי העמותה וקלטנו לעבודה בקבוצה אחת מהם באופן קבוע.

גיוון גילאי – לניסיון יש ערך

גיוס ושימור עובדים בגילאים שונים מבטיח חוסן עסקי כמו גם הפריה הדדית. לכן אנו מעסיקים עובדים ממגוון גילאים, גם אחרי גיל הפרישה. נכון לסוף 2024, מועסקים בעזריאלי 31 עובדים מעל גיל פרישה (23 גברים ו-8 נשים), המהווים 7% מסך העובדים בקבוצה.

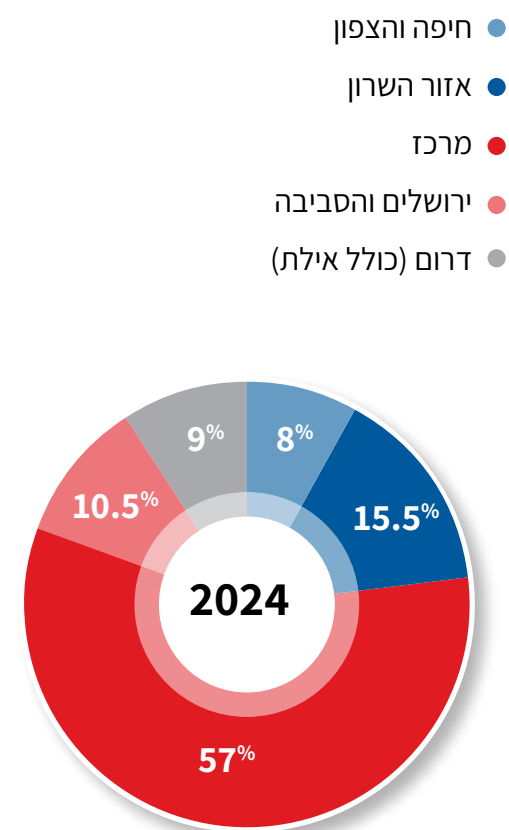
% עובדים ומנהלים לפי גילאיים



גיוון גיאוגרפי - פריסה ארצית

הנכסים שלנו פרוסים לאורכה ולרוחבה של הארץ, וכך גם עובדינו. אנו מעסיקים עובדים מכל קצוות הארץ – מקיבוץ עין זיוון בצפון ועד אילת בדרום.

פילוח גיאוגרפי של עובדים - % מסך עובדי החברה



84%

רמת המחוברות
של עובדי הקבוצה על פי
תוצאות הסקר הארגוני
משנת 2024

רווחת העובדים שלנו

עובדינו הם הנכס החשוב ביותר של הארגון. אנחנו מאמינים כי רווחתם וצמיחתם האישית והמקצועית הם בבסיס ההצלחה הארגונית.

לתפיסתנו, תפקידנו כארגון הוא לתמוך בעובדות ובעובדים ולטפח אותם. הדבר בא לידי ביטוי במחויבותנו הכוללת לרווחת העובד - החל מפיתוח מקצועי, דרך תמיכה אמיתית בעתות משבר, וכלה ביצירת תרבות ארגונית המחזקת תחושת שייכות וערך.

אנחנו מקדמים סביבת עבודה מכילה והוגנת המאפשרת למידה, יצירת קשרים משמעותיים בין עמיתים, והזדמנויות לפיתוח אישי ומקצועי. אנחנו מעניקים תשומת לב מיוחדת לרווחתם הנפשית והפיזית של עובדינו, תוך הבנה כי איזון בין עבודה לחיים אישיים הוא מפתח להנעה, מחויבות ושביעות רצון.

אנחנו שמחים לחלוק מספר ציטוטים מהתייחסויות העובדים בסקר הארגוני:

עזריאלי חברה מצוינת, חזקה, מבוססת, מקצועית כיף לעבוד בחברה כזו ומהיכרות רבת שנים - המון אנשים היו רוצים להיות חלק מקבוצה מובילה.

ניכר שבשנתיים האחרונות הארגון עושה הרבה כדי שהעובדים ירגישו שייכים ומוערכים.

זוהי זכות לעבוד בקבוצת עזריאלי ובהחלט אני רואה את התפתחותי והתקדמותי האישית והמקצועית בקבוצה.

פעילויות לרווחת העובדים

אנו מלווים את עובדינו ומשפחותיהם ברגעים שמחים ומשמעותיים: חגים, ימי הולדת, חתונות, הגעה לגיל מצוות, עלייה לכיתה א', גיוס ושנת שירות. אנו עומדים לצידם גם ברגעים מאתגרים של התמודדות, כמו אשפוזים ואבל.

בהיבט המקצועי, מפגשי אוריינטציה מסייעים לעובדים החדשים להכיר לעומק את הארגון וערכיו, ואנו חוגגים מדי שנה עם העובדים הוותיקים, לציון 10, 20 ו-30 שנות עבודה מסורה.

בקבוצה ישנה מסורת של מפגשים חודשיים באירועי Happy Hour. כדי להפגין את הערכתנו לעובדים שתורמים מעל ומעבר. אחת לשנה אנו מוקירים את העובדים המצטיינים שנבחרו על ידי ועדה מיוחדת. זה נעשה באירוע חגיגי בהשתתפות כלל העובדים, ובו מוענקים להם תעודת הצטיינות ושי כספי.



אנו מעודדים פעילות ספורטיבית והעובדים שלנו יכולים לבחור להצטרף לקבוצת הכדורסל גברים או קבוצת כדורסל הנשים.

ההצטיינות של קבוצת הכדורסל ניכרת בשנים 2023-2024, שבהן נבחרת כדורסל הנשים זכתה במקום ה-1 בטורניר הליגה למקומות עבודה!

תוכנית המלגות לעובדים ובני

משפחותיהם - מחויבות וההעצמה

תוכנית המלגות של הקבוצה מהווה נדבך משמעותי בתפיסת ההשקעה בהון האנושי שלנו, ומשקפת את המחויבות העמוקה שלנו לטיפול והעצמה של העובדות, העובדים, ובני משפחותיהם. תכנית ייחודית זו, המעניקה הזדמנויות לפיתוח אישי ומקצועי לעובדים, ילדיהם ונכדיהם, היא מקור גאווה גדול עבורנו. מדי שנה מוענקות כ-36 מלגות לתארים אקדמאיים, ללימודי תעודה לפיתוח מקצועי, וגם להעשרה והתפתחות אישית. במהלך ארבע השנים האחרונות, הענקנו מלגות ל-121 עובדים ובני משפחותיהם בשווי של כ-3,007,123 ש"ח.

כ- **3,007,123 ש"ח**

של שווי מלגות הוענקו ל-121 עובדים ובני משפחותיהם במהלך ארבע השנים האחרונות

עובדים ועובדות בגמלאות - ממשיכים לשמור על קשר

עובדים שפרשו לגמלאות ממשיכים לקבל מאיתנו מתנות בחגים וזכאים להשתתף בתוכנית המלגות שלנו. עובדים המגיעים לגיל פרישה מקבלים שי כהוקרה על עבודתם לאורך השנים, ואנו מקפידים להנגיש עבורם את כלל המידע על זכויותיהם.

ב-2023 יצאו 3 עובדים לגמלאות וב-2024 יצאו 4 עובדים לגמלאות.

שימור וקידום אנשינו

ניוד ושימור עובדים – הזדמנויות לצמיחה מתוך הארגון

בקבוצת עזריאלי, אנו מאמינים כי הנכסים המשמעותיים ביותר שלנו הם העובדים, ולכן אנו פועלים רבות לקידום, שימור ופיתוח ההון האנושי בתוך הארגון.

בשנים 2023-2024, בעקבות תהליך שינוי מבנה ארגוני מעמיק שהושק בפברואר 2023, נוצרו פלטפורמות חדשות לקידום פנימי. במסגרת התהליך נערכו הדרכות, הוענקו תמיכות חיצוניות ופנימיות, והושם דגש מיוחד על עיבוי ושיפור תפקודם של המנהלים. התוצאות מדברות בעד עצמן: בשנת 2023 לבדה, 19 עובדים קודמו לתפקידים בכירים בארגון, מתוכם 12 נשים ו-7 גברים.

עובדי הקבוצה:

הקבוצה מאפשרת לכל אחד ואחת להיות "All you can be" כשהפוטנציאל הוא להגיע לירח.

מסירות, נחישות, התמדה ועבודה מקצועית תמיד משתלמות בסוף ועוזרות להשיג את המטרה. 'ריצה למרחקים ארוכים' ובמילה אחת 'מחויבות'.

לפי נתוני סקר שכר צבירן, בקבוצת עזריאלי אחוזי התחלופה נמוכים מהמקובל במשק, דבר המעיד על בריאות ארגונית ועל החיבור החזק בין הקבוצה לעובדיה. בשנת 2023 אחוז התחלופה הארגוני עמד על כ-16% ובשנת 2024 אחוז התחלופה עמד על כ-12%, בהתאם לסקר בארגונים דומים אחוז התחלופה עומד על כ-20%.

הסכמי העסקה

העובדים שלנו מועסקים על פי חוזים אישיים, ללא תחולה של הסכמים קיבוציים כלשהם. אנו מקפידים לתת לרוב המוחלט של עובדינו 13 משכורות בשנה.

2024	2023
עובדים במשרה מלאה	עובדים במשרה מלאה
נשים 171	נשים 170
גברים 229	גברים 226
סה"כ 400	סה"כ 396
עובדים במשרה חלקית	עובדים במשרה חלקית
נשים 25	נשים 25
גברים 7	גברים 7
סה"כ 32	סה"כ 32

קן השתלמות וקרן פנסיה -

דואגים לעתיד

מרבית עובדי קבוצת עזריאלי נהנים מקרן השתלמות עם שיעור הפרשות גבוה במיוחד של 7.5%-2.5%, החל מהיום הראשון לעבודתם. בנוסף, כחלק משאיפתנו לשיפור מתמיד בתנאים הפנסיוניים, אנו מספקים לעובדינו הטבות משמעותיות בדמי הניהול של קרן הפנסיה, מה שמבטיח חיסכון אפקטיבי יותר לעתידם.

ותק העובדים – שותפים לחיים

הוותק הממוצע של עובדינו משקף את המחויבות הגבוהה לערכי הארגון ואת תחושת השייכות של העובדים. עובדים ותיקים מביאים עימם מיומנות, מקצועיות ונאמנות, התורמות למצוינות ולהצלחות העסקיות של הקבוצה.

בשנת 2024 עמד הוותק הממוצע של העובדים

על 7.2 שנים, ולמנהלים 8 שנים! נתון נוסף שממחיש את מחויבותנו להמשכיות בקריירה הוא שיעור החזרה מחופשות לידה: בשנת 2023 שבו לעבודה כל 11 העובדות שיצאו לחופשת לידה, ובשנת 2024 מתוך תשע עובדות שיצאו, שבו שמונה עובדות.



ביטחון ובריאות העובדים

בקבוצה, אנו מקדישים מאמצים נרחבים לשמירה על בריאותם הפיזית והנפשית של עובדינו. העובדים זכאים לתשלום מלא עבור ימי מחלה החל מהיום הראשון ולעזרה במקרים של מחלות קשות ואשפוזים.

אנו דואגים להנגיש מדי שנה חיסוני שפעת, בדיקות כירורגית שד ושירותי רפואה נוספים, כולל הרצאות בנושאי תזונה, הורות וניהול זמן. בקרוב, יורחב השירות עם בדיקות של רופא עור.

לצד אלה, כל עובד זכאי לביטוח בריאות קבוצתי בתנאים מועדפים, ובני המשפחה של העובדים נהנים מהאפשרות להצטרף לביטוח מורחב בעלות מסובסדת.

במהלך השנה קיימנו סדרת הרצאות לעובדים על ביטוח בריאות, קרן פנסיה וביטוח מנהלים במטרה להנגיש להם מידע חיוני על זכויותיהם ולספק להם כלים חשובים להתנהלות אחראית ובטוחה להם ולבני משפחותיהם.

[מידע נוסף ניתן למצוא במדיניות בטיחות וגהות תעסוקתית.](#)

סיוע אישי ומעטפת תומכת

אנו מאמינים ביצירת מעטפת תומכת עבור העובדים, העובדות ובני משפחותיהם, המתמודדים עם אתגרים שונים. באמצעות תקציב ייעודי, אנו מסייעים לעובדים הנקלעים למצבי מצוקה כלכלית, בריאותית או רגשית.

בנוסף, אנו מאפשרים לעובדי הקבוצה ולבני משפחותיהם טיפולים פסיכולוגיים וייעוץ אישי בתחומים כמו הדרכת הורים, ליווי והתמודדות עם מצבי לחץ, ייעוץ זוגי, התמודדות עם הורים מבוגרים וייעוץ פיננסי. השירותים זמינים לכל, כאשר ארבעה טיפולים בכל שנה ניתנים לעובדינו בחינם ועשרה טיפולים נוספים ניתנים בסבסוד משמעותי, תוך שמירה מלאה על פרטיות הפונים.

מכיוון שסיוע מידי יכול לעשות את ההבדל במקרים רבים, אנו מעמידים לרשות עובדינו מוקד ייעוץ ייעודי הזמין בעבורם 24/7, ובו הם יכולים לקבל מענה מאנשי מקצוע בעולמות בריאות הנפש.

לצד זאת, אנו מקדמים אורח חיים בריא באמצעות הרצאות בנושאי תזונה ו-Wellness, ותומכים בקבוצת הכדורשת

של עובדות החברה, שזכתה להישגים מחוזיים וכן בקבוצת הכדורסל של עובדי החברה. נמשיך לפעול להעצמת העובדים ולשמירה על סביבת עבודה תומכת ובריאה.

תמיכה בעובדים מטפלים

במסגרת המחויבות שלנו לעובדינו אנו פועלים לסייע לעובדים המטפלים בקרוב משפחה הזקוק לסיוע, זאת על מנת לאפשר להם לשלב בין הקריירה לטיפול במשפחתם. בשיתוף עם ארגון Care Givers ישראל, אנו מספקים סל תמיכה ייחודי שמותאם לצרכים האישיים של העובדים אשר נדרשים לטיפול בקרוב משפחה הזקוק לכך, במטרה להקל עליהם וליצור סביבת עבודה נוחה ותומכת.

במסגרת רצוננו ליצור מעטפת רחבה שתענה על הצרכים המתמשכים של עובדים אלו, עובדים אלו זכאים לתוספת של 50% ימי מחלה בשנה ולסבסוד מלא של 14 מפגשי ייעוץ וליווי פסיכולוגיים עבורם או עבור בני משפחותיהם, ובנוסף אנו מתכננים לקיים בארגון סדנאות ומפגשי תמיכה לפי צורך בנושאים אלו, ונגיש מידע רלוונטי וזכאויות.

מניעת התעמרות והטרדה מינית –

מכבדים ומחויבים

בקבוצת עזריאלי אנו מחויבים ליצירת סביבת עבודה בטוחה, מכבדת ונקייה מהטרדות מיניות והתעמרות. היועצת המשפטית של הקבוצה, משמשת כממונה על מניעת הטרדות מיניות ופועלת בשיתוף עם מחלקת משאבי אנוש לטיפול בדיווחים ברגישות ובמקצועיות. כל תהליך בדיקה מתבצע בליווי משפטי, תוך הקפדה על טיפול מעמיק, מהיר ואנושי.

עובדים חדשים עוברים לומדה ייעודית לנושא כבר בתחילת עבודתם, ובנוסף מתקיימות הדרכות שנתיות לכלל המנהלים, המחויבים להנחיל את הידע לכל צוותיהם. בשנת 2023, ההדרכה כללה פעילות אינטראקטיבית חדשנית: הצגה בשיתוף שחקנים, שבה העובדים התבקשו לזהות מצבים של הטרדה. גישה זו, ששמה דגש על מעורבות והבנה מעשית, התקבלה באהדה רבה וסייעה להטמעת המסרים החשובים.

עובדים שמעוניינים להגיש תלונה, יכולים לעשות זאת על ידי דיווח בכתב או בעל פה לממונה על מניעת הטרדות המיניות והתעמרות, היועצת המשפטית של הקבוצה, עו"ד נירית זאבי, או לפנות ישירות למחלקת משאבי האנוש. זהותם ופרטיהם נשמרים חסויים על ידי כל הגורמים הנוגעים בדבר. בנוסף, יצרנו נוהל המגן על העובד/ת המדווח/ת המתבסס על חוק הגנה על עובדים, התשנ"ז-1997.

[מידע נוסף ניתן לפנות למדיניות והתקנון למניעת הטרדה מינית](#)

איסור אפליה

אנו בקבוצה אוסרים על כל סוג של אפליה ומחויבים לקבלת החלטות עסקיות ענייניות, תוך שמירה על עקרונות שוויון ואי-אפליה. תהליכי העסקה, קידום, שכר וניוד מבוססים על כישורים, ביצועים וניסיון בלבד, ללא תלות בדת, מוצא, מגדר, גיל, נטייה מינית, מוגבלות או מאפיינים אישיים אחרים.

במקרים בהם עולה תחושת אפליה מצד עובדים, אנו מטפלים באופן פרטני ומעמיק. נושא זה קרוב במיוחד לליבנו והוא אחד מערכי הליבה בקבוצה.

בין השנים 2023-2024 לא הוגשו תלונות בנוגע לאפליה מגזרית. כך היה גם בתקופות מאתגרות העוברות על המדינה כולה, כמו למשל בעת מלחמת חרבות ברזל.

[מידע נוסף זמין במדיניות זכויות האדם של הקבוצה.](#)

תאונות עבודה

מספר תאונות העבודה בשנת 2023 עמד על 11 תאונות שאינן מוגדרות כחמורות וללא הרוגים ובשנת 2024 עמד על 6 תאונות עבודה שאינן מוגדרות כחמורות וללא הרוגים.

בשנים 2023-2024 לא היו מקרים לתייעוד של בריאות לקויה הקשורה לעבודה בקבוצה.

עובדי קבלן

מדי שנה מתבצעת ביקורת על ידי מנהל הביטחון הראשי של הקבוצה יחד עם משנה לסמנכ"ל הכספים אודות תנאי ההעסקה של עובדי הקבלן בתחומי האבטחה והניקיון בנכסינו.

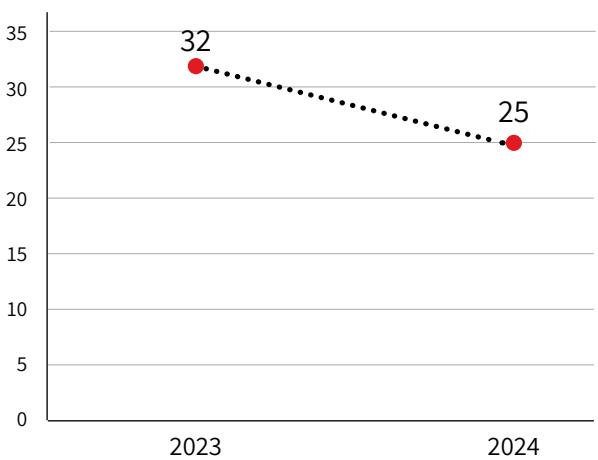
הביקורת כוללת מעבר על תלושי השכר של עובדי הקבלן כדי לוודא עמידה בנהלים, תשלום תנאים סוציאליים לפי החוק ואי הלנת שכר. לאחר מכן, נערכת בדיקה חיצונית על-ידי בודק שכר מוסמך אשר עורך דו"ח ביקורת שכר ביחס לעובדי הקבלן. במידה ובמסגרת הדוח עולים ממצאים, החברה פועלת אל מול ספקי השירותים להמשך בירור וזאת על מנת למנוע מקרים נוספים בעתיד.

פיתוח והדרכת עובדים

במסגרת גישה ניהולית המקדמת את ההתפתחות האישית והמקצועית של עובדינו, אנו מקפידים על קיום הכשרות והדרכות מגוונות על בסיס קבוע. במהלך השנתיים האחרונות התקיימו בין היתר תוכניות פיתוח למנהלים בכירים ולמנכ"ל נכסים, פיתוח מנהלי דרג ביניים, הכשרות מקצועיות למחלקת התפעול ועובדי צוות האחזקה בנכסי הקבוצה, קורסי EXCEL, הדרכות בתחום הבטיחות, אבטחת מידע, שירות לעובדי בקרה וחניונים, קורס אנגלית, ועוד הכשרות והדרכות רבות. בנוסף, העובדים הוזמנו להשתתף בהרצאות העשרה בנושאים מגוונים שהועברו על ידי אנשי המחר: ניהול זמן ומשימות, מפתחות להצלחה למצוינות אישית, העברת מסרים וניהול פרזנטציות, ואינטליגנציית חוסן.

במהלך שנת 2024 התקיימו הכשרות והדרכות ארגוניות בהשתתפות מצטברת של 489 עובדים (מאחר והמספר משקף את סך ההשתתפויות בהדרכות השונות, ייתכן שעובדים מסוימים השתתפו ביותר מהכשרה אחת). דבר המעיד על המחויבות של הקבוצה להשקעה בעובדיה ופיתוחם המקצועי.

ממוצע שעות הדרכה לעובד בשנה



כחלק מהמאמץ לקדם ידע והעשרה, אנו מקיימים מדי שנה יום עיון מרוכז לעובדים ולנושאי משרה בנושאים מגוונים, כגון: תכנון, בניה ומקרקעין, דיני עבודה, בטיחות וגישות, איכות סביבה, מניעת הטרדה מינית, איסור שימוש במידע פנים, הגנת הצרכן ועוד, בהתאם לתוכנית האכיפה הפנימית של החברה.

2024	2023
10,603	13,708
שעות הדרכה מקצועיות התקיימו לכלל מחלקות המטה	שעות הדרכה מקצועיות התקיימו לכלל מחלקות המטה
מתוכן:	מתוכן:
3,588	384
שעות הדרכה להנהלה בדרגי ביניים	שעות הדרכה להנהלה בכירה
7,015	2,291
שעות הדרכה לעובדים כלל הארגון	שעות הדרכה להנהלה בדרגי ביניים
	11,033
	שעות הדרכה לעובדים שאינם מנהלים

דיאלוג עם העובדים - מרכיב יסוד

דיאלוג פתוח עם העובדים הוא מרכיב מרכזי בחיזוק הקשר הארגוני ובשיפור תחושת השייכות שלהם.

מדי רבעון, צוות משאבי אנוש מבקר בכל נכס במטרה לפגוש את העובדים, להקשיב לתחושותיהם, לצרכים ולרעיונות שלהם ולבחון יחד דרכים לשיפור חוויתם בארגון. בנוסף, פעמיים בשנה מתקיים מפגש "שולחן עגול" בהשתתפות מנכ"ל הקבוצה וסמנכ"לית משאבי אנוש, שבו עובדים מתחומים שונים מעלים סוגיות חשובות עבורם, מקבלים עדכונים שוטפים על הנעשה בקבוצה ועל האסטרטגיה הארגונית. הסוגיות שנדונות במפגשים מתועדות ומועברות להנהלה, וזו מקבלת החלטות אופרטיביות בהתאם.

בשנת 2024 החלטנו להרחיב את השיח עם העובדים לכלל ההנהלה, ונערכו שולחנות עגולים עם כלל הסמנכ"לים בארגון. לאחר כל שולחן עגול הוצגו עיקרי הדברים בישיבות ההנהלה והתקבלו החלטות על פעולות לביצוע בהמשך למפגשים.

הפורטל הארגוני שלנו הוא מרכיב עיקרי בתקשורת של הקבוצה עם עובדיה, ובו ניתן למצוא מידע עדכני על הטבות לעובדים, פעילויות רווחה, משרות פתוחות, נהלים, תוכניות העשרה והרצאות, עדכונים על הנעשה בקבוצה, פרטים על עובדים חדשים, ימי הולדת ועוד. הפורטל משמש פלטפורמה לניהול ידע ולהעברת מידע על זכויות ושירותים, ומהווה כלי מרכזי להעברת תקשורת פנימית באופן יעיל ונגיש.

החל משנת 2023 קבוצת עזריאלי מקיימת אחת לשנה סקר ארגוני רחב בקרב העובדים. מטרת הסקר היא להעריך את רמת המחויבות של העובדים לארגון, לתפקיד, ולמטרות החברה. הסקר מספק תובנות על רמות שביעות הרצון, תחושת השייכות והמוטיבציה של העובדים, וכן מסייע בזיהוי חוזקות ואתגרים המשפיעים על סביבת העבודה והביצועים. ניתוח הממצאים מאפשר לגבש תהליכי שיפור, לחזק את הקשר בין העובדים להנהלה, ולבנות תוכניות ממוקדות להגברת המחויבות, לשימור עובדים ולשיפור התרבות הארגונית.

תוצאות הסקר הארגוני היו יוצאות דופן: אחוזי ההשתתפות בסקר גבוהים מאוד - 92% מהעובדים מילאו את הסקר;

דרך הבעת אמון גדולה: העובדים העידו על אמון גבוה בהנהלת הקבוצה; לעובדים הערכה עמוקה לפעילות החברה במהלך מלחמת חרבות ברזל; עובדי עזריאלי מרגישים שתפקידם משמעותי ושהיעדים שלהם ברורים; ועד לכך שרמת המחויבות של עובדי הקבוצה בשנת 2024 עמדה על 84% - נתון הגבוה ב-20% מהבנצ'מרק בשוק.

