

דוח  
אחריות תאגידית  
קבוצת דניה סיבוס

2023 - 2024

ESG

דניה

חברת הבנייה והתשתיות של ישראל

תוכן  
עניינים

פתיח

דבר המנכ"ל

פרק 1

אודות הקבוצה

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| 6  | פתיח                               |
| 8  | התפתחות הקבוצה<br>לאורך השנים      |
| 9  | מבנה הקבוצה                        |
| 14 | השירותים והמוצרים<br>שהקבוצה מציעה |
| 15 | מה עשינו בדניה<br>בשנת 2024        |
| 16 | האימפקט הכלכלי                     |
| 18 | דיאלוג עם<br>מחזיקי עניין          |
| 19 | תפיסת אחריות<br>תאגידית            |
|    | נושאים מהותיים                     |
| 21 | אימפקט חברתי<br>סביבתי             |

פרק 2

בטיחות

|    |      |
|----|------|
| 24 | פתיח |
|----|------|

פרק 5

S - עובדים וקהילה

|    |                                                 |
|----|-------------------------------------------------|
| 54 | פתיח   האנשים<br>שבונים את הקבוצה               |
| 64 | צומחים יחד - פיתוח<br>אישי וארגוני              |
| 67 | דיאלוג עם עובדים<br>  אחריות ומעורבות<br>חברתית |

פרק 3

מצוינות בתפעול

|    |                       |
|----|-----------------------|
| 34 | פתיח                  |
| 36 | אבטחת איכות           |
| 37 | מערך השירות<br>ללקוח  |
| 42 | שרשרת אספקה<br>אחראית |
| 43 | חדשנות                |

פרק 6

G - ממשל תאגידי  
ואתיקה ארגונית

|    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| 70 | פתיח                                  |
| 72 | דירקטוריון הקבוצה                     |
| 73 | ניהול האחריות<br>התאגידית בדירקטוריון |
| 74 | ניהול תקין                            |
| 75 | אתיקה ארגונית                         |

פרק 4

E - אחריות סביבתית

|    |                           |
|----|---------------------------|
| 46 | פתיח   האימפקט<br>הסביבתי |
| 49 | ניהול משאבים              |
| 50 | פליטות גזי חממה           |
| 51 | ניהול פסולת               |
| 53 | מגוון ביולוגי             |

פרק 7

אודות הדו"ח

|    |            |
|----|------------|
| 78 | פתיח       |
| 80 | אינדקס GRI |

# דבר המנכ"ל



## קורות וקוראים יקרים,

אני מתכבד להציג את דו"ח אחריות התאגידית (ESG) הראשון של קבוצת דניה, חברת הבניה והתשתיות המובילה בישראל. דוח זה משקף ומציג סקירה רחבה של פעילות הקבוצה בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי לשנים 2023-2024.

כחברה מובילה בענף הבניה והתשתיות בישראל אנו מחויבים לאיכות הגבוהה ביותר של ניהול וביצוע בפרויקטים שלנו, ומקפידים להוביל אותם במצוינות וחדשנות, תוך שמירה בלתי מתפשרת על יושרה וממשל תאגידי תקין. בעולם מרובה אתגרים ומורכבויות, המצוינות נבנית בראש ובראשונה על אדנים חזקים של משאב אנושי, ניהול ובקרה.

בקבוצת דניה אנו יודעים היטב שהאנשים הם אלו שעושים את ההבדל ולכן הקבוצה משקיעה משאבים משמעותיים על מנת לטפח את עובדיה ולדאוג להם. שמירה על בטיחות העובדים, רווחתם, ודאגה להתפתחותם המקצועית נמצאות בראש סדרי העדיפויות הניהוליים שלנו. על ידי השקעה בבטיחות העובדים, הקבלנים והספקים ומתן דגש בקידום המקצועי והניהולי של אנשינו, אנו מניחים את הבסיס האיתן להצלחתה של הקבוצה ולצמיחתה בהווה ובעתיד.

המסע הסביבתי שלנו לעבר קיימות התחיל לפני מספר שנים, והיום אנו גאים בצעדים המשמעותיים שעשינו בתחום זה. החל מהפרדת פסולת ועד למחזור וניהול חכם של משאבים, תוך אימוץ עקרונות הכלכלה המעגלית. אנו מחויבים לשמירה על הסביבה ונמשיך להוביל את הענף בקיימות סביבתית גם בעתיד.

החדשנות היא נדבך מרכזי בהצלחתנו, והיא באה לידי ביטוי בניהול תהליכים מודרניים בכל תחומי הפעילות שלנו – החל מבקרת פרויקטים ותכנון, דרך שירות לקוחות ובטיחות בעבודה. כקבוצה המהווה קטר מוביל בענף הבניה והתשתיות בישראל, אנו ממשיכים להתפתח גם בתחומים נלווים לפעילותינו העיקרית כגון מערכות אלקטרו-מכניות ותעשייה טרומית, ועושים הכל על מנת להציע פתרונות ושירותים משלימים ללקוחותינו.

במהלך השנתיים האחרונות, מלחמת "חרבות ברזל" אשר פרצה בחודש אוקטובר 2023, מבצעי הלחימה והחזיתות הנוספות שהתווספו, נתנו את אותותיהם על הכלכלה הישראלית בכלל ועל ענף הבנייה והתשתיות בפרט. גם בתקופה מאתגרת זו, קבוצת דניה המשיכה להוות אי של יציבות, זאת הודות לשיטות הניהול המיוחדות לה ודבקות במטרת בניית הארץ, אשר הוכיחו את יעילותן הלכה למעשה. בתקופת שיא הלחימה גויסו כ-250 מעובדינו לשירות מילואים בצווי 8, וחלקם הלא מבוטל ממשיך לשרת מעת לעת. אנו ממשיכים לשמור על קשר רציף עם אנשי המילואים ובני משפחותיהם, ומעניקים להם תמיכה וגמישות בהתאם לצרכיהם בתקופה לא פשוטה זו.

במקביל לשמירה על המשכיות הפעילות העסקית, העמקנו את מעורבותנו בקהילה, עם התנדבויות בארגונים חברתיים ועמותות, בדגש על התנדבויות למען למען החיילים, החיילות וכוחות הביטחון ותמיכה ישירה בהם.

המסירות שלנו לאחריות חברתית אינה מוטלת בספק, לא רק בזמן מלחמה, אלא כחלק מהותי מערכי הקבוצה ומטרותיה. בנייתה של מדינת ישראל היא עבורנו משימה ושליחות לאומית וערכית, ולא התחייבות פורמלית בלבד.

אנו גאים בעשייה של קבוצת דניה ומודים על הזכות לקחת חלק בפועלה לבניית הארץ, במיוחד בזמנים אלה.

מאחלים לימים שקטים ולהשבתם הבטוחה של כל החטופים וכוחות הביטחון במהרה ובבריאות שלמה.

בברכה,  
**רון גינזבורג,**  
מנכ"ל קבוצת דניה



# אודות הקבוצה

דניה סיבוס בע"מ היא חברה ותיקה הפועלת מזה עשרות שנים בתחומי הבנייה והתשתיות, ומראשית שנת 2021 הינה בשליטתה של חברת לפידות קפיטל בע"מ. מראשית שנת 2021, דניה סיבוס בע"מ היא חברה ציבורית, ומניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב. מטה הקבוצה נמצא באור יהודה, ואתריה פרוסים בכל רחבי הארץ, מצפון עד דרום, ממזרח ומערב.

דניה שואפת להוביל את מלאכת בניית ופיתוח הארץ ולהיות חוד החנית בנושאי חדשנות וטכנולוגיה בענף הבנייה, תוך בניית גשר בין הקבוצה, הקהילה והכלכלה הישראלית. הקבוצה פועלת בארבעה תחומים עיקריים: זכיינות ותשתיות, בנייה לא למגורים, בנייה למגורים ויזום וביצוע למגורים. מזה עשרות שנים שהקבוצה מטביעה את חותמה על ענף הבנייה בישראל במגוון רחב של פרויקטים מורכבים, המשלבים מצוינות ניהולית והנדסית, שיטות בנייה מתקדמות, הקפדה יתרה בנושאי בטיחות ומתן איכות ושירות ללא פשרות.

קבוצת דניה התפתחה וצמחה משמעותית בשנים האחרונות ומעסיקה כ-2,300 עובדים בארץ ובעולם. הקבוצה כוללת חברות בנות רבות, הפועלות בתחומים הסינרגטיים לתחום הבניה והתשתיות, והיא פועלת גם מחוץ לישראל באמצעות החברות הבנות דניה רומניה, דניה ארה"ב ודניה פולין.

חזון הקבוצה הוא להוביל את ענף הבנייה בישראל ולהגדיר מחדש סטנדרטים של ביצוע, מקצוענות, איכות, שירות ובטיחות בלתי מתפשרת. דניה מחויבת לחדשנות פורצת דרך, ומקדמת פיתוח ויישום טכנולוגיות מהמתקדמות בענף הבנייה בישראל, מייעלת את תהליכי העבודה ומגדירה רמת ביצוע מצוינת לצד סטנדרט בטיחות מחמיר בכל הפרויקטים שבביצועה.

הקבוצה מציבה את בטיחות עובדיה והפועלים באתריה בראש סדר העדיפויות, ומחויבת לשמור על שלומם וביטחונם האישי, בין היתר באמצעות שימוש בציוד הבטיחות המתקדם ביותר, ביצוע הדרכות שוטפות וחינוך לעבודה בטוחה.

כקבוצה מובילה בתחום הבניה והתשתיות בישראל, קבוצת דניה שואפת להעניק ללקוחותיה, לרבות ללקוחות הקצה שירות ברמה גבוהה ומחויבת ליצירת ערך עבורם ולניהול הקשר עימם לאורך זמן על בסיס של אמון, מקצוענות ויעילות.

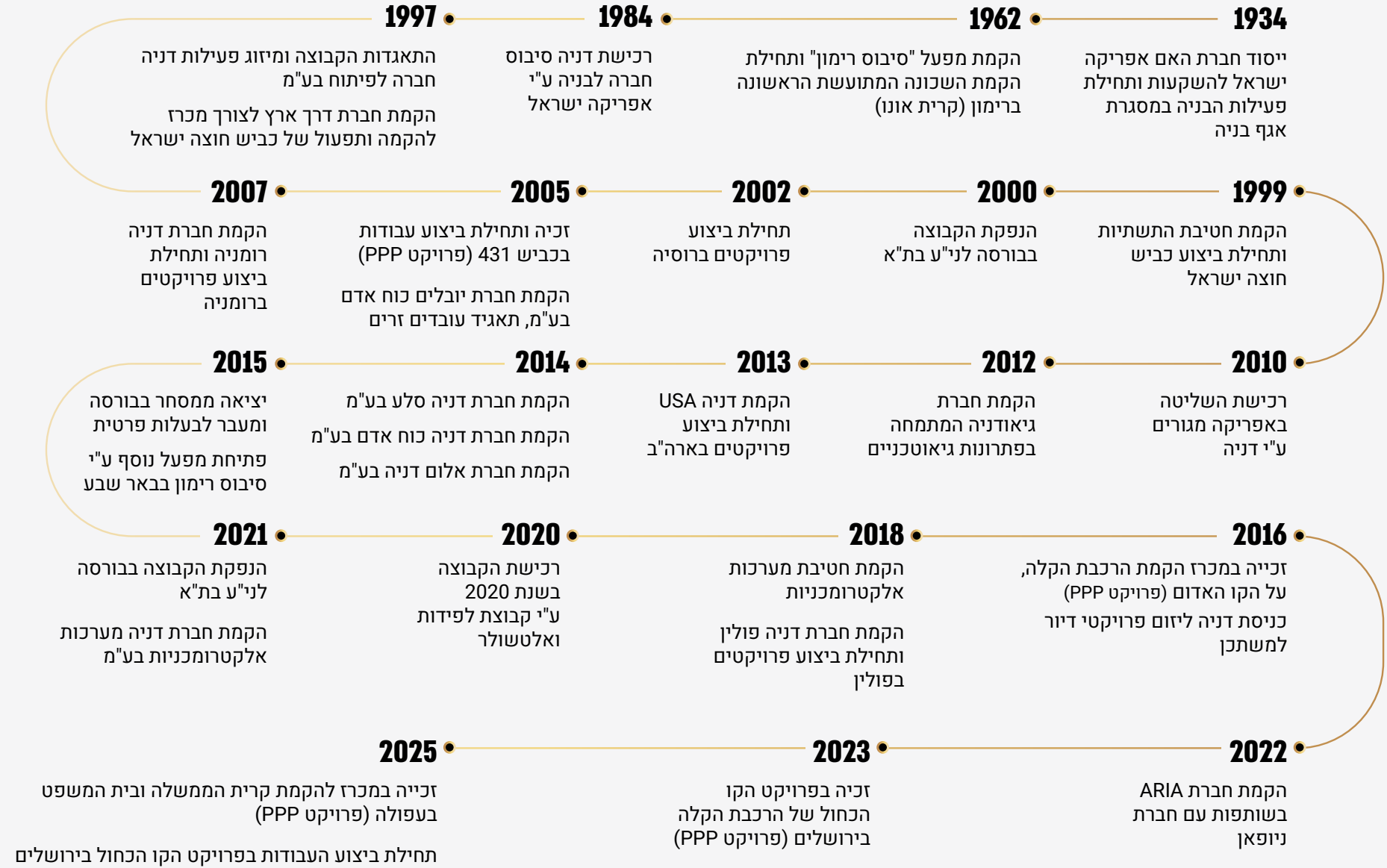
קבוצת דניה מהווה מארג הטרוגני של כל עדות ודתות ישראל. הקבוצה משקיעה בהון האנושי, המהווה מפתח להצלחה בכל פעולתה, לצד חתירה לביסוס ערכות הדדית, אחריות אישית.

קבוצת דניה גאה ומחויבת להמשיך ולהוביל את מלאכת בניין הארץ ופיתוחה, ולקחת חלק משמעותי בביצוע הפרויקטים הלאומיים, הגדולים והחשובים בישראל.





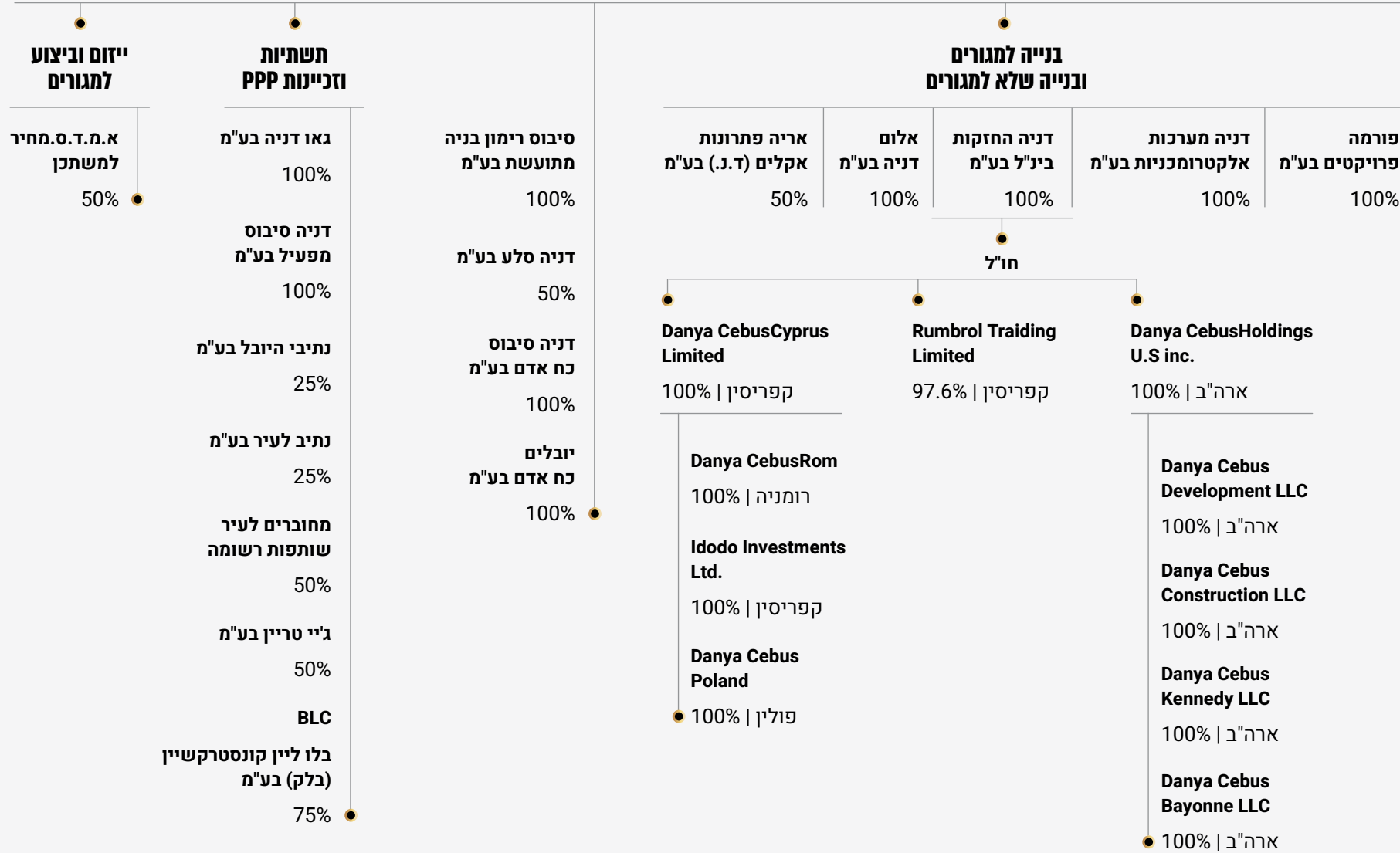
התפתחות הקבוצה לאורך השנים



מבנה הקבוצה

מבנה ארגוני

דניה סיבוס בע"מ



## חברות בנות

### יצירת שרשרת ערך חזקה

כחלק מאסטרטגיית הפעילות של הקבוצה, דניה פועלת בתחומים סינרגטיים לפעילותה המאפשרים לה נגישות לכוח אדם וחומרי גלם, באמצעות חטיבות ייעודיות בחברה וכן באמצעות החזקה בחברות בנות וקשורות הפועלות בתחומים משלימים לתחומי הפעילות של הקבוצה. באמצעות חברות אלה, פועלת דניה להעמקת שרשרת הערך, להגברת השליטה בתהליכים ולשיפור ביצועיה הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים.

| סיבוס    מקבוצת דניה                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | דניה    מערכות<br>אלקטרומכניות                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | דניה    גאודניה<br>מקבוצת דניה                                                                                                                                                                                                                                                                            | דניה    אלום<br>מקבוצת דניה                                                                                                                                                                                                                                | FORMA    DENYA GROUP                                                                                                                                                                                                                                                                | דניה    כוח אדם<br>דניה    יובלים<br>מקבוצת דניה | דניה    סלע<br>מקבוצת דניה |  סבית דניה ניופאן |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>סיבוס רימון</b><br><b>בנייה מתועשת בע"מ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>דניה מערכות</b><br><b>אלקטרומכניות בע"מ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>גאודניה בע"מ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>אלום דניה בע"מ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>פורמה (Forma) פרויקטים בע"מ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>דניה סיבוס כוח אדם בע"מ</b><br><b>תאגיד יובלים כוח אדם בע"מ</b>                                                                                                                                                     | <b>דניה סלע בע"מ</b>                                                                                        | <b>ארייה פתרונות אקלים (ד.נ.) בע"מ</b><br><b>בתחום מיזוג האוויר ("ARIA")</b>                       |
| חברה גדולה ווותיקה בישראל, שמובילה את הבנייה המתועשת למגורים, מסחר ולתשתיות ומצויה בבעלות מלאה של דניה. סיבוס רימון מייצרת אלמנטים מתועשים לפי הזמנה לכל תחומי הבנייה. לחברה מפעלים בפריסה ארצית, העוסקים בייצור אלמנטים לתהליכי בנייה מתועשת הן עבור פרויקטים של הקבוצה והן עבור צדדי ג'. החברה מציעה מגוון רחב של מוצרים לרבות: אלמנטים מתועשים לבנייה למגורים, למבני ציבור ולמסחר, ביניהם ניתן למצוא לוחות תקרה, עמודים, קורות, קורות דרוכות, קירות יצוקים בחיפוי אבן, ממ"דים, חדרי תקשורת וכן מתן שירותי קבלן מבצע. בנוסף, סיבוס רימון מספקת שירותי ייעוץ ותכנון תעשיית. | חברה המצויה בבעלות מלאה של דניה, מתמחה בתכנון וביצוע פרויקטים עתירי מערכות אלקטרומכניות משולבות למגזר התעשייתי, המסחרי, הציבורי והביטחוני בטכנולוגיות מתקדמות, ומציעה פתרונות תכנון וביצוע של מערכות משולבות למגזרי התעשייה, המסחר, מוסדות אקדמיים, בתי חולים, בתי מלון, מגדלי משרדים, מרכזי אנרגיה. החברה מתמחה בתכנון-ביצוע עבודות חשמל מתח גבוה ונמוך, עבודות אינסטלציה ומיזוג-אוויר. דניה מערכות מעניקה שירותים הן לפרויקטים של הקבוצה והן לצדדי ג'. | חברה המצויה בבעלות מלאה של דניה, העוסקת בביצוע עבודות תת קרקע, לרבות ביסוס, חפירה, דיפון, השפלת מי תהום, יציקת בטון תת-מימית, ג'ט גראוט ועבודות רבות נוספות הקשורות בגיאוטכניקה מתקדמת. החברה פועלת באמצעות הון אנושי מומחה ומכשור מתקדם וזמין, המאפשר לה לקחת חלק לא רק בפרוייקטי מגורים, אלא גם בפרוייקטי תשתיות לאומיים משמעותיים. גאו דניה מבצעת עבודות הן בתוך הקבוצה והן עבור צדדי ג'. | חברה המצויה בבעלות המלאה של דניה, מהמובילות בתחום פיתוח, תכנון, ייצור והתקנת מוצרי אלומיניום לבנייה בהיקפים בינוניים עד גדולים מאוד. החברה, המחזיקה מפעל לייצור אלמנטים וחלונות מאלומיניום, מתמחה במתן פתרונות אלומיניום לבנייה, הכולל ייעוץ ותכנון מקצועי (בשיתוף מיטב יועצי האלומיניום בארץ) המאפשר מתן פתרונות טכניים ועיצוביים ללקוחותיה. | חברה המצויה בבעלות המלאה של דניה והמתמחה בביצוע עבודות גמר ושימור באיכות גבוהה וכן בביצוע פרויקטים ייחודיים הדורשים מומחיות וביצוע עבודות גמר מיוחדות. החברה הוקמה במטרה לספק מענה לצורך הגובר בחברות גדולות ויציבות המתמחות בעבודות גמר מקצועיות, והיא פועלת במגוון תחומים של מגורי יוקרה, פרויקטים לשימור בנייני משרדים, בתי אבות, אזורי מסחר ומבנים ציבוריים שונים. | דניה סיבוס כוח אדם בע"מ תאגיד יובלים כוח אדם בע"מ                                                                                                                                                                      | דניה סלע בע"מ                                                                                               | ארייה פתרונות אקלים (ד.נ.) בע"מ בתחום מיזוג האוויר ("ARIA")                                        |



## חברות בנות בחו"ל



AFI Cotroceni



AFI Park Brasov



AFI Loft



### Danya Cebus Holdings U.S inc

חברה המוחזקת על ידי דניה בבעלות מלאה. משמשת זרוע הפעילות של הקבוצה בארה"ב. החברה מבוססת על מוניטין וידע שנרכש בישראל ומתקדמת בביצוע פרויקטים למגורים והשכרה בעיר ניו יורק.

החברה מתמחה במתן שירותי טרום בנייה, בניהול וייעוץ בתחום הבנייה ובבנייה עצמה, ומעניקה שירותים אלו ללקוחות חיצוניים.



### Rom Danya Cebus

חברה המוחזקת על ידי דניה בבעלות מלאה, העוסקת החל משנת 2007 בבניה ללקוחות חיצוניים בתחום הביצוע לבניה למגורים, בניה לא למגורים וכן ביצוע יזמי לפרויקטי מגורים. חברת דניה סיבוס רומניה זכתה מאז הקמתה בפרסים רבים בתחום הבניה ברומניה ועומדת בתקני איכות מחמירים ונחשבת לשחקן מהותי ומוכר בתחום הבניה ברומניה, המבצעת פרויקטים מורכבים, תחת מודעות גבוהה לאיכות, בטיחות וסטנדרטים בינ"ל.



### Danya Cebus Poland

חברה המוחזקת על ידי דניה בבעלות מלאה, אשר החלה פעילותה בשנת 2019, על מנת לפתח מנועי צמיחה נוספים באמצעות מינוף המוניטין והידע הקבלני הרב של חברת האם הישראלית.

דניה פולין עוסקת בבניה עבור לקוחות חיצוניים וכן מקדמת פרויקטי ייזום ובניה למגורים.





