



דו"ח סביבה, חברה וממשל תאגידי 2024 | ESG

תוכן עניינים

2	דברי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל
3	ריכוז נתונים למחזיקי עניין לשנת 2024
4	אודות עמידר החדשה
9	פיתוח עסקי
10	פעילות החברה במהלך מלחמת "חרבות ברזל"
11	תהליך ניתוח מהותיות
12	יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא - SDGs
14	דיאלוג עם מחזיקי עניין
15	חברה
15	• דיור בטוח, איכותי ובר השגה
17	• קידום עירוניות בת קיימא
18	• ניהול ההון האנושי
24	• בטיחות וגהות
28	ממשל תאגידי
28	• אתיקה וממשל תאגידי
32	• ניהול סיכונים
34	סביבה
34	• ניהול סביבתי
36	אודות הדוח
37	אינדקס GRI

את החוסן הארגוני. לצד זאת, אנו מחויבים לניהול אחראי של המשאבים העומדים לרשותנו, תוך התחשבות בהיבטים סביבתיים, חברתיים וקהילתיים. כמו כן, אנו פועלים לצמצם את השפעת פעילותינו על הסביבה ולקדם קיימות כחלק בלתי נפרד מהתנהלותנו. וזאת, לצד פעילות מתמדת לשיפור היבטי השקיפות והאתיקה.

לצד אלה, המשכנו להעניק לעובדינו כלים, ליווי ותמיכה בדגש על ההתמודדות והמורכבות שהביאה עימה המלחמה ונמשיך לעשות כן בשגרה ובחירום. זאת, מתוך אמונה כי דאגה לעובדים ורווחתם הינה הבסיס לעשייה ענפה ושירות מצוין עבור הקהילה והמדינה.

נמשיך לפעול, להשתפר ולהתייעל כשתמיד רווחת דיירינו מול עינינו! ונפעל כדי לשפר את איכות חייהם ואת השירות הניתן להם.

הדו"ח שלפניכם מספק הצצה לפועלנו בשנת 2024, ומדגיש את הדרך שבה אנו משלבים חזון לאומי עם מצוינות תפעולית ואחריות חברתית.

אנו מבקשים להודות לעובדי עמידר על מחויבותם, מסירותם ושיתוף הפעולה שהובילו לעמידה במשימות החשובות שניצבו בפנינו. יחד, נמשיך לחזק את החוסן הלאומי והחברתי של מדינת ישראל, יחד נדאג לשיפור מצבם של דיירנו ויחד נוביל את עמידר אל עבר אתגרי העתיד.

יאיר זילברשטיין, יו"ר
אלי בן מאיר, מנכ"ל

עובדות, עובדים ושותפים יקרים,
בשנת 2024 מצאה את עצמה מדינת ישראל במצב של "שגרת" מלחמה, בה חוותה אתגרים מרובים בגזרות שונות, אשר הציבו בפני כלל אזרחי המדינה אתגרים ומורכבויות שלא חוונו בעבר.

אתגרים אלה השפיעו על כולנו במעגל האישי והמשפחתי, במעגל החברתי והמדינתי וכן על חברת עמידר, עובדיה, מנהליה וכמובן - דייריה ושותפיה.

במסגרת תפקידה כחברת השיכון הלאומית, פעלה חברת עמידר על מנת לשמור על הרציפות התפקודית ועל עבודה תקינה על אף האתגרים הרבים, תוך המשך מתן מענה לדיירי הדיר הציבורי במקביל לסיוע במשימות לאומיות נוספות שהונחו לפתחנו.

ברגעים של משבר וחוסר ודאות, הוכחנו שוב את מחויבותנו לתפקד כעוגן יציב עבור המדינה, מתוך אחריות חברתית עמוקה ומתוך הבנה שתפקידנו חורג מעבר לפעילות היומיומית שלנו. לאורך התקופה, שמרנו כאמור, על רציפות תפקודית מלאה, שעמדה בבסיס הצלחתנו לעמוד בכל משימה שנדרשה מאיתנו.

לאחר עבודה מאומצת חתמה עמידר בשנת 2024 על שני הסכמי ניהול משמעותיים עם משרד השיכון והבינוי ועם מנהל מקרקעי ישראל. הסכמים אלו הינם בליבת העשייה שלנו לשנים הבאות, והם מתווים יעדים מאתגרים לפעילות החברה. בראשם, שיפור השירות והאיכות לטובת דיירנו ולקוחותינו.

עמידר שמה לעצמה דגש על קידום גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות, מתוך אמונה בכוחו של גיוון לייצר חדשנות ולחזק

ריכוז נתונים למחזיקי עניין לשנת 2024

<ul style="list-style-type: none"> • ירידה של כ-7% בצריכת החשמל במטה ובסניפי החברה, בהשוואה לשנת 2023 	<p>סביבה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • נשים מהוות כ- 57% מעובדי החברה, מתוכן: <ul style="list-style-type: none"> • כ- 36% בקרב ההנהלה הבכירה • כ- 51% בקרב הנהלת הביניים • כ- 61% בקרב העובדים • כ- 12% מעובדי עמידר משתייכים לאוכלוסיות גיוון • כ- 85% מעובדי עמידר מועסקים במסגרת הסכם קיבוצי • ממוצע שעות ההדרכה לעובד עמד על כ-28 שעות השוות ערך לכ-3.3 ימי הדרכה בממוצע לעובד • לא התקבלו תלונות בדבר מקרי אפליה בחברה • 100% מעובדי עמידר עברו תהליכי משוב והערכה • 100% מהרכש בעמידר מקורו בספקים מקומיים 	<p>חברה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • נשים מהוות כ-44% מדירקטוריון החברה • כ-66% מחברי הדירקטוריון בחברה הינם בעלי מומחיות חשבונאית פיננסית • 100% מספקי ועובדי עמידר חתומים על הקוד האתי • ועדות הדירקטוריון השונות התכנסו ל-16 ישיבות במהלך 2024 	<p>ממשל תאגידי</p>



• ניהול ותחזוקת בתי גיל זהב

עמידר מנהלת 35 בתי גיל זהב של משרד השיכון, בהם כ-3,000 דירות בהם מתגוררים זכאי דיור ציבורי בגיל השלישי, תוך מתן מענה תחזוקתי מלא בדירות ובשטחים הציבוריים, וכן מעטפת בתחום הרווחה הכוללת אם בית צמודה, עו"ס, פעילות חברתית וכיו"ב

• קידום וביצוע של פרויקטים לאומיים בתחום הדיור

החברה מובילה פרויקטים לאומיים נרחבים כדוגמת שיקום שכונות וחיזוק מבנים מפני רעידת אדמה, על מנת לשפר את איכות הדיור בישראל ולאפשר לכלל האוכלוסייה לגור בדיור בטוח.

• ניהול נכסי רשות הפיתוח

עמידר מנהלת כ-4,200 נכסים מנכסי רשות הפיתוח בהתאם להסכם הניהול בין החברה לרשות מקרקעי ישראל (רמ"י). נכסים אלה משמשים לקשת רחבה של יעודים - מגורים, מסחר, תעשייה, מוסדות ציבור ועוד. הנכסים מרוכזים בעיקר בערים חיפה, עכו, נצרת, ירושלים, רמלה, לוד, יהוד ותל אביב-יפו. הניהול כולל שיפוץ מבנים, גביית שכר דירה ומכירת הדירות לדיירים המוגנים המחזיקים בהן.

• רכש דירות למלאי הדיור הציבורי

עמידר נבחרה על ידי משרד הבינוי והשיכון להוביל את הפרויקט הלאומי לרכש דירות שמטרתו הגדלת מלאי הדירות בדיור הציבורי. בשנה החולפת החברה הרחיבה את פעילותה בתחום ורכשה מאות דירות המאפשרות מתן פתרון ראוי לממתינים. החברה רואה בפעילות זו פרויקט בעל חשיבות לאומית שיאפשר מתן קורת גג למשפחות הממתינות לקבלת דירה

• זיזום וביצוע פרויקטים בתחום ההתחדשות העירונית

החברה מנהלת פרויקטי התחדשות עירונית במבנים בהם קיימות דירות דיור ציבורי. במסגרת זו, פועלת החברה לביצוע התקשרויות בשם המדינה עם יזמים פרטיים, חתימת הסכמי התחדשות עירונית, מעקב אחר התקדמות הפרויקט, קבלת הדירות החדשות למלאי והעברתן לאכלוס. בנוסף, עמידר פועלת לקידום ותכנון של פרויקטים בתחום התחדשות עירונית בהתאם להסכם התחדשות עירונית שנחתם בינה לבין מדינת ישראל.

"לאורך ההיסטוריה שלה ראתה ממשלת ישראל את השיכון ככלי מרכזי להשגת יעדה של המדינה וגם כצורך אנושי שעל המדינה מוטל לספקו לאזרחיה: תחילה לחדשים שביניהם, העולים החדשים, ואח"כ גם לאחרים." (דוד בן גוריון, ראש הממשלה הראשון של מדינת ישראל)

עמידר החדשה, החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ (גם "עמידר" או "החברה") היא חברה ממשלתית בבעלות מלאה של מדינת ישראל, הפועלת בתחומי הדיור הציבורי וההתחדשות העירונית, ומנהלת את נכסי הדיור הציבורי תוך מתן שירות שוטף לדיירים.

החברה נוסדה בשנת 1949, במטרה לסייע לממשלת ישראל בתחום הדיור ולספק מענה לסוגיית השיכון של אלפי עולים בשנות קום המדינה. תחילה, החברה פעלה למציאת פתרונות דיור על מנת לתמוך בשיכון העולים מאירופה וארצות ערב. בהמשך, פעלה החברה באופן דומה לצורך יצירת סביבה מיטבית לקליטת עולי ברית המועצות לשעבר ולקליטת עולי אתיופיה והפלאשמורה. כך, מראשית הקמתה מהווה עמידר עמוד תווך מרכזי בתהליכי ההקמה, הניהול והתחזוקה של שיכונים ברחבי הארץ ובשוב העולים החדשים בדירות שיכון. תרומתה של החברה ליצירת בית חם לעולים, בו יוכלו לחיות בכבוד ולהתבסס בארץ, משקפת את מחויבותה למימוש ערכי המפעל הציבורי. במרוצת השנים ביססה עמידר את מעמדה כזרוע המשכנת הלאומית, תוך שהיא מובילה פרויקטים לאומיים נרחבים על פי צרכי המדינה.

לאור השינוי בשוק המגורים במדינה וצרכי הדיירים, כמו גם דגשים וצרכים חדשים של מדינת ישראל, פעילה עמידר בתחומים הבאים:

• ניהול ותחזוקת דירות במאגר הדיור הציבורי

מאגר הדיור הציבורי בישראל כולל כ-50 אלף דירות המושכרות לאוכלוסיות העומדות בתנאי הזכאות שנקבעו על ידי משרד הבינוי והשיכון ומנוהלות על ידי חברות ממשלתיות וממשלתיות-עירוניות לדיור. עמידר מהווה זרוע ביצוע של מדינת ישראל בתחום הדיור הציבורי ומנהלת ומתחזקת את החלק הארי של מאגר הדירות בדיור הציבורי (כ-35 אלף דירות), בכפוף להסכם ניהול שנחתם בין החברה למשרד הבינוי והשיכון.

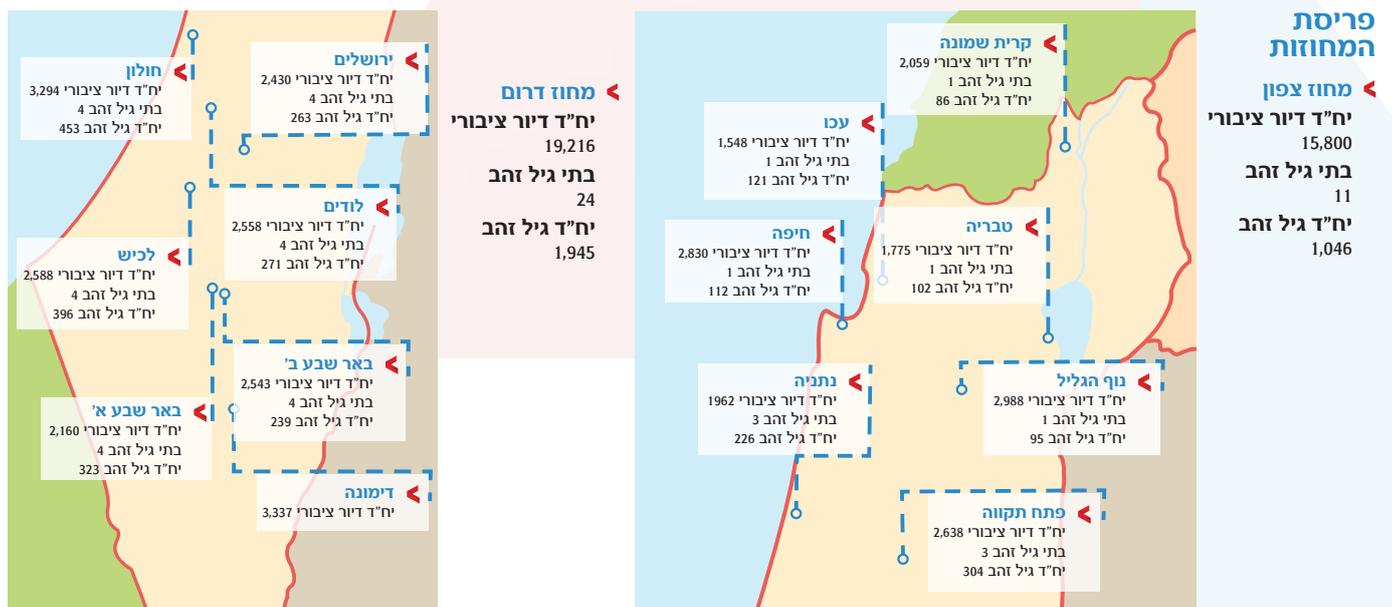
בראש סדר העדיפויות עומד כאמור שיפור השירות ללקוח, בדגש על חמלה ומחויבות כלפי הדיירים; שיפור רמת האחזקה בדירות ובבניינים במקצועיות ובשאיפה ללמידה מתמדת; חיזוק המסוגלות והגמישות לקבלת משימות לאומיות מגוונות מהמדינה וביצוען בצורה איכותית לטובתם ורווחתם של דיירי הדיר הציבורי. זאת תוך עמידה בקריטריונים עסקיים, הקפדה על עמידה בנהלים והתנהלות ערכית ומקצועית. עדות לשינוי המשמעותי שעברה החברה ניתן לראות בהסכמי הניהול החדשים שנחתמו בשנת 2024 מול משרד השיכון ומול רמ"י, אשר מבטיחים את יציבותה ואיתנותה של החברה ל-7 השנים הבאות, תוך מתן שירות מיטבי לדיירי הדיר הציבורי ולדיירי רשות הפיתוח, שיפור רווחיותה של החברה ובעיקר מהווים בשורה ברמה הלאומית לשיפור הפעילות מול אתגרי המדינה בתחום הדיר הציבורי, גיל זהב והתחדשות עירונית. החברה פועלת על פי כללי המנהל התקין, מקפידה על שקיפות בדיווחים השוטפים ופועלת לאיתור ליקויים ותיקונם.

פעילויות אחרות

תחום פעילות זה כולל את עיסוקיה של החברה שאינם נכללים במסגרת תחומי הפעילות האחרים המפורטים לעיל, כגון פיקוח על כ-75 מקבצי דיר של משרד הקליטה המהווים פתרון דיר לציבור עולים בני הגיל השלישי. כזרוע ביצוע של משרד השיכון, התייבבה עמידר למילוי משימות לאומיות בתקופת מלחמת חרבות ברזל ובהם אחריות על אכלוס מפוני קיבוצי העוטף בדירות זמניות בערים ברחי הארץ (דיר עירוני), וכן עבודות שיקום מוסדות חינוך בצפון הארץ לצורך חזרת תושבי הצפון לביתם.

במהלך השנים 2021-2022, עם ההחלפה של מרבית הנהלת החברה וסיום ביצוע ארגון מחדש למבנה החברה - החלה עמידר בביצוע מהלכים רחבים לחיזוק ההתנהלות השוטפת בחברה ובהם מיסוד תהליכי מעקב ובקרה, בניית שגרות עבודה וניהול, וביצוע מהלכים רחבים לשדרוג ושיפור מערכות המידע. מהלכים אלה יחזקו את בסיס הפעילות של החברה ויאפשרו לה לממש את תכנית העבודה לטווח הקצר והארוך על מנת לשפר את השירות לדיירים ועוד.

פריסת דירות עמידר:



מטה החברה ממוקם בחולון.

אבני דרך משמעותיות בהיסטוריה של עמידר

2015 חתימה על הסכם ניהול רשות הפיתוח בין החברה לבין רשות מקרקעי ישראל.

2016 מיזוג חברת עמידר עם החברה הממשלתית לשיכון ירושלים "פרזות". באותה שנה, נחתם הסכם היסטורי עם ממשלת ישראל אשר מכיר בעמידר כזרוע הביצוע הלאומית בתחום ההתחדשות העירונית ובנכסי רשות הפיתוח.

2018 החברה הנפיקה לראשונה אג"ח בבורסה לניירות ערך בהיקף של מיליארד ₪ והפכה לתאגיד מדווח.

2022 עמידר עסקה בשיפוץ מאות דירות לעולי אוקראינה.

2023 עמידר הוגדרה כאמונה על שיכון וטיפול במפוני מלחמת "חרבות ברזל" מקיבוצי העוטף למרחב העירוני. במסגרת זו, עמידר ניהלה תהליך מיפוי ומיצוי דירות פנויות לטובת שיכון המפונים, בתיאום עם רשויות מקומיות, גופי ממשלה ועוד. במסגרת זו שיכנה החברה כ-1000 משפחות. בנוסף שיפצה החברה עשרות מקלטים בבניינים בהם מרבית הדירות הן דירות דיור ציבורי.