בהמשך לממצאי הסקר, התמקדנו בשיפור הפיתוח האישי והמקצועי של העובדים, והשקנו תוכניות הדרכה חדשות, כולל קורסים והדרכות ממוקדות לפיתוח מקצועי בתחומים שונים ומגוונים. בנוסף, השקענו בתקשורת ובשיח פתוח בקבוצה, בין היתר על ידי פעילות של שולחנות עגולים וכן עדכונים ארגוניים שהועברו על ידי יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הקבוצה, אחת לרבעון.

[לפרטון סיכום הסקר](#)

משוב והערכת עובדים

אנו מקיימים מדי שנה תהליך מובנה של משוב והערכת עובדים, שבו משתתפים הן העובדים והן המנהלים. כחלק מהתהליך, מחלקת משאבי האנוש מעבירה הדרכות ייעודיות למנהלים ומלווה אותם בפגישות אישיות. הליווי כולל הכנה לקראת שיחות המשוב, התמקדות בהעברת מסרים אפקטיביים ובבניית כלים לשיפור ביצועים.

במהלך השנים 2023-2024, 95% מעובדי הקבוצה השתתפו בתהליך המשוב וההערכה.



פעילות במלחמת חרבות ברזל

במהלך מלחמת חרבות ברזל, החברה פעלה רבות כדי לתמוך ולסייע לעובדיה.

לעובדים שגויסו למילואים בצו 8 ולמשפחות החיילים בסדיר נשלחו מארזים לשבת, החברה השתתפה במימון מגורים במלונות ובתי הארחה לעובדים שנזקקו לכך, וכן יצאנו להתנדבויות עם עובדי הקבוצה לטובת חיילי צה"ל ותושבי העוטף.

כל הצעדים הללו נועדו להבטיח שהעובדים יקבלו תמיכה נפשית וכלכלית בתקופה לא פשוטה, תוך שמירה על תחושת שייכות וביטחון.

קבוצת עזריאלי היא חברה ציונית וישראלית, אנו פועלים מתוך ערכים של שוויון, פלורליזם ואחדות, המנחים אותנו בפעילותנו היומיומית. במסגרת זו, לקחנו חלק במגוון יוזמות ופעילויות שנועדו לתמוך בקהילה הישראלית, המפורטים בפרק "מעורבות בקהילה" בדוח זה.

בחודש אוקטובר 2023, שילמה הקבוצה שכר מלא לכלל העובדים – בהם רבים שלא הגיעו לעבוד, מסיבות שונות. בקבוצת עזריאלי תמכנו בכ-70 עובדים אשר נפגעו מאירועי ה-7 באוקטובר, ובנוסף, צוות משאבי אנוש עמד בקשר שוטף עם העובדים ודאג לתת מענה לכל צורך שעלה: החל מסיוע כלכלי דרך תמיכה מול רשויות ועד סיוע בדיוור. המנהלים שמרו על קשר יומיומי עם העובדים כדי לספק את התמיכה הנדרשת בתקופה קשה זו.

במהלך תקופה זו, כמו בכל עת, עמדו לרשות העובדים והמנהלים מערכת השירותים של "מתן מיתר", שמספקת טיפולים פסיכולוגיים, טיפולים זוגיים, הדרכת הורים, סיוע כלכלי, וליווי מול ביטוח לאומי. פתחנו מוקד סיוע מקצועי, שפעל 24/7 והציע ליווי פסיכולוגי אישי. לכל אחד מעובדינו זכאות לארבע פגישות חינם ועוד 10 פגישות בעלות מסובסדת.

לצד המענים הקיימים לפי צורך, החלטנו גם ליזום הרצאות לעובדים ולמנהלים, כדי לגעת בסוגיות איתן מתמודדים העובדים, ולאפשר להם לקבל כלים מקצועיים לצד רגשיים. בין הסדנאות וההרצאות היו למשל, הדרכה על "תפקיד המנהל בתקופת משבר", הרצאה לעובדים של מנחת הורים אשר סיפקה כלים לתיווך הסיטואציה המורכבת לילדים. בנוסף לאלו, נערכו ובינריים ליחידות בארגון לצורך שיתוף ואוורור.

יעדים

בשנה החולפת עמדנו במרבית היעדים שהוגדרו בדוח הקודם. בין ההישגים: קיום מגוון רחב של התנדבויות במהלך השנה לצד פעילות התנדבות מרכזית. בנוסף, הטמענו לומדות נוספות לעובדים בנושאים כמו קוד אתי, נגישות והטרדה מינית, תוך תכנון להשקת עמוד לומדות ייעודי.

בתחום השוויון המגדרי, חלה עלייה בשיעור הנשים בתפקידי ניהול ל-30%, ובמסגרת השינויים הארגוניים גויסו 5 מנכ"ליות חדשות. כמו כן, למעלה מ-95% מהעובדים עברו תהליך משוב והערכה, יעד בו אנו מתכננים לעמוד גם בשנה הבאה.

בתחום הגיוון התעסוקתי, הרחבנו את אוכלוסיות היעד, וגייסנו עובדים מאוכלוסיות מגוונות, ובשנה הבאה נוסיף לפעול על מנת לייצר מקום עבודה מגוון ומכיל לכלל עובדינו.

יעדים לעתיד:

- שיתוף פעולה עם ארגון נכי צה"ל לטובת גיוס וקליטה לארגון של פצועי מלחמה.
- הטמעת אמנת CareGivers בארגון.
- שמירה על אחוזי המענה הגבוהים, ואחוזי המחבורות הגבוהים של העובדים בסקר הארגוני.
- שמירה על אחוזי מילוי גבוהים של תהליכי הערכה ומשוב.
- בניית תהליכי הדרכה ופיתוח בארגון שיתבטאו בעלייה של שעות הדרכה לכל עובד.
- העמקה וחיזוק הפעילות ההתנדבותית של עובדי הקבוצה בקהילה הן בהתנדבויות ארגוניות והן בהתנדבויות ביחידות הארגוניות השונות.



מדיניות ההשקעה החברתית של עזריאלי

אנו ממשיכים לעבוד על פי תוכנית האחריות התאגידית שאימצנו בשנת 2020, המגדירה את מחויבותנו לאחריות חברתית ועסקית, בניית הארץ ושמירה על הסביבה. באוגוסט 2020, אישר הדירקטוריון מסגרת תקציבית שנתית, בגובה של עד 1.5% מהרווח הנקי השנתי המאוחד¹¹ או 20 מיליון ש"ח, הגבוה מבניהם, לצורך יישום התוכנית, לרבות מדיניות התרומות הנכללת בה, שתיעשה באמצעות מתן תרומות כספיות ו/או שווה כסף. במסגרת תכניות העבודה לשנת 2025, אושר סכום של כ-22 מיליון ש"ח לצורך יישום התכנית.

[למדיניות ההשקעה החברתית של הקבוצה.](#)

אסטרטגיית ההשקעה בקהילה

אסטרטגיית ההשקעה שלנו בקהילה באה לידי ביטוי בארבעה אופנים:

1. פרויקט קהילה בנכסים
2. קמפיין אימפקט
3. תרומות ותמיכה בארגונים ובעמותות
4. התנדבות עובדים למען הקהילה

19.1 כ-
מיליון ש"ח

תרומה בכסף ובשווה כסף
החל מפרוץ המלחמה.



מעורבות בקהילה

כחברה מובילה בתחום הבנייה בישראל, חלק מהאחריות שלנו היא השפעה באופן חיובי על המרחב הציבורי. הנכסים שלנו משלבים שימושים מגוונים ופוקדים אותם מדי יום מאות אלפי אנשים - לעבודה, מגורים, פנאי וקניות ואנו רואים עצמנו אחראיים להשפעה חיובית על סביבתם, על המרחב בהם הם חיים ופועלים.

לכן, אנו שואפים לקדם את הכלכלה הישראלית, לחזק את הקשר עם קהילות מקומיות וארציות, ולהוביל יוזמות משמעותיות לשמירה על הסביבה.



¹¹ בנטרול התאמות שווי הוגן של נדל"ן להשקעה נטו ממס

1. פרויקטי קהילה בנכסי הקבוצה

בהתאם לליבת הפעילות העסקית שלנו, אנו ממשיכים להוביל פרויקטים קהילתיים המשלבים את עובדי החברה, השוכרים, הדיירים והלקוחות, תוך מתן דגש על נושאי סביבה וקהילה.



בשנים האחרונות קיימנו כנסי הדרכה והשראה לעובדים בנכסים, במהלכם הצגנו את חזון האחריות התאגידית של הקבוצה, בשיתוף יו"ר ומנכ"ל החברה. הכנסים כללו הרצאות וסדנאות של אנשי מקצוע מהמגזר הפרטי והשלישי, לצד סדנאות מעשיות בתחומים של מנהיגות קהילתית וחדשנות סביבתית.

בשנת 2024 השקנו את פרויקט שגרירי ESG שמטרתו הגברת מודעות והפצת ידע, שיפור מעורבות עובדים ושימורם ותמיכה בהשגת יעדים אסטרטגיים בתחום ה-ESG. במסגרת התוכנית, השגרירים עוברים הכשרה בתחום ה-ESG כשהתוצר הוא יצירת יוזמות, הן ברמה המקומית והן ברמת הקבוצה, להעצמת פעילות ה-ESG BOTTOM UP.

מטרתנו היא להמשיך ולקיים לפחות שישה פרויקטים משמעותיים בכל שנה, במטרה להעמיק את החיבור עם הקהילות המקומיות ולהגביר את התרומה שלנו לסביבה ולחברה.

בשנים 2023-2024, שמנו דגש מיוחד על יוזמות המתמקדות בשמירה על הסביבה וביצירת ערך מוסף לקהילה המקומית. זאת, יחד עם תמיכה משמעותית בקהילה עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל. יוזמות אלו יפורטו בהמשך הפרק.

מטרת הפרויקטים היא לקיים פעילויות למען הקהילה המקומית סביב נכסי החברה במטרה לייצר אקו-סיסטם המשלב מגזר חברתי, רשות מקומית ואת קניון הקבוצה ולייצר מעגלי השפעה רחבים הכוללים מחזיקי עניין מקומיים מכל קשת הגילאים והמגזרים.

אנו רואים חשיבות גדולה בשילוב עובדי החברה ביוזמות אלו: מעידוד רעיונות לפרויקטים חדשים ועד השתתפות פעילה במימושם. בכל פרויקט אנו שואפים לשתף פעולה עם עמותות וארגונים מקצועיים כדי למקסם את האימפקט החיובי ולהבטיח את המשכיות הפרויקטים.





אירוע "תורמים אורזים"

האירוע התקיים בקניון עזריאלי הוד השרון, בשיתוף ארגון "לתת". במסגרת הפרויקט, ארגנה הקבוצה יום קהילתי מרגש בקניון, שבו כ-300 תושבי העיר – החל מדרי בתי אבות ועד לתלמידי בתי ספר וארגוני נוער – והם השתתפו באריזת 2,400 מארזי מזון לראש השנה. המארזים נתרמו לעמותות מקומיות באזור השרון, תוך חיבור מרגש בין מגזרים שונים ויצירת תחושת שותפות משמעותית.

הקמת מתחמי קיימות שכונתיים

בקניון עזריאלי באר שבע הקמנו, בשיתוף ארגוני "ארץ עיר" ו"הרשת- באר שבע", מתחמי קיימות שכונתיים שמטרתם לעודד כלכלה מעגלית ויוזמות קהילתיות בפריריה. הפרויקט כולל מחסן ציוד שיתופי, חנויות יד שנייה, מקרר קהילתי וער מאכל קהילתי.

המתחמים הפכו למוקד שיתופי שתרם לחיזוק תחושת הקהילה ולשיפור איכות החיים באזור.

חנות פופ-אפ למסירה והשכרת שמלות

בעזריאלי הוד השרון, יצא לפועל פרויקט ייחודי בשיתוף "אמהות עם מהות", שבמסגרתו נפתחה חנות פופ-אפ למסירת שמלות והשכרתן לקהילה המקומית. האירוע הסתיים בתצוגת אופנה מיוחדת שבה השתתפו נערות ונשים מהקהילה המקומית, כולל נשים עם מוגבלות. היוזמה חיזקה את תחושת השייכות והקהילתיות בעיר, תוך קידום רעיונות של כלכלה מעגלית.



פרויקט "קחו אתכם את הזבל"

פרויקט שיצא לפועל בקניון עזריאלי חולון והתמקד בצמצום פסולת ובחינוך סביבתי.

כ-90 תלמידים מבתי הספר בעיר יצרו התלמידים שלטים עם מסרים סביבתיים שנתלו בקניון המקומי, והתקיימו סיורים והדרכות לחשיפת פתרונות מחזור חדשניים. אירוע השיא היה מרוץ עירוני שבו משפחות פתרו יחד משימות בנושא צמצום פסולת.

במקביל, התקיימה תערוכת תמונות שעובדו בעזרת AI לחזון לעיר נקייה, כפי שהוצג על ידי התלמידים.



פרויקט "נחל סעדיה"

הפרויקט, שהתקיים בחיפה, שם לעצמו מטרה להעלות את המודעות לניקיון ושימור הנחל הממוקם למרגלות קניון עזריאלי חיפה. בשיתוף פעולה עם החברה להגנת הטבע, התקיימה סדרת אירועים מרשימה:

- תערוכת צילומים שהציגה את יופיו של הנחל ואת האתגרים הסביבתיים הקיימים בו
- עמדות הסברה ומתחמי פעילות לילדים.
- אירוע ההפנינג שנערך בנחל כלל סיורי שטח מודרכים
- הרצאות TED בנושאי סביבה
- מתחמי גוף ונפש
- פעילויות חווייתיות לכל המשפחה, שכולן שילבו ערכים סביבתיים וחברתיים.



פרויקט "שומרים על הים"

במסגרת הפרויקט, שהתקיים באילת, פעלה הקבוצה למען שימור מפרץ אילת, הנחשב לאחד ממשאבי הטבע המרכזיים של העיר. בשיתוף ארגון "שומרי המפרץ" והחברה למתנסים בעיר, נערכו פעילויות צלילת ניקוי לחופי הים והחופים הסמוכים, לצד הקמת מתחמי הסברה בקניון "מול הים".

בפרויקט לוקחים חלק מדי שבוע כ-70 ילדים ובני נוער באופן קבוע ומייצרים מעגלי השפעה רחבים יותר לבני נוער נוספים שנחשפים לפרויקט. לטובת השקת הפרויקט



הקניון קיים אירוע חשיפה שבו השתתפו כ-1500 מתושבי העיר. המבקרים נהנו מדוכני יד שנייה, פעילויות חינוכיות לילדים, ותכנים מעוררי השראה בנושא קיימות. האירועים לא רק שימרו את המפרץ, אלא גם חיזקו את המודעות הסביבתית בקרב הקהילה המקומית.



פרויקט "לחיים"

במסגרת שיתוף פעולה עם ארגון יתומי צה"ל, ארגון נפגעי פעולות איבה, ומאמנת הספורט ליקי רוזנברג (ליקז), התקיים אירוע מיוחד למען יתומים ויתומות צה"ל בתל אביב. האירוע כלל פעילויות חווייתיות לילדים, לצד שעת סיפור של הספר "ל-חיים", שנכתב בהשראת האסון האישי שחוותה ליקי בשבעה באוקטובר. הספר עוסק במסרים של התמודדות עם אובדן ומהווה טריגר לדיון על אתגרים בחיים וכיצד להתמודד עמם.

במסגרת הפרויקט, חברנו גם לעמותת "שיעור אחר", ובשנת 2025 נקיים שעות סיפור בבתי ספר. מטרתן היא לאפשר לילדים להציף את הקשיים שהם חווים בעקבות המלחמה ולקבל כלים להתמודדות רגשית עם אותם אתגרים.



פרויקט "מחזור משפחתי"

ממחזרים ותורמים פריטי לבוש ופסולת אלקטרונית, שומרים על הסביבה ומעניקים סלי מזון למשפחות נזקקות. כחלק מ"פרויקט סביבה", הקבוצה, בשיתוף ארגון 'פתחון-לב', מזמינה את הציבור הרחב למחזור את הישן ולהפוך פריטים אלו לסלי מזון לנזקקים.

מיכליות המחזור פרוסות בעשרה מנכסינו ומחולקות לאיסוף ביגוד, הנעלה ופסולת אלקטרונית. **בשנים 2023-2024 נאספו כ-60 טון של מוצרי יד שנייה, אשר חולקו למקבלי הסיוע. פריטים שלא היו ראויים לשימוש הועברו למפעל המיחזור של פתחון לב, תוך יצירת 617 שעות עבודה עבור אנשים עם מוגבלות. סך ההכנסות ממכירת הבדים בשנים אלו עמד על 47,000 ₪, אשר שימשו לרכישת סלי מזון.**

בנוסף, זו השנה השלישית שבה אנו משתתפים במשדר ההתרמה של עמותת פתחון לב, מתוך מחויבות להבליט את תרומתן של מיכליות איסוף הביגוד, הנעלה והפסולת האלקטרונית, הפרוסות בקניונים. משדר ההתרמה, ששודר בפריים טיים בשיתוף רשת 13, גייס מיליוני שקלים לטובת קידום החזון להוצאת משפחות ממעגל העוני.



פתחון-לב
שומרים את מעגל העוני



2. קמפייני אימפקט

T-SHARE

קמפיין אימפקט משמעותי בשנת 2023 ובשנת 2024 היה T-SHARE, שהתרכז באיסוף חולצות בית ספר לתרומה או מחזור לפני שהחופש הגדול הסתיים. במסגרת שיתוף פעולה עם "הביגודית" של ויצו, הקמנו את "הארון החברתי" לאיסוף חולצות ביה"ס והעברתן לחנויות הביגודית למיון כך שחולצות שהיו במצב טוב נמכרו במחירים סמליים, וכל ההכנסות הועברו לאמהות וילדים יוצאי מעגל האלימות במשפחה ולפיתוח פעילות למען הקהילה. חולצות שלא התאימו לשימוש חוזר הועברו למחזור, וכך התאפשר קידום ערכים של קיימות ותמיכה בקהילה גם יחד.

בשנים 2023-2024, במסגרת הקמפיין נאספו סה"כ כ-90,000 חולצות יד שניה והפרויקט נחשף למיליוני אנשים בעזרת קמפיין נרחב ברשת ובדיגיטל.

יוצאים לפיקניק ושומרים על הסביבה

בחודש מאי 2023, לכבוד יום העצמאות ה-75 של ישראל, חילקנו במתנה בקניוני עזריאלי ברחבי הארץ 25 אלף ערכות פיקניק רב פעמיות לפיקניק ידידותי לסביבה וכן שקיות אשפה. הקמפיין לווה במידע ובהסברה על הפחתת השימוש בפלסטיק חד פעמי וכך גם נתן כלים וגם הסביר על הערך ועל השינוי שניתן לעשות באמצעותם.

ביום העצמאות נפרסו ברחבי הארץ כ-10 עמדות הסברה של החברה להגנת הטבע באתרי הטבע השונים, בהם הסבירו המדריכים המוסמכים על חשיבות השמירה על הטבע ואיסוף האשפה, וכן חלקו טיפים בנושא התנהלות ידידותית לסביבה.



בכל הר וגיא: פעילות משותפת עם החברה להגנת הטבע

הקבוצה פועלת בשיתוף עם החברה להגנת הטבע במגוון יוזמות לקידום יציאה לטבע, תוך שמירה על ניקיונו והתייחסות לצרכי הקהילה.

- **מרימים ביחד לישראל נקייה** - בשותפות עם החברה להגנת הטבע, הקבוצה מקדמת יוזמה שמטרתה לעודד יציאה לטבע תוך שמירה על ניקיון הסביבה והנוף הטבעי של ישראל, במסגרת פרויקט "מרימים לישראל נקייה".
- **מצדיעים למשפחות המילואימניקים בטבע הישראלי** - השקנו יוזמה ייחודית המיועדת לתמיכה במשפחות המילואימניקים. האירועים המשפחתיים בטבע נועדו לספק מרחב להתרעננות, להעניק תמיכה רגשית ולסייע למשפחות הנושאות בעומס היום-יומי הקשור בשירות הצבאי.
- **שומרים על הניקיון ב-APP בשביל הטבע** - במסגרת הפרויקט, פותחה אפליקציית "בשביל הטבע" שמטרתה לשלב בין עידוד יציאה לטבע לבין מחויבות אזרחית לשמירתו ועל ניקיונו. האפליקציה הושקה בסוף שנת 2023 לחוגי הסיירות של החברה להגנת הטבע, והקמפיין הדיגיטלי המצוין הוביל ל-15,000 הורדות עד כה.
- **מחבקים את הנוער, הילדים והבוגרים שעדיין מפונים** - מאז תחילת המלחמה, מתמקדת היוזמה במתן תמיכה לתושבים המפונים, לילדים ולנוער, על מנת להעניק להם זמני התאווירות בטבע ובנוסף תמיכה בפרויקט "מרימים לצה"ל".

נ

תודה על השותפות המדהימה, אנחנו שמחים להודות לכם, אנשי קבוצת עזריאלי, על השותפות, על ההבנה העמוקה לצרכי החברה הישראלית ברגעיה הקשים, על הגמישות והתמיכה הבלתי מסויגת בהתאמות שהתבקשו בעקבות המצב.

החברה להגנת הטבע



נ

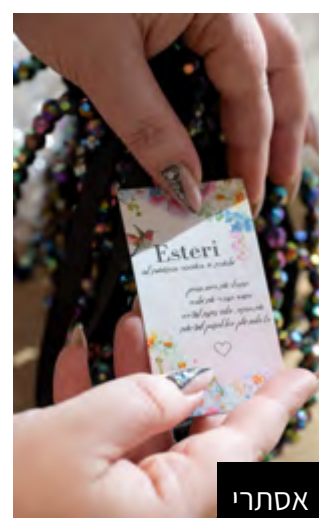
כשהבנתי שהשדה שלי נהרס הרגשתי שהלב שלי נשבר. אבל אז אנשים זרים הציעו לי עזרה. הגיעו, קטפו, גזמו - הם האמינו בי גם כשלא האמנתי בעצמי.

מור ביידר - נתיב העשרה, הפטל של עופה



מור ביידר מנתיב העשרה חלמה על גן עדן קטן משלה, חווה שמחברת אנשים לטבע. אבל ב-7 באוקטובר, הכל השתנה. היא ומשפחתה התחבאו בממ"ד 12 שעות כשבחוץ מתחוללת סערה. החשמל נפסק, השדות נבזזו, והחלום שלה עמד על סף קריסה.

מור הצליחה להחזיר את החווה לחיים ולמכור ריבות ורטבים מיוחדים בקניון עזריאלי בתל אביב.



שופינג ציוני



בשנת 2024, שיתפנו פעולה עם ארגון הג'וינט לסיוע למעל 150 עסקים קטנים של אנשי מילואים ותושבים מהצפון והדרום. העסקים מקבלים מעטפת של ליווי מקצועי למשך חצי שנה, מענקים כספיים, תמיכה שיווקית ואירוח בירידים בשבעה קניוני עזריאלי: תל אביב, איילון, מודיעין, חולון, באר שבע, חיפה, ירושלים, בשטח כולל של כ-300 מטר רבוע.

היוזמה העניקה כלים והזדמנויות לעסקים להתמודד עם האתגרים הכלכליים של התקופה, ולהמשיך לצמוח. ההשפעה ההיקפית - של הפרויקט על הציבור הרחב, הכלכלה המקומית והעסקים המשתתפים היתה גבוהה למדי: 75 אחוזים מבעלי העסקים העידו שהקמפין תרם לתחושת סולידריות ושותפות, 40 אחוז מבעלי העסקים העידו על יצירת שיתופי פעולה חדשים שנבעו מהקמפין ו-58 אחוזים אמרו כי הקמפין תרם לתחושת הביטחון והשיוכות שלהם.



**מחזקים את עסקי
הצפון, הדרום והמילואים**

נ

זה כל כך מדהים ולא מובן מאליו
שנותנים במה לכל כך הרבה
סיפורים כמו שלי, של עסקים
שקרו במלחמה ואז פתאום אתה
רואה כמה אנשים מדהימים רוצים
לבוא ולקחת חלק ולעזור.

