



BIG

**דוח
ESG**

לשנת 2023

תוכן עניינים

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל ביג

1 // רקע והיכרות

אודות BIG
סקירת פעילות
ביג במלחמת חרבות ברזל

2 // אודות הדו"ח

אודות הדו"ח
נושאים מהותיים
מחזיקי עניין
ביצועי החברה בהתייחס ליעדי
פיתוח בר קיימא

3 // סביבה E

תפיסת הקיימות
[אנרגיה ואקלים](#)
מדיניות סביבה ואקלים
אנרגיה מתחדשת
צריכת אנרגיה
פליטות גזי חממה
[בנייה ירוקה](#)
תכנון ובינוי
חדשנות בתחום האנרגיה הירוקה
היבטים סביבתיים בתהליך רכישה
של נכסים חדשים
מים ומי שפכים
ניהול פסולת ומחזור
תאורה במרכזי הקניות
שתיות לרכבים חשמליים

4 // חברה S

תפיסה חברתית
[הון אנושי](#)
תעסוקה
רווחת עובדים
גיבוש ולכידות עובדים
בטיחות ובריאות תעסוקתית
הכשרה ופיתוח עובדים
[השוכרים והלקוחות במרכזי הקניות](#)
מערכת היחסים עם השוכרים
פרויקטים חברתיים בשיתוף השוכרים
חוויות קניות מותאמת
בריאות ובטיחות לקוחות
[ספקים](#)
מערכת היחסים עם הספקים
[הקהילה](#)
מדיניות השקעות ומערך תרומות
השקעה בתחום החינוך

5 // ממשל תאגידי G

תרבות עסקית וארגונית
[דירקטוריון והנהלה](#)
דירקטוריון
הנהלת החברה ומדיניות גיוון
תגמול נושאי משרה
[אתיקה עסקית](#)
מניעת שוחד ושחיתות
תכנית אכיפה פנימית
הגנת פרטיות ואבטח מידע
קוד אתי

6 // אינדקסים

[GRI](#)
[SASB](#)

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל ביג

דווקא בעת הזו בה ישראל נמצאת במלחמה ממושכת חסרת תקדים בעוצמתה אשר משפיעה עמוקות על החברה בישראל, הקשר העמוק של החברה עם כל מחזיקי העניין - עובדים, שוכרים, לקוחות, ספקים, רשויות מקומיות, שותפים עסקיים ובעלי המניות, בא לידי ביטוי באופן עמוק ומשמעותי. היכולות שלנו לשמור על ביטחון תעסוקתי לעובדי החברה, לפעול לסייע לשוכרים, לתמוך בלקוחותינו באמצעות שמירה על שיגרה בריאה ככל הניתן, להשתמש במרכזי הקניות ככלטפורמת סיוע ומקום לחשיפה והעלאת מודעות לנושאים מהותיים, בין אלו המאמץ המתמשך והכואב להשבת החטופים. כל אלו נשענים על תרבות ארגונית בעלת יסודות עמוקים של עשייה ומעורבות, הכוללת קשרים חזקים עם המגזר החברתי בישראל המסייעים לנו במימוש המעורבות שלנו בקהילה שאנו חלק ממנה.

אנו מאמינים כי האיתנות והכוח של החברה בישראל באה לידי ביטוי ביכולת לנהל שגרת חיים גם בתקופה כל כך קשה ומורכבת. כחברה אנו מודעים לכך שעבור לקוחותינו אנחנו סמל לשגרה בריאה, נורמליות והתנהלות יומיומית שמאפשרת לממש צרכים בסיסיים, רגשיים וחברתיים. גם עבור השוכרים שלנו היכולת להמשיך בפעילותם העסקית חיונית ליציבותם והצלחתם, ולכן, אנו פועלים ונמשיך לפעול בכל הכוח לשמור על שגרת הפעילות, להפעיל בהצלחה את מרכזי הקניות שלנו ולהמשיך בתנופת הצמיחה וההתרחבות של נכסי החברה.

אנו מקווים שקריאת דוח זה תסייע ביצירת הבנה מעמיקה בכל הנושאים המהותיים לחברה ותאפשר להכיר יותר מקרוב את הדנ"א הייחודי לפעילותנו.

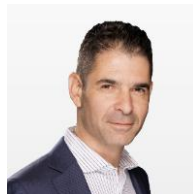
בברכה ובתקווה לימים שקטים יותר,



איתן בר זאב
יו"ר דירקטוריון ביג



חי גאליס
מנכ"ל ביג



קבוצת ביג החלה את דרכה לפני שלושה עשורים נחושה להביא חוויית קניות חדשה וטובה יותר בישראל. היא הייתה חלוצה בהקמת מרכז קניות ראשון ביישוב בדרום הארץ, והוכיחה את הפוטנציאל הגלום בהקמת מרכזי קניות ביישובים המרוחקים מהמרכז. בשנת 2006 מניות החברה הונפקו לציבור בבורסה לניירות ערך בישראל וביג המשיכה לבסס את מעמדה כחברת מרכזי הקניות הפתוחים הגדולה בישראל. ברבות השנים הפכה למותג מוכר ומוביל המושך קהלים רבים, שוכרים מובילים ומהווה עוגן תעסוקתי משמעותי לקהילה שסביבו.

בשנת 2008 ביג החלה לפתח זרוע פעילות משמעותית מחוץ לישראל והקימה זרוע פעילות מהותית באירופה. התוצאות הכספיות והמשך הצמיחה שביג הציגה בעקביות בכל הפרמטרים התפעוליים לאורך השנים ובפרט בתקופות מאתגרות, מהוות עדות ברורה להצלחה העסקית של החברה.

לצד ההצלחה המשמעותית שמציגה החברה במדדים פיננסיים כפי שבאה לידי ביטוי בדוחות הכספיים של החברה, בחרנו בדוח זה לשקף לראשונה באופן מעמיק את האופן בו יישום פעולות אחריות תאגידית ופיתוח בר קיימא מהווים יסודות חזקים בגישה הניהולית והאסטרטגית בחברה, ולשקף באופן כמותי ואיכותי כיצד אלו באים לידי ביטוי במדדי סביבה, חברה וממשל תאגידי.

פעילות הקבוצה לאורך השנים נשענת על תשתיות חזקות המבוססות על ערכי אתיקה עסקית, אחריות סביבתית, קהילתית ותאגידית, ואנו מאמינים כי תרבות זו מהווה חלק מהצלחתנו העסקית. אנו מטפחים תרבות ארגונית שמקדמת ערכים של שקיפות, סביבת עבודה מאפשרת, תרומה לקהילה והוגנות בעסקים, כלפי כל מחזיקי העניין שלנו.

אנו רואים בשילוב היבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG) בפעילות העסקית מנוע צמיחה, שיביא ליצירת ערך ארוך טווח, לקבוצה ולמחזיקי העניין השונים שלה. ופועלים לנהל את ההיבטים השונים הנובעים מהשפעות נוכחיות או עתידיות של גורמי ESG על הקבוצה, לצד השפעות ישירות של הקבוצה על גורמים אלו, כפי שיבוא לידי ביטוי בדוח זה.

1 // רקע והיכרות

אודות ביג

ביג מרכזי קניות (להלן: "החברה", "ביג") הינה הקבוצה המובילה בישראל בפיתוח קונספט מרכזי הקניות הפתוחים. פעילות החברה החלה בשנת 1994 על ידי יהודה נפתלי עם חזון לפיתוח מרכזי קניות אמריקאים פתוחים בישראל, תחום אותו היא מובילה בישראל עד יום זה.

ביג נסחרת בבורסה לניירות ערך בישראל משנת 2006, וניירות הערך שלה נכללים במדד ת"א 35, במדד נדל"ן 15 וכן מדד תל-דיבידנד, והיא בעלת שליטה באפי נכסים (כ-89.29%) אשר מנהלת ומפתחת נדל"ן מניב בישראל ובמזרח אירופה.

יחד עם חברות בת ושותפיות (להלן "הקבוצה, קבוצת ביג"), קבוצת ביג עוסקת בייזום להקמה, פיתוח, רכישה ואחזקה של מרכזי קניות פתוחים, קניונים, משרדים ודיור להשכרה בישראל, מזרח אירופה ומדינות הבלקן.



2021

ביג הופכת לבעלת השליטה באפי נכסים לאחר שרוכשת מעל 50% ממניות החברה הנסחרת

2019

ביג נכללת לראשונה במדד ת"א 35 הכולל את 35 החברות בעלות שווי השוק הגבוה בישראל בבורסה לניירות ערך

2008

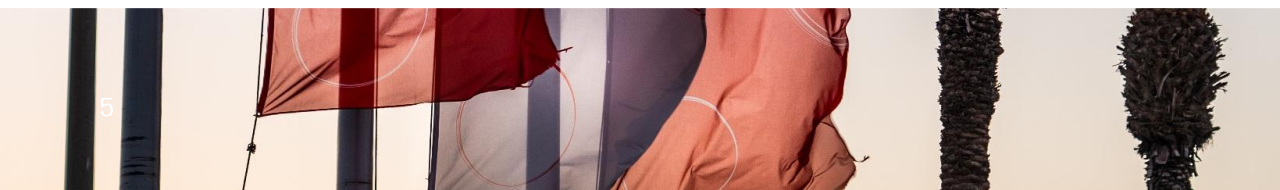
BIG מפתחת פעילות עסקית מחוץ לישראל ומקימה זרוע פעילות באירופה (CEE)

2006

מניות החברה מונפקות לציבור בבורסה לניירות ערך בישראל

1994

יהודה נפתלי מקים לראשונה בישראל מרכז קניות פתוח תחת המותג BIG באר שבע



סקירת פעילות

קבוצת ביג מתמקדת בעיקר בענף המרכזים המסחריים ואפי נכסים מתמקדת בענף המשרדים והמגורים להשכרה. נכון לסוף שנת 2023, קבוצת ביג יחד עם אפי נכסים מפתחת, מפעילה ומנהלת 139 פרויקטים ברחבי העולם, מתוכם 56 מרכזי קניות וקניונים, 35 בנייני משרדים, 16 פרויקטים למגורים, 6 פרויקטים של עירוב שימושים ו-7 מרכזים לוגיסטיים.

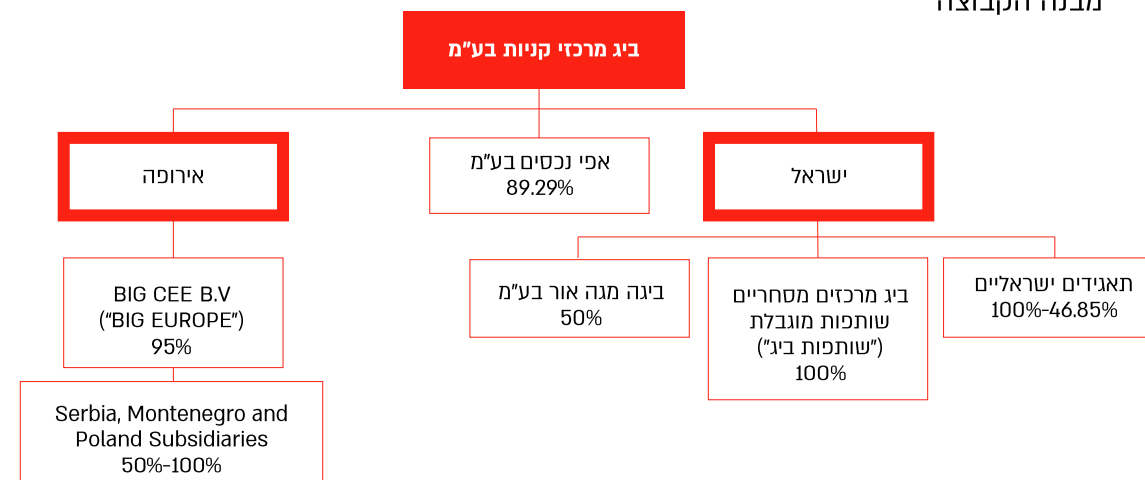
2.8 מיליון מ"ר

27 מיליארד ש"ח
שווי נכסים

8 מדינות
139 פרויקטים
בעולם



מבנה הקבוצה





ביג במלחמת חרבות ברזל

עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל ב-7 באוקטובר 2023, החברה הישראלית מצאה את עצמה תחת מתקפה אכזרית ורצחנית של ארגון הטרור חמאס. על אף שישראל עדיין מתמודדת עם מלחמה קשה ממשוא שנכפתה עליה ומתנהלת תחת איומים קשים לביטחון אזרחיה, חברת ביג מפגינה איתנות ויציבות עסקית, דווקא בזכות רמת מעורבות גבוהה שלה מול מחזיקי העניין המרכזיים הקשורים בפעילותה. מיד עם תחילת המלחמה החברה פעלה להעניק סיוע משמעותי ויציבות ככל הניתן לכל מחזיקי העניין שלה:

עובדי החברה - מפרוץ המלחמה כל תנאי ההעסקה של העובדים נשארו זהים; כל עובדי החברה קיבלו שכר עבודה מלא, ואף עובד לא פוטר ולא הוצא לחל"ת. החברה אפשרה לעובדיה לעבודה מרחוק, בשעות עבודה גמישות. במקרים בהם זוהתה מצוקה רגשית של עובדים, הוענק סיוע רגשי באמצעות פסיכולוג חיצוני. החברה עודדה את העובדים לפעילות התנדבות קבוצתית ופרטנית לצרכים שונים בעקבות המלחמה – מסיוע לחקלאים, דרך תמיכה במכונים, ועד הכנת מזון ועידוד רוחם של כוחות הצבא בזמן ההפוגה מהלחימה.

שוכרים - ביג קבעה מדיניות סדורה התואמת את המצב הכלכלי המורכב שנכפה על עסקים רבים. החברה ייצרה מגננון הקלות שיסייע בשמירה על יציבותם העסקית מתוך הסתכלות ארוכת טווח ורצון להבטיח את יכולת השוכרים לשוב לתפקוד מירבי בהקדם.

"אנו נמצאים בתקופת לחימה שנכפתה עלינו לאחר הזוועות שחווינו בשבת הארורה של ה-7.10. כפי שעמדנו לצדכם בעבר, בתקופות לחימה, לאורך כל תקופת הקורונה ובשוטף כשאנו נדרשים לכך, אנו נרתמים גם הפעם לסייע על מנת שנצלח את המשבר הנוכחי ונצא מחוזקים".

חי גאליס, מנכ"ל ביג - במכתב לשוכרים 24.10.23

ביג במלחמת חרבות ברזל

לקוחות וקהילה - ביג פעלה בהתאם להוראות פיקוד העורף לפתוח את החנויות ועודדה את לקוחותיה לקיים פעילות שגרתית ככל הניתן כחלק מהמאמץ לשמר על החוסן החברתי והכלכלי של ישראל. החברה הבינה את הקושי והאתגר הגדול של הורים רבים שילדיהם היו ספונים בבתיים בשל סגירת מערכות החינוך, וייצרה תוכן הפגתי במרכזים והקפידה על תחזוקה והכוונה בולטת לכלל המרחבים המוגנים בנכסים.

במקביל ביג היתה שותפה להובלת פרויקט הסיוע של "פורום העסקים" – ארגון המאגד עשרות החברות המובילות במשק הישראלי, אשר נרתמו יחד להעניק סיוע כספי לעשרות אלפי המפונים באמצעות פרויקט חלוקת תווי קניה באופן דיגיטלי שאפשר לתת מענה מהיר ומדויק.

ביג פעלה גם לסייע לעסקים קטנים שבעליהם נאלצו להתפנות מבתיים ולא יכלו לפעול. החברה הקצתה שטחי מסחרי במרכזי הקניות שלה ללא עלות וסייעה בתפעול לוגיסטי ופעילות השיווק של העסקים. במסגרת פרויקט זה הקימה החברה מחדש את חנות האופניים המיתולוגית של קיבוץ בארי אשר נפגע קשות כתוצאה מהמתקפה הרצחנית של חמאס, בנכס מרכזי שלה בתל אביב אשר משך אלפי קונים וייצר הכנסות בגובה של 1.5 מיליון ₪.