2024 חתימה היסטורית על הסכם זרוע ביצוע בהיקף של 15 מיליארד ₪ וחתימה על הסכמי הניהול מול משרד השיכון לניהול נכסי הדיור הציבורי ומול רשות מקרקעי ישראל לניהול נכסי רשות הפיתוח.

עמידר מתגייסת לביצוע המשימה הלאומית של שיקום הצפון לצורך חזרת תושבי הצפון לביתם (בהמשך להחלטת הממשלה בנושא) ובמסגרת זו, עוסקת בשיפוץ מוסדות החינוך - בתי ספר, גני ילדים ומעונות - בערים קריית שמונה ושלומי. במקביל עוסקת עמידר בשיפוץ מאות רבות של דירות דיור ציבורי שנפגעו במהלך המלחמה.

1949 הקמת חברת "עמידר" החברה הלאומית לשיכון עולים, על מנת לסייע בשיכון רבבות העולים אשר הגיעו ארצה עם קום המדינה. עמידר החלה לפעול לבניית שכונות בהדר יוסף, בת ים ומפרץ חיפה לצורך מתן פתרון דיור קבוע לעולים אשר הגיעו ממדינות אירופה וארצות ערב.

1952 עמידר אחראית לנהל את כלל שיכוני העולים, הקבועים והארעיים.

1967 החברה השקיעה מאמצים כבירים לתיקון נזקי מלחמת ששת הימים במגוון ערים כגון ירושלים, כפר סבא וראש פינה, במקביל לגיוסם למילואים של מאות מעובדיה וצמצום משמעותי בכוח האדם.

1990 עם פתיחת שערי ברית המועצות, עמלה עמידר במרץ למציאת פתרונות דיור זמניים לכמיליון עולים חדשים, עד שהושלמה בניית שיכוני הקבע שנועדה עבורם. במהלך "מבצע שלמה", הגיעו ארצה אלפי עולים מאתיופיה, עבורם איתרה החברה פתרונות דיור תוך ימים ספורים.

1993 שינוי שם החברה ל"עמידר החדשה" על מנת להדגיש את ההתחדשות וההתאמה שלה לצרכים העדכניים בתחום הדיור הציבורי.

2006 עמידר עסקה בשיקום נזקי מלחמת לבנון השנייה ביישובים בצפון הארץ.

2008 ממשלת ישראל החליטה על הקמת חברה בת לעמידר בשם "דיור מוגן ורווחה לקשיש, חברה לתועלת הציבור בע"מ" - למטרת ניהול, בנייה ושיפוץ של בתי הדיור המוגן הנמצאים בבעלות משרד הבינוי והשיכון ובניהול חברת עמידר.

2014 הוכרה החברה כזרוע הביצוע של משרד הבינוי והשיכון למגוון תחומים, המרכזי שבהם טיפול בדירות ובדיירי הדיור הציבורי, ניהול בתי גיל זהב וחזוק מבנים מפני רעידות אדמה.

אודות עמידר החדשה

חזון החברה

עמידר היא חברת הדיור הציבורי הגדולה ביותר, מובילה בפתרונות ובניהול נכסי הדיור הציבורי ורשות הפיתוח ומספקת שירות עדכני ומתקדם ללקוחותיה, ברגישות חברתית ובאחריות.

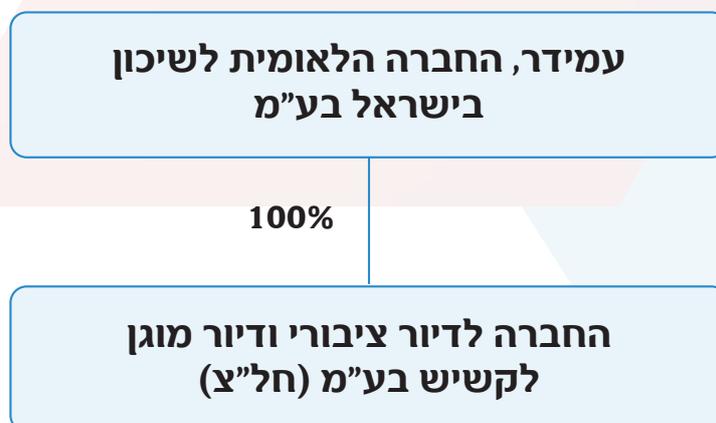
ערכי החברה

אחריות החברה לטיפול בדירי הדיור הציבורי מחד והירתמות למשימות לאומיות שניתנות לעמידר על ידי הגורמים המוסמכים בממשלה מאידך, משפיעות על פעילות החברה ומעצבות אותה, בהתבסס על הערכים המרכזיים הבאים:

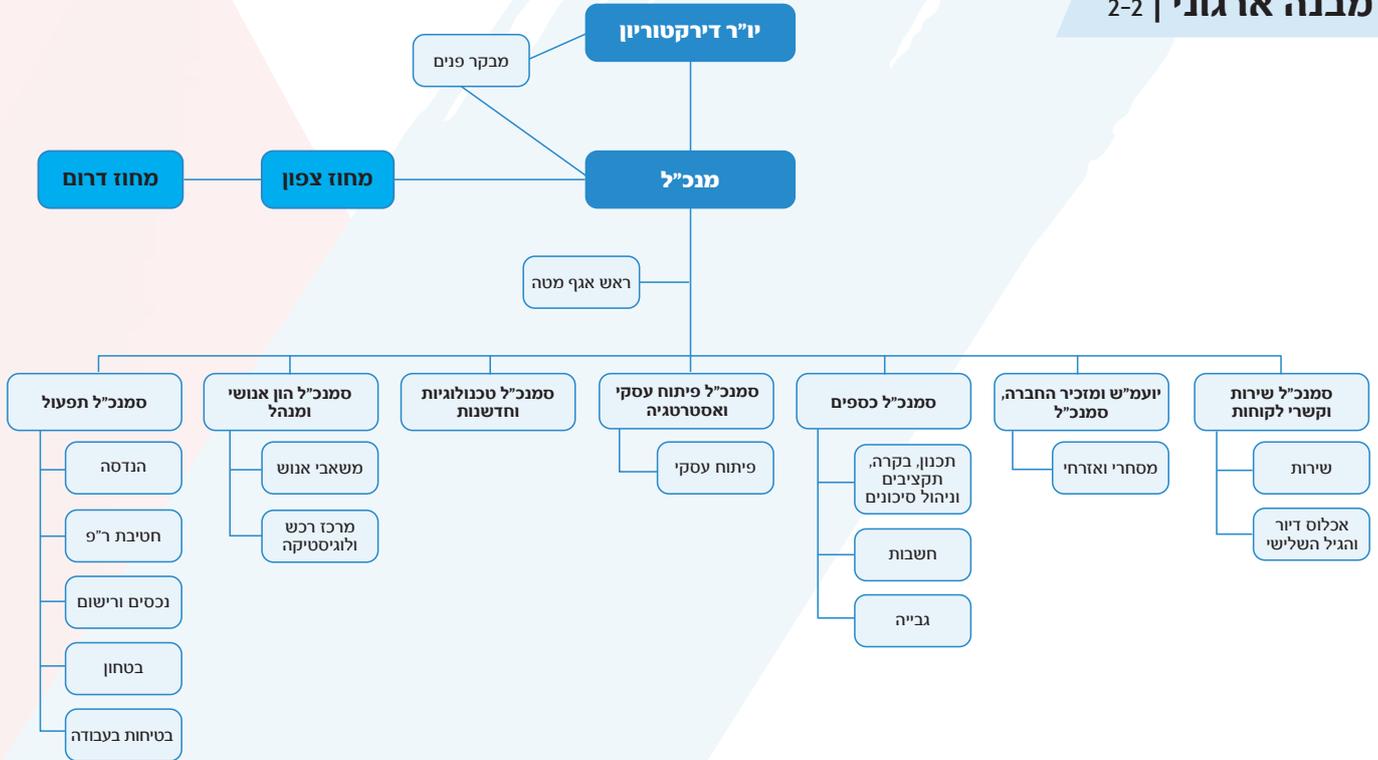


עמידר פועלת בהתאם לערכים אלה, ביחס אישי ומכבד לעובדינו ולספקינו, בדגש מיוחד ל"לקוחותינו" - דיירי הדיור הציבורי.

מבנה החזקות | 2-2



מבנה ארגוני | 2-2



הנהלת החברה¹

שם	תפקיד
אלי בן מאיר	מנכ"ל
טלי סימון	סמנכ"ל כספים
שחר שוורץ	סמנכ"ל תפעול
שושי זילברשטיין	סמנכ"ל שירות וקשרי לקוחות
עידית בלוגורודסקי אגסי	סמנכ"ל, יועצת משפטית ומזכירה החברה
עופר ברוך דרי	סמנכ"ל פיתוח עסקי
איל רדיע	סמנכ"ל הון אנושי ומנהל
יאיר גרנות	סמנכ"ל טכנולוגיות וחדשנות
אלירם שמואל	מבקר פנים
יורם חלפון	מנהל מחוז צפון/ מנהל מערך משימות מיוחדות לפיקוח ובקרה
גלית רוס	מ"מ מנהלת מחוז דרום
לימור ברוך	מנהלת סיכונים ראשית, ראש אגף תכנון, בקרה ותקציבים
ניצן מרון	ראש אגף מטה

¹ בשנת 2024, מנהל מחוז דרום הוגדר כממלא מקום ולא נכלל במצבת הבכירים השוטפת.

- **פרויקט שמעוני תל אביב** - פרויקט התחדשות עירונית מסוג פינוי-בינוי הכולל גם מבנה לשימור. הפרויקט כולל כיום 76 יחידות דיור, מתוכן 49 דירות דיור ציבורי (כ-65%). במסגרת הפרויקט, יפוגו היחידות הקיימות ובמקומן ייבנו 237 יחידות דיור חדשות וכן שטחי מסחר ושטחי ציבור. היקפו המוערך של הפרויקט הינו מאות מיליוני ₪.
- **פרויקט וולפסון חולון** - עמידר פועלת במישור התכנוני לקידום תב"ע (תוכנית בניין עיר) ל-66 יחידות דיור, במסגרת תוכנית פינוי-בינוי שאושרה במהלך 2023. קידום מתחמי התחדשות עירונית בבאר שבע- במהלך שנת 2024, נערך מהלך של מיפוי נכסי עמידר בעיר באר שבע, על מנת לבחון קידום התחדשות עירונית במסגרת פינוי-בינוי.
- **השבחת פרויקטים בנכסי נוסטרו** - החברה מקדמת פרויקטים בטבריה, חיפה, יפו ובאר שבע, הנמצאים בשלבי תכנון ראשוני. מטרת הפרויקטים הינה השבחת הנכסים והגדלת פוטנציאל ההשכרה. התכנון כולל עירוב שימושים בהתאם לאופי וסביבת הנכס- מסחר, מגורים, משרדים, מלונאות ועוד.
- **התחדשות עירונית בבתי גיל זהב** - החברה פועלת מול רשויות מקומיות לקבלת היתרים נדרשים להרחבת והגדלת מספר יחידות הדיור בבתי גיל זהב הקיימים, וכן לביצוע תוספות בנייה בשטחים פנויים בתחומי המתחמים.

מינהל הפיתוח העסקי בחברה אחראי לייזום וקידום פרויקטים שונים ברחבי הארץ, בהם מוגדרת עמידר כזם הפרויקט. החברה בוחנת באופן שוטף אסטרטגיות שונות למימוש וקידום פרויקטים, במטרה לאתר וליזום פרויקטים- הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך.

עמידר מובילה מהלכים רחבים של קידום ומכירת פרויקטי התחדשות עירונית מסוג פינוי-בינוי ותמ"א 38/2 בכל רחבי הארץ, הן כזרוע ביצוע של משרד הבינוי והשיכון והן כזם פרטי בנכסי הנוסטרו של החברה.

במהלך שנת 2024, המשיכה עמידר בפעולות למימוש פרויקטים באמצעות שותפות או מכירה, לצד המשך קידום פרויקטים בתחום ההתחדשות העירונית, לטובת הגדלת מלאי הדירות בישראל ולשיפור ושרוג איכות הדירות ואיכות החיים של דיירי הדיור הציבורי.

בין הפרויקטים שעמידר קידמה ומקדמת בשנים האחרונות:

- **פרויקט גילה ירושלים** - פרויקט התחדשות עירונית מסוג פינוי-בינוי המשתרע על פני שטח של כ-80 דונם וכולל כיום 287 יחידות דיור, מתוכן 179 דירות דיור ציבורי (כ-62%). במסגרת הפרויקט, יפוגו היחידות הקיימות ובמקומן ייבנו 1,324 יחידות דיור חדשות וכן שטחי מסחר, תעסוקה ושטחי ציבור. היקפו המוערך של הפרויקט הינו כ-2 מיליארד ₪.

פעילות החברה במלחמת "חרבות ברזל"²

פנתה החברה לכלל דיירי הדיור הציבורי, במטרה לבדוק את שלומם ואת תקינות הדירות בהן הם מתגוררים. שיח רציף בין מחוזות החברה לבין הדיירים הבטיח מענה מהיר ורגיש לכל צורך שעלה, תוך גילוי גמישות בגבייה והתחשבות במצב האישי והמשפחתי של כל דייר.

במהלך שנת 2024 החלה החברה בשיפוץ בתי ספר ומוסדות ציבור בצפון הארץ, כחלק מפעילות השיקום בעקבות המלחמה. לקראת סוף השנה החלה החברה בפעולות השיפוץ שימשכו גם בתחילת שנת 2025 במטרה לאפשר את חזרת התושבים ופתיחת מוסדות החינוך. החברה רואה חשיבות רבה בסיוע למאמצי השיקום של תושבי הצפון, ותמשיך לפעול בנושא גם בשנת 2025.

בהובלת מנהל הון אנושי, שמרה החברה על קשר רציף עם עובדיה ששירתו במילואים ועם בני משפחותיהם, העניקה תשורה ודאגה לגיבוי העובדים המשרתים באמצעות כח אדם חלופי. החברה העניקה שי מיוחד לילדי עובדים המשרתים בשירות חובה ומילואים וכן ליוותה משפחות עובדים שפוננו מבתיהם בעוטף ובצפון הארץ ודאגה למציאת פתרונות עבודה גמישים לעובדים אלה.

במהלך שנת 2024 המשיכה עמידר לשמש כזרוע הביצוע של משרד הבינוי והשיכון, משרד הקליטה, רשות מקרקעי ישראל ומנהלת תקומה, ולמלא תפקיד מרכזי במתן מענה למשימות לאומיות, זאת במקביל לאחריותה השוטפת לטיפול בדיירי הדיור הציבורי.

החברה המשיכה לנהל את מערך השיכון עבור כ-1,000 משפחות שפוננו מבתיהם ופעלה להבטחת מענה מקיף הכולל מתן מעטפת מגורים מלאה, שמירה על פרטיות וביסוס תחושת ביטחון ושייכות. כמו כן, החברה דאגה לשכן את פדויי השבי ששוחררו בדירות הממוקמות בקרבת חברי הקהילה שלהם, על מנת לאפשר להם חזרה הדרגתית לסביבה מוכרת ותומכת.

לאור אחריותה של החברה להמשך מתן שירות ושמירה על רציפות תפקודית מול דיירי הדיור הציבורי, החברה פעלה בשיתוף פעולה רציף עם רשויות מקומיות, קיבוצים, משכירים ותאגידי מים, והובילה את תחזוקת הדירות, תוך טיפול שוטף בתקלות וביצוע התאמות נדרשות. יתרה מכך, עמידר פעלה ליצירת שימוש גמיש במבני ציבור תוך שינוי ייעוד למבנים קיימים לכדי מועדוניות, גני ילדים ומרחבים קהילתיים לרווחת המפונים. במקביל,



² בגין פעולות נוספות שננקטו במהלך מלחמת "חרבות ברזל", ראו דוח ESG לשנת 2023.

ניתוח מהותיות הינו תהליך ליבה בהטמעת תהליכי (ESG) Environment, Social, Governance בחברות. מטרתו של תהליך זה הינו זיהוי נושאי הפעילות המהותיים ביותר לארגון בתחומי ממשל תאגידי, סביבה וחברה, לטובת יצירת בסיס אסטרטגי לפעילות החברה בתחום.

כחלק מפרסום הדוח ולפי הנחיות סטנדרט הדיווח הבינלאומי GRI, ביצעה עמידר תהליך ניתוח מהותיות מלא עבור דוח ה-ESG לשנת 2023³. תוצאות התהליך הינם שבעה נושאים מהותיים, המהווים את הבסיס לדוח זה ולפעילות החברה בתחומי סביבה, חברה וממשל תאגידי. הנושאים נמצאו רלוונטיים לדיווח גם בשנת 2024.

#	נושא מהותי	פרק בדוח
1	דיוור בטוח, איכותי ובר השגה	חברה
2	קידום עירוניות בת קיימא	חברה
3	בטיחות וגהות	חברה
4	ניהול ההון האנושי	חברה
5	אתיקה וממשל תאגידי	ממשל
6	ניהול סיכונים	ממשל
7	ניהול סביבתי	סביבה

³ להרחבה על תהליך ניתוח המהותיות המלא, ראו דוח ESG לשנת 2023.

יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא - SDGs

תרומת החברה ליעד	תת יעד	יעד
<ul style="list-style-type: none"> מתן הזדמנות לדיירים לקבל דירה משודרגת בהיבטי בטיחות הנמצאת במבנה מחוזק העומד בתקן רעידות אדמה, כולל מרחב מוגן ובעל תשתיות אינסטלציה וחשמל משופרות. סיוע ולווי שיכון משפחות מפונות מיישובי העוטף וכן שיפוץ מבני ומוסדות ציבור בצפון הארץ שנפגעו עקב מלחמת "חרבות ברזל". שיקום אזורים ותיקים בערים שונות ברחבי הארץ. קידום פרויקטים של התחדשות עירונית בדגש חברתי במספר ערים, תוך חידוש המבנים ושיפור תשתיות המגורים והסביבה הקהילתית לטובת שיפור איכות החיים של התושבים. 	<p>11.1: עד לשנת 2030, להבטיח גישה לכל למגורים ושירותים בסיסיים הולמים, בטוחים וברי השגה, ושדרוג שכונות עוני.</p> <p>11.3: עד לשנת 2030, שיפור העיור המכליל ובר הקיימא והיכולות לתכנון וניהול משותף, משולב והתיישבות אנושית בת קיימא בכל המדינות.</p> <p>11.7: עד לשנת 2030, מתן גישה אוניברסלית לשטחים בטוחים, מכלילים ונגישים, ירוקים וציבוריים, במיוחד עבור נשים וילדים, אנשים מבוגרים ואנשים עם מוגבלויות.</p>	 <p>האגencia העולמית בנייה ומחיר, כדי לשננה עלים לנגות ערים בנות קיימא.</p>

עמידר רואה חשיבות עליונה ביצירת דיאלוג שוטף ופתוח עם מחזיקי העניין שלה כחלק בלתי נפרד ממחויבותה לערכי שקיפות, אחריות ושיפור מתמיד. החברה פועלת לקידום ערוצי תקשורת מגוונים, המאפשרים שיח רציף, מעורבות הדדית וקבלת משוב מכל קהלי היעד - דיירי הדיור הציבורי, גורמי ממשל, עובדי החברה, קבלנים ועוד.

מחזיקי העניין	אמצעי הדיאלוג	נושאי ואופי הדיאלוג
דיירי הדיור הציבורי ובתי גיל הזהב	מוקד שירות טלפוני, רשתות חברתיות, ביקורים שוטפים ואזור אישי לפניות ופעולות נוספות	תקשורת עם דיירים בנושאי אחזקה, שיפוץ, סיוע בשכר דירה, גבייה ועוד. בחברה פועל מנהל תיק לקוח האחראי אישית על קבוצת דיירים ומצוי עימם בקשר שוטף תוך ביצוע ביקורים לפחות אחת לשנה בביתם.
כלל מחזיקי העניין	אתר האינטרנט	פתיחת פניות במגוון נושאים דרך אתר האינטרנט של החברה.
מפקחים וקבלנים	אפליקציית החברה, תקשורת ישירה	מעקב אחר משימות ויומן העבודה של הקבלנים, דיווח ישיר למערכת המפקח ואזור אישי לפניות ופעולות נוספות.
גופים רגולטורים	תקשורת שוטפת באופן פרונטלי ומקוון	חוזרים רלוונטיים וסוגיות העולות מהם. החברה נמצאת בתקשורת שוטפת מול משרד הבנוי והשיכון, משרד האוצר, רשות החברות הממשלתיות, הרשות להתחדשות עירונית ורשות מקרקעי ישראל כולל באמצעות שיחות מטה מול מטה תקופתיות.
עובדים	כנסים, משובים, פגישות שוטפות, שיחות חתך, שולחנות עגולים, פורטל פנים - ארגוני	תקשורת רציפה עם עובדי החברה באופן מקוון ופרונטלי.

דיוור בטוח, איכותי ובר השגה | 3-3 | 203-1

החברה פועלת בהתאם למדיניות משרד הבינוי והשיכון אשר נועדה להבטיח את הזכות לדיוור עבור כל אזרח בישראל. עמידר מחויבת לתחזק באופן מתמיד את הדירות אותן היא מנהלת ולספק לכל דייר את השירות הטוב והאיכותי ביותר, וזאת תוך הקפדה על ניהול תהליכי עבודה מקצועיים, הגברת תהליכי הפיקוח והבקרה, ושאיפה לשיפור מתמיד בעשייה שלנו.

אחזקת הדירות

עמידר משקיעה משאבים רבים באחזקת הדירות והמבנים הנמצאים תחת ניהולה, תוך שימת דגש על מתן שירות ראוי ומכבד. פעולות האחזקה המקיפות המבוצעות בדירות הדיוור הציבורי מהוות נדבך משמעותי בפעילות החברה, ומבוצעות בהתאם לתכנית עבודה רב-שנתית. הסכם ניהול נכסי הדיוור הציבורי על ידי עמידר כפוף לחוק זכויות הדייר בדיוור הציבורי (התשנ"ח 1998). החוק מפרט, בין היתר, את סוגי התיקונים שאחריות ביצועם מוטלת על החברה המשכנת, וכן סוגי התיקונים המצויים באחריות הדיירים. עמידר עומדת בדרישות ההסכם למול דיירי הדיוור הציבורי. מתוקף ההסכם, קיימים בחברה יעדי SLA (Service-level agreement) ומשרד הבינוי והשיכון בוחן את עמידת החברה ביעדים באופן שוטף.

פעולות אחזקה בעמידר

פעילות האחזקה בעמידר מנוהלת על ידי מערך ההנדסה, הכולל שלוש רמות הפעלה:

1. אגף ההנדסה במטה החברה - אחראי על גיבוש מדיניות הנדסית כוללת, פיקוח על מרכזי ההנדסה בחברה ותכנון וליווי פרויקטים ייחודיים ופרויקטים בתחום האחזקה השיטתית בנכסים ובחצרות. בעלי התפקידים באגף ההנדסה עוסקים בגיבוש תכניות עבודה שנתיות ורב שנתיות, שותפים בצוותי תכנון, מרכזים את נושאי האחזקה בשטח ומבצעים בקרה מקצועית אחר תחום האחזקה בסניפים תוך יעול מתמיד של תהליכי העבודה.

2. מרכזי הנדסה במחוזות - אחראיים לביצוע עבודות ופרויקטים בתחום האחזקה בנכסי הדיוור הציבורי וברכוש המשותף, באמצעות הפעלת קבלנים בתחומים שונים וביצוע בקרה אחר העבודות באמצעות מפקחים.

מרכזי ההנדסה אחראים על הפעלת הקבלנים בכל השלבים החל מהזמנת העבודה, ליווי ופיקוח במהלך ביצוע העבודות ועד לשלב הבקרה על ההתחשבות והתשלום לקבלן. מרכזי ההנדסה מבצעים גם כן עבודות בתחום חיזוק מבנים והסרת צווי סכנה בעת הצורך. לאור העברת ניהול בתי גיל זהב נוספים לידי החברה במהלך 2025, מתוכננת הקמה של מרכז הנדסה ייעודי לתחום זה במהלך החציון השני של שנת 2025. מרכז זה יספק מענה הנדסי ותחזוקתי מקיף עבור 59 בתי גיל זהב הפרוסים ברחבי הארץ.

3. מוקד אחזקה - אחראי לתת מענה לפניות השוטפות של הדיירים בתחומי האחזקה באמצעות הפעלת קבלנים לטיפול בתקלות. המוקד מבצע בקרות שוטפות על הקבלנים ביחס לביצוע העבודות ולעמידה ביעדי ה-SLA של החברה, באמצעות מפקחי האחזקה של המוקד.

סיוע בקבלנים לפעולות אחזקה והנדסה

אגף הנדסה מהווה זרוע ביצוע מרכזית במנהל התפעול של החברה, והוא פועל בהתאם להסכם הניהול ועל פי מדיניות משרד הבינוי והשיכון, כפי שנקבעת מעת לעת. לצורך יישום הוראות ההסכם והמשימות שהוטלו על החברה מכוחו, מפעיל אגף ההנדסה מערך של קבלנים, ספקים ונותני שירותים נוספים בתחומי ההנדסה והאחזקה. האגף אמון על ביצוע עבודות שיפוץ ברמות שונות, לרבות שיפוץ דירות בהתאם לקריטריונים מוגדרים, עבודות תחזוקה כלליות ונרחבות במקרים של אכלוס חוזר, התאמת הנכסים לצורכי דיירים עם מוגבלות, טיפול במבנים מסוכנים ובצווי סכנה, טיפול במבני אסבסט, חיזוק מבנים, שיקום שכונות, אחזקת בתי גיל זהב ושיפוצים קלים.

האגף מרכז תחתיו את כלל המכרזים בתחום ההנדסה, האחזקה ונותני השירותים בתחום. בתוך כך, האגף מבצע בקרה שוטפת על ניצול התקציב בהיבטי תכנון מול ביצוע, וכן על איכות העבודה המבוצעת על ידי הקבלנים ונותני השירותים. מרכזי ההנדסה אחראים לביצוע הבקרה על הקבלנים ומתן ציון כמותי לעבודת הקבלן לאחר סקירת איכות החומרים, איכות העבודה, עמידה בזמנים ובתקנים הרלוונטיים ובחינת פרמטרים נוספים. בנוסף, מוקד אחזקה אחראי להפעלת הקבלנים

מתבטא במתן מענה אישי בכל פנייה ובקיום קשר שוטף באמצעות ביקורי בית של מנהלי תיקי לקוחות. ביקורים אלו מאפשרים בירור מעמיק של צרכי הדייר, שיח פתוח לבחינת סוגיות רלוונטיות, והערכה מקצועית של מצב הנכס. באמצעות שילוב היבט אישי בתהליכי העבודה, פועלת עמידר לשיפור חוויית הדייר ולמתן שירות איכותי, מקצועי ורגיש.

2. יסוד המקצוענות - חוויית הלקוח בעמידר מתבססת על מקצוענות, המיוחסת לשילוב של ידע מקצועי ומיומנויות השימוש בידע. כל בעלי התפקידים בחברה מחויבים לפעול במקצוענות למול הדיירים על סמך כללים, תהליכים ושיטות עבודה אשר מוגדרים באופן אחיד ומבוקר בנהלי החברה.

3. יסוד עקרון מידע נגיש - עמידר רואה ערך רב ביצירת שקיפות ועצמאות לדיירים ולעובדים. לצורך כך ישנם ערוצי תקשורת שונים, ביניהם, פורטל פנים ארגוני ואתר האינטרנט של החברה, שכוללים מידע שמסייע לעובדים ולדיירים לפעול באופן עצמאי.

4. יסוד השותפות, "ביחד" - עמידר דוגלת בקיום מערכת יחסים המבוססת על הדדיות ושיתוף פעולה בין החברה לבין דייריה, עובדיה והצלחת החברה. לצורך כך, בין שאר הפעולות שעושה החברה, מתבצעים סקרי שביעות רצון באופן שוטף לבדיקת עמידה בציפיות ודרישות לקוחותיה - דיירי הדיור הציבורי.

עמידר פועלת לשיפור מתמיד בתחום השירות לדיירים. לטובת כך, הוגדרו בחברה תהליכי שירות בהתאם לתקן ISO 9001 בנושא מערכת ניהול איכות. מדי שנה, עומדת החברה במבדק הרשמי של מכון התקנים הישראלי לחידוש ההסמכה לתקן. כחלק ממהלך נרחב לשיפור השירות, הגדירה החברה זמני טיפול מקוצרים לפניות דיירים, בהתאם לסוג הפנייה ולרמת הדחיפות, במטרה לייעל את השירות ולשקף מיקוד בלקוח ומתן מענה איכותי בזמן סביר.

במסגרת השאיפה לשיפור השירות, החברה קבעה מטרה לצמצום זמני ההמתנה לאכלוס דיירים חדשים. לשם כך, בשנת 2024 חיזק אגף האכלוס, הדיור והגיל השלישי את מערכות הפיקוח על אכלוס דיירים בדירות פנויות. בנוסף, התקיימה השנה הכשרה מקצועית לצוותי מומחים, בהם אימהות בית ועובדות ועובדים סוציאליים,

ולהעסקת מפקחים תוך עמידה ביעדי רמת השירות, אשר נקבעו מתוקף ההסכם למול דיירי הדיור הציבורי. במהלך שנת 2024, על אף השלכות מלחמת "חרבות ברזל" והחוסר שנוצר בקבלנים, פועלים ובעלי מקצוע, החברה הצליחה לשמר את רציפות הפעילות בתחום השיפוצים והאחזקה. לאורך השנה בוצע ויסות קבלנים בין אזורים, וכן תגבור באמצעות קבלנים ממקורות חיצוניים, לצורך שיקום נזקים שנגרמו בצפון הארץ, בעיקר בקריית שמונה ובשלומי. בנוסף, במהלך שנת 2025 צפויה החברה לפרסם מכרז שנועד להרחיב את מלאי הקבלנים הפעילים בפריסה ארצית. חרף האתגרים, החברה הצליחה לעמוד ביעדי הביצוע שנקבעו לשנת 2024.

חיזוק מוכנות לשעת חירום וטיפול במרחבים מוגנים

413-1

במהלך שנת 2024, בעקבות מלחמת "חרבות ברזל", פעלה עמידר לשיפוץ והכשרה של מקלטים במבנים שבניהולה, בהם מרבית הדירות מאוכלסות על ידי שוכרים בדיור הציבורי, במטרה להבטיח מרחב מוגן תקין ונגיש לשימוש הציבור בעת חירום. העבודות כללו ניקיון יסודי, הסדרת תאורה, חיבור מים זורמים ובדיקת תקינות של דלתות וחלונות הדף, זאת בכדי הבטחת שהייה בטוחה במקלטים בעת הצורך. במקביל, השקיעה החברה בהכשרת מרחבים מוגנים קומתיים (ממ"קים) ומקלטים בבתי גיל הזהב שבניהולה, בכדי להבטיח את כשירותם לשימוש עבור אוכלוסייה מבוגרת ורגישה בשעת חירום. מעבר לעבודות שבוצעו בנכסים המנוהלים על ידי עמידר, ולבקשת משרד הבינוי והשיכון, ביצעה החברה פרויקט שיקום מקלטים ציבוריים נרחב בעיר בית שאן, בהיקף של כ-900 אלף ₪, לטובת רווחת ובטיחות תושבי העיר.

מחויבים לשירות הטוב ביותר

מנהל השירות וקשרי הלקוחות אמון על גיבוש אסטרטגיית וחוויית השירות של הדיירים, תוך מיקוד בצורכיהם, מתן מענה מיטבי ושיפור מתמיד המשלב קדמה וחדשנות לצד רגישות, חמלה, אמפתיה וכבוד האדם. מנהל השירות וקשרי הלקוחות אחראי להטמיע את תפיסת השירות בחברה אשר כוללת ארבע אבני יסוד למתן שירות:

1. היסוד האישי - עמידר רואה חשיבות רבה במתן שירות מותאם לכל דייר ועובד, תוך התייחסות לצרכים ולמאפיינים הייחודיים של כל פרט. עקרון זה

קידום עירוניות בת קיימא | 3-3 | 413-1

פרויקטים בתחום ההתחדשות העירונית לטובת חידוש מלאי הדיור הציבורי ולרווחת דיירי הדיור הציבורי. החברה שואפת לקדם עירוניות בת קיימא אשר מאזנת בין פיתוח עירוני, שמירה על הסביבה ודאגה לרווחת התושבים והסובבים אותם. הדירות שמספקת עמידר, יחד עם מעורבותה בתהליכים שונים דוגמת פינוי-בינוי, תכנית מתאר ארצית (תמ"א) 38 ותוכניות נוספות, משתלבים בתהליכי צמיחה עירונית לטובת רווחת התושבים, ובפרט דיירי הדיור הציבורי. עמידר פועלת להבטיח כי פעילותה במסגרת מהלכים אלו תלווה ביצירת מרחבים מטפחים ותומכים, תוך זיהוי הצרכים הייחודיים של הדיירים והתאמת סביבת המגורים באופן המעצים את תחושת השייכות והחוסן הקהילתי.

התחדשות עירונית

עמידר פועלת לקידום פרויקטים בתחום ההתחדשות העירונית מכוח הסכם שנחתם עם מדינת ישראל באמצעות משרד הבינוי והשיכון בשנת 2016, ועדכונה משנת 2022. בהתאם להסכם זה, משמשת עמידר כיום מטעמה של המדינה לקידום פרויקטים ותהליכי התחדשות עירונית.

התחדשות עירונית הינה תהליך לחידוש ושדרוג אזורים עירוניים ותיקים, אשר מצריכים חידוש תשתיתי ותכנוני. התהליך נועד על מנת למצות באופן מיטבי את הקרקע בתחומי העיר הקיימת, בין היתר באמצעות בנייה לגובה, שדרוג תשתיות, שיפור כבישים ומדרכות, הקמת מרחבים ירוקים, מוסדות ציבור ועוד. במסגרת מדיניות ההתחדשות העירונית מתקיימים גם תהליכי פינוי-בינוי, אשר מאפשרים אף הם שימוש מיטבי בקרקע העירונית, תוך שימור שטחים ציבוריים, שיפור תנאי המגורים והעלאת איכות החיים של כלל התושבים, לרבות דיירי הדיור הציבורי.

הצטרפותה של עמידר לפרויקטים בתחום ההתחדשות העירונית מהווה שדרוג באיכות דירות הדיור הציבורי ותורמת לשיפור איכות חייהם של הדיירים בעת קבלת הדירות החדשות ואכלוסן.

המעניקים תמיכה שוטפת ומקצועית לדיירי בתי הדיור בהתאם לצורכיהם. מעבר לכך, הוקדשו משאבים משמעותיים לבחינה מחודשת ולעיבוד תהליך האכלוס מנקודת מבטו של הדייר, במטרה לחזק את תחושת השייכות ולייעל את המענה בכל שלבי התהליך.

