

דו"ח אחריות תאגידית (ESG)

2019-2020 ועדכונים לשנת 2021

עדכון לשנת 2021

2019-2020

קבוצת
עזריאלי

תוכן עניינים

ניהול אחראי	אחריות קהילתית וחברתית	קיימות בתפעול	תקופת הקורונה	אודות קבוצת עזריאלי
/ 8	/ 7	/ 5	/ 3	/ 1
אודות הדוח	הון אנושי	השוכרים והלקוחות שלנו	קיימות בתכנון	אסטרטגיית הקיימות
/ 9	/ 8	/ 6	/ 4	/ 2



קבוצת עזריאלי

דו"ח אחריות תאגידית

ברוכים הבאים

דבר יו"ר הדירקטוריון, הגב' דנה עזריאלי

מחזיקי עניין יקרים,

אנו נחשבים. בשנה זו, נקטנו מהלכים רבים להבטחת המשכיות עסקית, ואלו אפשרו לנו לצלוח את המשבר תוך שמירה על השוכרים, הדיירים, הלקוחות, העובדים, וכלל המבקרים בנכסי הקבוצה. אנו נמשיך לפעול מתוך מחויבות חברתית וסביבתית ונעמיק את המעורבות, ההשקעה והתרומה שלנו לקהילה. האחריות התאגידית שלנו מושרשת בתרבות הארגונית והוטמעה במסגרת תכניות העבודה, תוך הצבת יעדים מעולמות ה-CSR בכל אחד מתחומי הפעילות של החברה, מתוך שאיפה להשיא את האימפקט החיובי של פעילות הקבוצה על הסביבה והחברה. בנימה אישית אציין, כי אני רואה חשיבות עצומה בשילוב קיימות ואחריות תאגידית בפעילות העסקית של הקבוצה, מתוך ראייה ארוכת טווח והכרה בצורך הממשי לשמירה על הסביבה בה אנו חיים, ניהול עסקי אחראי ואתי ותמיכה בחינוך דור העתיד. כל אלו, מצריכים תשומת ניהוליות ומשאבים רבים, אך אני מאמינה שהשקעה זו תשיא ערך רב לחברה ולמחזיקי העניין בה.

אביב - הפכו לנקודות ציון בנוף הישראלי. כחברה מובילה בשוק הנדל"ן אנו שואפים להוביל גם בתחום הקיימות, להציב את הסטנדרטים העליונים בתחום ה-Environmental, Social & Governance (ESG), להביא לשינוי מעשי רחב היקף בייזום, בהפעלה ובניהול של מיזמי הנדל"ן של הקבוצה בכל הנוגע לקיימות סביבתית ולקדם שינוי תפיסתי באמצעות חינוך ופעילות קהילתית ברחבי ישראל. בדוח זה תוכלו להתרשם מן העשייה, היעדים, המטרות החזון והשקפת העולם של הקבוצה בתחומים חברתיים, סביבתיים וכלכליים. כ-40% מהנכסים שלנו מוסמכי LEED (סדרת תקנים אמריקאים לבנייה ירוקה) וכך מתוכננים גם נכסי הקבוצה אשר בייזום. תקנים אלו מגדירים דרישות תכנון סביבתי מהמחמירות בעולם ומאפשרים לנו שימוש יעיל במשאבים, תוך צמצום "טביעת הרגל האקולוגית" שלנו. אנו בעיצומו של פרויקט "פיילוט" למחזור והפחתת אשפה במרכז עזריאלי תל-אביב, תוך שאיפה להפחתה של כ-50% באשפה הנשלחת להטמנה, בתוך כ-3 שנים. פרויקט "הפיילוט" מהווה מודל אשר יוטמע בעתיד בכלל נכסי הקבוצה וישמש תשתית עבור גופים שונים במשק, אשר יבקשו ליישם פרויקטים דומים בנכסיהם. שנת 2020 היתה שנה מורכבת עבור המשק הישראלי והכלכלה הגלובלית, לאור התפרצות מגפת הקורונה אשר הציבה אתגרים חדשים ומורכבים לרבות בהיבטים תפעוליים, עסקיים וחברתיים-

אני מתכבדת להציג בפניכם את דוח האחריות התאגידית של קבוצת עזריאלי לשנים 2019 ו-2020, אשר מביא בתמצית את פעילות החברה בעולמות ה-CSR. הדוח, אשר מפורסם לראשונה על ידי הקבוצה, נערך בהתאם לתקנים בינלאומיים ומאפשר לנו לשקף לכם את העשייה והישגים של הקבוצה בתחומי הקיימות ואת יעדיה לשנים הקרובות. כחברת הנדל"ן המובילה בישראל, אנו עוסקים בבניית הארץ ופועלים ליצירת מרחבים חברתיים, חדשניים ומכבדים לכל אדם, בכל שלבי חייו. אנחנו פועלים לעיצוב הדרך בה אנשים עובדים, קונים וחיים תוך מחויבות לאחריות חברתית, עסקית וסביבתית וליצירת ערך לכלל מחזיקי העניין. פעילות הקבוצה מהווה מנוע צמיחה לכלכלה הישראלית ומייצרת אלפי מקומות תעסוקה וכך מניעה את גלגליה של הכלכלה כולה. ערכי היסוד העומדים בבסיס פעילותנו כוללים מנהיגות, מחויבות לישראל, אחריות, מצוינות, מקצועיות, חדשנות, שירות וחוויות לקוח, יושרה והוגנות. לאורך השנים, תרמה הקבוצה באופן משמעותי לקידום מטרות חינוכיות וחברתיות בישראל באמצעות תרומות שהעבירה לקרן עזריאלי, עמותה ללא כוונות רווח. במסגרת תכנית האחריות התאגידית שלה, תמשיך הקבוצה לתרום ישירות למטרות וארגונים שונים. נכסינו נהנים ממיקומים אסטרטגיים לאורכה ולרוחבה של המדינה, וכמה מהם - דוגמת מגדלי עזריאלי ומגדל שרונה בתל

שלכם,
דנה עזריאלי,
יו"ר הדירקטוריון

אודות קבוצת עזריאלי

פרופיל חברה

קבוצת עזריאלי היא חברת הנדל"ן המובילה בישראל. מזה כ-40 שנה אנו פועלים בתחום הנדל"ן ועוסקים בבניה, בייזום ובניהול של קניונים, בנייני משרדים ובשנים האחרונות גם דיור מוגן. בנוסף, אנו פועלים בתחום הנדל"ן המניב בחו"ל, בעיקר בארצות הברית. לאחרונה נכנסנו גם לתחום ה-Data centers באמצעות השקעה בחברה אמריקאית ורכישה של חברה נורבגית העוסקות בתחום זה.

החזון שלנו

קבוצת עזריאלי היא חברת נדל"ן שבסיסה בישראל, העוסקת בבניית מתחמים חדשניים, דינאמיים ונגישים למטרות עבודה, קניות ומחיה, לשימושם של בני אדם בכל שלב בחייהם. אנו מחויבים לאחריות תאגידית, חברתית וסביבתית ברמה הגבוהה ביותר בפעילותנו העסקית על כל היבטיה.

תחומי הפעילות שלנו

קניונים ומרכזי מסחר

אנו יוזמים, מקימים, רוכשים, משכירים, מנהלים ומפעילים קניונים ומרכזי מסחר ברחבי ישראל. שירותי הניהול מסופקים על ידי הקבוצה ו/או באמצעות חברות ניהול ייעודיות הנמצאות בבעלותה.

בנייני משרדים בישראל

בתחום זה אנו עוסקים בייזום, רכישה, השכרה, ניהול ותחזוקה של מגדלי משרדים ומרכזי עסקים. רבים מהנכסים המניבים של הקבוצה מצויים בפרויקטים לשימוש מעורב המשלבים שטחי מסחר ומשרדים.

Data centers

ביקושים הולכים וגדלים לאחסון מידע הביאו להתפתחויות טכנולוגיות בעולם. פתרונות אחסון מבוססי ענן הפכו נפוצים יותר, ושירותי ניהול מידע עברו למיקור חוץ. מגמות אלו הובילו את הקבוצה להשקיע בתחום ה-Data centers. כחלק מהמאמץ האסטרטגי להיכנס לתחומי פעילות שיהיו סינרגטיים לפעילותנו בתחום הנדל"ן המניב, ביצענו השקעה בחברת Compass בצפון אמריקה ורכשנו בעלות מלאה בחברה הנורבגית Green Mountain.