מעצם היותה מותג מוכר המושך מאות אלפי לקוחות ביג השתמשה במרכזי הקניות שלה בכדי לחשוף ולקדם את העלאת המודעות למאבק למען השבת החטופים. על גבי המסכים הדיגיטליים הוקרנו תמונותיהם של החטפים, חניות לרכבים נצבעו צהוב עם כיתוב כי חניות אלו שמורות עד לשובם של החטופים, לוגו החברה נצבע צהוב ובכל נכסי החברה הוצבו דגלים צהובים, סמל המאבק להשבת החטופים.

100%

ביטחון תעסוקתי
לעובדי ביג

23
מיליון ₪

כספי סיוע לשוכרים

1.08
מיליון ₪

תמיכה כספית ישירה
למפונים

2 // אודות הדו"ח

אודות הדו"ח

זהו דוח ה-ESG הראשון של ביג, לשנת הדיווח 2023. הדוח סוקר ומתאר את פעילותה של החברה בנושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי, לצד הצגת נתונים מספריים התומכים בעשייה. בפרקים השונים בדוח יתוארו ביצועי הקבוצה באותו נושא לשנת 2023, מדיניות החברה בנושא, בעלי התפקידים הרלוונטיים לניהול, הנהלים אשר מתווים את הפעילות, ויעדים ומדדים ככל שקבעה החברה.

הדוח נכתב בהתאם למתודולוגית הדיווח של תקני ה-GRI (ברמת דיווח "with reference to") וה-SASB ("Leisure Facilities Standard"), ברוח מסגרת ה-GRESB, ותוך התייחסות לדרישות אנליזת דירוג ESG מובילות ולפרקטיקה מיטבית.

היקף הדיווח מתייחס לפעילות הישירה של קבוצת ביג, כאשר אפי נכסים (שכאמור נמצאת בשליטת קבוצת ביג), עתידה לקיים בשנת 2024 הליך דיווח נפרד בשל היותה חברה ציבורית הנסחרת ומנוהלת בנפרד מחברת ביג.

בכל הקשור לנושאי ESG בקבוצת ביג

ניתן לפנות לגב' יסמין אלעד, מנהלת תחום ESG בקבוצה

במייל: yasmin@bigcenters.co.il

הדוח שלפניכם אינו מהווה הצעת ניירות ערך של החברה לציבור ואין לפרשו כהצעה של ניירות ערך לציבור. אין בנתונים המפורטים בדוח כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים בדוחות הכספיים של הקבוצה או החברות הבנות שלה. לגבי תקפות הנתונים המפורטים, החברה עשתה מאמצים להבטיח כי דוח זה יהיה נכון ומדויק ויש לנו אמון סביר בכל הנתונים והפרקטיקות שפורסמו אשר משקפים את פעילותנו נכון למועד הפרסום, ויחד עם זאת, כמו בכל מסמך, ייתכנו הכללות, הערכות, אי דיוקים, שגיאות או השמטות. הקבוצה אינה אחראית לאי דיוקים שאינם ידועים לה ואינה נותנת הרשאה להסתמך על המידע הכלול במסמך זה על-ידי גורם כלשהו. בכל מקרה של סתירה בין המידע במסמך זה לבין מידע המופיע בדיווחיה הפומביים של החברה מכוח חוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 לרבות התקנות מכוחו, ובכלל זאת דרך הצגה שונה של הקבוצה, הרי שהמידע המובא בדיווחיה מכוח הדין יגבר. כל התייחסות לפעילות העתידית של הקבוצה ותוצאות הפעילות שלה כפופים לסיכון ואי ודאות אשר עשויים להוביל לשינוי בתוצאות בפועל. לפיכך, כל מידע צופה פני עתיד אינו מהווה עובדה והוא מבוסס רק על נקודת ראותה והערכתה הסובייקטיבית של הקבוצה במועד פרסום דוח זה ואין להסתמך על האמור בדוח זה כדי לצפות את אשר יעשה בעתיד.



נושאים מהותיים

טבלה מספר 1

נושא מהותי	השפעות כלכליות, חברתיות וסביבתיות נרחבות של הקבוצה – על בסיס SGDs	מחזיקי העניין המושפעים	מחזיקי עניין נוספים, מחוץ לקבוצה, המשפיעים על הנושא
אנרגיה ואקלים	7,13	A B C D E F G J	B C D E I
ניהול פסולת ומחזור	12	A B C D J G	B C D E I H
מגוון ביולוגי	15	J G	J B G
בניה ירוקה	7,13	F K E D J I C H B G	H I C
מים ומי שפכים	6	J G	J H
ערך כלכלי ותעסוקה	8	A B D F I J	B D E I
שגשוג חברתי וקהילתי	4,11,17	A B C D E F G I J K	B D G H I
סביבה מכבדת ושוויונית	5,10	A B D E K	B D E F
הון אנושי	4	A B C D	B C
בריאות ובטיחות	3,8	A B C D	B C D E
אתיקה עסקית	16	A B C D E F G J K	H I J K

אופי פעילות החברה, השווקים בהם נוכחת והמגמות הרגולטוריות, היוו בסיס לתהליך בחירת הנושאים המהותיים הרלוונטיים לדיווח.

בטבלה מספר 1 ניתן לראות את הסוגיות השונות, מתוכן נבחרו שישה נושאים מרכזיים המשמעותיים ביותר לפעילות החברה ולקשר שלה עם מחזיקי העניין.

להלן הנושאים המהותיים:

- אנרגיה ואקלים
- בניה ירוקה
- הון אנושי
- לקוחות ושוכרים
- בריאות ובטיחות
- אתיקה עסקית

מחזיקי העניין

A עובדים B שוכרים C לקוחות - צרכנים D ספקים E שותפים F בעלי מניות ומשקיעים
G קהילה מקומית H רשויות I ממשל J החברה (society) K קהילה עסקית

ביג מקדישה תשומת לב רבה למחזיקי העניין שלה, כולל בעלי המניות, לקוחות החברה, עובדיה, ספקיה, חברות מוחזקות והרגולטורים, כדי להבטיח שהחברה פועלת באופן שקול ואחראי ביחס לכלל בעלי העניין שלה.

הקבוצה רואה בדוח ה- ESG כלי חשוב לניהול הקשר עם כלל מחזיקי העניין שלה ולשיקוף המדיניות והפעילות בהיבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי. באמצעות הדוח ביג מבקשת לשקף למחזיקי העניין את האופן שבו היא מנהלת את הסיכונים הנשקפים מהיבטי ה- ESG השונים.

ערוצי הדיאלוג

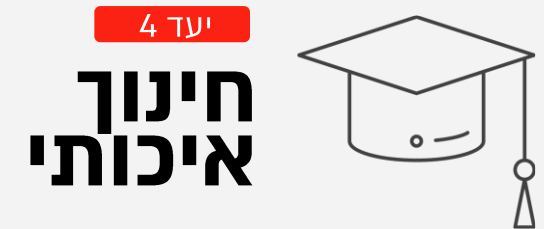
קבוצת מחזיקי העניין	רמת מעורבות	גישת המעורבות	הנושאים הנדונים
F בעלי המניות	כלל החברה	• תקשורת ישירה מול מוסדות ומשקיעים • דיאלוג ישיר עם שותפים • עדכונים באתר החברה • דוח ESG	ממשל תאגידי, דיווחי קיימות, ניהול סיכונים, בריאות ובטיחות, בנייה ירוקה
A עובדי החברה	רמה אישית	• שיחות פרטניות והערכה שנתיות • מנגנוני דיווח	ממשל תאגידי, בריאות ובטיחות, רווחה, גיוון והכלה
B שוכרים	כלל החברה רמת הפרויקט והנכס	• שיחות פרטניות עם נציגים • התקשרות חוזית ישירה • סקר שביעות רצון • השתתפות בפורומים	ביצועים פיננסיים, ניהול אנרגטי, גיוון והכלה
C לקוחות	כלל החברה רמת הפרויקט והנכס אישית	• פרסומים ציבוריים / רשתות חברתיות • תקשורת ישירה עם מנהלי נכסים	בריאות ובטיחות, יוזמות חברתיות
D ספקים	כלל החברה רמת הפרויקט והנכס אישית	• שיחות פרטניות • התקשרות חוזית ישירה • נאותות חוזית • סקר שביעות רצון	ממשל תאגידי, בריאות ובטיחות, ניהול אנרגטי
G קהילה מקומית	רמת הפרויקט והנכס	• שיחות ישירות עם עמותות • הפעילות בקרב הקהילות • חיבור בין עמותות לרשויות מקומיות ולצרכים של אלו	יוזמות חברתיות, תרומה לקהילה, חיזוק אוכלוסיות מוחלשות

ביצועי החברה בהתייחס ליעדי פיתוח בר קיימא

ביג רואה עצמה מחויבת לקידום יעדי האו"ם (SDGs) הכוללים את האתגרים המרכזיים של האנושות וכוללים נושאים חברתיים, כלכליים וסביבתיים. להלן היעדים המרכזיים שהקבוצה פועלת לקידום:

להבטיח חינוך איכותי כוללני ולקדם הזדמנויות למידה לכולם לכל החיים

- 5 מיליון ש"ח הושקעו במסגרת תרומה לקהילה כאשר עיקר התקציב יועד לפרויקטים בתחום החינוך לילדים ונוער בישובים בהם אנו פועלים.
- כ- 550 שעות התנדבות הושקעו באופן ישיר בפעילות חינוכית.



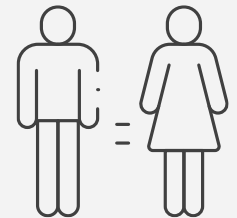
ביצועי החברה בהתייחס ליעדי פיתוח בר קיימא

הבטחת השתתפות מלאה מכבדת ואפקטיבית של נשים ושוויון הזדמנויות למנהיגות בכל רמות קבלת ההחלטות

- 44.5% נשים מכלל הדירקטוריון.
- 45% נשים מכלל החברה.
- 29% נשים מכלל ההנהלה.
- 67% נשים גויסו לחברה מתוך כלל הגיוסים בין השנים 2022-2023.

יעד 5

**השגת שוויון
בין המינים
והעצמת כל
הנשים
והנערות**



עד 2030, להגדיל באופן משמעותי את חלקה של אנרגיה מתחדשת בתמהיל האנרגיה העולמי

- 25,345 MW - סך האנרגיה הסולארית שיוצרה על גגות מרכזי הקניות בשנת 2023.
- 145% צמיחה בהספק המערכות הסולאריות שהקימה החברה, בין השנים 2022 ל-2023.
- 42% הכחתת פליטות מכלולים 1+2 – התחייבות החברה עד 2030.

יעד 7
**אנרגיה
נקייה**



ביצועי החברה בהתייחס ליעדי פיתוח בר קיימא

לקדם צמיחה כלכלית מתמשכת, מקיפה ובת קיימא

- 82% ממרכזי הקניות של ביג בישראל ממוקמים בישובים בפריפריה גיאוגרפית.
- 12,000+ עובדים מקומיים בחנויות במרכזי הקניות של הקבוצה בישראל.
- 20% מתמהיל השוברים כולל עסקים קטנים/בינוניים, מותגים וזכיינים מקומיים.

יעד 8
**עבודה
הוגנת
וצמיחה
כלכלית**



ביצועי החברה בהתייחס ליעדי פיתוח בר קיימא

בניית תשתיות חסינות, קידום תיעוש מכליל ובר קיימא וטיפוח חדשנות

- 100% מהמבנים החדשים נבנים לפי תקן בניה ירוקה – ת"י 5281 / LEED.
- 91% ממרכזי הקניות הפעילים בישראל ו-56% מהנכסים באירופה כוללים חניות לרכבים חשמליים.





סביבה // 3



תפיסת הקיימות של ביג

ביג מאמינה בחשיבות האזון בין פיתוח כלכלי לבין קיימות. החברה מחויבת לשמירה על הסביבה תוך שהיא שואפת להוות מודל להתנהלות אחראית וסביבתית עבור חברות בענף הנדל"ן המסחרי. האחריות הסביבתית מתבטאת במאמצים מתמידים להפחתת טביעת הרגל האקולוגית של החברה, והיא חלה כלפי כל מחזיקי העניין של החברה - השוכרים, המבקרים, הדיירים, העובדים, הספקים והקהילה כולה.

ביג פועלת בהתאם לתקנות והחוקים הסביבתיים בטרטוריות השונות בהן פעילה. בנוסף לפעולות לצמצום צריכת המשאבים בנכסיה, הקפדה על ניהול אחראי של משאבי המים ופסולת, החברה יוזמת ומקימה פרויקטים לייצור חשמל באמצעות מערכות סולאריות בנכסיה ומקדמת הסכמי התקשרות עם ספקי אנרגיה דלת פחמן.

בראשית שנת 2023 התחילה החברה בתהליך קביעת יעדי הפחתת פליטות גזי חממה, בהלימה עם היעד שנקבע בהסכם פריז להגבלת עליית ממוצע הטמפרטורה הגלובלית עד ל-1.5 מעלות. במסגרת התהליך, נערך כאמור מיפוי מקיף של מקורות פליטת גזי החממה של החברה בכלל נכסיה בעזרת חברת יעוץ חיצונית. המיפוי וחישוב המדרך הפחמני של החברה נערך עבור פליטות ישירות ועקיפות ממכלולים 1, 2 ו-3 על פי הנחיות ה-GHG Protocol.

איזון בין
פיתוח כלכלי
לבין קיימות



3 // סביבה // אנרגיה ואקלים



מדיניות סביבה ואקלים

ביג מחויבת לקדם את פעילותה תוך מאמץ מתמיד ליצירת סביבה מקיימת ובריאה יותר, למען כדור הארץ והדורות הבאים. אנו פועלים בכל עת במגוון מישורים להשגת מטרות אלו ולהקטנת הפגיעה הסביבתית שלנו על ידי התמקדות בכל ההשלכות האפשריות של פעילותנו בשלבי ההקמה והתפעול של הנכסים שבבעלותנו. אנו מחויבים לפעול ככל הניתן לצמצום את השפעת פעילותינו על הסביבה ולהגביר את המודעות לשמירה על הסביבה. אנו נשלב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת החלטות ונחתור למציאת פתרונות ברי קיימא בתכנון, פיתוח וניהול של אתרי הפעילות שלנו.

אנו עוקבים באופן קבוע אחרי תקנות וחוקים סביבתיים ופועלים לטובת עמידה בהם. בנוסף, אנו מבצעים מדידה ובקרה קבועה של השפעת פעילותינו על הסביבה לטובת חתירה לשיפור מתמיד. אנו מתמקדים בכל ההיבטים הסביבתיים של פעילותנו וניהולם באופן אחראי על פי גישה מקיימת:

- **ניהול צריכת משאבים** - מחויבות לייעל את צריכת משאבי האנרגיה והמים הנדרשים לפעילות הקבוצה על מנת להקטין השפעות שליליות על הסביבה בכלל, ועל תופעת שינויי האקלים, בפרט.
 - **שמירה על הסביבה ועל המגוון הביולוגי** - נקיטת צעדים יזומים להגנה על הסביבה, החי והצומח בעת תכנון, פיתוח והקמה של נכסים חדשים וכן בעת תפעול ותחזוקה של נכסים קיימים.
 - **ניהול פסולת** - הפחתת כמות הפסולת הנשלחת להטמנה באמצעות העדפת פתרונות קצה של מיחזור או השבה. כינוי הפסולת נעשה באופן אחראי ובטוח על ידי ספקים מורשים בכדי למנוע מפגעים סביבתיים.
 - **סיכונים סביבתיים** - חיפוש וזיהוי אחר סיכונים אפשריים הנובעים מפעילותנו, בטווח הקצר ובטווח הארוך, על מנת לצמצם את השפעתנו השלילית על הסביבה.
 - **שרשרת אספקה** - העדפת ספקים, קבלני משנה ושותפים עסקיים השותפים לערכי המדיניות הסביבתית שלנו. ניהול ההיבטים הסביבתיים של הקבוצה בצורה שקופה ובשיתוף פעולה מלא עם העובדים ובעלי העניין בקבוצה. הקבוצה פועלת לשמירת ערכים אלו גם למול השוכרים במרכזי הקניות, ע"י מתן הנחיות לתפעול החנויות בכדי להפחית את ההשפעות הסביבתיות וקידום פרויקטים משותפים למען הסביבה.
- יישום המדיניות מבוצע לאורך כל חיי הפרויקטים, באמצעות שיתוף פעולה וניהול ההיבטים הסביבתיים השונים על ידי סמנכ"ל ניהול, תפעול ושיווק, סמנכ"ל בינוי, סמנכ"ל האנרגיה ומנהלת ה-ESG.



