



דוח ESG

לשנת 2024

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל ביג

1 // רקע והיכרות

אודות ביג

סקירת פעילות

מבנה ארגוני

2 // אחריות תאגידית בביג

אסטרטגיית ESG

אודות הדו"ח

ניתוח מהותיות

דיאלוג עם מחזיקי העניין

מחויבות ליעדי הפיתוח (SDGs)

דגשים עיקריים – דוח ESG 2024

3 // סביבה

תפיסת קיימות סביבתית

3 // סביבה // ניהול אנרגיה ומדרך פחמני

צריכה והתייעלות אנרגטית

אנרגיה מתחדשת

תאורה וקרינה אלקטרומגנטית

תשתיות לרכבים חשמליים

חדשנות בתחום האנרגיה הירוקה

מדרך פחמני

הפחתת פליטות גזי חממה

3 // סביבה // ניהול משאבים וקיימות סביבתית

מדיניות סביבה ואקלים

תכנון ובינוי

מים ומי שפכים

ניהול פסולת ומחזור

מגוון ביולוגי

4 // חברה

תפיסה חברתית

4 // חברה // הון אנושי

פיזור עובדים וצמיחה ארגונית

תעסוקה, תחלופה ויחסי עבודה

גיוון והזדמנויות שוות

זכויות אדם וסביבה מכבדת

תנאי העסקה, גיוס ושימור

גיבוש ולכידות עובדים

הכשרה ופיתוח עובדים

בריאות ובטיחות תעסוקתית

4 // חברה // שוברים ולקוחות

תפיסת החברה ונתונים

מערכת היחסים עם השוברים

חוויות קניות מותאמת

4 // חברה // ספקים

ניהול שרשרת אספקה ורכש אחראי

ניהול יחסי ספקים

4 // חברה // קהילה

מדיניות השקעות ומערך תרומות

השקעה בתחום החינוך

התנדבות עובדים בקהילה

5 // ממשל תאגידי

תרבות עסקית וארגונית

5 // ממשל תאגידי // מבנה ממשל והובלה ארגונית

המשכיות עסקית בשעת חירום

דירקטוריון

הנהלת החברה ומדיניות גיוון

5 // ממשל תאגידי // ציות, אתיקה וניהול סיכונים

ציות / תכנית אכיפה פנימית

מניעת שוחד ושחיתויות / קוד אתי

ניהול סיכונים / ביקורת פנימית

מנגנון דיווח אי סדרים

5 // ממשל תאגידי // נגישות, בטיחות ובריאות

נגישות נכסי החברה

בריאות ובטיחות בנכסים

הגנת פרטיות ואבטחת מידע

6 // אינדקסים

GRI

SASB

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל ביג

חברת ביג, שהחלה את דרכה לפני שלושה עשורים כחלוצה בשינוי חוויית הקניות בישראל, ממשיכה להוביל ולחדש בתחום הנדל"ן המסחרי, בישראל ובחו"ל. ביג הציגה בשנת 2024 תוצאות שיא מבחינה פיננסית, זאת על אף תנודות כלכליות עולמיות ואתגרים בחברה הישראלית, ואנו זוקפים זאת במידה רבה לתשתיות חזקות הקיימות בחברה אשר אפשרו המשכיות עסקית תוך הפגנת חוסן ואמידות גם בתקופה כלכלית וחברתית מאתגרת.

בשנה זו לא רק ששמרנו על מעמדנו בשוק, אלא גם העשרנו אותו באמצעות פרויקטים חדשים ומשמעותיים שנכנסו לפרוטפוליו הנכסים שלנו. ברמה הבינלאומית, נוכחותנו במזרח אירופה ממשיכה להתחזק, עם השקעות ופיתוחים אסטרטגיים המבססים את מעמדנו כשחקן מרכזי בתחום מרכזי הקניות. עם התפתחות החברה בשווקים אלו המשכנו בהנחלת עקרונות ESG גם ביעדי הפעילות החדשים, תוך בניית תשתית מקומית למעורבות חברתית בקהילות בהן היא פעילה כחלק ממדיניות התרומה לקהילה של החברה.

גם בישראל, על אף אתגרים מורכבים עמדה החברה ביעדי צמיחה והעמיקה את אחיזתה בשוק המקומי עם הרחבה משמעותית של מרכזי קניות קיימים בכדי לתת מענה לביקושים הגבוהים מצד שוכרים ומבקרים. אלו כללו גם התרחבות מאסיבית של נכסים מניבים עם פתיחתם של מרכזי קניות חדשים בחמישה ישובים נוספים בשטח מצטבר של 81,000 מ"ר מסחר ו-94,000 מ"ר משרדים.

היכולת להוביל לתוצאות אלו נשענת בראש ובראשונה על ההון האנושי של החברה, שמגלם חברה של עובדים מסורים, נאמנים ומקצועיים. ניתן לראות בהמשך הדוח כי שיעור תחלופת העובדים בחברה נמוך במיוחד - 5.26% בלבד, המהווה עדות ליציבות ארגונית גבוהה, וכי 36% מעובדי החברה בעלי ותק של מעל עשור. כל אלו הינם פירות ישירים של תרבות ארגונית חזקה שמקדמת רווחה ופיתוח עובדים ופועלת באופן אקטיבי לגיוס, שימור ותגמול עובדים איכותיים.

בנוסף, אנו מוצאים כי מדיניות החברה לאורך השנים הנשענת על עקרונות אחריות תאגידית הוכיחה שעמידה איתנה לצד השוכרים במרכזי הקניות, תוך מתן סיוע בהתאם למציאות המשתנה, תרמה ליכולתם לצלוח משברים תוך שמירה על המשכיות עסקית ובהתאם להשפיע ישירות על ביצועי החברה.

זהו דוח ה- ESG השני של החברה והוא נכתב כחלק מתהליך סדור שהוטמע בחברה למדידה ושיקוף האופן בו החברה מיישמת פעולות אחריות תאגידית ופיתוח בר קיימא כחלק מאסטרטגיה ניהולית. הדוח מתאר את ביצועי החברה וממחיש כיצד שילוב היבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי בפעילות העסקית של החברה מהווים מנוע צמיחה שמייצר ערך ארוך טווח לחברה ולמחזיקי העניין השונים שלה. אנו מאמינים כי הדוח יאפשר לקוראיו תובנות משמעותיות על הזהות והערכים המנחים את עבודתנו, שיטות העבודה והמדידה המשפיעות באופן ישיר על יציבות החברה, ההמשכיות העסקית ופוטנציאל הצמיחה.

איתנות החברה הישראלית והיכולת שזו מפגינה בניהול שגרת חיים גם במציאות כאוטית, הוכיחה את עצמה עם מיליוני מבקרים במרכזי הקניות שלנו. את הערך הגבוה שאנו מוצאים בשימור הקשר העמוק של החברה עם כל מחזיקי העניין שלה - עובדים, שוכרים, לקוחות, ספקים, רשויות מקומיות, שותפים עסקיים ובעלי המניות, אנו ממשיכים לבטא בכל המישורים בין אלו – שמירה על ביטחון תעסוקתי לעובדי החברה, סיוע לשוכרים, תמיכה בקהילות שאנו חלק מהם ושימוש במרכזי הקניות שלנו לקידום נושאים חברתיים מהותיים.

רגעים לפני פרסום דוח זה, זכינו לבשורות שלהן ייחלנו בכל ליבנו - כל האזרחים הישראליים החיים שנחטפו, והוחזקו באכזריות מזעזעת במשך 738 ימים על ידי ארגון הטרור חמאס, שבו לישראל. לצד השמחה על חזרתם, אנו זוכרים כי עדיין ישנן משפחות שאהוביהן נרצחו באירועי ה- 7 באוקטובר 2023 וגופותיהם נחטפו וטרם הושבו לקבורה ראווה בישראל. למשפחות אלו שחיות באי וודאות וספק מייסר מעל שנתיים מגיעה להביא את יקיריהם למנוחת עולמים בישראל ולהציב מצבה לזכרם לעד.

בברכה ובתקווה לימים שקטים וטובים יותר,



איתן בר זאב
יו"ר דירקטוריון ביג



חי גאליס
מנכ"ל ביג



1 // רקע והיכרות

אודות ביג

רקע והיכרות

ביג מרכזי קניות בע"מ (להלן: "החברה" או "ביג") היא חברה ציבורית מובילה בישראל בייזום, פיתוח, ניהול והשבחת מרכזי קניות פתוחים, מתחמי עירוב שימושים, משרדים ודיור להשכרה. החברה נוסדה בשנת 1994 מתוך חזון לחדש ולהנגיש חוויית קניות פתוחה ומודרנית, ותוך מחויבות עמוקה לחדשנות עסקית ואחריות חברתית.

מניית החברה נסחרת בבורסה לניירות ערך בתל אביב מאז שנת 2006, והיא נכללת במדד ת"א-35, נדל"ן-15 ותל-דיבידנד. נכון למועד פרסום הדו"ח ביג מחזיקה בכ-87.71% ממניות אפי נכסים בע"מ - חברה ציבורית הנסחרת אף היא בבורסה לניירות ערך בתל אביב, המנוהלת כחברה עצמאית ומתמחה בניהול, פיתוח והשכרת נדל"ן מניב בישראל ובמזרח אירופה.

יחד עם חברות בנות ושותפיות (להלן: "הקבוצה" או "קבוצת ביג"), ביג עוסקת בייזום, הקמה, פיתוח, רכישה והחזקה של נכסים מניבים בישראל, במזרח אירופה ובמדינות הבלקן. החברה מקפידה לשלב בפרויקטים החדשים והקיימים שלה פעילות ליצירת אנרגיה מתחדשת, תוך חתירה מתמדת להפחתת פליטות ולהגברת היעילות האנרגטית.



1994

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

2006

מניות החברה מונפקות לציבור
בבורסה לניירות ערך בישראל

2008

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

2019

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

2021

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

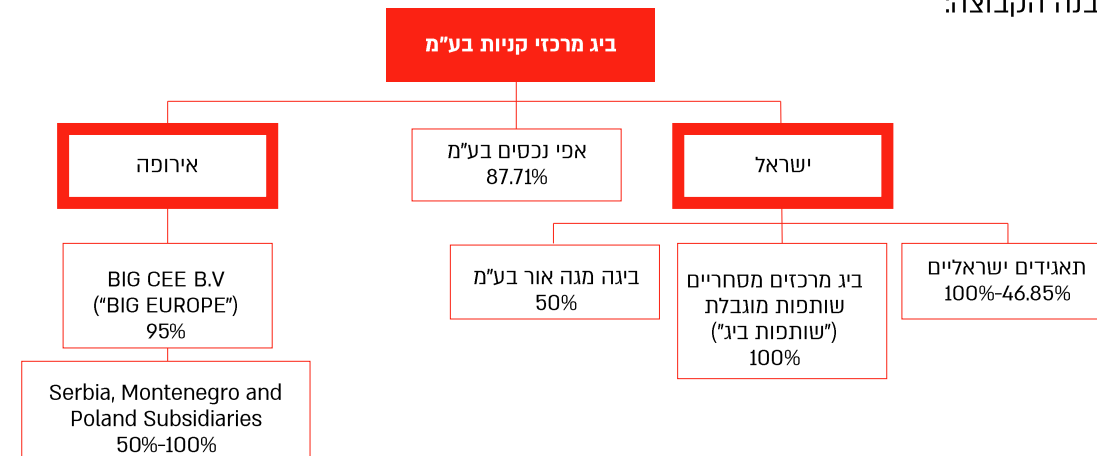




סקירת פעילות

ביג מתמקדת בפיתוח, הפעלה וניהול של מרכזי קניות פתוחים בישראל ובאירופה. נכון לסוף שנת 2024, הקבוצה, יחד עם החברות הבנות והשותפויות שלה, מנהלת פורטפוליו מגוון הכולל 139 פרויקטים ברחבי העולם, הכוללים מרכזי קניות, בנייני משרדים, פרויקטים למגורים, פרויקטים של עירוב שימושים ומרכזים לוגיסטיים.

מבנה הקבוצה:



2.48
מיליון מ"ר

מיליארד ש"ח
שווי נכסים מניבים
ונכסים בפיתוח

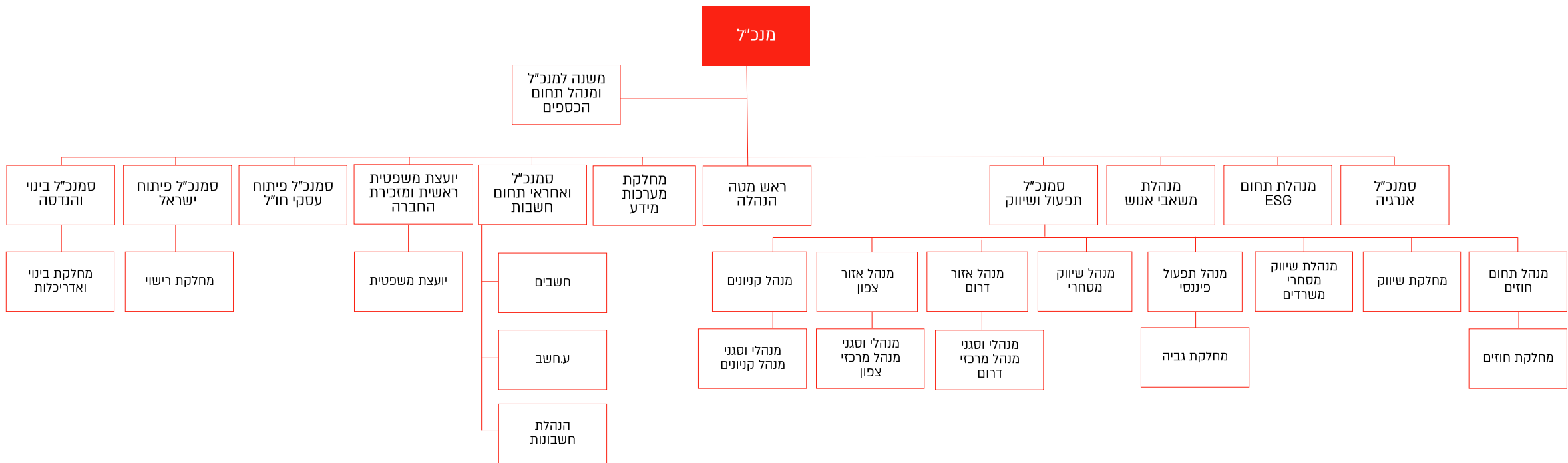
32.7

פרויקטים
בעולם

139

8
מדינות

הנתונים נכונים ליום 31 בדצמבר 2024



לחברה מבנה ארגוני רזה אשר תורם להפחתת בירוקרטיה, לקיצור שרשראות קבלת החלטות ולתקשורת בלתי אמצעית בין ההנהלה לעובדים. מבנה זה מאפשר גמישות תפעולית ותגובה מהירה לשינויים, מעודד שותפות ויוזמה פנים-ארגונית, ותומך בקידום תרבות של שקיפות ואחריות. מבנה זה מאפשר שילוב אפקטיבי של עקרונות ESG ברמות הניהול השונות ומחזק את היכולת ליישם את המדיניות האסטרטגית בשגרת העבודה.

2 // אחריות תאגידית בביג

התנהלות עסקית אחראית ומדיניות החברה

קבוצת ביג מחויבת להתנהלות עסקית אחראית, מקיימת והוגנת, מתוך תפיסה הוליסטית הרואה את השפעת פעילותה על כלל מחזיקי העניין, החברה והסביבה. אנו פועלים לקידום ערכים של יושרה, שקיפות, שוויון הזדמנויות, שמירה על זכויות אדם והגנה על הסביבה, כחלק בלתי נפרד מאסטרטגיית הניהול שלנו.

החברה משלבת עקרונות קיימות ואתיקה בכלל תחומי פעילותה, שואפת להוביל סטנדרטים גבוהים של ממשל תאגידי, ומעודדת תרבות של שיח פתוח, אחריות אישית, ומעורבות חברתית. המחויבות שלנו לאחריות תאגידית משולבת במדיניות ובנהלים פנימיים, ומתורגמת לפעולות יומיומיות הבאות לידי ביטוי בניהול סיכונים, בציות לרגולציה, בקידום קיימות סביבתית ובתרומה לקהילות בהן אנו פועלים.

לצד זאת, החברה פועלת באופן סדור להטמעת התחום בפעילותה השוטפת: ניהול התחום מתבצע על ידי ממונה ייעודית, מנהלת תחום ESG הנמצאת בהנהלת החברה ומדווחת להנהלה הבכירה, תוך שיתוף פעולה בין-מחלקתי, מעקב אחר יישום מדיניות, והובלת תהליכים חוצי ארגון. כך מבטיחה החברה את מיסוד התחום כחלק בלתי נפרד ממערך קבלת ההחלטות וניהול הסיכונים, במטרה להבטיח פעילות אחראית ויציבה לטווח ארוך.

הדו"ח מובא לידיעת דירקטוריון החברה, ונושאים מהותיים בתחום ה-ESG נידונים במסגרתו, בהתאם למידע ולהמלצות המתקבלות על ידי הנהלת החברה. בכך מתאפשרת מעורבות ברמת הדירקטוריון, כחלק מהעמקת הבקרה והאחריות התאגידית בתחום. באוגוסט 2024 הוצגה בפני הדירקטוריון סקירה מעמיקה של תחום ה-ESG לרבות אסטרטגיית הפעולה של החברה בתחום לקראת פרסום הדוח הפומבי הראשון של החברה.

יישום המדיניות

דרכי היישום של מדיניות זו כוללות, בין היתר:

- גיבוש והטמעה של קוד אתי מחייב לעובדי החברה והנהלתה, כולל הדרכות תקופתיות וחתימה אישית.
- קיומם של מגנטי פיקוח ובקרה פנימיים לניהול סיכונים ציות ואתיקה, המופעלים ברמת ההנהלה והדירקטוריון.
- הפעלת ערוצי פנייה נגשים ואמינים לקבלת ייעוץ ודיווח על חששות בנושאי אתיקה, כולל מענה של יועצת משפטית והממונה על הטרדות מיניות.
- שילוב עקרונות קיימות בפרויקטים חדשים ובניהול הנכסים, לרבות מדיניות סביבתית ייעודית ושאיפה להפחתת טביעת הרגל הפחמנית.
- קידום מיזמים חברתיים וקהילתיים, שותפויות עם ארגונים חברתיים ותמיכה ביזמות מקומית.
- שמירה על שקיפות מול מחזיקי העניין באמצעות פרסום דוחות ESG, דיווחים לרגולטורים ושיח מתמשך עם שותפים עסקיים וקהילות.