Festive


[לסרטון](#)
נ
נ

כל התמיכה של הקניונים והירידים
מאוד נותנת לנו את האפשרות
למכור את הסחורה שלנו ובעצם
לעמוד על הרגליים.
שוקולדי


[לסרטון](#)
נ
נ

המשפחה מאוד תמכה והתרגשה
הדודות סבתות וכולם באו לתמוך
והיה מרגש פעם ראשונה שהם ראו
את העסק ועוד בעזריאלי תל אביב,
הרגשתי הישג של הצלחה
שחר בן 27 מהצפון


נ


[לסרטון](#)
[השיווק של](#)
[הפרויקט](#)



סטודיו לקדרות



אמנון נדיבי סיפורי בדים



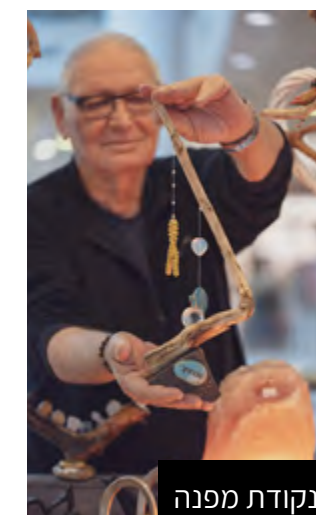
טניה ביגיל



יקב אכזיב

גלריה לאמנות
ועתיקות "שפיגל"

תום אלרום תכשיטים



נקודת מפנה



המרכז האורטופדי

3. תרומות קבוצת עזריאלי

תקציב התרומות של עזריאלי מתעדכן בכל שנה: ועדת התרומות של הקבוצה בוחנת יוזמות, נותנת מענה לבקשות לתרומה ודנה בתקציב התרומות השנתי של הקבוצה. הוועדה, בראשות יו"ר הקבוצה, הגב' דנה עזריאלי, מתכנסת אחת לרבעון ומורכבת מנציגי מחלקת ESG, משאבי אנוש, המחלקה המשפטית, מחלקת שיווק, מחלקת נכסים ועוד.

19.1 מיליון ₪

כסף ושווה כסף תרמה הקבוצה החל מפרוץ המלחמה במסגרת סיוע לאזרחים בכל החזיתות, לרבות סיוע למשפחות המפונות וסיוע לעסקים בנכסיה.

■ **חיזוק קשרי קהילה:** השקענו ביצירת חוויות חינוכיות וחברתיות משמעותיות, כדוגמת אירועי חדשנות ויזמות עם קרן רמון במהלך חג החנוכה, שהתמקדו בעולמות החלל והתעופה. בנוסף, הרחבנו את מיזם "שיעור אחר", במסגרתו עובדי הקבוצה התנדבו בבתי ספר הסמוכים לנכסי הקבוצה, כדי לחזק את הקשר בין הקהילה לעשייה החינוכית.

■ **שיקום הכלכלה הישראלית:** הרחבנו את שיתוף הפעולה עם הג'וינט במיזם תמיכה בעסקים קטנים, במטרה לסייע לעסקים לשוב לפעילות מלאה ולהניע את גלגלי המסחר.

■ **הסברה דרך אמנות:** השתמשנו בנכסי הקבוצה כפלטפורמה ייחודית להסברה ולחיזוק תחושת הקהילתיות. יזמנו תערוכות אמנות מרגשות כמו "זיכרון עוטף" ו"חפץ מעבר", שנגעו בלבבות רבים וסיפרו את סיפוריהם של תושבים מאזורים שנפגעו.

■ **התנדבות עובדים:** העמקנו את הקשר בין העובדים לבין העשייה החברתית שלנו, תוך קיום פעילויות משמעותיות, כמו בניית פינות הנצחה לזכר נופלים ופעילויות משותפות עם חיילים, כדוגמת ביטול משותף.

■ **קידום נגישות, גיוון והכללה:** כחלק ממחויבותנו לסטנדרטים הגבוהים ביותר של נגישות, המשכנו לקדם ערכים של הכללה ושוויון. בשיתוף פעולה עם עמותת אתגרים, קיימנו סדנאות ייעודיות למנהלים, אנשי שירות וצוותי תפעול, במטרה לשפר את חוויית המבקרים עם מוגבלות ולהבטיח מרחבים מכבדים ונגישים לכולם (הרחבה על הפרויקט בפרק נגישות בדוח זה).

■ **קיימות וכלכלה מעגלית:** הרחבנו את פרויקט מתחמי המיחזור בנכסי הקבוצה בשיתוף עמותת פתחון לב לטובת קידום כלכלה מעגלית, יצירת מקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות וחינוך הציבור הרחב לערכים של קיימות ושימוש חוזר.

החל מפרוץ המלחמה, נרתמה הקבוצה להעביר הן תרומות כספיות והן תרומות של שווה כסף, לטובת סיוע אזרחי בכל החזיתות, לרבות סיוע למשפחות המפונות וסיוע לעסקים בנכסיה.

במסגרת זאת, תרמה הקבוצה בכסף ובשווה כסף עד למועד פרסום דוח זה סך של 19.1 מיליון ₪! יובהר כי הקבוצה תומכת בעמותות וארגונים א-פוליטיים בלבד ואוסרת באופן מפורש על תרומות פוליטיות.

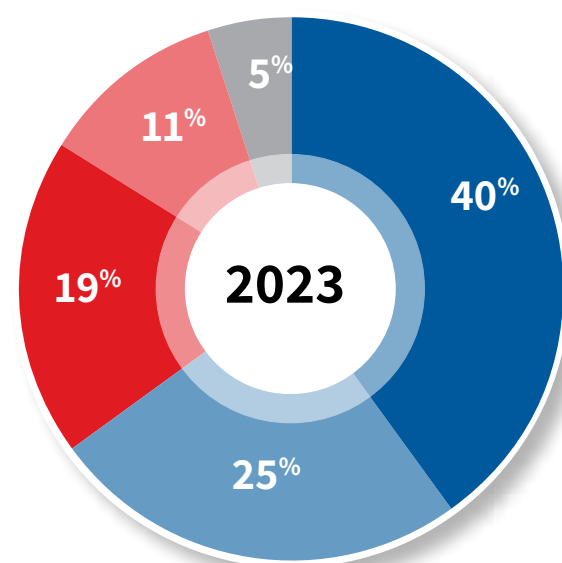
בשנת 2023, התמקדנו במתן סיוע חירום, מתוך מחויבות עמוקה לתמוך באוכלוסיות שנפגעו. פעלנו לחיזוק הכלכלה הישראלית, סייענו למשפחות החטופים, למפונים ולמילואימניקים, ותמכנו בקהילות שנפגעו באירועים שונים.

חלק משמעותי מהתרומות שלנו הוסבו למענה לצרכים המיידיים שעלו מהשטח.



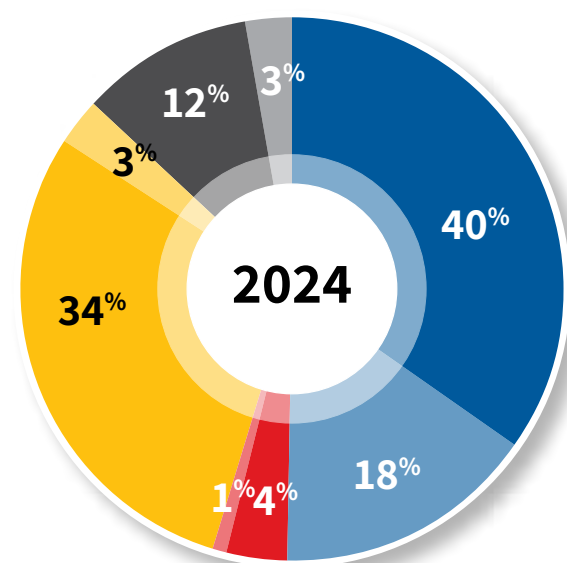
פילוח תקציב ההשקעה בקהילה לפי תחומי פעילות בשנת 2023 (ש"ח)

- חירום - חיזוק הכלכלה
- חירום - ציוד ומזון
- חירום - פעילויות למשפחות מפונות
- חירום - אירוח משפחות מפונות
- סביבה



פילוח תקציב ההשקעה בקהילה לפי תחומי פעילות בשנת 2024 (באחוזים)

- שיקום - חיזוק הכלכלה
- שיקום סביבה וקהילה
- שיקום - התנדבויות
- נגישות
- סביבה
- קהילה
- שיקום - הסברה ואומנות
- שיקום - חיילים ומשפחות מפונות



כדי לוודא את מידת ההשפעה שיש להן, אנו בוחנים ומודדים את הערך של תרומותינו באופן שוטף על ידי קבלת דיווחים ממקבלי התרומה, המציגים את מידת השינוי וההשפעה שלה על הקהילות או היוזמות עבורן ניתן סיוע. כמו כן, אנו בוחנים האימפקט של תרומותינו גם באופן עצמאי לשם הגדרת יעדים.



יחסי העבודה שלנו עם עזריאלי מבוססים על אמון הדדי ומקצועיות יוצאת דופן, אשר מייצרים אימפקט חיובי ומשמעותי ומקדמים את מאבקנו בשבירת מעגל העוני בישראל. אנו גאים בשיתוף הפעולה עם עזריאלי, ותחושת הסינרגיה בין הצדדים רק הולכת ומתחזקת עם הזמן. עזריאלי לא רק מספקת תמיכה לוגיסטית ותקשורתית מצוינת, אלא גם מביאה את הערך המוסף של יצירת תהליכים מתואמים וממוקדים שמובילים לתוצאות מרשימות. התוצרים התקשורתיים המעודדים והמועילים, יחד עם הלמידה המשותפת, מסייעים לשיפור מתמיד של הפרויקט והבאתו להישגים מרשימים. הזמינות הגבוהה של צוות עזריאלי תמיד מלווה בנכונות יוצאת דופן לשיתוף פעולה, ודלת פתוחה ומזמינה תמיד לפניות. הדיאלוג השוטף הוא כן, מכבד ומבוסס על שיח פתוח, מועיל וממוקד, שמוביל לשיפור מתמיד.

אלי כהן, מנכ"ל פתחון לב

4. התנדבויות קבוצת עזריאלי



מנציחים את גיא

בשנת 2024 בחרנו לציין את יום ההתנדבות לציון שנה ל-7 באוקטובר עבור החלל גיא בזק ז"ל, והתכנסנו לאירוע הנצחה ובניית פינה קהילתית לזכרו ולמורשתו.

הפעילות החלה במפגש נוגע ללב עם הוריו של גיא, אשר סיפרו על דמותו הייחודית, על גבורתו בקרב וכיצד הגן על קיבוץ כיסופים. לאחר מכן, התגייסנו כולנו למשימת בניית פינת הנצחה, עסקנו בהכנה, חיתוך, בנייה, הברגה, שתילה ובכל הנדרש להקמת הפינה.

הזכות לתרום ולהנציח את אלה המגנים עלינו היתה עבורנו חוויה מעצימה, שחיזקה את תחושת האחדות והמחויבות שלנו לקהילה ולמדינה. אנו מבטיחים לשוב ולבקר בפינה זו בעתיד.



מחבקים את לוחמות ולוחמי עוקץ

בשנת 2024, כ-70 מעובדי ועובדות הקבוצה התגייסו בהתלהבות לפרויקט התנדבות מרגש במיוחד, במסגרתו הגיעו לבסיס יחידת 'עוקץ' כדי לפנק את לוחמי ולוחמות היחידה בארוחת ערב חמה וטעימה. הפרויקט, ששם לו למטרה להביע הערכה ולהעלות חיוך על פניהם של לוחמי היחידה, היווה הזדמנות לעובדים לחוות רגעים של חיבור, נתינה וגאווה משותפת. ההיענות הרחבה של העובדים והעובדות ריגשה אותנו מאוד והמחישה את עוצמתה של הקבוצה לא רק כארגון עסקי, אלא גם כקהילה ערכית ומחויבת.

ארוחת הערב הייתה מלאה באווירה חמימה ומשפחתית, בליווי שיחות מקרבות בין המתנדבים לבין הלוחמים והלוחמות, שהביעו תודה על המחווה המיוחדת. אנו גאים ושמחים לראות את רוח ההתנדבות והנתינה שמניעה את עובדינו ומעוררת השראה גם באירועים כאלה.

ניתן לצפות ברגעים המרגשים [בסרטון](#)



פרויקט "ניצוצות"

עובדי הקבוצה הובילו פרויקט מרגש בשיתוף עמותת "ניצוצות-שיעור אחר", שמטרתו לעורר השראה בקרב תלמידי בתי ספר בפריפריה החברתית והגיאוגרפית. במסגרת הפרויקט, התקיימו סדרת מפגשים חווייתיים ומעשירים, בהם חשפו עובדי הקבוצה את עולמות התוכן המקצועיים והאישיים שלהם בפני התלמידים, תוך עידוד לחלום בגדול ולממש את הפוטנציאל הטמון בכל אחד ואחת.

בפעילות השתתפו מנכ"ל וסמנכ"ל נכסים, נציגים ממחלקות המטה של הקבוצה ונציגים מהנכסים השונים. הפעילות כללה שמונה מפגשים בכיתה, כאשר בכל מפגש התנדב עובד אחר מהקבוצה להעביר שיעור בן 45 דקות. המפגשים נגעו בנושאים מגוונים, כמו שוק ההון, טכנולוגיה, יזמות, אחריות תאגידית ועוד, והסתיימו בסיור מעורר השראה בנכסי הקבוצה. התלמידים זכו להכיר את הפעילות היומיומית בארגון ולהתוודע להזדמנויות המרגשות שממתינות להם בעתיד.

אנו רואים בהתנדבות העובדים שלנו נדבך משמעותי באחריות החברתית של הקבוצה. ההתנדבות משקפת את מחויבותנו לתרום לקהילה שבה אנו פועלים. אנחנו מאמינים כי מעורבות פעילה של עובדינו בפרויקטים חברתיים וסביבתיים לא רק תורמת לחיזוק הקשר עם הקהילה, אלא גם מעצימה את תחושת המשמעות, הגאווה והשייכות של העובדים.

בשיתוף פעולה עם עמותת TRIBU יזמנו והפקנו במהלך 2023-2024 מגוון רחב של פעילויות התנדבותיות, בהן לקחו חלק 178 עובדים. פעילויות אלו כללו מפרויקטים מקומיים ייחודיים לכל נכס, ועד לאירועים גדולים בהשתתפות כלל העובדים. באמצעות שיתוף פעולה פורה עם עמותת TRIBU הצלחנו להנגיש לעובדינו את עולם ההתנדבות, המשלב נושאים חברתיים וסביבתיים, ולהפוך אותו לחלק בלתי נפרד מתרבות הארגון.

”

למדתי על עצמי שאני מסוגלת
לדברים שלא ידעתי.

אם אני רוצה משהו, אני יכולה
להשיג אותו.

תלמידי כיתה ח'5

”

”

למדתי על כמה שהארגון תרם המון
בשפע ואהבה רבה וכמה כוח יש לנו
לאני הפנימי שלי.

אני ממש אהבתי את הכול שם, ואני
רוצה לעבוד בתחום המחשבים בעתיד.

תלמידי כיתה ח'4

”

מסייעים בשעת משבר

150

סיוע למעל

עסקים קטנים
של אנשי מילואים
ותושבים מהצפון והדרום
בשנת 2024

החל מאוקטובר 2023 ועד לימים אלה אנו עוברים תקופה מאתגרת ומורכבת, שהתאפיינה באירועים חריגים ובמצבי חירום, בראשם המלחמה שהשפיעה על חיי כל אזרחי המדינה. לנוכח המציאות המורכבת, החלטנו לרכז את מירב המשאבים, שעות ההתנדבות ומשאבי התרומות שלנו במתן מענה מהיר ואפקטיבי לצרכים שעלו מהשטח ולקהילות שנפגעו. פעלנו לחיזוק הקהילה והכלכלה הישראלית דרך מגוון יוזמות שתרמו לרווחת תושבים, חיילים, משפחות ועובדים שנפגעו ישירות מהמצב, כך שעיקר המאמצים שלנו הוקדשו לסיוע הומניטרי, תמיכה במשפחות מפונות, חיזוק עסקים מקומיים וליווי עובדים ובני משפחותיהם.

פעילות בנכסי הקבוצה מצפון לדרום

השקענו מאמצים רבים להבטיח תמיכה וסיוע בכל רחבי הארץ - תוך שיתוף פעולה עם מגוון רחב של גופים רב-מגזריים, כולל עמותות, ארגונים חברתיים, רשויות מקומיות, המגזר העסקי, שוכרים, גופים פילנתרופיים וצה"ל.

בין השותפים לפעילויות שלנו נמנים גופים כמו פתחון לב, הג'וינט, בני ברית, עמותת ער"ן, אמנים מעוטף עזה, עיריית תל אביב, עיריית אילת, מועצה אזורית שער הנגב, מלונות ואירוח כגון קלאב הוטל ואברהם הוסטל, וכן עסקים נוספים כמו מסעדת A ופורום עסקים.

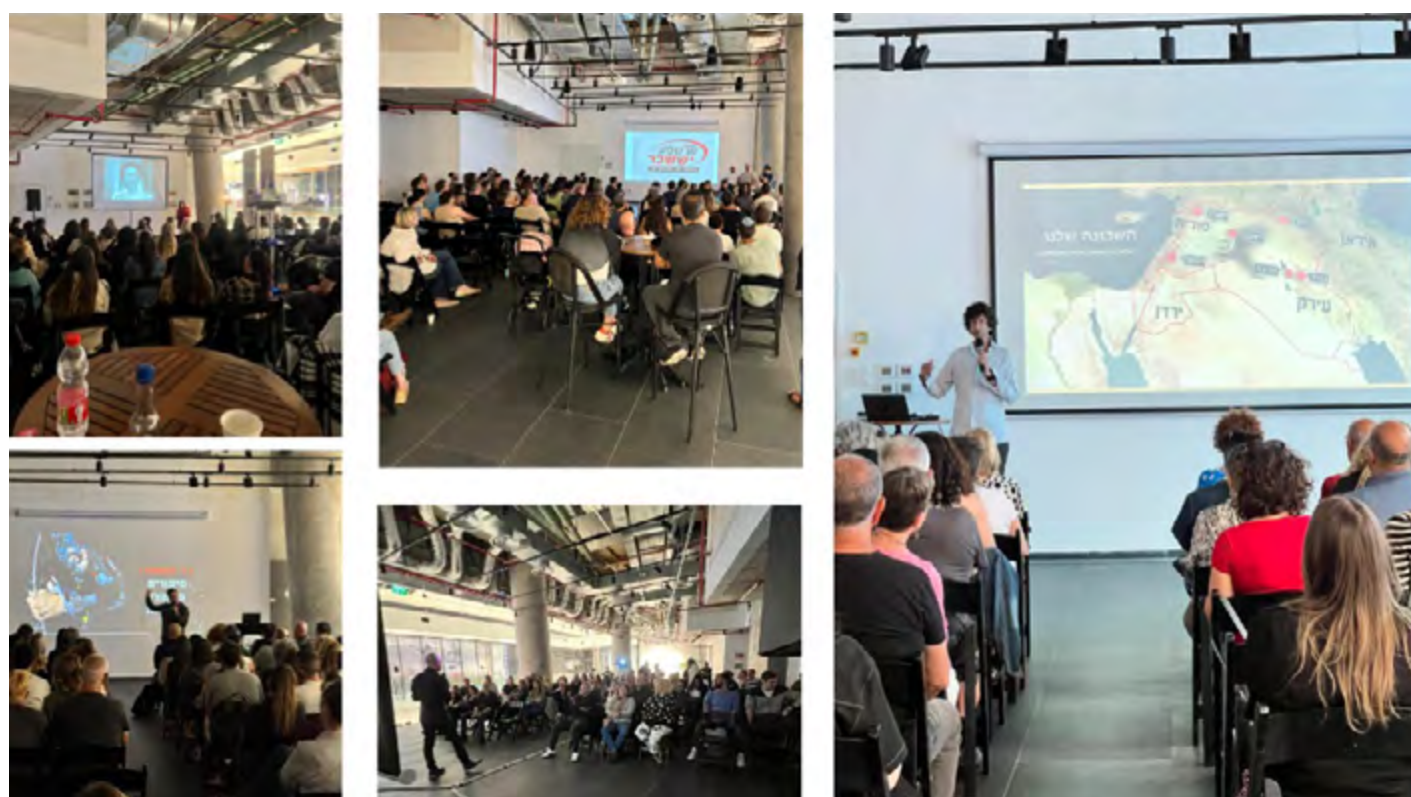
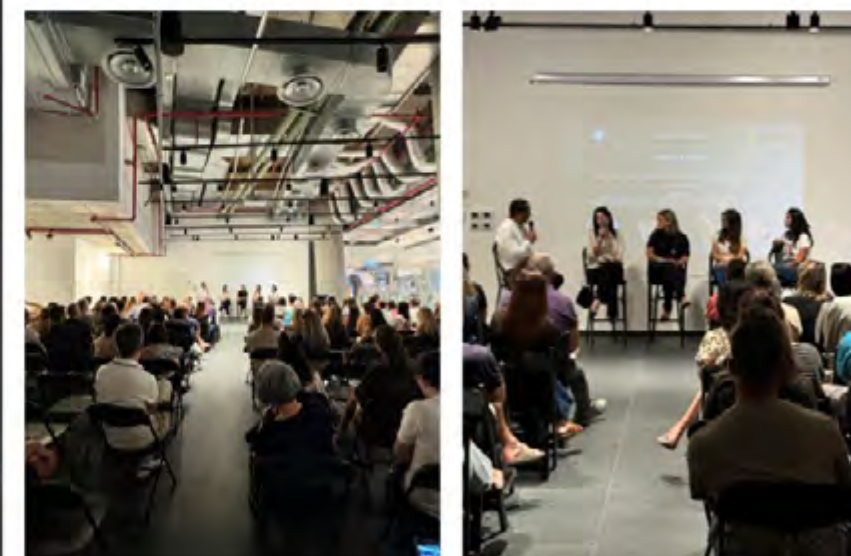
- **הקמת מערך איסוף ציוד ומזון:** הקמנו מערך איסוף ציוד, מזון וטואלטיקה ברחבי נכסי הקבוצה, כדי לתת מענה מהיר ואפקטיבי לצרכים שעלו בקהילה במהלך השנה.
- **אירוח עסקים קטנים וחקלאים:** הענקנו במה לעסקים קטנים ולחקלאים מעוטף עזה והצפון בקניונים שלנו, כדי לסייע להם להתמודד עם האתגרים הכלכליים. בנוסף, הרחבנו את שיתופי הפעולה גם לעסקים של מילואימניקים, מתוך הבנת חשיבות חיזוק הכלכלה הישראלית במצבים אלו.
- **כיתות לימוד לילדי העוטף:** הקמנו כיתות לימוד ייעודיות במרכז עזריאלי תל אביב עבור ילדי עוטף עזה, כדי להבטיח שהם יוכלו להמשיך את לימודיהם בצורה סדירה ובטוחה.
- **סיוע לחיילים ולצה"ל:** הקצנו שטחי כינוס לחיילים בנכסי הקבוצה ותרמנו עשרות אלפי חניות חינוך בצמוד לקריה, במטרה להקל על שגרת חיילי צה"ל ולסייע להם בביצוע תפקידם.
- **תערוכות אמנות בנכסים:** ארגנו תערוכות אמנות ייחודיות בנכסי הקבוצה, ביניהן "עוטף ליב", "זיכרון עוטף", "חפץ מעבר" ו"מאחורי הקלעים". תערוכות אלו נועדו להעניק במה לאמנים מקומיים ולספר את סיפוריהם של תושבי האזור בדרכים יצירתיות.

נ

השותפות בין ארגון הג'וינט וקבוצת עזריאלי מבוססת על אמון הדדי, ערכים משותפים והרצון לעזור אוכלוסיות הזקוקות לכך בחברה הישראלית. יחד, הצלחנו ליצור לא פעם מהלכים משמעותיים לחיזוק חוסנה של החברה הישראלית בשעות הקשות והמורכבות ביותר. מאז פרצה המלחמה, קידמנו יחד מספר מהלכי חירום לחיזוק עסקים קטנים שנפגעו, אליהם נרתמו במלוא הכוח כלל מנגנוני הקבוצה הרלוונטיים. הרצינות, המקצועיות, האג'יליות, השקיפות ובעיקר שותפות הגורל שחווינו אנחנו מצוות קבוצת עזריאלי, יצרו רמת אמון גבוהה ועבודה סינרגטית מעוררת השראה. על בסיס שותפות זו, הצלחנו לרתום גם כוחות נוספים מכלל המגזרים על מנת להצטרף למאמץ חיזוק החוסן הכלכלי של עסקים קטנים מאזורי הלחימה בצפון ובדרום ולאנשי מילואים.

אנחנו גאים בשותפות עם קבוצת עזריאלי, וכבר חושבים יחד כיצד ניתן לקחת שותפות זו אל עבר המהלך הגדול הבא. החברה הישראלית מתמודדת עם אתגרים אדירים בעת הזו, ואנחנו רואים בשותפים שלנו בקבוצת עזריאלי ככוח משמעותי ביותר לצמוח מתוך המשבר.

ארגון הג'וינט



יעדים

להתנסות בחוויה. בנוסף, נתחבר לרשתות קמעונאיות ונאפשר לעובדיהם לקחת חלק בסדנאות אתגרים על מנת לעודד שינוי תפישתי ופרקטי גם בקרב השוכרים שלנו.