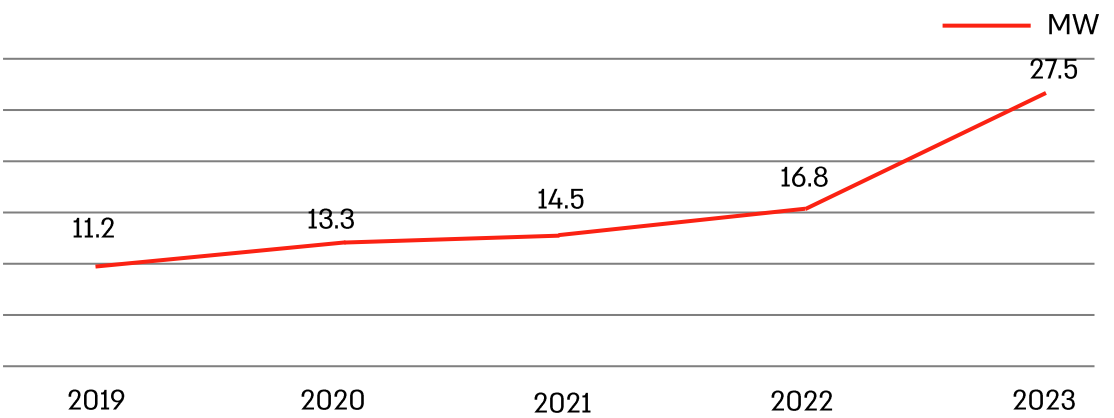
אנרגיה מתחדשת

היקף הפעילות הרחב של החברה והרצון להביא להתייעלות אנרגטית, תוך זיהוי הפוטנציאל הסביבתי והכלכלי הטמון בכך, הובילו להחלטה להקים כבר בשנת 2019 מערכות סולאריות על גבי גגות נכסי החברה בישראל לייצור אנרגיה מתחדשת.

סך האנרגיה הסולארית שיוצרה בשנת 2023 עמדה על 25,345 MW.

46% מהאנרגיה משמש לצריכה ישירה במרכזי הקניות ו-54% נמכר לחברת החשמל דרך הרשת הארצית.

להלן נתוני הספק המתקנים שהוקמו במרכזי הקניות בין השנים 2019-2023:



MW 13,795

נמכרו לחברת חשמל דרך הרשת הארצית

MW 25,345

יצור אנרגיה בשנת 2023

MW 11,550

נצרכו באופן ישיר במרכזי הקניות

מאז שנת 2019, בה החלו להתקין מערכות אלה, ועד שנת 2023, גדל ההספק המיוצר ב-66%.

צריכת אנרגיה

ביג שואפת לנהל בצורה אחראית ויעילה את צריכת האנרגיה בנכסיה. התייעלות אנרגטית ומעבר למקורות אנרגיה דלי פחמן ו/או מתחדשים הם חלק אינטגרלי מתפיסת הקיימות בחברה, על מנת להפחית את טביעת הרגל הפחמנית ולחסוך בעלויות תפעוליות. להלן נתוני צריכה לשנת 2023:

מקור האנרגיה (אופן המדידה)	כמות לשנת 2023	הערות
סך צריכת גז טבעי של הנכסים [מ"ק]	128,353	חימום (אירופה, ללא צריכת שוכרים)
סך צריכת גפ"מ של הנכסים [ק"ג]	233,872	אירופה
סך צריכת בנזין של הנכסים [ליטר]	6,143	רכבים תפעוליים (אירופה וארה"ב)
סך צריכת שמן תרמי של הנכסים [ק"ג]	36,400	
סך צריכת החשמל בנכסים [MWh]	39,375	כולל צריכה מפאנלים סולריים, ללא צריכת השוכרים (אירופה, ארה"ב וישראל)
סך צריכת אנרגיה מהרשת האזורית/ יח"פ [MWh]	33,465	חימום (אירופה, ללא צריכת שוכרים)
סך צריכת הסולר לתחבורה [ליטר]	444	
סך צריכת הבנזין לתחבורה [ליטר]	530,992	
סך צריכת הסולר לגנרטורים [ליטר]	8,247	

חיסכון באנרגיה בקרב השוכרים

החברה פועלת גם לחיסכון באנרגיה עקיפה הנצרכת על ידי השוכרים במרכזים. במסגרת זו, ממליצה החברה באמצעות המפרט הטכני המצורף לחוזה ההתקשרות עם השוכרים, להתקין מערכות מיזוג אוויר מסוג "אינוורטר" ובעלות דירוג אנרגטי A. בנוסף לכך, מנחה החברה לשמירת טמפרטורה מבוקרת של 23 מעלות צלזיוס בכל ימות השנה.

פליטת גזי חממה

פליטות מכלול 2:

הפליטות במכלול 2 מקורן בצריכת החשמל של השטחים הציבוריים בנכסי החברה – שטחים הנמצאים בשליטה תפעולית ישירה של החברה. מקורות החשמל של נכסי החברה כוללים הן מקורות מתחדשים (צריכה ישירה מפאנלים סולאריים המותקנים על גגות הנכסים), הן מקורות דלי כחמן (ספקי חשמל פרטיים המייצרים אנרגיה באמצעות גז טבעי וטכנולוגיות מחזור משולב/קוגנרציה), והן מקורות אנרגיה מרשתות האספקה האזוריות.

בישראל, 80% מאתרי ביג (כולל מטה החברה) צורכים חשמל מספק פרטי של אנרגיה דלת כחמן, ו-28% מצריכת האנרגיה של המרכזים (לא כולל צריכת השוכרים) מקורה באנרגיה מתחדשת.

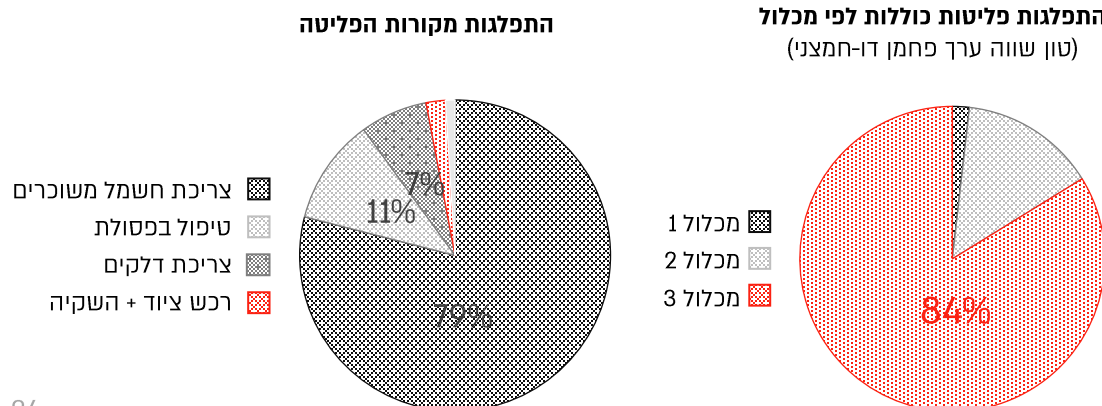
פליטות מכלול 3:

עיקר הפליטות העקיפות של החברה מקורן בצריכת החשמל של השוכרים בנכסים (79%). פליטות נוספות במכלול מקורן בפינוי וטיפול בפסולת (11%) ושריפת דלקים (7%).

סך הפליטות שמקורן בפעילות תפעולית של החברה עליה קיימת בקרה תפעולית מלאה, מקורן מרכש ציוד ופעילות גינון (2%) ומתחבורת עובדי החברה (1%).

התפלגות פליטות כוללות לפי מכלול

(טון שווה ערך כחמן דו-חמצני)



מרבית פליטות גזי החממה בענף הנדל"ן המניב נובעות מצריכת אנרגיה לתפעול מבנים, בשל צרכי חימום, קירור, תאורה ותפעול של מערכות שונות. בביג, עיקר צריכת האנרגיה הינה בגין פעילות השוכרים במרכזי הקניות ואינה נשלטת באופן ישיר על ידי החברה. עם זאת, כדי להקטין את ההשפעה הסביבתית, החברה החלה בחישוב ומעקב אחר המדרך הפחמני של פעילויותיה – לרבות פליטות מכלול 3 אשר עיקרן נובע מצריכת האנרגיה של השוכרים.

בחישוב המדרך הפחמני של החברה נלקחו בחשבון פעילויותיה של החברה בישראל, באירופה ובארה"ב.

מדידת המדרך הפחמני של החברה נעשתה על פי המתודולוגיה המקובלת בעולם, ה-GHG Protocol, ותוך הסתייעות בחברת יעוץ סביבית.

להלן התפלגות המדרך הפחמני על פי מכלולים:

מכלול 1 - 2,428 tCO ₂ e	מכלול 2 (Market Based) - 19,146 tCO ₂ e
מכלול 2 (Location Based) - 19,926 tCO ₂ e	מכלול 2 + 1 - 21,574 tCO ₂ e
מכלול 3 - 111,707 tCO ₂ e	סה"כ מדרך כחמני - 133,281 tCO₂e

פליטות מכלול 1:

עיקר הפליטות הישירות מפעילות החברה מקורן בדלף גזי קירור ממערכות קירור שבבעלות החברה המותקנות בנכסים (58% מהפליטות במכלול), ומשימוש גז טבעי ובגפ"מ לטובת חימום מבנים (36% מהפליטות במכלול). שאר הפליטות במכלול 1 מיוחסות לשריפת דלקים לצרכים לתפעוליים שונים (רכבים וגנרטורים).



הפחתת פליטות גזי חממה

בסוף שנת 2023 החלה החברה בתהליך מדידה מעמיק, הבוחן את כלל הנכסים שבבעלותה ותחת תפעול ישיר שלה, אשר הגיע לסיומו בשנת 2024 עם בניית תכנית אסטרטגית לניהול פליטות גזי החממה בארגון, הצבת יעדי הפחתה ארוכי טווח ועריכת תוכניות לעמידה ביעדים אלה.

הנהלת ביג הציבה לעצמה יעד שאפתני להפחתת פליטות על סמך הנחיות ארגון ה-SBTi (Science Based Target Initiative) ובהתאם להסכם ועידת פריז, על מנת להצטרף למאמץ למתן את ההתחממות הגלובלית ל-1.5°C עבור מכלולים 1+2.

ביג מתחייבת להפחית 42% מפליטות מכלולים 1+2

הפחתה שמסתכמת ב-9,061 טון
שווה ערך פחמן דו חמצני,
משנת הבסיס 2023 ועד שנת 2030



3 // סביבה // בנייה ירוקה



ביג גלילות משרדים

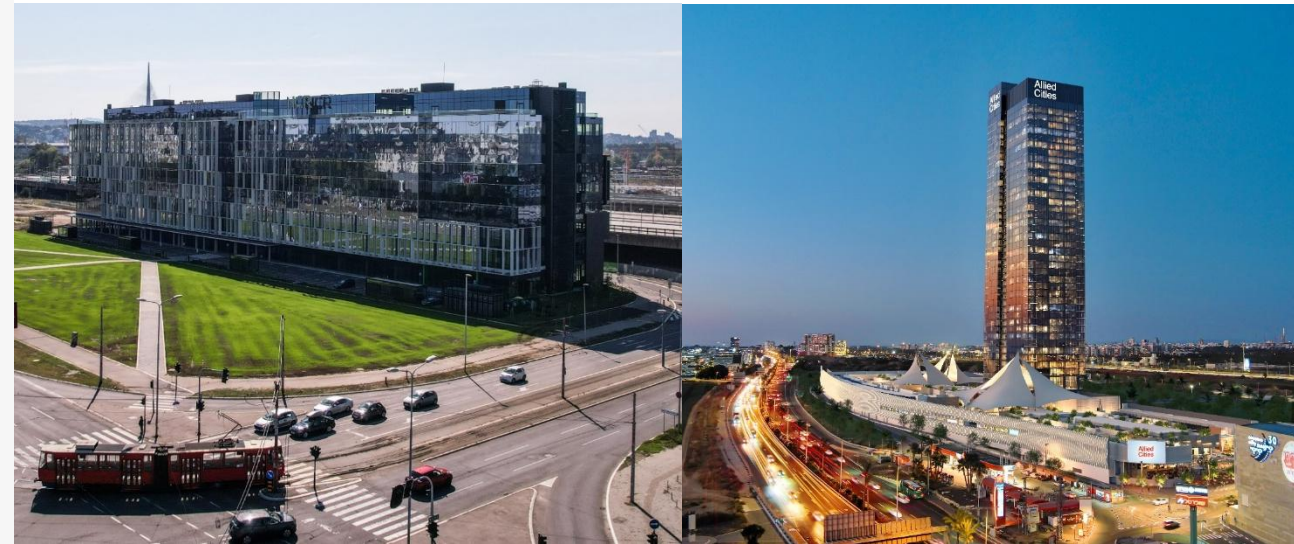
LEED PLATINUM - בתהליך הסמכה	סטטוס
שנת 2025 (במקביל לאיכלוס)	צפי קבלת הסמכה
BIG ו-חוף התכלת	יזמים
רמת השרון, ישראל	מיקום
80,000 מ"ר ברוטו משרדים, 43,000 מ"ר ברוטו מסחר	גודל פרויקט בכללותו
45	מספר קומות
5 מפלסי חניה תת קרקעיים	חניות

ביג סרביה משרדי NCR

LEED PLATINUM - התקבלה הסמכה	סטטוס
שנת 2022	מועד קבלת הסמכה
BIG CEE & MERIN	יזם
בלגרד, סרביה	מיקום
35,000 מ"ר ברוטו משרדים, 4,000 מ"ר ברוטו מסחר	גודל פרויקט בכללותו
7	מספר קומות
2 מפלסי חניה תת קרקעיים	חניות

ביג נשענת על תקני בנייה ירוקה במטרה להפחית את טביעת הרגל הסביבתית שלה כבר בשלב התכנון והבינוי של פרויקטים אותם היא מקדמת. בתהליך הבינוי של כלל הנכסים מקבלת החברה יעוץ חיצוני על ידי יועצי סביבה ויועצי בניה ירוקה.

מרכזי הקניות החדשים של החברה נבנים בהתאם לתקן בנייה ירוקה ת"י 5281, חלקם מיועדים לקבל או כבר בעלי תעודת LEED וחלקם מתוכננים ומוקמים על תקני BREEAM GOLD.



חדשנות בתחום האנרגיה הירוקה

מערכת אגירה

מתוך ראייה אסטרטגית לעצמאות אנרגטית בעתיד, התקינה החברה במרכז ביג ביוקנעם מערכת אגירה בהספק של 372 קילוואט. פיילוט זה יאפשר לנו ללמוד ולייעל את אופן ייצור וצריכת האנרגיה בנכס תוך שילוב רשת החשמל, מערכות סולאריות וטעינת רכבים. בעתיד, מתכוונת החברה להתקין מערכות אגירה בכלל הנכסים אשר יאפשרו התנהלות אנרגטית, יעילה וחسכונית ללא תלות ברשת החשמל, תוך שמירה על רציפות אנרגטית וחוסן מקומי בפני מצבי חירום לאומיים.