איסוף הנתונים נעשה על בסיס מקורות פנימיים, לרבות מערכות מידע ארגוניות, ראיונות עם בעלי תפקידים רלוונטיים, ודוחות פנימיים וחיצוניים. אף שלא בוצעה ביקורת חיצונית לאימות הנתונים, כל המידע שנכלל בדוח נבדק בקפידה על ידי צוותי החברה והיועצים, במטרה להבטיח מהימנות, עקביות והצגה מלאה ככל האפשר של ביצועי החברה. הנתונים והמידע מתייחסים לתקופה שבין ינואר לדצמבר 2024, אלא אם צוין אחרת. הדוח אינו ממצה את כלל פעילות החברה בתחומים אלה, אלא נועד להציג את עיקרי הפעילות והביצועים של החברה לשנה זו.

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 המפורסמים, 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. כל 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.

דוח זה משקף את ביצועי חברת ביג לשנת 2024, ונכון למועד פרסום הדוחות השנתיים של החברה. זהו הדוח השני של החברה, והוא סוקר ומתאר את פעילותה בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי (ESG), תוך הצגת נתונים כמותיים התומכים בעשייה, לרבות מדדים השוואתיים לשנת הבסיס 2023. הדוח מובא לידיעת הדירקטוריון ואושר על ידי ההנהלה הבכירה של החברה.

הדוח מתייחס לפעילות הישירה של חברת ביג. נתוני חברת הבת אפי נכסים, הנמצאת בשליטת הקבוצה אך מנוהלת כחברה ציבורית נפרדת, מדווחים באופן עצמאי במסגרת דוח ESG פומבי של אפי נכסים ואינם נכללים במסמך זה.

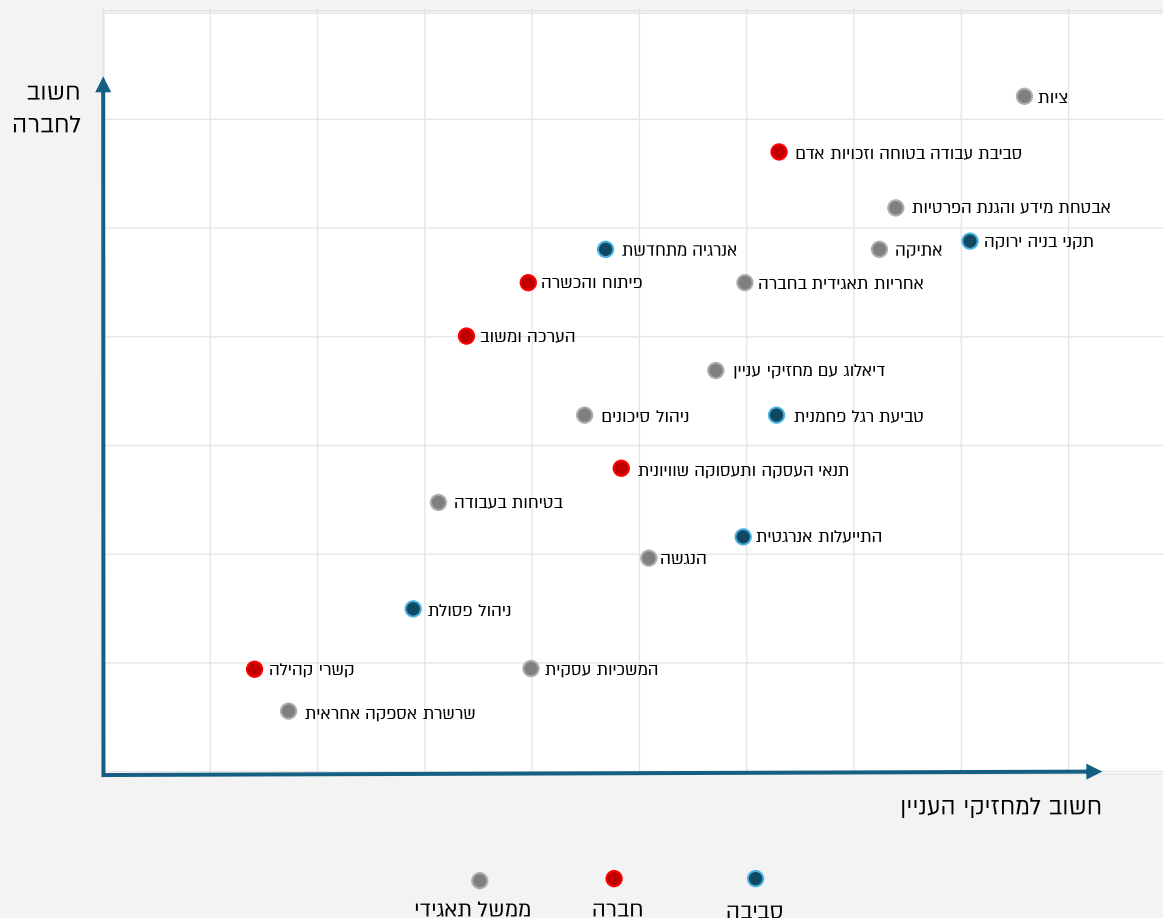
בפרקים השונים בדוח מתוארים ביצועי חברת ביג בשנת 2024 בתחומים השונים, לצד פירוט המדיניות הרלוונטית, בעלי התפקידים האחראים לניהול, הנהלים המנחים את הפעילות, וכן היעדים והמדדים שנקבעו. הדוח נכתב בהתאם למתודולוגיות הדיווח של תקני ה-GRI (ברמת דיווח With reference to) ושל תקן ה-SASB (Leisure Facilities Standard) ברוח מסגרת ה-GRESB, ותוך התייחסות לדרישות אנליזות דירוג ESG מובילות ולפרקטיקה מיטבית.

הדוח הוכן בהובלת החברה, תוך הקפדה על סטנדרטים גבוהים של דיוק, שקיפות ואמינות. לצורך הבטחת ההתאמה למתודולוגיות הדיווח הבינלאומיות, נעזרה החברה בשתי חברות ייעוץ מקצועיות המתמחות בתחום: "MIRROR" אשר סיפקה הנחיה אסטרטגית ומתודולוגית במטרה להבטיח את יישום עקרונות GRI וחברת "יעד ירוק", שליוותה את החברה בכל תהליך איסוף, עיבוד וניתוח הנתונים הסביבתיים במטרה להבטיח את השימוש בשיטה ובטכניקה המדויקת והמתקדמת ביותר לחישוב ביצועי החברה והתקדמותה אל עבר יעדי ההפחתה שהוצבו.



ניתוח מהותיות

נושאים מהותיים



בהמשך לדוח ESG הראשון של קבוצת ביג לשנת 2023, השנה במסגרת כתיבת הדוח השני בוצע תהליך עדכון ותיקוף לנושאים המהותיים, בהתאם להתפתחויות בסביבה העסקית, לציפיות מחזיקי העניין ולצרכים הארגוניים. תהליך זה כלל בחינה מחודשת של רשימת הנושאים המהותיים הקודמת, תוך ניתוח מעמיק של מידע איכותי וכמותי שהתקבל ממגוון מקורות, ובהם: שאלונים, חומרים פנימיים שנבדקו, סקירה של מתודולוגיות ESG בינלאומיות (כגון GRI, SASB, EPRA ו-GRESB), וניתוח רגולציות מתגבשות כגון CSRD באירופה.

במסגרת עבודת העדכון, ביצעה החברה בנצימרק מקיף לפעילותן של חברות מובילות בישראל ובעולם, הן במשק הכללי והן בענף הנדל"ן, תוך התייחסות לאופן בו הן מנהלות, מדווחות ומטמיעות סוגיות ESG. בנוסף, נבחנו מגמות והמלצות של סוכנויות דירוג ESG מובילות, והותאמה הרשימה לציפיות העדכניות בשוק. תהליך תיקוף זה אפשר לנו להבטיח שרשימת הנושאים המהותיים של החברה משקפת הן את האתגרים וההזדמנויות המרכזיים איתם מתמודדת החברה, והן את הציפיות הרלוונטיות מצד מחזיקי העניין שלה.

הנושאים המהותיים לשנת 2024 סווגו לפי שלושת תחומי ה-ESG:

- **ממשל תאגידי** - ציות / אתיקה / אחריות תאגידית / אבטחת מידע / ניהול סיכונים / בטיחות בעבודה / שרשרת אספקה אחראית / הנגשה / המשכיות עסקית / דיאלוג עם מחזיקי עניין
- **סביבה** - טביעת רגל פחמנית / אנרגיה מתחדשת / תקני בנייה ירוקה / התיעלות אנרגטית / ניהול פסולת
- **חברה** - סביבת עבודה בטוחה / זכויות אדם / תנאי העסקה שוויוניים / פיתוח והכשרה / הערכה ומשוב / קשרי קהילה

נציין כי לא חלו שינויים מהותיים ברשימת הנושאים לעומת הדוח הקודם, אלא בוצע תיקוף וחיזוק המיקוד בהתאם לשינויים בסביבה העסקית והרגולטורית.

דיאלוג עם מחזיקי העניין

קבוצת ביג רואה בקשר רציף, אמין ואחראי עם מחזיקי העניין אבן יסוד בהצלחתה. החברה מקדישה תשומת לב למיפוי, הבנה וניהול מערכות היחסים עם מגוון רחב של מחזיקי עניין – בהם בעלי מניות, שוכרים ולקוחות, עובדים, ספקים, חברות מוחזקות, רגולטורים, רשויות מקומיות, גופי מימון וקהילות מקומיות. ביג פועלת להבטיח כי פעילותה תואמת את ציפיות הסביבה העסקית, החברתית והרגולטורית, תוך שמירה על שקיפות, דיאלוג מתמשך וניהול אחראי של סיכונים והזדמנויות.

החברה רואה בדוח ה-ESG כלי אסטרטגי מרכזי לשיקוף מדיניותה, פעולותיה והתקדמותה בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי. ניהול הקשר עם מחזיקי העניין נעשה באמצעות דוחות תקופתיים, סקרים, מפגשים יזומים, השתתפות ביוזמות ענפיות וערוצי תקשורת פתוחים. כמו כן, ביג מקיימת דיאלוג שוטף עם ארגונים העוסקים באחריות תאגידית וניהול קיימות, ופועלת במסגרתם לקידום סטנדרטים מתקדמים של ממשל תאגידי, קיימות ודיווח.

באמצעות ערוצים אלו, ביג שואפת לחזק את ההבנה לציפיות ולצרכים של מחזיקי העניין, לפעול לשיפור מתמיד ולבסס אמון ארוך טווח עם כלל הגורמים המשפיעים על פעילותה. ביג פעילה במספר ארגונים והתאחדויות מקצועיות בישראל ובזירה הבינלאומית, בהם: לשכת המסחר תל אביב והמרכז, התאחדות התעשייתנים בישראל, איגוד לשכות המסחר, התאחדות בעלי המרכזים המסחריים וארגונים בינלאומיים כמו International Council of Shopping Centers. בנוסף, החברה מדורגת במדד מעלה בציון פלטינה פלוס, ונכללת במדדים ובדירוגים מובילים בתחום ה-ESG כגון S&P ו-Greeneye.



מחויבות ליעדי הפיתוח (SDGs)

קבוצת ביג מחויבת לקידום ערכי קיימות ואחריות תאגידית תוך שילוב תרומה משמעותית להשגת יעדי הפיתוח הבין-לאומיים של האומות המאוחדות (SDGs). במסגרת זו, פעילות החברה מתמקדת בקידום 5 מטרות מרכזיות שהחברה זיהתה יכולת השפעה מירבית עליהן בפעילותה:

אנרגיה נקייה ובת-השגה

ביג מקדמת התקנת מערכות סולאריות להפקת חשמל מאנרגיה מתחדשת על גגות מרכזי הקניות שבבעלותה. החברה שואפת לצמצם את תלותה במקורות אנרגיה מזהמים ומקדמת יוזמות לייעול צריכת האנרגיה בכל נכסיה.



עבודה הוגנת וצמיחה כלכלית

החברה מקפידה על יצירת מקומות עבודה איכותיים והוגנים, תוך שמירה על זכויות עובדים, קידום גיוון תעסוקתי, הענקת הזדמנויות שוות ופיתוח אישי ומקצועי. בנוסף, פעילותה העסקית תורמת לחיזוק כלכלי של קהילות מקומיות.



ערים וקהילות מקיימות

ביג פועלת לשלב בין מסחר, מגורים ומשרדים בפרויקטים של עירוב שימושים, תוך עידוד התחדשות עירונית, נגישות תחבורתית, ושיפור איכות החיים של הקהילות בהן היא פועלת.



צריכה וייצור אחראיים

החברה מטמיעה עקרונות של יעילות וחסכון בתפעול נכסיה, כולל ניהול פסולת, מיחזור, בנייה ירוקה והפחתת צריכת משאבים. ביג שואפת לקדם מודעות להתנהלות סביבתית אחראית בקרב לקוחות ושוכרים.



שינויי אקלים

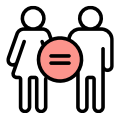
ביג מחויבת לפעולות אקטיביות לצמצום השפעתה על שינויי האקלים ככל הניתן, באמצעות מדיניות לצמצום טביעת הרגל הפחמנית, השקעה באנרגיה מתחדשת והתייעלות אנרגטית בכלל הפרויקטים המנוהלים.



דגשים עיקריים – דוח ESG 2024



הון אנושי ורווחה



גיוון והכלה



השפעה סביבתית



שווקי פעילות עיקריים

תחלופת עובדים	5.26%	נשים מכלל עובדי החברה	58%	ירידה בפליטות כחמן (Scope 1+2)	51%	ישראל
מהעובדים בותק של מעל עשור	36%	מהעובדים החדשים בשנת 2024 הן נשים	56%	ירידה בצריכת אנרגיה (kWh/m2)	2.35%	סרביה
שעות הוקדשו לפעילויות גיבוש	+2,500	מהדירקטוריון נשים (4 מתוך 9 חברים)	44%			פולין
שעות הדרכה ל 60 עובדים	+1,600	נשים בהנהלה	33%			
שעות הדרכה בממוצע לעובד	27.9	מעובדי החברה הם אנשים עם מוגבלות	3%			

דגשים עיקריים – דוח ESG 2024



אבטחת מידע ופרטיות



אתיקה והדרכה



השקעה בקהילה

פרצות סייבר / שיבושים במערכות החברה	0	מהעובדים חתמו על הקוד האתי	95%	מיליון ש"ח תרומות בשנת 2024	6.5
אירועים של אובדן מידע או פגיעה בפרטיות	0	מהעובדים השתתפו בהדרכה שנתית בנושא אתיקה ומניעת הטרדות	98%	עלייה בהיקף התרומות בהשוואה ל 2023	30%
מהעובדים השתתפו בהדרכה בתחום	95%	מעובדי החברה חתמו על תכנית אכיפה פנימית ותכנית למניעת שוחד ושחיתות	100%	שעות התנדבות עובדים	660

3 // סביבה

תפיסת קיימות סביבתית

קבוצת ביג רואה בקיימות סביבתית חלק בלתי נפרד מתפיסת הניהול האחראי שלה, ומשלבת באופן פעיל שיקולים סביבתיים בכל היבטי פעילותה העסקית. החברה מאמינה כי שמירה על איזון בין פיתוח כלכלי לקיימות סביבתית אינה רק אחריות מוסרית, אלא גם מנוף לצמיחה ארוכת טווח ולחיצוק עמידות החברה בפני אתגרים משתנים.

ביג מחויבת להפחתת השפעתה הסביבתית על ידי ניהול מושכל של משאבים, צמצום טביעת הרגל האקולוגית, ועמידה בתקנות 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 ואנרגיה מתחדשת.

בהמשך להתחייבות החברה לשיפור ניהול הסיכונים הסביבתיים, בשנת 2024 חיזקה קבוצת ביג את פעילותה בתחום באמצעות גיבוש והטמעה של תוכנית סדורה לניהול סיכונים אקלים. במסגרת זו, בוצעה הערכת סיכונים מקיפה לכלל אתרי הפעילות של החברה בישראל, בהתבסס על עקרונות ומתודולוגיות ה-TCFD. הבדיקה כללה ניתוח של סיכונים פיזיים (כגון שטפונות, גלי חום ועליית מפלס הים) לצד סיכונים מעבריים (כגון שינויים רגולטוריים, שוקיים וטכנולוגיים), תוך שימוש במפות סיכון, תחזיות אקלימיות, ומידע ממוקד לכל נכס. העבודה כללה סקר סיכונים מורחב, שכלל גם הערכות כספיות לכלל הסיכונים המזוהים, ומיפוי דרכי ההתמודדות הקיימות והנדרשות. התוצר כלל מטריצת סיכונים אסטרטגית שתשולב מעתה בניהול הסיכונים הרוחבי של החברה ובתכנון ארוך הטווח של מדיניות הקיימות. מהותית - לא זוהו סיכונים אקלים משמעותיים או חריגים באף אחד מהנכסים שנבדקו, דבר המחזק את האיתנות המבנית והניהולית של תיק הנכסים של החברה גם בטווח הארוך.

כל אלה משלימים את הפעולות שננקטו בשנים האחרונות, ובפרט את עריכת דו"ח פליטות הפחמן הראשון של החברה לשנת 2023 והצבת יעדי הפחתת פליטות ברוח יעדי הסכם פריז ויוזמת Science Based Targets initiative (SBTi), אשר כלל מיכוי מקיף והקמת תשתית איסוף לכל מקורות פליטת גזי החממה של החברה בכלל נכסיה בעזרת חברת יעוץ חיצונית. קבוצת ביג רואה בתהליכים אלה אבן יסוד להבטחת המשכיות עסקית, שמירה על חוסן תפעולי וכלכלי, והגברת תרומתה להשגת יעדי הפיתוח הבין-לאומיים לקיימות.