מה עשינו בדניה בשנת 2024

24  
חברות בנות

40  
ערים בהן לקבוצה  
אתרים פעילים

105  
פרויקטים פעילים

18,347  
יח"ד שמטופלות ע"י  
מערך השירות ללקוח

999,000 קו"ב  
בטון שיצקנו

1,696,498 מ"ר  
שטח כולל של  
יח"ד שנבנו

השירותים  
והמוצרים  
שהקבוצה  
מציעה

דניה הינה מחברות הבניה והתשתיות הגדולות בישראל. לאורך השנים השתתפה הקבוצה במאות פרויקטים של בניה ציבורית, בנייה למגורים, משרדים, מסחר ותעשייה עבור גופים ציבוריים ויזמים פרטיים. כמו כן, מתמחה הקבוצה בביצוע פרויקטי תשתיות גדולים ומורכבים הכוללים סלילת כבישים, הקמת תשתית מסילות רכבת, גשרים, חניונים, כריית מנהרות ופיתוח תשתיות נלוות. בעשור האחרון השלימה הקבוצה בנייה של אלפי יחידות דיור, מתוכן כ-2,000 דירות כיזמית הפרויקט, הקמת מיליוני מ"ר של שטחי מסחר, שטחים ציבוריים ומשרדים וכן השלמת פרויקטים בתחום התשתיות הכוללים הקמת עשרות ק"מ של מנהרות, עשרות גשרים וסלילת מאות קילומטרים של כבישים.

ייזום וביצוע  
למגורים

קבוצת דניה מקפידה על בנייה איכותית למגורים, המהווה גרעין פעילות מרכזי ומקור גאוה לקבוצה. הקבוצה פועלת בשיתוף פעולה מלא עם יזמיות הנדל"ן המובילות בישראל ומשרתת נאמנה עשרות אלפי דיירים מרוצים. במסגרת תחום זה מבצעת הקבוצה עבודות קבלניות לבניה למגורים עבור לקוחות חיצוניים בישראל, רומניה, פולין וארה"ב (ניו יורק).

בנייה  
למגורים

קבוצת דניה מקפידה על בנייה למגורים ועבודות גמר למבנים ציבוריים, לרבות ביצוע עבודות בניה של בנייני משרדים, מבני ציבור ומשרדים ממשלתיים, מבני תעשייה, בתי חולים, מסחר, מוסדות רפואיים וכיו"ב. במסגרת פעילות זו הקימה הקבוצה עשרות רבות של פרויקטים בישראל וברומניה, הן עבור מזמינים ציבוריים והן עבור מזמינים פרטיים. בתוך כך, לוקחת דניה חלק בעיצוב הנוף הישראלי, כאשר מקימה מוסדות ציבור רבים לרווחת ולשימוש הקהל הרחב.

בנייה  
לא למגורים

הקבוצה מבצעת עבודות בניה שלא למגורים ועבודות גמר למבנים ציבוריים, לרבות ביצוע עבודות בניה של בנייני משרדים, מבני ציבור ומשרדים ממשלתיים, מבני תעשייה, בתי חולים, מסחר, מוסדות רפואיים וכיו"ב. במסגרת פעילות זו הקימה הקבוצה עשרות רבות של פרויקטים בישראל וברומניה, הן עבור מזמינים ציבוריים והן עבור מזמינים פרטיים. בתוך כך, לוקחת דניה חלק בעיצוב הנוף הישראלי, כאשר מקימה מוסדות ציבור רבים לרווחת ולשימוש הקהל הרחב.

ביצוע  
וזכינות תשתיות

קבוצת דניה מקימה את תשתיות המחר. הקבוצה לוקחת חלק מרכזי בשדרוג מתמיד של התשתיות הדרושות למשק הישראלי, הצומח במהירות. הקבוצה מתמחה בתכנון וביצוע פרויקטי תשתיות גדולים, לאומיים ומורכבים הכוללים סלילת כבישים, הקמת תשתית מסילות ברזל, הקמת גשרים, חניונים, כריית מנהרות ופיתוח תשתיות נלוות. בפרויקטי PPP המהווים שיתוף פעולה בין המגזר הציבורי לפרטי וכוללים מימון, תכנון, הקמה והפעלה. פרויקטים אלה מבוצעים עבור מזמינים ציבוריים, ובחלקם דניה גם לוקחת חלק כזכיין.



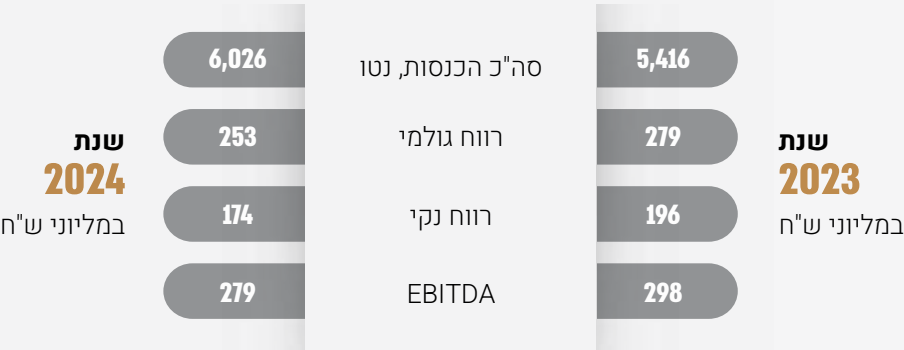


# האימפקט הכלכלי

## נתונים כספיים

לקבוצת דניה מבנה הכנסות סינרגטי המאפשר פיזור סיכונים וצמיחה.  
הקבוצה נסחרת במדדים המובילים בבורסה לניירות ערך בתל אביב,  
בין היתר תל-אביב 90, תל-אביב 125 ותל-אביב נדל"ן

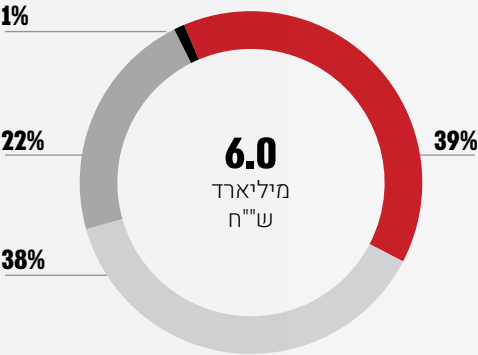
### ביצועים כלליים



### צבר ליום 31.12.2024

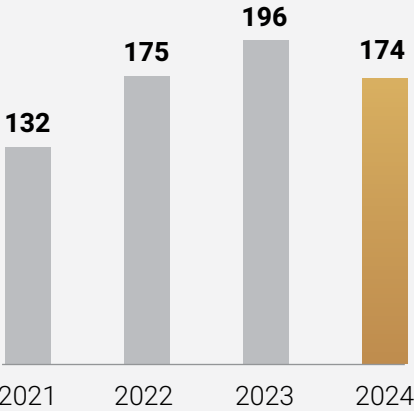


### הכנסות 2024

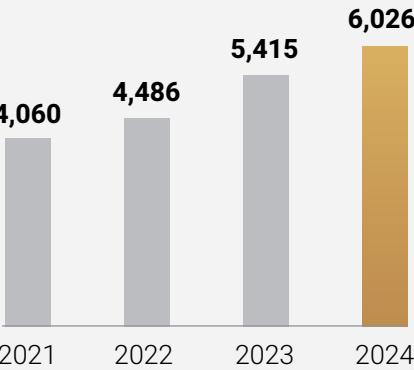


● בנייה למגורים ● בנייה לא למגורים ● ביצוע זכיינות תשתיות ● ייזום וביצוע למגורים

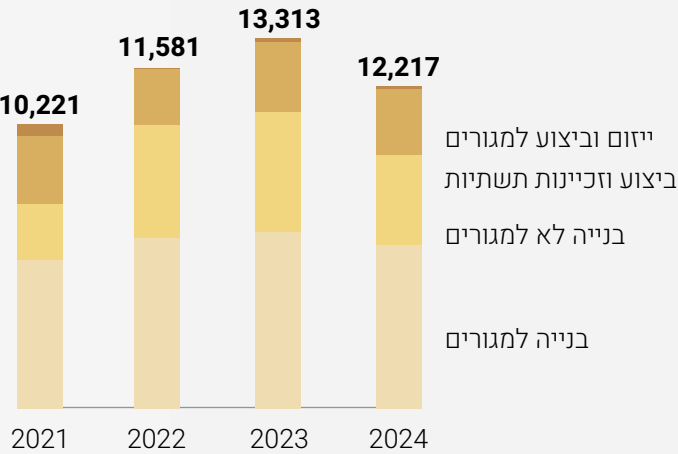
### רווח נקי



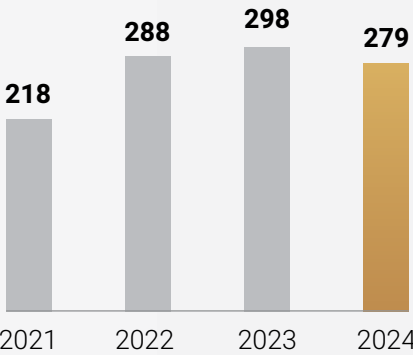
### הכנסות



### צבר הזמנות



### EBITDA





## דיאלוג עם מחזיקי עניין

### עובדי הקבוצה

1 תקשורת פנים ארגונית, פורטל עובדים, סקר אמן, סקרי שביעות רצון, משוב והערכת ביצועים, הדרכות וקשר ישיר והדוק עם העובדים הזרים באמצעות תאגידי כח האדם.

### דיירים

4 מערך שירות לקוחות הכולל מענה אנושי מקצועי ואפליקציה ייעודית לניהול פניות דיירים, כנסי דיירים להנגשה מתמידה של מידע, סקרי שביעות רצון מהשירות, אתר האינטרנט של הקבוצה ורשתות חברתיות.

### מזמיני עבודה

2 קשרי עבודה מקצועיים שוטפים, לרבות באמצעות השתתפות במכרזים, השתתפות בשיבות משותפות בפרויקטים שבביצוע והשתתפות בכנסים רלוונטיים.

### משקיעים

5 באמצעות אתר הבורסה וכמתחייב על פי הוראות המפקח על שוק ההון והדין.

### ארגונים סביבתיים

7 שיתוף פעולה עם ארגוני סביבה (כגון רשות הטבע והגנים, החברה להגנת הטבע, ארגון חיים וסביבה ועוד) למזעור ההשפעות הסביבתיות השליליות בכל פרויקט תשתית ו/או פרויקט רלוונטי אחר.

### קבלני וספקי משנה

3 ניהול חוזה קבלני משנה באופן דיגיטלי וניהול הממשק עם הקבלנים באמצעות פורטל ייעודי, קשר שוטף עם מנגנוני הרכש של הקבוצה באמצעות פורטל ייעודי המאפשר תקשורת רציפה ומדויקת עם ספקים.

### קהילה וארגונים חברתיים

6 יצירת שותפויות עם עמותות/ארגונים חברתיים והקהילה המקומית, אימוץ חיל קבוע בצה"ל בנוסף על עידוד מעורבות עובדים בקהילה ובעצומות מוגברת בעת מלחמה.

## תפיסת האחריות התאגידית

תפיסת האחריות התאגידית של דניה מבוססת על מחויבות לעקרונות של שקיפות, אתיקה, ממשל תאגידי ובטיחות, תוך שמירה על ערכי קיימות ותרומה לקהילה.

הקבוצה פועלת לשלב טכנולוגיות מתקדמות ושיטות עבודה חדשניות על מנת למזער את ההשפעות הסביבתיות של פעילותה, ולהבטיח תנאי עבודה בטוחים ובריאים לעובדיה, פועליה ולכל באי אתריה.

דניה מחויבת לסטנדרטים גבוהים של בטיחות, ומנהלת בית ספר לבטיחות, במספר מוקדים, המכשיר את עובדיה ועובדי קבלני משנה בתחום זה. הקבוצה מקפידה על אתיקה וממשל תאגידי תקין, על מנת להבטיח פעילות הוגנת ושקופה תוך עמידה בתקנות ובחוקים הנדרשים. בנוסף, הקבוצה מקדמת שוויון הזדמנויות ותומכת בפיתוח המקצועי והאישי של עובדיה, תוך יצירת סביבת עבודה הטרוגנית הכוללת עובדים מכלל הדתות והעדות בישראל. דניה רואה בתרומה לקהילה חלק בלתי נפרד מפעילותה העסקית, ומשקיעה בפרויקטים חברתיים ובפעולות התנדבותיות שמטרתן לשפר את איכות החיים של אוכלוסיות מוחלשות ושל תושבי הקהילות שבהן היא פועלת.

## נושאים מהותיים

### תהליך זיהוי וניתוח הנושאים המהותיים

בתחילת תהליך כתיבת דו"ח האחריות התאגידית של קבוצת דניה, כחברה בעלת השפעה בתחומים סביבתיים, חברתיים ואתיים, התמקדה הקבוצה בזיהוי הנושאים המהותיים שלה. נושאים אלו הוגדרו כבעלי חשיבות גבוהה לחברה ולמחזיקי העניין שלה.

הזיהוי התבצע באמצעות השוואה וניתוח דו"חות אחריות תאגידית של חברות מקבילות בסקטור בארץ ובעולם. דניה השתמשה בכלים כמו GRI וסקירת "Sectors for Topics Sustainable" של SASB, זאת נוסף על פגישות, ראיונות ושיח עם חלק ממחזיקי העניין בארגון ומחוצה לו. בנוסף בוצעה סקירה של יעדי הפיתוח בר קיימא של האו"ם (Sustainable Development Goals (SDGs)) כתהליך נוסף לצורך זיהוי סוגיות סביבתיות וחברתיות גלובאליות בעלות חשיבות, עליהן לחברה יש השפעה במסגרת פעילות הליבה שלה.





## חברות בארגונים



דניה חברה בארגון "התאחדות הקבלנים – בוני הארץ" שהוא הארגון היציג היחיד של העוסקים בבנייה, בתשתיות, בפיתוח ובמכלול עבודות ההנדסה האחרות במשק הישראלי. ההתאחדות פועלת לקידום ענף הבנייה והתשתיות בישראל, לשמירת האינטרסים והזכויות של כלל הקבלנים והבונים בישראל ולפתרון בעיות במגוון תחומים מקצועיים של הענף. בהתאחדות הקבלנים בוני הארץ למעלה מ-3,000 חברים.



בנוסף, דניה חברה גם באיגוד המהנדסים לבנייה ולתשתיות בישראל הגוף המקצועי המוביל למהנדסים בתחומי הבנייה, התחבורה והתשתיות. האיגוד פועל לחיזוק הקשר בין מהנדסים בענף, לקידום הידע המקצועי והחדשנות ההנדסית בישראל, וכן מייצג את ענייניהם של מהנדסים מול רשויות המדינה, מוסדות התכנון, והרגולציה. האיגוד כולל אלפי חברים מכלל תחומי ההנדסה האזרחית ומקיים כנסים, השתלמויות ויוזמות לקידום מצוינות מקצועית בענף.

## פרסים, אותות ודירוגים



דירוג החברות  
המובילות במשק

בשנת 2022 זינקה דניה מהמקום ה-52 למקום ה-44, בשנת 2023 המשיכה למקום ה-43, ובשנת 2024 המשיכה מגמת הצמיחה, ודניה עלתה למקום ה-40.

מקום  
2024  
40

מקום  
2023  
43

מקום  
2022  
44



בדירוג חברות  
הבניה והנדל"ן

בשנת 2023 דורגה דניה במקום החמישי, ובשנת 2024 עלתה למקום השלישי בענף.

מקום  
2024  
3

מקום  
2023  
5

## אימפקט חברתי סביבתי

מבין שלל הפרויקטים של קבוצת דניה, ישנם גם כאלו בעלי משמעויות חברתיות וסביבתיות רבות. פרויקטים אלו תורמים לשיפור איכות החיים והסביבה ושיפור תשתיות למען קהילות שונות. בעשייתה, דניה מציבה סטנדרטים גבוהים של מצוינות ומחויבות חברתית, המשפיעים לטובה על חיי היום-יום של רבים. להלן מספר דוגמאות לעשייתה במהלך שנות הדיווח.

## אסותא ראשון לציון

2022

תחילת הפרויקט

2026

צפי סיום הפרויקט

הקמת מבנה בית החולים החדש של רשת "אסותא" ראשון לציון יוקם בשטח כולל של 32,000 מ"ר. גודלו של בית חולים זה הינו כפי שניים מגודלו של בית החולים של הרשת הפועל בבאר שבע. במסגרת הפרויקט מבצעת דניה את עבודות השלד, האיטום, הגמר, מעטפת המבנה והמעליות. חברת הבת, גאודניה בע"מ ביצעה את עבודות העפר, חפירה ודיפון, עוגני הקרקע וביסוס הרפסודות, וחברת הבת, דניה מערכות אלקטרומכניות תבצע את התקנת כל המערכות בפרויקט, מדובר בהתקנות מורכבות וחדשניות.

בית החולים יכלול שלוש קומות תת קרקעיות בשטח של 7,000 מ"ר לחניונים ולוגיסטיקה רפואית התומכת במחלקות בית החולים. בנוסף, קומת קרקע אחת, חמש קומות עליונות וקומת גג. כל קומה מתוך חמש הקומות של בית החולים בשטח של כ-1,700 מ"ר יאכלסו חדרי ניתוח, חדרי רופאים, חדרי אשפוז והתאוששות וכן מרפאות שונות, מעבדת MRI CT וכו'. היות שהבניין ברובו ממוגן ע"פ הנחיות של פיקוד העורף, יוכל בית החולים לקיים פעילות גם בעיתות חירום.

פרויקט זה מצטרף להקמת שני בתי חולים נוספים שביצעה דניה עבור רשת "אסותא", האחד באשדוד והשני בבאר שבע אשר נמסר לאחרונה.



## נתיבים מהירים וחניון שפיים - נתיבי איילון

2022

תחילת הפרויקט

2026

צפוי להיפתח למשתמשי הדרך

פרויקט הנתיבים המהירים בגוש דן מהווה מיזם תחבורתי מרכזי המתפרש לאורך כביש 20 משפיים ועד מחלף מבוא איילון, ומקודם על ידי משרד התחבורה וחברת נתיבי איילון, במטרה לצמצם את עומסי התנועה במטרופולין תל אביב ולשפר את איכות הסביבה.

הפרויקט חולק למספר מקטעים וכולל הקמת רשת נתיבי תחבורה ייעודיים לתחבורה ציבורית ולנסיעות שיתופיות, לצד חניוני "חנה וסע" בכניסות המרכזיות לגוש דן.

חלק מהפרויקט הכולל מבוצע על ידי חברה זכיינית בו שותפה קבוצת דניה יחד עם חברות נוספות, וכולל תפעול ואחזקה של מערך היסעים, תכנון והקמת שני חניוני ענק - האחד בראשון לציון והשני בשפיים - והקמת כביש 541 ממחלף שפיים ועד רעננה באורך של כ-3 קילומטרים.

במסגרת פרויקט זה, קבוצת דניה אמונה על התכנון וההקמה של המתח"ם התחבורתי בשפיים, הכולל חניון המשתרע על פני 140,000 מ"ר בשלוש קומות, וכולל 7,106 מקומות חניה אשר יספקו חניה לאלפי כלי רכב בחניון "חנה וסע", וכן את רמפות החיבור והמחלפים בניהם לבין הנתיבים המהירים.

בנוסף, דניה אחראית על ביצוע אחד מן המקטעים התקציביים בפרויקט זה באיזור וינגייט-שפיים.

פרויקט הנתיבים המהירים כולו נועד לתת מענה לבעיית הגודש בכניסה למטרופולין גוש דן מצפון, מדרום וממזרח, תוך מתן דגש על מעבר לשימוש בתחבורה ציבורית ועידוד נסיעות משותפות למוקדי הביקוש במטרופולין, ויאפשר לאלפי נהגים להותיר את רכבם בחניון חנה וסע ולהמשיך את דרכם למטרופולין תל אביב באמצעות מערך היסעים.

בנוסף, צפוי הפרויקט להביא לשינוי הרגלי הנסיעה של השימוש ברכב הפרטי לטובת נסיעה בתחבורה ציבורית ושיתופית.

על גבי הנתיבים המהירים מתועדים לנסוע שאטלים חשמליים מהחניונים למטרופולין תל אביב במסגרת מערך הסעת המונים, וזאת בנוסף לתחבורה ציבורית וקארפולים שיתופיים, אשר יפחיתו את פליטת המזהמים וגזי החממה אל הסביבה.

עוד יצוין, כי לשם מזעור ההשפעות הסביבתיות בוצעו פעולות לשימור המגוון הביולוגי כמו העתקת מינים אנדמיים והבניה מבוצעת בשילוב אלמנטים טרומיים להם יתרונות סביבתיים ובטיחותיים.

## מסוף אוטובוסים הארזים בירושלים - מוריה-חברה לפיתוח ירושלים בע"מ

2019

תחילת הפרויקט

2024

נפתח למשתמשי הדרך

קבוצת דניה אמונה על תכנון והקמה של מסוף וחניון אוטובוסים חשמליים בירושלים מסוף הארזים. פרויקט הנדסי מורכב זה המשמש כמרכז התחבורתי החדש בעיר הבירה, כולל בין היתר גם הקמת כבישים ותשתיות כניסה למסוף, מסוף נוסעים, אולם נוסעים בשטח כולל של 2,000 מ"ר, מתחם למעבר הולכי רגל, מעבר תת קרקעי וחניון טעינה לילית חשמלית למאות אוטובוסים. החניון מתפרס על פני שטח של 43 אלף מ"ר, וכולל 12 רציפי אוטובוסים, מבני מנהלה ומנוחה לרווחת הנהגים.

בנוסף, במסגרת המעבר לתחבורה ציבורית ירוקה ונקייה ולצמצום מפגעי רעש ופליטת חומרים מזהמים אל הסביבה המסוף מכיל חניון חשמלי מלא עם 250 עמדות לטעינה חשמלית. כמו כן, אחד המאפיינים הייחודיים של הפרויקט הוא שהמסוף מקורה בגג מיוחד שיראה כחלק מהעמק - על גג הפרויקט מונחות 155 קורות גנניות, שהן בעצם אדניות עציצים עצומות במשקלים משתנים ועד 220 טון, והכל במטרה להחזיר לאזור את המראה הירוק שהיה למתחם טרם תחילת הבניה.

המסוף ממוקם לצד חניון "חנה וסע" אשר נמצא שלבי הקמה בימים אלו, תוך קישור לקו הכחול העתידי של הרכבת הקלה. כל אלו יביאו לקישוריות מיטבית למשתמשי הדרך ומזעור השפעותיהם הסביבתיות של הפרויקט.

## מובילים לעדכון מדדי תשומות הבנייה

מתוך מסירותה של דניה למעורבות חברתית וקידום ענף הבנייה בישראל, הובילה החברה יוזמה משמעותית לעדכון מדדי תשומות הבנייה.

באמצעות עתירה שהוגשה לבג"ץ נגד הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס), דרשה דניה לעדכן את המדדים, שלא עודכנו כ-13 שנה, כדי לשקף נכונה את עליית עלויות הבנייה, במיוחד לאור השלכות מלחמת "חרבות ברזל". כתוצאה מהעתירה, עדכנה הלמ"ס את משקלות תמהיל שכר העובדים, מה שהוביל לעלייה של 2.6% במדד תשומות הבנייה בינואר 2025. מאמץ זה ממחיש את חתירתה של דניה להוביל את חזית המאבק לקידום שקיפות והגינות בענף, תוך תרומה משמעותית ליציבות הכלכלית של הקבלנים, מגזר העובדים ויתר הקהלים בענף הבנייה.



# בטיחות

קבוצת דניה והנהלתה רואים בשמירה על חיי אדם ערך ראשון במעלה ועושים כל שניתן על מנת להגן על בטיחותם של העובדים, הספקים, הקבלנים ועוברי האורח הנמצאים באתרי הבניה ו/או בקרבתם. ההקפדה על בטיחות בעבודה הינה חלק אינטגרלי מתרבות העבודה בקבוצה החל מקליטת העובדים, עובר לשיקולי רכש, הגשת מכרזים, ביצוע הפרוייקטים ובקרה בוועדות הבטיחות בנושא. בנוסף, הקבוצה עומדת בכל תקנות והוראות הבטיחות והגהות, המחייבות על פי הוראות הדין וחוקי מדינת ישראל.

קבוצת דניה הינה ארגון לומד הנמצא בשיפור מתמיד, והיא דואגת לשמר מחד את הידע והניסיון רב השנים שברשותה, ומאידך מתאימה עצמה לשינויים ולטכנולוגיות המתחדשות תדיר בענף הבניה.

לצורך שמירה על הבטיחות וטיפול תרבות הבטיחות הארגונית, הוקמה בחברה מחלקת הבטיחות. המחלקה מהווה חלק אינטגרלי מהארגון, היא כוללת מערך רחב של ממוני בטיחות פנימיים, אשר מלווים ומפקחים על הפרוייקטים שהקבוצה מבצעת בהיבטי הבטיחות השונים. כמו כן ישנם בחברה עשרות מנהלי עבודה אשר אחראים על הבטיחות בכל אתרי הבניה וכן עוזרי בטיחות בבניה כנדרש כדין.

ממוני הבטיחות עוברים הכשרות מגוונות ונמצאים רוב שעות היום באתרי הקבוצה. כחלק מתפקידם, מבצעים ממוני הבטיחות השונים ביקורות פנימיות באופן שבועי, על מנת לוודא שהעבודה נעשית בהתאם לתכנון, לסטנדרט האירגוני ולמדיניות הבטיחות המחמירה בקבוצה, בדגש על שמירה על חיי אדם ובכפוף לכל הוראות החוק.