חיפוי סולארי (BIPV) באשדוד

במסגרת מחויבות החברה להפחתת פליטות ולחדשנות, נעשית בחינה לשילוב טכנולוגיות ייצור חשמל שונות. בפרויקט ביג פאשן אשדוד הוחלט על התקנת חזיתות סולאריות (BIPV, Building Integrate PV) לשני בניינים צמודים בהיקף של כ-2,000 מ"ר. אותן חזיתות מהוות חלק מחיפוי המבנה, תוך שהן משמשות כפאנלים סולאריים לייצור אנרגיה מתחדשת. מאחר ונדרש לשמור על פורמט עיצובי-אדריכלי, נבחרו פאנלים בצבע זהב בגימור מט. החזיתות מוטות מעט לאחור בכמה מעלות על מנת לאפשר הצללה לעוברים מתחת ולייצר זווית טובה יותר לקליטת הקרינה. סך הכל יורכבו כ-1,000 פאנלים ברוחב 2 מ' ובאורך של 1 מ' כל אחד. אנו שואפים להמשיך ולהיות בחזית יישום טכנולוגיה זו (BIPV) גם בנכסים העתידיים של החברה, הכוללים בין היתר מגדלי משרדים, מרכזי קניות ודיור מוגן.

היבטים סביבתיים בתהליך רכישה של נכסים חדשים

בעת רכישת נכסים חדשים, ולטובת תכנון בר קיימא, ביג מקפידה לשלב בתהליך בדיקת הנאותות בחינה של נושאים סביבתיים רלוונטיים. בחינה מסוג זה מאפשרת ניהול סיכונים והזדמנויות ובכך גם עמידה ביעדי הפחתת הפליטות השאפתניים אותה הציבה לעצמה. כחלק מבחינת הנאותות ניתנת התייחסות בין היתר לנושאים הבאים:

1. בחינת עמידת המבנה בתקני אנרגיה - Energy Performance Certificate
2. בחינת מקורות האנרגיה של הנכס
3. בחינת אמצעים מותקנים להפחתת צריכת האנרגיה (חיישני תנועה, מדי טמפרטורה, חלונות וכו')
4. בחינת גזי הקירור בשימוש במערכות המותקנות
5. בחינת תוואי ותשתית ניקוז מי הגשמים
6. בחינת הימצאות מערכות לצמצום צריכת המים
7. בחינת הצמחייה במתחם ומשטר צריכת המים שלה
8. בחינת הימצאות אסבסט בנכס
9. בחינת תשתיות והסדרי פינוי הפסולת הקיימים בנכס
10. בחינת תכולת פחמן גלום במבנה הנרכש
11. בחינת מקורות ו/או אירועי עבר הגרמו לזיהום קרקע
12. בחינת היבטים הרלוונטיים לפגיעה במגוון ביולוגי
13. בחינת סיכונים מאסונות טבע באזור

שימור מגוון ביולוגי

טרם תחילת בנית המרכז בגדרה, העתיקה החברה פקעות של צמחים המוגדרים ערכי טבע מוגנים לאזור מוגן. ההעתקה בוצעה בשיתוף פעולה ותחת היתר של רשות שמורות הטבע והגנים.

מים ומי שפכים

ביג מחויבת לנהל באופן אחראי את השימוש במים ואת הפליטה של שפכים. החברה רואה חשיבות רבה בשימור מים ובהפחתת צריכת המים בנכסי החברה, הן מטעמי יעילות תפעולית והן מתוך מחויבות החברה לקיימות סביבתית.

צריכת המים במרכזי הקניות ובמשרדי החברה היא בעיקרה סניטרית, ומיעוט מן המים נצרכים לטובת גינון. ההשקיה במרכזים בישראל נעשית באמצעות טפטוף בלבד, לטובת חיסכון במים. כמו כן, בחלק מהמרכזים בישראל קיימת מערכת לזיהוי דליפות.

זיהום קרקע ומים

במטרה למזער את הסיכון לזיהום קרקע, מי תהום ומקורות מים, נוקטת החברה בצעדים הבאים:

- כלל מכלי הסולר בבעלות נכסי החברה (לטובת גנרטורים לשעת חירום) הינם מכלי סולר מובנים ועיליים אשר עוברים בקרה תקופתית בין היתר לטובת איתור תקלות ומניעת זליגת סולר וזיהום קרקע.
- חיוב עסקים לממכר מזון, באמצעות מפרט טכני הנספח לחוזה ההתקשרות, לנתב את שפכי המטבח למפריד שמנים ושומנים, לטובת טיפול מקדים ומניעת נזק למערך הטיפול בשפכים הציבורי. ברוב המרכזים כינוי מפרידי השמנים הינו באחריות ביג ונעשה באופן יזום על בסיס רבעוני על מנת למנוע זליגת שמנים וזיהום מערכות השפכים הציבוריות.

964,759 (מ"ק)

צריכת מים בנכסים מנוהלים (שטחים משותפים בנכסים בניהול ביג)
ללא צריכת השוכרים (אירופה, ארה"ב וישראל)

1,113,862 (מ"ק)

כולל צריכת חלק מהשוכרים באירופה (לרוב השוכרים, כולל ישראל וארה"ב קיים חיבור ישר לספק המים והצריכה אינה דרך המרכז)

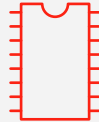
ניהול פסולת ומחזור

ביג פועלת למען מזעור פסולת ולהגדלת היקפי מיחזור הפסולת, שכן מדובר בסוגיה סביבתית וקהילתית משמעותית. גישת החברה להפחתת פסולת ולמיחזור משקפת את המחויבות של ביג לפעול כצרכן אחראי של משאבים.

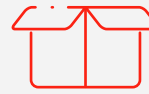
בכלל המרכזים המסחריים של החברה קיימת הפרדת פסולת קרטון ופסולת ניילון מזרם הפסולת הכללית. פסולת הקרטון והניילון מהוות מרכיב עיקרי של הפסולת הנוצרת במרכזים, ואלה מופנות למחזור. ברוב נכסי החברה, והיכן שניתן, מכלי איסוף הפסולת הינם דחסנים המאפשרים פינוי יעיל בתדירויות נמוכות יותר. דחסני הפסולת עוברים טיפול וניקוי באופן קבוע אחת לשנה לפחות לטובת הימנעות מזליגת תשטיפים לסביבה וזיהומה.

140 

טון פסולת בניין
שהועברה למחזור

0.47 

טון פסולת אלקטרונית
שהועברה למחזור

91k 

טון פסולת קרטון
שהועברה למחזור

42 

טון פסולת ניילון
שהועברה למחזור



תאורה במרכזי הקניות

כבר בשנת 2020, החליפה ביג את התאורה בכלל המרכזים (הן באזורים הציבוריים המשותפים והן בשלטי החוצות) לתאורת LED חסכונית.

במרכזי הקניות הסגורים של החברה קיימות מערכות בקרת מבנה, על פיהן מכוונת הטמפרטורה והאור, מה ששומר על ניצול יעיל של מערכות מיזוג האוויר. במבנים בהם התאפשר, הותקנו בנוסף חלונות "סקיי-לייט" (חלונות המורכבים בתקרה של מבנים), לטובת ניצול אור השמש לתאורה ולחיסכון באנרגיה.

כמו כן, שלטי החוצות במרכזי הקניות הינם בעלי מנגנון הדלקה/כיבוי אוטומטי, בהתאם לשעות האור, וזאת על מנת לחסוך באנרגיה בשעות בהן המרכזים אינם פעילים.

קרינה אלקטרומגנטית

סוגיית הקרינה האלקטרומגנטית רלוונטית לחברות נדל"ן מניב בגלל הציוד האלקטרוני והתקשורת הסלולרית המצויים בנכסיהן. כחלק מהדאגה לבריאות ולבטיחות של העובדים, השוכרים והמבקרים בנכסים, ביג פועלת לצמצום החשיפה לקרינה אלקטרומגנטית ככל הניתן, בהתאם להנחיות הרגולטוריות והמדעיות המקובלות.

בנכסי החברה בישראל, מקורות הקרינה האלקטרומגנטית הינם חדרי השנאים. אלו נבדקים לאחר סיום הבנייה וההקמה של מרכז, לבחינת הצורך בהנפקת היתר קרינה בלתי מייננת מהמשרד להגנת הסביבה. נכון למועד הדיווח, לא נמצאו בנכסי החברה מרכזים הנדרשים בהיתר.

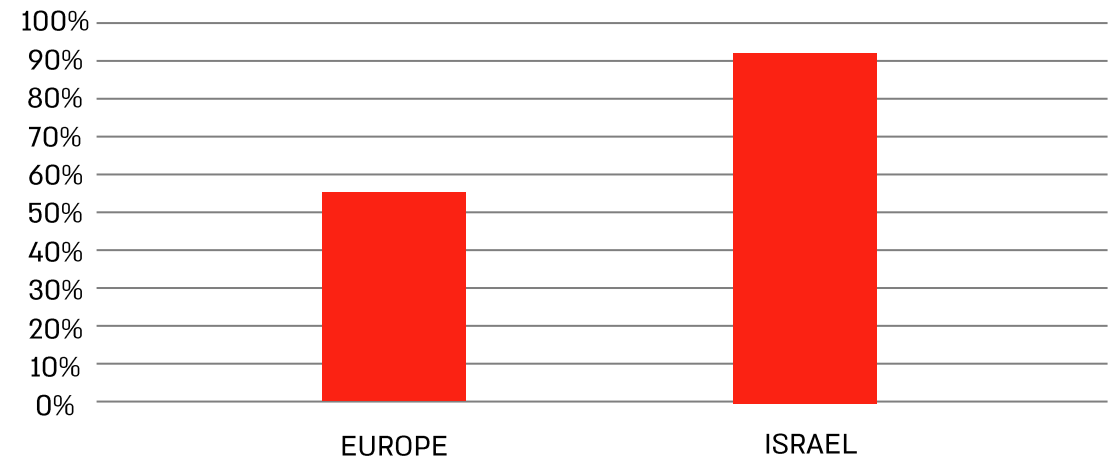


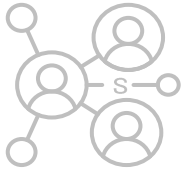
תשתיות לרכבים חשמליים

כחברה ששמה לה למטרה לצמצם את השפעותיה הסביבתיות ובפרט את השפעותיה על תופעת שינויי האקלים, בנוסף לפעולה בשוק האנרגיה המתחדשת, ביג גם רואה חשיבות במתן פלטפורמה להקמת תשתיות תחבורה ברות קיימא ועל כן הקימה במרכזי הקניות אשר בבעלותה בישראל 178 עמדות טעינה לרכבים חשמליים (המתופעלות על ידי חברה חיצונית), ונכון לסוף שנת 2023 פריסת העמדות בנכסי החברה הינה כדלהלן:

- בישראל, ב-22 מתוך 24 מרכזים קיימות עמדות טעינה, והחברה מתכננת להקים עמדות בכלל המרכזים בעתיד.
- באירופה קיימות עמדות ב-9 מתוך 16 נכסים, ובעתיד יוקמו עמדות נוספות בהתאם להתפתחות התחום והתשתיות באזור.

אחוז המרכזים עם חניות לרכבים חשמליים





חברה // 4



תפיסה חברתית

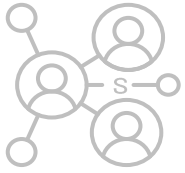
ביג זוקפת את הצלחתה העסקית בראש ובראשונה להון האנושי שלה ולתרבות הארגונית שהיא מקפידה להנכיח על ידי יצירת סביבת עבודה הוגנת, מגוונת, בטוחה פיזית וריגשית.

החברה רואה את עצמה כחלק בלתי נפרד מהמרקם החברתי של כל מקום בו היא פועלת ומעורבותה בקהילות המקומיות אליהן היא משתייכת מהווה עוגן חשוב עבורה והזדמנות לקדם ערכים ויזמות חברתיות שונות.

ביג שמה בראש מעייניה לפעול ולייצר עבור לקוחותיה - השוכרים במרכזי הקניות שלה, סביבה שתאפשר גשוג, שביעות רצון והצלחה אישית ועסקית. עבור הצרכנים במרכזי הקניות היא פועלת לייצר סביבת קניות ובילוי מיטבית, מגוונת, מותאמת לצרכים ולמאפיינים השונים, תוך שמירה על סביבה בריאה ובטוחה.

ארגונים חברתיים מהווים הזרוע המשמעותית ביותר שלנו לפעולה אקטיבית בקהילות שאנו חלק מהן, ביכולת להשפיע, לחזק ולייצר מציאות טובה יותר והזדמנות לצמיחה עבור רבים.

**חלק בלתי נפרד
מהמרקם החברתי
של כל מקום בו
היא פועלת**



4 // חברה // הון אנושי



תעסוקה

נתוני תעסוקה

נכון ליום 31.12.23 ביג מעסיקה 160 עובדים ועובדות בשלושה מוקדי פעילות:
96 בישראל, 58 בסרביה, 6 בפולין.

55% נשים מכלל העובדים בחברה **45%** גברים מכלל העובדים בחברה

עיקר העובדים והעובדות מועסקים בישראל ומהווים 60% מכלל עובדי החברה. בישראל מועסקים 96 עובדים, מתוכם 48 נשים ו-57 גברים. 3 מהעובדים מגיעים מאוכלוסיות הנמצאות בתת תעסוקה.

46% נשים מכלל העובדים בישראל **29%** נשים בהנהלה **3%** מאוכלוסייה בתת תעסוקה

שוויון בתעסוקה

ביג שמה לעצמה למטרה לקדם העדפה מתקנת בגיוס נשים לתפקידי ניהול ופועלת לאיתור מועמדות מובילות במטרה לשלב אותן כמנהלות וכסגניות באתרי הפעילות. בשנים 2022-2023 גויסו לתפקידי ניהול 15 עובדים חדשים, מתוכם 10 נשים ו-5 גברים.

67% נשים גויסו לחברה לתפקידי ניהול מתוך כלל הגיוסים בין השנים 2022-2023.

גיוון גילאי ושימור עובדים

החברה מתגאה ביכולת שימור העובדים שלה, תוך שהיא מפגינה גיוון בגילאי העובדים שהיא מעסיקה ומשמרת. בשנת 2023 הועסקו בחברה 7 עובדים עד גיל 30, 59 עובדים בגילאים 31-50, ו-30 עובדים מעל גיל 50.

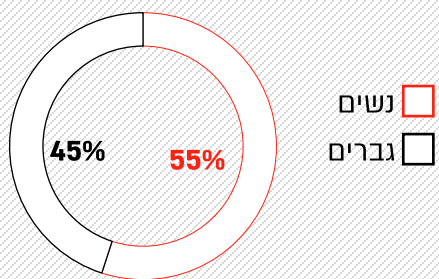
31% מעובדי החברה מעל גיל 50.

גיוון גיאוגרפי

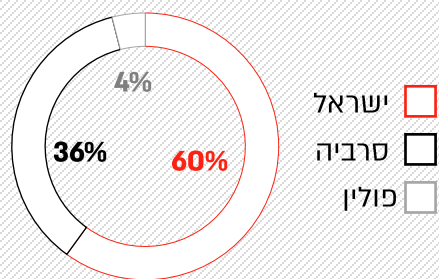
החברה מעסיקה 32 עובדים המתגוררים בישובי הצפון, 8 מישובי הדרום ו-56 ממרכז הארץ.

42% מעובדי החברה מתגוררים בישובי פריפריה גיאוגרפית.