איזון בין
פיתוח כלכלי
לבין קיימות סביבתית

3 // סביבה // ניהול אנרגיה ומדרך פחמני

צריכה והתייעלות אנרגטית

התייעלות אנרגטית והרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת

- ביג שואפת לנהל את צריכת האנרגיה בנכסיה באופן אחראי, מדוד ויעיל. כחלק בלתי נפרד מתפיסת הקיימות של החברה, מושם דגש על שיפור מתמיד ביעילות האנרגטית והרחבת השימוש במקורות אנרגיה דלי כחמן ו/או מתחדשים, במטרה להפחית את טביעת הרגל הפחמנית של פעילותה ולצמצם עלויות תפעוליות. הפעולות המרכזיות שננקטו במהלך שנת הדיווח כוללות:
- הרחבת השימוש באנרגיה סולארית בנכסי החברה, לצד חתימה על הסכמי רכישת חשמל ממקורות מתחדשים (חשמל ירוק).
 - קידום חיסכון אנרגטי בקרב השוכרים, במסגרת הסכמי ההתקשרות והניהול השוטף. בין היתר נכללים בהסכמים מפרטים טכניים המחייבים התקנת מערכות מיזוג אוויר מסוג אינוורטר עם דירוג אנרגטי A וכן הנחיות תפעול לשמירת טמפרטורת פנים מבוקרת של 23 מעלות צלזיוס לאורך כל ימות השנה.
 - הטמעת טכנולוגיות בקרה חכמה למערכות קירור (צ'ילרים), במסגרת פיילוט עם חברת אנריקס. המערכת עושה שימוש ברגשים למדידת טמפרטורה ולחות, במטרה לאזן את נקודת הסט־פוינט של הצ'ילרים ולשפר את היעילות האנרגטית של מערכות המיזוג. הפיילוט שהופעל בנכס ביג בת ים הניב **חיסכון של כ־60,700 קוט"ש תוך חצי שנה** (יולי-דצמבר 2024), המהווים כ־2% מצריכת האנרגיה השנתית של המרכז. בהפעלה שנתית מלאה, הפוטנציאל לחיסכון מוערך ב־4%. בעקבות הצלחת הפיילוט, קודמה התקנה של שש מערכות נוספות בנכסים נוספים.
 - ביצוע סקרי אנרגיה תקופתיים, בהתאם לדרישות תקנות משרד האנרגיה. בשנת 2024 בוצעו סקרים ב־11 נכסים אשר חצו את סף הצריכה של 1,250 טון שווה ערך נפט (טשע"נ), בהתאם לחובת ביצוע סקר אחת ל־4.5 שנים. הממצאים נבחנו על ידי סמנכ"ל האנרגיה וסמנכ"ל התפעול, ונבחרו פעולות התייעלות רלוונטיות ליישום.
 - ביצוע מבדק Net Zero בנכס החברה בבלגרד, לצורך בחינה וולונטרית של היבטי אנרגיה והזדמנויות להפחתת פליטות כחלק מהיערכות ארוכת טווח לשיפור ביצועים סביבתיים ומעבר לכלכלה דלת כחמן.

צריכת אנרגיה אבסולוטית

שנת המדידה	2023	2024	שינוי באחוזים
סה"כ צריכת אנרגיה אבסולוטית	MWh 77,593	MWh 83,431	↑ 7.52%
מספר הנכסים בפורטפוליו החברה	42	50	↑ 19.05%
שטח מסחרי מנוהל (GLA)	910,768 מ"ר	1,001,873 מ"ר	↑ 10.01%
צריכת אנרגיה אבסולוטית למ"ר	MWh 0.085	MWh 0.083	↓ 2.35%

לצורך המדידה והדיווח נמדדו מקורות הפליטה הבאים: גז טבעי לחימום נכסים באירופה (ללא צריכת שוכרים), גפ"מ לנכסים באירופה, בנזין לרכבים תפעוליים באירופה וארה"ב, שמן תרמי לחימום באירופה, חשמל (כולל ייצור סולארי וללא צריכת שוכרים, באירופה, ארה"ב וישראל), אנרגיה מהרשת החיצונית, סולר ובנזין לתחבורה עבור רכבי ליסינג, וכן סולר לגנרטורים. צי הרכבים של החברה כולל 78 רכבים, מתוכם 74 רכבים פרטיים, ו-4 רכבים תפעוליים (rac bulc). 7 מהרכבים הם רכבים חשמליים ורכב אחד היברידי.

בשנת 2023 עמדה צריכת האנרגיה האבסולוטית ליחידת שטח על MWh 0.085 למ"ר, בעוד שבשנת 2024 נרשמה ירידה ל־MWh 0.083 למ"ר – **ירידה של כ־2.35% בצריכה ליחידת שטח**. מגמה זו מצביעה על שיפור ביעילות האנרגטית של הנכסים ומחזקת את השפעתם של הצעדים שמבצעת החברה לקידום חיסכון בצריכת אנרגיה והרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת.

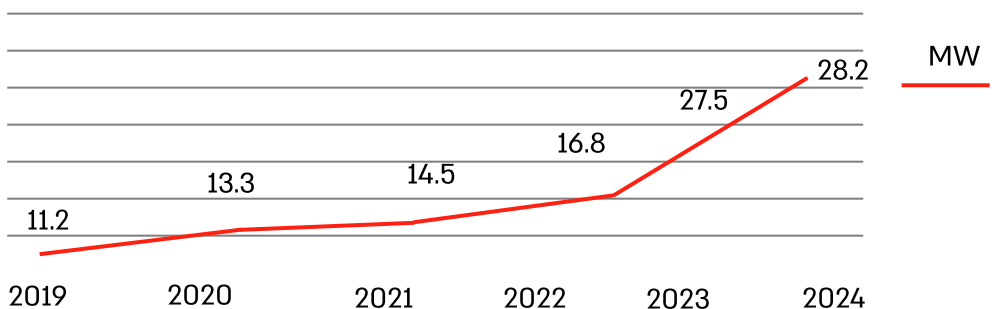
אנרגיה מתחדשת

פאנלים סולאריים על גגות נכסי החברה

היקף הפעילות הרחב של החברה והרצון לחתור 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. בשנים 2023–2024 נמשכה מגמת הצמיחה בייצור האנרגיה הסולארית של החברה. הייצור הכולל עמד בשנת 2024 על 25,357 MW.

בשנת 2024 הורחב היקף ההספק המותקן של מערכות האנרגיה הסולארית של החברה. ההספק עלה ל 28.2 MW לאחר הוספת שתי מערכות חדשות בהספק כולל של 0.732 MW. הרחבה זו משקפת **גידול של כ-2.7%** ביכולת ייצור האנרגיה הסולארית של החברה.

להלן נתוני הספק המתקנים שהוקמו במרכזי הקניות בין השנים 2019-2024:



בשנת 2024 נרשם **גידול של כ-0.05% בכמות האנרגיה הסולארית שיוצרה**, שהסתכמה ב-25,357 מגה-ואט, לעומת 25,345 מגה-ואט בשנת 2023.

2024 (שנת הדיווח)	2023 (שנת הבסיס)	ייצור, צריכה ומכירת אנרגיה סולארית
MW 25,357	MW 25,345	סך אנרגיה סולארית שיוצרה
MW 10,795	MW 11,550	צריכה עצמית בנכסים
MW 14,562	MW 13,795	מכירה לחברת חשמל דרך הרשת הארצית

הסכמי רכש חשמל ממקורות אנרגיה מתחדשים

לכלל נכסי ביג בסרביה הסכמי רכש מול חברת החשמל הארצית של חשמל ממקורות אנרגיה מתחדשים. ההסכמים מכסים **100% מהצריכה** לשטחים הציבוריים והחשמל הנמכר לשוכרים באמצעות תעודות REC.

החברה החלה לשלב רכש חשמל ירוק לנכסיה ועתידה בשנת 2026 להעביר את כלל נכסיה בישראל לצריכת אנרגיה שמקורו באנרגיה מתחדשת בלבד.

תאורה וקרינה אלקטרומגנטית

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 חלונות "סקיי-לייט" (חלונות המורכבים בתקרה של מבנים), לטובת ניצול אור השמש לתאורה ולחיסכון באנרגיה.

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

כפי שצוין בעמוד 19 המאמצים המצטברים של החברה בניהול הצריכה והשקעות בפתרונות חכמים הובילו **לירידה של כ-2.35%** בצריכת האנרגיה ליחידת שטח (kWh/m^2) – נתון הממחיש בין היתר את האפקטיביות של צעדי ההתייעלות שננקטו גם בתחום התאורה במרכזי הקניות.

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

במסגרת מחויבותה של החברה לצמצום השפעות סביבתיות, ובפרט תרומתה להפחתת פליטות גזי חממה הקשורות לתחבורה, מקדמת את פריסתן של תשתיות טעינה לרכב חשמלי בנכסיה עבור לקוחות, מבקרים ושוכרים במרכזי הקניות שבבעלותה.

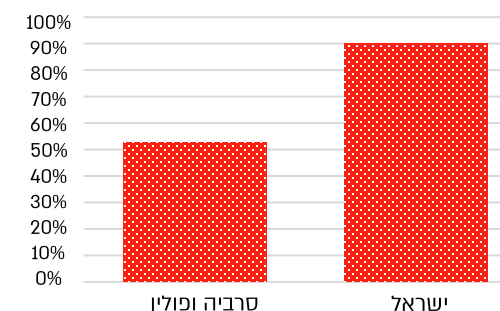
נכון לסוף שנת 2024, הותקנו באמצעות ספק חיצוני 266 עמדות טעינה לרכבים חשמליים במרכזים שבבעלות החברה בישראל, לעומת 178 עמדות בשנת 2023 – **גידול של כ-49%**.

מגמה זו משקפת הן את מאמצי החברה להרחיב את תשתיות התחבורה המקיימת, והן את העלייה בביקושים בפועל כתוצאה מהגידול במספר הרכבים החשמליים בישראל והמעבר לתחבורה דלת פחמן. מתוך כלל 50 המרכזים שבבעלות החברה בישראל, סרביה ופולין, קיימות עמדות טעינה ב-36 מרכזים, נתון המשקף **שיעור פריסה כולל של כ-72%**. החלוקה הגאוגרפית היא כדלקמן:

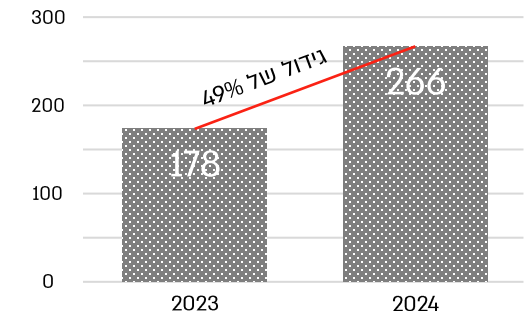
- בישראל, עמדות טעינה קיימות ב-22 מתוך 24 נכסים (92%), כאשר החברה פועלת להשלים פריסה מלאה בכל מרכזי הקניות.
- בסרביה ופולין, קיימות עמדות טעינה ב-14 מתוך 25 נכסים (56%), עם תכנון להרחיב את התשתית בהתאם להתקדמות השוק המקומי וזמינות תשתיות תומכות.

מהלך זה משתלב באסטרטגיה הרחבה של החברה לשילוב שיקולי קיימות בפעילותה העסקית, ולקידום פתרונות המאפשרים מעבר נגיש, יעיל ודל פליטות במרחבים העירוניים בהם היא פועלת.

שיעור פריסת עמדות טעינה לרכבים חשמליים בכלל נכסי החברה



עמדות טעינה לרכבים חשמליים בישראל



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 ודירור מוגן.

נכון למועד כתיבת דוח זה הותקנה בפועל מערכת עם קיבולת של 123 קילוואט על הקיר הדרום המערבי, אשר ייצרה עד סוף השנה 74,506 קוט"ש. ההתקנה על הקיר הדרום מזרחי צפויה להסתיים עד סוף שנת 2025.

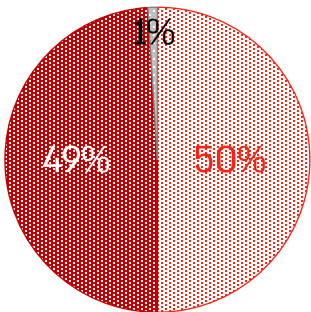


מדרך כחמני

בישראל 100% מאתרי החברה צרכו חשמל מספקים פרטיים דלי כחמן באופן חלקי לאורך שנת 2024 (44% מהנכסים צרכו באופן מלא כל השנה ו 56% נידו בחלק מהשנה לחברת חשמל בהתאם להסכמי הרכש הקיימים). זאת בהשוואה ל 80% מהנכסים בשנת 2023. 42% מצריכת האנרגיה הציבורית בשנת 2024 נשענה על צריכה ישירה מפאנלים סולאריים המותקנים בנכסים, אשר בבעלות החברה, זאת בהשוואה ל 28% בשנת 2023.

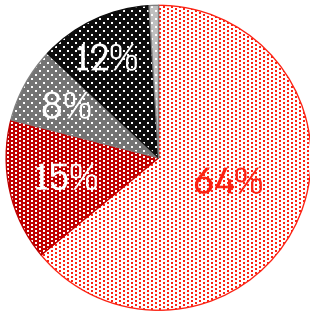
פליטות מכלול 3: עיקר הפליטות העקיפות של החברה מקורן בצריכת החשמל של השוכרים בנכסים (64%). פליטות נוספות במכלול מקורן בפינוי וטיפול בפסולת (15%) ושריפת דלקים למטרות חימום (8%). סך הפליטות שמקורן בפעילות תפעולית של החברה עליה קיימת בקרה תפעולית מלאה, מקורן מרכש ציוד ופעילות גינון (12%) ומתחבורת עובדי החברה (1%).

פליטות מכלול 1



גז טבעי וגפ"מ
שריפת דלקים - תפעולי
דלק גזי קירור

פליטות מכלול 3



פינוי פסולת
שריפת דלקים - חימום
צריכת חשמל של השוכרים
רכש ציוד וגינון

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 הכחמני של פעילויותיה – לרבות פליטות מכלול 3 אשר עיקרן נובע מצריכת האנרגיה של השוכרים. בחישוב המדרך הכחמני של החברה נלקחו בחשבון פעילויותיה של החברה בישראל, באירופה ובאר"ב.

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

פליטות מכלול 1:

עיקר הפליטות הישירות מפעילות החברה מקורן בדלק גזי קירור ממערכות קירור שבבעלות החברה המותקנות בנכסים (49% מהפליטות במכלול), ומשימוש בגז טבעי ובגפ"מ לטובת חימום מבנים (48% מהפליטות במכלול). שאר הפליטות במכלול 1 מיוחסות לשריפת דלקים לצרכים תפעוליים שונים (רכבים וגנרטורים).

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 והסכמים לרכישת חשמל ממקורות מתחדשים), והן מקורות דלי כחמן (ספקי חשמל פרטיים המייצרים אנרגיה באמצעות גז טבעי וטכנולוגיות מחזור משולב/קוגנרציה) והן מקורות שאינם דלי כחמן.

בסרביה 100% מאתרי החברה צורכים חשמל מהרשת הארצית במסגרת הסכמים לרכש חשמל ממקורות מתחדשים. בפולין אתרי החברה צורכים חשמל מספקים מגוונים שאינם ממקורות מתחדשים.

הפחתת פליטות גזי חממה

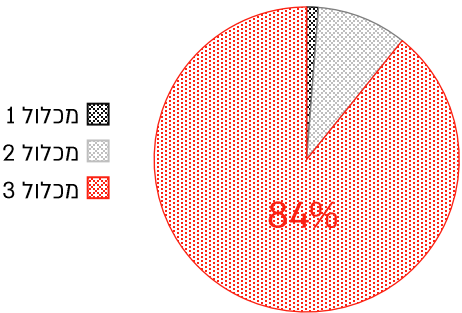
במהלך שנת 2023 החלה ביג בתהליך מדידה מעמיק של פליטות גזי חממה מכלל הנכסים שבבעלותה ותחת תפעולה הישיר. תהליך זה הושלם בשנת 2024, והיווה את הבסיס לבניית תכנית אסטרטגית לניהול פליטות הפחמן בארגון. במסגרת התהליך גובשו יעדי הפחתה ארוכי טווח ונקבעו צעדים אופרטיביים להשגתם.

הנהלת החברה **בחרה לקבוע יעד הפחתה** ברוח עקרונות ארגון ה־ Science Based Targets initiative (SBTi) והסכם פריז, במטרה לתרום לבלימת ההתחממות הגלובלית ל־1.5°C עבור פליטות ממקורות ישירים (מכלול 1) ועקיפים מצריכת חשמל (מכלול 2).

ביג חותרת להפחתה של 42% מפליטות מכלולים 1+2

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

התפלגות פליטות כוללות לפי מכלול לשנת 2024
(טון שווה ערך פחמן דו חמצני)



נתוני המדרך הפחמני על פי מכלולים בהשוואה לשנת הבסיס ביחידות tCO2e:

פרמטר	שנת הבסיס (2023)	שנת הדיווח (2024)	שינוי באחוזים	הסבר לשינוי
פליטות מכלול 1	1,981	1,191	-40%	שינוי מתודולוגי בחישוב פליטות מגזי קירור והפחתת טעות חישובית בצריכת גפ"מ באירופה
פליטות מכלול 2 Market Based	19,146	9,170	-52%	הרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת – לרבות ייצור עצמי מאנרגיה סולארית (PV) ורכישת תעודות REC באירופה.
פליטות מכלולים 1+2	21,574	10,361	-52%	

בשנת 2024 נרשמה ירידה משמעותית בכלל סוגי הפליטות (Market-Based) בהשוואה לשנת הבסיס, זאת על אף גידול של כ־10% בשטח המסחר המנוהל של החברה.

עיקר ההפחתה נבע מהרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת – הן באמצעות ייצור עצמי מאנרגיה סולארית (PV) והן באמצעות רכישת תעודות REC באירופה – לצד תרומה משנית של שינוי מתודולוגי בחישוב פליטות מגזי קירור ותיקון טעות חישובית בצריכת גפ"מ באירופה.

לאור קצב הביצועים והפעולות שנוקטת החברה, ניכר כי ביג מתקדמת לעבר עמידה ביעדי ההפחתה שהציבה לעצמה לשנת 2030.