במהלך שנת 2024 פעלה עמידר (במקביל לתהליכי האכלוס) לשדרוג מערך השירות לדיירים. החברה הטמיעה מערכת ניהול ידע חדשנית, מבוססת טכנולוגיית בינה מלאכותית, אשר נותנת מענה יעיל ומהיר למוקד השירות. בנוסף, הושקה אפליקציית "ביקורי מעגל" המאפשרת למנהלי תיקי הלקוחות לנהל ולתעד ביקורי בית באמצעות סריקת ברקוד לאימות הנכס, וכך משפרת את רמת השירות הניתן לדיירים בשטח.

חיזוק השירות הפנים-ארגוני

במהלך שנת 2024 נערך סקר השירות הפנים-ארגוני השני של החברה. תוצאות הסקר הוצגו להנהלה ולסמנכ"לים והובילו ליישום מהלכים ממוקדים לשיפור השירות הפנימי והחיצוני כאחד. בעקבות הסקר, התקיימו הדרכות שירות לכלל עובדי החברה, נפתחה אפשרות לפנייה ישירה לסמנכ"לים ולמנכ"ל באמצעות פורטל פנים-ארגוני והורחבו ביקורי השטח של מנהלי המטה.

סיוע בשכר דירה⁴

עד לאמצע הרבעון השלישי של שנת 2024 סיפקה עמידר שירות בתחום הסיוע בשכר דירה, עבור אוכלוסיות זכאיות על פי קריטריונים סוציו-אקונומיים שנקבעו על ידי משרד הבינוי והשיכון. הזכאים למענק סיוע כללו, בין היתר, חסרי דירה, אזרחים שמיצו את כושר השתכרותם, ונתמכים בקצבת קיום מהמוסד לביטוח לאומי. קביעת הזכאות וגובה הסיוע נעשו בהתאם לפרמטרים כגון גודל המשפחה, מקורות הכנסה, סוג הקבצה, יישוב המגורים, גיל ומצב משפחתי.

הליך הבקשה כלל אפשרות להגשת ערעור במקרים של דחיית זכאות או מחלוקת לגבי גובה המענק, וכן מסלול לבחינה חריגה באמצעות ועדה ציבורית, אשר דנה בבקשות שלא עמדו בכללי הזכאות הפורמליים. הוועדה בוחנת את כלל הבקשות על פי קריטריונים שווים. עמידר פועלת ליצירת התקשרויות עם יזמים המקדמים

⁴ באוגוסט 2024 הופסקה כל פעילות עמידר בתחום, בשל אי-זכייתה במכרז למתן שירותי סיוע בשכר דירה.

ניהול ההון האנושי | 3-3

עמידר רואה בהון האנושי שלה את הבסיס המרכזי לפעילות החברה ומציבה את צרכי העובדים בראש סדר העדיפויות. עמידר משקיעה משאבים רבים ברווחת העובדים, פיתוחם וקידומם המקצועי לצורך הצלחה אישית וקולקטיבית. הגורמים האחראים על ניהול ההון האנושי בחברה הינם סמנכ"ל ההון האנושי יחד עם צוות מנהלות מחלקה בתחומי שכר, קליטה ופרישה, ארגון ותקינה, פרט ורווחה, גיוס ודיני עבודה, הדרכה ופיתוח ארגוני ורכש ולוגיסטיקה. פעילות ההון האנושי בחברה מעוגנת בנהלים העוברים ריענון ותיקוף אחת לשלוש שנים לפחות, ונגישים לעובדים בפורטל פנים-ארגוני של החברה.

האנשים של עמידר | 2-7 | 2-8 | 2-30 | 402-1 | 405-1

נכון לסוף שנת 2024, מנתה עמידר 407 עובדים, כאשר נשים היוו כ-57% מכלל העובדים. שיעור הנשים בקרב מנהלי הביניים עמד על כ-51%, ובקרב ההנהלה הבכירה על כ-36%. בחברה פועלת ממונה על מעמד האישה, האמונה על קידום תחום הנשים בחברה. 85% מכלל העובדים בחברה, מועסקים תחת מתווה ההסכם הקיבוצי. בנוסף לעובדים, החברה מתקשרת מעת לעת עם קבלני כוח אדם לצורך גיוס עובדים זמניים בתחומים מגוונים לתקופות של עד תשעה חודשים. שינויים תפעוליים וארגוניים משמעותיים בחברה מאושרים על ידי הדירקטוריון, ובמידת הצורך גם בשיתוף משרד האוצר ורשות החברות. כאשר צפוי שינוי שיטפיע על העובדים, נמסרת על כך הודעה לעובדים ולמחזיקי העניין הרלוונטיים כחודש וחצי לפני היישום, בהתאם להסכם הקיבוצי. לעיתים, נציגי העובדים נוטלים חלק בצוותי ההיגוי שמובילים את השינוי.

אכלוס דיירים ושילובם באזור מגוריהם

מנהל השירות וקשרי הלקוחות בחברה הינו גורם חשוב בפעילות החברה לקידום עירוניות בת קיימא. תחת המנהל, פועל אגף האכלוס, דיור וגיל שלישי האמון על ניהול שוטף של תהליך אכלוס הדירות הפנויות והשבת דירות המוחזקות על ידי פולשים. האגף אחראי על מתן פתרונות דיור לגיל השלישי, תפעול שוטף של בתי הדיור ובקרה עליהם, תוך הקפדה על שגרות עבודה סדורות לכלל בעלי התפקידים הרלוונטיים בחברה ובחברה המפעילה, בהם אימהות הבית, צוותי הניקיון, צוותי האחזקה ועוד. תחת מנהל השירות וקשרי לקוחות, פועלת מחלקת קשרי קהילה העוסקת בטיפול וליווי לקוחות המצויים בתהליכי התחדשות עירונית, לאורך כל שלבי התהליך- החל משלב ההתעניינות, דרך חתימת חוזה, פינוי השתתפות בהגרלות וכנסים, ועד למפגשים עם המנהלות העירוניות והמנהלת הממשלתית. המחלקה פועלת בממשק ובשיתוף פעולה מלא עם אנשי השטח בתחום זה. יחד עם גורמי התפעול בחברה, היא מעורבת בתהליך ההתקשרות מול היזמים והדיירים, במטרה להבטיח את שמירת זכויות הדיירים ומתן מענה לצרכיהם בסביבת המגורים. תהליך הליווי כולל הצגה שוטפת של זכויות הדיירים, והעקרונות לשמירה על זכויותיהם מעוגנים בחוזים מולם, כביטוי רשמי למחויבות החברה בנושא. מעבר לכך, החברה מבצעת תהליך חשיבה מעמיק בנוגע להיבטים חברתיים בעת שלבי תכנון הפרויקטים. התהליך כולל צעדים שנועדו לרתום את היזמים למטרת העל-מתן מענה מיטבי לצרכים הייחודיים של הדיירים, תוך התחשבות בסביבת המגורים. לשם כך, עוד בשלב בחירת היזם, עמידר בוחנת את ההיבטים החברתיים המתלווים להצעתו ואת מידת ההתייחסות למשאבים שיופנו לטובת רווחת הדיירים, לרבות שירותים חברתיים שונים. תהליך זה בא לידי ביטוי במיוחד בפרויקטים הכוללים מספר רב של דיירים, בהם מתבצעת הערכה מקיפה בנוגע לפרמטרים אשר צפויים להשפיע על אורח חיי הדיירים לאחר סיום הפרויקט, בהם מאפייני פיזור הדיירים בין הבניינים, מספר הדיירים שישוכנו, תמהיל הדירות בכל בניין, מתן מענה לצרכים ייחודיים כגון נגישות ועוד.

נתוני העובדים בחברה, לפי גיל, מגדר וסוג משרה

2022			2023			2024			קבוצת ייחוס
סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	
23	8	15	22	7	15	22	8	14	הנהלה בכירה
9	3	6	9	3	6	7	2	5	בין 30-50
14	5	9	13	4	9	15	6	9	מעל 50
79	38	41	84	42	42	87	44	43	הנהלה ביניים
-	-	-	2	1	1	1	1	-	מתחת ל-30
41	20	21	40	19	21	39	17	22	בין 30-50
38	18	20	42	22	20	47	26	21	מעל 50
317	190	127	321	197	124	298	182	116	עובד
15	2	13	17	3	14	12	2	10	מתחת ל-30
188	115	73	185	117	68	162	97	65	בין 30-50
114	73	41	119	77	42	124	83	41	מעל 50
419	236	183	427	246	181	407	234	173	סך הכל
354	201	153	336	197	139	332	201	131	עובדים קבועים
60	31	29	85	46	39	70	32	38	עובדים זמניים
5	4	1	6	3	3	5	1	4	עובדים במשרה חלקית

נתוני קליטות ועזיבות עובדים לפי גיל | 401-1

2022			2023			2024			קליטות
סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	
39	16	23	46	24	22	18	6	12	קליטות
9	1	8	10	2	8	3	-	3	מתחת ל-30
28	13	15	30	17	13	12	6	6	בין 30-50
2	2	-	6	5	1	3	-	3	מעל 50
82	45	37	38	13	25	38	19	19	עזיבות ⁵
7	3	4	5	-	5	3	1	2	מתחת ל-30
19	7	12	22	8	14	18	9	9	בין 30-50
56	35	21	11	5	6	17	9	8	מעל 50

קידום שוויון שכר בין נשים לגברים | 405-2

בהתאם להוראות תיקון מספר 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התש"ף-2020, גיבשה עמידר דוח שנתי לשנת 2024 בנושא פערי שכר בין נשים לגברים. מטרת הדוח הינה לשקף את המצב הקיים, לקדם שקיפות ולהוות תשתית לבחינה עתידית של סוגיית השוויון בשכר. הנתונים נותחו בהתאם ל-22 קבוצות פילוח אשר הוגדרו על ידי החברה, ונמצא כי הפערים בין שכר נשים לשכר גברים משתנים בין קבוצות הפילוח ואינם מעידים על פער מגדרי עקבי. עמידר תמשיך לעקוב אחר הנושא במסגרת מאמציה לשמור על הגנות ושוויון מגדרי בשכר.

⁵ שיעור העזיבה הגבוה בשנת 2022 נבע מיישום תוכנית פרישה רחבת היקף, אשר התקיימה במסגרת הסכם שנחתם בין הנהלת החברה לוועד העובדים.

קידום שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה |

406-1 | 2-27

בנוסף, עמידר מעניקה לעובדיה מגוון הטבות, ובכללן השתתפות במימון ספרי לימוד, קייטנות ולימודים אקדמיים לילדי העובדים. כמו כן, לעובדים ניתנת האפשרות לקבל הלוואה מטעם החברה, בשיתוף ועד העובדים.

עמידר מקדמת איזון בית עבודה באמצעות מגוון פעולות, לרבות מתן גמישות ביציאה לחופשות בהתאם לזמני החופשות בבתי הספר והגנים, עידוד ניצול ימי חופשה וקיום חופשות חברה מרוכזות.

החברה מאפשרת לעובדיה הרלוונטיים יום עבודה שבועי מהבית, בהתאם להנחיות רשות החברות הממשלתיות לעבודה מרחוק. אלו נקבעות בהתאם לתקופה ולמצב במסגרת ישיבות הנהלה שוטפות ומתפרסמות לעובדים ולהנהלה מעת לעת.

כמו כן, החברה דואגת לארגן פעילויות למשפחות העובדים ולהעניק מתנות להורים לילדים העולים לכיתה א', המתגייסים לצבא, ליווי לאנשי המילואים ועוד.

עמידר פועלת לחיזוק הקשר עם עובדיה גם מעבר להיבטי השיגרה.

מנהלת הפרט והרווחה משמשת כתובת זמינה לפניות אישיות, והחברה שמה דגש על תקשורת פנימית רציפה, הכוללת מסרים יזומים לעובדים במטרה ליידע, לעדכן ולתמוך. בעתות משבר, לרבות בתקופות לחימה, שומרת עמידר על קשר הדוק עם עובדיה, מעדכנת אותם בתמונת המצב ופועלת להענקת סיוע ומעטפת תמיכה ככל שניתן.

החברה שומרת על קשר עם משרתי המילואים הפעילים ובני משפחותיהם, ומעניקה מעת לעת תשורה כהוקרה על תרומתם. כמו כן, החברה מלווה עובדים בהתמודדות עם מחלה או אובדן של בן משפחה, ובמידת הצורך מסייעת בקבלת סיוע נפשי על ידי פסיכולוג מקצועי.

עמידר רואה חשיבות רבה בהעסקת עובדים מאוכלוסיות שונות ופועלת באופן שוטף להגדלת שיעור הגיוון בקרב העובדים וההנהלה. החברה מחויבת לקדם שוויון הזדמנויות ולמנוע אפליה מכל סוג. לחברה מדיניות בנושא קידום אוכלוסיות גיוון, אשר מצורפת בעת פרסום מודעות "דרושים עובדים". בהתאם לנוהל גיוס עובדים ובכפוף לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תשמ"ח-1988), מקפידה החברה לראיין מועמדים לעבודה באופן הוגן ושוויוני. בעת ניווד פנימי - הועדה לאיתור וקידום מועמדים מתוך החברה מלווה על ידי עורך דין לתחום דיני עבודה, על מנת לוודא כי התהליך מתבצע ללא משוא פנים. עמידר פועלת על פי שיקולים מקצועיים בלבד, ומקפידה למנוע אפליה מכל סוג, לרבות אפליה מגדרית, אתנית, דתית, גילנית, נטייה מינית, מוגבלות פיזית או נפשית, או כל אפליה אחרת - תוך שמירה על עקרונות הוגנות ושוויון לכלל העובדים והעובדות.

• בשנת 2024, לא התקבלו בחברה תלונות על מקרי אפליה.

רווחת העובדים | 201-3 | 401-2

עמידר משקיעה משאבים רבים לשיפור רווחת העובדים, בין היתר על ידי טיפוח סביבת עבודה בריאה ותומכת. החברה שואפת לספק לעובדיה את מכלול התנאים שיאפשרו להם להרגיש כי מקום העבודה מהווה בסיס בטוח עבורם. בהובלת מחלקת פרט ורווחה יחד עם ועד העובדים, פועלת עמידר לארגון פעילויות גיבוש לעובדים תוך יצירת הפוגות חווייתיות בשגרת העבודה. פעילויות אלו כוללות בין היתר, נופש חברה, אירוע ליום האשה, ימי כיף לעובדים ולמשפחותיהם והרמות כוסית באירועים מיוחדים וחגים.

נתוני עובדים מאוכלוסיות גיוון | 201-3 | 401-2

2022			2023			2024			
סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	סך הכל	נקבה	זכר	
17	7	10	17	8	9	16	6	10	אוכלוסייה ערבית
13	5	8	15	6	9	15	5	10	מגזר חרדי
12	6	6	12	6	6	12	6	6	קהילה אתיופית
5	3	2	8	5	3	10	6	4	עובדים עם מוגבלות
47	21	26	52	25	27	53	22	28	סך הכל

למנהלים, ובעיקרם למנהלים בדרג ניהולי ראשון, כנסים מקצועיים לאוכלוסיות הליבה בחברה (מפקחי הנדסה ומנהלי תיקי לקוחות) והדרכות רגולציה הנדרשות על פי חוק בתחומי בטיחות, אבטחת מידע, נגישות ואתיקה. בנוסף, במהלך השנה התקיים פרויקט מקיף ואינטנסיבי של הדרכות להטמעת מערכת Priority בחברה.

במקביל, החברה מעודדת השגת השכלה האקדמית לעובדים המעוניינים בכך, הן במסגרת קבוצת לימוד אקדמית שהחברה יזמה והן בעבור עובדים הרוכשים השכלה אקדמית באופן עצמי, תוך קבלת סיוע מעמידר. בנוסף, עובדי החברה לוקחים חלק בהשתלמויות ובכנסים פרטניים, בהתאם לצרכים מקצועיים ולצורך השלמת גמולי השתלמות.

בשנת 2024, ממוצע שעות ההדרכה לעובד⁶ בעמידר עמד על כ-28 שעות, השוות ערך לכ-3.3 ימי הדרכה בממוצע.

פיתוח והדרכת עובדים | 404-1 | 404-2 | 404-3

עמידר פועלת לקידום ההתפתחות המקצועית והאישית של עובדיה מתוך הכרה בחשיבות של תהליך פיתוח עובדים לטובת מימוש הפוטנציאל הגלום בכל אחד ואחד מהעובדים ולטובת שימור ההון האנושי בחברה. בהתאם לכך, מקיימת החברה פעילויות מגוונות בתחום ההדרכה והפיתוח הארגוני.

פעילות הפיתוח בחברה מתקיימת בהתאם לתוכנית הדרכה שנתית, הכוללת את נושאי ההדרכה והפיתוח הנבחרים לאותה שנה. התוכנית בנויה מתכנים משותפים לכלל העובדים וכן מתכנים ייעודיים לאוכלוסיות עובדים, בהתאם לאופי תפקידם המקצועי והארגוני. במהלך השנה מנוטרת העמידה בתוכנית ההדרכה ונבחנים שינויים, בהתאם לצורך.