דיור מוגן PALACE

אנו עוסקים בייזום, הקמה וניהול של בתי דיור מוגן לגיל הזהב, המאופיינים בגימור ושירותים נלווים ברמה גבוהה. לחברה ארבעה בתי דיור מוגן המיועדים לדיירים המקיימים אורח חיים עצמאי, ושני בתים נוספים מצויים בבנייה. הבתים מציעים בנוסף מחלקות מדיקל ומחלקות סיעודיות, כחלק ממערך השירותים העומדים לרשות הדיירים.

Azrieli.com

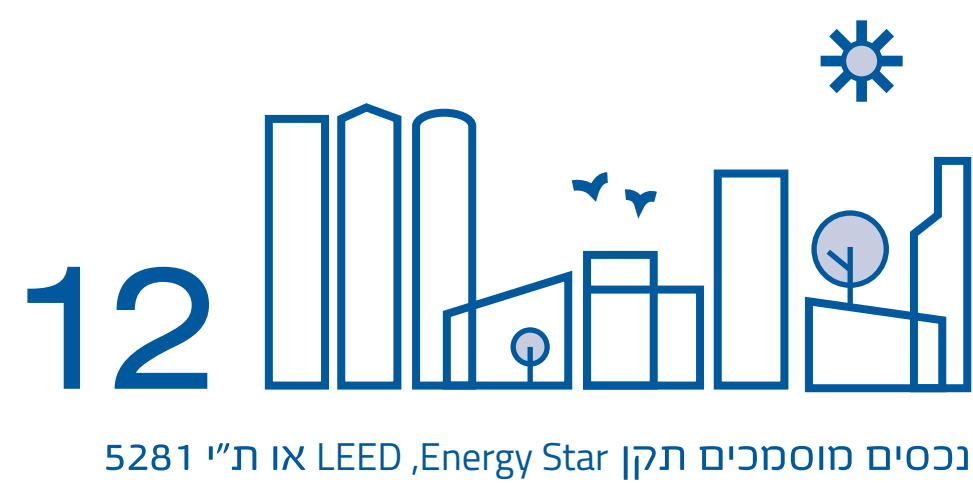
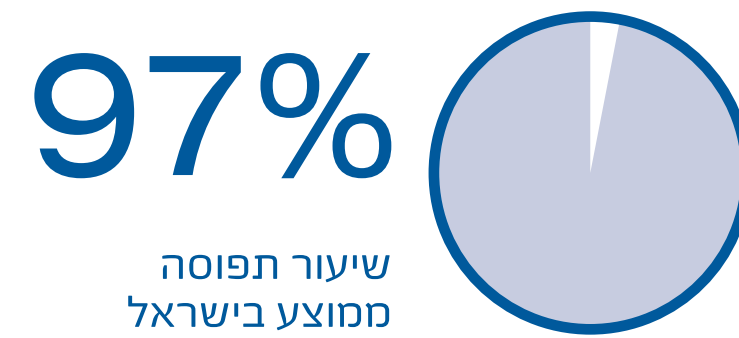
אתר המסחר המקוון שלנו מציע פתרונות שיווק ומכירה לבתי עסק המבקשים למכור מוצרים אונליין. אנחנו שוקדים על פיתוח פלטפורמה כחלק מגישה רב-ערוצית לקשר עם לקוחותינו, המשלבת מסחר פיזי ומסחר דיגיטלי.

מלונאות

הקבוצה נכנסה לאחרונה לתחום זה באמצעות פרויקטים שלה המאופיינים בעירוב שימושים. במסגרת הרחבת מרכז עזריאלי (מגדל הספירלה) בתל אביב, כללנו מלון שצפוי לכלול 250 חדרי מלון וסוויטות. מלון בעיר מודיעין צפוי לכלול כ-85 חדרי מלון וסוויטות, ובשנת 2020 השלמנו את רכישת מלון הר ציון בירושלים.

נדל"ן מניב בארה"ב

בעלות הקבוצה מספר נכסי משרדים להשכרה ביוסטון ובאוסטין, טקסס. נכסים אלה ממוקמים באזורים אורבניים עם ריכוזי אוכלוסייה וביקוש ער למתחמי משרדים.

קבוצת עזריאלי במספרים²

1. בניטרול ויתור שכר דירה שהעניקה הקבוצה לשוכרים בתקופת הקורונה.

2. המספרים מעוגלים ומתייחסים לנכסים קיימים, נכון לתאריך 31.12.20 בהתאם למדווח בדוח הכספי של הקבוצה, לפירוט נוסף אודות ביצועי הקבוצה לשנת 2020, ניתן לפנות לדו"ח הכספי לשנת 2020 שפורסם ביום 25.3.2021.

אודות הקבוצה

פרופיל חברה

קבוצת עזריאלי

18

מרכזי המסחר
וקניונים

352K מ"ר
98% תפוסה



11

נדל"ן
ביזום

645K מ"ר



15

משרדים
ואחרים בישראל

628K מ"ר
96% תפוסה



8

נכסי נדל"ן מניב
בארה"ב (משרדים)

246K מ"ר



4

דירת מוגן
בישראל

150K מ"ר
97% תפוסה



אודות הקבוצה

קבוצת עזריאלי

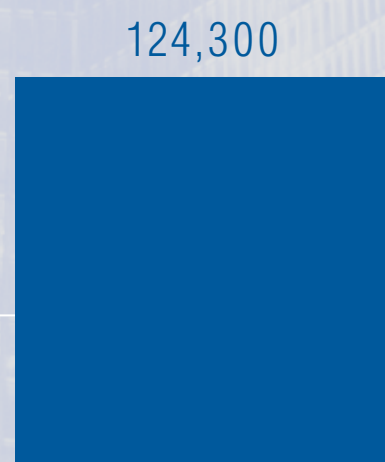
פרופיל חברה

GLA כולל של נכסי עזריאלי בעלי הסמכה לתקן בניה ירוקה - ישראלי או בינלאומי (מ"ר)

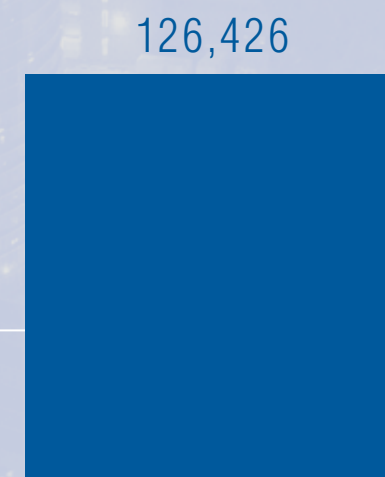
תקן ישראלי 5281

ENERGY STAR

LEED



יזמות



קיימים



קיימים



יזמות

350,000

250,000

150,000

50,000

*GLA = gross leasable area

עשר עובדות שאולי לא ידעתם עלינו

1. מייסד הקבוצה, מר דוד עזריאלי ז"ל הגה את המילה "קניון", שהיא הלחם של המילים "קניות" ו"חניון".

2. כ-20 חברות בינלאומיות פתחו את סניפיהן הראשונים בישראל בקניוני עזריאלי, ביניהן: H&M, McDonald's, Foot Locker ועוד.

3. Azrieli.com הוא מודל ראשון מסוגו בעולם לאתר סחר של קבוצת קניונים: כל המותגים, התשלום והמשלוח במקום אחד.

4. קבוצת עזריאלי הינה החברה הרביעית בגודלה בבורסת ת"א, במונחי שווי שוק (נכון למועד פרסום הדוח).

5. הקבוצה שמה לה למטרה כי כל נכס שיקום מעתה והלאה (משרדים, מסחר ומלונאות), יקבל הסמכת תקן בנייה ירוקה LEED, ונכסים במגזרים הנוספים (דיור מוגן ודיור להשכרה) יקבלו הסמכת בנייה ירוקה עפ"י תקן ישראלי.

6. בשנים 2019-2020, תרמנו באמצעות קרן עזריאלי 20.4 מיליון ש"ח לטובת יוזמות בקהילה. בעשר השנים האחרונות, תרמנו באמצעות קרן עזריאלי יותר מ-120 מיליון ש"ח ליוזמות קהילתיות שונות.

7. כמענה לאתגרים של מגפת הקורונה, הקמנו קרן סיוע לשוכרים בהיקף של 100 מיליון ש"ח.