- **שיפור תהליכי הערכה ומדידה של התרומות:** נשאף להבטיח שכל מיזם תרומות יתוכנן ויוערך בצורה אפקטיבית. נתחיל בהגדרת מדדים ברורים להצלחה (KPIs) כבר בשלב התכנון, ונוודא ביצוע מדידה והערכה שוטפים, במטרה לשפר את האפקטיביות של היוזמות שלנו ולהבטיח השפעה מקסימלית.
- העמקת נושא ההתנדבויות בקבוצה בשנת 2025
- נשאף לייצר פרויקטים קהילתיים וקמפיינים רחבים לטובת העלאת המודעות בתחומי הליבה של הקבוצה בין היתר בנושאי שמירה על הסביבה, צרכנות נבונה והתנהלות פיננסית.

במהלך שנת 2025, נמשיך להעמיק את המחויבות שלנו לעשייה חברתית משמעותית, עם דגש על שני תחומים מרכזיים:

- **הרחבת פרויקט הנגישות בשיתוף עמותת אתגרים:** בהמשך להצלחה המשמעותית של הסדנאות שערכנו עד כה, בשנת 2025 נרחיב באופן משמעותי את פרויקט הנגישות, הן בקרב עובדי קבוצת עזריאלי והן בקרב השוכרים בנכסי הקבוצה. במסגרת זו, נתמקד בשני יעדים מרכזיים:
 - **שיפור הנגישות בנכסי הקבוצה מעבר לתקני החוק** - נמשיך להוביל סטנדרטים מתקדמים ולוודא כי כל המבקרים, ללא קשר למוגבלותם, יוכלו ליהנות מחוויה מכבדת ונגישה.
 - **חינוך והעלאת מודעות** - נפעל לשמש כגורם מוביל (Market Educator) בתחום שיפור חוויית הלקוח עם מוגבלות, נעביר סדנאות נוספות ונאפשר לכלל עובדינו



חיזוק הכלכלה הישראלית

בשנה הזו, ביתר שאת מכל שנה, לקחנו חלק משמעותי בהנעת גלגלי הכלכלה הישראלית, מתוך הבנה שחוסן כלכלי הוא מפתח להתמודדות עם אתגרים לאומיים.

- הענקנו מעל מיליון ש"ח בקופונים במסגרת קמפיין "50 ש"ח מתנה", שהיו זמינים למימוש בקניוני עזריאלי, במטרה לעודד קנייה ותמיכה בעסקים המקומיים.
- תמכנו במטבח החירום של מסעדת A, אשר סיפק מזון חם לחיילים ולאזרחים.
- השתתפנו ביוזמת SHOPPING IL על ידי מתן פלטפורמה ייחודית להענקת כרטיסי עזריאלי גיפט-קארד כתרומה.

למען המפונים, בכל מקום במדינה

פעלנו השנה לספק תמיכה מקיפה למשפחות שפוננו מעוטף עזה, מתוך דאגה עמוקה לרווחתן בתקופה הקשה שעברו ועודן עוברות, כשהן רחוקות מביתן ומסביבה מוכרת.

- תרמנו אלפי כרטיסי גיפט-קארד למשפחות המפונות בעיר אילת.
- העברנו מאות אלפי שקלים לפורום עסקים, במטרה לאפשר חלוקה של כרטיסי גיפט-קארד נוספים.
- אירחנו משפחות מפונות במלונות הרשת PALACE ובאברהם הוסטל, כדי להבטיח להן תנאי אירוח נאותים ובטוחים.
- תרמנו מלאי בשווי של כמיליון ש"ח ממשאבינו באתר עזריאלי למשפחות מפונות ולחיילים, באמצעות עמותת פתחון לב.

מאמצי הסברה ותמיכה במשפחות החטופים

פרסמנו קמפיינים חוצי מדיה, שכללו מסרים מאחדים ותומכים, בשלטים מרכזיים ובדוכנים של פורום משפחות החטופים.

- הארנו את מגדלי עזריאלי תל אביב במסרים כמו "יחד ננצח", סמל החטופים ומניין הימים בהם החטופים מוחזקים בשבי, כדי להביע סולידריות ולשמר את המודעות הציבורית לנושא.
- שילבנו את עמותת ער"ן בפעילויות קניוני עזריאלי וברשתות החברתיות, במטרה לספק תמיכה נפשית לאלו שזקוקים לכך.
- עובדי הקבוצה נרתמו לפעילויות התנדבות מגוונות, ביניהן אריזת מוצרי מזון וציוד, סיוע לחקלאים, עבודה במפעל אריזות בשדרות, בניית פינת הנצחה לחייל שנפל ובישול לחיילים.

תפיסת השירות

אנו משרתים כל אדם, בכל שלבי החיים, לאורך כל היום.

במהלך יום העבודה, בזמן הפנאי עם המשפחה, בבילוי עם חברים ובסידורים, בקניונים ובכל נכסינו.

ילדים וילדות, בני ובנות נוער, בוגרים ובוגרות, בני ובנות הגיל השלישי.

אנשים ותאגידים, לקוחות מזדמנים וקבועים, שוכרים ודיירים.

השוכרים,
הדיירים
והלקוחות
שלנו

המחויבות שלנו
בכל רגע, לכל רגע

שיעורי התפוסה בנכסים שלנו*:

99% **99%**

קניונים ומרכזי מסחר בתי דיור מוגן

98% **98%**

משרדים נכסי דיור להשכרה

שיעורי התפוסה הגבוהים בצורה עקבית בקניונים ובמשרדים הם העדות הטובה ביותר לאיכות השירות והתשתיות שאנו מספקים.

בבסיס הפעילות שלנו עומדת מחויבות לשירות ללא פשרות: אמין, איכותי, זמין ומסביר פנים, שמציב את חוויית הלקוח במרכז. אנו שואפים להפוך כל ביקור לבטוח, נעים, חדשני ונוח – חוויה שמתאימה לעבודה, מגורים ופנאי.

אנו פועלים מתוך ערכים של שוויון, תוך מחויבות לתת מענה לכל אדם – ללא הבדל דת, גזע, גיל, מגדר או מוגבלות. ההקשבה לצרכים של קהלי היעד שלנו מניעה אותנו להציע פתרונות שמביאים ערך אמיתי, ומאפשרים לכל אחד להרגיש בבית בנכסים שלנו, תוך שמירה על בריאותם ובטיחותם.

קהלי היעד שלנו הם מבקרי הקניונים, שוכרי המשרדים, שוכרי החנויות, הדיירים בבתי הדיור המוגן ודיירי נכסי המגורים להשכרה.



1,850

שוכרים בקניונים

690

שוכרים במשרדים

השוכרים בקניונים ובמשרדים - אמן ושותפות ארוכת טווח

אנו גאים לשרת כ-1,850 שוכרים בקניונים וכ-690 שוכרים במשרדים ברחבי ישראל. השוכרים שלנו, מהמובילים בתחומם, נהנים ממרחבים מתקדמים שמעניקים את התנאים האידיאליים להצלחת עסקיהם. יחסינו עם השוכרים מבוססים על אמן ושותפות ארוכת טווח, דבר המאפשר לנו לשדרג את חוויית המבקרים בנכסינו ולהציע שירות ברמה הגבוהה ביותר.

מרכז עזריאלי שרונה:
מערכת ייחודית לקשר עם השוכרים

מערכת VISITT:
ניהול חכם ומתקדם

סקרים תקופתיים:
קשובים לצרכי השוכרים

בנוסף, הנהלת המרכז מקיימת דיאלוג שוטף עם השוכרים באמצעות שולחנות עגולים, כדי להתאים את השירות לצורכיהם. המערכת, שהושקה ב-2022, שודרגה על בסיס משוב שוכרים וזכתה להצלחה רבה. בעקבות זאת, אנו בוחנים את הטמעתה בנכסים נוספים.

במרכז עזריאלי שרונה פותחה מערכת ייחודית שמשלבת בין מערכת VISITT לפלטפורמה טכנולוגית מותאמת. המערכת מאפשרת לעובדי המשרדים – השוכרים שלנו – לפתוח קריאות בנושאי תחזוקה ושירות בלחיצת כפתור, דרך מסכים ייעודיים. הקריאות מנוהלות בפקוק ישיר, עם פתרונות מהירים ושיקפות מלאה, כולל מעקב אחר זמן תגובה וטיפול.

מערכת VISITT, המוטמעת בכל נכסי הקבוצה, מייעלת את תהליכי השירות והתחזוקה. המערכת מאפשרת דיווח מהיר וממוחשב על תקלות והעברת בקשות בתחומי שירות, ניקיון ותחזוקה – והכול בזמן אמת. בזכות המערכת, צוותי הניקיון והתחזוקה מקבלים עדכונים מיידיים ופועלים במהירות לטיפול בבעיות, מה שמבטיח חוויית שירות חלקה ויעילה.

אנו מקיימים סקרים תקופתיים בקרב השוכרים במטרה לזהות פערים ולשפר את דרכי הניהול והתחזוקה. משובים שמתקבלים נבחנים בכובד ראש, ואנו פועלים במלוא המרץ להטמיע פתרונות ולשדרג תהליכים.

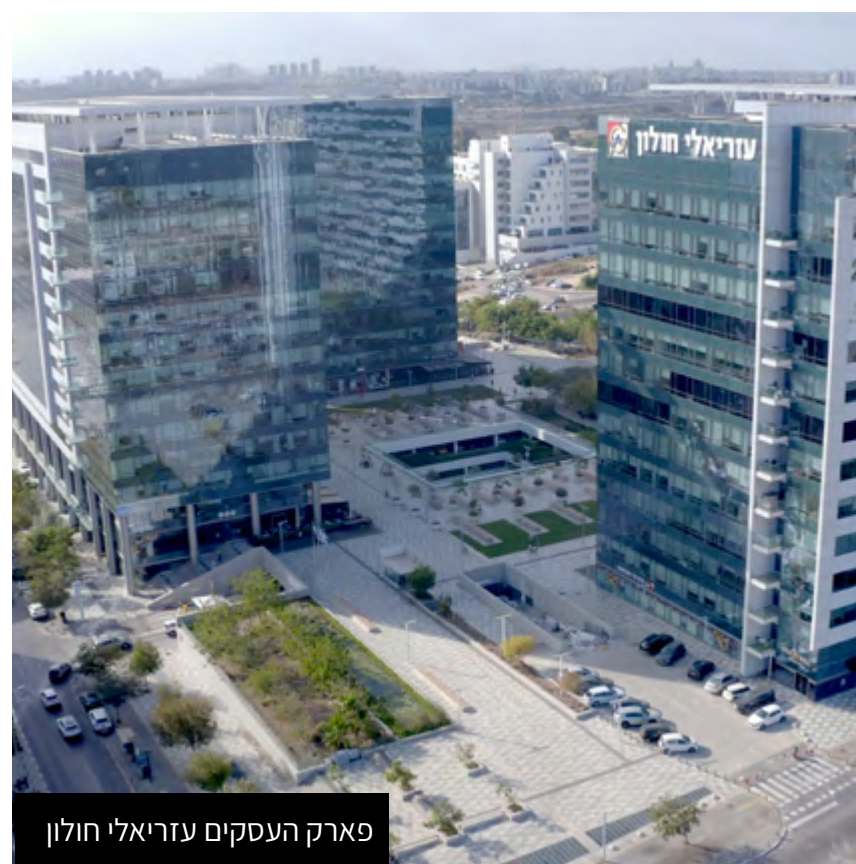
אנו מאמינים בתקשורת פתוחה וזמינות מלאה עבור השוכרים שלנו ומעמידים לרשותם מגוון ערוצי שירות – מענה טלפוני, פלטפורמת VISITT (ראו פירוט להלן), WhatsApp, דוא"ל ורשתות חברתיות – כדי לוודא שהחווייה בנכסינו תהיה מיטבית בכל היבט.



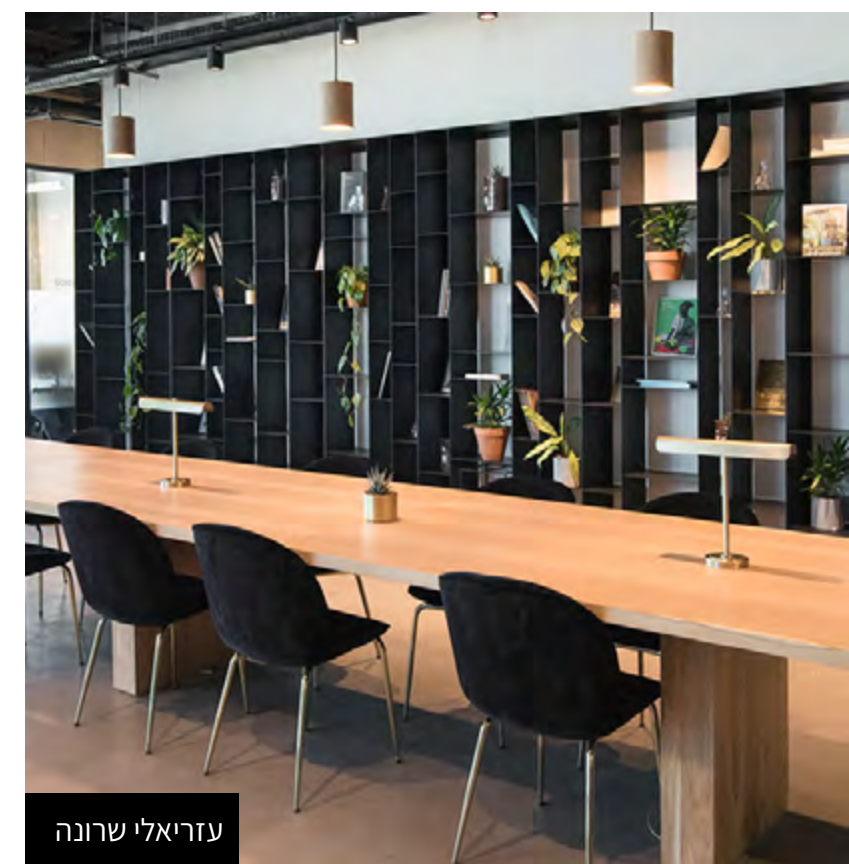
עזריאלי טאון



עזריאלי שרונה



פארק העסקים עזריאלי חולון



עזריאלי שרונה



5.5

כ-
מיליון מבקרים בחודש



POINT - פתרונות גמישים לכל העסקים

BY AZRIELI



במתחמי העבודה הייחודיים במרכז עזריאלי תל אביב ובעזריאלי שרונה, אנו מציעים פתרונות גמישים המותאמים לחברות ולעסקים בכל הגדלים ובכל שלבי הפעילות. מתחמים אלה מספקים סביבת עבודה מתקדמת, המשלבת מגוון שירותים המאפשרים עבודה בפרודוקטיביות ובנוחות מרבית. בין השירותים ניתן למצוא: משרדים להשכרה במגוון גדלים, חדרי ישיבות המצוידים בטכנולוגיה מתקדמת, מטבחים מאובזרים, אזורי לאונג', חדר כושר עם מקלחות צמודות, מתחם כנסים למפגשי נטוורקינג והזדמנויות לחיבור לקהילה איכותית של יזמים וחברות.

המתחמים שלנו תוכננו כך שיהיו נגישים לאנשים עם מוגבלות, ירוקים ומזמינים. אנו נותנים עדיפות לעבודה עם ספקים קטנים, מקומיים, ובעלי מחויבות לשילוב אנשים עם מוגבלות וצרכים מיוחדים, הן בתחזוקה השוטפת והן באירועים מיוחדים.

בשנים 2023-2024 פעלנו במגוון תחומים להמשך קידום ערכי קיימות, חדשנות וקהילה, ביניהם:

- טיפוח החללים המשותפים באמצעות הוספת צמחייה ירוקה התורמת לטיהור האוויר.
- הקפדה על מיון פסולת לפחי מחזור במטבחים, הצבת פחי גריסה למחזור נייר ומתקנים למחזור קפסולות קפה.
- ייזום פעילויות וסיוע לאוכלוסיות שנפגעו במלחמה, כולל תרומות לעמותות, התנדבויות למען ילדי הדרום ועוטף עזה, רכישות מספקים בצפון ובדרום, אירוח מפגשי עמותות המסייעות למשפחות שכולות ועוד.
- אירוע לרגל יום איכות הסביבה העולמי: אירוח תערוכת "הסביבה: עבר, הווה, עתיד" של האמן Spoken Art, הבוחנת את השפעת הטכנולוגיה על הטבע.
- אירועים לקידום נשים בתעשייה: אירועים שהתמקדו בשוויון מגדרי, העצמת נשים, הצלחה בעסקים, ומפגש מנהלות אחריות תאגידית.

בנוסף, אנו נמצאים בעיצומו של פיילוט חדשני לדגימה יומיומית של איכות האוויר במתחמי פוינט באמצעות חיישנים דיגיטליים מתקדמים.



הדיירים שלנו

דיירים בנכסי המגורים

בשנת 2022, היינו שותפים למהפכה בתחום הדיור בישראל: השכרת דירות חדשות לטווח ארוך. אחד הפרויקטים שלנו בתחום זה הוא מתחם עזריאלי TOWN בתל אביב. מדובר בקונספט מגורים להשכרה לטווח ארוך, בו ניתן לשכור דירה חדשה מקבוצת עזריאלי ובהמשך לחדש את הסכם השכירות, בתהליך קל ופשוט וללא עלות דמי תיווך. זהו דבר חדשני ומהפכני, ויש לנו בו פרויקטים מרשימים במודיעין ובתל אביב הכוללים מאות דירות מאוכלסות.

הקבוצה מציגה תפיסה חדשנית המשלבת איכות חיים גבוהה, שירות מעולה וערכי קיימות וקהילתיות.

בהתאם להוראות הדין, עזריאלי מציעה הסכמי שכירות ארוכי טווח עם גמישות מרבית מצד אחד - ויציבות כלכלית מהצד השני. הדירות מאובזרות במלואן, וחברת הניהול אחראית על תחזוקה שוטפת. ישנה אפליקציה ייעודית המאפשרת לדיירים לדווח על תקלות ולהזמין שירותים נוספים כמו שירותי כביסה, השכרת חללים לאירועים, הזמנת מנגל הנמצא בגג המבנים ועוד. מעבר לאפליקציה, מנוהלת קבוצת WhatsApp ומתקיימים סקרי שביעות רצון כאמצעי תקשורת נוסף עם חברת הניהול, ולחיצוק תחושת הקהילתיות.

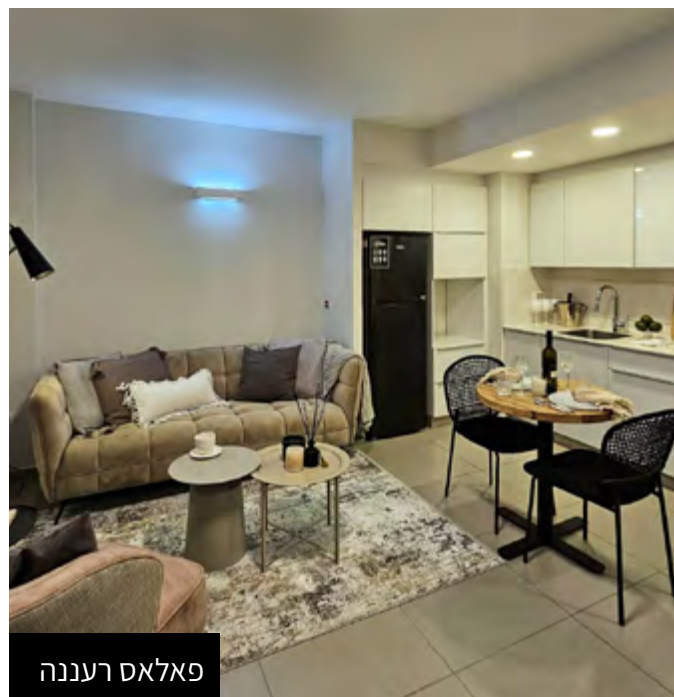
במתחמים אנחנו מקדמים גם יוזמות בריאות ורווחה, כמו שיעורי יוגה וחדרי כושר, ופועלים לקידום הקיימות עם תוכניות להפרדת פסולת. בנוסף, 10% מסך הדירות בבניין עזריאלי טאון בתל אביב הינן "דיר בהישג יד", כך אנו פועלים לשילוב אוכלוסיות מגוונות גם במתחמי הדיור.

בעתות משבר, כמו במהלך מלחמת חרבות ברזל, חשוב לנו ביותר להוכיח גמישות ואחריות חברתית. כך למשל, אירחנו משפחות מפונות מנתיב העשרה ותכננו מענה בשילוב עם בתי הדיור המוגן של פאלאס הסמוכים לנכסי המגורים, הן בתל אביב והן במודיעין.

המודל שלנו בתחום המגורים להשכרה מייצג יותר מעסקה נדל"נית. זוהי תפיסה כוללת של איכות חיים, קהילתיות, ואחריות חברתית וסביבתית. בעולם שבו הדיור הפך לאתגר גדול יותר ויותר, אנו מציגים מודל חדשני ומבטיח, המשלב בין צרכי הדיירים, אחריות תאגידית, וחזון לעתיד טוב יותר בתחום הדיור בישראל, בשאיפה ליצור סטנדרט חדש.



בתי הדיור המוגן



פאלאס רעננה



פאלאס תל אביב



פאלאס מודיעין



פאלאס רעננה

טיפול קהילה תומכת

בית דיור מוגן הוא לא רק מקום המגורים הפיזי, הוא גם קהילה וחברה. לכן, תמיכה חברתית ונפשית, ראייה כוללת של הדייר והדיירת כעולם ומלואו – הם חלק מפילוסופיית הפעילות שלנו בבתיים. צוות מקצועי ומסור מלווה את הדיירים בחיי היומיום, מקיים שיחות על בסיס יומי, מוודא נוכחות בארוחות, ומבצע ביקורי בית שוטפים. פגישות חודשיות אישיות עם עובדת סוציאלית מבטיחות מענה מותאם לצרכים המשתנים של כל דייר ודיירת.

כפי שנדע להעיד כולנו, קשר חברתי הדוק הוא אחד המפתחות לחוסן ולחיים טובים יותר, לכן, בנינו מגוון קבוצות תמיכה ייעודיות, לפי צרכים שונים. בין הקבוצות תוכלו

בונים קהילה תומכת ומעצימה בבתי הדיור המוגן של רשת פאלאס

הגיל השלישי הוא הזדמנות לצמיחה, למידה והתפתחות אישית- כך אנו מאמינים ברשת פאלאס, ולפי זה אנו פועלים. יותר מ-1,300 דיירים מתגוררים בארבעת בתי הדיור המוגן שלנו בלהבים, רעננה, מודיעין ותל אביב, ויחד איתם אנו יוצרים סביבת מגורים מעשירה המטפחת את איכות החיים ומקדמת את הרווחה הפיזית והנפשית.

למצוא: מפגשים לכבדי ראייה, לבני זוג של תשושי נפש, לדוברי אנגלית, ועד "פרלמנטים" תוססים לגברים ונשים, ששם אפשר להתווכח על הכל, וגם להסכים.

הקבוצות כולן מספקות מרחב בטוח לשיתוף, תמיכה הדדית וצמיחה אישית, ותורמות לחוסן נפשי, אישי ותחושה קהילתית חמה.

גלו תחביב חדש

חיי היומיום בבתי הדיור המוגן שלנו רוחשים פעילות ועניין. מגוון עשיר של חוגי אמנות, לימודי שפות, פעילויות ספורט כמו יוגה, פילאטיס והתעמלות במים, הרצאות במגוון נושאים, מופעי מוזיקה, קונצרטים והקרנות סרטים, מאפשרים לדיירים ולדיירות לטפח תחביבים ישנים, לגלות תחומי עניין חדשים ולהעשיר את עולמם התרבותי.

בנוסף לחוגים הקבועים ישנם לאורך השנה אירועים מיוחדים רבים, כמו שבוע בריאות, יום ההליכה הבינלאומי, תחרויות ברידג' ושחייה רשתיות, קייטנת נכדים, ואולימפיאדה בין בתי הדיור המוגן. כל אלו יוצרים הזדמנויות לחוויות חדשות ומשותפות, ולחיזוק תחושת הקהילתיות. כל ערב מביא עמו פעילות חדשה, עם כחמש הרצאות בשבוע, מופע מוזיקלי או קונצרט שבועי, המבטיחים עשייה והעשרה תרבותית בכל יום.

לצד כל אלו, יש לנו שיתוף פעולה פורה עם הקריה האקדמית אונו, במסגרתו סטודנטים מגיעים אלינו להתנסות מעשית (סטאז') כחלק מלימודיהם בתחום הספורט-תרפיה. שיתוף פעולה זה מתמקד במיוחד בהבנת צרכיהם של בני הגיל השלישי, ומאפשר שילוב שיטות חדשות והתעמקות בנושאים נוספים. אנו יכולים כך להנגיש לסטודנטים ידע וכלים יישומיים בתחום חשוב זה.

חדשנות טכנולוגית לשיפור איכות החיים

טכנולוגיה משפרת חיים – וגם יכולה להפוך אותם לבטוחים יותר. לכן, אנחנו מקפידים לאמץ טכנולוגיות חדשניות כדי לשפר את איכות החיים של הדיירות והדיירים.