תוכנית ההדרכה לשנת 2024 כללה בעיקרה תכניות פיתוח

בין ההכשרות וההדרכות שנערכו בעמידר בשנת 2024:

פירוט	נושא
<p>לומדות אינטראקטיביות בנושאי רגולציה מועברות לכלל עובדי החברה באמצעות מערכת למידה, תוך ביצוע מעקב אחר למידה והיקף השתתפות. פיתוח הלומדות, עדכון, הפצתן וניהול המעקב אחר הלמידה מבוצעים על ידי מחלקת ההדרכה והפיתוח הארגוני.</p>	<p>אתיקה, אבטחת מידע, בטיחות, אכיפה פנימית, נגישות, מניעת הטרדה מינית ושירות</p>
<p>הדרכת הכנה לפרישה ניתנת לעובדי החברה הפורשים לגמלאות, וכוללת יום אוריינטציה ו/או ייעוץ בהיבטים כלכליים, פנסיוניים ומנטליים, במטרה לסייע בהכנה מיטבית לקראת תקופת הפרישה.</p>	<p>פרישה</p>
<p>קיום מחזור שני של קורס ייעודי לקבוצה נבחרת של מפקחי הנדסה, אשר השתתפו בהכשרה דיגיטלית מקצועית בנושא "בדיקת איכות מבנים וכתובת חוות דעת מומחה". הקורס נועד להעמיק ולהעשיר את הידע המקצועי, ונמשך כ-100 שעות לימוד. בסיום ההכשרה נדרשו המשתתפים לעבור מבחן עיוני ומבחן הסמכה מעשי.</p>	<p>הכשרה מקצועית למפקחי הנדסה</p>
<p>הדרכה פנים-ארגונית לעובדים העוסקים במכרזים, במטרה להקנות ידע בנוגע לחוקי ונהלי המכרזים, אופן ניהול הליכי המכרזים ונושאים רלוונטיים נוספים.</p>	<p>חוזים, מכרזים והתקשרויות</p>

⁶ הנתון אינו כולל השתתפות בלימודים אקדמיים ובהשתלמויות פרטניות בקרב העובדים.

תקשורת עם העובדים

עמידר משקיעה מאמצים ומשאבים רבים על מנת לייצר מגוון ערוצי תקשורת פנים-ארגונית. ועד העובדים מקיים קשר רציף עם כלל העובדים, תוך עידוד לשיח פתוח ושיתוף. יו"ר הוועד עורך מפגשים שנתיים עם העובדים, ובסמוך למועד כתיבת דוח זה מתקיימים דיונים בין נציגי הוועד, נציגי ההסתדרות ומשרד האוצר לצורך גיבוש הסכם קיבוצי חדש.

מנכ"ל החברה פועל לקיום דיאלוג שוטף עם העובדים ומנחיל בפועל את ערכי השיתוף וההדדיות בתרבות הארגונית של החברה. מנכ"ל עמידר מקיים ביקורים שוטפים בכל סניפי החברה, במהלכם נערכות שיחות פתוחות עם עובדי הסניף, ללא נוכחות ההנהלה. בנוסף, המנכ"ל מקיים שגרת שיחות טלפוניות לעובדים הנמצאים בשירות מילואים או בחופשת מחלה ממושכת, וכך דואג לברך באופן אישי כל עובד בדרגת מנהל לרגל אירועים אישיים. כמו כן, כל עובד רשאי לפנות אל המנכ"ל במסגרת "דלת פתוחה למנכ"ל", ולהעלות כל נושא אישי או מקצועי. בנוסף, מקיים המנכ"ל פעם בחודש מפגש פורום מנהלי סניפים להצפת בעיות ופערים.

במהלך שנת 2024, התקיימו שלושה מפגשי "סלון ארגוני" באזורים דרום, מרכז וצפון. מפגשים אלה היו פתוחים להרשמה לכלל עובדי החברה, וכללו פעילות לגיבוש, היכרות הדדית עם הנהלת החברה, ושיח פתוח בקבוצות ובמליאה. מטרת המפגשים הייתה לשמוע את צורכי העובדים ולגזור משימות ייעודיות לטיפול, כחלק מתוכנית העבודה השוטפת. בנוסף, אחת לשנה מופץ לעובדים סקר שירות פנים-ארגוני וכן נערך שאלון מיפוי צרכים טכנולוגיים בקרב העובדים. מנהל הון אנושי מקיים אחת לשנה מפגשי עובדים ברמת הסניפים והמנהלים, אשר נועדו להעברת מידע, עדכונים שוטפים, ומתן במה לשיח פתוח בין העובדים להנהלה. כמו כן, החברה הקימה דף ייעודי בפורטל הפנים-ארגוני, המאפשר לעובדים לפנות באופן גלוי או אנונימי להנהלה ולמנכ"ל. גופי המטה מקיימים לאורך השנה מפגשים שוטפים עם מרכזי השירות כדוגמת מנהל השירות שמקיים לאורך השנה מפגשים בכל מרכזי השירות לטובת העברת מידע ושיח פתוח עם העובדים. אגף הגבייה מבצע סבב ביקורים שנתי בכלל הסניפים ליישור קו, הדרכות, הצפת בעיות ופתרונם.

בין התוכניות לפיתוח אישי ומקצועי שנערכו בעמידר בשנת 2024:

- **תכנית לפיתוח מנהלים** - במהלך השנה, השלימה עמידר מספר מחזורי פיתוח ייעודיים למנהלים. מחזור אחד יועד למנהלים בדרג ניהולי ראשון, שזהו עבורם התפקיד הניהולי הראשון, בין אם בעמידר ובין אם בקריירה המקצועית. חלק מהמשתתפים בתכנית היו בוגרי תכנית העתודה הניהולית שהתקיימה כשנה קודם לכן, ובמהלך השנה קודמו לתפקידי ניהול. מחזור נוסף יועד למנהלים ותיקים, לרבות מנהלי צוותים או מנהלים מקצועיים בחברה שאין להם כפיפים ישירים. תכניות אלו כללו סדנאות להקנייה וחיזוק מיומנויות ניהוליות, במטרה להעצים את המנהלים, לקדם אותם מקצועית ולשפר את האפקטיביות הניהולית בארגון.
- **קבוצת הלימוד האקדמית של עמידר** - עמידר המשיכה ללוות ולנהל את קבוצת הלימוד האקדמית, שהחלה לפעול בשנת 2023. הקבוצה כוללת 12 סטודנטים ומתקיימת במכללה האקדמית בית ברל, במסגרת תואר ראשון במדעי החברה. התוכנית נמשכת שנתיים וחצי, עד לסיום התואר.
- לצד קבוצה זו, החברה מעודדת את עובדיה לרכוש השכלה אקדמית באופן עצמאי, במסגרות שונות. עבור הלומדים, מעניקה עמידר מעטפת תומכת הכוללת ימי לימוד וימי מבחן על חשבון החברה, וכן השתתפות בשכר הלימוד.

תהליכי הערכה ומשוב

תהליך הערכת הביצועים מהווה רכיב משמעותי בפיתוח ההון האנושי בעמידר. החברה רואה חשיבות במתן משוב בונה, במטרה להכווין את העובדים בתהליך ההתפתחות המקצועית שלהם.

עמידר מקיימת אחת לשנה תהליך הערכה סדור, הכולל שלבי הערכה עצמית על ידי העובד, הערכה של המנהל הישיר, הערכה של המנהל העקיף, ולאחריהם שיחת משוב אישית. כלל שלבי התהליך מלווים בבקרה של סמנכ"ל הון אנושי.

כלל עובדי עמידר משתתפים בתהליך ההערכה, למעט עובדים חדשים, שעבורם מבוצעת הצבת יעדים והערכה כללית, ללא מתן ציון. כמו כן, דרג הסמנכ"לים משמש כגורם מעריך, אך אינו נכלל כעובד מוערך במסגרת התהליך.

אופן הטיפול בתלונות הנוגעות להטרדה מינית זהה בין דיירים והעובדים. במקרים בהם מתקבלות תלונות, פועלת האחראית הרלוונטית על מנת להסביר למגיש התלונה את הזכויות להן הוא זכאי והדרכים שניתן לפעול בהן. במקביל, מבצעת האחראית תחקור של כלל הגורמים המעורבים והעדים, ככל וקיימים, בנוגע לפרטי המקרה. לאחר ביצוע התחקיר, הממונה מציגה את המלצותיה בפני מנכ"ל החברה, אשר מחליט על אופי המשך הטיפול בתלונה.

במהלך שנת 2024, התקבלו 5 תלונות על הטרדה מינית בקרב עובדי החברה ו-7 תלונות על הטרדה מינית בקרב דיירים. כלל התלונות הללו טופלו בהתאם לאופן הטיפול המוגדר בחברה, אשר פורט לעיל.

נוהל הטרדות מיניות

עמידר רואה בהבטחת סביבת עבודה ושירות בטוחה, שוויונית ומכבדת ערך מהותי, ופועלת בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. במהלך שנת 2025 תפעל החברה לחיזוק המנגנונים הקיימים למניעת הטרדה מינית, תוך עדכון וחינוך נוהל הטרדה המינית של החברה, שנועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות הרלוונטיות. הנהלים חלים, בהתאמות הנדרשות, לפי העניין ובהתאם לחוק, על מגוון רחב של גורמים, לרבות עובדים, עובדי כוח אדם, נותני שירותים, ספקים ולקוחות. הנוהל, אשר יחול באופן שוויוני על שני המינים, יפרט את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית, לצד מדיניות החברה בתחום זה.

מניעת התעמרות בעבודה

עמידר רואה במניעת התעמרות בעבודה תנאי בסיסי ליצירת סביבת עבודה בטוחה, בריאה ומכבדת, ולטיפול תרבות ארגונית המבוססת על אמון הדדי. החברה מקדמת ומעודדת שיח פתוח ומתן תחושת ביטחון לעובדים לפנות ולדווח על מקרים של התעמרות, ללא חשש. מדיניות "דלת פתוחה" מצד מנכ"ל החברה וסמנכ"ל ההון האנושי, מהווה נדבך מרכזי בגישה זו. כמו כן, מתבצע סבב שיחות תקופתיות עם עובדים, הנערך על ידי אחד ממנהלי החברה, ובין מטרתיו לאפשר דיווח על מקרי התעמרות בעבודה.

עמידר מעודדת תקשורת פנים-ארגונית באמצעים שונים ומגוונים כגון שולחנות עגולים, פעילויות גיבוש ורווחה, הדרכות למנהלים בנושא תקשורת עם עובדים, פורטל החברה, הודעות SMS ודואר אלקטרוני. מעבר לכך, עמידר פועלת על מנת לערב ולשקלל את דעת העובדים בתהליכי קבלת החלטות בחברה באמצעות קיום פורומים מקצועיים, שיחות מנכ"ל אגפיות ופגישות עבודה סדירות בין העובדים לבין סמנכ"ל החברה. ממשקים אלה מתאפיינים בגישה של סיעור מוחות לצורך מציאת וקידום פתרונות יצירתיים.

מניעת הטרדות מיניות

עמידר מחויבת ליצירת סביבת עבודה בטוחה, מכבדת וחופשית מהטרדות מיניות. בחברה פועלות שתי ממונות למניעת הטרדה מינית, האחת אחראית על הנושא בקרב העובדים והשנייה בקרב הדיירים. בנוסף, פועלות בעמידר חמש נציגות למניעת הטרדה מינית, אשר מחולקות לפי אזור גאוגרפי. הממונות והנציגות מרעננות את הידע בתחום בהתאם לצורך ולפחות אחת לשנתיים, והן מהוות כתובת זמינה ומענה לפניות ותלונות בנושא הטרדה מינית, ומשמשות כ"קו החם" לטיפול בפניות אלו.

במהלך שנת 2024, עודכן התקנון למניעת הטרדה מינית בקרב העובדים. התקנון מפורסם בפורטל הפנים-ארגוני לצד פרטי הקשר של הממונות והנציגות. כלל העובדים החדשים נדרשים לעיין בתקנון ולחתום עליו עם קליטתם בחברה. בנוסף, קיים תקנון ממוקד למניעת הטרדה מינית בקרב דיירי עמידר אשר נכתב על ידי משרד הבינוי והשיכון. התקנון נגיש באתר עמידר בארבע שפות: עברית, ערבית, רוסית ואמהרית⁷. בכל שנה, כלל עובדי החברה עוברים הדרכה בנושא

מניעת הטרדה מינית באופן פרונטלי או באמצעות לומדה מקוונת. עובדים אשר נמצאים במסגרת תפקידם בקשר ישיר עם דיירים, כגון מנהלי תיק לקוח ומפקחי הנדסה, עוברים בנוסף הדרכה ממוקדת וייעודית למניעת הטרדה מינית במסגרת התקשרות עם לקוח. כמו כן, במסגרת התקשרות עם ספקים, מצורף להסכם ההתקשרות תקנון למניעת הטרדה מינית הקובע כי בעת חתימה על ההסכם, הספק מתחייב להעביר את ההנחיות למניעת הטרדה מינית לעובדיו. כחלק מכנס קבלנים ונותני שירות, מתקיימות הדרכות תקופתיות בדבר מניעת הטרדה מינית.

⁷ להרחבה ראו תקנון למניעת הטרדה מינית.

התנדבות עובדים ותרומה לקהילה

עמידר רואה בהתנדבות עובדים מרכיב חשוב בקשר שלה עם הקהילה, ומשלבת כדרך קבע השקעה חברתית כחלק מפעילותה השוטפת. כחברה ממשלתית, עמידר מנועה מלתת תרומות ישירות, אך מקיימת ימי התנדבות מרוכזים לעובדיה במהלך השנה, על חשבון שעות העבודה, בהתאם להנחיות רשות החברות. תחום ההתנדבות והתרומה לקהילה נמצא באחריות מינהל השירות וקשרי הקהילות, וכולל בין היתר את הקשר עם הקרן לידידות, תכנון וביצוע יוזמות חברתיות, וארגון ימי התנדבות לעובדי החברה.

בשנת 2024, בעקבות המלחמה, לא התקיימה פעילות התנדבות עובדים מאורגנת. עם זאת, החברה המשיכה בביצוע פעולות בעלות ערך חברתי, ובמהלך השנה חולקו שוברי מזון וביגוד למשפחות מפונות מהצפון לקראת חג הפסח, בסכום כולל של כ- 930 אלף ₪, וכן חולקו שוברי מזון למשפחות חד-הוריות בצפון לקראת ראש השנה, בסכום כולל של כ- 774 אלף ₪.

בטיחות וגהות | 3-3 | 403-1

עמידר מכירה במחויבותה למנוע כל פגיעה בביטחונם ובריאותם של מחזיקי העניין שלה ושמה את השמירה על הבטיחות והגהות של עובדיה ודייריה בראש סדרי העדיפויות. החברה משקיעה מאמצים נרחבים ליצירת סביבת עבודה בטוחה לעובדים, הן בשטח והן בסניפים, ונוקטת בכלל האמצעים העומדים לרשותה למניעת תאונות עבודה, לרבות במהלך עבודות בנייה ושיפוצים. בנוסף, עמידר פועלת על מנת לספק לדיירי הדיוור הציבורי ובתי גיל הזהב סביבת מגורים בטוחה, תוך שמירה על בריאות וביטחון.

הגורמים האחראים על תחום הבטיחות בחברה הינם ראש אגף ההנדסה (מהנדס ראשי), קצין הבטיחות ומנהל יחידת החשמל. עד שנת 2023 שימש ממונה בטיחות חיצוני בתפקיד יועץ מוסמך, והחל מאפריל 2024, מונה גורם פנימי בחברה לתפקיד ממונה בטיחות בעבודה. כחלק ממהלך משלים, עובדים מכלל סניפי החברה מונו לנאמני בטיחות, שתפקידם לדווח על ליקויי בטיחות, ככל וקיימים, ולסייע בהבטחת תנאי עבודה בטוחים. בנוסף, בעמידר מועסק קצין בטיחות בדרכים, החבר בפורום הבטיחות בראשות מנכ"ל החברה, אשר אמון על דיווח אודות

תאונות דרכים בקרב עובדי החברה ועל אירועים חריגים הקשורים לשימוש ברכבי החברה, וכן מופקד על קידום נהיגה נכונה, תרבות נהיגה, ביצוע תחקירי תאונות דרכים והפצת הנחיות לשיפור התנהגות בטיחותית בנהיגה.

מדיניות הבטיחות של עמידר

פעילות עמידר בתחום הבטיחות מעוגנת במדיניות בטיחות ייעודית, לפיה, יש לקיים תהליכי עבודה, טיפול ושירות באופן שלא יפגע בביטחונם ובריאותם של עובדים, דיירים, קבלנים ונותני שירות מטעם החברה. המדיניות משקפת את מחויבת החברה לעמוד בדרישות הדיון, התקנים, ההוראות והנהלים הרלוונטיים לשמירה על בטיחות ובריאות בתעסוקה. מדיניות הבטיחות מבוססת על גישה פרואקטיבית למניעת תאונות ופגיעה בבריאות העובדים, על ידי הערכה וזיהוי שיטתי של גורמי סיכון והפחתתם. כלל אגפי ומחלקות החברה מתנהלים על פי תוכנית ניהול הבטיחות אשר נכתבה לצורך יישום מדיניות הבטיחות. התוכנית עוברת תיקוף ומוצגת למנכ"ל החברה באופן שנתי.

כפועל יוצא של מיסוד וחיזוק תחום הבטיחות בחברה, הוקמה בהנהלת החברה ועדת בטיחות ייעודית, בראשות ראש אגף ההנדסה. הועדה מתכנסת שמונה פעמים בשנה, ומטרתה לייעץ בקביעת כללי בטיחות, לדון בממצאי אירועים חריגים ותאונות ולהמליץ על דרכים לשיפור היבטי הבטיחות בחברה. לצד זאת, פועל פורום בטיחות בראשות מנכ"ל החברה, אשר מתכנס אחת לחודש ומוביל את מדיניות הבטיחות ברמה הארגונית.

מערך זה נתמך בפעילות שוטפת של ממונה הבטיחות, אשר מבצע תחקיר לאחר כל תאונת עבודה ואירוע "כמעט ונפגע", בהתאם לדרישת דוחות הביקורת הפנימית בחברה. התחקיר כולל איסוף מידע מהגורמים הרלוונטיים, זיהוי סיבות התקרית, גיבוש המלצות למניעת מקרים דומים בעתיד והפקת דוח מסכם, המוצג בפני המנכ"ל במסגרת פורום בטיחות חודשי. כלל הפעילויות והיבטי הבטיחות של החברה מדווחים באופן שוטף לדירקטוריון.