## ביצועי הבטיחות בשנת 2023

2,890  
מבדקי בטיחות  
בכלל אתרי הקבוצה

105  
תוכניות לניהול  
בטיחות

114-1  
מאתרי הקבוצה  
מנוהלת אפליקציה  
ייעודית אשר  
מתעדכנת בזמן אמת

570  
תחקירי בטיחות  
נערכו

## ביצועי הבטיחות בשנת 2024

3,064  
מבדקי בטיחות  
בכלל אתרי הקבוצה

114  
תוכניות לניהול  
בטיחות

112-1  
מאתרי הקבוצה  
מנוהלת אפליקציה  
ייעודית אשר  
מתעדכנת בזמן אמת

680  
תחקירי בטיחות  
נערכו

## פורום בטיחות

פורום הבטיחות של דניה מתקיים אחת לחודש בראשות מנכ"ל הקבוצה ובו משתתפים סמנכ"ל בניה, סמנכ"ל תשתיות, מנהל מחלקת בטיחות, מנהל איכות הסביבה, מנהלי העבודה ומנהלי הפרויקטים. בפורום מנתחים אירועים שארעו בתקופה החולפת ומפיקים מהם מסקנות אופרטיביות, דנים ברגולציה חדשה ומבצעים ריענון נהלים לאנשי המקצוע.

## תוכנית אכיפת הבטיחות

בסוף שנת 2022, אישר דירקטוריון הקבוצה תכנית אכיפה בתחום הבטיחות בעבודה. מדובר בתכנית אכיפה וולונטרית שמטרתה המשך הטמעת הוראות הדין בניסיון למנוע הפרות, תוך הקמת מערך ערוצי בקרה ודיווח. בשנת 2023 הקבוצה הטמיעה את תוכנית הבטיחות והיא פועלת בכל עת ליישומה.

## בטיחות באתרים

לכל אתר בניה של הקבוצה קיימת תוכנית ניהול בטיחות פרטנית, ייחודית ומותאמת. כלל התוכניות כאמור בנויות ע"פ פורמט ממשלתי, מותאמות לאתרי הקבוצה, ועוברות הליך בקרה ואישור מול גורמי בטיחות מקצועיים ומוכרים בתחום. כל תוכנית מכילה שלושה חלקים: אנשי צוות הבטיחות והפונקציה שהם ממלאים, סקר סיכונים התואם את המשימה (אשר מתעדכן תוך כדי תהליך הביצוע) ונהלים פנימיים משלימים אשר מונהגים בדניה מעבר לדרישות החוק.

לנותני השירותים באתרים השונים ניתן "פנקס הדרכת בטיחות בעבודות בניה הנדסית ותשתיות" אשר כולל הנחיות אודות למעלה מ- 20 נושאים שונים רלוונטים לביצוע העבודה, ביניהם גם הוראות סביבתיות. הפנקס מתורגם לשפות שונות. קבוצת דניה משקיעה משאבים רבים ברכישת ציוד בטיחות חדשני המיוצר במיוחד עבור אתרי הקבוצה, רשתות הגנה מברזל לגידור קצה בניין במקום גידור בעץ, נקודות עיגון, רשתות הגנה מברזל לפירי מעלית, מעקה צינורות מודולרי לגרם מדרגות ועוד.

## יצירת מסלולי אופק מקצועי לעוזרי בטיחות

מתן הכשרות ופיתוח מיומנויות לעוזרי בטיחות על מנת לאפשר להם בהמשך, בכפוף לעמידה ביתר ההכשרות הנדרשות, למלא תפקיד של מנהל-עבודה מוסמך ובכך גם לצמצם את המחסור במנהלי עבודה טובים ומקצועיים בענף.

## כוכבים בבטיחות

בשנת 2022 הצטרפה הקבוצה לתכנית "כוכבים בבטיחות" מטעם התאחדות הקבלנים בוני הארץ. מדובר בתכנית וולונטרית שמטרתה הקניית כלים לשמירה מיטבית על הבטיחות וניהול הבטיחות באתרים, תוך המשך הטמעת תרבות בטיחות נאותה. התכנית כוללת 5 שלבים, כאשר לאחר צליחת כל שלב, החברה מקבלת 'כוכב' בטיחות אחד. באפריל 2025 קיבלה דניה את כוכב הבטיחות החמישי והאחרון בתוכנית.





## ניהול אירועי הבטיחות

בדניה קיימת מערכת ייחודית ממוחשבת לדיווח על אירועי בטיחות מסוגים שונים. בקורות אירוע בטיחות מתבצע בירור נסיבות ע"פ שיטת ה-5M's (גורמי ניהול Management, גורמי משימה Mission, גורמי אנוש Man, גורמי סביבה Medium וגורמי מכונה Machine). כאשר יש חשד לפגיעה בבטיחות, נבחן הצורך בעצירת עבודה יזומה באתר. בזמן עצירת העבודה מחודדים נהלי העבודה באופן רוחבי בכל אתרי הקבוצה.

זאת ועוד, כל אירוע בטיחות מסתיים בהסקת מסקנות, הפקת לקחים והנחיות קונקרטיות שעוברות לצוות האתר. מדי שבוע מאוגדים אירועי אותו שבוע לתקציר בטיחות הנשלחת לכלל העובדים בדניה ובו תיאור האירוע, הכשלים שהתגלו והמלצה לדרכי פעולה למניעת הישנותם. תקציר הבטיחות מתורגם למספר שפות המדוברות על ידי העובדים באתרי הקבוצה וכן מוצג באמצעות הפניה מקוד QR התלוי על לוח המודעות באתר.

כאחת מחברות הבניה הגדולות והמובילות בישראל  
קבוצת דניה משקיעה משאבים רבים ועומדת  
בתקנים הבאים הרלוונטיים לתחום הבטיחות:

ISO 45001  
בטיחות ובריאות  
בתעסוקה

ISO 14001  
ניהול סביבתי



## מערכת לניהול הבטיחות

# yair safe

בטיחות בעבודה

מערכת בטיחות ייחודית שפותחה בהתאמה אישית לצרכי הקבוצה, בשנת 2023, על ידי צוות פנימי בקבוצה. המערכת החלה לפעול בראשית שנת 2024. מערכת Yair-Safe מתממשת עם מערכות אחרות של הקבוצה, כולל מערכות זיהוי פנים ממוחשבות ולוגיסטיקה, ובכך יוצרת מאגר נתונים מעודכן ואחיד שמאפשר ניהול בטיחות יעיל ומדויק באתרי הקבוצה. המערכת נועדה לייעל ולשפר את הבטיחות באתרי הבניה באמצעות ניהול ומעקב מתקדם אחר מגוון גורמים.

## יאיר כהן ז"ל

מערכת הבטיחות "Yair-Safe", נקראה על שמו של יאיר כהן ז"ל, אשר נפל במלחמת "חרבות ברזל", מתוך כבוד והוקרה למורשתו ותרומתו לקבוצה.

יאיר כהן עבד בדניה בין השנים 2020-2024, החל את עבודתו כמהנדס ביצוע ואז קודם לתפקיד מנהל פרויקט. יאיר היה מהנדס מבריק ומנהל מצטיין, והוא אהוב על כולם.



### ניהול בעלי תפקידים ומבדקים

מערכת Yair-Safe עוקבת אחר נוכחות בעלי תפקידים (בקרת כניסה) באתרי הבניה ומאפשרת ביצוע מבדקי בטיחות באמצעות רשימות מובנות. היא מזהה ליקויים ומנהלת את הטיפול בהם בהתאם לנהלי הקבוצה, תוך ריכוז והנגשת המידע לכל ממונה בטיחות או בעל תפקיד אחר בנוגע לאתרים שעליהם הוא אחראי.



### ניהול ציוד

באמצעות מערכת Yair-Safe ניתן לנהל ולעקוב אחר ציוד פנימי וחיצוני, כולל מעקב אחר תקינות ותוקף השימוש בציוד. המערכת מתממשת עם מערכות לוגיסטיות אחרות בקבוצה, ובכך משפרת את יעילות ניהול והעברת הציוד ומסמכיו.



### ניהול הדרכות

מערכת Yair-Safe מאפשרת תיעוד ומעקב אחר הדרכות בטיחות שונות, כולל הדרכות בבית הספר לבטיחות והדרכות למנהלי עבודה. היא מספקת התראות על סיום תוקף ההדרכות ומונעת כניסה לאתרי הבניה לעובדים שלא השלימו את ההדרכות הנדרשות.





## הוקרה והצטיינות בטיחות

בדניה מוקירים את העובדים המובילים בתחום הבטיחות ואף מתגמלים אותם על כך. מצטיינים שבועיים וחודשיים מקבלים תעודה ושי. כמו כן, במסגרת אירועי חברה שנתיים, מוקירה הקבוצה מצטיינים בתחום זה. כמו כן, אחת לשנה נבחרים 3 עובדי הקבוצה מצטיינים בתחום הבטיחות ושמותיהם מפורסמים בטקס מצטיינים שמתקיימת החברה והללו זוכים לשי.

## בטיחות מהיום הראשון

כל עובד המתחיל את עבודתו בחברה עובר ביום הראשון יום אוריינטציה, במסגרתו מועברת הדרכת בטיחות. עובדי האתרים עוברים יום הדרכת בטיחות מלא בבית הספר לבטיחות של דניה טרם הגעה לשטח, ובנוסף הסמכת עבודה בגובה וכן מקבל ציוד אישי המשמשת את העובד - כל זאת ללא עלות.

## בטיחות בדרכים

במסגרת המאמצים לשמירה על בטיחות בדרכים, אנו מקיימים הדרכות שוטפות המורכבות מהדרכה מעשית והדרכה תיאורטית. בנוסף, נשלחים לעובדים עדכונים תקופתיים בנושאי בטיחות בדרכים, עם דגש על עונות השנה (קיץ/חורף), מניעת תאונות והקפדה על כללי הבטיחות הנדרשים.

## בית הספר לבטיחות של דניה

בית הספר לבטיחות הוקם לצורך קידום נושאי הבטיחות וליצירת סטנדרט חדש בענף הבניה. ההכשרות בבית הספר מועברות לכלל עובדי הקבוצה ולקבלי המשנה המועסקים על ידה, בהובלת מדריך מוסמך וממונה בטיחות בעבודה. בשנים 2023-2024 הודרכו בבית הספר לבטיחות של דניה כ-14,000 מודרכים בממוצע בשנה. ההדרכות המועברות בבית הספר הינן בהתאם לתפקיד המודרכים ובשפות שונות המתאימות לכלל העובדים. ההדרכות מתקיימות בין היתר בקשר, סולמות, פיגומים, חשמל בטיחות באש ועוד. הסמכות נוספות מתבצעות ע"פ צורך העולה מן השטח לפי אופי המשימה לביצוע.

2023 101,600  
2024 123,568

כמות שעות הדרכות הבטיחות בבית הספר של הקבוצה

## ניידת הבטיחות של בית הספר

את תכני בית הספר והתוכניות הייעודיות לשיפור רמת הבטיחות, אנו מביאים ישירות לאתרי העבודה באמצעות ניידת הבטיחות. כאשר מתגלים פערי ידע, צורך בהדרכות או אירועי בטיחות ספציפיים, מוקם צוות הדרכה ייעודית בשיתוף עם מנהלי האתר. הצוות מתכנן הדרכות מותאמות לפערים הספציפיים שהתגלו, ומדריכים מבית הספר מגיעים אל האתר לצורך ביצוע ההדרכות לצוותים הרלוונטיים - כל זאת במטרה לקדם את האתר לעמידה ברמת הבטיחות הנדרשת בקבוצה.







## אירועי בטיחות

בשלוש השנים האחרונות נרשמה ירידה עקבית בשיעור התאונות לכל 100 אלף שעות עבודה: מ-2.38 בשנת 2022, ל-2.15 בשנת 2023, ול-2.02 בשנת 2024.

בנוסף, מספר אירועי הבטיחות שדווחו נשמר יציב יחסית: 621 בשנת 2022, 629 בשנת 2023 ו-624 בשנת 2024 נתון המעיד על רמת מודעות ובקרה עקבית.

באירועי "כמעט ונפגע" נראתה ירידה בשנת 2023 לעומת 2022, ולאחריה עלייה בשנת 2024. מגמה זו משקפת מצד אחד צמצום בפוטנציאל לסיכונים, ומצד שני שיפור בתרבות הדיווח וביהוי מוקדם של סכנות.

על אף ההקפדה וההשקעה הבלתי מתפשרות של הקבוצה בשמירה על הבטיחות באתריה, לצערנו, במהלך תקופת הדיווח (2023-2024) התרחשו באתרי הקבוצה ארבעה אירועי בטיחות חמורים וכואבים בהם נהרגו ארבעה עובדים. אירועים אלו ממחישים את האתגר המתמיד בשמירה על בטיחותם של העובדים והמבקרים באתרים אלו.

אנו מביעים את תנחומינו הכנים לקרובי הנפגעים, ומחזקים את ידי כלל העובדים והצוותים שהתמודדו עם השלכות המקרים.

כל אחד מהאירועים תוחקרו לעומק, ומכל אירוע הופקו לקחים מערכתיים שהוטמעו באופן מיידי ויסודי בפעילות החברה: הוטמעו שינויים בתוכנית הבטיחות של החברה ונבנו תוכניות להגנה ייעודית במקרים הרלוונטיים בשיתוף פעולה עם גורמים מובילים במשק בתחום הבטיחות. כמו כן, חודדו הנהלים ותכניות הדרכה הורחבו, עודכנו תהליכי עבודה והוגבר הפיקוח באתרי העבודה. נוסף על כך, החברה השקיעה בשיפור תשתיות הבטיחות, בגיוס מומחי בטיחות ייעודיים ובהעמקת התרבות הארגונית המקדמת בטיחות ואחריות.

אנו רואים בהגנה על חיי אדם ובשמירה על סביבת עבודה בטוחה ערך עליון, ונמשיך לפעול בנחישות לשיפור מתמיד בתחום זה.



\* כלל העובדים של דניה ובנוסף עובדי הקבלן

### אחת לחודש

פורום בטיחות במטה

### אחת לרבעון

ועדת דירקטוריון  
דו"ח בטיחות רבעוני

### אחת לשנה או ע"פ הצורך

עדכון נהלים והוראות עבודה - בטיחות

פורום בטיחות מנהלי עבודה

פורום בטיחות עוזרי ונאמני בטיחות

עדכון סקרי סיכונים גנריים

מבדקים פנימיים למערכת הניהול

כנסי בטיחות

ניטור סביבתי ורפואי

דו"ח בטיחות שנתי

הדרכת בטיחות לעובדי הקבוצה

הדרכה מורחבת לעובדי ביצוע ביוםם הראשון לעבודה והדרכות ריענון

### שוטף

הכשרה וליווי מקצועי לעוזרי בטיחות

הטמעת מערכת ניהול בטיחות

בחינת דרכים אפקטיביות נוספות למדידת הבטיחות

מבדקי בטיחות באתרים

עדכון אירועי בטיחות ולמידה ארגונית למניעתם

הכשרת ממונים - על פי דרישות החוק

### דיווח אירועי בטיחות

בירור נסיבות לאירוע הבטיחות המדווחים

### בכל אתר

הטמעת נהלי בטיחות ועקרונות מתוך "תכנית הכוכבים"

הקמת צוותי חירום אתרי ותרגולם

### ע"פ דרישה

שליחת ניידת בטיחות





# מצוינות בתפעול





## הבטחת איכות

מחלקת הבטחת האיכות בדניה אמונה על מדיניות האיכות של הקבוצה, על כתיבת הנהלים הקשורים לאיכות, על אפקטיביות מערכת ניהול האיכות, עמידה בתקנים וקביעת סטנדרט לחומרים בהם מתבצע שימוש.

חלק בלתי נפרד מעבודתה של מחלקת הבטחת האיכות נעשה בשיתוף פעולה עם מערך שירות הלקוחות לצורך אבחון ומתן פתרונות בזמן אמת ועל מנת ללמוד ולהפיק לקחים לעתיד, וכן בשיתוף פעולה צמוד עם אגפי הביצוע, בין היתר על מנת לבצע הדרכות איכות ושמירה על סטנדרט ביצוע גבוה.

כאחת מחברות הבניה הגדולות והמובילות בישראל, קבוצת דניה משקיעה משאבים רבים לטובת עמידה בתקנים וולונטריים בתחום הבטחת האיכות.



## מבדקי איכות יזומים

אחת לתקופה נערכים מבדקי איכות בכול אחד מאתרי הקבוצה. מטרת המבדקים הן מגוונות ורבות: ביצוע בקרת איכות, זיהוי מוקדם וטיפול בבעיות, מתן פתרונות לבעיות ביצוע שונות, וכן חידוד תקנים, נהלים ושיטות. מבדקי האיכות מבוצעים באתרים ללא תיאום מראש ומתקיימים בתדירות וכן בשיתוף פעולה צמוד עם אגפי הביצוע, בין היתר על מנת לבצע הדרכות איכות ושמירה על סטנדרט ביצוע גבוה. על פי דירוג חשיבות שנקבע מראש לגבי כל אתר.

לאחר כל ביקור מופק דו"ח מקיף הכולל ציון על התנהלות האתר מבחינת איכות הביצוע. הדו"ח מועבר לצוות האתר ולהנהלה ובמידת הצורך לגורמים נוספים.

בנוסף, אחת לשנה מופץ סקר הנהלה המרכז את כלל פעילות הקבוצה בתחום הבטחת האיכות.

2023 2024

1,394 1,456

ביקורים שבוצעו מידי חודש

66 70

אתרים שנבדקו מידי חודש

11% 5%

עלייה לעומת נתוני שנה קודמת

## מערך השירות ללקוח

## רקע ופרופיל לקוחות



## לקוחות קבלנות בנייה למגורים

הלקוחות העיקריים של הקבוצה בתחום קבלנות הבניה למגורים נחלקים למזמיני עבודה ולדיירים. מזמיני העבודה הינם חברות וגופים פרטיים העוסקים בייזום ופיתוח מקרקעין למגורים, ביניהם חברות העוסקות ביזמות מקרקעין, יזמים פרטיים וקבוצות רכישה. הדיירים הינם רוכשי הדירות מאת מזמיני העבודה השונים, ומערך שירות הלקוחות מעמיד להם שירותי בדק ואחריות במהלך התקופות הנדרשות בחוק, ומשקיע משאבים רבים על מנת לשמור על שביעות רצונם.

## לקוחות קבלנות בנייה שלא למגורים

הלקוחות בתחומי קבלנות הבניה שלא למגורים הינם חברות מהסקטור הפרטי, מהסקטור הממשלתי/ציבורי או עבור יזמים פרטיים אשר זכו במכרזים זכייניים שפורסמו על ידי הסקטור הממשלתי. גם ללקוחות אלו מעמיד מערך שירות הלקוחות שירות על פי חוק ועל פי ההסכמים שנחתמו עם מזמינים אלה.

## לקוחות קבלנות תשתיות

הפעילות בתחום קבלנות תשתיות נעשית בעיקר עבור הסקטור הממשלתי, במישרין או בעקיפין, קרי עבור הממשלה, חברות ממשלתיות ויחידות סמך, או עבור יזמים פרטיים אשר זכו במכרזים שפורסמו בידי הסקטור הממשלתי. מערך שירות הלקוחות מעמיד שירותי בדק ואחריות גם למזמינים אלה.

## תפיסת השירות וערכי יסוד

מערך שירות לקוחות הוא חלק משמעותי ובלתי נפרד מהתרבות והזהות הארגונית של קבוצת דניה. הקבוצה רואה בו ערוץ מהותי ליצירת אמון, נאמנות ושביעות רצון גבוהה בקרב לקוחותיה. תפיסת השירות של הקבוצה נשענת על **מחויבות לשקיפות ואמינות, שירות אישי וזמין, חדשנות טכנולוגית, וכבוד הדדי.**

ההשקעה המירבית של קבוצת דניה במערך שירות הלקוחות נובעת מתוך ההבנה שהכניסה והמסירה של נכס חדש היא אירוע מכונן, חשוב ורגיש בחיי הלקוח. בהתאם לכך פיתחנו בדניה תפיסת שירות מקיפה שמלווה את הלקוח לאורך תהליך הבניה ועד לאחר מסירת הנכס במהלך תקופות הבדק והאחריות בהתאם להוראות חוק המכר (דירות). המערך שאנו מעמידים בדניה לקהל לקוחותיה כולל צוות זמין, מחויב, מיומן ומקצועי, המלווה אותם בכל פניה ובעיה.





## דיאלוג רציף עם הדיירים

### מחלקת תיאום אדריכלי

מתן שירות אישי לדיירים המבצעים בחירות, התאמות בנכס, כולל פגישות אישיות, ליווי מקצועי והתאמה ללוחות הזמנים, עד שלב המסירה. התהליך מבוסס על פגישות אישיות והתנהלות שוטפת מול הדיירים, בתהליך מורכב הכולל אבני דרך ומשימות מוגדרות מראש, להעברת תכניות ובחירת חומרי גמר, הכל בהתאמה ללוחות הזמנים של הפרויקט. שיתוף הפעולה בין המתאם האדריכלי לדייר חיוני ומהותי, על מנת להבטיח עמידה בהתחייבות להשלמת בניית דירות הרוכשים, לשביעות רצונם, תוך הקפדה על איכות הבניה ועמידה בלוחות הזמנים.

### מערך שירות ללקוח - תקופת הבדק והאחריות

מתן שירות אישי בתקופת הבדק והאחריות, הכולל ליווי שוטף של הדייר, אפליקציית שירות, ביצעו בדק שנתי יזום בתום שנת האכלוס הראשונה באמצעות צוותים ייעודיים הפועלים במבנה המאוכלס. מערך השירות עומד לרשות הדיירים החל משלב מסירת הדירה ולאורך תקופת הבדק והאחריות, בהתאם להוראות חוק המכר (דירות), וכן מעמיד לרשותם צוות זמין, מחויב, מיומן ומקצועי, המלווה אותם בפניותיהם.

הצוות מורכב ממנהלי שירות פרויקטליים ומפקחים בשטח. בנוסף דניה מעמידה לרשות הדיירים אפליקציה להנגשת השירות, באמצעותה ניתן לפתוח פניות שירות ולצפות בריכוז פניותיהם בסטטוס. בנוסף, על מנת להבטיח שמירה על איכות הדירה לאורך זמן, מערך השירות אף מסייע לדייר בהדרכות הנדרשות בקשר לחובותיו לביצוע תחזוקה שוטפת בדירה.

### היחידה לאכלוס פרויקטים

לכל אורך תהליך המסירה ובמהלך החודשים הראשונים לאחריו, נהנים לקוחות קבוצת דניה משירות אישי בנוכחות פיזית של מנהל שרות מקצועי ומנוסה מטעם היחידה בבניין. תהליך השירות שניתן מונגש לדייר בשטח, מתועד דיגיטלית באופן מלא ליצירת רצף שירותי, הנדסי ומשפטי ומקצר את זמן הדיווח על תקלות ופתרונן. מנהל השירות מלווה את צוות הביצוע לכל אורך תקופת המסירות ומעניק שירות אישי לדיירים ותמיכה לצוות הביצוע בטיפול בכלל הליקויים אשר עולים במהלך תהליך מסירת הדירות. מסירת הדירה עצמה מתבצעת באופן חגיגי וכוללת ביצוע פרוטוקול מסירה דיגיטלי ומעקב אחר הטיפול בליקויים שדווחו במועד המסירה.

| היחידה אמונה על ביצוע הנושאים הבאים: |                                                                                |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                    | טיפול ישיר בפניות דיירים ונציגויות                                             |
| 2                                    | ריכוז הטיפול ומעקב סטטוס קבלני משנה וספקים                                     |
| 3                                    | מתן דגש על "ניקוי" פרוטוקול בשלב האכלוס                                        |
| 4                                    | עזרה לצוות הביצועי בכל הקשור בהעמדת מענה שירותי ללקוח                          |
| 5                                    | עזרה לצוות הביצועי בכל הקשור בניהול, מעקב וריכוז פעילות קבלני משנה וספקים באתר |
| 6                                    | העמקת שביעות רצון לקוח המקבל יחס אישי מלווה באתר                               |
| 7                                    | העברת הפרויקט למחלקת השרות להמשך טיפול באופן מלא ויעיל                         |



## נגישות, שקיפות וזמינות השירות

### כנסי דיירים ותהליך מסירה ממוחשב

דניה עורכת כנסים יוזמים לכלל הדיירים של כל פרויקט, כאשר מתקרב לשלב האכלוס, ובמסגרתו ניתנים לדיירים הסברים על תהליך המסירה ועל עיקרי חוק המכר (דירות), לרבות הזכויות והחובות של הדיירים כפי שהם קבועים במסגרת החוק. כנסים אלה מסייעים לנו לצמצם פערי ידע, מפחיתים מהחששות הטבעיים של הדיירים במסגרת התהליך הרגיש של אכלוס דירה חדשה, מאפשרים תיאום ציפיות, מחברים בין הדיירים אל הקבוצה ואף מביאים למפגש ראשוני בין הדיירים ולהיכרות עם שכניהם העתידיים.

בימים אלו, מתבצע תהליך של הפקת סרטון הסברה על תהליך מסירת הדירה וזכויות הדיירים, על מנת להנגיש עוד יותר נושאים אלה. סרטון זה אף צפוי לשמש חלופה למקרים בהם לא ניתן יהיה לקיים כנס דיירים באופן פיזי (למשל, בעקבות מצב ביטחוני, קורונה ועוד).

מסירת הנכס לדייר מתבצע כמעין טקס חגיגי, כראוי למעמד, כאשר תהליך המסירה עצמו מתבצע באמצעות פרוטוקול מסירה ממוחשב. התהליך מאפשר תיעוד מלא של כלל הערות הדיירים ומעקב של מערך השירות אחר קידום הטיפול בפניות על ידי הקבלנים הרלוונטיים. הליקויים נשלחים ישירות לקבלן הרלוונטי מתוך הפרוטוקול, וזאת על מנת לאפשר לקבלן להיערך עם צוות מתאים הנדרש לביצוע התיקונים וחומרים מתאימים, וכן מאפשר את תיאום הישיר מול הדיירים.