במכלול 1+2: חלה ירידה כוללת של 52% מ-21,127 ל-10,361 טון שווה ערך פחמן דו חמצני

3 // סביבה // ניהול משאבים וקיימות סביבתית

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 לצמצם 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 ובניהולם באופן אחראי על פי גישה מקיימת:

- **ניהול צריכת משאבים** - מחויבות לייעל את צריכת משאבי האנרגיה והמים הנדרשים לפעילות החברה על מנת להקטין השפעות שליליות על הסביבה בכלל, ועל תופעת שינויי האקלים, בפרט.
- **סיכונים סביבתיים** - החברה פועלת לחיפוש, מיפוי, הערכה וניהול של סיכונים סביבתיים הנובעים מפעילותה, בטווח הקצר והארוך, כחלק בלתי נפרד ממדיניות הסביבה ומניהול הסיכונים הארגוני. מטרת הפעולה היא לצמצם את ההשפעה הסביבתית השלילית ולחזק את עמידות הנכסים והמערכות התפעוליות בפני אתגרי סביבה ואקלים.
- **שרשרת אספקה** - ביג בוחנת את שיתופי הפעולה עם ספקים, קבלני משנה ושותפים עסקיים גם בהיבט של התאמה לערכי המדיניות הסביבתית שלה. ניהול ההיבטים הסביבתיים של החברה מתבצע בשקיפות ובשיתוף פעולה עם העובדים ובעלי העניין, תוך שאיפה ליצירת השפעה רחבה ומקיפה. כמו כן, ביג פועלת לשמירה על ערכים אלה גם מול השוכרים במרכזי הקניות, באמצעות הנחיות לתפעול החנויות לצמצום השפעות סביבתיות, לצד קידום פרויקטים משותפים למען הסביבה.
- **ניהול פסולת** - החברה בוחנת באופן שוטף פתרונות לשיפור תהליכים ולהטמעת מערכות לניהול פסולת מיטבי, במטרה להפחית את כמות הפסולת המועברת להטמנה. הפעילות כוללת מיחזור באתרי הפעילות ופינוי פסולת על ידי ספקים מורשים, בהתאם להוראות החוק, לשם מניעת מפגעים סביבתיים.
- **שמירה על הסביבה ועל המגוון הביולוגי** - ביג נוקטת צעדים יזומים להגנה על הסביבה, החי והצומח, הן בשלבי תכנון, פיתוח והקמה של נכסים חדשים והן במהלך תפעול ותחזוקה של נכסים קיימים – כל זאת בהתאם להוראות החוק, לרגולציה הסביבתית הרלוונטית ולדרישות הרשויות המוסמכות.

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.

BIG FASHION גלילות - משרדי אלייד סיטיז

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

BIG סרביה משרדי NCR

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

ביג נשענת על תקני בנייה ירוקה במטרה להפחית את טביעת הרגל הסביבתית של פעילותה כבר בשלבי התכנון והביצוע של הפרויקטים אותם היא מקדמת. כלל הנכסים החדשים נבנים בליווי יועצים חיצוניים בתחומי הסביבה והבנייה הירוקה, ותוך עמידה בתקנים הנדרשים בחוק כדוגמת התקן הישראלי ת"י 5281 לבנייה ירוקה. בנוסף, חלק מהפרויקטים מיועדים לקבלת הסמכות בינלאומיות כגון LEED ברמות דירוג גבוהות בהתאם למיקום, לאופי המרכז וקהל היעד.

ביג רואה בספקי חומרי הבנייה וקבלני הביצוע שחקנים מהותיים בשרשרת האספקה, אשר להם השפעה ניכרת על הביצועים הסביבתיים של החברה. בהתאם לכך, אנו פועלים להשגת ניקוד גבוה במסגרת תקני הבנייה הירוקה, בין היתר באמצעות העדפה לשימוש בחומרי בנייה בעלי תו ירוק, חומרים ממוחזרים, ומוצרים מיצרנים הפועלים לפי תקני ניהול סביבתי כגון ISO 14001 ונעשה מאמץ לשלב חומרים בעלי הצהרה סביבתית (EPD) לפי ISO 14025.

שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי בדיקת נאותות טרום רכישת נכס

בעת רכישת נכסים חדשים, ובמטרה להבטיח תכנון בר קיימא, ביג משלבת בתהליך בדיקת הנאותות התייחסות מקיפה להיבטים סביבתיים. בחינה זו מאפשרת ניהול סיכונים והזדמנויות, ומסייעת לעמידה ביעדי הפחתת הפליטות השאפתניים שהציבה לעצמה החברה. כחלק מההליך, נבחנים בין היתר תקני האנרגיה שבהם עומד המבנה, מקורות האנרגיה הזמינים, ואמצעים קיימים להתייעלות אנרגטית. כמו כן, ניתנת התייחסות להרכב גזי הקירור במערכות המותקנות, לתשתיות ניקוז מי גשמים, למערכות לחיסכון במים ולמשטר ההשקיה של הצמחייה הקיימת. הבדיקה כוללת גם איתור אסבסט, סקירת תשתיות והסדרי פינוי פסולת, ניתוח תכולת הפחמן הגלום במבנה, זיהוי פוטנציאל לזיהום קרקע (ממקורות או מאירועי עבר), בחינת השפעות על מגוון ביולוגי, והערכת סיכונים סביבתיים מאסונות טבע בהתאם למיקום הגאוגרפי של הנכס.



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.

ניהול השפעות סביבתיות הקשורות לניהול מקורות מים

ביג פועלת למזער את הסיכונים לזיהום קרקע, מקורות מים ומערכות שפכים, כחלק בלתי נפרד ממחויבותה לסביבה ולניהול אחראי של תשתיות תפעוליות.

- כלל מכלי הסולר שבבעלות נכסי החברה, המיועדים להפעלת גנרטורים בשעת חירום, הם מכלים עיליים ומובנים, הנתונים לבקרה תקופתית. בקרה זו נועדה לאתר תקלות מראש ולמנוע זליגות סולר העלולות לזהם את הקרקע או את מי התהום.
- בנוסף, החברה מיישמת מדיניות אחידה מול שוכרים העוסקים בממכר מזון, המחייבת התקנת מפרידי שומנים ושומנים כחלק מתנאי החוזה. אמצעי זה מהווה טיפול מקדים חיוני בשפכי המטבח, ומטרתו לצמצם את העומס המזהם המוזרם למערכת הביוב הציבורית. ברוב המרכזים, פינוי מפרידי השומנים מתבצע באופן יזום ורבעוני על ידי החברה עצמה, לצורך בקרה רציפה ומניעת זיהום.
- בהתאם לדרישות החוק, ביג מוודאת שכל הזרמת השפכים מתבצעת באופן מוסדר למערכת הביוב העירונית, וללא הזרמה ישירה למקורות מים טבעיים.

צריכת מים בנכסים מנוהלים - במ"ק		2024	2023	
77א צריכת שוכרים		958,352	964,759	↓
77ל צריכת שוכרים		1,228,385	1,113,862	↑

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 מכוונות 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. להלן נתוני הפסולת שהועברה למחזור:



244

טון פסולת בניין
שהועברה למחזור

↑ בהשוואה ל 140 טון ב 2023



0.12

טון פסולת אלקטרונית
שהועברה למחזור

↓ בהשוואה ל 0.47 טון ב 2023



93k

טון פסולת קרטון
שהועברה למחזור

↑ בהשוואה ל 91k ב 2023



272

טון פסולת ניילון
שהועברה למחזור

↑ בהשוואה ל 42 טון ב 2023

ביג מחויבת לעמוד בכל הדרישות הרגולטוריות הקיימות הנוגעות לשמירה על מגוון ביולוגי, כחלק ממדיניות הסביבה והקיימות שלה.

השפעות פעילות החברה על המגוון הביולוגי

ביג פועלת לצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילותה על המגוון הביולוגי באמצעות שילוב עקרונות קיימות בתכנון, בניהול ובתחזוקה של נכסיה. פעילותה העסקית של החברה, המתמקדת בהקמה, ניהול והפעלה של מרכזים מסחריים, אינה כוללת מוצרים או שירותים בעלי השפעה ישירה או מובהקת על המגוון הביולוגי. עם זאת, החברה מודעת להשפעות העקיפות האפשריות הנובעות מהקמת תשתיות, שימושי קרקע ותחזוקת הנכסים לאורך זמן, ופועלת למזערן ככל הניתן. בהתאם לגישה זו, ביג משלבת עקרונות של פיתוח אחראי בכל שלבי הפעילות – החל מתכנון תב"עות ומבנים, דרך בחירת אתרים שאינם ממוקמים בשטחים רגישים, ועד ניהול אחראי של שטחים פתוחים ושימור משאבי טבע. החברה פועלת לצמצום פגיעה בשטחים טבעיים, לשימור משאבי מים ולעידוד פתרונות ירוקים כגון שתילה והוספת צמחייה מקומית מותאמת, במטרה לתרום לשמירה על המערכת האקולוגית בסביבת נכסיה.

ניהול סביבתי אחראי

ביג רואה בשמירה על המגוון הביולוגי חלק בלתי נפרד ממחויבותה לניהול סביבתי אחראי ולפיתוח בר-קיימא. החברה מכירה בחשיבות השמירה על מערכות אקולוגיות בריאות כחלק מהמאמץ לצמצם את השפעות שינויי האקלים, לשמור על איכות החיים של הקהילות המקומיות ולהבטיח סביבת פעילות יציבה לאורך זמן.

הערכת השפעה על מגוון ביולוגי בסביבת נכסי החברה

במסגרת הערכת הסיכונים הסביבתיים שבוצעה בשנת 2024, נבחנו נכסי החברה שעשויה להיות להם השפעה על המגוון הביולוגי. בסקר זהו מספר נכסים הסמוכים לאזורים המוגדרים כבעלי רגישות אקולוגית, לרבות מסדרונות נדידה, בתי גידול רטובים ושמורות טבע. עם זאת, כלל הנכסים הללו ממוקמים בתוך ריכוזי אוכלוסייה עירוניים, ביישובים שמונים בין 20 ל-60 אלף תושבים. עובדה זו ממחישה כי האתרים פועלים בלב אזורים בנויים, בסביבה עירונית מבוססת ומנוהלים באופן שוטף בהתאם להנחיות הרגולטוריות, דבר הממתן את פוטנציאל ההשפעה על מערכות אקולוגיות רגישות. בהתאם לכך, לא זוהתה חשיפה מהותית לפגיעה במגוון הביולוגי.

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.

4 // חברה

תפיסה חברתית

קבוצת ביג רואה בהון האנושי שלה את הנכס המרכזי להצלחתה העסקית והחברתית. החברה מחויבת ליצירת סביבת עבודה הוגנת, מגוונת, בטוחה פיזית ורגשית, המעודדת שיתוף פעולה, התפתחות אישית ומקצועית, ומקדמת תחושת שייכות וגאווה בקרב עובדיה.

ביג שואפת לספק ללקוחותיה – השוכרים במרכזי הקניות – סביבה עסקית תומכת, המאפשרת שגשוג, שביעות רצון והצלחה. לצרכנים, החברה מציעה חוויית קנייה וביילוי מיטבית, מגוונת ונגישה, תוך שמירה על סביבה בריאה, בטוחה ומותאמת לצרכים השונים של הקהילות המקומיות.

הקשר עם הקהילות המקומיות הוא חלק בלתי נפרד מהשגרה העסקית של ביג – הן ברמה היומיומית והן ברמה האסטרטגית. החברה פועלת להעמקת שיתופי פעולה עם נציגי קהילה, רשויות מקומיות, עמותות ופעילים חברתיים, על מנת לתת מענה אמיתי לצרכים המקומיים וליצור השפעה חיובית ומתמשכת.

ביג פועלת מתוך תפיסה שהיא חלק בלתי נפרד מהמרקם החברתי של הקהילות בהן היא פועלת. המעורבות בקהילות המקומיות מהווה עוגן אסטרטגי, המאפשר לחברה לקדם ערכים של אחריות חברתית, קיימות ויזמות חברתית. החברה משתפת פעולה עם ארגונים חברתיים ומוסדות חינוך, ומקיימת יוזמות המקדמות שוויון הזדמנויות, גיוון תרבותי ותמיכה באוכלוסיות מוחלשות.

חלק בלתי נפרד
מהמרקם החברתי
של כל מקום בו
אנו פועלים

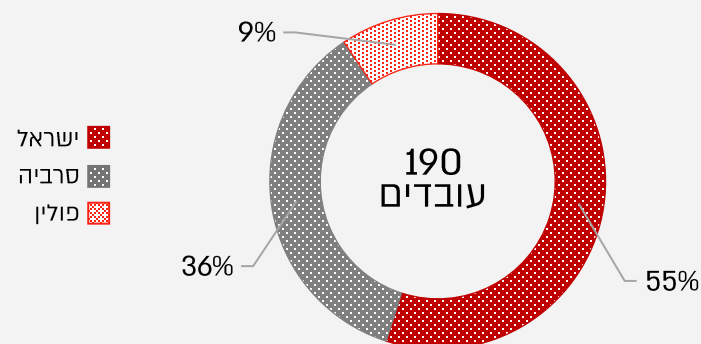
4 // חברה // הון אנושי

פיזור עובדים וצמיחה ארגונית

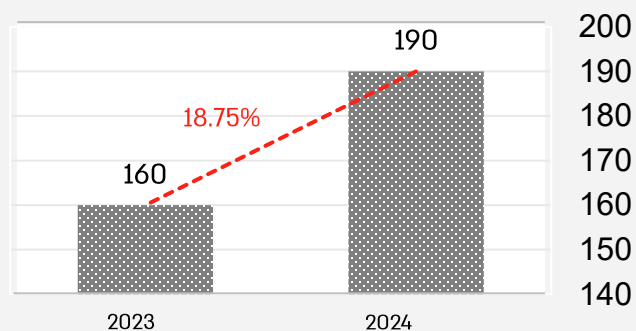
עובדי קבוצת ביג הם המשאב המרכזי והמשמעותי ביותר להצלחתה של החברה. מתוך הכרה זו, החברה פועלת באופן יזום ליצירת סביבת עבודה נעימה, בטוחה, שוויונית ומקדמת – כזו המעודדת בריאות, יצרנות ומחויבות הדדית. ביג מאמינה בשיטת ניהול מבוזרת, המעודדת את העובדים והעובדות לפעול מתוך אחריות אישית, חשיבה עצמאית ולקיחת יוזמה. החברה רואה בעובד שותף מלא לתהליך קבלת ההחלטות, ומאמינה במתן גיבוי לאורך כל הדרך. החברה מחויבת לקדם איזון בין חיי העבודה לחיים האישיים ובמרבית התפקידים מוענקת לעובדים גמישות מרבית בניהול זמנם, מתוך הבנה כי ניהול מאוזן ועצמאי תורם לרווחת העובד, לשביעות רצונו ולהעלאת התפוקה הארגונית.

נכון ליום 31.12.2024, הועסקו בחברה 190 עובדים ועובדות בשלושה שווקים – 105 בישראל (55%), 67 בסרביה (36%) ו-18 בפולין (9%). בהשוואה לשנת 2023 ניכרת **צמיחה של כ-19%** במספר העובדים שמעסיקה החברה. בפולין, מספר העובדים שילש את עצמו (מ-6 ל-18) בהתאם להרחבה משמעותית של פעילות החברה במדינה. גם בישראל ובסרביה נרשמה עלייה, אך בקצב מתון יותר, מה שמעיד על צמיחה רוחבית של החברה בכל השווקים.

עובדים לפי מוקדי פעילות



צמיחה ארגונית



תעסוקה, תחלופה ויחסי עבודה

תחלופת עובדים וותק

בשנת 2024 גויסו 40 עובדים חדשים וסיימו את תפקידם 10. בהתאם עמד **שיעור תחלופת העובדים על 5.26%**. מדובר בשיעור נמוך יחסית, המשקף יציבות ארגונית גבוהה, במיוחד בהשוואה לרמות התחלופה המקובלות בענף, הנעות לרוב בין 5% ל-15% בשנה. החברה ממשיכה להשקיע בחיזוק תחושת השייכות, פיתוח אישי ומקצועי של העובדים, וסביבת עבודה תומכת.

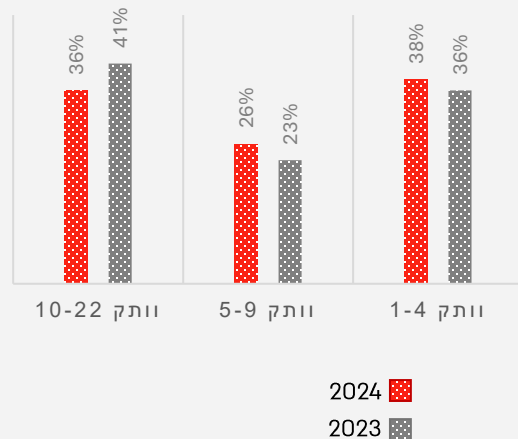
וותק עובדים בישראל המועסקים מעל עשור בחברה עמד על 36% בשנת 2024 (בהשוואה ל 41% בשנת 2023), ובמקביל ניכרת עלייה מתונה בעובדים עם ותק נמוך יותר של 1-4 שנים אשר עמד על 38% (בהשוואה ל 36% בשנת 2023) - שתי המגמות תואמות להתרחבות החברה וקליטה של עובדים חדשים. החברה גם משמרת **גיוון גילאים מאוזן** - 62% נמצאים בקבוצת הגיל 30-50, 29% מעל גיל 50 ו-9% עד גיל 30.

עובדים באמצעות קבלני שירות

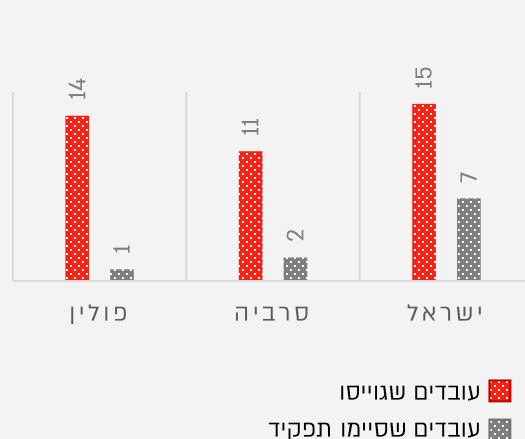
ביג מעסיקה כ-400 עובדים באמצעות קבלני שירות חיצוניים בתחומים הבאים: ניקיון, שמירה, אבטחה ותפעול מוקדי שירות לקוחות במרכזיה. החברה מייחסת חשיבות רבה לשמירה על זכויות העובדים גם כאשר הם מועסקים על ידי קבלני משנה, ופועלת להבטיח כי זכויותיהם נשמרות בהתאם לחוקי העבודה ולנהלים המקובלים.

במסגרת זו, ביג מקיימת מעקב ובקרה שוטפים על תנאי ההעסקה של העובדים, לרבות קיום ביקורות יזומות באתרי הפעילות, בחינת תלושי שכר ואכיפה של עמידה בדרישות החוזיות מול הקבלנים. החברה רואה בכך חלק בלתי נפרד ממחויבותה החברתית וממדיניותה להתנהלות אתית והוגנת לאורך שרשרת האספקה.