הדרכות והכשרות בטיחות | 5-403

שמירה על בטיחותם ובריאותם של העובדים מלווה בהדרכות והכשרות שוטפות, המותאמות לכלל העובדים וכן לתפקידים ייעודיים בחברה. כלל עובדי החברה מבצעים אחת לשנה הדרכת בטיחות כללית באופן מקוון, בפיקוח מחלקת ההדרכה ובאכיפה של הדרג הניהולי.

בחברה מבצע ביקורת ייעודית בנוגע להיבטי הבטיחות בכלל החברה אחת לשלוש שנים. דוח הביקורת האחרון הושלם בשנת 2023.

עמידר רואה בקבלני המשנה ובספקיה שותפים ליישום מדיניות הבטיחות שלה, ודורשת מהם לשמור על רמת בטיחות גבוהה בכל שלבי הפעילות. עמידה בדרישות אלה מעוגנת בחוזה ונחתמת כחלק מסעיפי הבטיחות בהתקשרויות ייעודיות. במקרים של הפרת הכללים, החברה נוקטת סנקציות, מטילה קנסות ואף פועלת להפסקת ההתקשרות, ככל שנדרש.

בנוסף מבוצעות בקרות, ביקורות וביקורי פתע בנושא על-ידי מבקר החברה וצוותו ועל-ידי מנכ"ל החברה באופן שוטף.

טיפול בצווי סכנה

טיפול במבנים המוגדרים כמסוכנים למגורים מהווה חלק בלתי נפרד ממחויבותה של עמידר לבטיחות הדיירים ולניהול אחראי של הנכסים שבאחריותה. מעת לעת מתקבלות בחברה הודעות מרשויות מקומיות בדבר מבנים שהוגדרו כמסוכנים ודורשים טיפול. כאשר מדובר בסיכון חמור, מתבצע פינוי מיידי של הדיירים. במקרים אחרים, הצו מחייב ביצוע פעולות הנדסיות להסרת המפגעים בתוך פרק זמן שנקבע מראש. עמידר מקיימת ניהול שוטף של בסיס הנתונים בנושא זה מול משרד הבינוי והשיכון, לרבות דיווח על כל צו חדש, עדכון סטטוס הטיפול, בקשה להקצאת תקציב לטיפול במפגע ותיעוד פעולות שבוצעו.

אגף ההנדסה מקיים מעקב שוטף אחר תהליך הטיפול בצווי הסכנה, הן במבנים בהם מרבית הדירות מאוכלסות על ידי שוכרים והן במבנים בהם מרבית הדירות נרכשו. לצורך כך, מתקיימות פגישות עבודה תקופתיות עם משרד הבינוי והשיכון, לצורך עדכון סטטוס, תיעודף הטיפול בצוויים, וקידום הקצאת תקציבים להסרת הסכנות בפועל.

ניהול סיכוני בריאות ובטיחות |

403-2 | 403-6 | 403-7 | 403-9

עמידר מקיימת תהליכי ניהול סיכונים אשר כוללים זיהוי, ניטור והפחתה של סיכוני בריאות ובטיחות לעובדי החברה, בהתאם לאופי הפעילות ולמגוון תפקידי העובדים. סיכונים עיקריים נוגעים הן לשלבי הקליטה וההסמכה של עובדים חדשים, והן לפעילות השוטפת-לרבות עבודה משרדית, עבודות באתרי קבלנים, סיכוני אש ושריפה, התחשמלות ונפילה מגובה.

בנוסף, מועברת לומדה בנושא נגישות לכלל העובדים כחלק מהטמעת סטנדרטים של סביבה בטוחה ונגישה. העובדים במחוזות השונים נחשפים באופן שוטף לדפי מידע ופרסומים יזומים בתחום הבטיחות, אשר זמינים הן בפורטל הפנים - ארגוני והן באתר עמידר. מדי חודש מופצים על ידי ממונה הבטיחות עדכונים מקצועיים בנושאי בטיחות, בדגש על העלאת מודעות למניעת סיכונים בעבודות בנייה ושיפוצים. במקביל, קצין הבטיחות בדרכים מפיץ תחקירים והנחיות לשימוש בטיחותי בכלי רכב.

בנוסף להדרכות הכלליות, עובדים בתפקידים ייעודיים עוברים הכשרות נוספות, בהתאם לאופי תפקידם, לרבות עבודה בסביבה משרדית, עבודה בגובה, עבודה עם אסבסט, אש או חשמל ועבודה במצבי חירום. הדרכות ממוקדות מועברות גם לצוות העובדים בבתי גיל הזהב, ובכלל זה הדרכת עזרה ראשונה המתקיימת אחת לשנה. קצין הבטיחות בחברה מעביר בנוסף הדרכת עזרה ראשונה לעובדים, לצד תדרכים המיועדים להכנה להתמודדות עם רעידות אדמה.

במסגרת הטמעת תרבות בטיחות מקצועית בחברה, עוברים נאמני הבטיחות הכשרה מקצועית שנמשכת שלושה ימים, כאשר בכל שנה מתווספים נאמנים חדשים המוסמכים לתפקיד. בנוסף, כלל נאמני הבטיחות הקיימים משתתפים ברענון תקופתי ובהדרכות ייעודיות, בהתאם לנושאי הבטיחות שנבחרים לשנה זו.

סיורים ובקרות | 403-2 | 403-7

עמידר מבצעת סיורים ובקרות בטיחות בדירות הדיור הציבורי, בבתי דיור גיל הזהב, במשרדיה ובמרכזי השירות השונים. בקרות אלו, הכוללת איתור מפגעי בטיחות ובדיקת מערכות בטיחות, אש וחירום, בחינת מצב השירות לדיירים ואחזקת הדירות, מתבצעות ברמה שנתית על ידי ממונה הבטיחות וברמה חודשית על ידי מפקח העבודה, בעל הסמכה של נאמן בטיחות. במקרים בהם מתגלים ממצאים חריגים, מועבר דיווח למנהל ההנדסה של החברה.

כמו כן, החברה מקיימת סיורים ובקרות בטיחות באתרי עבודות הבנייה והשיפוץ, במהלכם נבדק ניהול וארגון האתר, תפקוד מנהל העבודה, ביצועי הקבלנים, איכות ותקינות ציוד מגן אישי, סביבת העבודה הכללית ונוכחות המפקח בשטח. בקרות אלו מתבצעות ברמה תקופתית על ידי מנהלי הנדסה וממונה הבטיחות ולעיתים מתקיימות כביקורת פתע. בנוסף, מבקר הפנים



החברה מיישמת תוכנית בטיחות שמטרתה לצמצם חשיפות לסיכונים באמצעות פעולות יזומות, קביעת לוחות זמנים לטיפול ונקיטת אמצעי מניעה. במסגרת נהלי החברה, כל אירוע בלתי צפוי או סיכון שלא זוהה מראש מחייב את העובדים להפסיק את העבודה באופן מידי ולעדכן את מנהל העבודה וקבלן הביצוע לצורך ביצוע ניתוח סיכונים וקביעת אמצעי הפחתה מתאימים. טרם תחילת כל פרויקט בינוי חדש, מחויב הקבלן לבצע סקר סיכונים ייעודי לפי פורמט שהוגדר על ידי עמידר. בשנת 2024 תועדו בחברה האירועים הבאים: 4 תאונות דרכים במהלך עבודה, 3 תאונות עבודה, 2 'כמעט ונפגע' ו-1 תקרית- בטיחות.

שמירה על בריאות תעסוקתית

עמידר פועלת לקידום בריאות תעסוקתית של עובדיה כחלק בלתי נפרד מתפיסת סביבת העבודה הבטוחה והאחראית שהיא מקדמת. כלל עובדי החברה מבוטחים בביטוח בריאות קולקטיבי, בהתאם להסכם הקיבוצי שנחתם בשנת 2022. בנוסף, אחת לשלוש שנים, זכאים עובדים מעל גיל 40 לביצוע בדיקת סקר תקופתית, וניתנת אפשרות להפניה לרופא תעסוקתי לפי צורך. במקרים של תאונת עבודה, מנהלת תחום פרט ורווחה מטפלת בנושא מול המוסד לביטוח לאומי. בנוסף, מחלקת מרכז שירות לוגיסטיקה, לוגיסטיקה ורכש דואגת להימצאות ערכות עזרה ראשונה בכל יחידה ארגונית, וכן להתאמת ציוד אישי לעובדים בעלי צרכים רפואיים, כגון כיסא אורטופדי, הדום לרגליים ומחשב נייד מותאם. כמו כן, ברחבי משרדי החברה, במרכזי השירות ובבתי גיל הזהב מותקן דפיברילטור, והעובדים עוברים הדרכות סדורות על הפעלתו ועל מתן עזרה ראשונה, כחלק מההיערכות למצבי חירום רפואיים.



אתיקה וממשל תאגידי | 2-25 | 2-27 | 3-3

אפקטיבית, אחריות תאגידית ושמירה על אמון הציבור. עמידר פועלת לחיזוק תרבות ארגונית מבוססת אמון, יושרה, שקיפות, אחריות ואתיקה, תוך עמידה בהוראות החוק, קידום נאותות הדיווח הכספי, ושמירה על איזון ראוי בין האינטרסים של בעלי העניין השונים. הממשל התאגידי מגדיר בבירור את תחומי האחריות והסמכות של הדירקטוריון, ההנהלה והיחידות השונות בעמידר, ומסייע לקידום מטרות החברה ויעדיה לטובת כלל מחזיקי העניין ולחיזוק האמון הציבורי בפעילותה.

ממשל תאגידי בעמידר מהווה מסגרת כוללת של חוקים, כללים, נהלים ועקרונות מנחים, אשר מגדירים את מנגנוני הניהול, הפיקוח והבקרה של עמידר. מערך זה מיישם את מחויבותה של עמידר להתנהלות אחראית, שקופה ואתית, בהתאם להוראות החוק ולסטנדרטים המקובלים של ממשל תאגידי בגופים ציבוריים ממשל זה מותאם לאופי פעילותה של עמידר בתחום הדיור הציבורי ולמגוון מחזיקי העניין שלה - לרבות מדינה, דיירי הדיור הציבורי, עובדים, ספקים הנהלה ומחזיקי אגרות החוב. מטרתו להבטיח ניהול תקין, בקרה

מבנה והרכב הדירקטוריון | 2-11 | 2-9

שם מלא	תפקיד	ועדות
יאיר זילברשטיין	יו"ר הדירקטוריון	-
אלדד מזרחי	דירקטור	ועדת פיתוח עסקי; ועדת ביקורת; ועדה לבחינת דוחות כספיים והשקעות
אלה ויימן	דירקטורית חיצונית	ועדה לבחינת דוחות כספיים והשקעות; ועדת ביקורת; ועדת תגמול; ועדת פיתוח עסקי
גלעד בר אדון	דירקטור	ועדת פיתוח עסקי
יורם כהן	דירקטור	-
יעל אילוז אקרם	דירקטורית מטעם העובדים	ועדת שירות ותפעול; ועדת פיתוח עסקי
לילך מנדלס	דירקטורית חיצונית	ועדה לבחינת דוחות כספיים והשקעות; ועדת ביקורת; ועדת תגמול; ועדת שירות ותפעול
מזל איובי	דירקטורית מטעם העובדים	ועדת פיתוח עסקי
פאר נדיר	דירקטור בלתי תלוי	ועדה לבחינת דוחות כספיים והשקעות; ועדת ביקורת; ועדת פיתוח עסקי; ועדת תגמול; ועדת שירות ותפעול

נכון ליום ה-31 בדצמבר 2024, דירקטוריון החברה מנה תשעה דירקטורים, מתוכם שני דירקטורים חיצוניים, דירקטור אחד בלתי תלוי ושישה בעלי מומחיות חשבונאית פיננסית.

ועדות הדירקטוריון

ישיבות הדירקטוריון מתקיימות בדרך כלל אחת לחודש בנוכחות רוב הדירקטורים בחברה, זאת על פי נוהל עבודת הדירקטוריון. הועדות הסטטוטוריות פועלות על פי דין.

מספר ישיבות בשנת 2024	תחומי אחריות	שם הועדה
4	אחראית על דיון והמלצה לדירקטוריון בעניין אישור הדוחות הכספיים של החברה, בהתאם להוראות הדין. בנוסף, הוועדה עוסקת בגיבוש ובהמלצה על מדיניות ההשקעות, האשראי, הביטוח וניהול הסיכונים של החברה. כמו כן, הוועדה מלווה את ביצוע ההשקעות, עוקבת אחר ביצועי מנהלי התיקים, וממליצה על שינויים במדיניות ההשקעות בהתאם לצרכי החברה והתנאים בשוק ההון.	ועדה לבחינת דוחות כספיים והשקעות
8	אחראית על איתור ליקויים בניהול העסקי, בבקרה הפנימית וביישום נהלי החברה, כולל מעקב אחר טיפול בליקויים והמלצות לשיפור. הוועדה מאשרת עסקאות עם בעלי שליטה ובעלי עניין, מסווגת עסקאות לפי מהות וחריגות ומפקחת על פעילות הביקורת הפנימית, לרבות תכנית העבודה, התקציב ותפקוד המבקר הפנימי. בנוסף, הוועדה משמשת כוועדת הציות והאכיפה, דנה בתלונות עובדים, עוקבת אחר יישום החלטות ודיונים ומדווחת לדירקטוריון באופן שוטף.	ועדת ביקורת
2	אחראית על גיבוש והמלצה לדירקטוריון בנוגע למדיניות התגמול לנושאי משרה, לרבות עדכונה ובחינת יישומה. הוועדה מוסמכת לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בהתאם לדין ולהמליץ על המשך תוקפה של מדיניות תגמול קיימת. כמו כן, היא מוסמכת לפטור עסקה עם מועמד לתפקיד מנכ"ל מאישור האסיפה הכללית, לפי הוראות חוק החברות.	ועדת תגמול
-	עוסקת בגיבוש מדיניות בתחומי שירות הלקוחות, האחזקה וההנדסה בחברה. הוועדה ממליצה לדירקטוריון על עדכון מודל ההפעלה בתחומים אלה וכן על קידום פעולות לשיפור השירות והאחזקה, במטרה לשפר את רווחת הדיירים ולהבטיח סטנדרטים תפעוליים גבוהים.	שירות ותפעול
2	אחראית על גיבוש מדיניות בתחומי הפיתוח העסקי של החברה, לרבות התחדשות עירונית ופיתוח נכסי הנוסטרו. הוועדה דנה בפרויקטים ייעודיים בתחומים אלו וממליצה לדירקטוריון על קידום, תוך ראייה ארוכת טווח של מימוש פוטנציאל הנכסים שבבעלות החברה והרחבת תחומי פעילותה.	פיתוח עסקי

ניגוד עניינים | 2-15

עמידר רואה בחומרה רבה כל מקרה בו ישנה הפרה של חובת ניגוד עניינים ומחויבת לפעול באופן תקין ואחראי, בכפוף לחוק החברות. במסגרת תוכנית האכיפה של החברה קיימים ארבעה נהלי אכיפה, המסדירים בין היתר את סוגיות היעדר ומניעת ניגוד עניינים אשר עלולות להיווצר במסגרת פעילות החברה: נוהל איסור שימוש במידע פנים, התקשרות בעסקאות עם בעלי עניין ועניין אישי, נוהל דיווחים ומעריך אכיפה בדיני ניירות ערך. במהלך שנת הדיווח, לא עלו דיווחים מהותיים בדבר קיום ניגודי עניינים.

מניעת שוחד ושחיתות | 205-1 | 205-3

עמידר מחויבת למניעת שוחד ושחיתות, כחלק מהבטחת ניהול תקין, התנהלות הוגנת ושמירה על אמון הציבור והשותפים העסקיים. כחלק מפעילות הביקורת הפנימית, מתבצעות מעת לעת ביקורות אד-הוק בנושאים שונים. במהלך שנת הדיווח, לא עלו דיווחים בדבר מקרי שחיתות.

תוכנית האכיפה הפנימית | 2-16 | 2-26 | 205-2

תוכנית האכיפה הפנימית של החברה נועדה להבטיח עמידה בכללי הציות והרגולציה החלים על פעילותה, לאתר ולמנוע הפרות של חוקים ותקנות ופגיעה במנהל התקין וליצור תרבות ארגונית של ציות וכיבוד הדין על ידי כלל עובדי החברה. מטרת אלו הינן בהתאם להוראות חוק החברות והוראות הדין הרלוונטיות לפעילות החברה. היועצת המשפטית, הממונה על תוכנית האכיפה, מנכ"ל החברה וועדת הביקורת בכובעה כוועדת הדירקטוריון לענייני ציות ואכיפה, מהווים את מערך האכיפה ונושאים באחריות לתוכנית האכיפה.

תפקידה של התכנית היא להטמיע תרבות ארגונית של ציות, דיווח ואכיפה בקרב כלל עובדי החברה ומנהליה. עמידר גיבשה נוהל מערך אכיפה בדיני ניירות ערך שמטרתו הגדרת דרכי פעולה ליישום והטמעת תוכנית האכיפה בחברה ולקבוע תהליכי עבודה אשר יאפשרו פיקוח ובקרה על עדכון התוכנית, השלמתה, הטמעתה והציות לה. דירקטוריון החברה בוחן מידי שנה את הצורך בעדכון נוהלי האכיפה. מעבר לכך, הממונה בוחנת עדכון התכנית בהתאם לקיום אירועי הפרת דיני האכיפה וכן לאחר ביצוע סקר ציות והפקת דוחות שנתיים בנושא, תוך התייחסות לשינויים שנעשו בנוסחות וברגולציה החלות על החברה. כל עדכון או שינוי של נוהלי האכיפה טעון אישור דירקטוריון.