- בפאלאס מודיעין ובפאלאס רעננה מותקנת מערכת Bettar להנגשת תכנים קוליים.
- בפאלאס מודיעין ובפאלאס רעננה מותקנת מערכת "Ola" לזיהוי נפילות מהמיטה, אשר הוטמעה בכל המחלקות הסיעודיות עד סוף 2024.
- בפאלאס מודיעין אנו עושים שימוש ברובוט מתקדם לשאיבת שטיחים במסדרונות, לצורך שיפור יעילות הניקיון ושיפור איכות האוויר בחללים הציבוריים.
- בשנת 2025 מתוכנן פיילוט ייחודי עם חברת Ola בתחום הדיור המוגן, שישלב את מעורבות הדיירים ומשפחותיהם להבטחת מענה מיטבי לצרכים הקהילתיים.
- בבתיים שלנו קיימים לחצני מצוקה נגישים, מאחזי יד בשירותים, לוחות אלקטרוניים ומערכות כריזה משודרגות על מנת להבטיח סביבת מגורים בטוחה ונוחה.



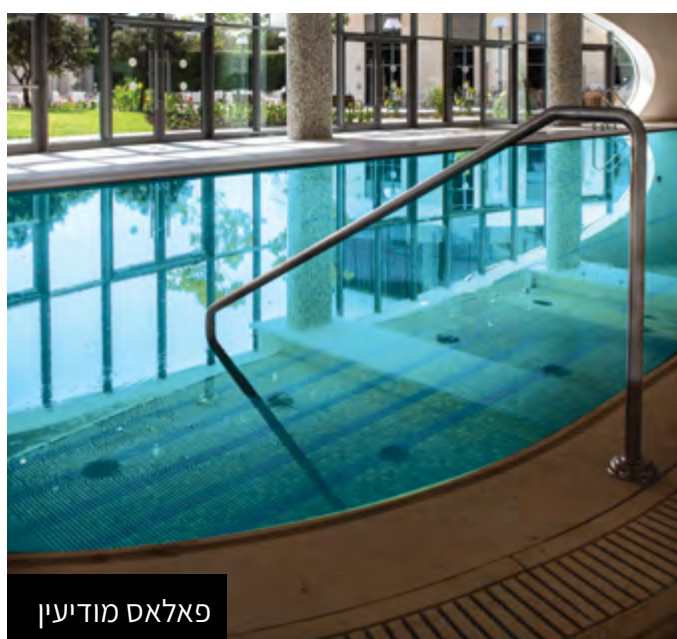
פאלאס מודיעין



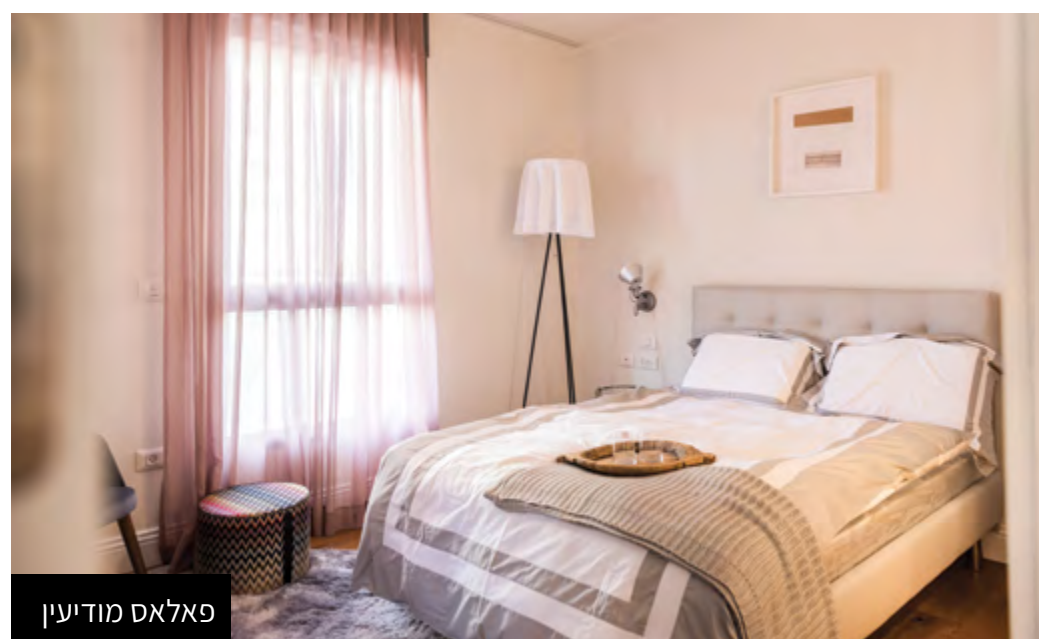
פאלאס מודיעין



פאלאס תל אביב



פאלאס מודיעין



פאלאס מודיעין



פאלאס מודיעין

מבט לעתיד

לאורך כל השנה אנו ממשיכים ללמוד ולהכיר את המחקרים החדשים והצרכים החדשים ולהכניס את השיפורים, הטכנולוגיה והמענים החדשים ביותר שיש למען הדיירים שלנו. בשנת 2025 אנו ממשיכים לחתור קדימה עם תוכניות להרחבת הפעילויות הקהילתיות, פיתוח תוכניות חדשות להפגת בדידות ולהגברת תחושת הקהילתיות, וכן להמשיך לייצר שיפור מתמיד של השירותים והמתקנים בבתי הדיור המוגן.

אנו שואפים ליצור "קהילה של קהילות" באמצעות פרויקטים משותפים בין כל בתי הדיור המוגן, ולפתח פרויקטים ברמת הפרט המותאמים לחוזקות ולכישורים של דיירים ספציפיים.

אנו ממשיכים לקיים ולייצר מסורות משותפות, כמו סדר ט"ו בשבט, סדר פסח אלטרנטיבי, וטקסי חגים, על מנת לחזק את תחושת הקהילתיות ולהעניק משמעות עמוקה לחיי היומיום בבתי הדיור המוגן שלנו.



PALACE
דיור מוגן
תל-אביב

פאלאס דיור מוגן תל-אביב
הטוב ביותר, עכשיו טוב יותר!

בית הדיור המוגן הטוב בישראל, מעלה את סטנדרט איכות החיים לגבאים חדשים, ומזמין אתכם ליהנות מהחיים הטובים במיקום הטוב ביותר בתל-אביב.

חדר ראשון מודיעין להבים רעננה תל-אביב

מתנדבים ומעוררים השראה

לדיירים ולדיירות שלנו יש ניסיון חיים עשיר ומגוון כישורים שכל הקהילה יכולה ליהנות מהם. לכן, אנו מעודדים ויוזמים מגוון פעילויות התנדבותיות. בין היתר, הדיירים:

- מתנדבים בגני ילדים
- משתפים פעולה עם תנועת הצופים
- כותבים סיפורי חיים עם בני נוער
- מעבירים שיעורים פרטיים לילדים עם צרכים מיוחדים
- אופים למען מתנדבי העמותה המטפלת במשפחות ובחולי סרטן
- מארחים ילדים מהמחלקה האונקולוגית של איכילוב
- סורגים למען מטרות חברתיות שונות
- משתתפים בסדנת אפייה לילדים בסיכון
- מסיירים עם תלמידי כיתות ט' בגבעת הטיטורה
- מגייסים תרומות באמצעות קרן אייסקר לתמיכה בילדים מהפריפריה וקידום שוויון הזדמנויות
- בנוסף לאלו, הקמנו חנות יד שנייה שכל הכנסותיה נתרמות לעמותת "עדן", יש לנו פרויקטים משותפים עם רשת "סיפור חוזר" למען הכשרות שיקומיות לאנשים עם חסמים תעסוקתיים, ותלמידי תיכון "מטרו ווסט" ברעננה משתתפים בפרויקט "סיפור מהחיים" עם הדיירים, שתוצריו יוצגו במוזיאון "אנו".

הדיירות והדיירים של פאלאס לוקחים חלק גם במיזמים קהילתיים מעוררי השראה, כמו, בין היתר, מופע מיוחד בשיתוף ילדים עם צרכים מיוחדים, אימוץ להקת "קולות שלובים" המשלבת בני נוער עם ובלי צרכים מיוחדים, וחידון פורים בשיתוף בני נוער.

המשותף לכל היוזמות האלו היא ההבנה שחיבור דרך פעילות משותפת מחזק את הקשר הבין-דורי, מחזק את הקשר הקהילתי, ותורם לערך העצמי ולתחושת החינניות של הדיירים.

דיאלוג מתמיד ושיפור מתמשך

חשובה לנו מאוד התקשורת הפתוחה עם הדיירות והדיירים ובני משפחותיהם. אנו מבטיחים כי קולם של הדיירים נשמע באופן שוטף ומשפיע על ההחלטות המתקבלות באמצעות ועדות דיירים נבחרות, סקרי שביעות רצון מקיפים, קבוצות שיח שבועיות עם הנהלת הבתים, ופגישות קבועות עם ועד הדיירים. תוצאות הסקרים לשנים 2023-2024 הציגו 70% השתתפות וכ-90% תוצאות חיוביות, המעידות על שביעות הרצון הגבוהה של דיירינו.

שנה לא רגילה מלאה בנתינה

במהלך מלחמת חרבות ברזל, הפגינו דיירי בתי הדיור המוגן של רשת פאלאס רוח התנדבות יוצאת דופן.

בין היתר, הדיירות והדיירים שלנו:

- סרגו כובעים וצעפים לחיילים
- יצרו פרחי קרמיקה אדומים שנשתלו בדרום הארץ
- אירחו חיילים ומפונים בבתי הדיור המוגן
- הכינו יחד עם עובדי הרשת אוכל לכ-1,500 חיילים מדי יום.
- תמכו במשפחות חיילים וחסופים
- אירחו ילדים מהחברה הבדואית
- התנדבו בקהילה בדרכים שונות כחלק מהמחויבות לתמיכה בקהילה בעתות משבר וליצירת סביבה של סולידריות ועזרה הדדית.

בזמן המלחמה, הצוות שלנו הרחיב את פעילותו מעבר לגבולות בתי הדיור המוגן, סיפק תמיכה לאזרחים מאזורי הסכנה ודאג לחבר פסיכולוגים המתמחים בטרומה לתמיכה בעובדים מאזורי הדרום.

אנו מייחלים ומאחלים שנים של ביטחון ושל בריאות, ופועלים להמשיך ולתת מענה לכל מי שזקוק לו.

הלקוחות שלנו

תפיסת השיווק של קבוצת עזריאלי- פרסום בהתאם לערכים

חשוב לנו מאוד שפעולות השיווק והפרסום שלנו יתאמו את ערכי הקבוצה ואת חזונה. האסטרטגיה השיווקית של הקבוצה נגזרת מהיעדים העסקיים שלנו, תוך הצבת הלקוח במרכז ובלב העשייה היומיומית. זאת באמצעות דיאלוג פורה עם לקוחותינו, יישום משוברים ותכנון מהלכים שיווקיים מותאמים אישית. אנו מזמינים את הלקוחות ליצור עמנו קשר בכל הפלטפורמות הזמינות: בטלפון, באתר הקבוצה או ברשתות החברתיות. בנוסף, אנו מחויבים לקדם פרסום מגוון, מכליל ואחראי מבחינה חברתית וסביבתית.

מבקרי הקניונים – חוויה מהנה ובטוחה

כ-70 מיליון מבקרים פוקדים את נכסינו מדי שנה, ואנו שואפים להבטיח להם חוויה מהנה ובטוחה לכל אורך ביקורם – מהרגע שהם נכנסים לקניון ועד לעזיבתם. אנו פועלים להרחבת מגוון החנויות, המסעדות ובתי הקפה, לצד שדרוג מרחבי הבילוי והשהייה בשטחים הציבוריים.

קהילת עובדי המשרדים A2Z

אנחנו מאמינים שחלל עבודה הוא הרבה יותר ממקום פיזי. לכן הקמנו את קהילת A2Z - פלטפורמה ייחודית לעובדי שוכרי המשרדים בנכסי קבוצת עזריאלי, שנועדה לייצר

סינרגיה בין תחומי הפעילות של הקבוצה לבין הקהילה. הקהילה מחברת בין אלפי עובדים בנכסי המשרדים של עזריאלי ברחבי הארץ, תוך הענקת ערך מוסף לחייהם המקצועיים והאישיים.

החזון של קהילת A2Z הוא לבנות סביבה משותפת שמזמינה עובדים מתחומים מגוונים לשתף פעולה, ללמוד, להעשיר את עולמם וליצור קשרים עסקיים וחברתיים.

חברות בקהילת A2Z כוללת מגוון יתרונות:

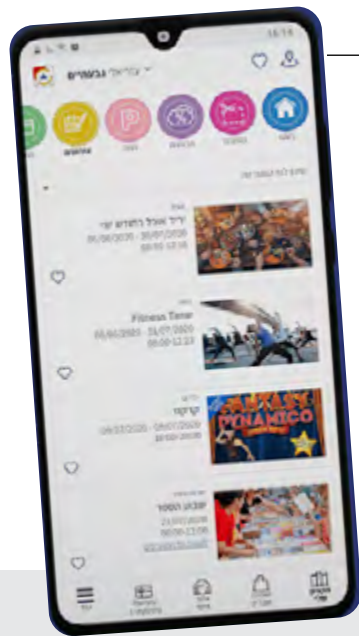
- **הרצאות העשרה:** ידע מקצועי וכלים לשיפור אישי.
- **פעילויות ספורט:** תכניות WELLNESS מגוונות הכוללות יוגה, פילאטיס, קבוצות ריצה ועוד.
- **נטוורקינג:** הזדמנויות ליצירת קשרים עסקיים וחברתיים.
- **הטבות ייחודיות:** עולם של הנחות ושירותים מותאמים לעובדים.

קהילת A2Z הכפילה עצמה בשנה האחרונה ונכון לסוף 2024 מונה למעלה מ-12,000 חברים פעילים. הקהילה פועלת במגדלי המשרדים של נכסי הקבוצה, כולל מרכז עזריאלי תל אביב, עזריאלי שרונה, עזריאלי טאון, פארק עסקים עזריאלי חולון, עזריאלי מרכז עסקים הרצליה ומרכז עזריאלי ראשונים.

בשנת 2025 נרחיב את פעילות הקהילה לנכסים ותחומים נוספים, בהם מרכז עזריאלי מודיעין, עזריאלי עכו, עזריאלי חולון המנור, ולראשונה גם לדיירי עזריאלי מגורים בטאון תל אביב ובמודיעין. הרחבה זו תחבר בין אלפי אנשים נוספים ותעצים את חווית החיבור לקבוצת עזריאלי.

אפליקציית עזריאלי – נוחות, נגישות והטבות

אפליקציית עזריאלי היא פלטפורמה דיגיטלית ייחודית המציעה מגוון רחב של שירותים במקום אחד. האפליקציה מאפשרת למשתמשים ליהנות מהטבות בלעדיות, מבצעים אטרקטיביים בקניונים ובמרכזי המסחר שלנו, תשלום נוח עבור חניה, גישה למידע שימושי למבקרים – הכול במטרה לשפר ולהעשיר את חווית הביקור. בשנים 2023-2024 במסגרת מאמצי שיפור חווית המשתמש, בוצע שדרוג משמעותי בתהליך הכניסה לאפליקציה. כתוצאה מכך, תהליך ההרשמה הפך לנגיש וידידותי יותר, דבר שהתבטא בירידה דרמטית בכמות הפניות למוקד שירות הלקוחות בנושא זה.



יעדים

- המשך גיוס השוכרים לשיתוף פעולה במאמץ לצמצום ההשפעה הסביבתית של הקבוצה, תוך שילוב תמריצים לשיפור הביצועים הסביבתיים שלהם ושילוב היבטים סביבתיים בהסכמי השכירות.
- הרחבת קהילת A2Z.
- הטמעת מערכת ניהול דיגיטלית: יישום מערכת מתקדמת לטיפול בתלונות ובקשות בתחום הניקיון והאחזקה הקלה בנכסים נוספים במהלך שנת 2025.
- המשך חיזוק החיבור והנאמנות לקבוצה באמצעות טיפוח הזדהות ושותפות בערכי הקבוצה.
- הנגשת שירותים חדשים לקהילה, פיתוח יוזמות ופתרונות חדשניים לעובדים.

נמשיך לפעול למען שיפור חוויות הלקוחות, השוכרים והדיירים שלנו בכל זמן, בכל מקום ובכל דרך!

בטיחות



אנו מנהלים מדיניות של זיהוי סיכונים ועושים את המירב למניעת תאונות מראש. החברה אימצה נהלים מפורטים ומעמיקים ביחס להיבטי הבטיחות המנוהלים על ידה, המגדירים את המטרות, את כללי העבודה, תחומי האחריות, את אופן הטיפול בצידוד וכן הנחיות לפעולות מניעה ופעולות חירום ודיווח.

תחום הבטיחות בקבוצה נחלק לשניים:

1. מערך הבטיחות בנכסים הקיימים, המרוכז על ידי מחלקת התפעול.
2. מערך הבטיחות באתרי הבנייה, הנמצא באחריות קבלני הבנייה ובפיקוח מחלקת הבינוי.

בטיחות בנכסים הקיימים

בתחום הנכסים המניבים, ממנה הקבוצה נאמני בטיחות בנכסיה, אשר אמונים על תחום הבטיחות בנכסים. בנוסף, התקשרה הקבוצה עם חברות חיצוניות לניהול בטיחות, המבצעות ביקורות בטיחות באתרים בתדירות משתנה, וכן התקשרה עם יועצי בטיחות המעניקים לה שירותים. החברות החיצוניות לניהול הבטיחות מקיימות סקרי בטיחות שנתיים בכל נכס, ומוודאות שכלל נכסי ושטחי הקבוצה עומדים בכל התקנים הנדרשים והסטנדרטים המקובלים. בסיום הסקרים מתועדים הממצאים בדו"ח מפורט המופץ לגורמי המטה הרלוונטיים במחלקת התפעול וכן למנהלי הנכס לביצוע ותיקון. מעקב אחר יישום ההמלצות לטיפול ותיקון הכשלים נבדק על ידי מנהל תפעול הנכסים, העורך ביקורים וסיורים שוטפים בנכסים. בנוסף, ישנו ממונה בטיחות מוסמך שמנהל את תחום הבטיחות, מרכז רשימת אירועים, מכין תוכניות עבודה, ומסכם את הממצאים העיקריים אליהם יש להתייחס בשנה הבאה.

מנהלי ונאמני הבטיחות של כל נכס

הבטיחות היא בידי מנהל הנכס, אשר אמון על השרשת נהלי הבטיחות בקרב העובדים, פיקוח מתאים על עובדים חיצוניים המועסקים בתחומי הנכס, מעקב על ביצוע תיקון ליקויים ועוד.

בכל נכס מוגדרים נאמני בטיחות בשגרה שהוסמכו לכך וסיימו בהצלחה הכשרה על ידי גוף חיצוני. נאמני הבטיחות פועלים על פי נוהל המגדיר את תחומי אחריותם, כפיפותם המקצועית ואופן הדיווח. בכל אתר, האחריות הישירה על

בטיחות, אבטחה ונגישות

אנו בעזריאלי משקיעים בבטיחותם של כל המשתמשים בנכסינו - העובדים, המבקרים, השוכרים, הדיירים והציבור. בטיחות היא ערך ליבה עבורנו והיא מושרשת בתרבות הארגונית שלנו. לכן, אנו פועלים באופן תמידי לשיפור מערכות הבטיחות וההגנה בכל נכסינו, בהתאם להוראות הדין ולתקנים בתחום.



נוהל עבודת קבלנים

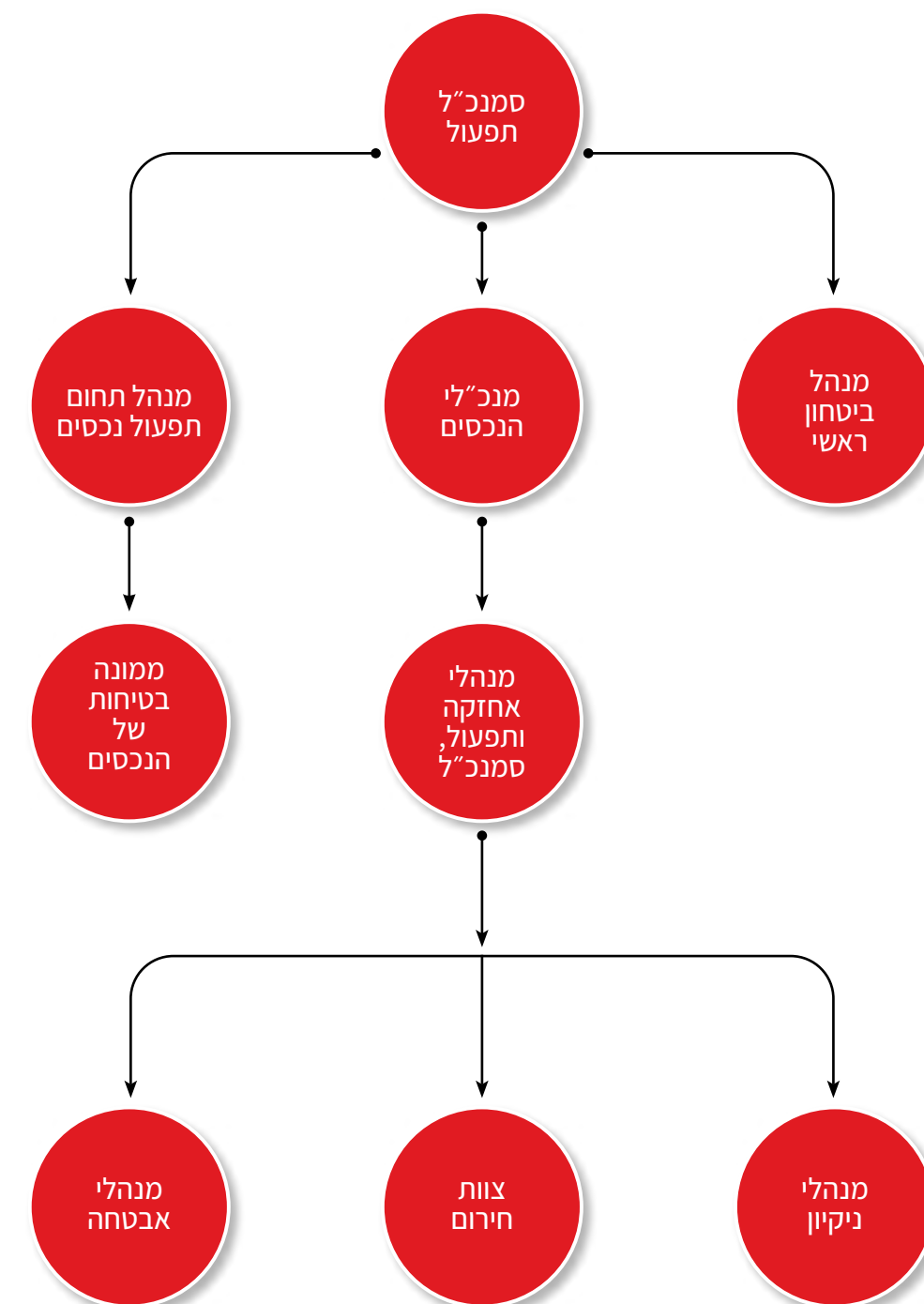
במהלך הפעילות בנכסי הקבוצה מועסקים מעת לעת קבלנים במגוון תחומים, כגון בנייה, שיפוצים, חשמל ומיזוג אוויר. כדי להבטיח שהעבודות יתבצעו בהתאם לחוק, בין היתר, פקודת הבטיחות בעבודה והתקנות הרלוונטיות, גיבשנו "נוהל בטיחות בעבודת קבלנים" שמטרתו, בין היתר, להבטיח עמידה בהוראות הדין בעת ביצוע עבודות כאמור. הקבוצה מקפידה על ניהול תקין של תהליכי העבודה, כולל תיאום ותדריך מקיף מול הקבלנים טרם תחילת העבודה בהתאם לדרישות הדין.

במסגרת זו, הסכמי ההתקשרות לביצוע עבודות קבלניות שונות עודכנו וטויבו, והם מכילים הוראות בטיחות עם הנחיות רלוונטיות.

ניתוח גורמי סיכון והערכת סיכונים

במסגרת המדיניות שאימצה הקבוצה, אנו משקיעים מאמצים נרחבים לטיפול ולהפחתת הסיכונים שזוהו. כחלק מכך, הוקם נוהל זה "ב: זיהוי גורמי הסיכון, הערכת הסיכונים, בקרת סיכונים - שמטרתו למפות את הסיכונים ולנהלם. הסיכונים מדורגים לפי רמת חומרה: סיכון המוגדר כ"**חמור**" מחייב הפסקת עבודה מיידית לצורך נקיטת פעולות להפחתת הסיכון או הסרתו. סיכון "**בינוני**" מחייב צעדים להורדת רמת הסיכון, אך אינו מצריך הפסקת עבודה מיידית, וסיכון "**קביל**" דורש תחזוקה שוטפת של המצב, כולל הדרכות עובדים ויישום נהלי בטיחות.