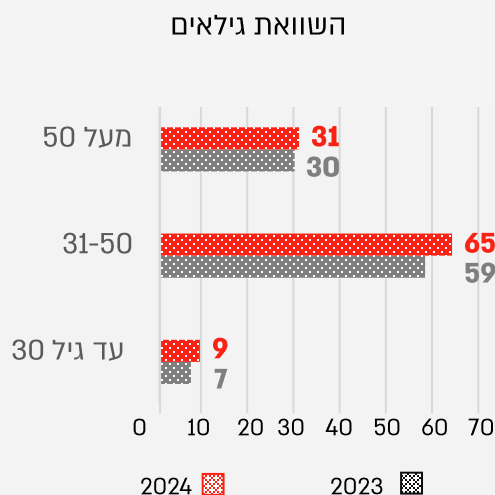
וותק עובדים בישראל



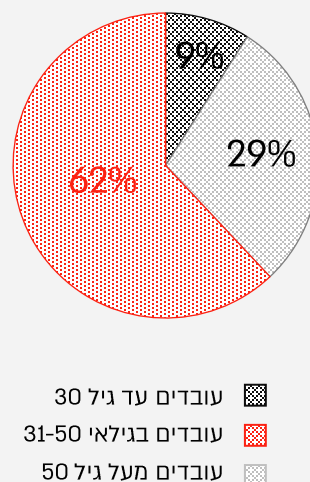
תחלופת עובדים בחברה



גילאי עובדים בישראל



גילאים



גיוון והזדמנויות שוות

ביג רואה בשוויון הזדמנויות ובגיוון מגדרי עקרונות יסוד במדיניות ההון האנושי שלה, ופועלת לקידום באופן עקבי ויזום. החברה מחויבת ליצירת סביבת עבודה מגוונת, מכילה ונטולת אפליה, תוך קידום הזדמנות שווה בכלל התפקידים – ובפרט בתפקידי ניהול – על בסיס התאמה מקצועית מלאה וכישורים רלוונטיים.

החברה פועלת לאיתור אקטיבי של מועמדות ומועמדים איכותיים מכלל האוכלוסיות, ומקפידה על תהליכי גיוס הוגנים, מגוונים ומבוססי כישורים. הנתונים הבאים משקפים את מדיניות החברה לקידום ייצוג שוויוני, עם דגש על חיזוק ההשתתפות של נשים בדרגי הניהול.

בשנת 2024 גדל **שיעור הנשים בחברה ל 58%** לעומת 55% בשנת 2023 – **צמיחה של 3%**. גם בקרב גיוסים חדשים נשמרה המגמה של גיוס נשים בשיעור העולה על 50%: בשנת 2024, 9 מתוך 16 עובדים שגויסו היו נשים (56%). בישראל מתוך 12 גיוסים לתפקידי ניהול, 7 היו נשים (58%) – נתון שממשיך את מגמת שנת 2023, אז גויסו 10 נשים מתוך 15 גיוסים לניהול (67%).

מגמות אלו ניכרות גם בפילוח לפי מדינות, עם עלייה במספר העובדות בכל המדינות:

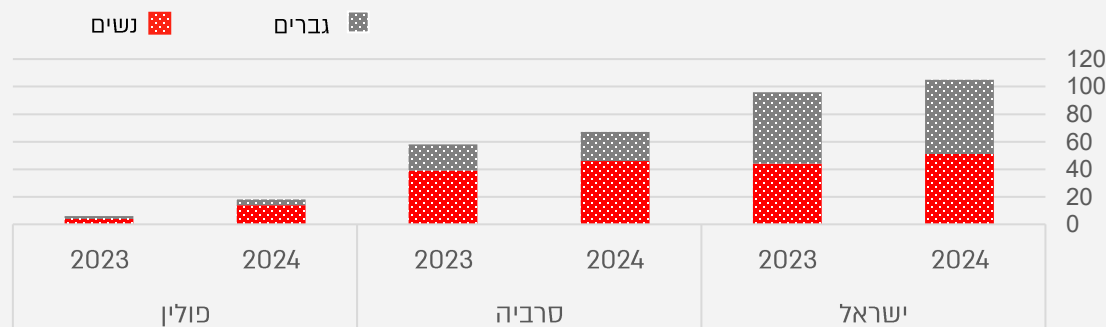
- בישראל – גידול של **16%** (מ-44 ל-51)
- בסרביה – גידול של **18%** (מ-39 ל-46)
- בכולין – זינוק של **250%** (מ-4 ל-14 נשים)

בנוסף ביג פועלת להרחבת ההזדמנויות התעסוקתיות עבור אוכלוסיות נוספות - בחברה מועסקים **37% עובדים המתגוררים באזורים פריפריאליים** – 9 בדרום הארץ ו-29 בצפון, מתוך 105 עובדים. כמו כן, **3% מעובדי החברה הם אנשים עם מוגבלות**. נתונים אלו משקפים את מחויבותה של ביג לצמצום פערים גיאוגרפיים וחברתיים, ולבניית צוות מגוון המשקף את כלל קהילות החברה הישראלית.



מנהלות במרכזי הקניות של ביג ישראל

איזון מגדרי



שנה	מספר נשים	מספר גברים	סה"כ עובדים	אחוז נשים	שינוי באחוז נשים
2023	88	72	160	55.0%	—
2024	111	79	190	58.4%	3.4+ ▲

זכויות אדם וסביבה מכבדת

זכויות אדם

החברה רואה בשמירה על זכויות האדם ערך יסוד ומרכיב בלתי נפרד מאחריותה התאגידית והחברתית. בישראל, מרבית זכויות האדם מעוגנות בחקיקה ובתקנות מחייבות, והחברה פועלת בהתאם להן באופן מלא ושקוף. במדינות אחרות בהן פועלת החברה, כגון סרביה ופולין, ביג מקפידה ליישם סטנדרטים מחמירים ולפעול על פי עקרונות אוניברסליים מקובלים בתחום זכויות האדם.

החברה מחויבת למניעת אפליה מכל סוג, כיבוד חופש ההתאגדות, עמידה בהוראות החוק ביחס לתנאי העסקה, שמירה על פרטיות העובדים, וכן איסור מוחלט על העסקת קטינים או עבודה בכפייה – בכל שרשרת הערך שלה.

איסור אפליה, הטרדה והתעמרות בעבודה

החברה פועלת למנוע ולמגר באופן מיידי כל סממן של אפליה, אמירות פוגעניות או התנהגות מאיימת, על רקע לאומני, דתי, גזעי, עדתי, מיני, חברתי-כלכלי או פוליטי. ביג מחויבת לסביבת עבודה בטוחה, מכבדת ושוויונית – ואוסרת בתכלית האיסור על כל צורה של הטרדה מינית, התנכלות או התעמרות בעבודה, לרבות שימוש לרעה בסמכות או יצירת סביבה עוינת כלפי עובדים.

כלל עובדי החברה עוברים הדרכה שנתית בנושא מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ונדרשים לפעול לדיווח מיידי על כל אירוע או חשד – לרבות אפשרות לדיווח אנונימי. החברה מינתה עו"ד ממחלקת הייעוץ המשפטי כממונה על מניעת הטרדה מינית והתנכלות, אשר עברה הכשרה ייעודית לתפקיד זה. בנוסף, עומדת לרשות העובדים תיבת פניות אלקטרונית נגישה, המאפשרת דיווח ישיר לממונה – בשמם או בעילום שם.

אפס דיווחים או תלונות הנוגעים לאפליה, הטרדה מינית או התעמרות התקבלו בשנת 2024



תנאי העסקה, גיוס ושימור

תנאי העסקה, תגמול וחופשות

החברה מחויבת לשמירה על זכויות עובדים ופועלת בהתאם לדין, לרבות כיבוד זכות ההתאגדות והמשא ומתן הקיבוצי. נכון להיום, בביג אין התאגדות עובדים, וכלל העובדים מועסקים על בסיס חוזים אישיים בלבד.

ביג פועלת על פי עקרונות של תגמול שוויוני, הוגן ונטול הטיה, המבוסס על שיקולים מקצועיים בלבד – ובהם תחומי אחריות, דרג, ניסיון אישי והישגים בפועל. החברה מתגמלת באופן שוויוני את כלל העובדים והעובדות, ללא הבחנה מגדרית או אחרת, ותוך הקפדה על שקיפות, עקביות ויישום אחיד בכל יחידות הארגון.

התגמול בביג מבוסס על הוגנות, כישורים, ביצועים ועמידה ביעדים, וכולל מנגנוני תמרוץ כגון בונוסים, אופציות וניירות ערך. מרבית העובדים זכאים ל-14 משכורות בשנה, והשכר ברוב המקרים גבוה משכר המינימום במשק. בנוסף, עובדי החברה נהנים מתשלום בגין מחלה החל מהיום הראשון, וממספר ימי חופשה אשר במרבית המקרים עולה על הנדרש לפי חוק.

במהלך שנת הדיווח, 9 עובדים (4 נשים ו-5 גברים) היו זכאים לחופשת לידה או חופשת הורות. 4 נשים יצאו בפועל לחופשה, **100% מהן חזרו לעבודה, ומתוכן 50% קודמו לתפקיד ניהולי בכיר** יותר – עדות לתמיכת החברה בשילוב הורים טריים בעבודה.

מבחינת סיום העסקה לעובדים שהגיעו לגיל פרישה, החברה מאפשרת לעובדים המעוניינים בכך להמשיך לתרום מניסיונם הרב תוך שמירה על איזון אישי, ומבוססת על תפיסה לפיה הפרישה אינה נובעת מגיל בלבד, אלא מהתאמה תפקודית ובחירה אישית. בהתאם לצרכי החברה ורצון העובד היא מציעה אפשרות להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה לעובדים קיימים, בדפוס העסקה שונה כגון: משרה חלקית, פריילנס, ייעוץ.

גיוס עובדים חדשים

תהליכי הגיוס בחברה מבוססים על בחינת ניסיון מקצועי, התאמה לערכי הארגון והתרבות הארגונית. בהתאם להתרחבות החברה ופתיחת מרכזים חדשים, ניתן לזהות מגמת קידום פנימי של עובדים לתפקידי ניהול במרכזים בעלי מורכבות תפעולית גבוהה, לצד גיוס חיצוני למתחמים קטנים או בעלי מורכבות פחותה – מה שמבטא מדיניות של פיתוח והעצמה של ההון האנושי.

כחלק ממחויבות החברה להשתלבות מיטבית, מופעל תהליך קליטה מובנה הכולל ליווי אישי של מנהלת משאבי אנוש, חפיפה מקצועית בהתאם לתפקיד, היכרות עם צוותי העבודה, התהליכים הפנים-ארגוניים ומדיניות החברה בנושאים המהותיים. מטרת התהליך היא לאפשר קליטה מקצועית, חלקה, ונעימה לתפקיד.

שימור עובדים ומשוב

ביג רואה בשימור עובדים ובטיפוח תחושת שייכות לארגון יעד אסטרטגי, המשפיע ישירות על הצלחתה העסקית. החברה מעודדת שיטות ניהול גמישות, המבוססות על אמון, עצמאות ואחריות אישית, ומאפשרת לעובדים לנהל את זמנם בהתאם לצרכי התפקיד והחיים האישיים – במיוחד בתפקידים בהם הדבר מתאפשר. גישה זו נועדה לאפשר איזון מיטבי בין עבודה לחיים פרטיים, מתוך אמונה כי עובדים מרוצים ומסופקים תורמים לאורך זמן לתפוקה, ליוזמה ולשימור ארגוני.

כחלק מתרבות של שיפור מתמיד, פתיחות ודיאלוג מקצועי, החברה מפעילה מנגנון משוב שוטף, במסגרתו כל עובד ועובדת עוברים שיחת משוב אישית מול המנהל/ת הישיר/ה שלהם. שיחות אלו נועדו לבחון את שביעות רצון העובד, לאתר פערים או צרכים תעסוקתיים, להציב יעדים להמשך ולתת ביטוי להישגים מקצועיים. תהליך זה נתפס ככלי מרכזי לפיתוח מקצועי, לחיזוק הקשר בין העובד לארגון ולהגברת תחושת הערך האישי.

100% עובדי החברה קיבלו משוב אישי שנתי ממנהלם הישיר

גיבוש ולכידות עובדים

ביג מאמינה שרווחת העובדים והעובדות היא מנוע מרכזי לשיפור האקלים הארגוני, להגברת תחושת השייכות, לשימור עובדים ולשיפור ביצועים – ובכך תורמת באופן ישיר להגשמת היעדים והחזון של הארגון. החברה רואה במרכיבים מוטיבציוניים, רגשיים וערכיים חלק בלתי נפרד מהצלחתה, ופועלת לחיזוק תחושת הלכידות והקשר הבין-אישי בין העובדים. בהתאם לכך, לביג תכנית רווחה **שנתית סדורה**, הכוללת מגוון פעילויות מגבשות, הכשרות, אירועים ויוזמות חוצות-ארגון. לתכנית זו מוקצה **תקציב ייעודי**, כחלק מהשקעת החברה בהון האנושי שלה.

בשנת 2024, הוקדשו לפעילויות גיבוש ולחיזוק ההון האנושי בישראל **למעלה מ-2,500 שעות**, כחלק ממחויבות החברה לסביבת עבודה מחוברת, מכילה ותומכת.

- **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. בשנת 2024 בחרה הנהלת החברה שלא להוציא לפועל את הטיול המסורתי של החברה, עובדי לאור הרגישות והמורכבות הביטחונית שאפיינה את התקופה.
- **פעילות גיבוש וסדנאות** – החברה מקיימת סדנאות גיבוש וחוויה לעובדים הכוללת תכני ההעשרה, התנסות ובליוי משותף. הפעילות מתקיימת בסמיכות לציון אירועי חברה כדוגמת סיכום שנה, הרמת כוסית לחג ועוד. הפעילות מתקיימת לכלל החברה או ברמת מחלקות בכדי לעודד גיבוש ועבודת צוות.
- **אירועי ספורט** – החברה לוקחת חלק פעיל באירועי ספורט מרכזיים מידי שנה, כל עובדי החברה מוזמנים לקחת חלק באירועים אלו, אשר מהווים הזדמנות להנחלת ערכי קידום בריאות בהם דוגלת החברה ולקיום פעילות ספורטיבית וגיבוש חברתי.



הכשרה ופיתוח עובדים

הנהלת החברה רואה בפיתוח ההון האנושי מרכיב אסטרטגי חיוני להצלחתה, ופועלת לשיפור מתמיד של כישורים מקצועיים, ניהוליים ואישיים בקרב עובדיה ומנהליה. החברה שמה דגש מיוחד על העסקת עובדים מיומנים ומנוסים, ומקדמת את שימורם באמצעות יצירת מסלולי למידה, חניכה והתפתחות אישית.

החברה מציעה תכניות פיתוח מקצועי מגוונות – לרבות ימי עיון, סדנאות מקצועיות, השתלמויות והשתתפות בכנסים, בעיקר עבור עובדי המטה ומנהלי המרכזים.

בשנת 2023 הועברו 1,890 שעות הדרכה ל-95 עובדים – ממוצע של כ-19.9 שעות לעובד. **בשנת 2024 התקיימו 1,674 שעות הדרכה עבור 60 עובדים – ממוצע של כ-27.9 שעות לעובד.** העלייה בממוצע השעות לעובד משקפת מיקוד איכותי יותר בהדרכות ממוקדות תפקיד, לצד התאמה לצרכים משתנים של הארגון.

בנוסף, התקיימו הכשרות ייעודיות כחלק מבניית מסלולי קריירה מקצועיים לעובדים, וביניהן:

לימודי MBA, לימודי הנהלת חשבונות, קורסים בניתוח דוחות כספיים לעובדי המחלקה המשפטית, השתלמויות בנושאי נגישות לממונה הנגישות הארגוני, לממונה על הטרדות מיניות, קורס מקצועי בנושא תב"עות למחלקת רישוי וניהול פרויקטים, ימי עיון בנושאי אחריות תאגידית וימי עיון בנושאי סביבה ואקלים לסמנכ"ל האנרגיה ומנהלת תחום ESG.

נכון למועד כתיבת הדוח, חמישה עובדים נוספים נמצאים בלימודים לקראת תארים אקדמיים מתקדמים במקביל לעבודה.

בריאות ובטיחות תעסוקתית

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.

- 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. אחת לשלוש שנים נשות החברה עוברות הדרכה להעלאת המודעות לסרטן השד וחשיבות הגילוי המוקדם. החברה משלבת הדרכות באמצעות מד"א למתן עזרה ראשונה. בכל מתקני החברה מותקנים דפיברילטורים.
- 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.
- החברה שמה דגש על ארגונומיה משרדית המתמקדת בהתאמת סביבת המשרד לעובד: כסאות עבודה אורתופדיים איכותיים, תאורה אפקטיבית, מסכים גדולים ומערכת אוויר צח.
- לחברה תכנית בטיחות סדורה 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 זזהר וקסדה) לאורך כל הביקור באתר.

100% מעובדי החברה מעל גיל 50 ביצעו בדיקת סקר במסגרת עבודתם בחברה

אפס תקריות בטיחות של עובדים במסגרת העסקתם בחברה בשנת 2024

4 // חברה // שוכרים ולקוחות

+800

שוכרים בנכסי החברה

130M

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 פועלת מתוך הבנה כי הצלחתה העסקית תלויה ביכולתה להעניק חוויית ביקור איכותית, רלוונטית ונגישה ללקוחות, לצד בניית מערכות יחסים ארוכות טווח עם שוכרי החנויות והקהילות המקומיות. החברה קשובה לצרכים המשתנים של קהלי היעד ופועלת ליצירת סביבה דינמית, מגוונת ונעימה במרכזי הקניות, תוך השקעה מתמשכת בתכנון, פיתוח, תפעול וניהול מוקדי הפעילות. גישה זו מלווה בשיח רציף עם השוכרים והקהילות, במטרה ליצור ערך הדדי ולקדם חוסן עסקי מקומי.

מערכת היחסים עם השוכרים

שוכרי החנויות במרכזי הקניות של ביג הם מבעלי העניין העיקריים העומדים לנגד עיני ביג. החברה 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 לחברה, קיבלה החברה ציון 88.8** מתוך 100, כך עולה מסקר איכות השירות שבוצע בישראל בקרב מנהלי החנויות של 150 שוכרים בשנת 2023.

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.

"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).

סיוע כספי והקלות – כחלק ממחויבותה לשמירה על חוסנם העסקי של שוכריה, העניקה ביג לאורך השנים הקלות בשכר הדירה בעתות משבר, לרבות בתקופת הקורונה ובמהלך מלחמת "חרבות ברזל". בשנת 2024 העניקה החברה הקלות תזרימיות לשוכרים בהיקף כולל של כ-24 מיליון ש"ח, במטרה לסייע בהתמודדות עם הקשיים הכלכליים שנלוו למצב החירום. במסגרת מנגנון הקלות זה, נקבע כי שוכרים אשר קיבלו פיצויים מהמדינה בגין תקופת הלחימה יחויבו להשיב את ההקלות שניתנו להם. בפועל, הושבו לחברה כ-5 מיליון ש"ח על ידי שוכרים שקיבלו פיצוי מממשלת.