מינוי ובחירה של חברי הדירקטוריון | 2-10

תהליך בחירת דירקטורים בקרב חברות ממשלתיות נעשה בתהליך סדור על ידי השרים הממונים ובאמצעות רשות החברות הממשלתיות. בהתאם לחוק החברות, הדירקטורים נבחרים מתוך מאגר הדירקטורים אשר נקבע על ידי רשות החברות. בחירת הדירקטורים מתבצעת לאחר התייעצות עם הוועדה לבדיקת מינויים הבוחנת את ניסיונם, השכלתם וזיקתם הפוליטית וכן היעדר ניגוד עניינים. כחלק מדרישת חוזר רשות החברות, קיימת בחברה תוכנית סדורה לקליטת דירקטור חדש אשר פורטת את תהליך הלמידה של החברה על מנת לאפשר כניסה חלקה ומיטבית לתפקיד.

אחריות הדירקטוריון בנושאי ESG

2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-17

האחראית לתחום ה-ESG בחברה הינה ראש אגף תכנון בקרה ותקציבים, כאשר הדירקטוריון מקבל עדכון אד הוק על התחום כחלק מהתקשורת הארגונית הכללית. מעבר לכך, סוגיות קריטיות מתוקשרות לדירקטוריון החברה באמצעות דוחות הביקורת הפנימית וכן דרך ההנהלה או דרך מזכירת החברה בעת הצורך. חברי הדירקטוריון עוברים הדרכות, הכשרות ולומדות בנושא ממשל תאגידי בתדירות שנתית.

מדיניות תגמול | 2-18 | 2-19 | 2-20 | 2-21

תגמול נושאי משרה בחברה מתבצע על פי מדיניות תגמול המאושרת על ידי רשות החברות⁸. מדיניות התגמול אושרה על ידי האסיפה הכללית של החברה למדיניות התגמול החדשה במהלך שנת 2024.

יחס השכר השנתי בחברה לשנת 2024 (₪):

שכר שנתי של מקבל השכר הגבוה ביותר בחברה	1,036,749
חציון השכר השנתי בחברה (ללא מקבל השכר הגבוה ביותר)	175,463
יחס בין השכר השנתי הכולל עבור האדם בעל השכר הגבוה ביותר בארגון לבין החציון הכולל של השכר שנתי של כל העובדים (ללא מקבל השכר הגבוה ביותר)	5.9

⁸ למידע נוסף ראה [מדיניות תגמול לנושאי משרה של עמידר](#)

אתיקה עסקית | 2-23 | 2-24

עמידר רואה חשיבות רבה בהתנהלות ערכית ומוסרית, תוך עמידה בסטנדרטים גבוהים של שמירה על הגינות, יושרה ושקיפות בכל פעילותה. החברה מחויבת ליצירת תרבות ארגונית מבוססת ערכים, המקדמת הוגנות, אחריות ציבורית וניהול תקין כלפי כלל מחזיקי העניין של החברה. במסגרת מחויבות זו, מוטמעים עקרונות האתיקה באופן שוטף בהתנהלות הפנים והחוץ-ארגונית של החברה, לרבות באמצעות הדרכות תקופתיות, פעילויות הסברה והטמעת כלים לניהול התנהלות תקינה. כמו כן, עמידר פועלת להבטחת סביבת עבודה נעימה, מכילה ומכבדת לכלל עובדיה, תוך מיגור הטרדות מכל סוג שהוא.

הקוד האתי 1-414

לעמידר קוד אתי מתוקף, אשר אושר על ידי דירקטוריון החברה ופורסם בסוף שנת 2024. הקוד מהווה מסמך מחייב המשקף את ערכי הליבה של החברה, ומגדיר את העקרונות וההנחיות האתיות המצופות מכלל העובדים והמנהלים ובכלל תחומי הפעילות, בתוך הארגון ומחוצה לו. הטמעת הקוד תבוצע במהלך שנת 2025 בכל רמות החברה, תוך הקפדה על יישום מלא של הוראותיו, ומתן דגש על אחריות אישית, שקיפות ועמידה בסטנדרטים גבוהים.

תכני הקוד האתי כוללים בין היתר מחויבות ליושרה, הוגנות, שוויון הזדמנויות, שמירה על פרטיות, מניעת ניגוד עניינים ומתן שירות אנושי ומכבד. הקוד מדגיש גם אחריות סביבתית, לרבות שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת החלטות וצמצום ההשפעות הסביבתיות של פעילות החברה.

במקרה של חשש להפרת הקוד, עומדים לרשות העובדים ערוצי פנייה ודיווח ברורים ודיסקרטיים, כולל פנייה למנהלים ישירים או עקיפים, למנהלת מחלקת הדרכה ופיתוח ארגוני, לסמנכ"ל הון אנושי או למבקר החברה. במקרים של הפרה ממשית, ננקטים צעדים הכוללים בירור ראשוני ובמידת הצורך קיום ועדת משמעת והטלת סנקציות או עונשים.

הקוד האתי מתוקשר לכלל הספקים באמצעות נספח ייעודי הנכלל בהסכמי ההתקשרות, עליו נדרשים הספקים לחתום כחלק מההתקשרות עם עמידר. כמו כן, כלל עובדי החברה מחויבים להשתתף אחת לשנה בלומדה אינטראקטיבית בנושא הקוד האתי, ובסיומה מתקיים מעקב למידה באמצעות מערכת, לטובת

עם אישור ופרסום נוהלי האכיפה, מוודאה הממונה כי כלל העובדים, המנהלים ונושאי המשרה בחברה אשר הנוהל חל עליהם קראו וחתמו על טופס "אישור קריאת נוהלים". בנוסף, כל עובד, מנהל ונושא משרה שיתקבל לעבוד בחברה מחויב גם הוא לקרוא את הנהלים ולחתום על הטופס הנ"ל.

אחת לשלוש שנים, עורכת החברה סקר ציות אשר מעריך את התנהלות החברה ביחס לדרישות החלות עליה. הסקר נועד לזהות כשלים פוטנציאליים בציות החברה במסגרת תחומי הפעילות אשר קובעת הממונה על פי סדר עדיפות. הסקר מוגש לוועדת הביקורת בכובעה כוועדת הדירקטוריון לענייני ציות ואכיפה וזו עורכת דיון בנושא תוצאות הסקר. אחת לשנה, הממונה מגישה לוועדת הביקורת בכובעה כוועדת הדירקטוריון לענייני ציות ואכיפה, דוח על עבודת מערך האכיפה. וועדה זו עורכת דיון בדבר הדוח ולאחר מכן מגיש הממונה את הדוח לדירקטוריון החברה.

תהליך הדיווח על ליקויים, כשלים או הפרות של נוהלי האכיפה מתנהל על פי מנגנון סדור. הממונה פועלת ליידע את העובדים בפרטי כתובת הדואר האלקטרוני או מספר הטלפון שבאמצעותם הם יכולים לדווח באופן גלוי או אנונימי אודות ליקויים, כשלים או הפרות. ככל ומתקבל דיווח, פועלת הממונה לביצוע בחינה ראשונית של נסיבות אירוע ההפרה הידועות לה. הממונה תדווח על נסיבות המקרה למנכ"ל החברה והשניים יקבלו החלטה משותפת בדבר דיווח לגורמים נוספים לאחר קבלת יעוץ מצוות היועצים המשפטיים בחברה. בנוסף, הממונה מבצעת תחקיר של אירוע ההפרה תוך כתיבת דוח אודות האירוע והגשתו לדירקטוריון והנהלת החברה. דוח זה כולל מסקנות, הפקת לקחים ואת פרטי ההליך המשמעתי המבוצע כנגד העובד אשר ביצע את ההפרה. מעבר לכך, דירקטוריון החברה רשאי להחליט למנות צוות בדיקה חיצוני לחקירת נסיבות האירוע. בנוסף, הממונה אמונה על מעקב על מנת לוודא את יישום הלקחים שהופקו לפי המסקנות בדוח האירוע.

דוח אכיפה

אחת לשנה מוצג דוח אכיפה בפני ועדת הביקורת ובפני הדירקטוריון, הכולל סקירה של כלל הפעולות שננקטו בתחום הציות והאכיפה, לרבות הדרכות, בקורות, עדכון נוהלים, טיפול באירועים חריגים והפקת לקחים. הדוח כולל גם בחינה של דיווחים מיידיים, איתור ליקויים ככל שהיו והצגת האופן בו טופלו.

⁹ למידע נוסף, ראו [הקוד האתי 2024 עמידר החדשה](#).

תשתיות המחשוב והגברת היכולות ההגנתיות של מערכות החברה. הצעדים שבוצעו כוללים החלפת מערכת האנטי-וירוס למערכת מתקדמת, שדרוג שרתי המחשוב והטמעת מערכת לאיתור נקודות תורפה באבטחה המידע. בנוסף, ניתן דגש על חיזוק ההגנה על תחנות הקצה באמצעות הצפנת מחשבים נייחים וטאבלטים, הקשחת מדיניות החלפת סיסמאות ויישום מנגנון זיהוי כפול בגישה מרחוק למערכות הארגון.

הגברת מודעות ארגונית

בהתאם להבנה כי הגורם האנושי מהווה נדבך מרכזי בתחום אבטחת המידע, פותחה בעמידר תכנית להעלאת מודעות בקרב כלל עובדי החברה. בשלב הראשון התקיימו הדרכות פרונטליות ודיגיטליות שהתמקדו בהתנהלות בטוחה במערכות מידע, זיהוי כשלים נפוצים ומשמעויותיהם. בנוסף, הועברו הדרכות ייעודיות לצוותי הפיתוח של מנהל טכנולוגיות, בנושא פיתוח מאובטח.

בשלב השני, הוטמעה פלטפורמת למידה אקטיבית, שבמסגרתה נערכו תרגולים מעשיים בזיהוי ניסיונות פשיג המדמים תרחישים מציאותיים - החל ממיילים חשודים ועד התחזות להנחיות הנהלה. במהלך השנה התקיימו שישה קמפיילים ייעודיים והמשתמשים קיבלו תובנות ומשוב מותאם אישית, והועברו הדרכות פרטניות נוספות לעובדים ככל ועלה צורך.

- בסיום שנת 2024, עמידר דורגה מעל לממוצע בשוק הישראלי ברמת מודעות העובדים לנושא אבטחת מידע, בהתאם לניתוח שבוצע על ידי חברת Cyber Ready.

נהלים, בקרה ועמידה ברגולציה

במהלך שנת 2024 עמידר מיסדה תהליך בקרה שוטף בתחום אבטחת המידע, המתבצע באמצעות ועדת ההיגוי לאבטחת מידע בראשות מנכ"ל החברה. הוועדה מתכנסת אחת לחודש ומשמשת פלטפורמה מרכזית לתיעוד פעולות, מעקב אחר התקדמות תהליכים ובקרה על יישום מדיניות אבטחת המידע.

במסגרת חיזוק ההתנהלות הסדורה בתחום, עודכנו במהלך השנה 14 נהלי אבטחת מידע, לרבות נוהל מדיניות אבטחת מידע המגדיר את עקרונות הפעולה והיעדים בתחום. הנהלים כוללים בין היתר תהליכי עבודה, מנגנוני ניטור, טיפול באירועי סייבר, עבודה מול ספקים חיצוניים והגנה על תחנות קצה. כלל הנהלים הוצגו ואושרו במסגרת ועדת ההיגוי. בנוסף, בוצעו שני מבדקי חדירות יזומים, לבחינת רמת המוכנות של מערכות החברה וכן התקיימו סקרים תקופתיים מול גורמי רגולציה, בהם גם מבקר המדינה.

בחנית ביצוע בקרב כלל העובדים. כמו כן, כל עובד חדש שנקלט בחברה חותם על הקוד האתי במסגרת הליך הקליטה. הקוד האתי תלוי במשרדי החברה ומפורסם באתר החברה וזמין לעיון הציבור בכל עת.

ניהול סיכונים | 3-3

פעילותה של עמידר מושפעת מגורמי סיכון שונים, הנובעים מתחומי ומהיקפי פעילותה, ומהווים חלק בלתי נפרד מהסביבה הארגונית והעסקית בה היא פועלת. החברה מחויבת לפעול למזעור הסיכונים ככל הניתן, ובמקרה של אירוע כשל מחויבת לדווח עליו לדירקטוריון ולרשות החברות, ולפעול להפקת לקחים בהתאם. ניהול הסיכונים בחברה נמצא באחריות מנהלת הסיכונים הראשית, המשמשת גם כראש אגף תכנון, בקרה ותקציבים בחברה.

בהתאם להנחיות רשות החברות, עמידר מבצעת אחת לארבע שנים סקר סיכונים מקיף הנוגע לכלל הפעילות בחברה. סקר הסיכונים התאגידי האחרון נערך בשנת 2021, ובמהלכו הוגדרו 14 סיכונים מפתח. מפת הסיכונים העדכנית המבוססת על סטטוס הפעילות לשנת 2024 תוצג לוועדת הסיכונים בתחילת שנת 2025.

במסגרת תוכנית העבודה לשנים 2023-2024, מונה יועץ חיצוני בתחום ניהול הסיכונים, והוגדר מבנה ארגוני הכולל מינוי נאמני סיכון בכל אגפי החברה. בנוסף, נבנתה תוכנית להפחתת סיכונים המפתח, גובשה תוכנית הדרכה לגורמים הרלוונטיים, הוגדרו מדדי סיכון ונבנה מנגנון דיווח והפקת לקחים במקרי כשל. בנוסף, במסגרת פעילות הביקורת הפנימית מתבצע מעקב תקופתי אחר ניטור וגידור הסיכונים. בהתאם להוראות הרגולציה, במהלך שנת 2025 החברה תערוך סקר סיכונים תאגידי.

אבטחת מידע | 418-1

עמידר רואה חשיבות רבה בשמירה על אבטחת המידע והגנה על שלמות המערכות הטכנולוגיות שלה, כחלק מההתמודדות עם אתגרי סייבר בסביבה דיגיטלית משתנה. ניהול תחום אבטחת המידע מצוי באחריות מנהל טכנולוגיות וחדשנות, אשר הוביל בשנת 2024 מהלכים נרחבים לשדרוג מערכות, חיזוק תשתיות והעמקת ההגנה על המידע והמערכות הארגוניות.

הטמעת טכנולוגיות ושדרוג מערכות במסגרת תכנית העבודה של מנהל טכנולוגיות, בוצעו שדרוגים טכנולוגיים במספר מערכות ליבה, לצד חיזוק

המערכת ובשיתוף פעולה נרחב של כלל המנהלים והמחלקות, כל אחד בתחומו, לצורך התאמה מיטבית של המערכת והמעטפת הלוגיסטית להטמעת המערכת לצורכי הארגון.

לקראת סוף שנת 2024, עם השלמת שלב האפיון, הושקה תכנית הדרכה רחבת היקף המותאמת לכלל עובדי החברה, בהתאם לתפקידם ולתחום עיסוקם. התכנית גובשה בשיתוף פעולה עם מחלקת ההדרכה, ובמקביל החלה עבודת גיבוש נהלים והוראות עבודה בהתאם לתהליכים שהוגדרו במערכת. העלאת המערכת לאוויר מתוכננת לתחילת 2025, לאחר יוטמעו הנהלים והוראות העבודה, ותיבחן אפשרות לשילוב מודולים נוספים בעתיד.

במהלך השנה החלה עמידר גם בתהליך התעדה לתקן ISO27001 לניהול מערכות אבטחת מידע, סייבר והגנה על פרטיות, תקן בינלאומי שנועד לגבש מסגרת ניהול אחידה ולסייע בעמידה בדרישות רגולציה ומכרזים רלוונטיים.

- במהלך שנת 2024, לא התקבלו תלונות בנוגע לאבטחת מידע ופרטיות לקוחות.

הטמעת מערכת ERP

במהלך השנתיים האחרונות עסקה עמידר באפיון ופיתוח מודול פיננסי כחלק מהיערכות להטמעת מערכת ERP חדשה, שמטרתה לנהל את תהליכי העבודה בצורה איכותית ויעילה יותר ולחזק את מערך הניהול והבקרה של החברה. בהתאם לתוכנית העבודה לשנת 2024, הוביל מנהל הכספים בחברה את תהליך האפיון ופיתוח



ניהול סביבתי | 2-27 | 3-3

אגף ההנדסה בחברה פועל בליווי מפקח מורשה לביצוע סקרים למיפוי מוקדי אסבסט בנכסים בעלי פוטנציאל סיכון גבוה. כאשר מזוהים מוקדים בעלי אסבסט מסוכן, עמידר פועלת באופן ממוקד לפינוי היסודי של החומר בהתאם לנהלים. עבודות הפינוי מבוצעות תוך תיאום מלא עם החברה לשירותי איכות הסביבה, בכפוף לנוהל פינוי אסבסט.

החברה פועלת באופן שוטף להקצאת תקציב ייעודי לטובת פינוי אסבסט, לקידום טיפול מונע ולהתמודדות עם מקרי סיכון באופן יזום. כל התקשרות עם קבלן לצורך ביצוע העבודות מותנית בהצגת רישיון מתאים לעבודה עם חומרים מסוכנים. נוסף על כך, הקבלן מחויב להודיע למשרד להגנת הסביבה מראש על היקף החומר המיועד לפינוי, ורק לאחר קבלת אישור, ניתן להתחיל בביצוע עבודות הפינוי.