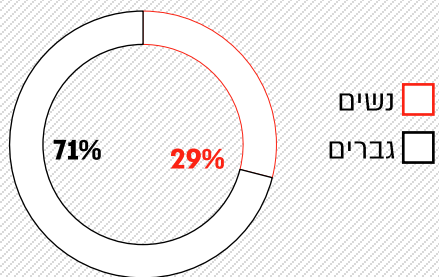
כלל העובדים והעובדות



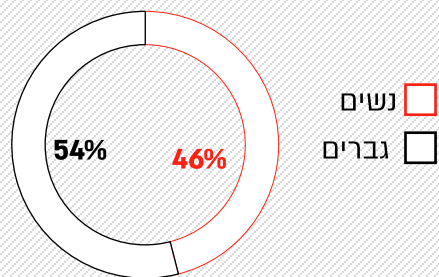
מוקדי העסקה



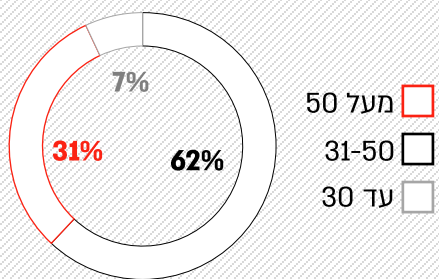
הנהלה וניהול בכיר בישראל



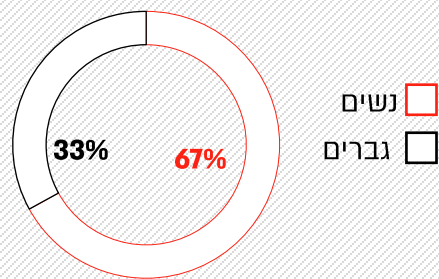
כלל העובדים והעובדות בישראל



גילאי עובדים ועובדות בישראל



גיוס עובדים ועובדות בישראל 2022-2023



איסור אפליה ומניעת הטרדה

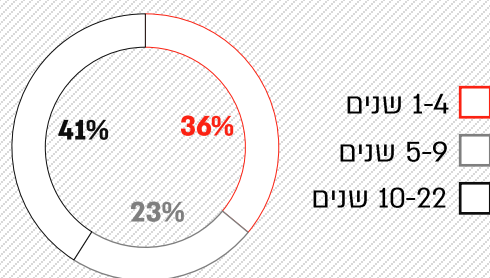
הקבוצה פועלת למנוע ולמגר באופן מידי כל סממן של אמירות פוגעניות או התנהגות מאיימת על רקע לאומני, דתי, גזעי, עדתי או מיני. עובדי הקבוצה נדרשים למנוע הטרדה מינית ולדווח באופן אישי לרבות באופן אנונימי לממונה על אירועי הטרדה מינית בקבוצה. כל עובדי החברה עברו הדרכה בנושא, וקיימת הקפדה לקיומה של הדרכה מידי שנה.

הקבוצה מינתה עו"ד ממחלקת הייעוץ המשפטי בחברה כממונה על מניעת הטרדה מינית והתנכלות אשר עברה הכשרה מיוחדת לצורך מילוי התפקיד. בנוסף, קיימת בחברה תיבת פניות אלקטרונית נגישה לכל עובד, דרכה ניתן לפנות לממונה בכל ענין, גם באופן אנונימי.

וותק תעסוקתי

וותק העובדים של החברה מהווה עדות לשיעור הרצון, יציבות ותנאי ההעסקה של עובדיה. בשנת 2023 עמד הוותק הממוצע לעובד על 8.6 שנים, כאשר 41% מהעובדים הינם בעלי וותק מעל עשור.

פילוח שנות וותק של עובדי החברה



עובדי ביג הם המשאב החשוב ביותר שלנו ובהתאם אנו פועלים באופן אקטיבי ליצור עבורם סביבת עבודה נעימה, בריאה, יצרנית ונטולת אפליה.

ביג דוגלת בשיטת ניהול המעודדת חשיבה ופעולה עצמאית ששמה את משקל העשייה וקבלת ההחלטות ישירות בידי העובד, תוך מתן אמון וגיבוי.

החברה מאמינה בחשיבות האיזון בין זמן עבודה לזמן משפחה ובתפקידים המאפשרים זאת לעובדים ישנה גמישות בניהול זמן העבודה שלהם. אנו מאמינים שניהול חכם ומאוזן שנעשה בידי העובד מעלה את תפוקת עבודתו.

תנאי העסקה

החברה מקפידה לשמור על זכויות העובדים בחברה בהתאם לחוק ומעגנת זאת בהסכמי ההתקשרות. תגמול העובדים מחושב בהוגנות, בהתאם לכישורים, ביצועים ועמידה ביעדים. אנו מייצרים לעובדים תמריצים כלכליים שיחזקו את תחושת המעורבות, ההצלחה האישית והצלחת החברה. העסקת העובדים נעשת בחוזים אישיים, מבלי להכיל הסכמים קיבוצים מכל סוג.

מבחינת תנאי העסקה, ברוב המוחלט של המקרים השכר המשולם על ידי חברת ביג עולה על שכר המינימום. מרבית עובדי החברה זכאים ל-14 משכורות בשנה והינם שותפים להצלחת החברה בדרך של קבלת אופציות וני"ע אחרים, המאפשרים להם ליהנות מעלייה בשווי מניות החברה.

ביג פועלת ופעלה לשימור הביטחון התעסוקתי של עובדיה. כלל העובדים - ללא יוצא מן הכלל - לא הוצאו לחל"ת על אף המלחמה המתמשכת.

גיבוש ולכידות עובדים

ביג מאמינה שרווחת העובדים והעובדות תורמת לאקלים הארגוני, לשיפור ביצועים, לשימור עובדים ומכאן מקדמת את החברה אל עבר השגת יעדים ומטרות. מרכיבים מוטיבציוניים, רגשיים וערכיים מהותיים לתפיסתה בדרך להגשמת מטרות וחזון הארגון. בהתאם משקיעה החברה משאבים ומאמצים רבים לחיזוק תחושת הלכידות והקשר הבינאישי בין עובדיה.

אירועים וטיולי חברה – אחת לשנה יוצאים עובדי החברה לטיול גיבוש מסורתי. בנוסף, מקיימת החברה אירועים משותפים סביב מועדים משמעותיים בשנה, ומעניקה מתנות בחגים, ימי הולדת ולידה.

פעילות גיבוש וסדנאות – החברה מקיימת סדנאות גיבוש וחוויה לעובדים הכוללת תכני ההעשרה, התנסות ובילוי משותף. הפעילות מתקיימת בסמיכות לציון אירועי חברה כדוגמת סיכום שנה, הרמת כוסית לחג ועוד.

יום משפחות – מידי שנה עורכת החברה מכש גיבוש לכלל עובדי החברה ובני משפחותיהם בקיץ הכולל יום שלם של פעילות קיצית וחגיגה שמחה. בנוסף אחת לשנה מקיימת החברה את "צעדת סיון" – צעדת משפחות בעמק השלום שסמוך לביג יקנעם, שם הקמנו מצפור של סיון כהן ז"ל, עובדת יקרה ואהובה שנפטרה בטרם עת ממחלה.

אירועי ספורט – החברה לוקחת חלק פעיל בשני אירועי ספורט מרכזיים מידי שנה - מרוץ הר לעמק ומרוץ תל אביב. כל עובדי החברה מוזמנים לקחת חלק באירועים אלו, אשר מהווים הזדמנות לקיום פעילות ספורטיבית.

התנדבות – פעילות ההתנדבות של עובדי החברה קשורה באופן ישיר לתכנית המעורבות החברתית של הקבוצה ומהווה הזדמנות לעובדי החברה להיות מעורבים באופן אישי בעשייה החברתית באמצעות הארגונים החברתיים בהם אנו תומכים. בשנת 2023 התקיימו 2 ימי התנדבות לכלל העובדים בפנימייה לנוער בסיכון ובמרכז המיון והפצה של "לקט ישראל".

התנדבות עובדים לשנת 2023	סה"כ שעות	מספר משתתפים	
יום התנדבות בכפר הנוער קדמה	9	90	810
יום התנדבות בלקט ישראל	4	95	380
סה"כ שעות התנדבות			1190



בטיחות ובריאות תעסוקתית

אורח חיים בריא

החברה מעודדת את עובדיה לבצע פעילות גופנית ומעניקה לכל עובד המעוניין בכך מנוי לחדר כושר לבחירה, תוך דרישה לפעילות מינימלית של פעמיים בשבוע. בנוסף עובדי המטה מוזמנים להשתתף בשיעורי יוגה קבועים אחת לשבוע המאפשרים שמירה על בריאות הגוף, תוך תרגול מותאם לעבודה ממושכת מול מחשב והשפעה חיובית על המערכת הרגשית.

בנוסף מעודדת החברה תזונה בריאה ומשלבת במשרדה מידי בוקר ארוחת בוקר קלה ובריאה המבוססת בעיקר על ירקות טריים.

במסגרת המאמצים לקידום בריאות העובדים, קיימת בביג תוכנית מוסדרת המוקדשת לקידום ושמירה על בריאותם ובטיחותם של עובדי החברה. האחריות על יישום התוכנית נמצאת תחת אחריותה של מנהלת משאבי האנוש של החברה.

ביג פועלת לשמירה על בריאות ובטיחות עובדיה בכלל ההיבטים – בטיחות ובריאות פיזית ורגשית. זאת תוך מתן דגש להיבטים פיזיים ותפעוליים במקום העבודה, לתרבות העבודה, ולרווחת העובד הפרטני.

העלאת מודעות, גילוי מוקדם וסיוע

החברה משלמת את ימי המחלה של עובדיה וגם במקרי מחלה של ילדי העובד מהיום הראשון. במקרה של התמודדות עם מחלה קשה החברה מעניקה סל תמיכה הכולל המשך העסקה, סיוע במימון טיפול במידת הצורך וחזרה הדרגתית ומבוקרת לעבודה בהתאם לצרכים האישיים של העובד.

במטרה למנוע ולעודד גילוי מוקדם של סוגיות רפואיות, כל עובד מעל גיל 50 זכאי לבצע בדיקות סקר בריאות מידי שנה. בנוסף, נשות החברה עוברות הדרכה להעלאת המודעות לסרטן השד וחשיבות הגילוי המוקדם. החברה משלבת הדרכות באמצעות מד"א למתן עזרה ראשונה וכן התקינה דפיברילטורים במשרדה ובמרכזי הקניות, שכללו גם הדרכה על השימוש במערכת זו.

בטיחות בעבודה

החברה שמה דגש על ארגונומיה משרדית המתמקדת בהתאמת סביבת המשרד לעובד: כסאות עבודה אורתופדיים איכותיים, תאורה אפקטיבית, מסכים גדולים ומערכת אוויר צח.

החברה גם מקפידה לשמור על בטיחות עובדיה בעת ביקורם באתרי הבנייה: הדרכת בטיחות מקדימה, המבוצעת על ידי מנהל הפרויקט מטעם הקבלן, נדרשת בטרם כל ביקור של מי מעובדי החברה באתרי הבניה השונים, והעובדים נדרשים להצטייד בציוד בטיחות (אפוד זוהר וקסדה) לאורך כל הביקור באתר.

בשנת 2023 לא התרחשו תקריות בטיחות של עובדים במסגרת העסקתם בחברה.



הכשרה ופיתוח עובדים

בנוסף, התקיימו הכשרות ספציפיות ולימודים כחלק מבניית תכנית קריירה

- לימודי MBA
- לימודי הנהלת חשבונות
- קורסים מקצועיים בנושא ניתוח דוחות כספיים למחלקה המשפטית
- השתלמויות בנושאי נגישות לממונה נגישות
- קורס מקצועי בנושאי תב"עות למחלקת רישוי וניהול פרויקטים
- ימי עיון בנושאי סביבה ואקלים לסמנכ"ל אנרגיה ומנהלת תחום ESG



ליאב גואטה ברסנו, סמנכ"לית קניון בת ים
ליאב החלה את תפקידה כמנהלת משרד בקניון בת ים בכברואר 2021, וקודמה לתפקיד סמנכ"לית הקניון ביוני 2022

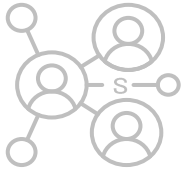
הנהלת החברה רואה בפיתוח ההון האנושי מרכיב חיוני בהגשמת האסטרטגיה העסקית, ומקדמת שיפור מתמיד בכישוריהם המקצועיים והאישיים של עובדי החברה ומנהליה.

ביג מוצאת חשיבות רבה בהעסקת עובדים מנוסים שהוכשרו ולמדו ולכן מקדמת את שימורם. בהתאם לכך, החברה שואפת לספק לעובדים חווית למידה, פיתוח אישי ומקצועי. כלל עובדי החברה מקבלים משוב אישי שנתי ממנהלם הישיר. כמו כן מציעה החברה ימי עיון והעשרה לעובדי המטה ומנהלי המרכזים, השתלמויות מקצועיות והשתתפויות בכנסים שונים.

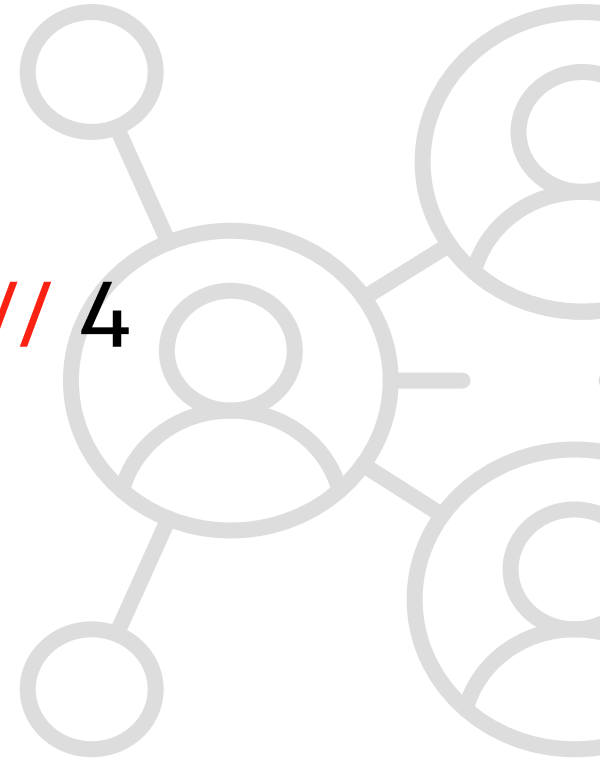
ימי ההדרכה, עיון והעשרה שקיבלו עובדי החברה בישראל בשנת 2023:

סה"כ שעות		מספר משתתפים	
יום עיון מנהלים	9	54	486
יום עיון מטה	8	57	456
ועידת הקניונים	20	27	540
יום העשרה לנשות החברה	4	45	180
סיכום שנה והעשרה	2	98	196
כנס מנהלי תפעול ואחזקה	16	2	32
סה"כ שעות הדרכה שנתי		1890	

ממוצע שעות הדרכה לעובד 19.68



4 // חברה // הון אנושי // שוכרים ולקוחות



+700

שוכרים בנכסי החברה

113M

לקוחות במרכזי הקניות בשנה

100%

תפוסה במרכזי הקניות הפעילים

+2000

התקשרויות

ביג פועלת ליצור את חוויית הקניות, הבילוי והפנאי הטובה ביותר למגוון רחב של קהלים

החברה קשורה לצרכים המשתנים של לקוחותיה ופועלת ליצירת ליצור סביבה דינאמית, מגוונת ונעימה ללקוחותיה, המבקרים במרכזי הקניות. היא עושה זאת באמצעות בחירה נבונה של מוקדי הפעילות, השקעה משמעותית בתכנון, בניה והפעלה של המרכזים השונים, תוך ניהול מערכות יחסים מיטביות עם השוכרים והקהילות שהיא חלק מהן.