בין היתר, הפרוטוקול מכיל מידע חיוני לדייר, למשל, ספר הוראות תחזוקה ושימוש בדירה והסבר לתפעול אפליקציית מערך השירות ללקוח.

### אפליקציית דיירים

בשנת 2023 נחנכה אפליקציית שירות הלקוחות של הקבוצה, "הבית שלי". אפליקציה זו מהווה ערוץ תקשורת מתקדם, מהיר, נגיש ונוח, לדיווח ומעקב אחר פניות הדיירים ללא צורך בהמתנה למענה אנושי במוקד, ולעיתים אף מייתרת את השיחה עם מנהל שירות הפרויקט הרלוונטי.

האפליקציה, אשר זמינה לדייר מרגע קבלת הנכס, מאפשרת פתיחת פניות חדשות, מעקב אחר הפניות הפתוחות לטיפול בדירה בזמן אמת יחד עם הוספת הערות תמונות, מסמכים (למשל, יפויי כוח) וצירוף בקשות לעדכונים למנהל השירות על פניה ספציפית.

במערך שירות הלקוחות פועל רכז שירותים דיגיטליים שעיקר תפקידו הוא לקדם את השימוש של הדיירים באפליקציה, לרבות בהעמדת הדרכה אישית לשימוש באפליקציה ואף לסייע להם להשתמש בה באופן אפקטיבי.



### תקשורת דיגיטלית עם הדיירים

הדיירים מקבלים עדכונים על מסמכים הנדרשים לחתימה או עדכונים חשובים בתהליך עד האכלוס באמצעות הודעות טקסט למכשיל הסלולרי. בין היתר, מקבלים עדכונים ואישורים על העברת פנייה לטיפול גורם רלוונטי, שליחת מסמך דיגטלי לחתימה, אישור לטיפול בפניות ושליחת קישור זמני לדייר להעברת תמונות וסרטונים, אשר מתקבלים ישירות לתיק הדייר.

### בדק שנתי יזום

כחלק מסטנדרט האיכות והשירות של דניה, הקבוצה יוזמת מבצעת בדק שנתי מרוכז בדירות בפרויקט בתום שנת האכלוס הראשונה, ובמסגרתו אף מוסיפה טיפול תחזוקתי למניעת רטיבויות, והכל כחלק ממעטפת שירותית אשר מחזקת את הקשר עם הדיירים ומבטיחה תחזוקה מונעת לאורך זמן. במהלך תקופה מרוכזת זו, הנעה בין חודשיים לשלושה, מטופלות באופן מרוכז כלל הפניות בקשר עם הפרויקט ושנפתחו לאורך השנה החולפת. כמובן שפניות דחופות ו/או מלאכות מורכבות מטופלות אד-הוק, עם קבלתן, ואינן ממתינות לריכוז הטיפול בתום שנת הבדק. תהליך הבדק היזום מגובה ומעוגן במערכות המחשוב והשירות של הקבוצה, ומאפשר לא רק את ריכוז הפניות אלא גם מעקב ובקרת טיב על הביצוע.

### סקר שביעות רצון

עם סיום תהליך תיקוני הבדק היזום, דיירי דניה ממלאים סקר שביעות רצון הנוגע לתהליך כולו: השירות שקיבלו ממנהל השירות, המעקב והליווי של מפקח הפרויקט בזמן ביצוע העבודות ותפקוד הקבלן שביצע את התיקונים בדירה. משווי הסקרים מוטעמים בפעילות השוטפת למניעת חזרתם. השוטפת כמסקנות לשיפור וטיוב תהליכי העבודה.

## שיפור מתמיד כחלק בלתי נפרד מתפיסת השירות שלנו

אנו מאמינים כי שירות איכותי לדיירים אינו מסתיים במסירת המפתח אלא ממשיך לכל אורך הדרך. כקבוצה שחרטה על דגלה את ערך השירות, אנו פועלים באופן שוטף לשיפור חוויית המגורים באמצעות למידה מתמשכת, הקשבה לצרכים העולים מהשטח והסקת מסקנות ממוקדת כל זאת במטרה להמשיך ולהעניק לדיירים שלנו את השירות הטוב ביותר.

עם סיום תהליך תיקוני הבדק היזום, דיירי הקבוצה מתבקשים למלא סקר שביעות רצון הנוגע לתהליך כולו, לרבות השירות שקיבלו ממנהל השירות, המעקב והליווי של מפקח הפרויקט בזמן ביצוע העבודות ותפקוד הקבלן שביצע את התיקונים בדירה בפועל. משווי הסקרים מוטעמים בפעילות השוטפת ואנו מקפידים להסיק מהם את המסקנות הנדרשות לצורך שיפור וטיוב תהליכי העבודה.

כחלק מהמאמץ המתמיד לשפר ולהשתפר, אנו מפעילים מנגנוני בקרה פנים מחלקתיים לבקרה והערכה, אשר עוקבים באופן שוטף על פעילות מחלקת השירות, ברמה יומית, שבועית וחודשית, על מנת לטייב ולשפר את המענה והטיפול בדרישות הדיירים. אלו כוללים, האזנה יזומה לשיחות, עריכת משוברים למנהלי השירות, איתור טעויות בפניות שנפתחו ובקרה על פניות פתוחות.

בנוסף, לצד מחויבות מתמשכת למצינות, אנו ממשיכים לפתח ולפעול להטמעת פתרונות דיגיטליים מתקדמים, בינה עסקית, וכלים אוטומטיים שיאפשרו חוויית שירות איכותית, מדויקת ומהירה יותר בדגש על שקיפות, זמינות וניהול ידע חכם.

בענף שבו אבני הבניין הן מוחשיות בטון, זכויות, אלומיניום דווקא השירות האנושי, הליווי, והאמפתיה הם אלה שבונים את הקשר עם הדיירים לטווח ארוך. קבוצת דניה רואה בשירות הלקוחות לא רק התחייבות תפעולית, אלא הזדמנות לממש את הערכים שעליהם יסודותיה טמונים: מקצועיות, מחויבות ושירותיות, ואחריות חברתית.





## /// שרשרת אספקה אחראית

בדניה דוגלים במקצוענות, יושרה, הגינות, מחויבות, מסירות ועבודת צוות, ומציבים בבסיס הפעילות העסקית של הקבוצה והקשרים עם מחזיקי העניין, ביניהם ספקים, את כיבוד הוראות הדין, המחויבות לשמירה על כבוד האדם, מתן הזדמנות שווה לכל אדם ולשמירה על הסביבה וההשקעה בקהילה. מצופה מהספקים ומנותני השירות החיצוניים שדניה עובדת עימם להתנהל על פי ערכים אלו ולעמוד בכל התקנות והחוקים החלים עליהם.

## דיאלוג עם ספקים

יעודה של מחלקת הרכש הוא ניהול ובקרת הרכש של הקבוצה החל משלב הדרישה ועד ביצוע התשלום, לצורך קידום עבודה שוטפת תקינה. כמו כן, לצורך עמידה ביעדי תשלום וטיפול שוטף בבעיות רוחביות מתקיימות במחלקה פגישות שוטפות פנימיות על פי צורך.

כל עובד חדש במחלקות הרכש והלוגיסטיקה עובר סט הדרכות וחפיפה פרונטלית בהתאם לתפקידו, וזאת על מנת לייעל את טיב השירות והעבודה מול הספקים.

## פרקטיקות כלכלה מעגלית

בדניה מאמינים כי השימוש בפרקטיקות של כלכלה מעגלית יכול לסייע בהפחתת עלויות, מזעור בזבז והפחתת טביעת הרגל הפחמנית, תוך התאמה לדרישות הרגולטוריות והארכת תוחלת החיים של המוצר. לכן, פעולים בדניה בכמה מישורים:

הגדלת היקף הצידוד אשר בבעלות הקבוצה בראיית שימוש ארוך טווח בהתאם לצבר הפרויקטים ההולך וגדל. כלומר, עשיית שימוש בצידוד למספר רב של פרויקטים ולמשך שנים במקום קנייה או השכרה חוזרת הגוררת ייצור נוסף. רכישה של צידוד העשוי מחומרים איכותיים להם אורך חיים רב יותר – לצמצום השימוש בחומרי גלם והפחתת פסולת. לדוגמה בדניה נעשה שימוש בתבניות אלומיניום ליציקת עמודים. השימוש בתבניות אלו מהווה אלטרנטיבה לתבניות קרטון, פח ובעיקר עץ המתבלים במהירות והופכים לפסולת.

תיקון של כלים ומכשירים חשמליים להארכת חייהם. במקרים בהם לא ניתן לתקן, הכלים מפורקים ונמכרים לחלקי חילוף ואינם נזרקים כפסולת.

## רכש אחראי וירוק

ביצוע רכש אחראי הינו מרכיב מרכזי במאמצים של דניה לקדם את הקיימות והאחריות החברתית. כחברה המחויבת לצמיחה אחראית ומודעת לסביבה, אנו רואים ברכש אחראי כלי חשוב להשגת מטרות הקיימות שלנו. באמצעות בחירה קפדנית של ספקים, שימת דגש על חומרים ידידותיים לסביבה ושמירה על תנאי עבודה הוגנים בשרשרת האספקה שלנו, כך מבטיחים שההשפעות הסביבתיות והחברתיות של פעילות הקבוצה יהיו חיוביות ככל הניתן. כך, לא רק תורמים להגנה על הסביבה, אלא גם מחזקים את אמון הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו ומבטיחים את הצלחתנו לאורך זמן.

החל משנת 2023  
ולאורך שנת 2024

4,934

מסגרות ברזל תוקנו לשם  
שימוש חוזר והביאו  
לחיסכון של 125 טון ברזל

1,448

כלים שלא היו ניתנים  
לתיקון, נמכרו לחלקי חילוף

3,225

טון ברזל נמכרו למחזור

## /// חדשנות

החדשנות היא עומדת בבסיס מחויבותה של קבוצת דניה לעתיד טוב יותר ובר קיימא, היא מנוע הצמיחה של דניה ונדבך מרכזי בהצלחתה. בחברת בנייה מתקדמת, חדשנות אינה רק אופציה, אלא הכרח לשמירה על תחרותיות ולהובלת השוק. ולכן בדניה פועלים בכל עת על מנת לפתח ולהשתמש בטכנולוגיות מתקדמות, פתרונות בנייה ירוקים ותהליכים חכמים המקדמים קיימות ואחריות חברתית.

במסגרת מחויבות הקבוצה לחדשנות, נשלחים נציגים לכנסים מקצועיים מובילים בעולם, כדוגמת כנס Bauma שבו מוצגות הטכנולוגיות המתקדמות ביותר בתחום ציוד הבניה והחומרים. השתתפות באירועים אלו מאפשרת לקבוצה להישאר בחזית הפיתוח ולהטמיע רעיונות חדשניים בתהליכי העבודה.

באמצעות אימוץ גישות ושיטות עבודה חדשניות, בדניה לא רק משפרים את יעילות הבנייה ואת איכות המוצרים שלה, אלא גם מצמצמים את ההשפעות הסביבתיות ומקדמים עבודה בטוחה יותר לעובדי הקבוצה.

## שיטת התבנית המחליקה

שיטת התבנית המחליקה הינה דוגמא לשיטת בניה מתקדמת אותה הטמיעה דניה בפרויקט TOHA 2. התבנית המורכבת בגובה אפס של היציקה, שנשארת מורכבת ומחליקה במעלה היציקה עד לסיום, הייתה חלק מהשיטה החדשנית שנבחרה עבור פרויקט הבנייה TOHA 2. השימוש בתבנית זו היה חלוצי ומעניק איכות ושליטה מדויקת על תהליכי היציקה בכל שלבי התהליך.

התבנית המחליקה מעניקה יתרונות משמעותיים בתכנון, ביצוע ובעלויות בתהליך הבנייה. מבחינת בטיחות, העבודה בחלל סגור שנוצר כתוצאה מביצוע באמצעות תבנית זו, מפחיתה את סיכון התאונות ומשפרת את תנאי העבודה, גם לאור העובדה שאין צורך בהנפת תבניות (מה שיכול להפחית את סיכון התאונות הקשורות להנפת משקולות כבדים). בנוסף, התבנית המחליקה מקצרת את לוחות הזמנים וחוסכת בזמן עבודה, ולכן משמשת ככלי יעיל לשיפור היציבות והיעילות של התהליך התכנוני והביצועי. על ידי חיסכון בכוח אדם לטפסנות והפחתת תעסוקת העגורן, יש חיסכון משמעותי במשאבי אדם ובעלויות. בנוסף, השימוש בתבנית מחליקה מספק איכות יציקה גבוהה ובטוחה יותר, וזאת באמצעות שליטה מדויקת יותר על תהליכי היציקה והשטיפות.



## בניה טרומית

בניה טרומית מהווה מהפכה של ממש בעולם הבניה המודרני , ומשלבת טכנולוגיה מתקדמת, עם דיוק תעשייתי ומגלמת יתרונות רבים בביצוע פרויקטים.

הבניה הטרומית הינה שיטת ביצוע חדשנית ופורצת דרך, ומיושמת בקבוצת דניה באמצעות מפעליה של סיבוס רימון הממוקמים ברחבי הארץ ומציעים פתרון איכותי ויעיל לאתגרי הענף המתפתח.

בניה טרומית, המכונה גם בניה קלה, היא שיטת בניה בעלת שני שלבים:

2  
השלב השני מתרחש באתר הבנייה עצמו, ובו מורכבים כלל חלקי הבניין השונים לכדי מבנה אחד.

1  
השלב הראשון מתרחש במפעל הבניה, ובו מיוצרים חלקי הבניין בנפרד, חלקי הבניין הללו, הנקראים "אלמנטים טרומיים".

לבנייה מסוג זה שלל יתרונות:

### איכות ובטיחות

הייצור במשטחים אופקיים, מאפשר השגחה מתמדת וקפדנית ביותר של מחלקת בקרת האיכות על מהלך הייצור ועל תוצריו.

בעוד שבשיטה המסורתית שלד הבניין נבנה לגובה, שיטת ייצור זו גם מעניקה יתרון נוסף, שמירה על בטיחותם של העובדים, שכן הם אינם חשופים לביצוע עבודה בגובה רב לאורך זמן הבנייה, אלא בשלב ההתקנה בלבד.

### קיצור זמן הביצוע

הבנייה בשיטה המתועשת, מבטיחה קצב התקדמות עקבי ואמין בשלבי בניית שלד הבניין באמצעות תחילת ייצור האלמנטים לכל קומות הבניין, במקביל עם ביצוע יסודות הבניין. השיטה צורכת כוח אדם מועט יותר, יחסית לשיטות המסורתיות וחצי המתועשות למיניהן. אלו האחראיות לזמן הביצוע הגבוהה של בניית שלד הבניין, המוכר גם בכינויו – שלב "העבודות הרטובות".

### ניהול הפסולת

רוב העבודות "הרטובות" מתרכזות תחת שליטת המפעל וכך גם הצטברות פסולת הבניין, דבר המאפשר להגביר את השליטה על זרם פסולת זה, לפקח על אופן השימוש החוזר בו ובסיום התהליך לוודא כי מפונה באופן מוסדר למחזור ולאתרי הטמנה מאושרים.

בנוסף, באמצעות שימוש בשיטה זו מתאפשרת שליטה מלאה על הפרדת פסולת כללית והפנייתה למחזור.

### יתרונות סביבתיים

הבנייה בשיטה המתועשת מסייעת בהפחתת השפעות סביבתיות כתוצאה מעשיית שימוש יעיל יותר בבטון וצמצום האבק והזיהום הסביבתי בשלב הביצוע. הבנייה בשיטה המתועשת מקטינה משמעותית את כמות העבודות "הרטובות" והציקות בבניין לכ-30% בלבד ולחסכון משמעותי.

בהתאמה, הבנייה מסייעת להקטנת נפח המשאיות ותנועת מערבלי הבטון, המשאבות ושינוע חומרי הבניין למיניהם לכל אתרי הבנייה המפוזרים ברחבי הארץ. ייצור הבטון בשיטה המתועשת מתרחש אך ורק בשטח המפעל ושינוע הבטון מתבצע בתוך המפעל. כל שאר חומרי הגלם משונעים אל שטח המפעל, יתרון החוסך בדלק, בזיהום אוויר ובזמני שינוע. מדובר בהפחתה של כ-40% בכמות המשאיות הנדרשות לשינוע החומרים.

## מלחמת חרבות ברזל

בתור חברה המתמחה בייצור אלמנטים מבטון, מפתחת הלחימה דניה נקראה לדגל ויצרה מודל חדש לחללים מוגנים (מיגוניות) בבנייה טרומית לייצור מידי. בתוך שבועיים סופקו מיגוניות למגוון ארגונים, ומשרדים ממשלתיים. בנוסף, סופקו למשרד החינוך ומשרד הבריאות אלמנטים טרומיים לחיזוק מוסדות החינוך ובתי החולים, ובסך הכל סופקו והוצבו למעלה מ-250 מיגוניות בשלושת חודשי המלחמה הראשונים.

מתוך הערכה לעובדי החברה ולתרומתם רבת השנים, הוחלט לקרוא לשני דגמי מיגוניות חדשים על שמם של שניים מעובדי הקבוצה: דגם "מאיר" על שמו של מאיר גורפינקל ז"ל, ששימש במשך כ-25 שנים כמהנדס הראשי של סיבוס רימון, והותיר חותם מקצועי ואנושי משמעותי; ודגם "תהילה" על שמה של תהילה קטאבי ז"ל, שעבדה במערך השירות ללקוח של החברה משך כ-3 שנים. עיקר תפקידה היה טיפול בדיירים בשלבי איכלוס דירותיהם. זכינו כחברה וזכו לקוחותינו בחיוכה המואר, שלוותה וחריצותה הבולטת. תהילה נרצחה בביתה שבקיבוץ חולית.

## תהילה קטאבי ז"ל

מיגונית מדגם "תהילה"



מיגונית מדגם "מאיר"





# אחריות סביבתית

## /// האימפקט הסביבתי

ענף הבנייה הוא אחד התחומים המשמעותיים ביותר המשפיעים על סביבת האדם, והוא אחראי לפליטות גזי חממה משמעותיות בסך כ-40% מפליטות גזי החממה הגלובליות, לצריכת אנרגיה רבה ולהפקת פסולת בניין המזהמת את הקרקע והמים.

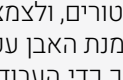
כחברת בנייה המחויבת לקיימות, בדניה מבינים היטב כי נדרש מאמץ מתמשך לאזן בין צורכי הבנייה של העת המודרנית, לבין ההגנה על משאבי הטבע. בדניה פועלים לצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילות הקבוצה באמצעות אימוץ טכנולוגיות בנייה ירוקות, מחזור חומרים וניהול יעיל של משאבים כל זאת לצד גידול בפעילות הקבוצה. בדניה מחויבים לתכנן וביצוע פרויקטים התורמים לשימור הסביבה ולשיפור איכות החיים של הקהילות בהן הקבוצה פועלת, תוך הבטחת עמידות ויעילות אנרגטית של המבנים הנבנים על ידי דניה. בכך, הקבוצה תורמת למעבר לעולם בנייה מקיים יותר, המשקף את הערכים ומחויבות הקבוצה לאיכות הסביבה ולחברה.

<https://www.unepfi.org/themes/climate-change/40-of-emissions-come-from-real-estate-heres-how-the-sector-can-decarbonize>



## מזעור השפעות סביבתיות

לתחומי פעילותה של הקבוצה ישנה השפעה ישירה על היבטים סביבתיים במספר נושאים עיקריים, ובכללם:

|                                                                                                      |                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>אבק           | <br>קרקע ומים |
| <br>מגוון ביולוגי | <br>רעש       |
| <br>זיהום אוויר   |                                                                                                  |

הקבוצה דואגת למזער ככל הניתן את השימוש בגנרטורים, ולצמצם פליטת אבק כתוצאה מניסור אבן - המתבצע ע"י הזמנת האבן עפ"י מידות וניסור אבן בשטח, אם נדרש, בסיוע מים. תוך כדי העבודות השונות המבוצעות על ידי הקבוצה, דואגים להרטיב את הקרקע לשם מניעת התרוממות של אבק וכן להרטבת משטחים לפני חיתוך או קידוח וכיו"ב. בנוסף, הקבוצה נוקטת באמצעים על מנת להפחית את עוצמת הרעש הנגרם בין היתר משימוש בכלי צמ"ה, גנרטורים וקומפרסורים (מדחסים), למשל, באמצעות גידור האתר וניטור עוצמת הרעש במקרה הצורך. בנוסף, באתרי הבניה של הקבוצה המצויים בסמוך לאזורי מגורים, מתבצעות עבודות בשעות היום בלבד ובהתאם להיתרי הרשויות.

בנושא פסולת, הקבוצה מקפידה ומפקחת על הפסולת היוצאת מן האתרים וייעודה, על הפרדת הפסולת, על מחזור והובלה על ידי מורשים בלבד והכל תוך תיאום עם הרשויות הרלוונטיות, ככל שנדרש.

קבוצת דניה הינה הקבוצה הראשונה בתחום הבניה אשר קיבלה תקן זה ממכון התקנים הישראלי.



## סקר סיכוני סביבה

בשנת 2022 בוצע בקבוצת דניה סקר היבטים סביבתיים אשר נועד לקבוע ולהציג את ההשלכות הסביבתיות של פעילויות הקבוצה, במשרדה ובאתרי הבנייה. מטרת הסקר הייתה לספק בסיס לקביעת מטרות, יעדים ותוכניות מפורטות לטיפול בנושאים סביבתיים.

המסמך כלל התייחסות להיבטים סביבתיים של פעילויות הקבוצה ושירותיה, דרישות רגולטוריות, סקירת ביצועים סביבתיים, נהלים ופעילויות קיימות המשפיעות על הסביבה. ההיבטים הסביבתיים שנבחנו בסקר כללו זיהום קרקע ומקורות מים, זיהום ופליטות לאוויר, רעש סביבתי, שימוש בחומרים מסוכנים, ניהול פסולת וצריכת משאבים כגון אנרגיה, מים וכו'. הסקר הסביבתי משמש ליישום מערכת ניהול סביבתי, ומהווה בסיס להגדרת מצב ייחוס עתידי בקביעת מטרות, יעדים ובחינת שיפור המערכת לאורך זמן.

מסקנות הסקר יוטמעו באופן שיטתי בתהליכי העבודה השוטפים של הקבוצה, הן באתרי הבנייה והן במשרדים. על פי תכנית הניהול הסביבתית, ההטמעה כוללת שילוב של פרקטיקות עבודה חדשניות ושדרוג הנהלים הקיימים לצמצום השפעות סביבתיות שליליות. תבוצע בקרה מתמדת על ביצועי הסביבה וייערכו שיפורים מתמשכים על בסיס ממצאי הסקר, במטרה להבטיח עמידה במטרות וביעדים הסביבתיים שהוגדרו ובמטרה לקדם תרבות ארגונית המחויבת לשמירה על הסביבה וניהול אחראי של המשאבים. למשל, כחלק ממסקנות הסקר שנערך, בכל אתר יש תוכנית ניהול ונאמן סביבה אשר אמן על מימושה בשטח, מה שמבטיח יישום אפקטיבי ועמידה ביעדים הסביבתיים.

## פורום מנהלי פרויקטים

בקבוצת דניה מתקיים פורום חודשי בהשתתפות מנהלי פרויקטים וגורמים נוספים ובו דנים, בין היתר, על נושאים סביבתיים/ אירועים/ מפגעים ותקלות בתחום, לרבות, שמירה על עצים בסביבת אתרי הפרויקטים, דגש על חידוד נהלים בעבודה בסמוך למקורות מים, עבודה עם חומרים מסוכנים כולל אחסון ופינוי, וכן נוהלי דיווח ופעולה במקרה של אירוע סביבתי. סיכום הנושאים מועבר ונחשף לכלל הקבוצה.

## ציות לרגולציה סביבתית

הקבוצה מייצרת חלק מהאלמנטים הדרושים לפעילותה, הן בתחומי קבלנות הבניה והן בתחום קבלנות התשתיות במפעלי סיבוס רימון. מפעלי סיבוס רימון כפופים לפיקוח של המשרד להגנת הסביבה, בין השאר באמצעות תנאים מיוחדים ברישיונות העסק. במסגרת פעילות מפעלי סיבוס רימון, נדרשת הקבוצה לעמוד בהוראות הרגולציה הרלוונטיות למפעל ולנהל בו את ההיבטים הסביבתיים הרלבנטיים, כגון פינוי פסולת על סוגיה השונים, הסדרת הטיפול בחומרים מזהמים, מניעת זיהום אוויר ופליטות חלקיקי אבק ועוד. כך, בהתאם לדרישות המשרד להגנת הסביבה, מבצעים מפעלי סיבוס רימון בדיקות ניטור שוטפות של חלקיקי אבק על ידי מומחים ויועצים הנשכרים על ידה. במפעלי סיבוס רימון מקפידים הקפדה יתרה בנושא אחסנת חומרים מזהמי קרקע התואמת את דרישות החוק והרגולטור, לצורך מניעת זליגתם למי תהום ולזיהום הקרקע.

הקבוצה איננה צד להליכים משפטיים מהותיים הקשורים בהגנת הסביבה.

## ניהול משאבים

במסגרת מחויבותה לשמירה על הסביבה, בדניה מבצעים בקרה יסודית על צריכת המשאבים במשרדים ובאתרים, ונותנים מענה לצרכים העולים מהשטח תוך ויסות מלאי המשאבים המוחזק על ידי הקבוצה במרל"ג ובאתרים השונים, על מנת לבצע שימוש יעיל ולהימנע מניצול יתר.