8. אנחנו אחת מחמש החברות התורמות ביותר לחברה הישראלית בשנת 2019 (ע"פ מחקר שנערך באוניברסיטת תל אביב ובשיתוף מדד מעלה).

9. דירקטוריון הקבוצה מונה 44% נשים.

10. כחלק ממדיניות הקבוצה, אנו דוגלים בשכר שווה לנשים וגברים.

התפתחויות עיקריות
של הקבוצה לאורך
שנות פעילותה



אודות הקבוצה

1983



קבוצת עזריאלי התאגדה כחברה פרטית בייסודו של מר דוד עזריאלי ז"ל.

פרופיל חברה

1985



קניון אילון, הקניון הראשון בתולדות ישראל, נפתח ברמת גן והביא לשינוי בהרגלי הצריכה.

קבוצת עזריאלי

1990-97



פתיחת קניון הנגב וקניון עזריאלי ירושלים.

1998



קבוצת עזריאלי משנה את קו הרקיע של תל אביב, עם פתיחתו של מרכז עזריאלי בעיר.

2010-14



פתיחת הקניונים בעכו, קרית אתא ומרכז העסקים עזריאלי חולון. רכישת הנכסים: קניון חיפה, קניון חולון והרצליה ביזנס פארק.

קבוצת עזריאלי

2010



מניות הקבוצה הונפקו לראשונה לציבור, בהנפקה הגדולה בהיסטוריה של הבורסה הישראלית.

פרופיל חברה

2008-9



פתיחת קניון מודיעין, הבניין המרובע במרכז עזריאלי ת"א, קניון אור יהודה, רכישת קניון גבעתיים, 20% מלאומי קארד ו-4.8% מבנק לאומי.

אודות הקבוצה

2006



רכישת השליטה בגרנית הכרמל, שהחזיקה בחברות סונול, טמבור, סופרגז ו-GES.

קבוצת עזריאלי

פרופיל חברה

אודות הקבוצה

2014

דנה עזריאלי

הגב' דנה עזריאלי היא יזמית נדל"ן ונדבנית ישראלית. מאז 2014 היא מכהנת כיו"ר קבוצת עזריאלי, חברת הנדל"ן הציבורית הגדולה בישראל. במהלך כהונתה, בין השנים 2014-2021, זינק ה-NOI של החברה ב-43%.



פאלאס מודיעין

2018



מגדל שרונה

2017



רכישת פאלאס רעננה ופתיחת קניון ומרכז עסקים ראשונים.

קבוצת עזריאלי

פרופיל חברה



פתיחת קניון רמלה, קומה נוספת בקניון אילון.

אודות הקבוצה

2015



עזריאלי נכנסת לתחום הדיור המוגן עם רכישת פאלאס תל אביב.



2021

עזריאלי טאון



קבוצת עזריאלי

פחפיל חברה

פאלאס להבים



אודות הקבוצה

2020

המנור חולון

2019-2020

עזריאלי החלה לפעול בתחום ה-Data centers ע"י השקעה בחברת Compass.



הקבוצה השלימה את מכירת כל אחזקותיה בגרנית הכרמל ובכל החברות הבנות שלה, ומתמקדת בתחומי הנדלן המניב בישראל. כניסה לענף המלונאות והשלמת רכישת מלון הר ציון בירושלים.



2021

רכישת Green Mountain הפעילה בתחום חוות שרתים באירופה

פרופיל חברה

קבוצת עזריאלי



עזריאלי שרונה

מגדל הספירלה

מרכז עזריאלי

עזריאלי טאון מגורים ומסחר









עזריאלי טאון

עזריאלי טאון בניין E

פילוח פעילויות הקבוצה

נכון למועד פרסום הדו"ח

% מסך הנכסים
שווי בספרים (מיליון ש"ח)

12,431	35%		נדל"ן בישראל - קניונים
12,463	35%		נדל"ן בישראל - משרדים ואחרים
2,597	8%		נדל"ן בישראל - דיור מוגן
2,126	6%		נדל"ן מניב בארה"ב
2,646	8%		מזומנים, פיקדונות והשקעות לזמן קצר
1,101	3%		דאטה סנטרס
292	1%		מלונאות
1,468	4%		החזקות ואחרים

קבוצת עזריאלי

פרופיל חברה

אודות הקבוצה

המבנה
הארגוני שלנו

- 01 דנה עזריאלי
יו"ר הדירקטוריון
- 02 אייל חנקין
מנכ"ל קבוצת עזריאלי
- 03 אירית סקלר פילוסוף
סמנכ"ל כספים ומשנה למנכ"ל
- 04 אורי קילשטיין
מנכ"ל קניוני עזריאלי ומשנה למנכ"ל
- 05 עו"ד נירית זאבי
סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת החברה
- 06 שרון אריה
סמנכ"ל מחלקת בינוי והנדסה
- 07 אלעד אלון
סמנכ"ל פיתוח עסקי וחדשנות
- 08 רחל מיטלמן
סמנכ"לית מערכות מידע
- 09 גדעון אברמי
סמנכ"ל, ראש תחום המשרדים
- 10 יורם בן פורת
סמנכ"ל, ראש תחום דיור מוגן
- 11 ישראל קרן
סמנכ"ל תפעול
- 12 רפי וונש
סמנכ"ל תחום נדל"ן חו"ל ודאטה סנטרס
- 13 עופר ירום
סמנכ"ל שיווק ודיגיטל
- 14 גבי עובד
אדריכל ראשי
- 15 אלי מאור
מנהל פיתוח עסקי תחום המלונאות
- 16 מיכל אלאוף תמיר
מנהלת משאבי אנוש
- 17 דניאל קורן
מנכ"ל עזריאלי. קום

מיקומי המטה והנכסים

אנו פועלים בעיקר בישראל, ויש לנו פעילות גם בארה"ב. בישראל ניתן למצוא אותנו במרכזים עירוניים לאורכה ולרוחבה של הארץ. מטה הקבוצה ממוקם במגדלי עזריאלי בתל אביב.

חברות בארגונים בינלאומיים

מניית קבוצת עזריאלי נכללת במדד EPRA, איגוד חברות הנדל"ן הציבוריות באירופה, הכולל את כל החברות הרשומות למסחר בשוק הנדל"ן באירופה. השיוך למדד זה מגדיל את החשיפה של קבוצת עזריאלי למשקיעים בינלאומיים, על פי שיעור משקלה במדד.

כ- 90% מהנדל"ן המניב של הקבוצה (במצטבר) ממוקם בישראל.

פרסים, הוקרה ודירוג

דירוגים

קבוצת עזריאלי הוכרה כמותג על (סופרברנד) ב-2019, זו הפעם החמישית ברציפות, על ידי עיתון גלובס. המותג עזריאלי הוא שם נרדף למצויינות בשיווק בתחום הנדל"ן.

במשך יותר משבע שנים, דורגה קבוצת עזריאלי כאחת משתי החברות המובילות בתחום הנדל"ן המניב במדד Dun's 100, המספק דירוג מקיף של החברות בישראל והנהלותיהן. דירוג זה ממקם את קבוצת עזריאלי כאחת מהחברות הטובות ביותר במשק הישראלי.

קניון עזריאלי ירושלים דורג **במקום הראשון** בדירוג הקניונים השנתי של עיתון TheMarker, במשך חמש שנים ברציפות. הקניון נהנה ממוניטין בזכות שביעות רצון לקוחות ואיכות ההנהלה, שדורגו במקום הראשון והשני, בהתאמה.

ב-2018, נבחר מגדל שרונה כאחד המועמדים הסופיים בתחרות פרס המגדל הגבוה הטוב ביותר.

ב-2018, זכה מגדל שרונה בפרס הנדסת חזיתות מטעם המועצה לבניינים גבוהים וסביבת מחיה עירונית.

ב-2020, הוכרז מגדל הספירלה כזוכה בפרס האדריכלות הבינלאומי מטעם מוזיאון האדריכלות והעיצוב והמרכז האירופאי לאדריכלות.

תפיסת הקיימות

אחריות סביבתית

אחריות חברתית

אחריות כלכלית



בניית הארץ תוך שמירה על הסביבה, פיתוח הכלכלה וטיפוח החברה

השאיפה שלנו בחברת עזריאלי היא להוות מודל לחברה הנושאת באחריות לסביבה ולקהילה, הן ברמת המקומית והן ברמה הלאומית, לכל מחזיקי העניין: השוכרים, המבקרים, הדיירים, העובדים, הספקים, הקהילה והסביבה.