בשנת 2024 ביצעה החברה סקר אסבסט ייעודי במסגרת פעילותה בתחום הדיור הציבורי, שבמהלכו נסרקו כ-2,560 בתי קרקע, כ-1,230 כניסות וכ-380 דירות מאוישות. במסגרת הסקר אותרו 15 תקריות אסבסט, אשר טופלו באופן מידי תוך פינוי מוסדר לאתר מורשה בהתאם לחוק. בשנת 2025 צפוי אגף ההנדסה, בתיאום ובתקצוב של משרד הבינוי והשיכון, להמשיך בפעילות לפינוי מניעת של אסבסט תקין, בהתאם לתוכנית עבודה מאושרת מול המשרד.

פינוי פסולת בניין

עבודות תחזוקה, שיפוץ ובניית מבנים כרוכות ביצירת פסולת בניין. פסולת זו נאספת למכולות ייעודיות ומפונה לאתרי השלכה מורשים בלבד. מנגנון פינוי הפסולת מהווה חלק בלתי נפרד מתנאי ההתקשרות עם קבלני התחזוקה, ועוגן בחוזים במסגרת הפרויקטים השונים.

באחריותה של עמידר לוודא כי תהליכי פינוי הפסולת הנובעת מפעילויות שיפוץ ותחזוקה מתבצעים באופן שאינו פוגע בדיירים ובסביבת המגורים. כאשר מתוכנן שיפוץ נרחב בדירות מאוישות, החברה פועלת לפינוי הדיירים מהנכס לצורך שמירה על בריאותם ומניעת חשיפה לחומרים מסוכנים. במקרים אלה, עמידר פונה לגורמים הרלוונטיים לצורך קבלת אישור להלנת הדיירים בדיוור חלופי לאורך תקופת התחזוקה.

עמידר, כחברה בבעלות המדינה, רואה עצמה שותפה מלאה להגשמת היעדים הסביבתיים שהציבה ממשלת ישראל ולמאמץ הלאומי להפחתת זיהום האוויר בסביבה הציבורית והעירונית. ניהול והובלת ההיבטים הסביבתיים בפעילותה מתבצעים באופן הבא: אגף ההנדסה אחראי על ההיבטים התפעוליים בעבודות התחזוקה בשטח, מחלקת הרכש והלוגיסטיקה אמונה על ניהול צריכת החשמל וצי הרכב, ומנהל הטכנולוגיות פועל לשיפור ההתייעלות הסביבתית בפעילות המשרדית.

ההשפעות הסביבתיות העיקריות של עמידר נובעות משימוש באנרגיה ופליטות גזי חממה, בעיקר בשל צריכת חשמל ושימוש בדלק לכלי רכב פרטיים, וכן כתוצאה מהפקת פסולת - ובראשה פסולת בניין.

במסגרת שגרת עבודתה, עמידר פועלת באחריות כלפי הסביבה: החברה מקדמת הרחבה של צי רכבים היברידיים, מצמצמת שימוש בנייר על ידי יישום מערכת ניהול ממוחשבת, ומובילה פרויקט של סריקת מסמכי נכסים כחלק מהמעבר לדיגיטציה. בנוסף, מתבצע מחזור שוטף של נייר בכלל יחידות החברה.

פעילות עמידר אינה כוללת שימוש בחומרים מסוכנים או פליטות מזהמות בקנה מידה תעשייתי, ולכן אינה סומנת בחובה סיכונים סביבתיים מהותיים. יחד עם זאת, בתור בעלים, חוכרת או מנהלת של נכסי מקרקעין שבאחריותה, עמידר מחויבת לאיתור, טיפול וצמצום מפגעים סביבתיים בנכסים אלו, בהתאם להוראות החוק ולשיקולים תפעוליים.

• במהלך שנת 2024, לא עמדו כנגד החברה סנקציות ו/או התמודדות עם קנסות משמעותיים בגין אי ציות לחוקים ותקנות סביבתיות החלות עליה.

במסגרת פעילות אחזקת הדירות, החברה נדרשת להתמודדות עם שני תחומים סביבתיים עיקריים: טיפול באסבסט ופינוי פסולת בניין.

אסבסט

אסבסט פריך, אשר שימש בעבר כחומר בידוד אקוסטי במבני ציבור, הוכר כחומר מסוכן לחשיפה אנושית ודורש התייחסות תפעולית, סביבתית ובריאותית. עמידר מחויבת להסרת אסבסט פריך שהותקן לצורכי בידוד במבנים ציבוריים המצויים בבעלותה או בחכירתה, וכן למניעת מפגעי אסבסט וטיפול בהם, תוך דיווח מידי למשרד להגנת הסביבה.

ובקרה של הוצאת דרישות והזמנות עבודה מול ספקים מאושרים בלבד, בהתאם לנהלי החברה ולהסכמים התקפים.

נתוני אנרגיה ופליטות גזי חממה |

302-1 | 302-2 | 302-3 | 305-1 | 305-2

פעילותה של עמידר מאופיינת בעיקר בעבודה משרדית, כאשר ההשפעות הסביבתיות הישירות נובעות מצריכת חשמל במבני החברה ומצריכת דלקים לצורכי תחבורה. בשנת 2024 נרשמה עלייה בצריכת הדלקים, בין היתר בעקבות הרחבת צי הרכב והגדלת היקף פעילות השטח במסגרת פרויקטים נוספים, אשר חייבו נוכחות מוגברת של בעלי תפקידים באתרים השונים. במקביל, חלה ירידה של כ-6.9% בצריכת החשמל במטה ובסניפים, בין היתר בזכות הרחבת אפשרות העבודה מהבית ועידוד להתנהלות חסכונית בעת השימוש בחשמל. עמידר פועלת לצמצום השפעותיה הסביבתיות הישירות ומקדמת צעדים שיטתיים להתייעלות תפעולית, תוך שילוב שיקולים סביבתיים בניהול הפעילות השוטפת.

שילוב שיקולים סביבתיים וחברתיים בתהליכי

הרכש | 204-1 | 27-2

ניהול הרכש בחברה נעשה באופן מרוכז על ידי מחלקת לוגיסטיקה ורכש במנהל הון אנושי ומנהל. עובדי המחלקה עוברים הדרכות באופן שוטף בנוגע לנהל מכרזים ובעת תהליכי מכרז עוברים הדרכה נוספת וייעודית למכרז הרלוונטי. הרכש בעמידר הינו מספקים מקומיים, כאשר בכל מכרז קיימת העדפה לרכש ירוק ורכש מעסק המנוהל על ידי נשים, וכן ניתנת עדיפות לספקים בעלי רקע וערך חברתי ו/או סביבתי. בעת רכישת נכס חדש, עורכת החברה בדיקות סביבתיות מקדימות לצורך היערכות הולמת להיבטים סביבתיים אפשריים.

במהלך שנת 2025, עם הטמעת מערכת ה-ERP Priority - מערכת לניהול משאבים ארגוניים שנועדה לייעול ולשפר את תהליכי העבודה והבקרה - צפויים להתעדכן תהליכי הרכש והבקרה בחברה. במסגרת זו, יוקם במנהל התפעול מרכז רכש ייעודי עבור אגפי מנהל התפעול וחיבת רשות הפיתוח. מרכז זה יהיה אחראי על ניהול

החברה מדווחת על מכלולי הפליטה הבאים, בהתאם לעקרונות ה-GHG Protocol:

- **מכלול-1** פליטות ישירות הנובעות מצריכת דלקים לצורכי תחבורה.
- **מכלול-2** פליטות עקיפות הנובעות מצריכת החשמל במשרדי המטה ומרכזי השירות.

צריכת אנרגיה ופליטות גזי חממה מפעילות עמידר

2022	2023	2024	יחידת מידה	נתון לדיווח
				ניהול אנרגיה
12,150	19,166	25,592	GJ	צריכת דלקים לתחבורה
6,990	6,006	5,593	GJ	צריכת חשמל
19,139	25,172	31,185	GJ	סך צריכת אנרגיה
1.02	1.63	2.23	GJ / m ²	עצימות אנרגטית - דלקים
0.59	0.51	0.49	GJ / m ²	עצימות אנרגטית - חשמל
1.61	2.14	2.71	GJ / m ²	סך עצימות אנרגטית
				פליטות גזי חממה
830	1,307	1,801	tCO ₂ e	מכלול 1 - דלקים לתחבורה
913	784	679	tCO ₂ e	מכלול 2 - חשמל
1,743	2,091	2,480	tCO ₂ e	סך פליטות (מכלול 1-2)
0.07	0.11	0.16	tCO ₂ e / m ²	עצימות פחמנית - מכלול 1
0.08	0.07	0.06	tCO ₂ e / m ²	עצימות פחמנית - מכלול 2
0.15	0.18	0.22	tCO ₂ e / m ²	סך עצימות פחמנית (מכלול 1-2)
11,859	11,757	¹⁰ 11,499	m ²	סך שטח בנוי (משרדי החברה)

¹⁰ הירידה בשטח הבנוי נובעת מהחלפת נכסים ומשרדים.

דוח זה אינו מהווה חלק מהדוחות הכספיים, הדוחות המיידיים, או הדוחות התקופתיים של עמידר. במקרה של אי-התאמה או סתירה בין האמור בדוח זה לבין דוחות הקבוצה המוזכרים לעיל, הנוסח בדוחות הכספיים והתקופתיים הוא המחייב.

שינויים מהותיים בדיווח

לא התקיימו שינויים מהותיים מדוחות קודמים.

שינויים מהותיים במידע

לא התקיימו שינויים מהותיים מדוחות קודמים.

הבטחת מהימנות חיצונית

בגין דוח זה, לא בוצעה הבטחת מהימנות חיצונית. עמידר מבצעת בקרה פנימית על כלל הדוחות והפרסומים החיצוניים, על מנת להבטיח את מהימנותם של הדיווחים, לשפר את תהליך איסוף המידע והנתונים הנדרשים ולשמור ולחזק את השקיפות של פעילויות פנימיות. הדוח עובר תיקוף החל מרמת ראשי אגפים ועד דירקטוריון.

עמידר החדשה גאה להציג את הדוח השלישי בנושא סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG), הסוקר את הפעילות העיקרית של החברה בשנת 2024. פרסום הדוח מבטא את מחויבותה המתמשכת של עמידר לקידום נושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי כחלק בלתי נפרד מהעשייה העסקית והפעילות השוטפת.

תקופת הדיווח ומחזוריות

דוח זה מייצג את פעילות עמידר בנושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי, נכון לתאריכים 1 בינואר עד 31 בדצמבר, לשנת 2024. במהלך השנה לא התקיימו שינויים מהותיים בפעילות החברה. הדוח נכתב בהלימה לסטנדרט הדיווח בפעילות החברה (GRI) Global Reporting Initiative. המידע המוצג בדוח נאסף באמצעות מערכות המידע של הקבוצה, מקורות ארגוניים שונים ובליווי יועצים חיצוניים.

היקף הדיווח

עמידר פועלת ממדינת ישראל וזהו אזור הפעילות העיקרי שלה. נתונים כספיים רלוונטיים המופיעים בדוח זה בעלי התאמה לנתוני הדוח הכספי של החברה לשנת 2024. יחד עם נתוני הדוח הכספי, מציג דוח זה את פעילות עמידר בישראל.

בכל שאלה, הערה או עניין בנוגע לתוכן הדוח, נושאי קיימות ו-ESG בעמידר החדשה, ניתן לפנות:
לימור ברוך, ראש אגף תכנון בקרה ותקציבים ומנהלת סיכונים ראשית: limor.baruch@amidar.co.il
מור אלקובי, מנהלת מחלקת תכנון, ארגון ושיטות: mor.alkobi@amidar.co.il

GRI 1 גילוי בסיס 2021

מענה	מדד
עמידר החדשה מדווחת בהתייחס לתקני ה-GRI לתקופה שבין 1 לינואר 2024 עד ל-31 לדצמבר 2024	הצהרת שימוש
GRI 1: Foundation 2021	שימוש במדד GRI 1

GRI 2: גילויים כללים 2021

עמוד	מדד	סימול מדד
הארגון ופרקטיקות הדיווח		
4	פרטים אודות הארגון	2-1
7	המבנה הארגוני הכלול בדיווח הקיימות	2-2
36	תקופת הדיווח, מחזוריות הדיווח, ופרטי קשר בנוגע לדוח	2-3
36	שינויים במידע מדוחות קודמים	2-4
36	הבטחת מהימנות חיצונית	2-5
פעילויות ועובדים		
4	פעילות, שרשרת הערך ומערכות יחסים עסקיות אחרות	2-6
18	עובדים	2-7
18	עובדים שאינם שכירים	2-8
ממשל תאגידי		
28	מבנה והרכב הממשל התאגידי	2-9
30	בחירה ומינוי חברי הדירקטוריון	2-10
28	יו"ר הדירקטוריון	2-11
30	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח וניהול ההשפעות	2-12
30	האצלת אחריות לניהול ההשפעות	2-13
30	תפקיד הדירקטוריון בדיווח קיימות	2-14
30	ניגוד עניינים	2-15
30	תקשור חששות קריטיים	2-16
30	ידע מצטבר של הדירקטוריון	2-17
30	הערכת ביצועים של הדירקטוריון	2-18
30	מדיניות תגמול	2-19
30	תהליך לקביעת מדיניות תגמול	2-20
30	יחס שכר שנתי	2-21
אסטרטגיה, מדיניות ופרקטיקה		
2	הצהרה בנוגע לאסטרטגיית פיתוח בר-קיימא	2-22
31	התחייבויות במסגרת מדיניות החברה	2-23
31	הטמעת מדיניות החברה	2-24
28	תהליכים לטיפול בהשפעות שליליות	2-25
30	מנגנונים להתייעצות והצגת סוגיות מהותיות	2-26
35, 34, 28, 20	ציות לחוקים ותקנות	2-27
עמידר איננה חברה באיגודים ויוזמות חיצוניות	חברויות ביוזמות חיצוניות	2-28

מעורבות מחזיקי עניין

14	גישה למעורבות מחזיקי העניין	2-29
18	הסכמים קיבוציים	2-30

GRI 3: נושאים מהותיים 2021

עמוד	מדד	סימול מדד
11	תהליך ניתוח מהותיות	3-1
11	רשימת הנושאים המהותיים	3-2

סטנדרטים נושאים

עמוד	מדד	סימול מדד
נושא מהותי: דיור בטוח, איכותי ובר השגה		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
15	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 203: השפעות כלכליות עקיפות 2016		
15	השקעות בתשתיות ותמיכה בשירותים	203-1
GRI 413: קהילות מקומיות 2016		
16	פעילויות הכוללות מעורבות עם הקהילה המקומית, הערכת השפעה ותוכניות פיתוח	413-1
נושא מהותי: קידום עירוניות בת קיימא		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
17	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 413: קהילות מקומיות 2016		
17	פעילויות הכוללות מעורבות עם הקהילה המקומית, הערכת השפעות ותוכניות לפיתוח קהילתי	413-1
נושא מהותי: ניהול ההון האנושי		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
18	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 201: ביצועים כלכליים 2016		
20	התחייבויות מוגדרות לתוכנית הטבה ותוכניות פרישה אחרות	201-3
GRI 401: תעסוקה 2016		
19	שיעורי גיוס ותחלופת עובדים	401-1
20	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	401-2

GRI 402: יחסי עבודה/ניהול 2016		
18	תקופת ההודעה המוקדמת המינימלית בנוגע לשינויים תפעוליים	402-1
GRI 404: הדרכות והכשרות 2016		
21	מספר שעות ההכשרה הממוצע לעובד לשנה	404-1
21	תוכניות לפיתוח מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	404-2
21	שיעור העובדים המקבלים הערכות ביצועים ומשוב על התפתחות מקצועית	404-3
GRI 405: גיוון ושוויון הזדמנויות 2016		
18	גיוון בהרכב גופי הממשל והעובדים	405-1
19	יחס השכר והתגמול בין נשים לגברים	405-2
GRI 406: אפליה 2016		
20	מקרי אפליה והפעולות שננקטו	406-1
נושא מהותי: בטיחות וגהות		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
24	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 403: בריאות ובטיחות תעסוקתית 2018		
24	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-1
25	זיהוי סיכונים, הערכתם ותהליכי חקירה	403-2
24	הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-5
25	קידום בריאות העובדים	403-6
25	מניעת השפעות בריאותיות ובטיחותיות הקשורות ישירות בקשרים עסקיים	403-7
25	פציעות הקשורות לעבודה	403-9
נושא מהותי: אתיקה וממשל תאגידי		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
28	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 205: מניעת שחיתות 2016		
30	הערכת סיכוני שחיתות	205-1
30	תקשורת והדרכה בנושא מדיניות ונהלים נגד שחיתות	205-2
30	מקרי שחיתות שאושרו והפעולות שננקטו בעקבותיהם	205-3
GRI 414: הערכת השפעות חברתיות בשרשרת האספקה 2016		
31	אחוז הספקים החדשים שנבדקו על פי קריטריונים חברתיים	414-1
נושא מהותי: ניהול סיכונים		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
32	ניהול הנושאים המהותיים	3-3

GRI 418: פרטיות הלקוחות 2016		
32	תלונות מבוססות על הפרות פרטיות הלקוח ואובדן נתוני לקוחות	418-1
נושא מהותי: ניהול סביבתי		
GRI 3: נושאים מהותיים 2021		
34	ניהול הנושאים המהותיים	3-3
GRI 204: שיטות רכש 2016		
35	חלק מההוצאה לרכש אצל ספקים מקומיים	204-1
GRI 302: אנרגיה 2016		
35	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	302-1
35	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון	302-2
35	עצימות אנרגטית	302-3
GRI 305: פליטות 2016		
35	פליטות גזי חממה ישירות (מכלול 1)	305-1
35	פליטות גזי חממה עקיפות מאנרגיה (מכלול 2)	305-2
סטנדרטים נושאים מחוץ לנושאים המהותיים		
GRI 201: ביצועים כלכליים 2016		
9	ערך כלכלי ישיר אשר נוצר ומופץ	201-1