תמהיל חנויות מגוון – תמהיל חנויות מגוון ומתוכנן בקפידה הוא כלי מרכזי ליצירת תנועה קבועה, ממוקדת ואיכותית של לקוחות למרכזי הקניות – ובכך מסייע באופן ישיר להצלחתם העסקית של השוכרים. שילוב נכון בין קטגוריות שונות (למשל: אופנה, מזון, שירותים, פנאי, ילדים, ריהוט ועוד) לצד גיוון בין מותגים בינלאומיים, רשתות מקומיות ועסקים עצמאיים, מאפשר הגברת משך שהייה וביקורים חוזרים, משיכת קהלים מגוונים ואפקט הדדי של חיזוק מכירות.

פעילות שיווק – מערך השיווק של ביג פועל באופן יזום ומתמשך על מנת לחזק את הצלחת השוכרים ולייצר תנועה גבוהה למרכזי הקניות. החברה משקיעה משאבים ניכרים בפרסום ובקמפיינים, לצד ייזום פרויקטים, ירידים ואירועים חוויתיים שמתקיימים במתחמים עצמם. פעילות זו מתבצעת תוך דיאלוג מתמשך עם השוכרים, במטרה לייצר חווית קנייה מגוונת ועכשווית, ולבסס מערכת יחסים ארוכת טווח המבוססת על מעורבות, שותפות והשקעה הדדית.

24M

כספי סיוע לשוכרים בעקבות המלחמה

88.8

ציון מדד ה-NPS בקרב מנהלי החנויות של 150 שוכרים

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 קניות 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 בחנויות, החלשת עוצמת התאורה והצפצופים. באופן הזה נוצרת עבור אנשים וילדים בעלי קושי בויסות 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.

על רקע האתגרים הייחודיים בפניהם ניצבת החברה הישראלית, השיקה ביג באוגוסט 2024 שיתוף פעולה משמעותי עם עמותת נט"ל – המסייעת לנפגעי טראומה על רקע לאומי. במסגרת המהלך, הורחבה פעילות "המרכז השקט" כך שיפעל יום שלם מדי חודש, ובמהלכו נכבים המסכים והמוזיקה במתחמי הקניות. יוזמה זו נועדה לאפשר לאנשים המתמודדים עם טראומה לשוב בהדרגה לסביבה המוכרת להם, באווירה מופחתת גירויים ותומכת.

אפרת מורג

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



מרכז שקט

יום שקט ורגוע שיסייע למתמודדים. עם טראומה
לחזור לדברים שהם אוהבים



4 // חברה // ספקים

ניהול שרשרת אספקה ורכש אחראי

ביג פועלת על פי מדיניות רכש אחראית, המשלבת שיקולים כלכליים, חברתיים ואתיים, במטרה לחזק את הכלכלה המקומית, להפחית סיכונים חברתיים ולהבטיח שותפויות עסקיות ארוכות טווח המבוססות על ערכים משותפים.

הרכש מתבצע תוך העדפה לעסקים מקומיים, קטנים ובינוניים, וזאת בהתאם לאופי פעילותה של החברה המתפרשת על פני אתרים רבים בפריפריה הגיאוגרפית של ישראל, בשנת 2024, כ-60% מהרכש של החברה בוצע מול עסקים קטנים ובינוניים, כ-70% מהספקים פעלו מאזורי פריפריה או בסמוך לנכסי החברה, וכ-90% מהרכש בוצע מול ספקים מקומיים. מדיניות החברה כוללת גם תשלום מהיר לספקים קטנים, לרוב בתנאי שוטף + 30 / 60, ובמקרים מסוימים אף תשלום מיידי.

תהליך ההתקשרות עם ספקים מהותיים כולל בדיקת נאותות סדורה, שבמסגרתה נבחנות תביעות משפטיות עבר והווה, מבנה הבעלות של הספק, זיהוי תרומות פוליטיות, אימות פרטי החשבון המוטב והצלבת מידע והמלצות מהשטח. נוסף על כך, החברה בוחנת את המבנה הכלכלי של העסקה, לרבות בדיקת עלויות מול מדדי שוק, לצורך הבטחת הוגנות ותמחור סביר.

במסגרת ההתקשרות עם ספקים, החברה פועלת לפי פרקטיקה סדורה הבוחנת את קיומם של תנאי סף, ובהם רישיונות עסק והיתרים תקפים, עמידה בדרישות רגולטוריות רלוונטיות, וניסיון והתאמה לביצוע העבודה. בנוסף, וככל שניתן, החברה פועלת לעידוד עמידה בסטנדרטים גבוהים של אחריות סביבתית וחברתית, לרבות שמירה על זכויות עובדים, הימנעות מאפליה, מתן שוויון הזדמנויות בתעסוקה, ומניעת ניגודי עניינים במסגרת ההתקשרות.

מחויבויות אלו נאכפות בפרט מול ספקים מהותיים – כדוגמת חברות קבלניות בתחומי שירותים – תוך ביצוע ביקורות תקופתיות, בדיקות תלושי שכר ומעקב אחר עמידה בדרישות חוזיות. בנוסף, החברה מקיימת תקשורת שוטפת בנושאים אתיים לרבות מניעת שוחד, מדיניות הציות של הארגון ועמידה בתקנים מחייבים.





ניהול יחסי ספקים

ביג מנהלת מערכות יחסים ארוכות טווח עם ספקיה, המבוססות על אמון ואחריות הדדית. 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. בהתאם לתוצאות תפעל לקידום פתרונות הכוללת יכור וייעול של תהליך התשלום, שיפור הזמינות והגברת השקיפות והגמישות בהתנהלות מול הספקים.



96%

מהספקים מעידים
כי ימשיכו לעבוד עם ביג



93%

מהספקים ממליצים
על החברה



90%

שיעור שביעות
רצון הספקים

4 // חברה // קהילה

מדיניות השקעות ומערך תרומות

לחברה מדיניות השקעות חברתיות כומבית ומערך תרומות, המנוהל על ידי מנהלת תחום ה-ESG ומבוקר על ידי ועדת התרומות, 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. במסגרת מדיניות התרומות של החברה חל איסור מוחלט על מתן תרומות פוליטיות.

הפעילות של ביג באה לידי ביטוי באמצעות תמיכה כספית, תשתיות, חיבורים ויצירת שיתופי פעולה מהותיים עם ארגונים ללא כוונות רווח הפועלים 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 החברה, 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 אין 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 כוונות רווח הפועלות בתחום החינוך, לטובת קידום המטרות הללו.

החברה מעניקה תמיכה כספית לארגונים המקדמים פעילות חינוך באמצעות תכניות לימוד והעשרה, חינוך והעצמה באמצעות ספורט, קידום שוויון הזדמנויות בחינוך וסיוע לאוכלוסיות מגוונות.

במהלך שנת 2024 בנתה החברה תכנית ליישום האסטרטגיה החברתית שלה גם בפעילותה בסרביה. על בסיס מדיניות התרומות נבחרו 5 ארגונים מובילים בתחום החינוך הפועלים בקרב הקהילות בהם נמצאים מרכזי הקניות של החברה ונבנתה תכנית תקציבית לתמיכה באלו.

בשנת 2024 נתרמו 5 מיליון שקלים בישראל ו- 1.5 מיליון שקלים בסרביה.

3K

מעל 3000 ילדים, נערים ומשתתפים בתכניות העשרה והעצמה בתמיכת ביג

+5

מעל ל-5 שנים הוא זמן התמיכה הממוצע בעמותות

+30

תמיכה בכ-35 ארגונים ללא כוונת רווח המתמחים בפעילות חינוכית ביישובי פריפריה בישראל וסרביה

6.5M

6.5 מיליון ₪ תרומות בשנת 2024 צמיחה של 30% משנת 2023

התנדבות עובדים בקהילה

פעילות ההתנדבות של עובדי החברה מהווה חלק בלתי נפרד מתכנית המעורבות החברתית של קבוצת ביג, ומאפשרת לעובדים לקחת חלק אישי ומשמעותי בעשייה החברתית של הארגון ובתרומה לקהילות שבהן אנו פועלים. החברה יוצרת קשרים ארוכי טווח עם מרבית מקומות ההתנדבות והארגונים השותפים, ורואה בהתנדבות אמצעי לחיזוק תחושת השייכות והחיבור בין העובדים לקהילה.

בשנת 2024 התקיימו שישה ימי התנדבות בקבוצות קטנות, בהשתתפות עובדי החברה שיצאו לפעילות קהילתית הכוללת הכנת ארוחות, בניית ריהוט חוץ, וסיוע שוטף במועדוניות לילדים ונוער. בסך הכול הושקעו כ-660 שעות התנדבות, בממוצע של שש שעות לכל עובד.

בנוסף, במהלך שנת 2024 ובפרט בתקופת המלחמה, התקיימו עשרות פעולות התנדבות יזומות על ידי העובדים עצמם, אשר בוצעו מחוץ לשעות העבודה ואינן נכללות במדידה הפורמלית של החברה. החברה עודדה יוזמות אלה, סייעה במימון רכישת מזון וציוד לפעילויות השונות, וקדמה את מסרי ההתנדבות והשותפות החברתית במסגרת ערוצי התקשורת הפנים-ארגונית.

לצורך הפעלת מערך ההתנדבות, מוקצה סל משאבים ייעודי הכולל תמיכה כספית לארגונים השותפים, מימון הוצאות לפעילות שוטפת, ורכישת ציוד לפי צורך. נוסף על כך, החברה מארחת במרכזיה פעילויות למען הקהילה בשיתוף עמותות נבחרות, במטרה לאפשר חשיפה לעשייה החברתית והעמקת הקשר בין העובדים לבין הארגונים והמוטבים.

תחום ההתנדבות מנוהל על ידי מנהלת תחום ESG, כחלק מתפקידה בקשרי קהילה, ובשיתוף מקצועי עם מנהלת משאבי האנוש של החברה.

חניכות עמותת "שוות" הפועלת להעצמה של נערות
במפגש העשרה והעצמה ב-BIG באר שבע עם מנכ"לית מרכז הקניות



5 // ממשל תאגידי

תרבות עסקית וארגונית

חברת ביג מתגאה בתרבות עסקית נאותה, והיא פועלת מתוך מחויבות להתנהלות עסקית הוגנת, אחראית ושקופה, תוך הקפדה על עמידה בהוראות הדין, תקנות רגולטוריות, והנחיות אתיות מחייבות. לחברה מחויבות הדדית, בין העובדים לחברה ובין החברה לעובדיה, לפעול לאור עקרונות של יושרה, הגינות וכבוד הדדי.

החברה מטפחת תרבות ארגונית המקדמת ערכים של שקיפות, גיוון והכללה, סביבת עבודה בטוחה ומאפשרת, ותרומה משמעותית לחברה ולקהילה – כלפי לקוחותיה, שותפיה, ספקיה ועובדיה. תרבות זו משקפת את ערכי הליבה של ביג ומהווה, לתפיסת החברה, מרכיב מהותי בהצלחתה העסקית והחברתית כאחד.

בהתאם לכך, מפעילה החברה מנגנונים סדורים להעברת מידע, הכשרות והטמעת ערכים בקרב כלל העובדים והמנהלים. החברה מיישמת קוד אתי מחייב, מערך פיקוח ובקרה, ונקודות דיווח אנונימיות לצורך טיפול במקרים של הפרת כללים או חשש להתנהלות בלתי תקינה – וזאת על מנת להבטיח תרבות ארגונית מבוססת אמון, אחריות ושקיפות מתמשכת.



יושרה, שקיפות
ואחריות כבסיס
להצלחה

5 // ממשל תאגידי // מבנה ממשל והובלה ארגונית

המשכיות עסקית בשעת חירום

שמירה על רציפות תפקודית וחוסן ארגוני בזמני חירום

יכולת התאמה למצבי קיצון, שמירה על רציפות עסקית וחיזוק חוסן ארגוני – הם יסודות מרכזיים בפעולתה של קבוצת ביג בעתות חירום. ההמשכיות התאגידית נשענת על מנגנון ניהולי מובנה, הכולל מוכנות מוקדמת, תגובה מידית ומעבר מהיר ויעיל לשגרת חירום, מתוך מטרה להבטיח את יציבות פעילות הליבה של החברה, את בטיחות העובדים והלקוחות, ואת חיזוק האמון מצד מחזיקי העניין.

במסגרת זו, ביג ערוכה לתפקוד מלא גם בשעת משבר: התאמת תהליכים ניהוליים ותפעוליים, גמישות תעסוקתית, מנגנוני תגובה מהירים ותקשורת רציפה עם שוכרים, ספקים, עובדים וקהילות הסובבות את מרכזיה.

פעילות החברה במהלך מלחמת חרבות ברזל

נכון למועד כתיבת דוח זה, מדינת ישראל ממשיכה להתמודד עם מציאות ביטחונית מורכבת, בעקבות מתקפת הטרור הרצחנית של ארגון חמאס ב-7 באוקטובר 2023 ("מלחמת חרבות ברזל"). בתוך מציאות זו, קבוצת ביג מרכזי קניות מחויבת לשמירה על המשכיות עסקית, חיזוק החוסן הארגוני והקהילתי, והובלה אחראית של כלל מחזיקי העניין גם בזמני משבר.

במהלך שנת 2024, ובמעבר ממצב חירום לשגרת מלחמה, שמרה החברה על תפקוד שוטף והתאימה במהירות את אופן הפעולה למציאות המשתנה. הפעולות כללו:

- **שמירה על בטיחות** העובדים והמבקרים במרכזים.
- **ניהול רציף** של קשרי החברה עם שוכרים וספקים, תוך מענה מותאם לצרכים עסקיים משתנים.
- **תמיכה בעובדים** באמצעות שמירה על תנאי העסקה מלאים, עידוד עבודה בשעות גמישות מהבית, והעמדת מערך תמיכה רגשי.
- **הובלת יוזמות קהילתיות**, לרבות פעילות התנדבות רחבה וחיזוק המודעות להשבת החטופים – מתוך תחושת אחריות מוסרית ולאומית.
- **תמיכה בשוכרים**, באמצעות מנגנוני הקלות, על מנת לאפשר יציבות והמשך פעילות כלכלית.

האיתנות הפיננסית של החברה, יחד עם אופן ההתמודדות עם האירועים, הדגישו את חוסנה ואת יכולתה להתאושש במהירות – תוך שמירה על ערך הנכסים ואמון השוק. המדינה העניקה לחברה שיכוי כספי בגין עצירת פעילות במתחם קריית שמונה (3 מיליון ₪, מהם 1.5 מיליון ₪ אפקטיבי לביג), כתוצאה מפינוי האזור.

למרות האתגרים החיצוניים, המשיכה ביג בתנופת פיתוח ופעילות – שבעה פרויקטים חדשים נפתחו במהלך 2024, ונרשמה עלייה של כ-14% בפדיונות מנכסים זהים בישראל. נתון זה מעיד על חוסן עסקי, ניהול אפקטיבי, ויכולת להוביל תהליכי צמיחה גם בתנאים מאתגרים במיוחד.



הרכב הדירקטוריון, השכלה, ניסיון וותק

נכון למועד כתיבת דוח זה, דירקטוריון חברת ביג כולל 9 חברים – מתוכם **4 נשים (44%) ו-5 גברים (56%)**. שיעור הייצוג הנשי נותר זהה לשנת 2023. במהלך התקופה חלו מספר שינויים בהרכב הדירקטוריון: באפריל 2024 סיימה את כהונתה חברת הדירקטוריון גב' נגה קנז, במרץ 2024 מונתה גב' שרה גאני כדירקטורית חדשה. באוגוסט 2025 סיימה את כהונתה גב' נועה נפתלי, ובמקומה מונתה גב' עדן נפתלי.

חברי הדירקטוריון מגיעים מרקעים מגוונים מבחינת השכלה אקדמית, ניסיון עסקי וכישורים מקצועיים, בתחומים כגון: כלכלה, משפטים, נדל"ן, פיננסים, השקעות ושירות ציבורי. מרביתם מחזיקים בתארים אקדמיים מתקדמים (B.A, M.A, MBA, LLB) **ולמעלה ממחציתם עומדים בהגדרת "בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית"**.

שם	השכלה	מומחיות וניסיון תעסוקתי	וותק (בשנים)
איתן בר זאב	B.A בכלכלה, האוניברסיטה העברית	יו"ר ביג, מנכ"ל לשעבר, יו"ר אפי נכסים	20
ישראל יעקבי	B.A בכלכלה, M.A במנהל עסקים, קורס דירקטור בחברות ציבוריות		8
דניאל נפתלי	B.A במנהל עסקים עם התמחות במימון	השקעות הון סיכון	8
ורד יצחקי	B.A בכלכלה וניהול, M.A עסקים, כלכלת עסקים	מנכ"לית ובעלים איזי פייננס ופרוטקטיב ייעוץ פיננסי.	7
יפתח רון-טל	LL.B משפטים, MBA	יו"ר חברת חשמל ויו"ר לשעבר של מגדל חברה לביטוח	4
דורון ברין	B.A כלכלה ומדעי המחשב, M.A כלכלה	מנהל השקעות בקרן ספרה	3
הילה מאסטרדם	B.A כלכלה, MBA	מנהלת עסקים ראשיים מנהלת עסקים ראשית בלמדן אחזקות בע"מ	2
שרה גאני	B.A מנהל עסקים, ספרות אנגלית ומדע המדינה, M.A	דירקטורית בחברות ציבוריות	מינוי במרץ 2025
עדן נפתלי	B.S.C בהנדסת חקר ביצועים ותפעול	מנהלת מוצר בחברת הסייבר WIZ	מינוי באוגוסט 2025

עצמאות הדירקטוריון וניהול ניגודי עניינים

הדירקטוריון כולל דירקטורים חיצוניים (דח"צים), דירקטורים רגילים ודירקטורים מטעם בעלי השליטה. ועדות הדירקטוריון מורכבות ברובן מדירקטורים חיצוניים בלתי תלויים. הדח"צים מתמנים לתקופה של שלוש שנים, עם אפשרות לחידוש לעד שתי כהונות נוספות, בנות שלוש שנים כל אחת, בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות. נכון לשנת 2024, חלק מהדח"צים מצויים בתקופת כהונה שנייה או שלישית.