מחויבותנו למדינת ישראל באה לידי ביטוי בבנייה ובחיזוק הכלכלה הישראלית, בייזום ואימוץ התחייבויות מגוונות לביסוס חברה טובה יותר ובהעלאת הרף בכל הנוגע להתנהגות ידיונית לסביבה. מחויבויות אלו אנו מממשים באמצעות:

1. אחריות סביבתית

בנייה ירוקה, טיפול בפסולת, הגדרת יעדים להפחתת זיהום, הפחתת שימוש במוצרים לא מתכלים, ניהול צריכת מים, התייעלות אנרגטית, צמצום טביעת הרגל האקולוגית שלנו והעלאת המודעות לנושאים אלה.

2. אחריות חברתית

דיאלוג וקשר עם הקהילה, מעורבות עמוקה ותרומה לחברה הישראלית, תוך קידום מטרות חינוכיות וחברתיות בישראל: חינוך, מחקר רפואי ומדעי, חברה, רווחה, אמנות ותרבות.

יצירת סביבה בטוחה ומעצימה לעובדינו, שוכרינו ולקוחותינו ופיתוח וגיוון ההון האנושי שלנו, מתן שירות נגיש באיכות גבוהה - תוך קידום חדשנות, שקיפות והתנהלות הוגנת ומכבדת.

3. אחריות כלכלית

חוסן ויציבות עסקית, הגדלת מקומות התעסוקה, השקעה בתשתיות וחיזוק ותמיכה בעמידות של עסקים אחרים. הגדרנו שישה צירי פעולה שבעזרתם נממש את תכניות האחריות התאגידית והחזון שלנו:

קהילה ומחזיקי עניין

הון אנושי

סביבה

בנייה

חדשנות בתחומי ה"נדל"ן

ממשל תאגידי וניהול אחראי

מחויבות לאחריות התאגידית מושרשת בתרבות הארגונית שלנו. אנחנו משלבים את עקרונות ה- (ESG) Environmental, Social and Governance במדיניות, באנליזות ובתהליך קבלת ההחלטות שלנו. היא משוקפת במסמכי המדיניות, כדוגמת הקוד האתי המקיף שלנו, ובתכניות העבודה של כל מגזרי הפעילות והנכסים.

בעלי תפקידים בתחום האחריות התאגידית בקבוצת עזריאלי

יו"ר הדירקטוריון, הגב' דנה עזריאלי, מקדמת את נושאי האחריות התאגידית בקבוצה והיא הגורם הבכיר ביותר המאשר את דו"ח האחריות התאגידית שלנו. עופר ירום, סמנכ"ל השיווק והאחריות התאגידית של הקבוצה, ד"ר עלית וייל שפרן מנהלת הקיימות ואיכות הסביבה של הקבוצה ושיראל וורטמן מכלוף רכזת האחריות התאגידית של הקבוצה.



קבוצת עזריאלי

אסטרטגיית האחריות התאגידית בעזריאלי




תפיסת הקיימות

יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם


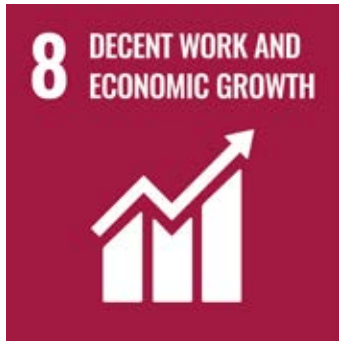
בהתאם לגישת האחריות התאגידית בה אנו נוקטים, אימצנו את יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימא (SDG's - Sustainable Development Goals). יעדים אלה עוסקים באתגרים עולמיים בנושאי חברה, סביבה וכלכלה ונועדו ליצור שפה משותפת יחד עם מדינות נוספות בעולם.

לאורך דו"ח זה יוצגו סמלי היעדים לצד פעולות רלוונטיות שנקטנו להשגתם.




יעדים מרכזיים

מהות היעד על פי האו"ם	מיקום בדוח	סמל ושם היעד
<p>4.3 גישה שוויונית וזולה להשכלה גבוהה, טכנית ומקצועית עד שנת 2030, להבטיח גישה שוויונית עבור כל הנשים והגברים להשכלה איכותית, חינוך מקצועי וחינוך על-תיכוני, כולל אוניברסיטה.</p>	אחריות קהילתית וחברתית	
<p>5.5 הבטחת השתתפות מלאה למנהיגות ומנהלות בקבלת החלטות להבטיח השתתפות מלאה ואפקטיבית של נשים ושוויון הזדמנויות למנהיגות בכל רמות קבלת ההחלטות בחיים הפוליטיים, הכלכליים והציבוריים.</p>	ניהול אחראי הון אנושי	
<p>6.4 להגביר את יעילות השימוש במים ולהבטיח אספקת מים מתוקים עד שנת 2030, להגדיל באופן משמעותי את יעילות השימוש במים בכל המגזרים ולהבטיח שימוש בר-קיימא באספקת מים מתוקים.</p>	קיימות בתכנון	



יעדים מרכזיים

מהות היעד על פי האו"ם	מיקום בדוח	סמל ושם היעד
<p>7.3 שיפור ביעילות האנרגטית עד 2030, להכפיל את שיפור יעילות האנרגיה.</p>	קיימות בתכנון	
<p>8.5 תעסוקה מקיפה ועבודה הוגנת, שכר שווה עד שנת 2030, להשיג תעסוקה שווה ותנאי עבודה שיווניים וראויים לכל הנשים והגברים, בעבור אנשים צעירים, אנשים עם מגבלה. כאשר יש לשלם שכר שווה עבור מלאכה בעלת ערך זהה.</p>	הון אנושי	
<p>6.4 להגביר את יעילות השימוש במים ולהבטיח אספקת מים מתוקים עד שנת 2030, להגדיל באופן משמעותי את יעילות השימוש במים בכל המגזרים ולהבטיח שימוש בר-קיימא באספקת מים מתוקים.</p>		

יעדים מרכזיים

מהות היעד על פי האו"ם	מיקום בדוח	סמל ושם היעד
<p>9.1 פיתוח תשתיות איכותיות, אמינות, ברות קיימא ועמידות, לרבות תשתיות מקומיות ותשתיות חוצות גבולות. לתמוך בצמיחה הכלכלית וברווחה, בדגש על גישה ברת השגה ושוויונית לכל.</p>	קיימות בתכנון	
<p>9.4 עד שנת 2030, שדרוג התשתיות ושיפור התעשיות על מנת להפוך אותן ליותר ברות קיימא. לצד גידול ביעילות השימוש במשאבים ואימוץ נרחב של טכנולוגיות נקיות וידידותיות לסביבה והליכים תעשייתיים ידידותיים לסביבה, כל המדינות לוקחות חלק בהתאם ליכולות שלהן בהתאמה.</p>	קיימות בתכנון	
<p>11.6 עד לשנת 2030, הפחתת ההשפעה הסביבתית המשמעותית לנפש בערים. ובכלל זה על ידי מתן תשומת לב מיוחדת לאיכות האוויר וניהול עירוני ואחר של פסולת.</p>	קיימות בתכנון	

יעדים מרכזיים

מהות היעד על פי האו"ם	מיקום בדוח	סמל ושם היעד
<p>12.5 הפחתת פסולת ועידוד מחזור עד לשנת 2030, הפחתה משמעותית של ייצור האשפה באמצעות מניעה, הפחתה, מחזור ושימוש מחדש.</p>	קיימות בתכנון	
<p>3.1 חוסן אקלימי חיזוק העמידות והתאמת הקיבולת לסכנות הנוגעות לאקלים ולאסונות טבע.</p>	קיימות בתכנון	