מערכת היחסים עם השוכרים

שוכרי החנויות במרכזי הקניות של ביג הם מבעלי העניין העיקריים העומדים לנגד עיניי ביג הקבוצה רואה בשוכריה כשותפים להצלחה. היא מקפידה מאוד על ניהול מערכות יחסים מיטביות והוגנות עם שוכריה ופועלת למתן מענה לצרכיהם ולמען הצלחתם העסקית. החברה פועלת באופן אקטיבי להבטיח תפוסה מקסימלית בנכסיה, ולוודא כי לשוכרים עומדים כל הכלים להצלחה במרכזי הקניות שבבעלותה.

במדד ה-NPS, המייצג את מידת נאמנות השוכרים לקבוצה, קיבלה החברה ציון 88.8 מתוך 100 – כך עולה מסקר איכות השירות שבוצע בישראל בקרב מנהלי החנויות של 150 שוכרים.

לחברה מנגנוני פעולה שנועדו לוודא כי לשוכרים עומדים תנאים מיטביים להצלחה במרכזי הקניות שבבעלותה:

מודל תשלומים – מנגנון הגביה של ביג מבוסס על כך שהשוכר ישלם אחוז מהפידיון או שכר דירה, הגבוה מבין השנים. כלומר, שכר הדירה מהווה בסיס לתשלום ובמידה ופדה בהצלחה ביג תהיה שותפה להצלחה. כך נוצרת הדדיות שמייצרת מחויבות לפעול ככל הניתן להצלחת החנות או המותג.

מנגנון "דו"ח עומסים" – מאפשר מעקב בזמן אמת אחרי ביצועי השוכרים ויכולת לזהות סימנים להיחלשות או קושי של שוכר מסוים. מדידת העומסים נעשית באופן שוטף ומשקפת לחברה ולעובדים האמונים על ניהול המרכזים תמונת מצב מדויקת לגבי השוכרים. במידה ומזוהה עומס פדיון גבוה (קרי, יחס גבוה בין דמי השכירות ודמי הניהול המשולמים על-ידי שוכר לבין פדיונו) מתבצע תהליך בירור להבנת הסיבה (ביקושים, איכות המוצר, קשב של מנהל החנות, תחרות ועוד). לאחר שזוהו הסיבות לעומס, תפעל החברה לסיוע לשוכר בכלים שעומדים ברשותה (הקלות, תכנית שיווק ועוד).

הקלות שכ"ד בעת משבר – עוד בתקופת הקורונה, וגם במהלך מלחמת חרבות ברזל, פעלה החברה באופן אקטיבי לסייע לשוכריה באמצעות הקלות/ביטול שכ"ד. לשם המחשה בשנת 2023 הושקעו 23,000,000 שקלים בסיוע לשוכרים במלחמת חרבות ברזל במסגרת מנגנון הקלות תזרימיות שנועדו לשמור על יציבותם העסקית.

מנגנון תמהיל חנויות מגוון – החברה מקפידה על תמהיל חנויות מגוון שיענה על דרישות וצרכי הלקוחות המבקרים, הן בהיבט סוג החנויות והן בהיבט מגוון של מותגים שונים.

מנגנון פעילות שיווק – מערך השיווק של ביג פועל להניע "טראפיק" לחנויות באמצעות פרסום, ייזום אירועים וירידים במרכזי הקניות והשקה של מבצעים מרוכזים. כך למשל, אחת לשנה מקיימת החברה את אירוע ה"ביג סייל", שמטרתו לעודד קניה "כחול לבן" (קנייה מקומית ישראלית) במתחמי ביג בנוסף, החברה דואגת לקדם שוכרים שונים בעמודי המדיה הדיגיטלית אותם מפעילה וקמפיינים פעילים במרכזי הקניות שלה.

23M 88.8

ציון מדד ה-NPS בקרב מנהלי החנויות של 150 שוכרים
כספי סיוע לשוכרים בעקבות המלחמה



פרויקטים חברתיים בשיתוף השוכרים

החברה מקדמת פרויקטים רבים בשיתוף השוכרים במרכזי הקניות שלה ובמהלך שנת 2022 - 2023 יזמה והובילה פעילות בעלת ערכים חברתיים במגוון תחומים:

עידוד לקוחות ביג להתנדבות

חברת ביג שמה לעצמה למטרה לסייע לעשרות עמותות בתהליך של איתור וגיוס מתנדבים, כל זאת במטרה לחזק את ערכי הנתינה והסולידריות בחברה הישראלית. במסגרת הפרויקט שהקימה בשיתוף מיזם "באר המשאלות", מאות אלפי לקוחות חברת ביג מוזמנים לאורך השנה לאתר התנדבות ייעודי בו ניתן להירשם לפעילות התנדבות. בתמורה מקבלים הלקוחות הטבה לקניה, שמוענקת להם על ידי המותגים המובילים בישראל שנרתמו לפרויקט.

37 מותגים נרתמו לפרויקט והעניקו הטבות.
1,457 אלף איש נכנסו לאתר ונחשפו ל-28 עמותות.
1,079 מתנדבים חדשים הצטרפו למעגל ההתנדבות.

קידום שוויון מגדרי

בשנת 2023 כל חנויות האופנה במרכזי הקניות של הקבוצה בישראל לקחו חלק בפרויקט לקידום שוויון מגדרי במסגרתו התקיים שיתוף פעולה עם עמותת "שוות" בשבוע הנערה הישראלית. במסגרת הפרויקט הודבקו מדבקות בתאי הלבשה עם הכיתוב: "סרקי את הקוד ותראי את עצמך כמו שאת באמת". בלחיצה על ה QR קוד ברגע שהנערה נעמדה ב-power pose היא יכלה לראות את עצמה בדמות wonder woman.

המהלך לווה בפעילות שכללה מכשירים של אלפי נערות עם מאות נשים מובילות ומעוררות השראה, במטרה לעודד בקרב הנערות את התחושה שהן יכולות לעשות הכול.

חויית קניות מותאמת

תפיסת העולם של ביג נשענת על אמונה כי כל האנשים שווים ובהתאם החברה פועלת ליצור סביבה בה כל אדם בכל גיל, מגדר, דת, לאום, מגבלה גופנית, שונות פיזית או נירולוגית ירגיש שייך.

מעבר לכך שלחברה ממונה נגישות, מתקיימות הדרכות להכרת תחום הנגישות, יצירת מודעות והקניית כלים מעשיים למתן שירות נגיש, ביג מנהלת מדיניות מובהקת במסגרתה היא פועלת באופן אקטיבי לייצר סביבת קניות וחויית מותאמת למגוון רחב של קהלים.

פרויקט מרכזים שקטים

לחברה פרויקט חדשני ופורץ דרך שהושק בשנת 2020 ופועל מאז ברצף, המאפשר ללקוחות המתמודדים עם שונות נירולוגית וקושי בויסות חושי, ילדים ומבוגרים על הספקטרום האוטיסטי להגיע לסביבת קניות מותאמת ומופחתת גירויים.

בכל יום ראשון, הראשון בכל חודש, כל החנויות במרכזי הקניות של ביג מבצעות התאמה והורדה של כמות הגירויים במרכז על ידי כיבוי מערכת הכריזה, המוזיקה והמסכים בחניות, החלשת עוצמת התאורה והצפצופים. באופן הזה נוצרת עבור אנשים וילדים בעלי קושי בוויסות חושי אפשרות ליהנות מחויית קניות מותאמת.

מעבר למהות הפרויקט, יש בו כדי להעיד על הקשר הייחודי של החברה עם מחזיקי העניין העיקריים שלה – השוכרים במרכזי הקניות. העובדה כי כל החנויות משתפות פעולה באופן קבוע עם הפרויקט מהווה עדות לחיבור שלהם לערכים החברתיים שביג מובילה, ולהיותן חלק משמעותי ביותר בהצלחה.

אפרת מורג
שאפו אדיר ל"ביג" !!! על המחשבה,
הרגישות והישום הניהולי, כלכלי ועם כל
הכרך. צעד מרגש לשילוב בקהילה.
תודה מה- ♡

Anabel Gantz
כאמא לילדה עם בעיית ויסות חושי ממש
קשה לי לפעמים לצאת איתה למקומות
הומי אדם כאלו, בגלל המוזיקה הרועשת,
בגלל התאורה החזקה, האנשים שצועקים
וכו'.
בהחלט יוזמה מבורכת, תודה ♡

פרויקט מרכזים קשובים

החברה מקדמת את יכולתם של אוכלוסיית החירשים לקחת חלק בחויית קניות מותאמת, באמצעות אפליקציית נגישות. הפעילות מתקיימת ברציפות ממרץ 2022 באמצעות אפליקציית של חברת SIGN NOW, שמאפשרת לאדם חירש המבקר בחנות במרכז לעלות לשיחת וידאו בזמן אמת עם מתורגמן בשפת הסימנים אשר מסייע לו לנהל שיחה עם המוכר בחנות.

השירות ניתן ללקוחות ללא עלות, ולא מצריך מהם הרשמה מוקדמת או הזדהות. בכדי לעודד את ההיכרות והשימוש בשירות הוזמנו קבוצות מקהילת החירשים לימי הדרכה וליווי לשימוש במערכת. בנוסף הופק סרטון הדרכה למוכרים בחנויות שיכירו את השירות וידעו לתת מענה וסיוע מתאים.

728 שיחות התקבלו באפליקציה במהלך 2022-2023
7.6 דקות היה משך השיחה הממוצע לכל שיחה





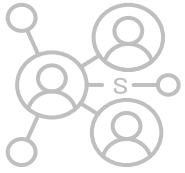
בריאות ובטיחות לקוחות

חברת ביג רואה בבריאות ובטיחות לקוחותיה חשיבות רבה. החברה מינתה את סמנכ"ל התפעול להיות אמון על נושא זה, והיא דואגת שכל המתקנים והמבנים אותם היא מפעילה יעברו בדיקות בטיחות על פי חוק. כחלק מתחזוקת המבנה והביטוחים הנדרשים יש לחברה מספר תהליכי עבודה מוסדרים לאחזקת המערכות ולתחזוקה השוטפת, דוגמת בדיקת מערכות כיבוי אש, בדיקות גנרטורים לשעת חירום, ניקוי וכיול מצלמות, בדיקת תקינות מעליות על ידי גורם מוסמך, בדיקת מערכות השקיה ועוד.

100% ממתקני החברה עברו בדיקת תקינות מקיפה.
לא אירעו מקרי בטיחות ואירועי בריאות כתוצאה מליקויים בתפעול הנכסים.

פרטיו של כל מנהל מרכז קניות מופיעים באופן גלוי במרכז ובעמוד האינטרנט הספציפי של המרכז כך שניתן לפנות אליו בכל תקלה או בעיה.

לחברה ממונה נגישות ומתקיימות הדרכות להכרת תחום הנגישות, יצירת מודעות והקניית כלים מעשיים למתן שירות נגיש. אתר האינטרנט של החברה מוגש גם הוא בהתאם לדרישות החוק.



4 // חברה // הון אנושי // ספקים



מערכת היחסים עם הספקים

ביג מנהלת מערכות יחסים ארוכות טווח עם ספקיה, המבוססות על אמון ואחריות הדדית. בבואה להתקשר עם ספק מסוים, הקבוצה בוחנת מספר פרמטרים, וביניהם הקפדה על עמידה בדרישות החוק, איכות, שירות, עלות אפקטיבית, שקיפות ויושרה.

בסקר שביעות רצון שערכה החברה בישראל בשנת 2023 נמצא כי שביעות הרצון הכללית של הספקים מאוד גבוהה, עם שיעור שביעות רצון של 90%.

שיעורי שביעות רצון גבוהים נרשמו בכל הפרמטרים הנוגעים להתנהלות מול המנהלים בחברת ביג, בעיקר לכל מה שנוגע למקצועיות, זמינות ואדיבות המנהלים. שיעורי הנאמנות וההמלצה גבוהים מאוד גם הם, עם כ-96% מהספקים שמעידים כי ימשיכו לעבוד עם ביג וכ-93% ממליצים על החברה. מרבית הספקים מעידים כי מורגש מאמץ מצד ביג לפתור את הבעיות שעולות במהלך העבודה, וכי ההתנהלות מול החברה הינה ברמה המקצועית הגבוהה ביותר בשוק.

היעדים העיקריים שחברת ביג קבעה לעצמה בנושא כוללים שיפור וייעול של תהליך התשלום, שיפור הזמינות והגברת השקיפות והגמישות בהתנהלות מול הספקים.

ספקים מהותיים

חברות כוח אדם ועובדי קבלן מהווים ספקים מהותיים בפעילות החברה ובהתאם לכך מפעילה החברה מנגנונים ספציפיים רלוונטיים:

בכל הקשור להתנהלות החברה עם ספקי כוח אדם, מקפידה הקבוצה כי יישמרו מלוא זכויותיהם החוקיות של עובדי הקבלן (על ידי מעסיקם הישיר) באמצעות מנגנוני בקרה פנימיים וליווי חיצוני. הקבוצה מבצעת בקרה שוטפת בכדי להבטיח שעובדי הקבלן שהיא מעסיקה באמצעות חברות כוח אדם מועסקים בהתאם לדרישות החוק.

עובדי הקבלן באתרי הבנייה

חברת ביג פועלת על מנת להבטיח שבטיחות עובדי הקבלן באתרי הבנייה תישמר באופן מירבי על ידי הקבלן המבצע. סמנכ"ל הבינוי של החברה וצוות מנהלי הפרויקטים אמונים על שמירת הקשר עם קבלני הבנייה, תוך הקפדה בתהליך ההתקשרות לוודא כי הקבלן יעמוד בכל דרישות הבטיחות המחמירות ביותר בהתאם לחוק, בהיותו הגורם האחראי באתר. החברה מבצעת מעקב על תאונות העבודה באתרי הבנייה ובכך לומדת ומייעלת את תהליך העבודה עבור הקבלנים.

96%

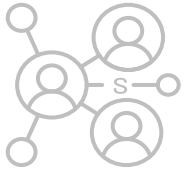
מהספקים מעידים כי ימשיכו לעבוד עם ביג

93%

מהספקים ממליצים על החברה

90%

שיעור שביעות רצון הספקים



4 // חברה // הון אנושי // קהילה



מדיניות השקעות ומערך תרומות SASB

לחברה מדיניות השקעות חברתיות פומבית ומערך תרומות, המנוהל על ידי מנהלת תחום ה-ESG ומבוקר על ידי ועדת התרומות, בראשות נשיא החברה ויו"ר החברה, המתכנסת אחת לרבעון.

למדיניות ההשקעות עקרונות ברורים ותוכנית אסטרטגית מדידה, המאפשרת להעריך את איכות הפעילות והאימפקט החברתי שנוצר.

המדיניות נשענת על עקרונות האו"ם לפיתוח בר קיימא (SDGs) ומטרתה לקדם פעילויות בקרב אוכלוסיות מוחלשות, תוך קידום הזדמנויות שוות בחינוך בדגש על דור העתיד (ילדים ונוער) בקרב קהילות אלו. בנוסף פועלת ביג לקדם עקרונות הקשורים בבריאות, רווחה, שוויון מגדרי. הפעילות של ביג באה לידי ביטוי באמצעות תמיכה כספית, תשתיות, חיבורים ויצירת שיתופי פעולה מהותיים עם עמותות ללא כוונות רווח הפועלת בתחום החינוך לקידום מטרות אלו. עובדי החברה שותפים פעילים למיזמים התנדבותיים בהם לוקחת החברה חלק.