במסגרת מבנה הממשל התאגידי, נשמרת הפרדה בין זהות ותפקיד יו"ר הדירקטוריון לבין מנכ"ל החברה או נושאי משרה אחרים, ויו"ר הדירקטוריון אינו חבר בוועדות הדירקטוריון. לצורך שמירה על עצמאות הדירקטוריון, כלל חברי הדירקטוריון נדרשים להגיש הצהרות בדבר היעדר זיקה או ניגוד עניינים – אחת לשלוש שנים לדח"צים, ואחת לשנה לשאר הדירקטורים, לפני חידוש כהונתם. המחלקה המשפטית של החברה אחראית להעברת ההצהרות, מעקב אחרי חתימתן ובחינתן. בנוסף, הדירקטורים מחויבים לעדכן את החברה אם חלה כל שינוי בזיקה שהצהירו עליה.

החברה אינה מגבילה את מספר התפקידים שממלאים הדירקטורים בגופים אחרים, מתוך אמון ביכולתם לנהל את זמנם באחריות. כל דירקטור נדרש להצהיר כי ברשותו הכישורים, הזמן והמחויבות הדרושים למילוי תפקידו כנדרש. בעת מינוי של דירקטור חדש – ובפרט דירקטור חיצוני או בלתי תלוי – מתקיים תהליך מסודר הכולל הצהרה, שאלון, קורות חיים ודיון בוועדת הביקורת לצורך בחינת זיקה ועמידה בהגדרת "בלתי תלוי". החברה מבצעת בחינה שוטפת של סוגיות ואירועים בעלי פוטנציאל השפעה מהותית במסגרת דיוני הדירקטוריון.

אפס אירועים חריגים המחייבים דיווח מיוחד

הכשרות והעשרה

במהלך שנת 2024, חברי הדירקטוריון השתתפו בסיור מקצועי בפרויקט ביג פתח תקווה, פרויקט מהותי עבור החברה אשר נמצא בתהליכי הקמה.

ועדות הדירקטוריון

- ועדת תגמול - בין תפקידיה, להמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי משרה, עדכונה ובחינת יישומה, וכן אישור לתנאי כהונה והעסקה של דירקטורים ונושאי משרה.
- ועדת ביקורת - בין תפקידיה, לעמוד על ליקויים בניהול העסקי של החברה, לקבוע לגבי פעולות של נושאי משרה שהינן בתום לב ולטובת החברה, סיווג עסקאות כמהותיות ו/או חריגות ו/או זניחות ואופן אישורן, אישור תכנית העבודה של מבקר הפנים, בחינת מערך הביקורת הפנימית והיקף עבודתו של רואה החשבון, וקביעת הסדרים שונים בניהול החברה.
- ועדת בחינה לדוחות כספיים - דנה בדוחות הכספיים של החברה וממליצה לדירקטוריון לאשרם.

פעילות הדירקטוריון בשנת 2024

במהלך השנה התנהלה עבודת ממשל תאגידי סדורה, תוך קיום ישיבות סדירות של הדירקטוריון ווועדותיו, תוך הקפדה על השתתפות מלאה של החברים. ממוצע ההשתתפות עמד על כ- 100% להלן נתוני ההשתתפות:

השתתפות חברי הדירקטוריון	מספר ישיבות	אחוז השתתפות
ישיבות דירקטוריון	9	98.8%
ועדת ביקורת ותגמול	5	100%
ועדת בחינה לדוחות כספיים	4	100%

תגמול נושאי משרה

בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות (תיקון מס' 20, התשע"ג-2012) ("תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה), ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה 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 מאשרים את מדיניות התגמול כדרך קבע בכל 3 שנים בהתאם להוראות החוק, ובנוסף מעת לעת בוחנים את הצורך בהתאמות ושינויים בה.

הנהלת החברה ומדיניות גיוון

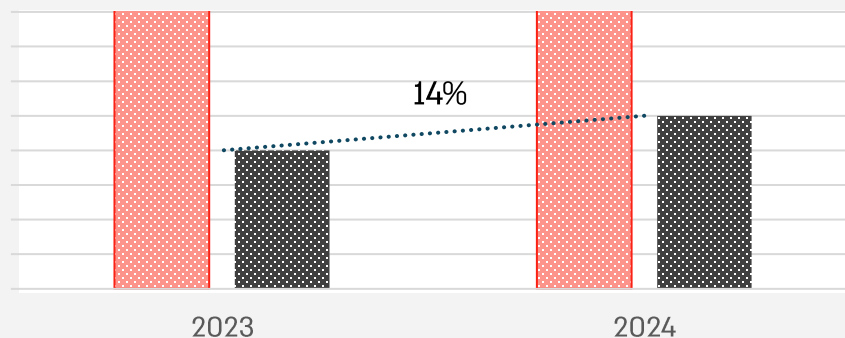
בהתאם לתפיסת החברה, לפיה גיוון בקרב כלל דרגי העובדים, יעצים ויפתח את הצלחתה העסקית, החברה מעודדת שילוב של חברי הנהלה בעלי מאפיינים ורקעים שונים. להלן עיקרי הדברים:

- חברת ביג מחויבת לגיוון ברמת ההנהלה, ומכירה בכך שגיוון יתרום לאיכות ההחלטות המתקבלות, על ידי שילוב של תפיסות וכישורים שונים.
- חברה אינה מפלה על רקע גזע, גיל, מגדר, נטייה מינית, רקע תרבותי, או יכולת פיזית, ופועלת לקידום שוויון הזדמנויות תוך התחשבות בכישורים, השכלה וניסיון מקצועי רלוונטיים בלבד.
- הגיוון יקודם גם בתהליכי בקבלת החלטות, מינוי, יוזמות ועוד.

נכון לשנת 2024, הניהול הבכיר של ביג כולל 15 חברים – 10 גברים (67%) ו-5 נשים (33%). מדובר **בעלייה של 14% בייצוג הנשי** לעומת השנה הקודמת, בה כיהנו 14 חברים מתוכם 4 נשים (29%), עליה המשקפת מגמה מתמשכת של קידום שוויון מגדרי בדרגי הניהול הבכירים של החברה.

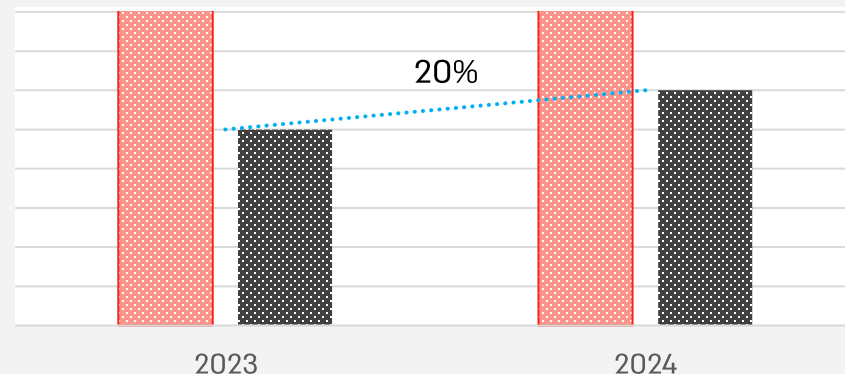
מבחינת גילאים, מתוך 15 מנהלים בכירים - 9 הם בגילאי 30-50 (60%), ו-6 הם בני 50 ומעלה (40%). בהשוואה לשנת 2023, בה מתוך 14 מנהלים בכירים – 9 היו בגילאי 30-50 (64%) ו-5 היו בני 50 ומעלה (36%). משמע עלייה של 20% במספר המנהלים בני 50 ומעלה.

ניהול בכיר - מגדר



Linear (נשים) גברים ■ נשים ■

ניהול בכיר - גילאים



Linear (מעל 50) 30-50 ■ מעל 50 ■

5 // ממשל תאגידי // ציות, אתיקה וניהול סיכונים

ציות לחוקי מס ותקנות

החברה פועלת בהתאם לדיני המס והרגולציה החלים בכל המדינות בהן היא פעילה. החברה מקפידה על עמידה בדרישות הדיווח, התשלום והציות לשלטונות המס המקומיים, תוך שמירה על שקיפות, יושרה וניהול סיכונים מותאם למדינות הפעילות. בשנת הדיווח, לא נרשמו לחובת החברה קנסות משמעותיים, הליכים משפטיים מהותיים או אי עמידה בדרישות המס.

0 הפרות ציות לחוקי מס ולתקנות

הגבלים עסקיים, תחרות ומניעת מונופול

החברה מחויבת לעמידה מלאה בדיני התחרות, ההגבלים העסקיים ואיסור ניצול מעמד מונופוליסטי, בהתאם לחקיקה החלה בישראל ובשאר המדינות בהן היא פועלת. החברה פועלת בשקיפות ובהגינות במסגרת תחרותית, תוך הימנעות מהתנהלות העלולה להוות פגיעה בשוק החופשי או בתחרות ההוגנת. במהלך שנת הדיווח לא ננקטו הליכים משפטיים או רגולטוריים כנגד החברה בגין התנהלות פוגענית לתחרות, עבירות הגבלים עסקיים או ניצול מעמד מונופוליסטי.

אפס הפרות בנושאי הגבלים עסקיים ותחרות

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 שמונתה מטעם החברה. מטרותיה העיקריות של תכנית האכיפה הן 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 החברה; 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 החברה 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.

החתימה על התוכנית הינה חובה לצורך תחילת העסקה של עובדים חדשים, כך שכלל העובדים חתומים עליה ובנוסף מידי שנה מתקיימת הדרכה לעובדים בנושא.

100% מעובדי החברה חתומים על תכנית האכיפה הפנימית של החברה

מניעת שוחד ושחיתות

כחברה בעלת פעילות גלובלית, קבוצת ביג מחויבת לוודא כי הפעילות העסקית שלה מתבצעת בהתאם לסטנדרטים מחייבים ולחוקים ולתקנות בכל המדינות בהן היא פועלת, תוך צמצום ככל האפשר של סיכונים הקשורים לשחיתות. בהתאם לדין – ובפרט לדינים העוסקים במאבק בשוחד ושחיתות – וכחלק מערכי הליבה של החברה, נושאי המשרה ועובדי החברה מחויבים לנהל את עסקי החברה בצורה אתית, הוגנת ושקופה.

האחריות לניהול תחום זה בישראל מוטלת על מנכ"ל החברה, ובחברות המוחזקות של החברה בחו"ל – על ידי המנכ"ל המקומי הרלוונטי.

החברה אימצה נוהל ייחודי למאבק בשוחד ושחיתות, אשר נועד לסייע לעובדים ולמנהלים לזהות ולמנוע מבעוד מועד מעורבות בעסקאות בלתי לגיטימיות. הנוהל כולל כללים ברורים ליישום המדיניות, מנגנון אכיפה ובקרה, הנחיות לדיווח, וכן רשימת "דגלים אדומים" הדורשים תשומת לב מיוחדת. כלל עובדי החברה מחויבים לדווח על כל אירוע המעורר חשש או ספק להפרת הדין או המדיניות.

כל עובד חדש מחויב לחתום על הנוהל עם כניסתו לתפקיד, כחלק מתהליך ההעסקה. בנוסף, **החברה מקיימת הדרכה שנתית מרוכזת** בנושא מניעת שוחד ושחיתות לכלל עובדי החברה, כחלק ממערך ההדרכות התקופתי.

אפס תקריות או דיווחים הקשורים לשחיתות או שוחד בשנת הדיווח

קוד אתי

קוד אתי וניהול סוגיות אתיקה

כחלק מהמאמצים לשמירה על תרבות עסקית נאותה, אימצה החברה קוד אתי המעגן ערכים וכללים מחייבים לכלל העובדים והמנהלים, הכוללים בין היתר יושרה, הגינות ויצירת סביבת עבודה מכבדת ובטוחה. הקוד מתייחס גם לנושאים מהותיים כגון ניגוד עניינים, שמירה על נכסי החברה, שימוש במידע פנים, שמירה על החוק, מאבק בשוחד ובשחיתות ואיסור קבלת טובות הנאה.

הקוד האתי מדגיש את החובה לפעול בהתאם לדין ולנהלי החברה, והאחריות ליישומם השוטף מוטלת על מנכ"ל החברה. בשנת 2023 ביצעה החברה עדכון מעמיק לכלל מסמכי המדיניות שלה, לרבות ריענון נרחב של הקוד האתי, במטרה לשקף את ערכי הליבה של החברה ואת מחויבותה כלפי מחזיקי העניין שלה. לחברה מדיניות של **אפס סובלנות כלפי כל צורה של התנהלות לא אתית מצד עובדיה**, נושאי משרה, שותפים עסקיים וכל גורם אחר שבא עמה במגע.

במהלך שנת 2024 הושלם תהליך הטמעה מסודר של הקוד האתי, במסגרתו עברו עובדי החברה הדרכה ייעודית בנושאי אתיקה וציות, תוך מתן כלים מעשיים להתמודדות עם דילמות מוסריות ואתגרי ציות. כל עובדי החברה נדרשו לקרוא את הקוד ולאשר בחתימתם את התחייבותם לפעול על כיו. הקוד האתי זמין לעיון באתר החברה: <https://bigcenters.co.il/esq/>

95% חתמו על הקוד ו 98% השתתפו בהדרכה שנתית

מנגנון דיווח בנושאי אתיקה

החברה מעמידה לרשות עובדיה ושותפיה העסקיים מנגנון נגיש לקבלת ייעוץ ולהעלאת חששות בנושאי אתיקה וציות, באמצעות פנייה ישירה בדוא"ל אל היועצת משפטית ומזכירת החברה, עו"ד אפרת חיות מרק בכתובת: efratm@bigcenters.co.il ואל הממונה על מניעת הטרדות מיניות, עו"ד אור לוסקי מהמחלקה המשפטית בכתובת: or@bigcenters.co.il בנוסף לעובדי החברה עומדת אפשרות לפנות באופן אנונימי באמצעות תיבת פניות ייעודית. פניות המוגשות בדרך זו מועברות ישירות אל המחלקה המשפטית, אשר מטפלת בהן מול הגורמים הרלוונטיים בהתאם לאופי הנושא שהועלה.

אפס דיווחים על הפרות בנושאי אתיקה

במסגרת חיזוק הממשל התאגידי והקפדה על אתיקה עסקית, פועלת ביג בהתאם לתוכנית ביקורת פנימית שנתית, הנבנית ומבוצעת על ידי גוף מקצועי חיצוני. בשנת 2024, תוכנית הביקורת כוללת נושאים מהותיים כגון: בחינת היערכות החברה להתמודדות עם אירועי סייבר, ניתוח מדיניות הביטוח של החברה, ביקורת על פעילות החברה בסרביה, וכן בקרה על יישום המלצות וליקויים שעלו בדוחות קודמים.

הביקורת מבוצעת בשיתוף פעולה עם הנהלת החברה, וממצגיה מוצגים במסגרת ישיבות הוועדות הרלוונטיות, תוך שמירה על עצמאות, אובייקטיביות ומקצועיות. עבודת הביקורת הפנימית מהווה נדבך מרכזי בהתנהלות אחראית, בציות לרגולציה ובשיפור מתמיד של תהליכי הניהול והבקרה.

590 שעות ביקורת בשנת 2024

קבוצת ביג מייחסת חשיבות רבה לזיהוי, הערכה וניהול שיטתי של סיכונים, כחלק בלתי נפרד ממנגנוני הניהול האחראי והאסטרטגיה ארוכת הטווח של החברה. החברה מאמינה כי ניהול אפקטיבי של סיכונים תורם לחוסן הארגוני, ליציבות הפעילות העסקית, ולשימור אמון מחזיקי העניין.

במסגרת תהליך סדור, מבצעת ביג אחת לשלוש שנים סקר סיכונים מקיף, בליווי יועצים חיצוניים ובשיתוף ההנהלה בכירה. הסקר כולל מיפוי והערכת סיכונים במגוון תחומים – לרבות סיכונים פיננסיים, רגולטוריים, סביבתיים, תפעוליים, טכנולוגיים, תדמיתיים ואתיים – במטרה לייצר תמונת מצב מעודכנת ולזהות תחומים המחייבים מענה יזום. ממצאי הסקר והמלצותיו מסייעים בקביעת סדרי עדיפויות ובגיבוש תוכנית עבודה אשר מהווה בסיס לתוכנית הביקורת הפנימית השנתית של החברה המאושרת ע"י הדירקטוריון.

החברה פועלת לחיזוק מנגנוני הפיקוח והבקרה באותם תחומים באופן שוטף, תוך יישום המלצות אופרטיביות לשיפור תהליכים וניהול חשיפות פוטנציאליות. בנוסף, החברה מקיימת תהליך שוטף של עדכון והיערכות לסיכונים מתפתחים, בדגש על שינויים רגולטוריים, תנאי שוק משתנים, אירועי סייבר ואחרים אשר עשויים להשפיע על פעילותה.



מנגנון דיווח אי סדרים

החברה אימצה מנגנון דיווח ייעודי, המאפשר לכלל מחזיקי העניין – עובדים, ספקים, לקוחות, שותפים עסקיים ובעלי מניות – לדווח על כל מקרה של הפרה, או חשש להפרה, של החוק, התקנות, הסטנדרטים הארגוניים או הקוד האתי של החברה. המנגנון מבטיח תגובה מהירה, תהליך בדיקה מקצועי ואחראי, שמירה על סודיות מוחלטת והגנה מלאה על המודיע, בהתאם למדיניות החברה בתחום המעודדת את מי ממחזיקי העניין עמם היא באה במגע לדווח בכל מקרה של זיהוי הפרה או קיום חשש להפרה.

המנגנון מעוגן בקוד האתי של החברה, המפורסם לציבור באתר החברה bigcenters.co.il/esg ומגדיר פרקטיקות מקובלות וכלים למודיע לבחון האם פעולה או התנהגות עומדת בקנה אחד עם הערכים והסטנדרטים של החברה – לרבות התייחסות להתמודדות עם דילמות אתיות. בכל מקרה של חשש או גילוי להפרה, המודיע יכול לפנות ישירות לממונה הרלוונטי בתחום, כפי שמפורט בקוד האתי.

בפני עובדי החברה האפשרות גם להגיש דיווח אנונימי באמצעות תיבת פניות אלקטרונית ייעודית. קיום המנגנון מהווה נדבך מרכזי בשמירה על ממשל תאגידי תקין ומשילות ארגונית, שכן הוא מאפשר גילוי מוקדם של הפרות, טיפול מהיר ואפקטיבי בבעיות לפני התפתחותן וגידור היקף הנזק הפוטנציאלי. המנגנון משקף את מחויבות החברה לשקיפות, לציות לחוק ולשמירה על הסטנדרטים הגבוהים שהציבה לעצמה בפעילותה.