שלנו

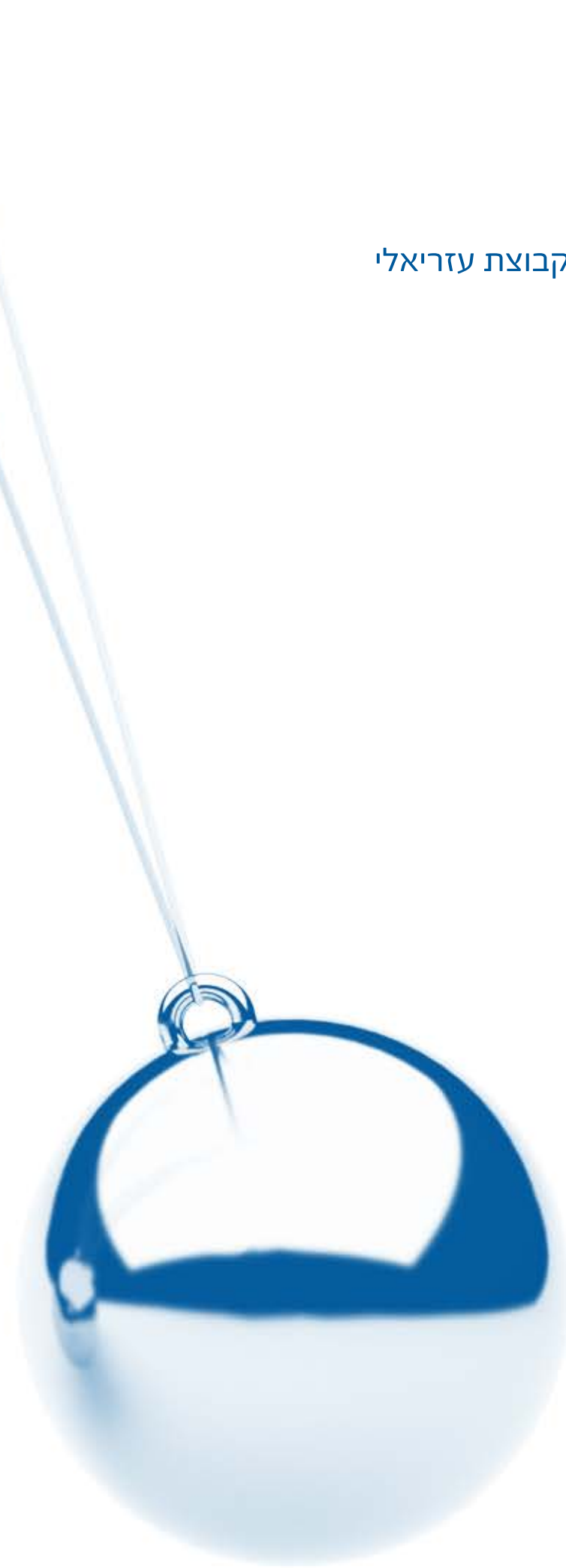
מודל

האימפקט שלנו

קבוצת עזריאלי

מודל האימפקט שלנו

תפיסת הקיימות



הובלה, חדשנות ואיכות מייצרים השפעה

אפיינו את האימפקט שלנו על מחזיקי העניין בהיבטים השונים, תוך התייחסות לתחומי סביבה, קהילה, ממשל תאגידי וכלכלה.



קבוצת עזריאלי

קהילה וחברה

- פיתוח מרחבים בני קיימא
- השקעה בתשתיות
- חיזוק הכלכלה
- יצירת מקומות עבודה והזדמנויות
- צמיחה וחיזוק הקהילה



מודל האימפקט שלנו

תפיסת הקיימות

סביבה

- תכנון, בניה ותפעול של מבנים ירוקים
- הובלה של מהפכת המחזור בישראל
- צמצום טביעת הרגל הפחמנית של הדיירים ונכסי החברה
- קידום חדשנות סביבתית ופיתוח טכנולוגי
- העלאת מודעות סביבתית



הון אנושי

- קידום אתיקה ושקיפות ארגונית
- פיתוח והדרכה של עובדים
- העצמת שוויון הזדמנויות וגיוון מגדרי
- קידום חווית ורווחת עובדים
- יצירת מקום עבודה בטוח



שוכרים ולקוחות

- יצירת חללים נוחים וייחודיים
- תמיכה בעמידות וחיזוק עסקים
- יצירת מרחבים נגישים, בטוחים למפגשים חברתיים
- העצמת ההזדמנויות העסקיות לשוכרים שלנו
- שילוב מגוון מותגים מובילים במקום אחד
- יצירת חווית לקוח יוצאת דופן
- שמירה על פרטיות הלקוחות

קבוצת עזריאלי

מודל האימפקט שלנו

תפיסת הקיימות

נושאים מהותיים וגבולות הדיווח

תהליך זיהוי וניתוח הנושאים המהותיים

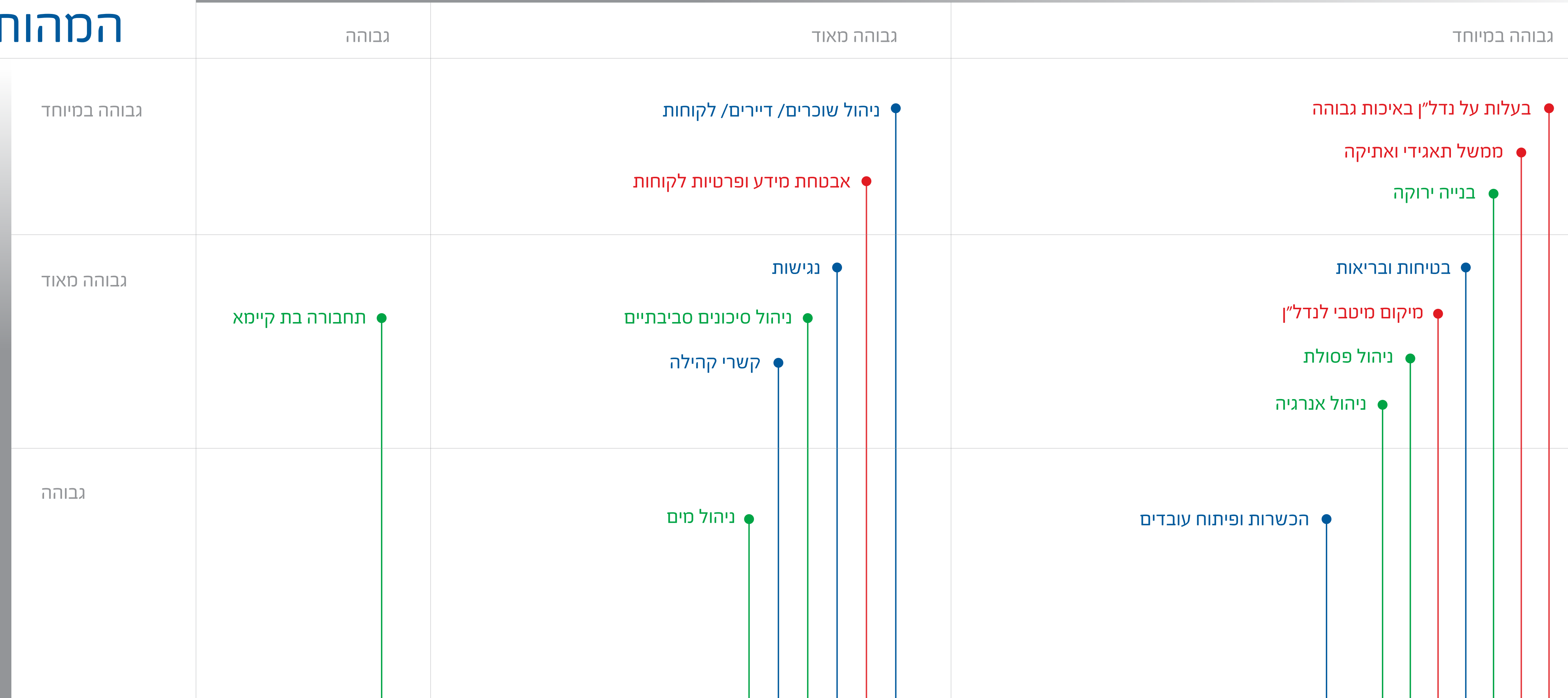
בהתאם להנחיות ה-GRI, ביצענו את תהליך זיהוי הנושאים המהותיים לדיווח בתקנים השונים לפיהם נכתב הדוח (GRI, SASB, GRESB, EPRA); קיימנו סקירת ספרות עולמית בהתייחסות לחברות מאותו הסקטור, וכן דיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו בעזרת מגוון ערוצים כגון פגישות, ראיונות, סיורי שטח, ניתוח מסמכים ודיאלוג עם הדרגים הבכירים בחברה.