בנוסף, דניה מחזיקה מלאי ציוד לשימוש חוזר כתחליף לשימוש חד-פעמי כפי שנעשה פעמים רבות בענף.

**להרחבה ← ראו מידע בפרק שרשרת אספקה אחראית עמוד 42**

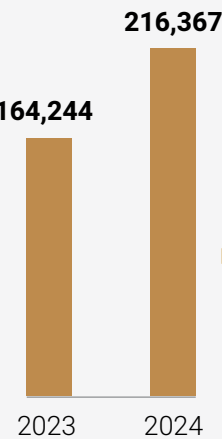


## אנרגיה

### צריכת חשמל

הקבוצה מנטרת את צריכת החשמל במשרדים ובאתרים, על ידי התקנת טיימרים על מוצרי חשמל. בחלק מהאתרים הותקנו שעונים המנתקים את החשמל באתר בשעות הלילה לצורך צמצום בצריכת החשמל, וכן מתבצעת התחברות מהירה ככל הניתן לרשת החשמל. בכך פועלת הקבוצה לצמצם ככל שניתן את משך השימוש בגנרטורים באתרים. הקבוצה פועלת כל העת למציאת פתרונות חשמל ידידותיים לסביבה.

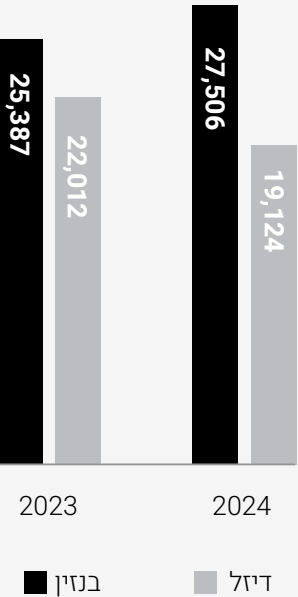
**צריכת החשמל בפעילות דניה (קוט"ש / אתרים פעילים)**



### צריכת דלק

צריכת הדלק מחושבת על פי נתוני צריכת דלקים בגנרטורים ובצי הרכב של הקבוצה.

**סך צריכת הדלקים (ליטר/אתרים פעילים)**



\*ניתן לראות ירידה בכמות צריכת הדיזל משנת 2023 לשנת 2024. ירידה זו נובעת מחיבור מהיר יותר של אתרי הבניה לרשת החשמל, מה שמוביל לצמצום משך השימוש בגנרטורים. העליה בצריכת הבנזין הינה כתוצאה מגידול משמעותי בצי הרכבים של הקבוצה, וזאת כתוצאה מגידול ההון האנושי בה.

יצוין כי לצורך צמצום צריכת הבנזין כאמור, הקבוצה החלה ליישם מעבר מסוים לשימוש ברכבים חשמליים.

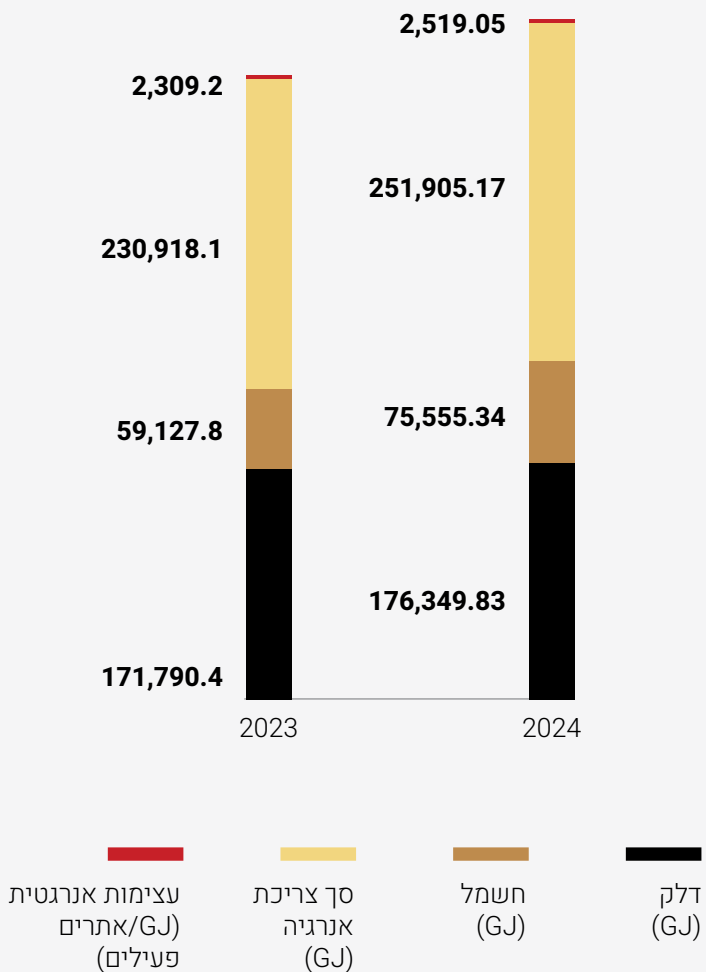
עיקר העלייה הנשקפת בגרף, מקורה במאמצי הקבוצה להעביר כמה שיותר אתרי פרויקטים לחיבור לרשת החשמל כחלופה עדיפה לשימוש בגנרטורים המונעים באמצעות דלק. ואכן, כפי שניתן לראות בגרף צריכת הדלקים, בשנת 2024 נרשמה ירידה בצריכת הדיזל לעומת שנת 2023.

סיבה נוספת לעלייה בצריכת החשמל הינה שבשנת 2024 ביצעה הקבוצה חיבורים לרשת החשמל בפרויקטים גדולים, בהם צריכת החשמל גבוהה משמעותית, כמו: פרויקט חניון שפיים, DUO סמל דרום, סביוני גבעת שמואל ועוד.



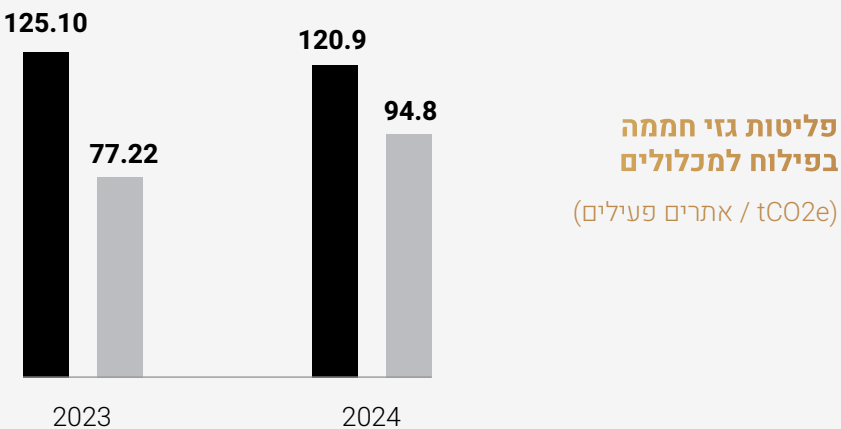
## אנרגיה - המשך

### סך צריכת האנרגיה



## פליטות גזי חממה

סך פליטות גזי החממה של דניה נמדדת בהתאם למתודולוגיה המקובלת בעולם של ה-GHG Protocol:



### פליטות עקיפות (מכלול 2)

פליטות באחריות עקיפה של הקבוצה הנובעות מצריכת אנרגיה וכוללות את צריכת החשמל של דניה.

### פליטות ישירות (מכלול 1)

פליטות באחריות ישירה של הקבוצה הנובעות בעיקרן משריפת דלקים בגנרטורים ועל ידי צי הרכב.

בשנת 2024 נרשמה ירידה בפליטות מכלול 1, הנובעת מצמצום השימוש בגנרטורים המונעים בדלק, בעקבות מאמצי הקבוצה לחבר אתרי פרויקטים לרשת החשמל. מעבר זה הוביל לעלייה בפליטות במכלול 2 המייצגות את צריכת החשמל.

## ניהול פסולת

### נוהל כינוי פסולת ברזל מאתרים

פינוי לפסולת ברזל ופלדה הינו חלק בלתי נפרד מתעשיית הבניה והשיפוצים בארץ ובעולם. בזמן שיפוץ ובכל אחד משלבי הבניה נוצרת פסולת האופיינית לתהליך המתבצע ויש צורך לסלקה על מנת שלא תפריע להמשך הפעילות ועל מנת שלא תהווה מפגע סביבתי.

דניה מחויבת לפינוי מוסדר של פסולת ברזל ופלדה המצטברת באתרי הבניה שלה. על מנת לתמוך במחויבות זו, דניה מחייבת את כל קבלני המשנה שלה לחתום על התחייבות שכזו במסגרת תהליך ההתקשרות.

עודפי ברזל באתרי דניה מוגדרים כפסולת רק לאחר שמנהל הפרויקט קבע כי אין אפשרות להשתמש בהם כברזל לכל מטרה אחרת בפעילות האתר. בנוסף, תהליך הפינוי מנוהל ומנוטר באופן דיגיטלי על ידי אפליקציה ייעודית שפותחה בחברה, בכדי לוודא את תקינותו והשלמתו של התהליך.

### נוהל פינוי פסולת עודפי בנייה

פינוי פסולת בניה לאתרים לא מורשים מהווה בעיה סביבתית חמורה ואתגר משמעותי בתעשיית הבנייה. כאשר פסולת בנייה נזרקת באופן לא מוסדר ולא חוקי, היא עלולה לזהם קרקעות, מקורות מים ואוויר, ולפגוע במגוון הביולוגי ובמערכות האקולוגיות המקומיות. פסולת זו כוללת לעיתים קרובות חומרים מסוכנים כגון אסבסט, צבעים כימיים וחומרי איטום, אשר עלולים לגרום לנזק בריאותי לאנשים שנחשפים אליהם. בנוסף, פינוי פסולת לאתרים לא מורשים פוגע בנוף המקומי ויוצר מפגעים אסתטיים ובריאותיים, ומעמיס על רשויות הציבור את הצורך בטיפול וניקוי האתרים המזהמים. על כן, כחלק ממחויבות הקבוצה לקיימות ולשמירה על הסביבה, ישנה הקפדה על פינוי ואחסון פסולת בניה רק באתרים מורשים ומפוקחים, וכן קידום פתרונות למחזור ושימוש חוזר בחומרים כדי לצמצם את כמות הפסולת המיוצרת ולהפחית את ההשפעות השליליות על הסביבה.



במהלך שנת

2023

קבוצת דניה מכרה

3,088

טון ברזל/ מתכת

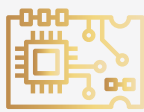
במהלך שנת

2024

קבוצת דניה מכרה

3,221

טון ברזל/מתכת



2023

נשלחו לספקי משנה לטובת מחזור

147

טון פסולת אלקטרונית

2024

נשלחו לספקי משנה לטובת מחזור

149

טון פסולת אלקטרונית

(בהתאם לאישורי מיחזור מטעם ה-GRI)





## טיפול בפסולת מסוכנת

הקבוצה מבצעת מעקב אחר מלאי החומרים המסוכנים בכל אתר, ככל שישנם, דואגת לאחסנם בהתאם לדרישות הדין, להצבת שילוט מתאים, לאספקת אמצעי מיגון וכיבוי אש מתאימים לסוג החומרים ומוודאת קיום נהלים והוראות על ידי עובדי האתרים הרלוונטיים לאחסון ושימוש בחומרים אלה.

כחלק מארגון מפעל סיבוס רימון באר שבע, התבצע פינוי חומרים המוגדרים כחומרים מסוכנים אשר אוחסנו בשטח המפעל כאשר הם חשופים לפגעי מזג האוויר, הפינוי כלל גם איסוף הקרקע המזהמת. מלבד הפינוי, בוצעה הסדרה ושילוט של כלל אזורי האחסון של חומרים מסוכנים במפעל וחודדו ההסכמים מול הספקים על פינוי אריזות ריקות.

בתהליך פונו 41 טון של בוצה אורגנית, אריזות מזהמות, חומר אורגני נוזלי וקרקע מזהמת.

פוני סך הכל  
1-2023

58.6  
טון פסולת מסוכנת

פוני סך הכל  
1-2024

2.7  
טון פסולת מסוכנת

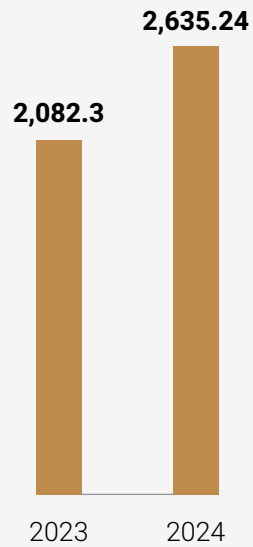
\*הפער הנשקף מהנתונים בין השנים 2023-2024 נובע כתוצאה מפינוי מאסיבי של פסולת מסוכנת ממפעל "סיבוס רימון" בבאר שבע



## סך הפסולת

הפסולת נשלחת לתחנות מיון ייעודיות טרם העברתה לאתרי הטמנה שם היא עוברת מיון במטרה להפחית את כמות הפסולת המוטמנת ולצמצם את זיהום הסביבה.

ייצור פסולת  
(מ"ק / אתרים פעילים)



\*עיקר הסיבה בגינה נראית עליה בייצור הפסולת היא כתוצאה מגידול במספר אתרי הבניה והפעילות של הקבוצה

## מגוון ביולוגי

לכל פרויקט בנייה קימות השפעות משמעותיות על המגוון הביולוגי כגון הרס בתי גידול, פיצול והפרעה למערכת האקולוגית, דבר שעלול לגרום לאובדן מגוון המינים ושירותי המערכת האקולוגית. דניה מכירה באחריותה למזער את השפעתה על המגוון הביולוגי תוך קידום שימור ושיקום מערכות אקולוגיות באזורים שבהם פועלת.

בדניה, כל פרויקט תשתית מחייב ביצוע סקר סביבתי לצד נקיטת צעדים שמירתם של המגוון הביולוגי. צעדים אלו יכולים לכלול נטיעת עצים מחדש, הקמת תאורה ידידותית לחיות לילה, שיקום מינים אנדמיים, העברה זהירה של הצמחייה והבטחת שימורה על ידי עקירתה ושתילתה מחדש לאחר סיום הפרויקט. כל אלו מתבצעים בשיתוף פעולה עם ארגוני סביבה כגון רשות הטבע והגנים, החברה להגנת הטבע, ארגון חיים וסביבה ועוד.

## קיר אקוסטי ידידותי לציפורים

כחלק מפרויקט הנתיבים המהירים, נדרש היה לבנות קירות אקוסטיים שקופים בצידי הכביש. למצער, ידוע כי אלו מהווים אחד מגורמי הפגיעה הקטלניים ביותר עבור בעלי הכנף בגלל התנגשותם בחלונות השקופים. בביצוע הפרויקט בו דניה הייתה שותפה גם בתחום התכנון, יושמו, בשיתוף עם רשות הטבע והגנים והחברה להגנת הטבע, מדבקות בחלונות האקוסטיים השקופים בדוגמא ייחודית חדשה, אשר משקפות טוב יותר את העקרונות למניעת התנגשות בעלי כנף.

באופן זה נמנעה פגיעה בחייהן של הציפורים, להן חשיבות אקולוגית משמעותית.

## שלולית חורף

בפרויקט "הנתיבים המהירים- מקטע 4א" (שנמצא בסמוך לשמורת טבע נחל פולג) הוקמה שלולית חורף, אליה הועתקו מינים אנדמיים משטח הפרויקט. העבודות כללו גם את הסדרת הניקוז אל השלולית וטיפול בצמחייה פולשנית בשטח. כמו כן, נוכח הסמיכות לשמורת הטבע כאמור, התכנון הסביבתי כלל גם יצירת "מסדרון" מעבר לבעלי החיים משני צידי הדרך, מעברים החוצים את כביש 2 שיוחדו למעבר בע"ח והותאמו לצורך כך (רמפות כניסה, שיפוע ישר במעברים עגולים וכו'), תכנון תאורה נכונה לכביש למניעת זליגת אור לשמורת הטבע ושימוש בצמחייה המתאימה לשטח.





# S עובדים וקהילה



## /// האנשים שבונים את הקבוצה

עובדי דניה הם הבסיס לצמיחת הקבוצה ולמימוש יעדיה. אנו מאמינים כי הצלחת הקבוצה נשענת על מסירותם, מקצועיותם ומעורבותם של כלל העובדות והעובדים באתרים, במטה ובכלל תחומי הפעילות של הקבוצה. מתוך ראייה זו, הקבוצה רואה בעובדיה שותפים מלאים לדרך, ופועלת מתוך מחויבות אמיתית להציב אותם, את רווחתם ובטיחותם במרכז. דניה פועלת לטיפוח ההתפתחות האישית והמקצועית של עובדיה הן באמצעות קיום הדרכות והכשרות שוטפות, והן באמצעות ליווי ניהולי, פיתוח מסלולי אופק מקצועי ומתן הזדמנויות לקידום פנימי.

בדניה משקיעים ביצירת סביבת עבודה בטוחה וברירה, בין היתר באמצעות ציוד בטיחות מתקדם, תהליכי עבודה חדשניים והדרכות סדירות – כל אלה תורמים לביסוס תרבות ארגונית חזקה, מחויבות למציאות, ולמתן שירות איכותי ללקוחותינו.

הצטרפותם של עובדים חדשים למעגל המשפחתי של קבוצת דניה נעשית בקפידה ותוך השקעת משאבים משמעותיים, הן במסגרת הליכי המיון, האבחון והגיוס, הן במסגרת קליטתם והן במסגרת ליוויים במהלך תקופת העסקתם בקבוצה. הליכי המיון, האבחון והגיוס נערכים על ידי רכזות גיוס מקצועיות וכוללים ראיונות טלפונים ופרונטליים, מבדקים מקצועיים ואישיותיים וכן בדיקות ממליצים. עם קבלתם של העובדים החדשים נערך יום קליטה מרוכז במרכז ההדרכה של הקבוצה, במהלכו מקבלים העובדים את כלל המידע הנדרש להם ובמסגרתו מבוצעות הדרכות בתחומים שונים והיכרות עם המחלקות השונות בקבוצה. בנוסף, העובדים מקבלים ציוד בטיחות אישי ועוברים הדרכות תיאורטיות ומעשיות בתחום הבטיחות, בהתאם לתפקידם.





## עובדי הקבוצה בישראל

2023

2024

| עובדי הקבוצה <sup>1</sup> | עובדים חיצוניים <sup>1</sup> |
|---------------------------|------------------------------|
| 230 1,598 סה"כ            | 2 51 סה"כ 53                 |
| עובדי הקבוצה <sup>1</sup> | עובדים חיצוניים <sup>1</sup> |
| 255 2,055 סה"כ            | 2 60 סה"כ 62                 |

<sup>1</sup> בדניה לא מועסקים עובדים זמניים  
<sup>2</sup> עובדים שמחזיקים במשרות מקצועיות - פרילנסרים

## בדניה דואגים לרווחת העובדים

תכנית הרווחה של הקבוצה מלווה את העובדים לאורך כל הדרך – מהקליטה ועד הפרישה. היא נשענת על תפיסה אנושית שרואה בעובד גורם משמעותי בהצלחת הקבוצה, ושמה את טובתו במרכז.

מתוך דאגה לבריאותם הפיזית והנפשית של העובדים, הקבוצה מממנת על חשבונה לכלל עובדיה ביטוח בריאות פרטי, עם אפשרות לצרף את בני המשפחה בעלות שולית מסובסדת. בנוסף, הקבוצה מממנת בדיקות סקר שנתיות רחבות ובדיקות רופא תעסוקתי פרטניות ככל ונדרש.

תוכנית הרווחה כוללת גם מגוון רחב של פעילויות והטבות שנועדו לתמוך בעובדים ובבני משפחותיהם. בין ההטבות המוצעות: מתן הלוואות בתנאים נוחים ותמיכה באירועים משמעותיים בחיי העובדים וילדיהם, כגון: חתונות, לידות, בר מצווה/בת מצווה, מעבר לבית הספר, גיוס לצה"ל ועוד. כמובן קיימת מעטפת תמיכה מלאה גם במקרים מצערים של אבל ופטירה.

הקבוצה מקיימת אירועי רווחה מגוונים כגון ימי גיבוש בארץ ובחו"ל, יום האישה, אירוע כיתה א', ימי משפחות שונים, ומעניקה תלושי חג ומתנות בכל חג ואירוע אישי/לאומי. בנוסף ניתנים ימי בחירה וחופשה ע"ח הקבוצה, ימי המחלה משולמים במלואם מהיום הראשון, ישנן ארוחות מסובסדות כמו גם השתתפות בהוצאות תקשורת והסדרי חניה.

בעוד רבים מעובדי הקבוצה הינם משרתי מילואי פעילים, ואנו בחברה תומכים ואף מעודדים זאת, כחלק מתכונת הרווחה, ובפרט מאז ה- 7.10.2023 כאשר עובדינו מבצעים מאות ימי מילואים בשנה, בקבוצה דואגים לשמור על קשר צמוד עימם ועם בני משפחותיהם. בהתאם אנו מסייעים במתן ליווי נפשי, פיזי וכלכלי ככל ונדרש.



## ליווי ופרישה גם בשלבים המאוחרים בקריירה

בקבוצת דניה רואים חשיבות רבה בליווי העובדים לאורך כל חייהם התעסוקתיים - גם בשלבים המאוחרים שלהם. כחלק ממדיניות הקבוצה, מקפידים להעניק לכלל העובדים בכל גיל, תנאים סוציאליים מלאים, לרבות הפרשות פנסיוניות בהתאם לחוק ואף מעבר לו. בדניה מאמינים כי דאגה לביטחונם הכלכלי של עובדינו בטווח הארוך היא ביטוי למחויבות שלנו לרווחה ולציבות אישית ומקצועית. לקראת גיל הפרישה, אנו מיישמים תהליכי פרישה הדרגתיים ורגישים, המשלבים ליווי אישי, היערכות מוקדמת, תיאום פגישות עם יועצים פנסיונים ויועצי מס, וסיוע מקצועי בהתארגנות לקראת סיום העסקה. בנוסף מקיימים בחברה אירועי פרידה חגיגיים ברמת האגף, ומעניקים מתנת פרישה כאות הוקרה על שנים של עשייה ותרומה. במקביל דניה מעודדת עובדים המעוניינים בכך להמשיך בתעסוקה גם לאחר גיל הפרישה הקבוע בחוק, בכפוף לצרכי הקבוצה ובהתאם לרצון העובד. בכך, נשמר ידע ארגוני וניסיון יקר ערך המהווים בסיס להמשך צמיחה ופיתוח מקצועי בחברה בפרט, ובענף הבניה בכלל. גישה זו משקפת את מחויבות הקבוצה להוקרה, לרווחת העובד ולהמשכיות גם בשלבים המתקדמים של הקריירה.

בסוף 2024

24 עובדים לאחר גיל הפרישה

2023-2024

9 עובדים יצאו לגימלאות

## הסכמים קיבוציים

בקבוצת דניה מאמינים שסביבת עבודה בטוחה, הוגנת ומכבדת מתחילה בהקשבה לעובדים ובשיתוף פעולה מתמשך, ומכבדים את זכות העובדים להתאגד ורואים בכך ביטוי חשוב לאחריות, מעורבות ושאיפה להוגנות ושקיפות תעסוקתית. שיח פתוח עם נציגי העובדים מאפשר לנו לשפר את תנאי העבודה, לטפל בצרכים שעולים מהשטח, ולבנות יחד תרבות ארגונית המבוססת על אמון הדדי. שיתוף הפעולה הזה תורם לא רק לרווחת העובדים – אלא גם להצלחתה העסקית של הקבוצה.

בנוסף, עובדים הכפופים להסכם הקיבוצי של ענף הבניה, החברים בהסתדרות ענף הבניה והעץ, זכאים להטבות רווחה נוספות ביניהן מימון לימודים גבוהים לילדיהם, למענקי הצטיינות, וכן לנופש זוגי אחת לשנתיים על חשבון הקבוצה.

2023 2024

מספר העובדים שחל עליהם הסכם קיבוצי

סה"כ 1,109

סה"כ 1,460

אחוז העובדים שחל עליהם הסכם קיבוצי (מבין כלל עובדי הקבוצה)

סה"כ 61%

סה"כ 63.2%



## חיים מאוזנים - גם בעבודה

ענף הבנייה מאופיין באינטנסיביות ועבודה מאומצת, הדורש זמינות גבוהה וביצוע העבודה בלחץ ולוחות זמנים קשים. בדניה מכירים באתגרים מיוחדים אלו של הענף, ופועלים על מנת להקל על העובדים תוך שמירה על איזון בריא בין העבודה לחיים האישיים.

הקבוצה נוקטת בצעדים פרו-אקטיביים ומציעה פתרונות מותאמים לצרכי העובדים, כגון שעות עבודה גמישות להורים, והמלצה על ימים בהם ניתן לסיים את העבודה מוקדם יותר, בהתאם לתפקיד ולסטטוס המשפחתי. בנוסף, מדיניות הקבוצה כוללת עידוד פעיל של ניצול ימי החופשה המגיעים מדי שנה לעובדים.