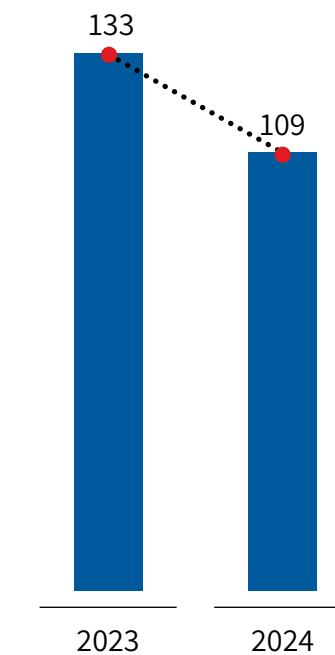
המבנה הארגוני של מערך הבטיחות:



בטיחות באתרי הבנייה

האחריות לבטיחות בעבודה באתרי הבנייה מוטלת על קבלני הביצוע עימם מתקשרת הקבוצה כיום. מתוך מחויבות לתפיסת הבטיחות בקבוצה, מבצעת הקבוצה ביקורות בתחום הבטיחות בעבודה על הנעשה באתרים באמצעות חברות פיקוח חיצוניות בהתאם לצורך לשמירה על הבטיחות באתר ובטיחות הציבור שמסביב. יודגש, כי הביקורות מטעם הקבוצה הן למטרת פיקוח ואין בהן בכדי לגרוע מחובת הקבלן ואחריותו לעובדים באתר, לטובתם ולעוברי האורח בסביבת העבודה. צוות האתר של הקבלן אחראי לטיפול בסידורי הבטיחות בעבודה באופן שוטף, לתיקון הליקויים העולים מהביקורות ועל העברת אסמכתאות לטיפול בליקויים.

סה"כ אירועי ביטוח בנכסים



אירועי בטיחות

אירועי בטיחות או אירועי של "כמעט ונפגע" מדווחים על פי נוהל דיווח, מתווכר ומתועד. הדו"ח מופץ לגורמים הרלוונטיים בקבוצה, מתוך כוונה ליישם את המסקנות וההמלצות ולצמצם את כמות האירועים. הדו"חות מרוכזים אצל ממונה הבטיחות הקבוצתי לצורך מעקב, בדיקת מגמות, מניעת הישנות ועמידה ביעדים. אחת לרבעון אנו מבצעים מיפוי וניתוח רוחבי של אירועי הבטיחות בנכסים אשר מועבר לכל מנכ"ל הנכסים ומפרסמים דו"ח שנתי בנושא הבטיחות שמועבר גם להנהלת הקבוצה.

יחס כמות אירועים למספר מבקרים



הכשרות בטיחות

על פי תוכנית העבודה השנתית בנושא בטיחות בנכסים, כל עובד חדש רלוונטי מחויב לעבור הדרכה על ידי יועץ בטיחות חיצוני ועל ידי מנהל המחלקה, לפי נהלי הבטיחות של הקבוצה ובהתאם למקצועו. המנהלים מדריכים את העובדים לפי נהלים כתובים, משלבים בהדרכות תחקירי תאונות, ואף עורכים תרגולים להתמודדות עם מצבי חירום אופייניים.

הקבוצה מקפידה על הכשרות בטיחות תקופתיות לכלל העובדים הרלוונטיים, הכוללות הדרכות עבודה בגובה, בטיחות כללית ושימוש בציוד חירום כמו דפיברילטור. לעובדי אחזקה ניתנות הדרכות נוספות בנושאים כמו כיבוי אש וטיפול בחומרים מסוכנים. ההדרכות מבוצעות גם במסגרת כנסים רבעוניים של מנהלי תפעול ואחזקה.

השנה, קבוצת עזריאלי שילבה לומדה חדשה בכל האתרים בנושאי בטיחות כללית, בטיחות לעובדי אחזקה ובטיחות באש. בנוסף לכך, מתקיימות הדרכות פרונטליות לעובדי האחזקה ומתבצע מעקב אחר כשירות העובדים, ביצוע וריענון.

בטיחות בדרכים

קיימים נוהלים מוגדרים לשימוש ברכבי החברה. בנוסף, העובדים מחויבים לבצע הדרכה בעת קבלת רכב חברה ולמלא הצהרת בריאות וכשירות נהיגה.

רגולציה ופיקוח

תהליכי רגולציה, פיקוח ובקרה נערכים באופן שוטף על ידי גופים פנימיים וחיצוניים, כמו ביקורות משטרה, רשות כבאות והצלה ארצית, ועוד, כנדרש על ידן. בנוסף, בנכסים הקיימים, נערכות ביקורות נוספות כמו בדיקת ארונות החשמל אחת לחמש שנים על ידי מהנדס מוסמך, ביקורות כיבוי אש בנושא שמישות הציוד, ביצוע הדרכות ואחזקת מערכות כיבוי ובטיחות ועוד.

יעדים

- בשנה החולפת, עמדנו בהצלחה ביעדים שהצבנו בתחום הבטיחות. נרשמה ירידה מרשימה של 25% בתאונות עבודה עם נפגעים, הרבה מעבר ליעד המקורי של 10%. כמו כן, ביצענו 80% מתהליכי ניתוח הבטיחות (JSA) בעמדות העבודה במהלך 2023. העובדים ונותני השירותים כשירים ומוסמכים כנדרש, תוך פיקוח צמוד של נאמני הבטיחות, ומצוידים באמצעי מגן אישיים בהתאם לדרישות. בנוסף, העובדים החדשים קיבלו הדרכות לפני תחילת עבודתם, ותיעוד ההדרכות נשמר במלואו. הצלחות אלו משקפות את המחויבות שלנו לשיפור מתמיד בתחומי הבטיחות והאבטחה.
- גם לשנה הבאה אנו מציבים יעד של ירידה של 10% בתאונות עבודה עם נפגעים, בהשוואה לשנה הקודמת.



בניית קמפוס סולאראדג'

אבטחה

מנהל הביטחון הראשי של קבוצת עזריאלי משמש כמנחה המקצועי בתחום האבטחה בנכסי הקבוצה, ומבטיח שהנהלים, העדכונים, הביקורות ותרגולים מתבצעים כנדרש.

האבטחה בקניונים מתנהלת בהתאם להנחיות רישוי העסקים של משטרת ישראל, תוך שיתוף פעולה רציף עם גופים חיצוניים כגון חברות אבטחה, משטרת ישראל, רשות הכבאות וההצלה ועוד.

הכשרות אבטחה

המאבטחים בנכסים עוברים הכשרות מקצועיות בבתי ספר חיצוניים המנוהלים על ידי חברות האבטחה שאנו מתקשרים עמן. מעבר לכך, הם משתתפים בהדרכות שוטפות בתחומי עזרה ראשונה, כיבוי אש והצלה, והדרכות אבטחה המותאמות לסיכונים הפוטנציאליים המיוחדים של כל נכס.

ניהול חירום ותרגולים

במסגרת תכנית האבטחה השנתית, אנו מקיימים תרגולים להתמודדות עם מצבי חירום כגון שריפות, רעידות אדמה, מתקפות טילים, הצפות ואירועים פליליים. צוותי חירום ייעודיים מתאמנים במתן מענה למצבי חירום שונים. מנהל הביטחון הראשי מבצע ביקורות שוטפות לאיתור פרצות אבטחה ולוודא עמידה בנהלים, תוך תיעוד ותיקון ליקויים באופן מיידי, ככל שמתגלים כאלו.



נגישות - מחויבים להנגשה מלאה

**מחויבים
להנגשה
מתקדמת של
נכסינו מעבר
לדרישות החוק**

אנו מחויבים להנגשת 100% מנכסינו לאנשים עם מוגבלות, ומשקיעים מאמצים מתמשכים לשיפור מערכות ההנגשה ולהטמעת טכנולוגיות חדשות. מטרתנו היא לאפשר לכל אדם עם מוגבלות להשתלב בצורה מכובדת, שוויונית ועצמאית בנכסינו. פעמיים בשנה, רכז הנגישות שלנו מבצע סקר בכל הנכסים כדי לפקח על התאמות הנגישות הקיימות ולזהות שיפורים אפשריים, בין אם בעקבות עדכוני רגולציה או דרישות ספציפיות. תוצאות הסקרים מועברות למנהלי הנכסים יחד עם לוחות זמנים לתיקון הליקויים. הסקר האחרון בוצע בקיץ 2023, וכל הליקויים שזוהו טופלו בהתאם על ידי יועץ נגישות חיצוני.

קבוצת עזריאלי השיקה בשנת 2024, בשיתוף עם עמותת אתגרים, פרויקט נגישות ייחודי על רקע העלייה הדרמטית במספר הפצועים והנכים בישראל מאז ה-7 באוקטובר. מעל 22,000 פצועים, מתוכם כ-13,000 חיילים וחיילי מילואים נקלטו באגף השיקום של משרד הביטחון ומצטרפים לכמיליון וחצי הישראלים המתמודדים עם מוגבלות.

בכל נכס יש אחראי נגישות מקומי, שעובר הדרכה מקומית ומתמחה בריכוז תחום הנגישות בנכס. תפקידו כולל התאמת הנכס לדרישות הנגישות, העברת הדרכות לעובדים ולשוכרים, ופרסום מפורט של הסדרי הנגישות באתר הנכס. בנוסף, אחראי נגישות מקומי מעביר הדרכות שנתיות לצוותי השירות והאבטחה, במטרה לשלב את דרישות הנגישות בתהליכי קבלת ההחלטות. רכז הנגישות של הקבוצה מקיים גם הדרכות למנהלים, ובכל שנה נערך סיור נראות יחד עם מחלקות התפעול לבדיקת סוגיות הנגישות.

יתרה מכך, ישנו קו טלפון ישיר לנציג הנגישות באתר הקבוצה, בו יכולים מבקרים לפנות בנוגע לשאלות או תלונות בנושאי נגישות. זוהי הדרך שלנו לצמצם לא רק פערים פנימיים שעולים מסקרים וסיורים, אלא גם לטפל בבקשות ותלונות רלוונטיות מלקוחות ומבקרים.

[לינק למדיניות הנגישות של הקבוצה.](#)



הפרויקט מתמקד בשתי מטרות מרכזיות:

1. העמקת ההבנה והאמפתיה של צוותי הקבוצה כלפי אנשים עם מוגבלות
2. פיתוח פתרונות מעשיים לשיפור חוויית הלקוח בנכסי החברה.

אותנו להרחיב את המענה מעבר לנדרש בחוק ולהעמיק את ההבנה של צרכי האוכלוסייה עם מוגבלות. במסגרת הפרויקט נייצר תוכנית פעולה מעשית לשיפור חוויית הלקוחות עם מוגבלות בנכסי הקבוצה, על מנת להבטיח שכל אדם, ובוודאי הפצועים החדשים המשתקמים, ימצא בקניונים שלנו סביבה מכילה, נגישה ומכבדת.

בהמשך להצלחה המשמעותית של הסדנאות שערכנו עד כה, הוחלט כי הפרויקט יורחב בשנת 2025. במהלך השנה יועברו סדנאות נוספות ונאפשר לכלל עובדינו להתנסות בחוויה, בנוסף, נתחבר לרשתות קמעונאיות ונאפשר לעובדיהם לקחת חלק בסדנאות אתגרים על מנת לעודד שינוי תפיסתי ופרקטי גם בקרב השוכרים שלנו.

במסגרת הפרויקט, מנהלים ועובדים מכל דרגי הקבוצה משתתפים בסדנאות ייחודיות בהן הם חווים את הקניונים מנקודת מבטם של אנשים עם מוגבלות - במסגרת הסדנה העובדים מתנסים בניווט בנכס בשימוש במעליות, בחניונים, בקופות ובמתחמי המזון כשהם מתניידים בכיסאות גלגלים.

המשתתפים, הכוללים חברי הנהלה, מנהלי אשכול, צוותי תפעול, אחזקה, שיווק והנדסה, לוקחים חלק בדיון מסכם בו הם משתפים בחוויה המשמעותית שעברו בעקבות ההתנסות בהתמודדות עם מוגבלות פיזית ומעלים רעיונות מעשיים כיצד לשפר את חוויית הביקור של אנשים עם מוגבלות בנכסי הקבוצה.

קניוני עזריאלי כבר עומדים בסטנדרטים הגבוהים ביותר של נגישות, עם זאת, המציאות החדשה מחייבת



לפרוץ גבולות, לדעת שאפשר



יעדים

קבוצת עזריאלי תמשיך ותעשה הכל לטובת אנשים עם מוגבלות שירגישו רצויים ומקובלים בכל נכסי הקבוצה.

אהרון רצאבי, רכז הנגישות של הקבוצה

- בשנת 2025, אנו מתכוונים לקיים יום עיון לרכזי הנגישות המקומיים בכל הנכסים, אשר יכלול הרצאות ריענון ותרגולים.
- הרחבת שיתוף הפעולה עם עמותת אתגרים ושילוב שוכרי הנכסים במיזם הנגישות.

לומדה חדשה ואפליקציה להתמצאות



בנוסף, אנו עורכים מיפוי צרכי אוכלוסייה לצורך תמיכה מיטבית באוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, הכולל את מנכ"ל הקבוצה וגורמים נוספים. מיפוי זה היה נדרש במיוחד בשנה האחרונה לנוכח מלחמת חרבות ברזל, בה לצערנו אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות גדלה משמעותית.

מעבר לנכסים הפיזיים, אנו מנגישים גם את הנכסים הדיגיטליים, לרבות אתרי האינטרנט ודוחות כספיים.

בשנת 2024 התחלנו בהטמעת לומדת נגישות חדשה, אשר תומכת בהדרכות לעובדים ומנהלים. הלומדה כוללת מקרי בוחן וסיטואציות מעשיות, ובסופה יש להשלים שאלון ולקבל ציון עובר. כחלק ממאמצי ההנגשה, בקניוני עזריאלי מוטמעת אפליקציית Right Hear שמספקת התמצאות קולית לאנשים עם עיוורון או לקויות ראייה. כמו כן, בעמדות התשלום ובחניונים ישנו שילוט עם מספר טלפון לשירות נגיש.

 **RightHear**





פרק 4.

אחריות בניהול

הנושאים בפרק זה:

ממשל תאגידי.....	100
אתיקה.....	103
אבטחת מידע.....	104
חדשנות וטכנולוגיה.....	105



ממשל תאגידי

תפיסת הממשל התאגידי: ערכי יסוד בלב הפעילות

ממשל תאגידי איכותי וניהול תקין הם ערכי יסוד המובילים את קבוצת עזריאלי. כחברה ציבורית המקפידה על דרישות החוק ועל התקנות, אנו לא רק מיישמים הלכה למעשה ערכים אלו אלא גם מנהיגים תהליכים מסודרים כדי לבחון את עצמנו כל העת.

50%



נשים בדירקטוריון

50%



גברים בדירקטוריון

גיוון מגדרי בדירקטוריון

הדירקטוריון מורכב מחמש נשים (50%), וחמישה גברים (50%), וכן יו"ר הדירקטוריון היא אישה. אנו מאמינים בשוויון מגדרי בכל הדרגים, ושואפים להוות דוגמה שתשפיע מההנהלה הבכירה ועד לכל רובדי החברה.

יו"ר הדירקטוריון, הגברת דנה עזריאלי, נבחרה לאחת מתוך 50 הנשים המשפיעות בישראל ע"פ מדד גלובס לשנת 2023. כמו כן, היא נבחרה לאחת מאנשי השנה של Bizportal לשנת 2024.

הכשרת הדירקטוריון

מדי שנה אנו עורכים יום הדרכה לחברי הדירקטוריון ולמנהלים. מטרת ההדרכה הן ריענון נהלים קיימים, הצגת נהלים חדשים וסקירת נושאים מרכזיים מהשנה החולפת. בנוסף לכך, מתקיימות ישיבות דירקטוריון ייעודיות להעמקה בעסקי הליבה של החברה. כמו כן, מעת לעת נערך סיור דירקטורים בנכסי הקבוצה לצורך ביקור והתרשמות ישירה מהשטח.

חברי וחברות הדירקטוריון

- דנה עזריאלי – יו"ר הדירקטוריון
- נעמי עזריאלי – דירקטורית
- ד"ר שרון עזריאלי – דירקטורית
- מנחם עינן – דירקטור
- ורדה לוי – דירקטורית חיצונית
- יוסי שחק – דירקטור חיצוני
- ד"ר אריאל קור – דירקטור
- דן יצחק גילרמן – דירקטור בלתי תלוי
- נחמיה יעקב פרס – דירקטור בלתי תלוי
- אירית סקלר פילוסוף – דירקטורית

הדירקטוריון כולל שני דירקטורים חיצוניים ושני דירקטורים בלתי תלויים. 40% מחברי הדירקטוריון הם בלתי תלויים (כולל "דירקטורים חיצוניים" כהגדרתם בחוק החברות). כמו כן, הדירקטוריון מונה חמישה דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית וארבעה דירקטורים בעלי כשירות מקצועית. כל חברי הדירקטוריון אינם כפופים למנכ"ל החברה.

בשנת 2023 התקיימו 16 ישיבות דירקטוריון ובשנת 2024 ישיבות, בשיעור נוכחות ממוצע של 99.9%.

הדירקטוריון שלנו

דירקטוריון הקבוצה פועל במסגרת הסמכות המוקנית לו בחוק. תפקידיו כוללים התוויית מדיניות ופיקוח על הניהול השוטף, בין היתר, גם בתחומי האחריות התאגידית. יו"ר הדירקטוריון, דנה עזריאלי, היא האחראית על תחום ה-ESG בדירקטוריון. בתחילת שנת 2023 הטמענו יעדי ESG בתוכניות העבודה השנתיות של המחלקות השונות, המגדירים את מחויבותנו לאחריות חברתית, עסקית וסביבתית בכל פעולותינו.

50%

נשים בדירקטוריון

17



ישיבות דירקטוריון
בשנת 2024

ועדות הדירקטוריון

ועדות המשנה של הדירקטוריון אחראיות על טיפול בנושאים מהותיים לחברה ופיקוח על ניהול תקין. בשנת 2023 נוספה ועדת דירקטוריון בתחום ההשקעות, המשמשת כוועדה ממליצה בלבד.

בשנת 2023 התקיימו 11 ישיבות של ועדות הדירקטוריון ובשנת 2024 התקיימו 22 ישיבות, בשיעור נוכחות של 100%.

ועדת אכיפה: במסגרת מערך הפיקוח שלנו, הוקמה ועדה ייחודית המתמקדת בסוגיות אכיפה ומתכנסת, לכל הפחות, אחת לשנה. תפקידה לבחון ולהתאים את מתווה האכיפה לצרכי הקבוצה. זאת, תוך התחשבות במבנה הייחודי, בתחומי הפעילות שלנו ובהתאם להוראות חוק ושינויים רגולטוריים החלים עלינו. מינוי ממונה אכיפה פנימית נעשה על ידי הדירקטוריון. תפקיד זה כולל ריכוז מאמצי האכיפה הפנימית ודיווח שנתי לוועדה. חלק מהותי מתפקיד זה כולל הכנת תוכנית עבודה שנתית, המגובשת בשיתוף פעולה עם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל.

ועדת ביקורת: אחראית, בין היתר, לבחינת מערך ביקורת הפנים של הקבוצה. תפקידה לוודא שתוכנית העבודה של המבקר הפנימי מיושמת כראוי, ולטפל בנושאים שבסמכותה על פי החוק. בוועדת הביקורת ישנם ארבעה דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית. בשנת 2023 התקיימו 3 ישיבות בוועדה ו-5 ישיבות בשנת 2024, בשיעור נוכחות ממוצע של 100%.

ועדה לבחינת הדוחות הכספיים: מתכנסת לכל הפחות אחת לרבעון לצורך בחינת הדוחות הכספיים וגיבוש המלצה לדירקטוריון בדבר אישורם. רואה החשבון המבקר של התאגיד השתתף בכל ישיבות הוועדה במהלך 2023-2024.

בשנת 2022 התחלנו להנגיש את דיווחי החברה ואנו מציינים זאת כסטנדרט לדוחות שלנו מעתה ואילך, כחלק מערך השוויון.

- ועדת תגמול:** הוועדה פועלת על פי חוק ותפקידה לבחון לעומק את תנאי ההעסקה והתגמול של נושאי המשרה בחברה. בשנת 2023 התקיימו 2 ישיבות ובשנת 2024 התקיימו 6 ישיבות, בשיעור נוכחות ממוצע של 100%.
- ועדת השקעות:** בשנת 2023, הרחבנו את מערך הוועדות שלנו עם הקמת ועדת השקעות. יובהר כי ועדה זו פועלת כגוף מיעץ בלבד, ללא סמכויות החלטה, ותפקידה לספק המלצות מקצועיות לדירקטוריון בתחום זה.

2024	2023
22	11
ישיבות של ועדות הדירטוריון, בשיעור נוכחות של 100%	ישיבות של ועדות הדירטוריון, בשיעור נוכחות של 100%

ניהול תקין

מערכת בקרה פנימית מקיפה

בקבוצת עזריאלי קיימת מערכת בקרה פנימית מקיפה, הנמצאת תחת פיקוח מתמיד של ההנהלה והדירקטוריון. מערכת זו מכסה את כל היבטי הדיווח הכספי והגילוי בתאגיד. בדוח רואי החשבון המבקרים לבעלי המניות של הקבוצה, בדבר ביקורת של רכיבי בקרה פנימית על דיווח כספי, הוצהר כי החברה קיימה באופן אפקטיבי, מכל הבחינות המהותיות, את רכיבי הבקרה המבוקרים ליום 31 בדצמבר 2023 וליום 31 בדצמבר 2024.

נהלים לניהול תקין

כדי להקפיד על ניהול תקין, קיימים בקבוצת עזריאלי נהלים בנושאי הממשל התאגידי ובנושאים נוספים, לרבות:

- נוהל עבודת הדירקטוריון וועדותיו
- נוהל אב - עסקאות עם צדדים קשורים (הכולל התייחסות לאיתור, אופן סיווג ודרכי אישור עסקאות עם בעלי עניין)
- נוהל דיווחים מידיים (לבחינת המהותיות והצורך בהגשת דיווח מידי בקרות אירועים שונים)
- נוהל איסור שימוש מידע פנים
- נוהל עובדים מתריעים
- קוד אתי
- נוהל החזקות נושאי משרה
- נוהל חברות בקבוצה
- נוהל תיחום פעילות.

נהלים אלו, יחד עם נהלים נוספים, יוצרים מסגרת מקיפה להסדרת פעילות כל הגופים בחברה. במהלך שנת 2023 יום ההדרכה השנתי כלל הטמעת עדכונים בקרב המנהלים והעובדים, ובכך השלמנו את הטמעת התוכנית.

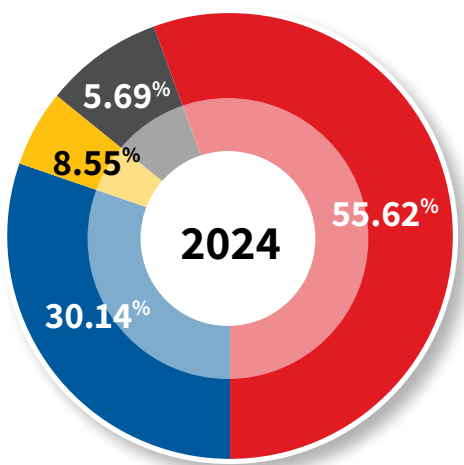
בעלי העניין

בהתאם לדיווחים הרשמיים, השליטה בקבוצת עזריאלי נמצאת בידי שלוש נשים: שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי.

להלן פירוט החזקות בעלי העניין בחברה:

התפלגות החזקות במניות בקבוצה (%)

- עזריאלי החזקות
- בידי הציבור
- קרן עזריאלי
- קרן עזריאלי (ישראל)



נוהל עובדים מתריעים למניעת שחיתות

ישרה והגינות הם ערכי יסוד שלא ניתן להתפשר עליהם. כך אנו מאמינים בקבוצת עזריאלי, וכך אנו פועלים. אנו מגנים כל פעילות שאינה אתית, לרבות שוחד או שחיתות ומכירים בכך שאופי הפעילות המנוהלת על ידינו מציבה אותנו בסיכון להונאה ומעילות. כדי להתמודד עם האתגר הזה, פיתחנו נוהל פנימי של "עובדים מתריעים – Whistleblowers", המספק מסגרת ברורה לדיווח ובירור של חשדות להפרות חוק, כולל מקרים של הונאה ומעילה. הנוהל מאפשר להגיש תלונה בכל עת, למנהלים הישירים או ליועצת המשפטית באופן אנונימי וסודי. אנו מתחייבים שלא לנקוט בפעולות נגד חשפי שחיתויות כתוצאה מדיווחיהם. בשנים 2023-2024 לא היו דיווחים על מקרים של הונאה ומעילה.