חשיבות הנושא לקבוצת עזריאלי

מטריצת הנושאים
המהותיים

חשיבות הנושא למחזיקי עניין

- סביבתי
- חברתי
- ממשלתי



קבוצת עזריאלי

מודל האימפקט שלנו

תפיסת הקיימות

תהליך זיהוי מחזיקי העניין

אנחנו מאמינים שהתנהלות עסקית מאוזנת והגונה, מבוססת על שקיפות ותקשורת שוטפת עם מחזיקי העניין שלנו.

הדיאלוג איתם קריטי למיפוי פערים ולהתאמת שירותים לצרכים העולים מן השטח.

לכן, אנחנו דואגים למפות את מחזיקי העניין השונים ולעקוב אחרי צרכיהם.

מחזיק עניין

אופן ניהול הדיאלוג

לפירוט נוסף בדו"ח

**שוכרים (במשרדים,
בקניונים ובמרכזי המסחר)**

אנחנו נמצאים בדיאלוג רציף עם השוכרים שלנו, על מנת לאסוף כמה שיותר משובים שיאפשרו לנו להגדיל את שביעות הרצון. הדיאלוג מתקיים בערוצים שונים.

שיתוף פעולה חשוב ועיקרי הוא הגברת מודעות השוכרים להשפעותיהם הסביבתיות, עם דגש על תחום מחזור הפסולת והטיפול בשפכים.

פרק "השוכרים והלקוחות שלנו"

מבקרים

חשוב לנו מאוד שחווית הקניה של מבקרנו תהיה מושלמת. לכן, אנו פועלים לשיפור תמהיל והתאמה מתמדת. ישנה שימת לב לתפעול, ניקיון, תחזוקה והגברת נוחות המבקרים. שירות הלקוחות זמין ונגיש, דרכי ההתקשרות עם הנהלת המטה מפורסמים לציבור דרך המדיה החברתית, אפליקציה ואתר אינטרנט.

פרק "השוכרים והלקוחות שלנו"

דיירי הדיור המוגן

הקשר עם דיירי הדיור המוגן הוא יומיומי ורציף, כיוון שהנכסים שלנו מהווים מקום מגורים ומחייה. אנחנו קשובים לצרכי הדיירים ורצונותיהם ושיח זה מהווה חלק מהותי בניהול רשת בתי הדיור המוגן שלנו.

לא נכלל בדוח זה

אופן ניהול הדיאלוג

אנחנו נותנים מענה לגולשים באתר לגבי כל נושא, במהירות ומתוך שאיפה לייצר שביעות רצון מלאה. בנוסף, אנחנו מנסים להתאים את התוכן לגולשים ולהציע להם תוכן שמעניין אותם.

גולשים באתר עזריאלי. קום

לפירוט נוסף בדו"ח

לא נכלל בדוח זה

רשויות מקומיות

אנחנו מקיימים דיאלוג רציף עם רשויות מקומיות בנושאי תכנון שימושי קרקע, תשתיות, תכניות עתידיות ועוד. שיתוף פעולה נוסף הוא עדכונים על שינוי חוקים ותקנות, שעשויים להשפיע על העסקים שלנו.

פרק "קימות בתכנון"

הסטנדרטים שלנו הם החדשניים והמובילים בעולם, ועל כן אנחנו מבצעים שיתופי פעולה רבים עם הרשויות השונות, לעיתים מקיימים שיח בגיבוש מדיניות בינוי ערים ותקנות בתחומים חדשים בישראל. אנו מקיימים שיתוף עם גופים רגולטוריים רלוונטיים כדוגמת כבאות והצלה, פיקוד העורף ועוד.

עובדים

דיאלוג דו כיווני רציף ומתמשך, בעזרת ערוצים מגוונים כגון שיחות אישיות, משוב עובדים, מדיניות דלת פתוחה, פורטל עובדים, תכניות פיתוח מנהיגות, יוזמות ארגוניות ועוד.

פרק "הון אנושי"

אופן ניהול הדיאלוג

פגישות שוטפות, שיחות ועידה רבעוניות ושנתיות, ואספות בעלי מניות שנתיות.

קשר רציף וישיר עם מחלקת שוק ההון וצוות קשרי המשקיעים של עזריאלי.

משקיעים

לפירוט נוסף בדו"ח

<http://investors.azrieli.com>

ספקים

הפריסה הגדולה של נכסי הקבוצה מחייבת דיאלוג ישיר בין הנהלות הנכסים לספקים ונותני השירות, המאפשר קשר רציף ופרטני יותר. הדיאלוג עם נותני שירותים ברמה הארצית מתקיים באמצעות עובדי הקבוצה במטה וכן ברמת מנהלי הנכסים. זהו דיאלוג מקצועי שנועד, בין היתר, לוודא את איכות השירות שאנחנו מקבלים מספקים, וכפועל יוצא - את איכות השירות שאנחנו מעניקים לשוכרים שלנו.

פרק "קיימות בתפעול" ופרק
"ניהול אחראי"

קהילה וארגונים חברתיים
וסביבתיים

יצרנו מסגרת לתמיכה פעילה בקהילה סביבנו באמצעות קרן עזריאלי, עמה עבדנו עד מאי 2020. כיום אנו בונים תשתית והתחלנו לעבוד יחד עם ארגונים מקומיים, לייצר שיתופי פעולה ולקדם נושאים חברתיים בכל אחד מהנכסים שלנו.

פרק "מעצבים
חברה וקהילה"

תקופת הקורונה



קבוצת עזריאלי

המשכיות עסקית בתקופת הקורונה

תקופת הקורונה

המשכיות עסקית בתקופת הקורונה

ההשפעות על סקטור הנדל"ן בארץ ובעולם

התפרצות נגיף הקורונה יצרה מציאות משתנה שהשפעתה לטווח הארוך טרם ברורה במלואה: היקפי המסחר ירדו, וכתוצאה מכך הושפעו זרם ההכנסות משכירות והרווחים התפעוליים של הקניונים. שוכרים רבים מצאו את עצמם בחוסר וודאות והתקשו לבצע שינויים בזמן אמת כדי לחסוך בעלויות לא הכרחיות. בתקופה שחלפה מאז, חזרו היקפי המסחר לשגרה עם הפתיחה המחודשת של הקניונים.

בתחום המשרדים המגמה הצפויה היא המשך עבודה מהמשרד ונראה כי ייתכנו מודלים היברידיים של עבודה מהבית ומהמשרד. בכל הקשור למסחר, רשתות וחנויות קטנות גילו את חשיבותה של פלטפורמת קניות מקוונת, המאפשרת להגיע לקהל גם כשהחנויות הפיזיות סגורות.

מוכנים לכל תרחיש

המפתח להתמודדות שלנו עם המגפה, היה מחשבה מוקדמת, תכנון לטווח ארוך ושימור מובילותם וייתרוןם של נכסינו בשוק. עם ההתפרצות, נקטנו במספר פעולות שאפשרו לנו להמשיך להתמודד עם האתגרים.

קרן סיוע לשוכרים

נוכח השפעת המגפה על השוכרים בקניוני הקבוצה, הקימה החברה קרן סיוע בהיקף של 100 מיליון ש"ח, בדגש מיוחד על סיוע לעסקים קטנים ובינוניים, שהציעה הלוואות במטרה לסייע לעסקים אלו לחזור לשגרה.

תכנית הקלות לשוכרים

לאחר הסגר הראשון, גיבשנו תכנית הקלות לשוכרים בקניונים, לתקופה בה מרבית העסקים היו סגורים ולתקופה שלאחר פתיחתם. השוכרים שהיו סגורים בעקבות הסגר הראשון, זכו לקבל פטור מתשלום דמי שכירות במחצית השניה של חודש מרץ 2020, ולהקפאת תשלומי דמי השכירות

והניהול החל מאפריל 2020 ועד יום החזרה לשגרה. גם במהלך החציון השני לשנת 2020 הענקנו הקלות לשוכרים שפעילותם צומצמה ע"פ החוק, בעקבות הסגר השני ותחילת הסגר השלישי, אף בתקופות בהן הקניונים היו פתוחים.

תכנית חזרה לשגרה

קניונים - את תקופת הסגרים ניצלנו לשיפוצים וחשיבה על יצירת "הטראפיק" הטוב ביותר עבור השוכרים שלנו וכן יצירת מתווה חזרה לשגרה מהיר ככל הניתן, עם הפתיחה המחודשת של המסחר. בד בבד, הרחבנו את השימוש בפלטפורמה למסחר מקוון, והנגשנו אותה לשוכרים נוספים שלנו בקניונים. עם חזרת הקניונים לפעילות, פעלנו על פי "הנחיות התו הסגול", לרבות מינוי ממונה על ענייני קורונה בכל קניון, האחראי על שמירת הכללים.