## דאגים לרווחתם ובטיחותם של עובדי כוח האדם בקבוצה

תחום התשתיות והבנייה מושתת בין היתר על העסקת עובדים זרים ממגוון ארצות, זאת באמצעות תאגידים מוסמכים. לקבוצת דניה שתי חברות בנות: "יובלים" – שהינו תאגיד עובדים זרים המוכר ומוסמך ע"י משרד הכלכלה והתעשייה ורשות האוכלוסין וההגירה, ו"דניה כוח אדם" שהינה קבלן כוח אדם מורשה. חברות אלו מקפידות ביתר שאת על שמירה על זכויות העובדים בשקיפות מלאה, תוך הבטחת שכר הוגן ותנאים סוציאליים מלאים, בהתאם לחוקי העבודה המקומיים והבינלאומיים.

בדניה מקפידים על כך שכלל העובדים יוכלו לקרוא ולהבין את התנאים המוצעים להם, וכן את זכויותיהם וחובותיהם במסגרת הסכמי ההעסקה - ולכן חוזי ההעסקה מנוסחים בשפת האם של העובדים.

ככל עובדי דניה לרבות רווחתם ובטיחותם של עובדים אלו, נמצאות בראש סדר העדיפויות של הקבוצה, ומספקים להם תנאי מגורים נאותים, הכוללים דיור מאובזר ונקי, גישה לשירותי בריאות ותמיכה חברתית מקיפה: מתנות בחגים, גמישות כלכלית כגון מתן מקדמות במידת הצורך, וגמישות אישית המאפשרת ביקורים במולדתם מעבר למתחייב על פי חוק, וכן אספקת ציוד בטיחות מתקדם והדרכות שוטפות בתחום הבטיחות בעבודה.

ככלל, כל העובדים הם במעמד עובדי דניה מן המניין וחלים עליהם נהלים ברורים לגיוס, קליטה וסיום העסקה, המבטיחים את זכויותיהם לאורך כל תקופת העסקתם.

## תרבות ארגונית מבוססת גיוון

דניה מעסיקה נשים וגברים מכלל העדות והדתות, ביניהם יהודים, נוצרים, דרוזים, מוסלמים וצ'רקסים, חרדים וחילוניים כאחד, תוך מחויבות לשמירה על זכויותיהם והתחשבות באמונתם ומנהגיהם.

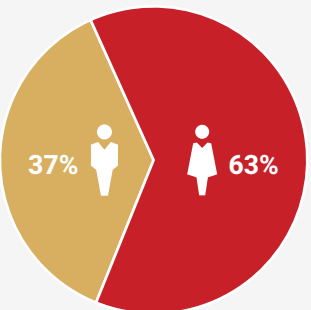
בנוסף, בדניה מאמינים כי שילוב ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה ובפרט בחברה, מעשיר ומוביל להעצמה הדדית, תוך יצירת הזדמנויות קידום וצמיחה שוות לכולם. בהתאם משרדיה ומפעליה של הקבוצה מותאמים ומונגשים בהתאם לדרישות החוק הרלוונטיות, ואף הוסמכו רכזי נגישות שכל תפקידם לשמר ולדאוג לסביבת העבודה כך שתתאים לכל באיה, ליישם את המדיניות בנושא ולקדם מודעות. במקביל, אנו מקפידים על גיוס אנשים בעלי מוגבלויות בקבוצה לתפקידים רלוונטיים, תוך הבטחת התנאים לשילובם המלא. בנוסף באגף משאבי אנוש מקיימים פעילויות הדרכה להעלאת המודעות בקרב כלל העובדים והמנהלים, ליצירת סביבת עבודה תומכת ומכילה, ומבצעים שיתופי פעולה עם גופים חיצוניים, ארגונים וגורמים ממשלתיים לקידום נגישות ושילוב תעסוקתי של אנשים עם מוגבלויות בקבוצה ועוד.

## ייצוג מגדרי מגוון

בענף שבו הגברים עדיין מהווים רוב, דניה חורגת מהנורמה – כך שמטה הקבוצה כיום מאוּש ברובו על ידי נשים, המשמשות דוגמה ומופת לשילוב מגדרי ולהובלה מקצועית נשית. הנוכחות הנשית המשמעותית במטה אינה מקרית, והיא תוצאה של מדיניות ברורה לקידום שוויון מגדרי, יצירת מסלולי קידום והסרת חסמים, כחלק מהחזון הארגוני שלנו.

### פילוח עובדי המטה לפי מגדר

2024



## ייצוג גילאי מגוון

בקבוצת דניה רואים בגיוון גילאי ערך מרכזי בבניית ארגון חכם, יציב ודינמי. דניה פועלת לשילוב הדוק בין עובדים ותיקים, המביאים עימם ידע וניסיון רב, יציבות ומומחיות, לבין עובדים צעירים המביאים מבט רענן, חדשנות ומוטיבציה גבוהה. שילוב זה מעשיר את סביבת העבודה, מחזק את יכולות הלמידה ההדדית ומקדם התחדשות מתמדת לצד שימור ידע מקצועי. בסוף שנת 2024 הועסקו בחברה כ-24 עובדים מעל גיל הפרישה, בתפקידים שונים, מתוך מחויבות עמוקה להמשכיות, הכלה והערכה לעובדינו הוותיקים. הגיוון הבין-דורי תורם ישירות ליכולת של הקבוצה להגיב בגמישות ובמקצועיות לאתגרי הענף ולהתאים את השירותים המוצעים לצרכים המגוונים של לקוחותיה.

2023

| מתחת ל - 30 | חברי הנהלה | מנהלים | עובדים | סך הכל |
|-------------|------------|--------|--------|--------|
| 0           | 4          | 211    | 955    | 1,170  |
| 30-50       | 4          | 211    | 955    | 1,170  |
| מעל 50      | 4          | 56     | 316    | 376    |

2024

| מתחת ל - 30 | חברי הנהלה | מנהלים | עובדים | סך הכל |
|-------------|------------|--------|--------|--------|
| 0           | 4          | 9      | 395    | 404    |
| 30-50       | 4          | 221    | 1,270  | 1,495  |
| מעל 50      | 4          | 65     | 342    | 411    |

\*ללא עובדים חיצוניים

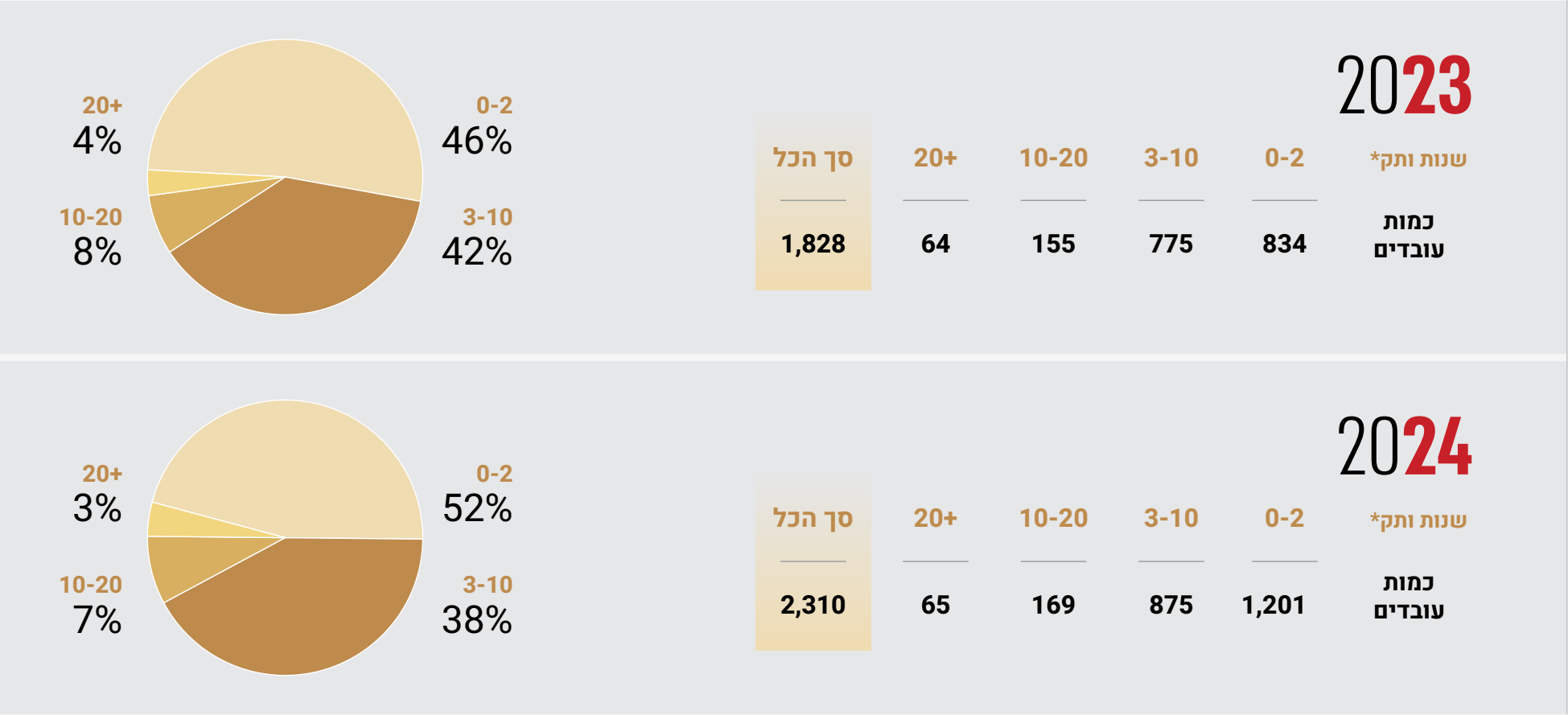




ניתן לראות כי שיעור העובדים החדשים, בעלי וותק נמוך, נמצא בעליה בין השנים 2023 ל- 2024, דבר המעיד על צמיחתה של החברה ועל קליטה משמעותית של עובדים חדשים, הנובעת בין היתר, מהגדלת צבר העבודות של הקבוצה, פתיחת פעילויות חדשות והרחבת פעילויות קיימות. עוד ניתן להבחין כי כ-40% מעובדי הקבוצה בעלי וותק בין 3 שנים ל-10 שנים, מהווים עוגן משמעותי בפעילותה במהלך השנים 2023-2024. בנוסף, מעל 200 עובדים במהלך השנים הללו, בעלי וותק גבוה, מעל 10 שנים.

וותק ותחלופת עובדים

וותק העובדים מהווה סמן משמעותי ליציבות ומחויבות. עובדים ותיקים משמשים עוגן חשוב להעברת מידע ארגוני, ומשמשים כשגרירים להעברת התרבות הארגונית ויעדיה לדור הצעיר. בהתאם אנו בדניה בוחרים לציין את העובדים שבחרו לצמוח איתנו לאורך השנים, להוקירם ולהתגאות באלו החוגגים וותק עגול של 10, 15, 20 שנים ואף יותר בקבוצה. עובדים אלו זוכים להוקרה אישית וארגונית ואף לתגמול כספי, כחלק ממדיניות ההערכה של הקבוצה כלפי העובדים שמלווים אותה לאורך זמן ומהווים חלק בלתי נפרד מהצלחתה.





## תחלופת עובדים

בשנת 2023 עמד שיעור תחלופת העובדים, דהיינו עובדים שהעסקתם הסתיימה, על 33.5% בקרב גברים ו-23.5% בקרב נשים. בשנת 2024 נרשמה ירידה משמעותית בשיעור סיום העסקתם של הגברים ל-25.8%, לצד עלייה קלה בקרב נשים ל-25.5%, כך שהפער בין המגדרים הצטמצם כמעט לחלוטין. שיעורים אלו תואמים את מגמות הענף, המתאפיין ברמות תחלופה גבוהות יחסית לענפי משק אחרים. על פי נתוני הלמ"ס, שיעור התחלופה בענף הבנייה בישראל נע בין 30% ל-50% בשנה בקרב עובדים שאינם עובדי קבלן. על רקע זה, נתוני דניה מצביעים על יציבות יחסית, כאשר שיעור תחלופת הגברים נמצא במגמת ירידה, ושיעור תחלופת הנשים נמוכים מהממוצע הענפי- מה שעשוי להעיד על רמות שימור גבוהות. מגמות אלו משקפות איזון בין שמירה על ההון האנושי לבין התאמה לצרכים התפעוליים המשתנים של החברה.

לצד שיעורי התחלופה, ניתן לראות כי שיעורי הצמיחה של הקבוצה בשנת 2024 הינם בשיעור כולל של 26.4%, שיעור העולה על שיעור התחלופה והמשקף את ההתפתחות המתמדת של הקבוצה והתרחבותה, הדורשות כוח אדם נוסף לאיוש תקנים ותפקידים חדשים.

2023

עובדים שנקלטו לעבודה

עד 30 (כולל)  
219 36

31-50 (כולל)  
467 23

מעל 51  
57 4

סה"כ  
743 63

שיעור התחלופה

23.5% 23.5%

2024

עובדים שנקלטו לעבודה

285 42

572 37

66 5

923 84

שיעור התחלופה

25.5% 25.8%

שיעור הצמיחה בכוח אדם בקבוצה

10.9% 28.6%

סה"כ שיעורי צמיחה בקבוצה

26.4%

## חופשת לידה והורות

בקבוצה רואים בהורות שלב משמעותי בחיי העובדים, ובהתאם מאפשרים חופשת לידה והורות שאף חורגת לעיתים באורכה מהקיים והמצוין בחוק. ראייה זו של הקבוצה מבוססת על מחויבותה לשוויון מגדרי, על עידוד מעורבות הורית בקרב נשים וגברים כאחד, ועל הרצון ללוות את העובדים גם בתקופות משמעותיות מחוץ למעגל העבודה.

הקבוצה מלווה את העובדות והעובדים במהלך חופשת הלידה והחזרה ממנה, תוך שמירה על הקשר עימם, תמיכה אישית ומתן גמישות תעסוקתית בהתאם לצורך ולתפקיד אותו מבצעים. בנוסף, עובדים החוזרים מחופשת לידה זוכים לליווי אישי מצד המנהלים ואגף משאבי האנוש של הקבוצה, תוך מטרה להבטיח חזרה חלקה וקלה ככל הניתן לשגרת העבודה.

2023

סך העובדים אשר יצאו לחופשת הורות/לידה

20

סה"כ  
21

סך העובדים אשר חזרו מחופשת הורות/לידה

16

סה"כ  
17

2024

סך העובדים אשר יצאו לחופשת הורות/לידה

27\*\*

סה"כ  
27

סך העובדים אשר חזרו מחופשת הורות/לידה

18

סה"כ  
18

\*\*מתוך 27 שיצאו לחופשת לידה – 2 סיימו את העסתקן, ו-7 עובדות נוספות עודן בחלד"ת





## צומחים יחד פיתוח אישי וארגוני

הצמיחה של הקבוצה מתחילה בצמיחה של האנשים שבה – ותוכנית ההדרכה השנתית, לצד ההשקעה המתמשכת בפיתוח האישי והמקצועי של כלל העובדים, נובעת מתוך ההבנה שרק כך נוכל לטפח תחושת שייכות, מוטיבציה גבוהה, סיפוק מקצועי וניסיון עשיר – ולהמשיך להוביל קדימה.

בהתאם לכך, מדי שנה בקבוצה משקיעים משאבים משמעותיים בבניית תכנית הדרכה מקיפה שמקדמת מצוינות, מקצועיות והתפתחות מתמדת. התוכנית נבנית בשיתוף פעולה עם מנהלות ומנהלי הקבוצה, מותאמת לשינויים בענף הבנייה ולצרכים הארגוניים המשתנים, ומשלבת תכנים מקצועיים, ניהוליים והעשרתיים, ואף כוללת מתן מימון לטובת לימודים אקדמיים.

על מנת להבטיח שהתוכנית תהיה רלוונטית אפקטיבית ובעלת ערך אמיתי לעובדי הקבוצה, בדניה מקיימים שולחנות עגולים, מעודדים שיח פתוח ומקדמים יוזמות ורעיונות שמגיעים מהעובדים - מתוך הבנה שהם יודעים היטב מה הם צריכים כדי להתפתח. בנוסף, נאספים משובים לאחר כל הדרכה והכשרה, במטרה להעריך ולשפר באופן מתמיד את איכות התכנים, המרצים ורמת ההטמעה בפועל.

תכנית זו כוללת הדרכות הן במתכונת פרונטלית והן באמצעות לומדות דיגיטליות – זאת, על מנת להנגיש את התכנים לכלל עובדות ועובדי הקבוצה, באופן גמיש, איכותי ונוח.

## מרכז ההדרכה של דניה

לדניה מרכז הדרכה ייעודי באור יהודה, המהווה תשתית מרכזית לפיתוח ההון האנושי בחברה. במרכז ההדרכה נערכים מדי יום קורסים והכשרות מקצועיות במגוון תחומים ביניהם בטיחות, איכות, פיקוח ותפעול תהליכי בנייה, לצד תוכניות פיתוח מנהלים, קורסי העמקה והעשרה ייעודיים, ימי עיון ועוד. תכנית ההדרכות וההכשרות נבנית ומותאמת לצרכי העובדים והקבוצה, כאשר אלו מועברות על ידי מנהלים מומחי תוכן בארגון, מדריכים מקצועיים ומרצים חיצוניים.

המרכז מהווה זירה ללמידה, שיתוף ידע וחיזוק התרבות הארגונית, ותורם באופן ישיר לשיפור הביצועים המקצועיים והניהוליים, ולחיזוק תחושת השייכות והמחויבות של העובדים בחברה.

## ימי הדרכה שהתקיימו

2023

180 ימים

2024

192 ימים

## תהליכי הכשרה וחניכת עובדים חדשים

בקבוצת דניה, תהליך הכשרתם של עובדים חדשים מהווה שלב משמעותי בהשתלבותם והתפתחותם המקצועית. כל עובד חדש מקבל ערכת למידה וחניכה דיגיטלית, הכוללת מחד הדרכות בתחומים רגולטוריים, כגון: מניעת הטרדה מינית, קוד אתי, נהיגה בטוחה, אבטחת מידע ועוד – לצד ערכת למידה מקצועית ותיקי חפיפה פרטניים המותאמים לתפקידם. מערכת הלמידה מאפשרת לאגף משאבי אנוש ואף למנהלים, לעקוב אחר התקדמות העובדים ולוודא השלמה מלאה של ההדרכות הנדרשות בכלל הנושאים הארגוניים והמקצועיים כאחד. במקביל כל עובד חדש מחויב לעבור הדרכת בטיחות עיונית מקיפה, ויום הדרכה מעשית בבית ספר לבטיחות של הקבוצה.

בנוסף, אחת לרבעון מתקיים יום אוריינטציה ייחודי לעובדות ולעובדים החדשים, בהובלת ההנהלה הבכירה. יום זה מהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הכשרה וחניכה מעמיק אשר מחובר לחזון, לערכים ולתרבות הארגונית של הקבוצה, ומספק היכרות עם פעילות הקבוצה, אתגריה ויעדיה.

קיימים תהליכי הכשרה פרטניים נוספים המותאמים לתפקידים מסוימים, וכוללים קורסים מקצועיים ו/או תהליכי On the Job Training, במסגרתם עובדים ותיקים משמשים כמנטורים מקצועיים ומלווים את העובדים החדשים.

תהליכים אלו כולם תורמים להשתלבות מהירה בחברה, מחזקים את תחושת המסוגלות ומבססים אמון ביכולות האישיות והמקצועיות של העובד החדש. משך תקופת החניכה ותכניה, משתנים בהתאם לתפקיד, לרמת הידע והמיומנויות של העובד ולקצב התקדמותו ויכולותיו.

## מנהלים מובילים - תוכניות לפיתוח ניהולי

בדניה, קידום מתוך הארגון הוא לא מקרה – אלא פרקטיקה שיטתית, מבוססת ומובנית היטב.

בקבוצה מקיימים מסלולי קידום פנים-ארגוניים כפרקטיקה שיטתית ומבוססת, בהתאם לכך מרבית בעלי התפקידים הבכירים בקבוצה, צמחו מתוך הקבוצה עצמה. כחלק מהתהליך, פיתחנו מסלולי קריירה מותאמי תפקיד, הכוללים אפשרויות לקידום ניהולי לצד קידום רוחבי ומעברים בין תפקידים ומחלקות, בהתאם לכישורים, שאיפות והתאמה מקצועית ובינאישית.

על מנת לבנות שדרת ניהול מקצועית, ערכית ואחידה, קיימת בדניה קבוצת "מנהלים מובילים", הכוללת כ-150 מנהלים בדרגים שונים, להם מותאמת תוכנית הכשרה ייעודית ופרטנית שנתית, הכוללת מגוון כלים ניהוליים ומקצועיים ביניהם ניהול זמן ומשימות, ניהול שיחות משוב עם עובדים וישיבות, תכנון תהליכי עבודה, הנעת עובדים, ניהול מו"מ, גמישות מחשבתית ועידוד יצירתיות, שיפור יכולת הצגה והעברת מסרים, בניית מצגות ועוד מגוון נושאים בהתאם לאתגרים עימם מתמודד כל מנהל מדי יום.

בנוסף פיתחה הקבוצה קורס מנהלי פרויקטים פנים ארגוני למהנדסים אזוריים, מתוקף היות תחום הנדסת הבניין תחום הליבה המשמעותי ביותר של הקבוצה. קורס זה מהווה מסלול הכשרה ייעודי לעתודה ניהולית ובניית דור המהנדסים המנהלים הבא של הקבוצה. הקורס משלב תכנים מקצועיים מעולם ניהול הביצוע כגון: בקרת תקציב ולו"ז, ניתוח וניהול סיכונים, עבודה עם קבלי משנה, בקרת איכות, בטיחות ותיאום מערכות, לצד מיומנויות בינאישיות חיוניות כגון: תקשורת אפקטיבית, קבלת החלטות, מנהיגות וניהול צוותים.





## עיצוב דור העתיד של ענף הבניה

דניה פועלת לחיזוק הקשר בין האקדמיה לתעשייה מתוך מחויבות לעיצוב דור העתיד של ענף הבניה - ומתוך ראייה רחבה וארוכת טווח של צרכי הענף.

במסגרת זו מקיימת הקבוצה שיתופי פעולה שוטפים ומתמשכים עם מוסדות אקדמיים מובילים, במטרה לגשר בין הידע התיאורטי הנרכש בלימודים לבין ההתנסות המעשית בשטח.

שיתופי פעולה אלו מאפשרים לדניה להשפיע באופן ישיר על איכות ההכשרה של מהנדסים והנדסאים לעתיד, ולסייע בהכנתם המעשית לאתגרים ולדרישות המקצוע בפועל. במסגרת זו:

1

הקבוצה מעניקה מדי שנה כ-10 מלגות לסטודנטים להנדסת בניין, אשר רבים מהם משתלבים בעבודה בדניה עם סיום לימודיהם.

2

מתקיימות בחברה תוכניות פרקטיקום לסטודנטים להנדסה והנדסאות בשנת לימודיהם האחרונה, הכוללות התנסות מעשית משמעותית ותמיכה בפרויקט הגמר.

3

מנהלות ומנהלי הקבוצה מעבירים הרצאות מקצועיות במוסדות האקדמיים השונים, ומשתפים מהידע והניסיון שרכשו לאורך שנות עבודתם.

4

דניה לוקחת חלק פעיל בעיצוב תכני הלימוד של תחומים אלו באקדמיה, מתוך מטרה לשמור על רלוונטיות ועדכניות, ולשלב דרישות מעולמות העבודה.

5

בנוסף, מתקיימים סיורים מקצועיים לסטודנטים באתרי הקבוצה, כחלק מהחיבור הישיר בין עולם הלימודים לעולם המעשה.

סיורים עם מהנדסים והנדסאים

2023

14 סיורים

2024

29 סיורים

## דיאלוג עם העובדים

### משוב והערכת עובדים ועובדות

אחת לשנתיים מתקיים בחברה תהליך משוב מסודר ומקיף לכלל עובדי הקבוצה, המהווה כלי מרכזי בניהול ההון האנושי ובהובלת תרבות ארגונית פתוחה ומתקדמת. תהליך זה נועד ליצור שיח פתוח בין העובדים למנהליהם, לאפשר תיאום ציפיות מדויק, ולתמוך בהתפתחות המקצועית והאישית של כל עובד.

המשוב מתבצע באמצעות מערכת ממוחשבת מתקדמת, המבטיחה איסוף נתונים מדויק וניתוח מעמיק של התובנות הנובעות מהשיחות, ובכך מאפשרת קבלת החלטות מושכלות ומתאמות בנושאים חשובים כמו קידום, תגמול, ותכנון קריירה.

חשיבותו של תהליך המשוב עבור הקבוצה רבה: הוא מסייע לזהות חוזקות ואתגרים של כל עובד, מעלה את רמת המוטיבציה והמעורבות ומחזק את המחויבות הארגונית. כמו כן, התהליך תורם לפיתוח המנהלים בחברה, ולבניית סביבה שבה כל אחד מרגיש שמקשיבים לו ונותנים מענה לצרכיו.

עם סיום התהליך, כל עובד מקבל סיכום אישי הכולל יעדים ברורים שהותאמו לתפקידו ולהתפתחותו המקצועית, לצד משוב מילולי בונה מהמנהל – לשם שיפור מתמיד והגשמת הפוטנציאל האישי.

תהליך ההערכה הקרוב צפוי להתקיים בסוף שנת 2025, כחלק ממחויבות הקבוצה להמשך קידום ופיתוח מקצועי של כל עובדיה.