אפס פניות התקבלו באמצעות המנגנון בשנת 2024



5 // ממשל תאגידי // נגישות, בטיחות ובריאות



ליהנות מכלל השירותים באופן שוויני, נוח ומכבד

נגישות נכסי החברה

ביג רואה בחשיבות הנגשת נכסיה הפיזיים והדיגיטליים לכלל הציבור ערך מהותי, ופועלת באופן יזום להבטיח שכלל שוכריה, לקוחותיה, והמבקרים במרכזים - לרבות אנשים עם מוגבלות, יוכלו ליהנות משירותיה ונכסיה- בכבוד, בשוויון, באופן עצמאי ובנוחות - ולאפשר לכלל להשתתף באופן פעיל וחופשי בצריכה ובחווית השירות.

החברה יוזמת פרויקטים לשיפור חוויית הקניות לאוכלוסיות מגוונות, בין אלו **פרויקט "מרכזים קשובים"** המאפשר חוויית קניות טובה יותר ללקוחות חירשים. הפעילות מתקיימת ברציפות ממרץ 2022 באמצעות אפליקציה 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. בנוסף פועלת החברה בשיתוף עם יועצי נגישות מוסמכים, וכוללת בין יתר פעולותיה: מינוי ממונה נגישות בחברה, הקפדה על ציות לחוקים ולתקנות הרלוונטיים בתחום ההנגשה, בדיקות רבעוניות להנגשת האתר, לרבות עדכון שוטף בהתאם לצורך, לרבות דיווח תקופתי לממונה הנגישות בחברה.

במטרה להבטיח יישום מיטבי בשטח כל מנהלי הנכסים עוברים הדרכה שנתית בתחום הנגישות. בנובמבר 2024 התקיימה הדרכה בנושא שוויון זכויות בשירות לאנשים עם מוגבלות. במהלך שנת 2024 התקבלה תלונה אחת בנושא הנגשה ביחס לאחד ממרכזי החברה. החברה טיפלה בליקויים שנמצאו בהתאם לדו"ח סדור ותהליך פנימי מקובל. בודק חיצוני מוסמך אישר כי החברה השלימה את התיקונים הנדרשים וטיפלה בליקויים שעלו באופן נאות.

100% ממנהלי הנכסים השלימו הדרכה שנתית ייעודית

לפניות בנושא: מר בועז דריקס, ממונה נגישות בחברה, בדוא"ל boaz@bigcenters.co.il

בריאות ובטיחות בנכסים

ביג רואה בשמירה על בריאות ובטיחות המבקרים, העובדים, השוכרים והספקים נכס מהותי ואחראי כחלק בלתי נפרד מהניהול התפעולי. יצירת סביבה בטוחה היא תנאי בסיסי לחוויית ביקור איכותית, לשמירה על אמון מחזיקי העניין ולהגנה על רווחת כלל המשתמשים במתחמים. החברה מחויבת לעמידה בדרישות הרגולציה ולמניעת סיכונים תפעוליים, תוך עידוד תרבות ארגונית מבוססת אחריות, שקיפות ולמידה מתמשכת.

תכנית הבטיחות מחולקת לשני תחומים עיקריים: בטיחות בנכסים התפעוליים של החברה, ובטיחות באתרי הבנייה של פרויקטים בפיתוח. כל תחום מנוהל בהתאם להקשר הארגוני ולמבנה האחריות הייחודי לו.

אירועי בטיחות מוגדרים בכללותם – החל מתאונות פיזיות, תקלות טכניות במתקנים, כגיעות בתשתיות ועד לאירועים של "כמעט ונפגע" ומצבי סיכון חריגים כדוגמת מקרי אלימות או גניבה. על מנת להתמודד עם מצבים אלה, מנהלי הנכסים דואגים לתחזוקה שוטפת ומונעת, ומתנהל מעקב אחר אירועי בטיחות ותביעות ביטוח.

פרויקטים חדשים אותם מקימה החברה, בהם פועלת החברה כיזמית, האחריות הישירה לקיום הבטיחות בעבודה באתרי הבנייה חלה על קבלני הביצוע, בהתאם להסכמים שנחתמים מראש, ומחלקת הבינוי של החברה מפקחת על עמידת הקבלנים בדרישות אלו. הקבלן מחויב להבטיח את שלומם של כלל העובדים באתר, וכן של הולכי רגל או עוברי אורח המצויים בסמוך לאתר העבודה, ושעלולים להיות מושפעים מהעבודות באתר הבניה, זאת, באמצעות גידור נאות של השטח, הקפדה על תקנות עבודה בטוחה, תיקון מיידי של ליקויים ודיווח על כל אירוע בטיחותי.

בהיבטי בריאות הציבור, פועלת החברה ליצירת סביבה בטוחה ופועלת להעלאת מודעות לנושאי בריאות. בנכסי החברה מותקנות עמדות דפיברילטור ומערכות כריזה להודעות חירום, קיימת הקפדה בנכסים על ניקיון והיגיינה תברואתית. בנוסף, החברה פועלת בשיתוף פעולה עם עמותות בתחום הבריאות לקיום ימי בריאות, פעולות הסברה והעלאת מודעות לנושאי בריאות.

ביג מקפידה על עמידה מלאה בדרישות החוק והתקינה בישראל, לרבות תקנות הבטיחות והבריאות התעסוקתית, הנחיות המוסד לבטיחות ולגיהות, הוראות כיבוי אש והוראות רשויות התכנון והבנייה. החברה מיישמת תקנים ישראליים רלוונטיים דוגמת ת"י 1000 לניהול בטיחות, ופועלת להטמעת סטנדרטים מחמירים בכל הנוגע לניהול סיכונים תפעוליים, הגנה על חיי אדם, ותגובה מהירה לכל אירוע חריג.

בשנת 2024 נרשמו 173 אירועי בטיחות בכלל נכסי החברה בישראל, לעומת 212 אירועים בשנת 2023 – ירידה של כ-18.4%. כלל האירועים תועדו כחלק ממדיניות מניעה ולמידה מתמשכת. בהשוואה לנכח תנועה שנתי המוערך בישראל של כ-65 מיליון מבקרים, מדובר בשיעור אירועים נמוך ביותר של פחות מ-3 אירועי בטיחות לכל מיליון מבקרים, נתון המשקף רמת סיכון נמוכה במיוחד בסביבת פעילות החברה.

173 אירועי בטיחות בנכסי החברה בשנת 2024, ירידה של 18.4% משנת 2023

אפס מקרים של אי ציות להוראות הנוגעות להשפעות בריאות ובטיחות



הגנת פרטיות ואבטחת מידע

במסגרתה פעילותה, פועלת חברת ביג לשמירה ולניהול נאות של הנתונים הפרטיים של עובדים, שווכרים, 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 ואמצעים נוספים.
- 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.

בשנת הדיווח לא נרשמו תקריות אבטחת מידע או הפרות של חוקי פרטיות, והחברה ממשיכה לקיים בקרה ועדכון שוטף של הנהלים בהתאם לשינויים רגולטוריים. כלל העובדים מקבלים מידע והדרכות רלוונטיות ומעודכנות, ומודרכים כיצד לפעול ולמי לפנות במקרים של חשש לדליפת מידע או שימוש לא הולם בנתונים.

אפס פרצות סייבר ושיבוש במערכות החברה

אפס אירועים של אובדן מידע או פגיעה בפרטיות

95% מהעובדים השתתפו בהדרכה שנתית בנושא אבטחת מידע

6 // אינדקסים

GRI // אינדקסים // 6

על הארגון ואופן תהליך הדיווח

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
2-1	פרטי הארגון	5-7
2-2	היישויות המופיעות בדיווחי הקיימות של החברה	10
2-3	תקופת ותדירות הדוח, איש קשר בחברה	10
2-4	חידוש מידע	11
2-5	ביקורת חיצונית לדוח	11
2-6	פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים עסקיות אחרות	12,44
2-7	מצבת עובדים	35
2-8	עובדים שאינם בתעסוקה ישירה	36

ממשל תאגידי תקין ואתיקה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
2-9	מבנה והרכב הממשל התאגידי	7
2-10	קביעת הרכב ומינוי הדירקטוריון	57
2-11	יו"ר הדירקטוריון	57
2-12	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול ESG	9
2-13	האצלת סמכויות לניהול השפעות ESG	9
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדיווח על נושאי קיימות	9
2-15	ניגוד עניינים	62
2-16	תקשור ושיקוף אירועים חריגים לדירקטוריון	61

אסטרטגיה, מדיניות ופרקטיקות ממשל תאגידי

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
2-22	הצהרה בנושא אסטרטגיית פיתוח בת-קיימא	9,11-13
2-23	הצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית ומדיניות החברה	9,12
2-24	דרכי יישום ההצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית	9,11
2-25	תהליכים להפחתת השפעה שלילית	13
2-26	מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה או ציות בחברה	61,62,64
2-27	ציות לחוקים ולתקנות	61
2-28	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	12

דיאלוג עם בעלי עניין

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
2-29	גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין	12

דיאלוג עם בעלי עניין

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
2-30	הסכמי עבודה קיבוציים	39

נושאים מהותיים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
3-1	תהליך הגדרת הנושאים המהותיים	11
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	11
3-3	ניהול נושאים מהותיים	11

נושאים ספציפיים

201 ביצועים כלכליים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
201-1	יצירה ותרומה של ערך כלכלי (ישיר)	6
201-2	השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות אחרות עקב שינוי אקלים	19-25
201-3	תכניות הטבות לפרישה	39
202	נוכחות בשוק	43, 6

203 השפעה כלכלית לא ישירה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
203-1	השקעות בתשתיות ושירותים תומכים	43,47
203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות	44,47,48

204 רכש אחראי

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
204-1	שיעור ההוצאה על ספקים מקומיים	47

205 שוחד ושחיתות

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
205-1	הערכת נהלים ופרקטיקות לניהול סיכוני שחיתות	62
205-2	קיום הדרכות ותקשור פנימי בנושא נהלים ומדיניות נגד שחיתות	62
205-3	מקרי שחיתות, טיפול ופעולות שננקטו ע"י החברה במקרים של שחיתות	62

206 התנהגות החברה בנושאים של אי-תחרות

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
206-1	פעולות משפטיות שננקטו נגד החברה בנושאי אי-תחרות, הגבלים עסקיים ומונופול	61

206 התנהגות החברה בנושאים של אי-תחרות

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
207	מיסוי	
207-1	גישת החברה למיסוי	61
207-2	מדיניות מיסוי, בקרה וניהול סיכונים	61
207-4	דיווח על בסיס מדינה (Country-by-country reporting)	61

302 אנרגיה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	19
302-2	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון	19-22,23
302-3	עוצמת אנרגיה (Energy intensity)	19-20

302 אנרגיה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
302-4	הפחתת צריכת האנרגיה	19-20,23
302-5	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים	19-20,23

303 מים ומי ביוב

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
303-1	אינטראקציות עם מים כמשאב משותף – שימוש במים	29
303-5	צריכת מים	29

304 מגוון ביולוגי

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
304-1	אתרים תפעוליים בבעלות, השכרה, מנוהלת או סמוכה באזורים מוגנים ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה מחוץ לאזורים מוגנים	31
304-2	השפעות משמעותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על המגוון הביולוגי	31

305 פליטות גזי חממה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
305-1	פליטות ישירות - מכלול 1	24-25
305-2	פליטות עקיפות - מכלול 2	24-25
305-4	עוצמת פליטת גזי חממה (GHG emissions intensity)	24-25
305-5	הפחתת פליטות	24-25

306 פסולת

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
306-1	טיפול בפסולת והשפעות משמעותיות של החברה הקשורות לפסולת	30
306-2	ניהול ההשפעות המשמעותיות הקשורות לפסולת	30
306-3	פסולת שנוצרה	30
306-4	פסולת שהופנתה מסילוק	30

306 פסולת

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
306-5	פסולת מופנית לסילוק	30

308 הערכה היבטים סביבתית של ספקים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
308-1	עבודה עם ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים סביבתיים	28
308-2	השפעות סביבתיות שליליות בשרשרת האספקה ובפעולות החברה	28,47

401 תעסוקה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
401-1	גיוס עובדים, שימור עובדים ותחלופת עובדים	36,37,39-41
401-2	הטבות לעובדים במשרה מלאה	39-41
401-3	חופשת לידה	39

403 בריאות ובטיחות תעסוקתית

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
403-1	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	41
403-2	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירות אירוע	41
403-3	שירותים הנוגעים לבטיחות תעסוקתית	41
403-4	שיתוף עובדים, ייעוץ ותיקשור בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית	41
403-5	הדרכות עובדים בנושאים של בריאות ובטיחות תעסוקתית	41
403-6	קידום בריאות העובדים	41
403-7	מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות ישירות לעסק	41

404 פיתוח והכשרה לעובדים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
404-1	ממוצע שעות הדרכה והכשרה שנתי לפי עובד	41,14

404 כיתוח והכשרה לעובדים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
404-2	תוכניות לשיפור מיומנויות העובדים וכן תוכניות סיוע במעברי קריירה	41
404-3	אחוז העובדים המקבלים פידבק ומשוב על הביצועים ופיתוח קריירה באופן קבוע	39

405 גיוון והכללה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
405-1	גיוון בהנהלה ובקרב העובדים	14,37,59
405-2	יחס בין רמות השכר ותגמול בין נשים לגברים	39

406 מניעת אפליה

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
406-1	דיווחים על מקרי אפליה ואופן הטיפול	38

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
407	חופש התאגדות ומשא ומתן קיבוצי	39
408	העסקת ילדים שילוב ילדים בחברה (כעובדים)	38

413 קהילות מקומיות

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
413-1	פעולות, תוכניות פיתוח ואימפקט עם הקהילה המקומית	43,45,51,52
413-2	החברה נוקטת בפעולות משמעותיות שמונעות השפעה שלילית על הקהילה המקומית	43,45,50-52

414 הערכת ספקים על פי פרמטרים חברתיים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
414-1	בדיקת ספקים חדשים לפי קריטריונים חברתיים	47

414 הערכת ספקים על פי פרמטרים חברתיים

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
414-2	השפעות שליליות של שרשרת האספקה ופעולות שננקטו למניעתן	47
415	מדיניות ציבורית	50
415-1	תרומות פוליטיות	50

416 בריאות ובטיחות הלקוחות

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
416-1	הערכת האימפקט הבריאותי והבטיחותי של קטגוריות מוצרים ושירותים	44,66,67
416-2	מקרים של אי ציות הנוגעים להשפעות הבריאות והבטיחות של מוצרים ושירותים	67

418 פרטיות לקוחות ואבטחת מידע

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום
418-1	תלונות מבוססות הנוגעות להפרות בתחום הפרטיות ואובדן מידע של לקוחות	68

SASB // אינדקסים // 6

ניהול אנרגיה

קוד	מדד	קטגוריה	יחידת מדידה	עמוד
IF-RE-130a.1	כיסוי נתוני צריכת אנרגיה כאחוז משטח רצפה כולל	כמותי	% לפי שטח	19-20
IF-RE-130a.2	(1) סך כל האנרגיה שנצרכה בשטחי התיק נכסים עם כיסוי נתונים (2) אחוז חשמל מהרשת (3) אחוז אנרגיה מתחדשת	כמותי	GJ, אחוז %	19-20
IF-RE-130a.3	שינוי אחוזי צריכת אנרגיה (השוואה לשנה קודמת – Like-for-like) לשטחי תיק הנכסים עם כיסוי נתונים	כמותי	%	19-20
IF-RE-130a.4	אחוז מהתיק נכסים שבו (1) יש דירוג אנרגיה (2) מוסמך ל-ENERGY STAR	כמותי	% לפי שטח	19-20
IF-RE-130a.5	תיאור כיצד שיקולי ניהול אנרגיה של מבנים משולבים בניתוח השקעות ובאסטרטגיה תפעולית	דיון וניתוח	N/A	17,27

ניהול מים

קוד	מדד	קטגוריה	יחידת מדידה	עמוד
IF-RE-140a.1	כיסוי נתוני צריכת מים כאחוז מ			
	(1) שטח רצפה כולל	כמותי	% לפי שטח	29
	(2) שטח רצפה באזורים עם מתח מים גבוה או גבוה במיוחד			
IF-RE-140a.2	(1) סך כל המים שנשאבו בשטחי תיק הנכסים עם כיסוי נתונים	כמותי	אלפי קו"ב (m³), %	29
	(2) אחוז מהכמות באזורים עם מתח מים גבוה או גבוה במיוחד			
IF-RE-140a.3	שינוי אחוזי (השוואה לשנה קודמת) בכמות המים שנשאבו בשטחי תיק הנכסים עם כיסוי נתונים	כמותי	%	29
IF-RE-140a.4	תיאור סיכוני ניהול מים ודיון באסטרטגיות ובפרקטיקות להפחתת סיכונים אלו	דיון וניתוח	N/A	17,27

ניהול ההשפעות על קיימות הדיירים

קוד	מדד	קטגוריה	יחידת מדידה	עמוד
IF-RE-410a.1	(1) אחוז מהחוזים החדשים הכוללים סעיף החזר עלויות עבור שיפורים הקשורים ליעילות משאבים			
	(2) שטח קומה המושכר הרלוונטי			
IF-RE-410a.2	אחוז מהדיירים שמחוברים למדידה נפרדת או לתת-מדידה עבור			
	(1) צריכת חשמל מהרשת			
	(2) צריכת מים			
IF-RE-410a.3	דיון בגישה למדידה, תמרוץ ושיפור השפעות הקיימות של דיירים	דיון וניתוח	N/A	30 ,29 ,21

הסתגלות לשינוי אקלים

קוד	מדד	קטגוריה	יחידת מדידה	עמוד
IF-RE-450a.1	שטח נכסים הממוקמים באזורי הצפה בעלי הסתברות של אחת ל-100 שנה	כמותי	מ"ר	28 ,17
IF-RE-450a.2	תיאור ניתוח של חשיפת הסיכונים לשינויי אקלים, רמת החשיפה המערכתית של תיקי הנכסים, והאסטרטגיות לצמצום סיכונים אלו	דיון וניתוח	N/A	17,27

מדד פעילות	קטגוריה	יחידה מדידה	קוד	עמוד
מספר הנכסים	כמותי	מספר	IF-RE-000.A	6
שטח רצפה להשכרה	כמותי	מ"ר	IF-RE-000.B	6
שיעור תכוסה ממוצע	כמותי	%	IF-RE-000.D	43



BiG