משרדים - בתקופת הסגרים חלק ניכר מהעובדים עברו לעבוד מהבית, אלא שעד מהרה האתגרים של העבודה המרוחקת החלו להתגלות. אחרי פתיחת המשק, התברר כי החשיבות לעבודה מהמשרד (בחיבור

אנושי, יצירתיות ופיריון, תקשורת פרונטלית, עבודה רציפה ללא הפרעות, אפקטיביות ועוד) הינה דבר שחברות רבות מכל ענפי המשק מכירות בה, וכי מרבית העובדים מעדיפים לקום בבוקר ולצאת לעבוד במשרד.

דיור מוגן - האתגר הראשון היה לשמור על בריאות הדיירים שהם אוכלוסיה בסיכון גבוה, בין היתר באמצעות הגבלה וצמצום משמעותי של ביקורים וכניסת גורמים חיצוניים לבתי הדיור המוגן. אתגר שני וחשוב לא פחות היה טיפול בבדידות שנבעה מהצורך בריחוק החברתי. צוותי פאלאס היו זמינים באופן רציף ועוטף, דאגנו שהדיירים שלנו ישמרו על קשר עם המשפחות והחברים, וכל זאת מבלי להתפשר על בריאות הדיירים שלנו.

ספירת קהל

על פי תקנות התו הסגול ובהתאם להנחיות הממשלתיות בנוגע לריחוק חברתי, הגבלנו את מספר המבקרים בקניונים. הכניסות והיציאות בכל הקניונים צוידו בחיישני תלת-מימד המאפשרים ספירה ובקרה של הנכנסים והיוצאים בזמן אמת, תוך שמירה על הזכות לפרטיות.

שומרים על העובדים שלנו

בעקבות סגירת הקניונים ומעבר של חברות וארגונים רבים לעבודה חלקית או מלאה מהבית, נדרשנו לפעול במהירות ולייצר פתרונות חדשים למציאות הקורונה:

1. מינינו אחראי על ענייני הקורונה לריכוז המידע, הטיפול ויישום הנחיות משרד הבריאות.
2. הקמנו צוותי חשיבה לגיבוש תכניות עבודה בתקופת המשבר, ליציאה מהמשבר והיערכות לגלים נוספים.
3. ניהלנו בייעילות את כוח האדם, סיוע כלכלי ואישי לעובדים ומציאת פתרונות טכנולוגיים לעבודה מרחוק - על מנת לשמור על המשכיות עסקית.

איזון בית-עבודה

כדי להקל על העובדים בתמרון בין העבודה, המשפחה, המצב הכלכלי המורכב ועוד, קיבלו רבים מהם (בכפוף להיתכנות טכנית ומקצועית) אישור ממנהליהם הישירים לעבוד מהבית בתקופת הסגרים וההגבלות המחמירות. לעובדים המצטיינים בתקופה מאתגרת זו נשלחו מארזים לאות הערכה והוקרה. בנוסף, נקטנו במגוון דרכי סיוע, כגון: ליווי העובדים והמנהלים במהלך משבר הקורונה, הגנה כלכלית ליוצאים לחל"ת, ליווי מול ביטוח לאומי, מתנת חג עד הבית ועוד.





קבוצת עזריאלי

המשכיות עסקית בתקופת הקורונה

סיוע פסיכולוגי לעובדים ובני משפחותיהם

על מנת לסייע לעובדינו בהתמודדות עם האתגרים שהביא איתו משבר הקורונה, הענקנו להם ולבני משפחותיהם אפשרויות לסיוע פסיכולוגי. השירות ניתן על ידי חברה המתמחה במתן ייעוץ במגוון תחומים - אישי, זוגי, משפחתי וארגוני, ומונה כ-400 מטפלים מוסמכים ומנוסים בפריסה ארצית. כל עובד זכאי לארבע פגישות עם פסיכולוג ללא עלות, ול-10 פגישות נוספות בעלות מסובסדת. ניתן לקבל את השירות בצורה של התייעצות טלפונית (ללא

האתגר הטכנולוגי בעבודה מרחוק

הצטיידנו במחשבים, מצלמות ומיקרופונים, מדפסות וציוד קצה נוסף כדי לסייע לעובדינו להמשיך בעבודתם מהבית, התאמנו את הרשת הארגונית לעומסי עבודה מרחוק, הגדלנו את התמיכה במשתמשים בכל שעות היממה, פיתחנו והטמענו כלים לקבלת החלטות/ דיווחים/ דו"חות/ בקורות והתאמנו מערכות ובסיסי נתונים לתנאי ההתחשבות והגביה מול שוכרינו.

הגבלה במספר הפניות וללא תשלום), או בפגישה פנים מול פנים עם המטפל, הטיפול ניתן במגוון תחומים, ביניהם: הורות וגידול ילדים, מצבי חרדה, משברים בזוגיות, התמודדות עם הורים מבוגרים, התמכרויות ועוד. כל הפניות למוקד הטלפוני ולייעוץ חסויות. שיתוף הפעולה אמנם התחיל בעקבות התפרצות המגפה, אך נשאר זמין לעובדינו גם כעת.

קיימות בתכנון



מגמות עולמיות

סקטור הנדל"ן מושפע ממגמות עולמיות רבות. בין היתר: גידול אוכלוסין, אורבניזציה, מעבר לשימוש בחומרים בני קיימא, כלכלה דלת פחמן, כלכלה מעגלית, דיגיטציה, שינוי סגנון הצריכה ועוד. אלא שמעל כל אלה מרחפת מגמה משפיעה הרבה יותר:

התחממות גלובאלית ושינוי אקלים (CLIMATE CHANGE)

אנחנו רואים זכות גדולה בהתגייסות למאבק העולמי בשינוי האקלים, שמשפיע על מזג האוויר, הכלכלה, הבריאות, גיאופוליטיקה, ביטחון ועוד. בפרק זה תוכלו לקרוא על האסטרטגיה, המטרות, היעדים והפעולות שהגדרנו וביצענו בתחומי הסביבה. כל זאת תוך התחשבות במגמות אלה ונוספות, בהתאם לגישת מובילות, הסתגלות (adaptation), הפחתת השפעה (mitigation) והגברת החוסן (resilience).



אקלים

ושיוני

ניהול סיכונים סביבתיים

העולם, בהנהגתם של האיחוד האירופי וארה"ב, מתקדם לעבר כלכלה דלה בפחמן (Low Carbon Economy) שתעזור בייצוב הטמפרטורה על פני כדור הארץ. חברות שישכילו להתאים את עצמן למגמה, צפויות לשמר את היציבות הפיננסית שלהן.

שינוי האקלים יביא עמו סיכונים כגון חוסר במשאבים, חוסר יציבות בשוק העולמי בנוגע לאספקת סחורות, התגברות אירועי טבע קיצוניים (שיטפונות, שריפות, עליית מפלס פני הים ועוד).

אנחנו משקיעים משאבים רבים כדי להבטיח את עמידותנו לסכנות אלה ורבות אחרות, ופועלים באופן אקטיבי ורציף כדי לנתח את הסיכונים ולמזער את השפעתם על הקבוצה. כמו כן אנחנו מגדירים סיכונים רגולטוריים וסביבתיים כסיכונים ברמה בינונית (בהתאם למוגדר בדוחות הכספיים של הקבוצה).



התמודדות עם אירועי קיצון אקלימיים

כחלק מהפעולות להתמודדות עם סיכונים הנובעים מאירועי קיצון אקלימיים (כגון הצפות כתוצאה מריבוי משקעים ועלייה בצריכת החשמל כתוצאה מעומסי חום) - מיפינו, למדנו ובנינו (בגיבוי של פיקוד העורף) נהלים להתמודדויות עם אירועים מסוג זה בנכסים שלנו.

אנחנו מקפידים לשלוח מסמך נהלים לכל מנהלי הנכסים וצוותי האחזקה, כדי לצמצם פגיעות עתידיות ברכוש ובנפש. המנהלים מעבירים את המידע גם לשוכרים (דרך הפצת המסמך וביצוע תרגילי חירום בפועל). להרחבה בנושא זה ניתן לקרוא בפרק "השוכרים והלקוחות שלנו".