### סקר שירות פנים ארגוני

אחת לשנתיים מקיימת דניה סקר שירות פנים-ארגוני, במטרה לשפר את תהליכי העבודה, לחזק את התרבות הארגונית ולשמר שיתופי פעולה אפקטיביים בין כלל מחלקות הקבוצה ובין המטה לאתריה. הסקר מתבצע באופן אנונימי באמצעות מערכת דיגיטלית ייעודית, ומופץ לכלל עובדות ועובדי הקבוצה – במטרה לאפשר שיח כן, פתוח ומכבד על תהליכים פנים-ארגוניים ונקודות לשיפור. עם קבלת נתוני הסקר, הקבוצה פועלת להוציא לפועל תהליכי שיפור וייעול בממשקים ובתהליכים פנים-ארגוניים, בהתאם לצרכים שעולים מן הממצאים – מתוך מחויבות להקשבה, שיפור מתמיד וחיזוק עבודת הממשקים.

## אחריות ומעורבות חברתית

### המעורבות הקהילתית בדניה

אסטרטגיית ההתנדבות והמעורבות החברתית של דניה נשענת על מחויבות עמוקה לאחריות חברתית ועל רצון אמיתי לעודד את עובדות ועובדי הקבוצה לקחת חלק פעיל בעשייה למען החברה והסביבה. דניה מאפשרת לעובדיה להתנדב על חשבון שעות העבודה באופן יחידי וצוותי. בנוסף, הקבוצה מעודדת יוזמות התנדבותיות גם מעבר לשעות העבודה, ואף מאפשרת לעובדים לשתף בני משפחה וחברים, במטרה להרחיב את מעגל ההשפעה ולהעמיק את המעורבות החברתית ולתרום לקהילה באופן משמעותי.

המחויבות להתנדבות מהווה חלק בלתי נפרד מתרבות הקבוצה, ותורמת לא רק לחיזוק הקשר עם הקהילה, אלא גם לשביעות הרצון של העובדים המתנדבים, לתחושת משמעות, ולרווחתם הנפשית והפיזית.

### בונים למען הקהילה

כחברת בניה מובילה, עיקר תוכנית המעורבות החברתית השנתית של דניה, מתמקדת בפרויקטים רחבי היקף לשיפוץ ושדרוג דירות, המיועדות לקשישים, בעלי מוגבלויות, חיילים בודדים ומשפחות מעוטות יכולת. הפעילות כוללת תיקונים חיוניים והתאמות נגישות, במטרה להבטיח סביבה בטוחה, נגישה ונוחה יותר עבור אוכלוסיות פגיעות. השיפוץ וההתאמות מהווים חלק בלתי נפרד מהעשייה שלנו, מבטאים את המחויבות לספק תנאי מגורים הולמים ובטוחים, תוך מימוש המומחיות המקצועית של עובדי הקבוצה לטובת הקהילה.

במסגרת פעילות זו דניה משתפת פעולה עם עמותות שונות, עם העיריות הרלוונטיות ומחלקות הרווחה, עם יחידות שונות בצה"ל ועוד.



## שותפות ערכית - תמיכה בחיילי צה"ל

### פרויקט "אמץ לוחם"

במסגרת פרויקט "אמץ לוחם" ממשיכה דניה לאמץ זו השנה החמישית את יחידת בא"ח תותחנים, ותורמת לרווחת לוחמי היחידה בדרכים מגוונות ומשמעותיות. האימוץ מתבסס על הקשר ההדוק בין צה"ל לעולם העסקי, קשר המעשיר הן את התורמים והן את הנתרמים. במסגרת תהליך האימוץ, דניה מקיימת פעילויות משותפות עם החיילים, תומכת בעיתות לחימה, מסייעת לחיילים נזקקים ומלווה אותם בנקודות משמעויות לאורך השירות הצבאי. בנוסף, הקבוצה יוצרת קשר חם ומתמשך עם היחידה, הכולל תמיכה ערכית וחומרית, תרומות ציוד, מתנות לחגים ופעילויות חברתיות. כל אלו מחזקים את הקשר בין דניה ליחידת בא"ח תותחנים ותורמים לחיזוק החיילים הן במישור האישי והן במישור המקצועי. בשנת 2024 הרחיבה דניה את פרויקט "אמץ לוחם" באימוץ יחידה נוספת, בית הספר לחמ"מ 7134, בית ספר לחימוש מדויק כחלק מהמחויבות המתמשכת לתמיכה בחיילי צה"ל.



מפרוץ מלחמת "חרבות ברזל" ועד היום, תומכת דניה בצבא גם מהעורף בפעילויות מגוונות ומשמעותיות: הקבוצה תרמה ציוד צבאי מגוון רב, ייצרה במפעליה מיגוניות, קוביות בטון ואלמנטים בטחוניים נוספים ואף הקימה מיזם בשם "DENYA TRUCK", במסגרתו עובדי הקבוצה, נוסעים לבסיסי החיילים ושטחי הכינוס ברחבי הארץ, ומכינים אוכל חם לחיילים בשטח. במסגרת פעילות המיזם ביצעו עובדי הקבוצה עשרות אלפי שעות התנדבות, כחלק ממחויבות הקבוצה לתמיכה ולסיוע לחיילי צה"ל הלוחמים בחזית. כמו כן, דניה אפשרה ליחידות צה"ל הקרביות להשתמש באתרי הקבוצה לאימונים בהתאם לצורך.

### "הבית של בנג'י"

הוא פרויקט ייחודי שמטרתו להעניק בית חם ותומך לחיילים בודדים, ובעיקר לעולים חדשים, במהלך שירותם הצבאי. במסגרת הפרויקט, דניה לקחה חלק מרכזי בבניית מתחם חדש ברעננה, שנועד להרחיב את יכולת הקליטה של חיילים בודדים הזקוקים למקום מגורים בטוח ותומך. המבנה החדש משתרע על כ-2,700 מ"ר וכולל שני מבנים, המאפשרים לאכלס כ-180 חיילים בסך הכל. גם פרויקט זה מדגיש את המחויבות של דניה לתמיכה בחיילים בודדים, מתוך הבנה עמוקה של הצרכים הייחודיים שלהם ורצון לספק להם סביבה ביתית חמה ובטוחה, כל יוכלו החיילים להתרכז בשירותם הצבאי בידיעה שהם נמצאים במקום שמכיל ומגן עליהם.

### "גדולים במדים"

דניה חברה לפרויקט "גדולים במדים" ופתחה את "יחידת דניה", פרויקט שנוסד מתוך חזון להעניק לצעירים עם צרכים מיוחדים את ההזדמנות לשרת בצה"ל ובכך להשתלב בחברה בצורה משמעותית ומכבדת.

## "חרבות ברזל"

במסגרת מחויבותה לזיכרון ולהנצחת עובדי הקבוצה שנפלו במערכה, דניה הקימה שני חדרי ישיבות לזכרם של יאיר כהן ז"ל, עובד הקבוצה שנהרג במילואים בעזה, ותהילה קטאבי ז"ל, שנרצחה ב-7 באוקטובר בביתה שבקיבוץ חולית. בנוסף, דניה השיקה את מערכת הבטיחות החדשה של הקבוצה תחת השם "Yair-safe", על שמו של יאיר כהן ז"ל, מתוך כבוד והוקרה למורשתו ולתרומתו. הקבוצה ממשיכה לשמר את זכרם של עובדיה שנפלו, ולשלב את ערכי הגבורה והמסירות שלהם בעשייה היום-יומית של הקבוצה.



## HELPI

דניה מנהלת את מערך ההתנדבויות שלה בין היתר באמצעות מערכת HELPI, פלטפורמה פנימית לעידוד התנדבות בקרב העובדים. מערכת זו מאפשרת לעובדים ולעובדות להשתתף במגוון רחב של פעילויות התנדבות, בהתאם להעדפותיהם האישיות, מיקומם הגיאוגרפי ולוחות הזמנים שלהם.

בין הפעילויות אשר מבוצעות ע"י עובדי הקבוצה: אריזת וחלוקת סלי מזון למען אנשים במצוקה כלכלית, תרומת תלושי מזון, משלוחי מנות, מחשבים ניידים, עבודות שיפוץ ותחזוקה בדירות ומוסדות רווחה, שיקום וחידוש גינות טיפוליות ופרויקט "גורג'ס" למען נשים ונערות בסיכון. כל אלו מהווים חלק בלתי נפרד מהמאמץ המתמשך של דניה לחיזוק הקשר עם הקהילה והרחבת ההשפעה החברתית החיובית של הקבוצה.

בשנת 2023 קיבלה דניה תעודת הוקרה מ-HELPI על היותה חברה פורצת דרך בתחום האחריות החברתית, לרבות בשל מספר שעות ההתנדבות שבוצעו על ידי עובדי ועובדות הקבוצה.



# G ממשל תאגידי ואתיקה ארגונית



שמירה על אתיקה ועל ממשל תאגידי תקין הינה יסוד מרכזי בפעילותה של דניה כקבוצת בנייה גדולה ומובילה. בדניה מאמינים כי ההצלחה העסקית תלויה בשמירה על סטנדרטים אתיים גבוהים, על שקיפות ועל מחויבות לממשל תאגידי תקין. האתיקה והממשל התאגידי אינם רק עקרונות תאורטיים, אלא חלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית של הקבוצה ומהפעילות היום-יומית שלה. על ידי התנהלות בהתאם לקוד האתי והקפדה על מערכות בקרה ופיקוח מתקדמות, מבטיחה הקבוצה ניהול אחראי, שמירה על אמון הציבור והבטחת התנהלות בת-קיימא לאורך זמן. זאת, מתוך מחויבות להוגנות, כבוד-האדם וקידום ערכים של שקיפות, יושרה ואחריות חברתית.

בנוסף, דניה מחויבת לציית לכל הרגולציות והתקנות הרלוונטיות לפעילותה. בדניה עוקבים בקפידה אחר השינויים והעדכונים בחקיקה ומתאימים את פעילותה בהתאם, במטרה להבטיח עמידה בדרישות החוק. בנוסף לכך, המחויבות של הקבוצה לעמידה ברגולציה מחזקת את האמון בין הקבוצה לבין לקוחותיה, שותפיה העסקיים והקהילה הרחבה.



נכון לסוף שנת 2024, דירקטוריון הקבוצה מונה שישה דירקטורים, מתוכם שלושה דירקטורים בלתי תלויים (לרבות "דירקטורים חיצוניים" כהגדרתם בחוק החברות). שלושה מתוך ששת הדירקטורים הינם בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית.

בדניה קיימת הפרדה בין זהותם ותפקידיהם של יו"ר הדירקטוריון ושל מנכ"ל הקבוצה או נושאי משרה אחרים בחברה.



יעקב לוקסנבורג  
יו"ר דירקטוריון

|                |                   |            |            |                   |
|----------------|-------------------|------------|------------|-------------------|
| דוד כהן        | ורדה אלשיך        | אמיר תירוש | אריאל שפיר | חיים לוטן         |
| דירקטור חיצוני | דירקטורית חיצונית | דירקטור    | דירקטור    | דירקטור בלתי תלוי |

## מינוי ובחירה של הדירקטוריון

תהליך מינוי דירקטור חדש מתחיל בבחינה מקדמית של המועמד ומידת כשירותו לתפקיד. את הבדיקה המקדמית מבצעת מזכירות החברה, בשיתוף היועצת המשפטית, אשר במסגרת תהליך זה מוודאים שהמועמד עומד בדרישות החוק הן לעניין מינויו כדירקטור והן, במידת הצורך, לעניין סיווגו כדירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי, לרבות עמידה בדרישות הכשירות המקצועית ו/או המומחיות הפיננסית הנדרשות על פי דין. לאחר מכן, במידה והמינוי הינו כדירקטור חיצוני או בלתי תלוי, ועדת הביקורת של הקבוצה דנה במועמדותו על בסיס המסמכים שהונחו לפניה ומחליטה האם לאשר את עמידתו בדרישות הדין כאמור, אם לאו.

מיד לאחר מינויו של הדירקטור החדש, הוא יעבור תכנית הכשרה הכוללת היכרות עם תוכנית האכיפה הפנימית ונהלי הקבוצה השונים, לרבות אחריות וסמכויותיו כדירקטור, חובות הזהירות והאמון החלות עליו כלפי הקבוצה, איסור שימוש במידע פנים בניירות ערך והוראות חוק החברות בקשר עם אישור עסקאות בעלי עניין. בנוסף, תוצג בפניו תוכנית הביקורת השנתית וסקר הסיכונים העיקריים של הקבוצה. תהליך זה מבטיח כי הדירקטור החדש יוכלו להתחיל את תפקידו בצורה מושכלת ומקצועית.

## ועדות הדירקטוריון

תפקידי הוועדות בדירקטוריון כוללים פיקוח מעמיק על תחומים ספציפיים על מנת להבטיח ניהול תקין ואפקטיבי של הקבוצה. הוועדות מספקות לדירקטוריון חוות דעת מקצועיות והמלצות מבוססות על ניתוחים מעמיקים, ובכך תומכות בקבלת החלטות מושכלת ושקופה.

בדניה פועלות ארבע ועדות דירקטוריון המייעצות באספקטים ניהוליים שונים של הקבוצה:

**ועדת התגמול** | ועדת התגמול אשר מתכנסת בהתאם לצורך ואחראית על קביעת מדיניות התגמול לנושאי המשרה הבכירים, כולל שכר ותמריצים, תוך הבטחת הוגנות ותחרותיות. ועדה זו מעריכה את ביצועי המנהלים ומתאימה את התגמול בהתאם ליעדים האישיים ולמול ביצועי הקבוצה, תוך עמידה בדרישות הרגולטריות והבטחת שקיפות מול בעלי המניות.

**ועדת הביקורת** | ועדת הביקורת מתכנסת אחת לרבעון ובהתאם לצורך, אחראית לאישור תכנית עבודת הביקורת הפנימית והצגת דוחות הביקורת שנערכו על ידי מבקרת הפנים. תפקיד נוסף של וועדה זו, הוא בדיון בדבר עסקאות הנוגעות בעניין אישי, כמו גם בדיון בדבר עסקאות עם בעלי השליטה בחברה, בהתאם למדיניות החברה ולחוקים הרלוונטיים, כאשר בתום הדיון מחליטה ועדת הביקורת על אופן סיווג העסקה ואישורה וכן, נותנת את המלצתה לדירקטוריון בקשר עם האישור המבוקש.

**ועדה לבחינת דוחות כספיים (ועדת המאזן)** | ועדת המאזן מתכנסת אחת לרבעון ומתמקדת בבחינת הדוחות הכספיים של הקבוצה, על מנת להבטיח שאלה נערכים בצורה נכונה ומדויקת, בהתאם לתקנים החשבונאיים הרלוונטיים והתקנות החלות על החברה כחברה ציבורית. בתום כל התכנסות של ועדת המאזן, נותנת הועדה המלצתה לדירקטוריון בקשר לאישור הדוחות הכספיים שהוצגו בפניה.

**ועדת הבטיחות** | ועדת הבטיחות של הקבוצה מתכנסת באופן רבעוני על-מנת לדון בענייני בטיחות שוטפים. במסגרת הישיבות הללו, מנהל מחלקת הבטיחות מציג סקירה מקיפה על מצב הבטיחות הנוכחי, כולל דוחות ונתונים סטטיסטיים עדכניים. הסקירה כוללת גם דיון באירועים מהותיים שאירעו במהלך הרבעון, בהם תקריות בטיחות ותאונות עבודה, וניתוח סיבותיהן והשלכותיהן. בנוסף, הוועדה דנה בדרכים שבהן הקבוצה יכולה לשפר את הנהלים שלה, על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה יותר לעובדים.

## תקשור נושאים קריטיים לדירקטוריון

תקשורת אפקטיבית של נושאים קריטיים בתחומי ה-ESG לדירקטוריון הקבוצה, היא חלק בלתי נפרד ממחויבותנו לניהול אחראי ובר קיימא. אנו מוודאים כי כל המידע הרלוונטי, הכולל נתונים, דוחות וניתוחים מעמיקים, מוצג בפני הדירקטוריון ו-ועדותיו בצורה ברורה ומקיפה. על מנת להבטיח זאת, נערכות פגישות סדירות לדירקטוריון בהן נדונים נושאי ESG מהותיים, כולל סיכונים והזדמנויות הנוגעים לפעילות הקבוצה. נושאים בעלי חשיבות והשפעה משמעותית על הקבוצה מובאים לדיון בפני הדירקטוריון באופן קבוע, בהתאם לדרישות החוק ולנהלי הקבוצה. גישה זו מבטיחה כי הדירקטוריון יהיה מעורב ומודע לחשיבות נושאי ה-ESG וכי אלו יילקחו בחשבון בכל תהליך קבלת ההחלטות האסטרטגיות של הקבוצה.

## ניהול האחריות התאגידית בדירקטוריון

לדירקטוריון הקבוצה תפקיד מרכזי בפיקוח על תהליכים והשפעה מכרעת על פעילות הארגון, במיוחד בתחומים חברתיים וסביבתיים, כמו גם על ההתנהלות מול מחזיקי העניין של הקבוצה. במסגרת עבודת הדירקטוריון וועדותיו, עולים נושאי ESG המשפיעים על התנהלות הקבוצה ועל מחזיקי העניין בה, והדירקטוריון פועל בקביעות לקידום נושאים אלו. בשנה האחרונה דן הדירקטוריון במספר נושאים חשובים בעולמות הפיתוח הבר-קיימא, כולל חדשנות, בטיחות, פיתוח עובדים ושביעות רצונם ושירות לקוחות. הנושאים כאמור נכללים גם במסגרת הקוד האתי של הקבוצה, דבר המעיד על חשיבותם כפי שאף בא לידי ביטוי באופן מובהק בדוח נוכחי זה. כמו כן, מפקח דירקטוריון החברה על יישומו של הקוד האתי, בין היתר באמצעות נהלים המטמיעים מנגנוני דיווח, בקר ואכיפה.



## מדיניות תגמול

מדיניות התגמול של החברה נועדה להבטיח תגמול הוגן, מאוזן ומתמרח, התואם את מטרות הקבוצה, לחזק את הקשר בין ביצועי נושאי המשרה לבין צרכי החברה ובעלי מניותיה ובכך, לסייע בהשגת יעדיה העסקיים והאסטרטגיים של החברה. מדיניות התגמול מורכבת מתגמול קבוע (שכר) ותגמול משתנה (מענקים שנתיים, מענקים מיוחדים, מענקים ארוכי טווח ותגמול הוני). אין חובה על פי המדיניות להעניק את כל הרכיבים כאמור, ותמהיל התגמול של נושאי המשרה עשוי להשתנות בהתאם לנסיבות, לתפקיד ולשיקול דעת האורגנים המוסמכים. המענקים השנתיים והמענקים ארוכי הטווח מוענקים לנושאי המשרה על בסיס יעדים, העשויים לכלול את יעדי הקבוצה ויעדים אישיים, וכן על בסיס רכיבי שיקול דעת הנהלה. לדירקטורים בחברה משולם שכר דירקטורים בהתאם לתקנות הגמול הקבועות לדירקטורים חיצוניים.

מדיניות התגמול אומצה אגב ההנפקה לציבור של דניה בשנת 2021, בהיוועצות בין ההנהלה, עורכי הדין שליוו את הקבוצה בהנפקה והדירקטורים בחברה.

## מניעת ניגוד עניינים

דירקטוריון הקבוצה נוקט באמצעים שונים על מנת להבטיח מניעה וצמצום של ניגודי עניינים בקרב חבריו ובהנהלת הקבוצה. לשם כך, דואגת הקבוצה לעדכן מעת לעת את מצבת הצדדים הקשורים, המספקת מידע מקיף ועדכני על כלל הגורמים שעשויים להיות במצב של ניגוד עניינים. תהליך זה מבוצע על מנת לעמוד בדרישות הדין בקשר עם אישור עסקאות עם צדדים קשורים וכן, לשמור על אמינות ואובייקטיביות בהחלטות הדירקטוריון, תוך מזעור האפשרות של השפעות חיצוניות שאינן ראויות.

## תכניות אכיפה פנימיות

קבוצת דניה רואה עקרון עליון בשמירה והקפדה על ציות להוראות הדין, ובהתאם לכך משקיעה משאבים על מנת להמשיך ולהטמיע בקרב עובדיה תרבות של ציות אפקטיבית, במטרה, בין היתר, למנוע הפרות הוראות דין ורגולציה. בהתאם לאמור, הקבוצה אימצה תכניות אכיפה וולונטריות שונות, בתחומים שונים. התכניות זמינות בפורטל הארגוני לעיון כלל העובדים ומובאות לידיעת העובדים במידת הצורך. במקביל דניה מקדמת תכניות אכיפה נוספות, בתחום הגנת הפרטיות ואיכות הסביבה, כל זאת באמצעות גורמי מקצוע המומחים בתחום זה.

## 1 תוכנית ציות למניעת שוחד ושחיתות

ההנהלה מאמינה כי שמירה על תרבות ארגונית שקופה ונטולת שחיתות תורמת למוניטין הארגון ומחזקת את האמון של בעלי העניין, כולל לקוחות, משקיעים וקהילות מקומיות. במסגרת זאת, בשנת 2020 הקבוצה אימצה תוכנית ציות לגילוי ומניעת שחיתות ושוחד, במטרה להטמיע בארגון דפוסי התנהגות הולמים ונאותים, תוך אימוץ הוראות וכללי התנהגות הולמים על בסיס המלצות ה-OECD וגופים בינלאומיים נוספים. מטרת האמור להבטיח את עמידתה של הקבוצה ושל כלל עובדיה והגורמים הרלוונטיים – הדירקטורים, נושאי המשרה, היועצים, הנציגים, הקבלנים, הספקים, נותני השירותים, הסוכנים והשדלנים – בשלל הדינים, החוקים, התקנות, הנורמות והנהלים החלים הרלוונטיים. על כלל עובדי הקבוצה והגורמים הרלוונטיים חלה החובה להכיר היטב את תוכניות הציות הקיימות ולפעול על-פיהן.

ההנהלה מעודדת את הדיווח על כל חשש או מידע בנוגע לשוחד, עבירת שחיתות או הפרת תכנית הציות, על ידי מי מעובדי הקבוצה לרבות על ידי נציגיה, סוכניה או שותפיה, או במסגרת הפעילות העסקית בקבוצה. הקבוצה מאפשרת דיווחים אנונימיים דרך טופס דיווח אנונימי המצוי באתר הקבוצה. דיווחים אלו הינם מאובטחים ומספקים פרטים בסיסיים אשר מאפשרים טיפול יעיל על ידי קצינת הציות.

בנוסף, מידי שנה נערכות הדרכות בנושא זה לכלל עובדי הקבוצה.

## 2 דיני תחרות כלכלית

בשנת 2022 דניה אימצה תכנית אכיפה בדיני תחרות, המותאמת לניהול עסקיה ואשר נועדה להבטיח כי פעילות הקבוצה תבוצע בהתאם להוראות הדין, ובכלל זה למנוע הפרות של דיני התחרות ולהטמיע תרבות ארגונית של ציות, זהירות ואחריות. גיבוש ואימוץ תכנית האכיפה לווה על ידי עורך דין המומחה בתחום דיני התחרות, וכלל סבבי ראיונות ופגישות עם מנהלים בקבוצת הקבוצה. כחלק מיישום תכנית האכיפה, נערכות הרצאות והדרכות למעגלים שונים של עובדי הקבוצה בכל הקשור לדיני התחרות. כמו כן, עובדים חדשים בתפקידים הרלוונטיים מעודכנים, כבר במועד תחילת העסקתם בדניה, אודות קיומה של תכנית האכיפה ונדרשים לפעול על פיה. כמו כן, הקבוצה עורכת בקרה, פיקוח ודיווח שוטף בנושא זה.

## 3 תכנית אכיפה פנימית בניירות ערך

במהלך שנת 2022 אימצה הקבוצה תכנית אכיפה בתחום ניירות ערך. מטרת התכנית הינה הטמעה של הוראות הרגולציה בתחום ניירות הערך אשר חלות על הקבוצה, תוך הבטחת קיומם של מנגנוני פיקוח ובקרה אפקטיביים. במסגרת התכנית, אימצה הקבוצה נהלים שונים בתחום זה ביניהם, נוהל עבודת הדירקטוריון, נוהל איסור שימוש במידע פנים, נוהל עסקאות עם בעלי ענין ועוד.

## 4 תוכנית אכיפה בנושא בטיחות בעבודה

בסוף שנת 2022, אישר דירקטוריון הקבוצה תכנית אכיפה בתחום הבטיחות בעבודה. מדובר בתכנית אכיפה וולונטרית שמטרתה המשך הטמעת הוראות הדין בתחום הבטיחות ומניעת הפרות בתחום הבטיחות. לצורך יישום ואכיפת תכנית הבטיחות כאמור, הקימה הקבוצה מערך של ערוצי בקרה ודיווח.

## אתיקה ארגונית

## תפיסת האתיקה

קבוצה עסקית בעלת פעילות ענפה, קבוצת דניה, לרבות כלל חברות הבנות, רואה עצמה מחויבת לרמה הגבוהה ביותר של התנהלות עסקית ואיתית, תוך שמירה והקפדה על יושרה וטוהר המידות.

הקבוצה מאמינה כי התנהגות איתית עקבית ללא פשרות ושמירה על סביבת עבודה נעימה ומכבדת הינן בעלות חשיבות עליונה ומכרעת לרכישת אמון הלקוחות, השותפים העסקיים, הספקים והעובדים. לדעת הקבוצה, התנהלות העולה בקנה אחד עם התנהגות איתית ראויה, היא המפתח להצלחתה בטווח הארוך, כמו גם לחוסנה וליציבותה.

מאז ומתמיד ייחסה קבוצת דניה חשיבות עליונה להתנהגות ערכית כחלק בלתי נפרד מזהותה ואיתנותה, ועושה כל שביכולתה על מנת לבטא זאת הלכה למעשה כלפי בעלי העניין שלה, הקהילה והסביבה.