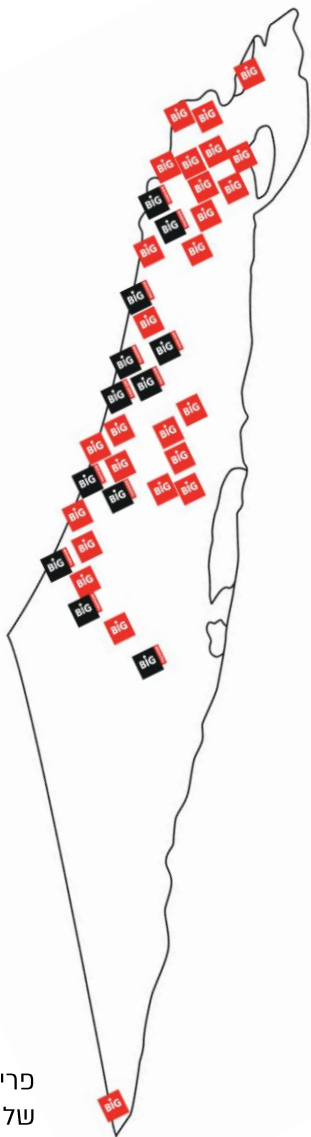
אסטרטגית ההשקעות מבוססת על תכנית סדורה של ועדת התרומות. התוכנית מתמקדת במתן תמיכה ארוכת טווח לארגונים (זמן התמיכה הממוצע עולה על 5 שנים), זאת מתוך רצון אמיתי לסייע לארגונים לייצר אימפקט מהותי במסגרת עבודתם, ומתוך הבנה כי משימה זו תלויה ביציבות כלכלית ארוכה שמאפשרת טווח פעולה רחב. ועדת התרומות מקיימת תהליך סדור של קבלת הפניות, איתור גופים המתאימים לאסטרטגית התרומות של הקבוצה, ומתן סיוע לגופים אלו בהרחבת הפעילות. במקביל מקיימת הועדה בקרה ומעקב אחר ביצוע בפועל של תוכניות העבודה של אותם גופים ועמותות שאושרו על ידה. לדירקטוריון, למנהל הכללי ולבעלי השליטה וקרוביהם לא יתקיימו קשרים עם הגופים מקבלי התרומות.

השקעה בקהילה
שאנחנו חלק
ממנה

השקעה בתחום החינוך

כחברה מובילה שמרכזי הקניות שלה פרוסים ברחבי המדינה מאילת ועד קריית שמונה, חברת ביג מוצאת ערך רב בחיבור לקהילה המקומית שהיא חלק ממנה. לכן ביג פועלת לקידום תחום החינוך לילדים ונוער ביישובים בהם היא נמצאת.

החברה רואה מחויבות עמוקה בחיזוק, העצמה וקידום שוויון הזדמנויות עבור ילדים ובני נוער המתגוררים ביישובים בהם החברה פועלת, אשר רובם ממוקמים בפריפריה הגיאוגרפית של מדינת ישראל. החברה פועלת לסייע באמצעות תמיכה כספית, תשתיות, חיבורים ויצירת שיתופי פעולה עם עמותות ללא כוונת רווח הפועלות בתחום החינוך, לטובת קידום המטרות הללו.



פריסת מרכזי הקניות
של ביג בישראל

3K

מעל 3000 ילדים, נערים ומשתתפים בתכניות העשרה והעצמה בתמיכת ביג

+5

מעל ל-5 שנים הוא זמן התמיכה הממוצע בעמותות

+30

תמיכה בכ-30 ארגונים ללא כוונת רווח המתמחים בפעילות חינוכית ביישובי פריפריה

5M

5 מיליון ש"ח תרומות בשנת 2023



5 // ממשל תאגידי



תרבות עסקית וארגונית

חברת ביג מתגאה בתרבות עסקית נאותה, והיא פועלת מתוך מחויבות להתנהלות עסקית הוגנת, תוך הקפדה ושמירה על הוראות כל הדינים. לחברה מחויבות הדדית, בין העובדים לחברה, ובין החברה לעובדים, לפעול לאור עקרונות אתיים ומוסריים. החברה מטפחת תרבות ארגונית המקדמת ערכים של שקיפות, סביבת עבודה מאפשרת ותרומה לקהילה, כלפי לקוחותיה, ספקיה ועובדיה.

לתפיסת ביג, תרבות זו היא חלק בלתי נפרד מההצלחה העסקית של הקבוצה ובהתאם היא מפעילה מנגנונים סדורים להעברת מידע לעובדים, תוך אכיפת ההתנהלות ומענה שוטף בנושא.

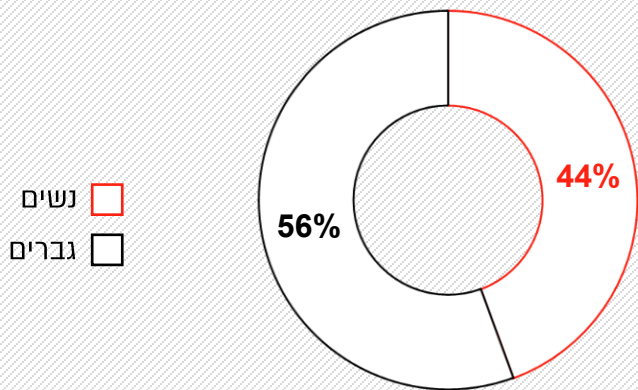
מחויבות הדדית
לפעול לאור
עקרונות אתיים
ומוסריים



5 // ממשל תאגידי // דירקטוריון והנהלה



מגדר בדירקטוריון



נכון לסוף שנת 2023, דירקטוריון חברת ביג מנה 9 חברים. חברי הדירקטוריון מגיעים מרקעים מגוונים מבחינת השכלה אקדמאית, ניסיון עסקי, כישורים. חברי הדירקטוריון מונים 4 נשים ו-5 גברים.

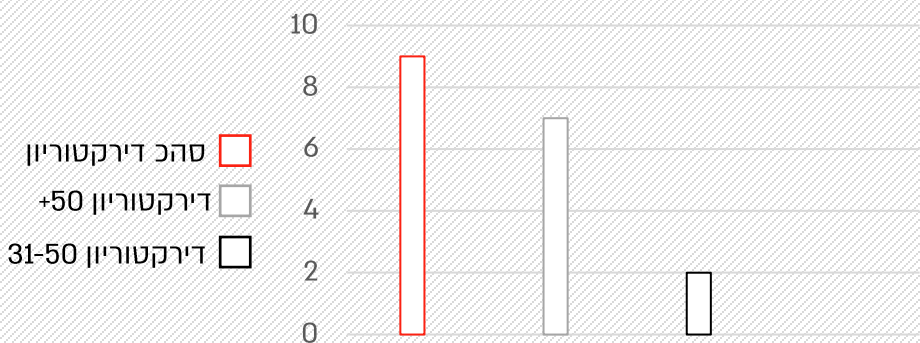
בדירקטוריון החברה מכהנים דירקטורים חיצוניים, רגילים ודירקטורים מטעם בעלי השליטה בחברה. וועדות הדירקטוריון מורכבות מרוב של דירקטורים חיצוניים שהינם בלתי תלויים. הדח"צים מתמנים לכהונות של 3 שנים עם אפשרות לחידוש כהונה לעד שתי תקופות נוספות, באישור אספת בעלי המניות, כשנכון לשנת 2023 חלק מהדח"צים המכהנים מצויים בתקופות כהונה שניה ושלישית.

בחברה קיימת הפרדה בין זהותם ותפקידם של יו"ר הדירקטוריון ושל מנכ"ל החברה או נושאי משרה אחרים. כמו כן, יו"ר הדירקטוריון אינו חבר בוועדות הדירקטוריון.

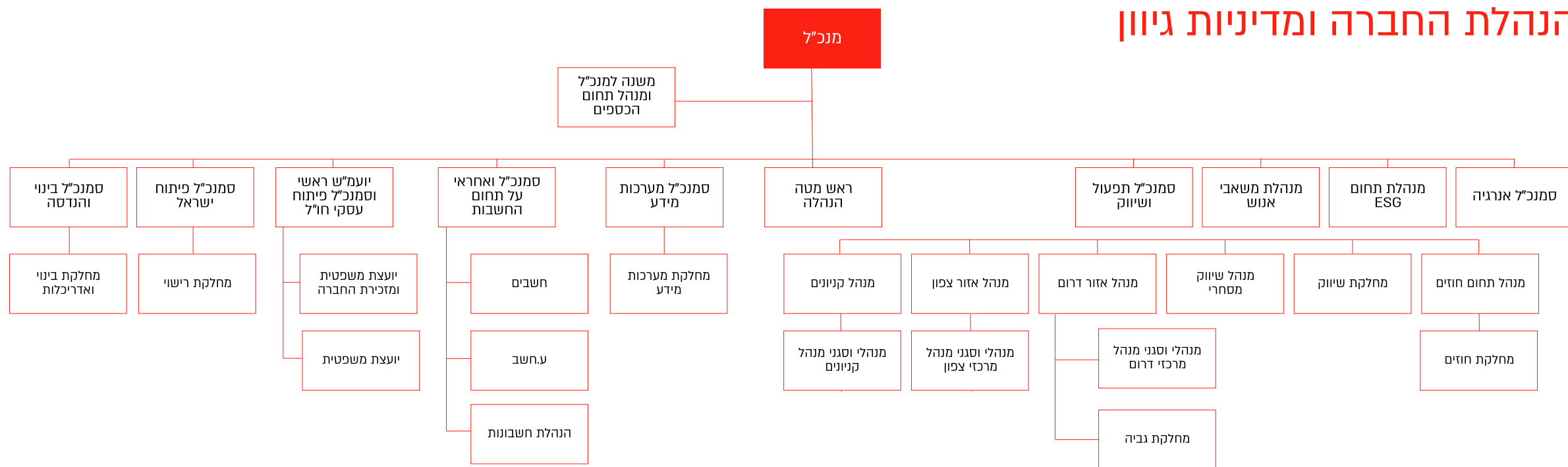
לחברה שלוש ועדות דירקטוריון, המייעצות בהיבטים ניהוליים שונים בחברה:

- ועדת תגמול – בוחנת ביצועי עובדים או צוותים בתקופות מסוימות, על פי הערכה ומידת יעילותן, ולפיכך מאשרת הטבות שונות לעובדים. בנוסף הועדה בוחנת מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה, כפוף להוראות הדין.
- ועדת ביקורת – בוחנת יעילות ותקינות תהליכים, פעולות או מערכות בחברה. בנוסף הועדה יכולה לבחון גם את איכות המוצר, איכות השירות המוצע ועוד. הועדה בוחנת ומאשרת מינויים חדשים ואחראית לקידום ואישור תהליכים בחברה.
- ועדת בחינה לדוחות כספיים – בוחנת את תהליך ותוצר הדוחות הכספיים של החברה וממליצה לדירקטוריון לאשרם.

גילאי הדירקטוריון



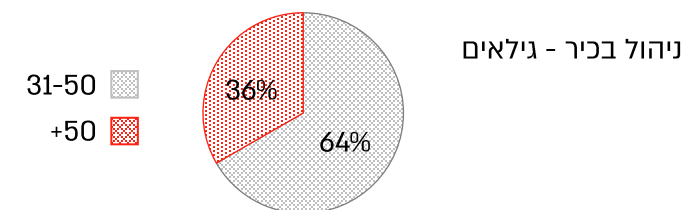
הנהלת החברה ומדיניות גיוון



בהתאם לתפיסת החברה, לפיה גיוון בקרב כלל דרגי העובדים, יעצים ויפתח את הצלחתה העסקית, אימצה הנהלת החברה מדיניות גיוון שמטרתה לעודד ולהרחיב שילוב של חברי הנהלה בעלי מאפיינים ורקעים שונים. להלן עיקרי הדברים:

- חברת ביג מחויבת לגיוון ברמת ההנהלה, ומכירה בכך שגיוון יתרום לאיכות ההחלטות המתקבלות, על ידי שילוב של תפיסות וכישורים שונים.
- החברה לא מבדילה בין גזע, גיל, מגדר, נטייה מינית, רקע תרבותי, יכולת פיזית, חינוך וניסיון.
- הגיוון יקודם גם בתהליכי בקבלת החלטות, מינוי, יוזמות ועוד.
- הדירקטוריון מחויב לקידום והערכת עיקרי מדיניות אלו התורמות להצלחת החברה.

ההנהלה הבכירה של החברה כוללת 10 גברים ו-4 נשים, כש-9 מהמנהלים הם בין הגילאים 30-50, וחמישה מהמנהלים הם מעל גיל 50. בשנת 2023, לצורך תכלול וקידום נושא ה-ESG ושילובו באסטרטגיה העסקית ושיפור ביצועי הקבוצה במדדים השונים, מינתה הקבוצה מנהלת תחום לקבוצה, וזאת כחלק מהקצאת האחריות ברמת ההנהלה לטיפול בנושא.



תגמול נושאי משרה

בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות (תיקון מס' 20, התשע"ג-2012 ("תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה), ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאספה הכללית של החברה אימצו לראשונה בחודש דצמבר 2013 את מדיניות התגמול של החברה. מדיניות התגמול עודכנה מאז מעת לעת על-ידי האורגנים המוסמכים לפי החוק.

בחודש ינואר 2023 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה. מדיניות תגמול זו מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקודמת, והכל תוך התאמת המדיניות להוראות הדין העדכניות ולהתפתחויות בנושאים הכלולים במדיניות התגמול לצורכי החברה.

השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול היו השגת מטרות החברה, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים שלה, ונועדו להבטיח, בין היתר:

1. קידום של מטרות החברה;
2. הלימה בין אינטרס נושאי המשרה בחברה לבין בעלי המניות של החברה;
3. גיוס ושימור מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להמשך גדילה והצלחה עסקית;
4. יצירת מוטיבציה להשגת רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, ללא נטילת סיכונים מיותרים;
5. איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים (מרכיבים קבועים מול משתנים, בטווחי זמן שונים ובהתאם לתפקיד ומעמד);
6. יצירת קשר בין תרומת נושא המשרה להשגת היעדים והשאת הרווחים;
7. יצירת תנאי תגמול תחרותיים, תוך יצירת מערכת תגמול מידתית וראויה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מאשרת את מדיניות התגמול כדרך קבע בכל 3 שנים בהתאם להוראות החוק, ובנוסף מעת לעת תבחן את הצורך בהתאמות ושינויים בה.



5 // ממשל תאגידי // אתיקה עסקית



מניעת שוחד ושחיתות

כחברה בעלת פעילות גלובלית, ביג מחויבת לוודא כי הפעילות העסקית בחברה מתבצעת בסטנדרטים המתחייבים ובהתאם לחוקים ולתקנות השונים, ולהימנע, ככל האפשר, מסיכונים אפשריים הקשורים לשחיתות. בהתאם לכלל החוקים והתקנות – ובפרט אלו העוסקים במאבק בשוחד ושחיתות – וכחלק מערכי החברה, נושאי המשרה ועובדי החברה מחויבים לנהל את עסקי החברה בצורה אתית והגונה.

לחברה מדיניות של אפס סובלנות כלפי התנהלות לא אתית מצד נושאי המשרה בה, עובדיה, השותפים העסקיים וכן הבאים עמה במגע.

האחריות לניהול נושא זה בחברה הינה של מנכ"ל החברה, ובחברות מוחזקות של החברה בחו"ל – המנכ"ל המקומי באותן חברות בחו"ל.

החברה אימצה נוהל ייחודי למאבק בנושא שחיתות, שמטרתו לסייע לנושאי המשרה בחברה ולעובדיה לזהות, למנוע בתוקף וככל הניתן, מעורבות בעסקאות בלתי לגיטימיות שעיקר עניין ומהותן הינו שוחד ושחיתות; להתוות ולהגדיר כללים ברורים וקווים מנחים ליישום המדיניות בנוגע למאבק בשוחד ושחיתות וכן, בין היתר, לכוון מנגנון אכיפה אפקטיבי של השגחה, בקרה ודיווח כדי להבטיח ציות מתמיד של המדיניות.

במסגרת הנוהל גם מפורטים מקרים בהם נדרשת תשומת לב מיוחדת מצד העובדים, דגלים אדומים שיכולים להוות חשד להפרה של הדינים והסטנדרטים העוסקים במאבק בשוחד ושחיתות, וכלל עובדי החברה נדרשים לדווח על אירועים אשר מעלים בהם ספק או חשד להפרה פוטנציאלית.