הנוהל כולל מנגנוני הגנה משמעותיים לעובדים המדווחים על הפרת חוקים, עבירות ופגיעה בטוהר המידות או מעשי שחיתות. עקרונות אלו משולבים באופן אינטגרלי בנהלי העבודה שלנו, ובקוד האתי שמנחה את העובדים בנושאי התנהגות, משמעת ואתיקה בעבודה. נוהל "עובדים מתריעים" מצורף להסכם ההעסקה של כל עובד. בנוסף, במסגרת הליך בדיקת אפקטיביות הבקרה הפנימית וכן במסגרת עבודת מבקר הפנים, מבוצעות בדיקות תקופתיות של מנגנוני הבקרה למניעת הונאות ומעילות ובוחנת את יעילותן. נכון למועד כתיבת הדוח לא היו דיווחים על אירועי שחיתות בקבוצה.

בשנת 2024 גובש ופורסם [מסמך מדיניות בנושא שוחד ושחיתות](#). כמו כן, ניתן לקרוא גם נוהל מניעת שוחד ושחיתות [בקוד האתי של הקבוצה](#), אשר עודכן בשנת 2024.

מדיניות תגמול ברורה, מפורטת ואחראית

מדיניות התגמול של החברה מפרטת את העקרונות המנחים לתגמול נושאי משרה בכירים בקבוצה, תוך התייחסות לרכיב הקבוע, הרכיב המשתנה, סף למענק, מדרגות ותקרה מקסימלית. המדיניות עודכנה ואושרה על ידי אספת בעלי המניות של הקבוצה במהלך שנת 2024. מדרגות הרכיב המשתנה בתגמול מבוססות על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ומבטיחות התאמה בין גובה הרכיב המשתנה לבין ביצועי הקבוצה. אף שמדדי ESG אינם מוזכרים במפורש במדיניות התגמול הרשמית, הם מודגשים בתרבות הפנים ארגונית.

[לקריאה נוספת על מדיניות התגמול.](#)

אופן קביעת תגמול לנושאי משרה

היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים:

תפקיד	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
יו"ר דירקטוריון פעיל	12.3	22.2
מנכ"ל	22.9	38.9
יתר נושאי המשרה	לא עולה על 3.7 ¹¹	לא עולה על 7.1

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביצעו בחינה נכון למועד אישור מדיניות התגמול וקבעו כי היחס הינו סביר בשים לב, בין היתר, לאופייה של החברה ותמהיל העובדים בה, ובכלל זה תחומי אחריותם של נושאי המשרה בחברה ביחס לכלל עובדי החברה. לא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה.

נהלים ברורים למניעת ניגוד עניינים

לשם מניעת כל סוג של ניגוד עניינים על-פי הקבוע בהוראות הדיון, אנו פועלים על פי נוהל "תיחום פעילות" המגביל את פעילות הדירקטורים ובעלי השליטה בחברה. הנוהל מגדיר קריטריונים המונעים מדירקטורים להשתתף בפעילויות העלולות ליצור ניגוד עניינים בארץ ובחו"ל. כמו כן, הנוהל מפרט את סוגי הפעילויות בהן לא יוכלו הדירקטורים ובעלות השליטה בחברה להתקשר בעסקאות בישראל ובחו"ל, ומתווה את תהליך הגילוי והאישור של העסקאות. בנוסף, הקוד האתי שלנו מנחה את העובדים כיצד להימנע מכל סוג של ניגוד עניינים – עם שותפינו העסקיים, עם קרובי משפחה או מכרים.

ניהול סיכונים

בשל גורמי הסיכון שהקבוצה חשופה אליהם – מאקרו-כלכליים, פיננסיים וגורמים בענף הנדל"ן והבנייה – אנו מבצעים הערכת סיכונים פיננסיים באופן שוטף ופועלים לניהולם תוך שקלול עלות-תועלת. סמנכ"ל הכספים שלנו, אריאל גולדשטיין¹², מופקד על ניהול הסיכונים הפיננסיים בקבוצה. גיבשנו אסטרטגיה להתמודדות עם סיכונים פיננסיים בתרחישים שונים¹³ כולל מצבי קיצון. בנוסף, הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים דנה אחת לשנה בחשיפת הקבוצה לסיכונים הפיננסיים בשוק ובאמצעים שננקטו להפחתתם.

בשנת 2024, התחלנו לשלב במסגרת ניהול הסיכונים שלנו את תחום ניהול סיכוני אקלים, בהתאם למתודולוגיית ה-TCFD, כמוזכר בפרק "[אחריות סביבתית](#)" בדוח זה.

2024

השנה שהתחלנו לשלב את תחום
ניהול סיכוני האקלים במסגרת
ניהול הסיכונים שלנו, בהתאם
למתודולוגיית ה-TCFD

¹¹ למעט דירקטורים המקבלים תגמול בהתאם לתקנות הגמול.
¹² מחודש מאי 2023, מר אריאל גולדשטיין מכהן כסמנכ"ל הכספים של הקבוצה, לפניו כיהנה הגברת אירית סקלר פילוסוף (מסומן בצהוב אחרי המילה גולדשטיין)
¹³ ביאור 29 לדוחות הכספיים לשנת 2023 (מסומן בצהוב אחרי המילים "תרחישים שונים")

אתיקה

תפיסת האתיקה שלנו

קבוצת עזריאלי מחויבת להתנהלות אתית בכל היבטי הפעילות. אנו גאים ברמה האתית והמוסרית הגבוהה של העובדים שלנו, ושואפים לשקף אותה בכל תהליך או פעולה עסקית.

עמידה ברגולציה רחבה

במסגרת העיסוקים המגוונים שלנו, אנו פועלים בהתאם לתקנות וחוקים רבים, ביניהם: חוק ניירות ערך והתקנות מכוחו, חוק התכנון והבנייה, דיני הגנת הסביבה, חוק הדיור המוגן, חוק הגנת הצרכן, חוק התחרות הכלכלית, חוקי עזר עירוניים בכל אחת מהרשויות המקומיות בהן ממוקמים נכסים מניבים שלנו ועוד.

נכון למועד כתיבת הדו"ח, לא אותרו מקרים של אי עמידה בהוראות רגולטוריות או הטלת קנסות וסנקציות מהותיות על החברה. למידע נוסף ניתן לפנות לדוחות הכספיים לשנים 2023-2024.

מדיניות זכויות אדם

אנו מחויבים לשמירה על זכויות האדם ולהענקת יחס מכבד לכל מחזיקי העניין: עובדים, מנהלים, שוכרים ודיירים, ספקים ועוד.

אנו פועלים לפי החוק להגברת אכיפת דיני העבודה, תשע"ב-2011 ומוודאים שחברות הקבלן שלנו שומרות על זכויות עובדיהן, כולל ביצוע בדיקות שכר שנתיות על ידי בודק חיצוני.

במהלך השנים 2023-2024 לא נרשמו הפרות אתיות מהותיות. כל תלונה על הטרדה או הפרה אתית טופלה בהתאם לנהלים הקבועים.

i מידע נוסף ניתן למצוא [במדיניות זכויות האדם](#) המפורסמת באתר הקבוצה.

מנגנוני ציות

עובדים המעורבים במקרים של התנהלות שאינה אתית או כאלה שנחשפו להפרות, מחויבים לדווח על כך דרך ערוצי דיווח פנימיים, הכוללים אפשרות לדיווח אנונימי וסודי, ואף במקרים חריגים ניתן לדווח ישירות למנכ"ל. בנוסף, נוהל "עובדים מתריעים" מספק הנחיות לדיווח על מקרים חריגים. בכל שנה מתבצע יום הדרכה שנתי בו מתקיימות הדרכות בנושא אתיקה, בין היתר בנושאים כגון מניעת שחיתות וציות, בדגש על האפשרות לדווח על כל הפרה או דילמה אתית. בנוסף, החל משנת 2024, פותחה לומדה בנושא הקוד האתי, שחובה על העובדים להשלים אחת לשנה על מנת להשלים הבנה של הקוד האתי. זאת, בנוסף להדרכה הראשונית המתבצעת לעובדים חדשים.

i למידע נוסף וקריאת [הקוד האתי](#).

קוד אתי: המצפן שלנו

הקוד האתי שלנו מהווה את הבסיס להתנהלות הראויה המצופה מכל עובדי החברה, ומגדיר את היחסים בינינו לבין כלל מחזיקי העניין, תוך הדגשת אחריותנו הסביבתית והחברתית.

הקוד האתי מבוסס על החזון וערכי החברה, ומשמש כ"מצפן" להתנהלות נאותה בכל פעילותינו העסקיות. הקוד מאגד את כללי ההתנהלות שלנו כלפי מחזיקי העניין ומטמיע נורמות התנהלות אתיות.

הקוד נכתב בשנת 2010, עודכן בשנת 2018 ועודכן שוב לאחרונה בשנת 2024 לצורך הבטחת הרלוונטיות שלו בעולם העסקים המשתנה. 100% מעובדי החברה עברו רענון של הקוד האתי המעודכן.

i למידע נוסף וקריאת [הקוד האתי](#).



אבטחת מידע



אבטחת מידע ופרטיות: משימה עליונה

אנחנו מייחסים חשיבות עליונה להגנה על מידע, לפיקוח וכן לאכיפת השמירה על הפרטיות ועל אבטחת המידע – של הקבוצה, העובדים, הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו.

כחברה ציבורית, אנו כפופים לכל הוראות ה-ISOX וה-ITGC, לרבות בהיבטי אבטחת מידע וסייבר הכוללים הרשאות, ניהול מידע רגיש, תיעוד, גישת מידע לספקים, מתקפות סייבר ועוד. בנוסף לרגולציה החלה עלינו, אנו עובדים על-פי נהלי אבטחת מידע פנימיים להתקשרויות עם ספקים ושותפים עסקיים.

נכון למועד כתיבת הדו"ח, לא היו תלונות על הפרות פרטיות או אירועי סייבר, וכלל מערכות הארגון נסקרות תדיר על מנת לשפר את ההגנה עליהם.

מבדקי חוסן

אחת לשנה וחצי אנו מקיימים בדיקות חדירה וסקרי אבטחה באמצעות חברה חיצונית. הבדיקה האחרונה בוצעה בשנת 2024 ואנו מטפלים בכל הפערים שהתגלו. בנוסף, עברנו ביקורת הגנת פרטיות שהתבצעה על ידי מבקר הפנים של החברה. בתום הליך יסודי ומורכב גיבשנו תיק נהלים רלוונטיים חדשים.

מבנה ארגוני בתחום

המבנה הארגוני שלנו בתחום אבטחת מידע וסייבר בנוי כך שישנו CISO (CHIEF INFORMATION SECURITY OFFICER) שהינו יועץ אבטחת מידע ראשי חיצוני לחברה. בנוסף לכך, הגורם האחראי על יישום בפועל הינו עובד במחלקת אבטחת המידע הקבוצה. זאת, לצורך איזון חוזר ובקרה על מערכות המידע, שאמנם לא נדרש על פי חוק, אך אנו מתנהלים כך לצורך מניעה, בקרה ויישום יעילים ונכונים יותר ולכן הם נעשים על ידי גורמים נפרדים. נושא אבטחת המידע מוצג לדירקטוריון פעם בשנה לפחות וכן לוועדת הביקורת במסגרת ממצאי ביקורות פנים בנושא זה.

שדרוג תשתיות אבטחת המידע

במהלך השנים 2023-2024, שדרגנו את תשתיות אבטחת המידע, כחלק מחשיבה אסטרטגית להעלאת רמת אבטחת המידע בארגון ולהתאמת הארגון לאקלים הסייבר בעולם. שדרוגים אלו כללו בין היתר:

- מעבר לפתרון מאובטח של 365Office
- שדרוג מערכות ליבה בארגון, כגון ה-ERP (Enterprise Resource Planning)
- הוספת שכבת הגנה של Check Point שבודקת כל קובץ שמגיע לעמדות הקצה וככל שיש סיכון היא לא מאפשרת לקובץ להיכנס למערכת.
- הוספת שכבת הגנה של MFA (אימות רב-גורמי) לתהליך הכניסה.
- שדרוג FireWall מתקדם של Check Point בעל גרסה מעודכנת ומשודרגת ויכולות הגנה משמעותיות יותר.

הדרכות אבטחת מידע וסייבר

אנו מבצעים הדרכות שנתיות בנושא אבטחת מידע לכלל העובדים, והן מתעדכנות בהתאם לאיומים ושינויים טכנולוגיים. בשנת 2023 כתוצאה ממלחמת חרבות ברזל, לא הספיקו כל העובדים לעבור את ההדרכה השנתית, המתבצעת לרוב לקראת סוף השנה, אך במהלך שנת 2024 לא הספיקו כל העובדים את ההדרכות המחייבות. בסוף שנת 2024 קיימנו הדרכה נוספת ואף השקנו לומדה לאבטחת מידע, אשר תהיה מחייבת עבור עובדים שלא עברו הדרכה. דרך הלומדה כל עובד בעל משאב ארגוני רשתי (כמו מחשב, טלפון וכו') יוכל ללמוד כיצד להתנהל באופן בטוח מול הונאות אינטרנט וחשיפת מידע פנים.

בשנה זו גם ביצענו ביקורת לעובדים על ידי הפצת מייל "FISHING" כדי לזהות נקודות חלשות ובחינת מודעותם לסכנות הסייבר.

נהלי הדיווח במקרה של אירוע אבטחת מידע ידועים ומפורסמים לעובדים. ככל שעולה חשד לאירוע, הנושא מדווח לגורמים הרלוונטיים ומתוחקר בהתאם, ואנו רואים כי המודעות לסכנות הסייבר גוברת, ויותר עובדים פונים בשאלות בנושא. בנוסף, אנו בשלבי פיילוט מתקדם של בחינת מערכת המזהה ניסיונות חדירה ומתריעה בטרם פרץ האירוע.

התאוששות מאסון

השלמנו השנה תהליך של העברת הגיבויים לענן לצורך המשכיות עסקית ושרידות במקרים קיצוניים, וכן התקנו מערכת לזיהוי מתקפות כופר. הגיבויים נבדקים מדי שנה, ובמקביל אנו ממשיכים לפתח מערכות מונעות אסון.

יעדים

- ביצוע סקר סיכונים בנושא אבטחת מידע
- השלמת תהליך הטמעת מערך תגובה לאירועי סייבר (IR)
- ביצוע בדיקות חדירה (Penetration Tests) לאפליקציות הארגוניות ולאתרי האינטרנט
- סיום הטמעת מערכת SOC (מרכז פעולות אבטחה)
- המשך ייעול תהליכי דיגיטציה בחברה להפחתת שימוש בניירת וחיסכון בחשמל

100%

מהעובדים עברו הדרכת
אבטחת מידע בשנת 2024

חדשנות וטכנולוגיה

מובילים בחדשנות

תחום החדשנות אצלנו מהווה תפיסה עסקית שרואה בחשיבה יצירתית, חדשה ורעננה אסטרטגיה בפני עצמה, שעוזרת לקדם את הארגון ולהגיע להישגים עסקיים.

לכן, החדשנות אצלנו היא גם ערך וגם פעילות יומיומית, שמעורבים בה כל הדרגים בארגון - מיו"ר הדירקטוריון ועד לעובדים.

לקבוצה יש מחלקת חדשנות, שמטרתה להביט קדימה, לזהות את הצרכים העתידיים, את האתגרים - וכבר כעת לייצר להם את התשתית המתאימה שתיתן מענה נכון.

מחלקת החדשנות שלנו פועלת בשני מישורים מרכזיים:

1.

חדשנות פנימית -

Internal Innovation

קידום תרבות חדשנית פנים ארגונית, המעודדת מנועי חדשנות עצמאיים בכל יחידה עסקית.

2.

חדשנות פתוחה -

Open Innovation

איתור פתרונות טכנולוגיים מחוץ לארגון, והטמעתם בפעילות הקבוצה.



- INTERNAL INNOVATION חדשנות בקרב עובדי הקבוצה

מחלקת החדשנות בעזריאלי היא יחידה רוחבית שמטרתה לזהות את הצרכים המרכזיים של הקבוצה ושל מחזיקי העניין, ולמצוא להם פתרונות יצירתיים ויעילים.

לכל תחום בקבוצה יש מוביל חדשנות, המשמש כמקשר בין המחלקה שלו לצוות החדשנות, ומסייע בהעלאת צרכים ומציאת פתרונות מתקדמים. בדרך הזו אנחנו גם מעודדים יצירתיות בקרב העובדים, וגם מאפשרים סביבה בטוחה שבה ניתן להתנסות וללמוד - גם מכישלונות, והכל בתוך אווירה של חדשנות ויזמות.

במהלך השנים 2023-2024, התמקדה תכנית החדשנות הפנימית בהתפרצות הבינה המלאכותית ואף הושקה תכנית הכשרה ייחודית לעובדים בתחום זה. התוכנית מספקת כלים ייעודיים בהתאם לתחום פעילות העובדים בקבוצה, וכוללת מפגשים והדרכות במהלך השנה. בנוסף, הוקם ערוץ תקשורת פנים ארגוני, המנגיש לכל עובדי הקבוצה תכנים וידע על פיתוחים חדשים, פרויקטים טכנולוגיים ומגמות.

אחד השילובים החשובים הוא בין חדשנות לקיימות: צוות החדשנות עובד בצמוד למחלקת הקיימות על פרויקטים של טרנספורמציה דיגיטלית למדדי קיימות ו-ESG. הפרויקטים כוללים איחוד נתונים כמו מדדי מים וחשמל, להצגת נתונים ושיפורים מול השוכרים.



- OPEN INNOVATION שיתופי פעולה טכנולוגיים

קבוצת עזריאלי גאה מאוד לתמוך בצמיחה של סטארט-אפים ישראליים חדשניים בשוק הבינלאומי, בתור Design Partner.

במרץ 2022, השקנו את תכנית החדשנות הראשונה לסטארט-אפים Azrieli Innovation Sprint, ובשנת 2023 המשכנו את מחויבותנו עם התוכנית לקידום חדשנות ותמיכה בסטארט-אפים ישראליים פורצי דרך, תוך עמידה באתגרים המרכזיים של תחומי פעילות הקבוצה.

תכנית הספרינט כוללת תהליכי הוכחת היתכנות (POC) במספר תחומים, עם דגש על מציאת פתרונות טכנולוגיים מתקדמים לשיפור חווית הלקוח והתפעול בנכסי הקבוצה.

“קבוצת עזריאלי מהווה שותפה אמיתית לדרך ומשקפת גישה מקצועית ותומכת. ההחלטה לאמץ שירות מבוסס רובוטים אינה טריוויאלית, אך למרות זאת עזריאלי נתנו לנו צ'אנס ואפשרו לנו לממש פיילוט על בניין משרדים שלם. אנשי קבוצות החדשנות והשיווק בעזריאלי מפגינים מקצוענות וזמינות מרשימה, המאפשרת לנו שיתוף פעולה פורה ומקדם. היחסים מאופיינים ברמת שקיפות גבוהה ובדיאלוג שוטף, תוך שמירה על איזון שמאפשר לנו להתנסות, ללמוד, ולהחליט יחד על המשך הדרך. בנוסף, עזריאלי מגלים גמישות לצרכים המשתנים שלנו, ומציעים רעיונות חדשים ודרכים מגוונות להעמקת שיתופי הפעולה, תוך גישה פרואקטיבית מתמדת. אנו מעריכים את המאמץ המשותף לחשוב כל הזמן כיצד להגדיל את כמות העסקים שמשתמשים בשירות שלנו, לצד הגברת המודעות של העובדים בבניינים לכך שהשירות קיים ואף לעודד אותם להשתמש בו. תחושת האמון ההדדי החזקה מחזקת את מערכת היחסים שלנו ומסייעת להשיג תוצאות מיטביות.

גלעד סהר, מנכ"ל Karry



הנה כמה מהפיתוחים החשובים ששילבנו:



זוהי גאווה גדולה עבורנו לתמוך בצמיחה של סטארט-אפים חדשניים ישראלים בשוק הבינלאומי בתור Design Partner.



Karry

רובוט המשנע מזון ממסעדות וחנויות הנמצאות במגדל, ומביא אותם ישירות עד לעובד במשרד. הרובוט, שפותח על ידי סטרטאפ בשם Karry.ai, מתממשק למערכת הספיד-גייט והמעליות, ומבצע את כל המסלול באופן אוטונומי. בשלבים הבאים, הרובוט יאסוף את משלוחי המזון משליחי המזון (דוגמת וולט וטן ביס), ובמקום שהשליחים יבצעו פיזורים בבניין, הרובוט יבצע את פיזורי המשלוחים במקומם ובכך יחסוך תנועת השליחים במגדל.



DPM

במסגרת פרויקט הספרינט להאצת סטארט-אפים, הושקה מערכת בתחום הנכסים המניבים, שנועדה לשפר את חווית הלקוח בחניוני הקבוצה. המערכת התמודדה עם האתגר של "מסע הלקוח" בדגש על שיפור ניהול החניונים, בעיקר עבור אורחים ועובדים. הפתרון שהוצע הוא מערכת DPM המספקת ממשק ניהול להזנת אורחים על ידי הקבוצה, חווית משתמש נוחה עם הכוונה לחניה שמורה ללקוחות.



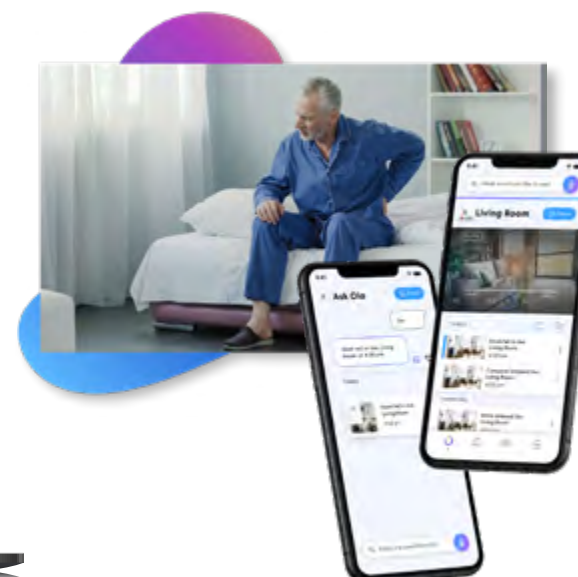
Structure-pal

בבנייה הירוקה שמנו דגש על צמצום השימוש בבטון, במטרה להפחית פליטות פחמן ולהקטין עלויות בנייה. במסגרת זו שולבה מערכת Structure-pal, המבוססת על בינה מלאכותית, המאפשרת לאדריכלים ולמהנדסי מבנים לבצע אופטימיזציה בתכנון שלד המבנה ולהפחית את כמות הבטון והפלדה בפרויקטים, לבצע השוואה מהירה בין סכמות קונסטרוקטיביות וחלופות תכנוניות שונות, ולייעל את תכנון הקונסטרוקציה. הפיילוט נמצא כרגע בשלבי תכנון, כאשר אנחנו מצפים לרגע הנכון ליישומו בפועל.



OLA

מערכת OLA זו מערכת חדשנית לזיהוי סימני מצוקה ומניעת נפילות של דיירות ודיירים בבתי הדיור המוגן. באמצעותה, הצלחנו ליישם פתרונות טכנולוגיים מתקדמים למניעת נפילות, עם דשבורד להצגת נתונים בזמן אמת והתראות מותאמות אישית, ניטור כניסות ויציאות לחדרים ושירותים, התראות על קימה ממיטה, נפילות ועוד. גם כאן הפיילוט עמד ביעדים בצורה משביעת רצון והתקדם להטמעה רחבה יותר.



Tisar

במסגרת הספרינט, קידמנו פרויקט בתחום התפעול, שעסק בשיפור התחזוקה של המערכות האלקטרו-מכניות בנכסים. במסגרת הפיילוט, שולבה מערכת מתקדמת מבית Tisar, המבוססת על טכנולוגיית חיזוי תקלות ואחזקה חזויה. המערכת עושה שימוש בסנסורים מיוחדים למדידת תהודה במערכות כמו דרגנועים ומיזוג אוויר, ומעבירה את הנתונים לענן לצורך ניתוח מבוסס Machine Learning. המערכת מספקת התראות והמלצות לטיפול תחזוקה, ומכילה ארכיון מידע של יותר מ-30 שנה לשיפור מודל גילוי התקלות. הפרויקט, שהחל כפיילוט, התקדם בהצלחה ועומד בכל יעדי KPIs שהוגדרו.



יעדים

- **בשנת 2023**, השגנו מספר יעדים מרכזיים שהצבנו לעצמנו. במרכז שרונה הושק קונספט חדש של שילוב אמנים, התקיימה הרצאת AI פתוחה לציבור ותערוכת תמונות בהקשר ל-7/10 ולתמיכה במשפחות החטופים. בנוסף, הושקה תכנית פנים ארגונית להעמקת הידע של מובילי החדשנות, ופורום חדשנות חוצה ארגון פעל במלוא המרץ. כמו כן, כאמור ערכנו ספרינט נוסף בנושא בנייה ירוקה שהשיג תוצאות חיוביות.
- **בשנת 2025** נתמקד בבניית התשתית להפיכת הנכסים שלנו ל"חכמים", מבוססי טכנולוגיות חדשניות. זאת על מנת לשפר את היעילות התפעולית שלנו ולספק חווית משתמש נוחה ומתקדמת. נמשיך להכשיר את עובדי הארגון בטכנולוגיות מתקדמות ונספק להם מרחב פורה ליצירתיות ולפריצה קדימה.