## הקוד האתי

הקוד האתי של הקבוצה משקף את חזון הקבוצה וערכיה, ומחייב את כלל עובדיה ומנהליה. העקרונות המפורטים בקוד האתי מציגים את כללי ההתנהגות המצופים מעובדיה של הקבוצה, המהווים שגרירה של הקבוצה, והם מיועדים לסייע לעובדי ומנהלי הקבוצה לתרגם את ערכים אלו למעשים, לפעולות ולהחלטות, המציגים נאמנה את המורשת, התרבות הארגונית ובכלל זה את יעודה של הקבוצה.

הקוד האתי של הקבוצה מתייחס לכלל מחזיקי העניין של הקבוצה, דן במגוון רחב של נהלים עסקיים ועוסק בין היתר בכללי התנהגות בסיסיים כגון: הימנעות מניגוד עניינים, אבטחת מידע, מניעת הטרדה מינית, מניעת אפליה וציות לחוק. בנוסף כולל התייחסות לנושאים כמו איכות הסביבה, מעורבות בקהילה ואחריות חברתית.

הקבוצה רואה חשיבות עליונה ביישום הקוד האתי ועקרונותיו. הנהלת הקבוצה בכלל ואגף משאבי אנוש בפרט, עומדים לרשות העובדים בכל מקרה של חשש להפרה של מי מאלו וכל פניה מטופלת ברצינות וברגישות המתחייבת.





## יִוִּשְׁרָה וְהִגִּינוּת

הקבוצה מצפה מעובדיה לפעול ביושרה ובהגינות, תוך שמירה על טוהר המידות ולהקפיד שעבודתם תעשה תוך מחשבה מתמדת על טובת הקבוצה ותועלתה, תוך שמירה על הוראות החוק והדין ובהתאם לאמות מידה מקצועיות ואובייקטיביות ובכלל זה לפעול ליצירת מערכת יחסים המושתתת על יחסי אמון עם כלל מחזיקי העניין שלה. עובדי הקבוצה ומנהליה לא יהיו מצויים במצב של ניגוד עניינים בכל דרך שהיא ובעת קבלת החלטות או ביצוען ישקלו את טובת הקבוצה בלבד.

## שיתוף פעולה ועבודת צוות

הקבוצה מצפה מעובדיה לפעול בשיתוף פעולה תוך ניהול ערוצי תקשורת פנים ארגוניים פתוחים למען השגת מטרות הקבוצה והכל תוך ניהול שיח מכבד אחד כלפי השני.

## אנשים זה הכל

הקבוצה מוקירה את עובדיה ומנהליה ומאמינה שהם הכוח שמניע אותה להצלחתה. הקבוצה מצפה ממנהליה להיות קשובים לעובדיהם, לסייע להם ולתמוך בהם וכן מצפה מעובדיה להפגין ערבות ועזרה הדדית אחד כלפי רעהו.

## ערכים מובילים

## מחויבות ומסירות

עובדי ומנהלי הקבוצה ינהגו במחויבות ובמסירות במילוי תפקידם, יפעלו כמיטב יכולתם להצלחתה של הקבוצה ועמידה ביעדיה ויהוו דוגמא אישית עבור אחרים.

## מקצוענות

כמי שמגדירה מחדש סטנדרט ביצוע בענף הבנייה ומטביעה את חותמה על תצורת הבנייה בישראל, תוך הפגנת יכולות יוצאות דופן לתכנון וביצוע פרויקטים מורכבים, הקבוצה שמה לה למטרה להבטיח להיות ראשונה בעשייה תוך שהיא מקפידה על עמידה בהתחייבויותיה ושואפת הן למצוינות ניהולית והן למצוינות הנדסית בכל פועלה.

## מבנה מערך האתיקה ומנגנוני ההטמעה

החברה נוקטת בגישה של אפס סובלנות לכל פעולה שתבוצע על ידי מי מעובדי החברה לרבות על ידי נציגיה, סוכניה או שותפיה, או במסגרת הפעילות העסקית בחברה (זוטרים או בכירים, בארץ או בעולם) הנגועה בדבר שוחד, עבירת שחיתות או הפרה של סעיף מסעיפי תכנית הציות. בכל מקרה של ספק, התייעצות או שאלה, החברה מעודדת לפנות לקצינת הציות ו/או למחלקה המשפטית על-מנת להיוועץ עמם ולקבל את עמדתם המקצועית, ואין להפעיל שיקול דעת עצמאי בסוגיה הנדונה.

עובד שידווח על עבירות, הפרות של החוק או הדין החל או הפרות של תכנית הציות, לא ייפגע בשל הדיווח. דיווחים אלו יכולים להימסר לגורמים הממונים גם באופן אנונימי דרך טופס דיווח אנונימי הזמין באתר החברה, וזאת על-מנת להביא את הדבר להמשך טיפולם של הגורמים הרלוונטיים.

## הקוד האתי בתרבות הארגונית בקבוצה

תהליך הטמעת האתיקה מתחיל עוד ביום קליטת העובד לשורות הקבוצה. ביום זה מתקיים יום הדרכות מרוכז הכולל בין היתר, מפגש היכרות ראשון עם התרבות הארגונית של הקבוצה. העובד נחשף לראשונה לקוד האתי של הקבוצה, למדיניות הקבוצה למניעת שוחד ושחיתות ולתקנון בדבר מניעת הטרדות מיניות. ביום זה מובהרת לעובד החשיבות הרבה שהקבוצה רואה בנושאים אלה.

בנוסף לכל אלה, פיתחה דניה לומדה אינטראקטיבית המתבססת על הקוד האתי של הקבוצה בצירוף דילמות יום-יומיות הממחישות את האמור ועוסקת בנושא מניעת הטרדה מינית. המחשה חזותית של דילמות אלה אותן יכול העובד לפגוש בעבודתו, מביאה להטמעה אפקטיבית של הערכים והעקרונות הנדרשים בעבודה היום-יומית. לומדה זו מופצת לכלל עובדי הקבוצה אחת לשנה ובמסגרתה מתקיימת בקרה כי כלל העובדים ישלימו את התכנים המובאים בה. נכון לשנת 2024 נתוני ההשתתפות וביצוע הלומדות עומד על כ-88% מעובדי הקבוצה.

## מניעת הטרדות ואפליה

דניה מחויבת לספק סביבת עבודה נעימה, בטוחה ומכבדת לכל עובדיה ובאי אתריה, ומתייחסת באפס סובלנות לכל אירוע של אפליה, הטרדה מינית או התעמרות בעבודה.

הקבוצה מינתה לתפקיד זה ממונות למניעת הטרדה מינית, שהוכשרו כראוי ומקבלות את כל הכלים הנדרשים על מנת להתמודד ולטפל בכל פנייה בנושא.

כל עובד חדש בחברה עובר הדרכה ייעודית למניעת הטרדה מינית, בנוסף מתקיימות הדרכות ריענון שוטפות מדי שנה לכלל העובדים, וכן הדרכות ייעודיות המיועדות למנהלים בקבוצה.

הקבוצה רואה בחומרה רבה כל מקרה של הטרדה או התנהגות מטרידה, ופועלת לטיפול מסודר, דיסקרטי ומקצועי בכל תלונה, בהתאם להוראות החוק ולנהליה הפנימיים. תהליך הטיפול נעשה בקפדנות, בליווי ייעוץ משפטי, תוך שמירה מוחלטת על פרטיות כל המעורבים.

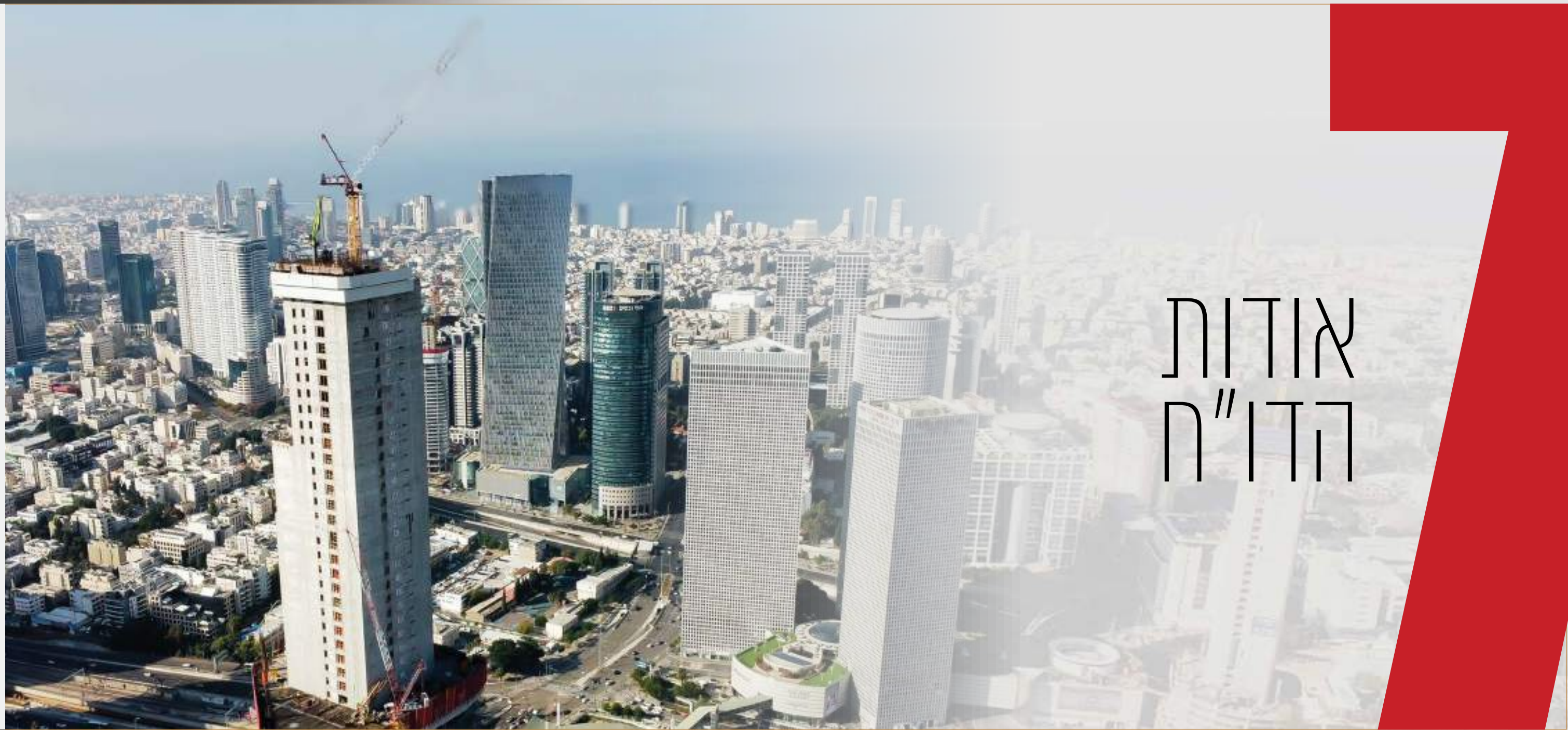
בסיום התהליך, הממונה על ההטרדות מגישה דוח מפורט למנכ"ל הקבוצה, ובתיאום עימו ננקטים אמצעים מתאימים ויעילים למניעה ומענה.

## עמידה בחוקים ותקנות

בשנים 2023 ו-2024 לא הובאו לידיעת הנהלת החברה מקרים של אי ציות לחוקים ולתקנות או הפרת פרטיות לקוחות. בנוסף לא חלו הפרות אתיקה תלונות בנושאי אתיקה.



# אודות הדו"ח



דוח זה הינו דוח האחריות התאגידי הראשון של קבוצת דניה סיבוס והוא סוקר את נושאי האחריות התאגידי (חברה, סביבה וממשל) בקבוצה ואת הפעולות המרכזיות שנעשו בהם בשנות הדיווח 2023-2024.

דו"ח זה נכתב ברוח הנחיות הדיווח של ארגון ה-Global Reporting Initiative (GRI), תקן Universal Standards 2021.

הנתונים המוצגים במסגרת הדו"ח נאספו באמצעות ראיונות עם מחזיקי העניין השונים - ספקים, לקוחות, עובדים ומנהלים בחברה, וכן מניתוח דו"חות ומסמכים נוספים של הקבוצה ומדווח ברמת הדיוק ובשקיפות הגבוהה ביותר. הנושאים המהותיים בחברה נבחרו תוך שיתוף מחזיקי העניין הפנימיים.

הדו"ח נכתב בסיוע חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידי, מקבוצת Grant Thornton פאהן קנה, חברת קהילה ב-GRI. דו"ח זה מנוסח בלשון זכר אך מיועד לשני המינים כאחד.



## עו"ד מאיה שי

מזכירת הקבוצה וקצינת הציות

MayaS@danya-cebus.co.il

## מר עברי ורבין

מנכ"ל חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידי

lvri.Verbin@goodvision.co.il

בכל שאלה או עניין בנוגע לדו"ח ותוכנו ניתן לפנות ל:



אינדקס GRI

מסמך זה הוכן על ידי קבוצת דניה סיבוס בע"מ אך ורק למטרת הצגת תחום האחריות התאגידית בקשר עם פעילותה ופעילות החברות הבנות שלה. דו"ח זה, הינו הדו"ח הראשון שמפרסמת הקבוצה בנושא אחריות תאגידית, ומטבע הדברים אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידי הקבוצה.

בדו"ח נכללו מספר נושאים שהקבוצה בחרה להדגישם, אולם אין בהכללת פרט מסוים בדו"ח או אי הכללת פרטים אחרים כדי להצביע על היותם של פרטים מהותיים או לא מהותיים ואין בכך כדי ליצור מצג כלשהו מצד הקבוצה באשר למכלול פעילותה. יודגש, כי הדו"ח מבוסס על נתונים עסקיים הרלבנטיים לפעילות הקבוצה ואין בנתונים שבו כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים בדו"חות הכספיים של הקבוצה ו/או החברות הבנות שלה ואינם מהווים חלק מהדוחות הכספיים האמורים ואין לראות בהם ככאלה. בהתאם לכך, בכל הנוגע לנתונים כספיים או נתונים אודות היקפי פעילות, רווחיות, תחזיות וכיוצ"ב רק הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים מחייבים את הקבוצה ובכל מקרה של סתירה קובעים הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים. החברה עושה את המאמצים על מנת להבטיח שהמידע הנכלל יהיה מדויק ומעודכן. עם זאת, ועל אף האמור, יתכן שנפלו שגיאות, ליקויים ו/או טעויות במסמך. לפיכך, אין במסמך זה מצג או התחייבות מפורשת או משתמעת ואין להתבסס על דיוק, שלמות או נכונות של המידע או הדעות הכלולות בו. הקבוצה ואף אחד מעובדיה או נציגיה לא יישאו באחריות כלשהי (בין אם בשל רשלנות או מסיבה אחרת) לאובדן, הפסד או נזק אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. להפסד אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. דו"חות הפעילות העתידית של הקבוצה ותוצאות הפעילות שלה כפופים לסיכון ואי ודאות אשר עשויים להוביל לשינוי מהותי בתוצאות בפועל לעומת התוצאות הצפויות. לפיכך, אין להסתמך על האמור בדו"ח זה כדי לצפות את אשר יעשה בעתיד. החברה אינה מתחייבת לעדכן את הדוח, ככל שחלו שינויים ו/או עדכונים לאחר מועד עריכתו.

GRI 2  
מדדים כלליים 2021

| תקן GRI                 | תיאור התקן                                    | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה | הערות |
|-------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------|-------|
| גילוי כללי              |                                               |                           |       |
| הארגון ופרקטיקות הדיווח |                                               |                           |       |
| 2-1                     | פרטי הארגון                                   | 7-14                      |       |
| 2-2                     | גופים הכלולים בדוח האחריות התאגידית של הארגון | 10-12                     |       |
| 2-3                     | תקופת הדיווח, תדירות ויצירת קשר               | 79                        |       |
| 2-4                     | ניסוח מחדש של מידע                            | 79                        |       |
| 2-5                     | הבטחת איכות חיצונית                           | 79                        |       |
| הפעילות והעובדים        |                                               |                           |       |
| 2-6                     | פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים             | 7,14                      |       |
| 2-7                     | עובדים                                        | 56,60                     |       |
| 2-8                     | עובדים שאינם מועסקים                          | 56                        |       |
| 2-9                     | מבנה והרכב הממשל התאגידי                      | 72                        |       |
| 2-10                    | מינוי ובחירה של הדירקטוריון                   | 72                        |       |
| 2-11                    | יו"ר הדירקטוריון                              | 72                        |       |
| ממשל תאגידי             |                                               |                           |       |
| 2-12                    | תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול השפעות      | 73                        |       |
| 2-13                    | האצלת אחריות לניהול ההשפעות                   | 73                        |       |
| 2-15                    | ניגודי עניינים                                | 72                        |       |
| 2-16                    | תקשור חששות קריטיים                           | 73                        |       |
| 2-17                    | ידע קולקטיבי של הדירקטוריון                   | 72                        |       |
| 2-18                    | הערכת ביצועי הדירקטוריון                      | 72                        |       |
| 2-19                    | מדיניות תגמול                                 | 74                        |       |
| 2-20                    | תהליך לקביעת התגמול                           | 74                        |       |



| תקן GRI                         |       |                            |       | תיאור התקן                                     | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה         | הערות                                             |
|---------------------------------|-------|----------------------------|-------|------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------|
| GRI 2<br>מדדים כלליים 2021      |       |                            |       | אסטרטגיה, מדיניות ויישום                       |                                   |                                                   |
|                                 |       |                            |       | 2-22                                           | הצהרה על אסטרטגיית פיתוח בר קיימא | 5                                                 |
|                                 |       |                            |       | 2-23                                           | התחייבויות מדיניות                | 71, 75<br><a href="#">הקוד האתי של קבוצת דניה</a> |
|                                 |       |                            |       | 2-24                                           | הטמעת התחייבויות מדיניות          | 75                                                |
|                                 |       |                            |       | 2-25                                           | תהליכים לתיקון השפעות שליליות     | 77                                                |
|                                 |       |                            |       | 2-26                                           | מנגנונים לבקשת ייעוץ והעלאת חששות | 77                                                |
|                                 |       |                            |       | 2-27                                           | עמידה בחוקים ובתקנות              | 77                                                |
|                                 |       |                            |       | 2-28                                           | חברות בארגונים                    | 20                                                |
|                                 |       |                            |       | גישה למחזיקי עניין                             |                                   |                                                   |
|                                 |       |                            |       | 2-29                                           | גישה למעורבות מחזיקי עניין        | 67, 42, 18                                        |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021    |       |                            |       | 2-30                                           | הסכמים קיבוציים                   | 57                                                |
|                                 |       |                            |       | נושאים ספציפיים ונושאים מהותיים                |                                   |                                                   |
|                                 |       |                            |       | נושאים מהותיים                                 |                                   |                                                   |
|                                 |       |                            |       | 3-1                                            | תהליך לקביעת נושאים מהותיים       | 19                                                |
| GRI 201<br>ביצועים כלכליים 2016 |       |                            |       | 3-2                                            | רשימת נושאים מהותיים              | 19                                                |
|                                 |       |                            |       | ביצועים כלכליים                                |                                   |                                                   |
| GRI 302<br>אנרגיה 2016          | 201-1 | ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון | 16-17 | ניתן לקרוא בהרחבה בדוחות הכספיים של קבוצת דניה |                                   |                                                   |

| תקן GRI                      |       | תיאור התקן                                                             |    | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה                                            |  | הערות |
|------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------|--|-------|
| מניעת שחיתות                 |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021 | 3-3   | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 74 | לתוכנית הציות בדבר גילוי ומניעה של עבירות שחיתות ושוחד של קבוצת דניה |  |       |
|                              | 205-1 | פעולות שנעשו להערכת סיכונים הקשורים לשחיתות                            | 74 |                                                                      |  |       |
|                              | 205-2 | תקשור והכשרה בנושא מדיניות ונהלים למניעת שחיתות                        | 74 |                                                                      |  |       |
|                              | 205-3 | מקרי שחיתות בתקופה המדווחת ופעולות שננקטו                              | 77 |                                                                      |  |       |
| התנהגות אנטי-תחרותית         |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021 | 3-3   | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 74 |                                                                      |  |       |
|                              | 206-1 | פעולות משפטיות בגין התנהגות אנטי-תחרותית, הגבלים עסקיים ושיטות מונופול | 77 |                                                                      |  |       |
|                              |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| GRI 300 סדרת תקנים סביבתיים  |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| אנרגיה                       |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021 | 3-3   | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 49 |                                                                      |  |       |
|                              | 302-1 | צריכת אנרגיה בתוך הארגון                                               | 49 |                                                                      |  |       |
|                              | 302-3 | עצימות אנרגטית                                                         | 50 |                                                                      |  |       |
|                              | 302-5 | הפחתה בדרישות האנרגטיות של מוצרים ושירותים                             | 49 |                                                                      |  |       |
| מגוון ביולוגי                |       |                                                                        |    |                                                                      |  |       |
| GRI 302<br>אנרגיה 2016       | 304-2 | השפעות משמעותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על המגוון הביולוגי       | 53 |                                                                      |  |       |



| תקן GRI                      |  |  |  | תיאור התקן                 | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה                                              | הערות     |
|------------------------------|--|--|--|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                              |  |  |  | פליטות                     |                                                                        |           |
| GRI 305<br>פליטות 2016       |  |  |  | 305-1                      | פליטת גזי חממה ישירות (מכלול 1)                                        | 50        |
|                              |  |  |  | 305-2                      | פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה (מכלול 2)                             | 50        |
|                              |  |  |  | 305-5                      | צמצום פליטות גזי חממה                                                  | 50        |
|                              |  |  |  | פסולת                      |                                                                        |           |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021 |  |  |  | 3-3                        | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 51        |
|                              |  |  |  | 306-1                      | ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת                           | 42, 51-52 |
| GRI 302<br>אנרגיה 2016       |  |  |  | 306-4                      | פסולת שהופנתה מסילוק                                                   | 51        |
|                              |  |  |  |                            |                                                                        |           |
|                              |  |  |  | GRI 400 סדרת תקנים חברתיים |                                                                        |           |
|                              |  |  |  | העסקה                      |                                                                        |           |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021 |  |  |  | 3-3                        | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 55        |
|                              |  |  |  | 401-1                      | גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים                                       | 60-61     |
| GRI 401<br>העסקה 2021        |  |  |  | 401-2                      | הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים | 56-58     |
|                              |  |  |  | 401-3                      | חופשת הורות                                                            | 63        |

| תקן GRI                                    |  |  |  | תיאור התקן              | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה                                                        | הערות                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------|--|--|--|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            |  |  |  | בריאות ובטיחות תעסוקתית |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021               |  |  |  | 3-3                     | ניהול נושאים מהותיים                                                             | 25-26,28,33                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                            |  |  |  | 403-1                   | מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית                                              | 29                                                                                                                                                                                                                                                                |
| GRI 403<br>בריאות ובטיחות<br>תעסוקתית 2018 |  |  |  | 403-2                   | זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע                                         | 26-28,33                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                            |  |  |  | 403-4                   | השתתפות עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית                      | 27                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  | 403-5                   | הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית                                       | 27, 31                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                            |  |  |  | 403-7                   | מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות באופן ישיר ליחסים עסקיים | 27, 31                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                            |  |  |  | 403-8                   | עובדים המכוסים על ידי מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית                        | 32                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  | 403-9                   | אירועי בטיחות                                                                    | 32                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  | הכשרה ופיתוח            |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021               |  |  |  | 3-3                     | ניהול נושאים מהותיים                                                             | 64                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  | 404-1                   | שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד                                                    | 65                                                                                                                                                                                                                                                                |
| GRI 404<br>הכשרה וחינוך 2016               |  |  |  | 404-2                   | תכניות לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר                               | 65                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  | 404-3                   | אחוז העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות                      | 67                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                            |  |  |  |                         |                                                                                  | נמדד בימי הדרכה ולא בשעות:<br>• בשנת 2023- 180 ימי הדרכה<br>• בשנת 2024 - 192 ימי הדרכה                                                                                                                                                                           |
|                                            |  |  |  |                         |                                                                                  | בעקבות המלחמה והיעדרויות ממושכות של עובדים ומנהלים, בין היתר בשל שירות מילואים, לא ניתן היה להשלים תהליך הערכת ביצועים והתפתחות קריירה לכלל העובדים במועדים הקבועים, ולכן לא נאספו נתונים מלאים לשנות הדיווח. תהליך הערכה מקיף ומלא כסדרו צפוי להתקיים בסוף 2025. |



| תקן GRI                        | תיאור התקן                                                             | מספר עמוד/<br>תשובה ישירה | הערות |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|
| קהילות מקומיות                 |                                                                        |                           |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021   | 3-3<br>ניהול נושאים מהותיים                                            | 67                        |       |
| GRI 413<br>קהילות מקומיות 2016 | 413-1<br>פעולות עם מעורבות קהילתית מקומית, הערכות השפעה ותוכניות פיתוח | 21-23 ,68-69              |       |
| התנהלות בת קיימא               |                                                                        |                           |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021   | 3-3<br>ניהול נושאים מהותיים                                            | 42,48                     |       |
| איכות השירות                   |                                                                        |                           |       |
| GRI 3<br>נושאים מהותיים 2021   | 3-3<br>ניהול נושאים מהותיים                                            | 37-41                     |       |





יוני נתניהו 1ג', אור יהודה  
[www.denya-group.com](http://www.denya-group.com)