כל עובד אשר נקלט בחברה מחויב לחתום על נוהל זה, כחלק מההתקשרות בהסכם העסקה.





תכנית אכיפה פנימית

מתוקף היות ביג חברה ציבורית הנסחרת בבורסה לניירות ערך בתל אביב, ולצורך שמירה ועמידה בדיני ניירות ערך ודיני חברות, אימצה החברה והטמיעה תוכנית אכיפה פנימית.

אכיפת התוכנית, יישום התוכנית, פרסום עדכוני חקיקה בקרב עובדי החברה וסנקציות עקב הפרה נמצאים באחריות מנכ"ל החברה וממונה האכיפה שמונה מטעם החברה.

מטרותיה העיקריות של תכנית האכיפה הנן אימוץ אמות מידה והתוויית עקרונות מנחים להתנהלות נושאי המשרה בה ועובדיה; חיזוק והטמעה של ערכי יסוד בדיני ניירות ערך ובדיני חברות בקרב עובדי החברה, באופן שיבטיח את קיומם ואכיפתם בתחום פעילותה של הקבוצה; קיום מערכת אכיפה פנימית, הכוללת ממונה על האכיפה, אשר אחראית, בין היתר, על הבקרה על פעולות נושאי המשרה ועובדי החברה, מתן תשובות והבהרות לשאלותיהם בנוגע למילוי הוראות תכנית אכיפה זו בפרט, והוראות הדינים הרלבנטיים החלים בכלל והפעלת נוהל דיווח לממונים, בהתאם לנוהלי תכנית האכיפה.

תכנית האכיפה מכילה 12 נהלים המסדירים נושאים עקרוניים של התנהלות הקבוצה ובכללם עבודת הדירקטוריון, דיווח על ליקויים, עסקאות בעלי עניין, איסור שימוש במידע פנים ועוד. התוכנית מהווה מסגרת מתקדמת הכוללת פיקוח פנימי, דיווח יעיל, והדרכה מפורטת, הכוללת אישור ומינוי ממונה ליישום ואכיפה.

כלל עובדי החברה חותמים אחת לשנה על תוכנית זו, והחתימה על התוכנית הינה חובה לצורך תחילת העבודה של עובדים חדשים.

הגנת פרטיות ואבטחת מידע

במסגרתה פעילותה, פועלת חברת ביג לשמירה ולניהול נאות של הנתונים הפרטיים של עובדים, שוכרים, גופים מסחריים, ספקים, שותפים, ושל גורמים נוספים עמם החברה באה במגע. לחברה מסמך מדיניות הגנת מידע ופרטיות המפורסם באופן פומבי.

החברה שואפת לציית לכל הדרישות, החוקים והתקנות הקשורים לפרטיות ואבטחת המידע. איסוף מידע לצורך פעילותה העסקית של החברה מבוצע בהתאם לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981, והרגולציה האירופאית בנושא, ה- General Data Protection Regulation (GDPR).

בנוסף, הנהלת החברה מפקחת על המאמצים בנושא, ומקצה משאבים נאותים על מנת שאלו יסייעו לעמידה בדרישות השונות. החברה מינתה את היועצת המשפטית הראשית ואת סמנכ"ל מערכות מידע כממוני החברה לנושא הגנת הפרטיות, הן לצורך וידוא הציות בחברה לחקיקה בנושא, והן על מנת שישמשו כאנשי הקשר הפנימיים אליהם יכולים לפנות עובדים בחברה בסוגיות בנושא.

החברה קבעה נהלים פנימיים המפרטים את התהליכים והפעולות למניעת תקריות אבטחה, ולהתנהלות במידה של תקרית אבטחה. מסמכים אלו כוללים הוראות וחלוקת תפקידים לעניין גיבוי, אבטחת מידע וניהול מתכלל של אירוע סייבר.

בנהלים אלו מפורטים המשאבים שמשקיעה החברה בהגנה ובמניעה של אירועי סייבר, ובינם:

- אמצעים טכנולוגיים - Firewalls, NAC, EDR, מערכות סגמנטציה בין רשתות ובין מחשבים ועוד.
- ביצוע גיבויים שוטפים באתר החברה ובאתרים מרוחקים.
- ייזום ותפעול של אתר DR לטובת התאוששות מאירועי קיצון ובכללם מתקפת סייבר.

חברת ביג שומרת על הנתונים שנמסרו על ידי עובדי ולקוחות החברה לפי החוק, והשימוש במידע נעשה רק למטרות המוסדרות והמוסכמות מראש. כאשר מדובר בנתוני לקוחות לצרכי שיווק, החברה תשמור על פרטיות הלקוחות ותשתמש במידע אך ורק במידה והלקוח אישר לעשות כן. החברה לא תשתף את המידע עם צדדים שלישיים שלא לצורך, ושיתוף נתונים יבוצע בהתאם למגבלות החוק בנושא.

לחברה גישת ניהול מבוססת סיכון (Risk-Based Approach): החברה מבצעת סקר סיכונים תלת שנתי, המבוצע על ידי מבקרת הפנים, בהתבסס על תחום הפעילות של החברה וגורמי הסיכון הרלוונטיים, המבנה הארגוני ומבנה האחזקות של החברה, פעילות החברה בחו"ל, תוך סקירה של הבקורות הרלוונטיות והסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה.

הסקר מובא לדיון בועדת הביקורת אשר מנתחת את גורמי הסיכון הפוטנציאליים ודרך הטיפול בהם במטרה למנוע סטיות ממדיניות החברה, לטפל בסיכונים פוטנציאליים, לסגור פערים ולקבוע מגננוני בקרה פנימיים לניהול הסיכונים השונים.

בהתבסס על כל האמור, נגזרת תוכנית העבודה השנתית של הביקורת הפנימית.

כחלק מהמאמצים לשמירה על תרבות עסקית נאותה, החליטה החברה לאמץ קוד אתי המכיל ערכים וכללים אליהם מתחייבים כלל העובדים והמנהלים, הכוללים בין היתר יושרה, הגינות, ויצירת סביבת עבודה נעימה. כמו כן, הקוד כולל התייחסות לנושאים מהותיים נוספים כגון ניגוד עניינים, שמירה על נכסי החברה, שימוש במידע פנים, שמירה על החוק, מאבק בשוחד ושחיתות ואיסור קבלת טובות הנאה.

הקוד מדגיש את החובה לפעול בהתאם לכללי הדין ולנהלי החברה, והאחריות ליישומו מוטלת על מנכ"ל החברה. כחלק מתהליך הטמעת הקוד האתי בקרב עובדי החברה, כל עובדי החברה נדרשים לקרוא ולאשר בחתימתם את הסכמתם לקוד וכן משתתפים בריענונים תקופתיים.

בשנת 2023 החלה החברה בתהליך מעמיק לריענון הקוד האתי, תוך עדכון של כל מסמכי המדיניות של החברה, באופן שיביא לידי ביטוי באופן רחב את ערכי הליבה של ביג והמחויבות שלה כלפי מחזיקי העניין, וישמש כמדריך לאופן בו על העובדים לפעול ולעמוד אל מול דילמות מוסריות ואתגרים. הקוד התפרסם במקביל לכתיבת דוח זה וניתן לעיין בו באתר החברה:

<https://bigcenters.co.il/esq/>



6 // אינדקסים // GRI

GRI 1: Foundation 2021		
ממד	תיאור הממד	עמוד
2-22	הצהרה של מקבל ההחלטות הבכיר בארגון	3
2-23	מדיניות מחייבת בנושא התנהלות אחראית	61-64
2-24	הטמעת מדיניות מחייבת	61-64
2-25	תהליכים המסייעים לטיפול בהשפעות שליליות	61-64
2-26	מנגנוני פניה בהיבטים אתיים	39
2-27	ציות לחוקים ותקנות	61-63
2-28	חברויות בארגונים	12, 46,52,53
2-29	גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין	21
2-30	הסכמים קיבוציים	39
GRI 3: Material Topics 2021		
3-1	תהליך לקביעת נושאים מהותיים	11
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	11
GRI 201: Economic Performance 2016		
3-3	ניהול הנושא המהותי	57,3
201-1	ערך כלכלי ישיר שיצרה החברה	-
201-2	ההשלכות הפיננסיות, הזדמנויות וסיכונים כתוצאה משינוי האקלים	-
201-3	התחייבויות החברה בגין תוכניות פרישה או תגמול עובדים	59,39
201-4	התמיכה, המענקים ו/או הסיוע הממשלתי שהתקבלו	59,39

GRI 1: Foundation 2021		
ממד	תיאור הממד	עמוד
GRI 2: General Disclosures 2021		
2-1	פרטים אודות הארגון	5-7
2-2	ישויות שנכללות בדוח הקיימות ובדוח הכספי	10
2-3	תקופת הדיווח, תדירות ואיש קשר	10
2-4	הצגה מחודשת של מידע	-
2-5	בקרה חיצונית	-
2-6	אופי הפעילות, תיאור שרשרת הערך והקשרים העסקיים	5-7
2-7	תיאור מצבת העובדים	38
2-8	מידע על עובדים שאינם מועסקים ישירות ע"י הארגון	-
2-9	הרכב ומבנה הדירקטוריון	57
2-10	מינוי ובחירה של חברי הדירקטוריון	57
2-11	יו"ר הדירקטוריון	57
2-12	תפקיד הגורם הבכיר בדירקטוריון במעקב אחר ביצועים והשפעה	57
2-13	האצלת סמכויות	57
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדוח האחריות התאגידית	3
2-15	מניעת ניגוד עניינים	64
2-16	תקשור חששות ונושאים מהותיים לדירקטוריון	57
2-17	קידום הידע של הדירקטוריון בעולמות התוכן של קיימות ואחריות תאגידית	-
2-18	הערכת ביצועי הדירקטוריון	-
2-19	מדיניות תגמול	59,39
2-20	תהליך לקביעת התגמול ומעורבות מחזיקי עניין בקביעת תגמול	59
2-21	יחס השכר השנתי	-

GRI 1: Foundation 2021		
עמוד	תיאור המדד	מדד
GRI 304: Biodiversity 2016		
30	ניהול הנושא המהותי	3-3
-	הבעלות והשליטה על שטחים וקרקעות מוגנות ו/או עשירות במגוון ביולוגי	304-1
30	השפעות מהותיות של הפעילויות, המוצרים והשירותים של הארגון על המגוון הביולוגי	304-2
30	בתי גידול ששוקמו על ידי החברה או שמוגנים על ידיה	304-3
GRI 305: Emissions 2016		
20	ניהול הנושא המהותי	3-3
25	פליטות ישירות של גזי חממה - מכלול 1	305-1
25	פליטות עקיפות של גזי חממה - מכלול 2	305-2
25	פליטות עקיפות אחרות (מכלול 3) של גזי חממה	305-3
-	עצימות פליטת גזי חממה	305-4
24, 26	צמצום פליטת גזי חממה	305-5
GRI 306: Waste 2020		
32	ניהול הנושא המהותי	3-3
32	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות של הארגון בנושא פסולת	306-1
32	ניהול השפעות משמעותיות של הארגון בנושא פסולת	306-2
32	ייצור פסולת	306-3
32	פסולת שהוסטה מהטמנה	306-4

GRI 1: Foundation 2021		
עמוד	תיאור המדד	מדד
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016		
36, 47, 52-53	ניהול הנושא המהותי	3-3
52-53	השקעה בתשתיות ותמיכה בשירותים	203-1
36-39, 52-47, 53	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות	203-2
GRI 205: Anti-corruption 2016		
61-64	ניהול הנושא המהותי	3-3
61	הפעילויות שעוברות הערכה לסיכון הקשור בשחיתות	205-1
61-62, 64	הדרכות והכשרות בנושא מדיניות ונהלים למניעת שחיתות	205-2
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016		
62	ניהול הנושא המהותי	3-3
62	הליכים משפטיים בשל התנהגות לא תחרותית, התנהלות מונופוליסטית והגבלים עסקיים	206-1
GRI 302: Energy 2016		
21	ניהול הנושא המהותי	3-3
22,23, 24, 25	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	302-1
-	עצימות אנרגטית	302-3
22, 26	צמצום צריכת האנרגיה בארגון	302-4
GRI 303: Water and Effluents 2018		
31	ניהול הנושא המהותי	3-3
31	אינטראקציה עם מים כמשאב משותף	303-1
31	ניהול השפעות הנובעות משפכים של הארגון	303-2
31	צריכת מים	303-5

GRI 1: Foundation 2021		
עמוד	תיאור המדד	מדד
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016		
38	ניהול הנושא המהותי	3-3
58, 38	גיוון בקרב העובדים וההנהלה	405-1
GRI 406: Non-discrimination 2016		
39	ניהול הנושא המהותי	3-3
-	מספר מקרי האפליה והפעולות המתקנות שננקטו בנידון	406-1
GRI 413: Local Communities 2016		
51	ניהול הנושא המהותי	3-3
46, 52, 53	פעולות שיש בהן מעורבות בקהילה המקומית, הערכות בנוגע להשפעה על הקהילה המקומית ופיתוח תוכניות	413-1
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		
50	ניהול הנושא המהותי	3-3
50	ספקים חדשים אשר סוננו על פי קריטריונים חברתיים-קהילה	414-1
50	השפעות שליליות בשרשרת האספקה ופעולות שננקטו	414-2
GRI 416: Costumer Health and Safety 2016		
48	ניהול הנושא המהותי	3-3
48	הערכת ההשפעה של קטגוריות מוצרים ושירותים על בריאות ובטיחות	416-1
48	מקרים של אי ציות הנוגעים להשפעות של מוצרים ושירותים על בריאות ובטיחות	416-2
GRI 418: Costumer Privacy 2016		
63	ניהול הנושא המהותי	3-3
-	תלונות מאומתות הנוגעות להפרת פרטיות לקוח או אובדן מידע של הלקוח	418-1

GRI 1: Foundation 2021		
עמוד	תיאור המדד	מדד
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016		
25	ניהול הנושא המהותי	3-3
24-25	השפעות סביבתיות שליליות בשרשרת האספקה והפעולות שננקטו	308-2
GRI 401: Employment 2016		
37	ניהול הנושא המהותי	3-3
-	קליטת עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדים	401-1
41	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה, שאינן מוענקות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	401-2
38	חופשת לידה	401-3
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018		
41, 39	ניהול הנושא המהותי	3-3
41	מערכת לניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-1
41	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע	403-2
39	שירותי בריאות תעסוקתיים	403-3
41	שיתוף עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-4
41	הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-5
41	קידום בריאות העובדים	403-6
41	מניעה והפחתה של השפעות בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתיות	403-7
41	תאונות עבודה	403-9
GRI 404: Training and Education 2016		
42	ניהול הנושא המהותי	3-3
42	ממוצע שעות הדרכה לעובד לשנה	404-1
42	תוכניות לשיפור כישורי העובד ותוכניות לסיוע בתקופות מעבר	404-2
42	שיעור העובדים אשר מקבלים משוב על ביצועיהם ועל פיתוח קריירה על בסיס קבוע	404-3

SASB // אינדקסים // 6

Leisure Facilities Standard

עמוד	קוד	יחידת המידה	קטגוריה	המדד	נושא
22-27	SV-LF-130a.1	Gigajoules (GJ), Percentage (%)	Quantitative	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity and (3) percentage renewable	ניהול אנרגיה
48	SV-LF-250a.1	Rate	Quantitative	(1) Fatality rate and (2) injury rate for customers	בטיחות לקוחות
48	SV-LF-250a.2	Percentage (%)	Quantitative	(1) Percentage of facilities inspected for safety, (2) percentage of facilities that failed inspection	
41	SV-LF-320a.1	Rate	Quantitative	(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) near miss frequency rate (NMFR) for (a) direct employees and (b) contract employees	בטיחות ובריאות עובדים
44	SV-LF-000.A	Number	Quantitative	Attendance	מדדי ביצוע



BiG