הבניין החכם

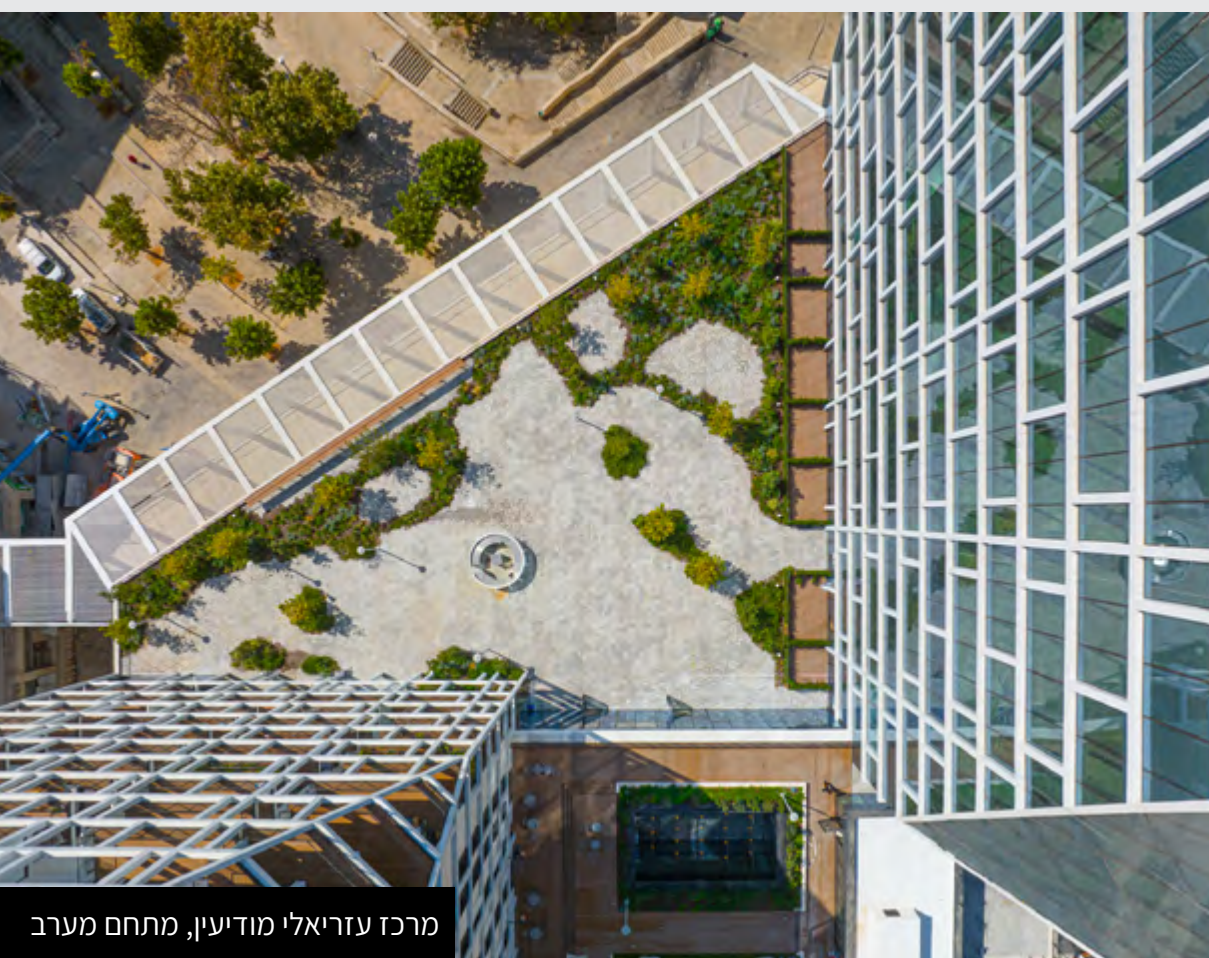
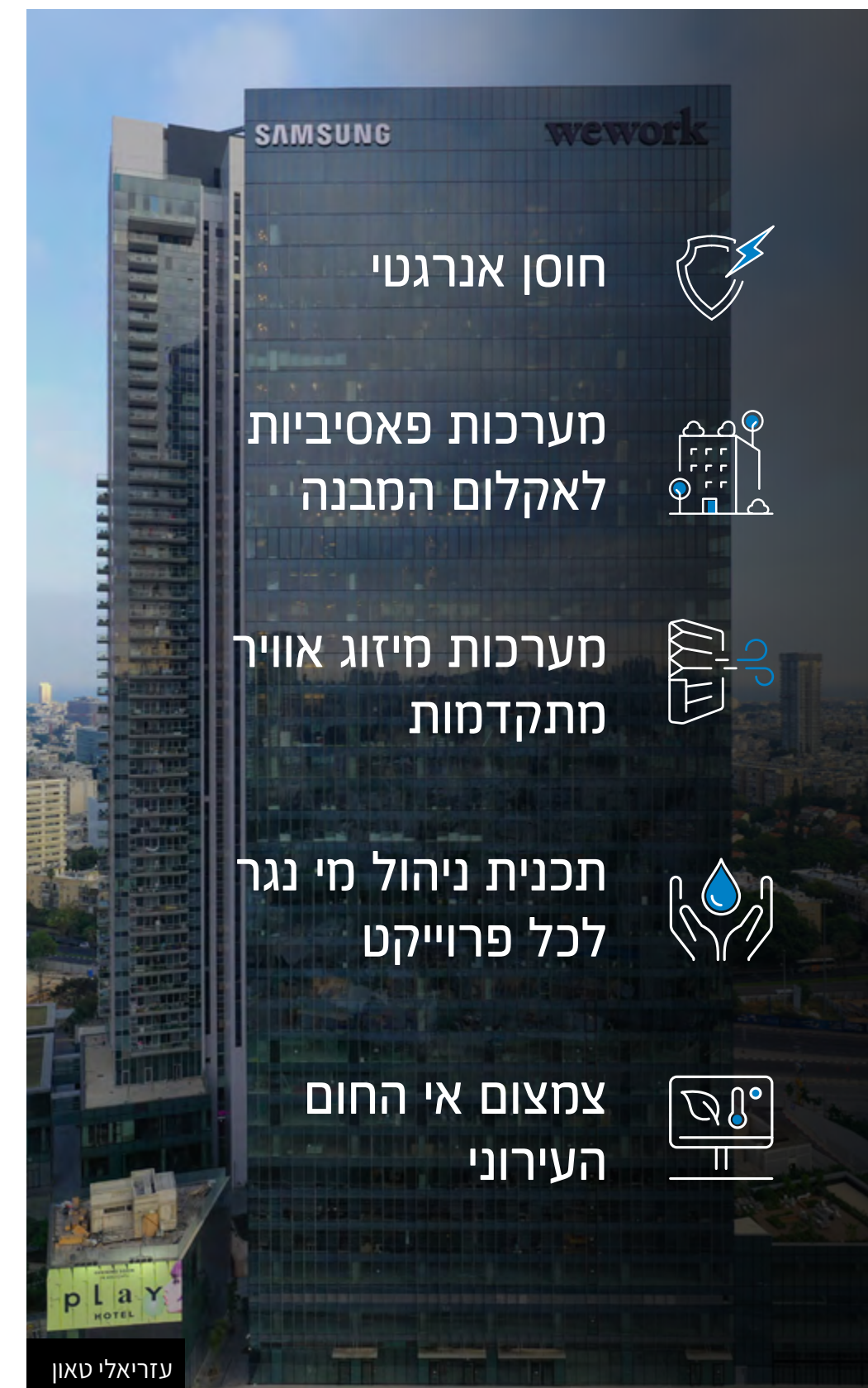
פרויקט ליבה מרכזי בו אנו פועלים מתמקד בבניית מערכת Systems of Systems אשר תאחד את כל מערכות הבניין למערכת מרכזית אחת. זה יאפשר ניהול מבוקר וחכם של הנכס, ביצוע של תהליכים עסקיים מבוססי דאטה שיתרמו בין השאר להפחתת פליטות פחמן, ייעול משאבי העבודה ושיפור חווית הלקוח. זהו פרויקט מוביל שמייצר את התשתית המרכזית לבניין החכם.

האקו-סיסטם ואנחנו

קבוצת עזריאלי נמצאת בקשר רציף עם גופי האקדמיה העוסקים בממשקים הגוברים שבין טכנולוגיה לנדל"ן. אנו משתפים סטודנטים בפרויקטים בתחום זה, ובין היתר: אירחנו את מועדון הנדל"ן של המרכז הבינתחומי, מומחים מטעמנו העבירו הרצאות בקורסים במכללה למנהל ואף אירחנו את קורס החדשנות בתחום הנדל"ן, שהתמקד באדריכלות ירוקה וקיימות.

במפגש הוצגו פרויקטים מובילים של הקבוצה, כגון "הספירלה", לצד טכנולוגיות חדשניות אשר נועדו להפחית את טביעת הפחמן ולייעל תהליכי בנייה. שיתוף הפעולה היווה בסיס לפיתוחים עתידיים ואנו מצפים להמשך שיתופי פעולה בתחום זה.

אנחנו נמצאים בקשר רציף ומעמיק עם האקו-סיסטם הישראלי ועם קרנות הון סיכון בפרט, אנו מקיימים ימים מרוכזים להצגת טכנולוגיות מתקדמות, מסייעים בבחינת Market fit ומשמשים כ- Design Partner לסטרטאפים בעלי התאמה עסקית לצרכים שלנו.





פרק 5.

אודות הדוח ואינדקסים



אודות הדוח

דוח זה הינו דוח האחריות התאגידית השלישי של קבוצת עזריאלי. הדו"ח נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative), ע"פ תקן ה-Universal Standards 2021, ובשילוב התייחסות לנושאים המופיעים בתקן SASB, ב-GRESB וב-EPRA.

הדוח מתמקד בפעילות בישראל בתחום הנדל"ן המניב במגזרי מרכזי המסחר והקניונים בישראל, שטחי ההשכרה למשרדים ואחרים בישראל, ומגזר המגורים בישראל המהווים, נכון לשנת 2024, כ-82% מפעילות הקבוצה.

לצורך אפיון וכתובת הדוח, בוצעו ראיונות עם יו"ר דירקטוריון הקבוצה, המנכ"ל, סמנכ"לים, מנהלים ועובדים, סיורים באתרי הקבוצה, איסוף מסמכים, ישיבות עם פורום האחריות התאגידית ואיסוף נתונים בתחומים השונים, כתיבת מסמכי מדיניות, מחקרי רקע, בנצ'מארק לסקטור הנדל"ן, סקירת תקנים בינלאומיים, איסוף מדדי אנליסטים לטיוב הציון ועוד. בכוונת קבוצת עזריאלי לדווח על אודות פעילותה בתחומי האחריות התאגידית באופן רציף ושקוף אחת לשנתיים. בהתאם להנחיות ה-GRI, ביצענו ניתוח מהותיות תוך שיתוף מחזיקי העניין ותיקוף עם ההנהלה, במהלכו עודכנו הנושאים המהותיים של הקבוצה מאז דו"ח האחריות התאגידית הקודם. הנושאים אושרו על ידי ועדת האחריות התאגידית, נציגים מכלל המחלקות ודרגי ההנהלה הבכירים ביותר.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית, מקבוצת Grant Thornton פאהן קנה, מחזיקת עניין ארגונית ב-GRI וחברה בתכנית היועצים של ארגון SASB.

בכל שאלה או עניין בנוגע לדוח ותוכנו ניתן לפנות ל:

תמיר אמר, COO, קבוצת עזריאלי
TamirA@Azrieli.com

נופר הלאל-פרץ, רכזת אחריות תאגידית, קבוצת עזריאלי
NofarH@Azrieli.com

עברי ורבין, מנכ"ל חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית
Ivri.Verbin@goodvision.co.il

טליה בנסון, מנהלת מחלקת סביבה, Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית
Talia.Benson@goodvision.co.il

בהזדמנות זו אנו מבקשים להודות לכל אלה שהשקיעו מזמנם וסייעו באיסוף המידע לדוח, בניתוחו, בכתבתו ובעיצובו.

עיצוב: **מינה פורטנוב משען**
www.portnovmishan.com

קופירייטינג: **יעל אפטר**

תרגום לאנגלית: **תרגומי משפט בע"מ**

נושאים מהותיים

דגש על הנושאים בעלי ההשפעה המשמעותית ביותר על פעילות החברה. בנוסף, חשוב לנו לשתף את מחזיקי העניין שלנו בתהליך באופן מלא, כחלק מתפיסת הקיימות והאחריות התאגידית שלנו כחברה.

בשנת 2024, לצורך עדכון הנושאים המהותיים של הקבוצה מאז דוח האחריות התאגידית הקודם, ביצענו ניתוח מהותיות, תוך שיתוף מחזיקי העניין ותיקוף עם ההנהלה. אנו רואים חשיבות בעדכון הנושאים המהותיים מעת לעת על מנת להכווין את התנהלות החברה ולשים

נושא לדיווח	פרק בו הנושא מופיע	עמודים
תכנון בר-קיימא	אחריות סביבתית	29-40
בנייה ירוקה	אחריות סביבתית	29-40
תפעול בר קיימא	אחריות סביבתית	41-56
ניהול אנרגיה	אחריות סביבתית	33,42-45
ניהול פחמן גלום	אחריות סביבתית	31-32
ניהול פסולת	אחריות סביבתית	31,50-54
הפחתת פליטות גזי חממה	אחריות סביבתית	46-48
בחירת מיקום מיטבי ואחראי לנדל"ן	אחריות סביבתית	21
ניהול סיכונים והיערכות לשינוי אקלים	אחריות סביבתית	22-28
נגישות	בטיחות ונגישות	96-98
בריאות ובטיחות העובדים והלקוחות	האנשים שלנו	65
	בטיחות ונגישות	92-95
קשרי קהילה	מעורבות בקהילה	69-81
	השוכרים, הדיירים והלקוחות שלנו	90
	חדשנות וטכנולוגיה	107
פיתוח ההון האנושי	האנשים שלנו	60-68
אבטחת מידע ופרטיות לקוחות	ממשל תאגידי, אתיקה ואבטחת מידע	104
אופן ניהול ממשל תאגידי ואתיקה	ממשל תאגידי, אתיקה ואבטחת מידע	100-103
דיאלוג מחזיקי עניין	אודות הקבוצה	18

אינדקס תוכן GRI- Universal Standards

ממד	שם הממד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמו	סיבה	הסבר
מדדים כלליים					
GRI 2	2-22	הצהרה על אסטרטגיית פיתוח בר-קיימא	3, 4, 7, 15-16		
מדדים כלליים 2021	2-23	התחייבויות מדיניות	99-104		
	2-24	הטמעת התחייבויות מדיניות	15-18, 99-104		
	2-25	תהליכים לתיקון השפעות שליליות	101		
	2-26	מנגנונים לבקשת ייעוץ והעלאת חששות	99-103		
	2-27	עמידה בחוקים ובתקנות	21, 103, 104		
	2-28	חברות בארגונים	13		
	2-29	גישה למעורבות של מחזיקי עניין	18		
	2-30	הסכמים קיבוציים	64		

ממד	שם הממד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	3-1	תהליך לקביעת נושאים מהותיים	109		
	3-2	רשימת נושאים מהותיים	109		
		אופן ניהול ממשל תאגידי ואתיקה			
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	100-103		
		תכנון בר קיימא			
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	29-40		
		בחירת מיקום מיטבי ואחראי לנדל"ן			
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	21		
		בנייה ירוקה			
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	29-40		

ממד	שם הממד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמו	סיבה	הסבר
מדדים כלליים					
GRI 2	2-1	פרטי הארגון	5-16		
מדדים כלליים 2021	2-2	גופים הכלולים בדו"ח האחריות התאגידית של הארגון	109		
	2-3	תקופת הדיווח, תדירות ואנשי קשר	109		
	2-4	ניסוח מחדש של מידע	109		
	2-5	הבטחת איכות חיצונית	109		דוח זה לא עבר הבטחת איכות חיצונית
	2-6	פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים	5-16, 109		
	2-7	עובדים	60-68		
	2-8	עובדים שאינם מועסקים	65		
	2-9	מבנה והרכב הממשל התאגידי	100-101		
	2-10	מינוי ובחירה של הדירקטוריון	100-101		
	2-11	יו"ר הדירקטוריון	3, 100-101		
	2-12	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול השפעות	15-16, 22-23, 100-101		
	2-13	האצלת אחריות לניהול ההשפעות	15-16, 22-23, 100-101		
	2-14	תפקיד הדירקטוריון בדיווח תחום הקיימות	22-23, 15-16		
	2-15	ניגודי עניינים	102-103		
	2-16	תקשור חששות קריטיים	102-103		
	2-17	ידע קולקטיבי של הדירקטוריון	100-101		
	2-18	הערכת ביצועי הדירקטוריון	100-101		
	2-19	מדיניות תגמול	102		
	2-20	תהליך לקביעת התגמול	102		
	2-21	יחס תגמול כולל שנתי	102		

GRI Content Index

ממד	שם הממד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמטו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	פסולת				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	31,50-54		
	306-1	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-2	ניהול השפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-3	פסולת שנוצרה	54		
GRI 306 פסולת 2020	306-4	פסולת שהופנתה מסילוק	52,54		
	306-5	פסולת מופנית לסילוק	52,54		
	ניהול סיכונים והיערכות לשינוי אקלים				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	22-28		
	פיתוח ההון האנושי				
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	3-3	ניהול נושאים מהותיים	60-68		
	401-1	גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים	60,64		
	401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	63		
	401-3	חופשת הורות	64		
	404-1	שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד	66		
GRI 401 העסקה 2016	404-2	תכניות לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	64,66		
	404-3	אחוז העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות	66		
	נושאים מהותיים				
	פסולת				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	31,50-54		
GRI 306 פסולת 2020	306-1	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-2	ניהול השפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-3	פסולת שנוצרה	54		
	306-4	פסולת שהופנתה מסילוק	52,54		
	306-5	פסולת מופנית לסילוק	52,54		
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	ניהול סיכונים והיערכות לשינוי אקלים				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	22-28		
	פיתוח ההון האנושי				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	60-68		
	401-1	גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים	60,64		
GRI 401 העסקה 2016	401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	63		
	401-3	חופשת הורות	64		
	404-1	שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד	66		
	404-2	תכניות לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	64,66		
	404-3	אחוז העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות	66		

ממד	שם הממד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמטו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	ניהול פחמן גלום				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	31-32		
	תפעול בר קיימא				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	41-56		
	ניהול אנרגיה				
GRI 302 אנרגיה 2016	3-3	ניהול נושאים מהותיים	33,42-45		
	302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	42-45		
	302-2	צריכת אנרגיה מחוץ הארגון	42-45		
	302-3	עצימות אנרגטית	45		
	302-4	צמצום צריכת האנרגיה	33,42-45		
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	302-5	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים	33		
	פליטות גזי חממה				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	46-48		
	305-1	פליטת גזי חממה ישירות (מכלול 1)	47-48		
	305-2	פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה (מכלול 2)	47-48		
GRI 305 פליטות 2016	305-3	פליטות עקיפות אחרות (מכלול 3) של גזי חממה	מידע לא זמין		אנו בעיצומו של תהליך בעבודה על תכנית הפחתת פליטות גזי חממה, אשר במסגרתו ידווחו גם פליטות גזי חממה 3 במכלול 3
	305-4	עצימות פליטת גזי חממה	48		
	305-5	צמצום פליטת גזי חממה	46		
	נושאים מהותיים				
	פסולת				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	31,50-54		
GRI 306 פסולת 2020	306-1	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-2	ניהול השפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	31,50-54		
	306-3	פסולת שנוצרה	54		
	306-4	פסולת שהופנתה מסילוק	52,54		
	306-5	פסולת מופנית לסילוק	52,54		
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	ניהול סיכונים והיערכות לשינוי אקלים				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	22-28		
	פיתוח ההון האנושי				
	3-3	ניהול נושאים מהותיים	60-68		
	401-1	גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים	60,64		
GRI 401 העסקה 2016	401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	63		
	401-3	חופשת הורות	64		
	404-1	שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד	66		
	404-2	תכניות לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	64,66		
	404-3	אחוז העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות	66		

GRI Content Index

מדד	שם המדד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	קשרי קהילה	3-3	ניהול נושאים מהותיים		69-81, 90, 107
GRI 413 קהילות מקומיות 2016	413-1	פעולות עם מעורבות קהילתית מקומית, הערכות השפעה ותוכניות פיתוח	69-81		
	413-2	פעולות עם השפעות שליליות משמעותיות (בפועל ופוטנציאליות) על קהילות מקומיות	31-33		
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	נגישות	3-3	ניהול נושאים מהותיים		96-98
	דיאלוג מחזיקי עניין	3-3	ניהול נושאים מהותיים		18
	אבטחת מידע ופרטיות לקוחות	3-3	ניהול נושאים מהותיים		104
GRI 418 פרטיות לקוחות 2016	418-1	תלונות מבוססות הנוגעות להפרות של פרטיות הלקוח ואובדן נתוני הלקוח	104		
GRI 201 ביצועים כלכליים 2016	201-1	ערך כלכלי ישיר שנוצר ומופץ	10		
	201-2	השלכות פיננסיות וסיכונים והזדמנויות אחרים עקב שינויי אקלים	22-28		
GRI 205 מניעת שחיתות 2016	205-1	פעולות מוערכות עבור סיכונים הקשורים לשחיתות	102-103		
	205-2	תקשורת והדרכה לגבי מדיניות ונהלים נגד שחיתות	102-103		
	205-3	מקרים מאושרים של שחיתות ופעולות שננקטו	102-103		
GRI 303 מים ושפכים 2016	303-5	צריכת מים	49		

מדד	שם המדד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	בטיחות ובריאות תעסוקתית	3-3	ניהול נושאים מהותיים		65, 92-95
GRI 403 בטיחות ובריאות תעסוקתית 2018	403-1	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	65		
	403-2	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע	92-95		
	403-3	שירותי בריאות תעסוקתית	63,65		
	403-4	השתתפות עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	65		
	403-5	הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	63, 65-66		
	403-6	קידום בריאות העובד	65		
	403-7	מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות באופן ישיר ליחסים עסקיים	65		
	403-8	עובדים המכוסים על ידי מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	65		
	403-9	פציעות הקשורות לעבודה	65		
	403-10	בריאות לקויה הקשורה לעבודה	65		
GRI 3 נושאים מהותיים 2021	בטיחות ובריאות הלקוח	3-3	ניהול נושאים מהותיים		92-95
GRI 416 בטיחות ובריאות הלקוח 2016	416-1	הערכה של השפעות הבריאות והבטיחות של קטגוריות מוצרים ושירותים	92-95		
	416-2	מקרים של אי ציות הנוגעים להשפעות הבריאות והבטיחות של מוצרים ושירותים	92-95		

הבהרה משפטית

מסמך זה הוכן על ידי קבוצת עזריאלי בע"מ (להלן: "החברה" או "הקבוצה") אך ורק למטרת הצגת תחום האחריות התאגידית בקשר עם פעילותה ופעילות החברות הבנות שלה. דו"ח זה, הינו הדו"ח השלישי שמפרסמת החברה בנושא אחריות תאגידית ומטבע הדברים אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידי החברה.

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



פארק העסקים עזריאלי חולון

GRI Content Index

מדד	שם המדד	מיקום	הדרישה/דרישות שהושמטו	סיבה	הסבר
נושאים מהותיים					
GRI 304 מגוון ביולוגי 2016	מגוון ביולוגי				
	304-1	אתרי פעילות בבעלות הארגון, בחכירה שלו, בניהולו או נתונים לשליטתו, שהינם בשטחים מוגנים או בשטחים עשירים במגוון ביולוגי	21		
	304-2	השפעות משמעותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על המגוון הביולוגי	33		
GRI 308 הערכה סביבתית של ספקים 2016	הערכה סביבתית של ספקים				
	308-1	ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים סביבתיים	57-58		
GRI 405 גיוון ושיוויון הזדמנויות 2016	גיוון ושיוויון הזדמנויות				
	405-1	גיוון של גופי ממשל ועובדים	62,100		
	405-2	יחס שכר יסוד ותגמול נשים לגברים	62		
GRI 406 אי-אפליה 2016	אי-אפליה				
	406-1	מקרי אפליה והפעולות שנקטו	65		
GRI 415 מדיניות ציבורית 2016	מדיניות ציבורית				
	415-1	תרומות פוליטיות	76		



חבצ העסקים המרכזי של תל- אביב

www.azrieli.com



קבוצת
עזריאלי