קבוצת עזריאלי

התמודדות עם אירועי קיצון אקלימיים

קיימות בתכנון

שפכים

מייצגים חריגות בערכי השפכים המוזרמים למערכת הביוב העירונית. לשם כך, שכרנו יועצים מומחים בתחום, מתוך החשיבות הרבה שאנו מייחסים לנושא איכות הסביבה.

אנחנו מבצעים מהלכים רבים לשיפור איכות השפכים בנכסינו. בקניון עזריאלי ירושלים, למשל, תוקנו והורכבו ארבעה מפרדי שמן בעלות של כ-280,000 ש"ח, נעשה סקר שפכים והתקיימו פגישות עם שוכרים לצורך הסברה. בזכות צעדים אלה, צומצמו חיובי השפכים משמעותית.

אנחנו מטפלים בשפכים באופן שוטף ומבצעים דיגומים - כולל הפרדת שומנים, שאיבות ופינוי לאתרים מורשים - בהתאם לדרישות הרשויות המקומיות. אחת למספר חודשים מופצים נהלים לטיפול בשפכים לשוכרים הרלוונטיים, כדי לוודא עמידה בחוק ולצמצם למינימום מקרי זיהום. המשרד להגנת הסביבה מבצע דגימות של מפרידי השומן אחת לתקופה וקיים פיקוח גם של תאגידי המים והביוב.

בתקופת הדיווח פעלנו מול תאגידי המים והביוב ברשויות הרלוונטיות, ביחס למספר נכסים בבעלותנו. הסדרנו סוגיה לגבי בתי עסק השוכרים שטחים בנכסים שלנו, ולכאורה

זיהוי וטיפול בזיהומי קרקע

כל פרויקט חדש שלנו, כולל מינוי יועצים סביבתיים מקצועיים המסייעים ומלווים את התהליך לכל אורכו. בנוסף, לפני תחילת העבודות, אנחנו מוודאים ביצוע של סקרי קרקע כקבוע בחוק בכדי לוודא כי לא קיימים זיהומי קרקע.

חומרים מסוכנים וקרינה אלקטרומגנטית

בחלק מהנכסים שלנו מושכרים שטחים לחברות, שעושות שימוש בחומרים מסוכנים ובמכשירים קורנים לרבות לחברות סלולר, בין היתר לצורך התקנה והפעלה של אנטנות סלולאריות ו/או משדרים זעירים. על פי ההסכמים בינינו לבין חברות אלה, על החברות השוכרות את הנכס לקבל את כל האישורים הנדרשים על פי דין לשימוש בחומרים מסוכנים, הקמת והפעלת ציוד אנטנות ומשדרים ולעמוד בכל הוראות הדינים הסביבתיים והבטיחות החלים עליהם.

כל שימוש שלנו בחומרים מסוכנים נעשה על פי חוק, כדי להגן על שוכרינו ומבקרינו. אנחנו מוודאים כי כל הכימיקלים למגדלי הקירור נמצאים במאצרות ומנוהלים בהתאם לחוק החומרים המסוכנים.

רגולציה סביבתית

אנחנו משקיעים משאבים רבים כדי לעמוד ברגולציה הסביבתית שחלה עלינו, וכוללת בין היתר את: חוק התכנון והבנייה ותקנותיו, תסקירי השפעה על הסביבה, חוק המים, כללי תאגידי מים וביוב, חוק רישוי עסקים, חוק חומרים מסוכנים, חוק למניעת מפגעים, חוק שמירת הניקיון ועוד.

נכון למועד פרסום הדוח, תלויות ועומדות מספר הצעות חוק שאם יתקבלו יוכלו להשפיע על פעילותנו. למשל, הצעת חוק מניעת זיהום קרקע ושיקום קרקעות מזוהמות, התשע"א 2011.



קיימות בתכנון

חרטנו על דגלנו להוביל באחריות, מצוינות, מקצועיות וחדשנות את בניית הארץ ושמירה על הסביבה. אנחנו נוקטים בפעולות רבות לקידום נושאי איכות הסביבה, בתכנון ובתפעול הנכסים שלנו.

4

ארבעה נכסים בישראל ו-שלושה נכסים בארה"ב מוסמכים בתקני LEED בדירוגים השונים³.

5

חמישה נכסים בארה"ב בעלי הסמכת ENERGY STAR.

1

פרויקט אחד מוסמך לתקן ישראלי לבניה ירוקה (5281)

9

תשעה פרויקטים נוספים ביזום בישראל נמצאים בשלבי הסמכה לקבלת תקני LEED ושלושה פרויקטים נוספים בשלבי הסמכה לתקן הישראלי לבנייה ירוקה.

בנוסף אנו שואפים לקבל הסמכות LEED O&M עד שנת 2025 ל-18 מהנכסים הוותיקים.

³נכסים המוגדרים למסחר, משרדים ומלונאות.

תכנון סביבתי

נכסי קבוצת עזריאלי

כיום כרבע מהנכסים שלנו הם בעלי תקן סביבתי (מקומי או בינלאומי) ומהווים כ- 37% משטח הנכסים להשכרה.

היעד שלנו הוא ש-100% מהבניינים המתוכננים

יוסמכו בתקן בנייה ירוקה



קבוצת עזריאלי

תכנון סביבתי

קיימות בתכנון

נכסי קבוצת עזריאלי

מטרות התקנים הן קידום שיטות עמידות, משתלמות, בנות קיימא וסביבתיות יותר בתכנון ובנייה של מבנים. הם מספקים גמישות, מצמצמים את טביעת הרגל האקולוגית של הבניינים, משפרים את איכות האוויר ובריאות הציבור והסביבה בכלל.

אימוץ תקני בנייה ידידותיים לסביבה (מקומיים ובינלאומיים) - כגון תקני הבנייה הירוקה, LEED, LEED O&M ו-ENERGY STAR - הוא כלי חשוב במאבק בשינויי אקלים, בשיפור איכות האוויר ובהגנה על בריאות הציבור והמגוון הביולוגי. כך ניתן לצמצם פליטת גזי חממה ומזהמי אוויר אחרים, לקדם שיטות בנייה מתקדמות, לשלב טכנולוגיות חדשניות, אנרגיה חלופית ועוד.



LEED

מערכות הדירוג לבנייה ירוקה (Leadership in Energy and Environmental Design) הן מערכות וולונטריות, המעריכות ביצועים סביבתיים של הבניין כולו, ומספקות סטנדרט הקובע מהו בניין ירוק מבחינת תכנון, בנייה ותפעול.

תקן LEED לתפעול ותחזוקה (O&M- Operations and Maintenance) בבניינים קיימים, מאפשר להפוך בניינים שלמים וחללים פנימיים, שהיו פעילים ובתפוסה מלאה במשך לפחות שנה, לבני קיימא. פלטפורמת Arc מאפשרת לנהל את הפעילות סביב חמישה תחומים: אנרגיה, מים, אשפה, תחבורה וחוויה אנושית.



התקן הישראלי לבנייה ירוקה (ת"י 5281)

התקן הישראלי לבנייה ירוקה מציע קטגוריות לבחינה ומדדים להגדרת מבנה ירוק. הקטגוריות מתייחסות לנושאים כגון: אנרגיה, מים, חומרים, פסולת, בריאות, תחבורה ועוד. עבור כל קטגוריה מוגדרים נושאי משנה לבחינה, הכוללים קריטריונים למדידה ולהערכה.



ENERGY STAR

תקן הנתמך על ידי הסוכנות להגנת הסביבה של ארה"ב (EPA). הוא מסייע לעסקים בזיהוי גישות חסכוניות לניהול אנרגיה בבניינים ומפעלים, המובילות להתייעלות, הגדלת הרווחים וחיזוק התחרותיות. על מנת שבניין יהיה זכאי להסמכת ENERGY STAR, על ביצועיו של הבניין להיות טובים בלפחות 75% מבניינים אחרים. אנחנו משתמשים בתקן זה בנכסינו בארה"ב בלבד.

שיקולים סביבתיים וחברתיים בתכנון

תכנון סביבתי נוצר מתוך ראייה אינטגרטיבית ורב תחומית של כל הנושאים הנוגעים באיכות הסביבה. נושאים אלה באים לידי ביטוי הן בבחירת הקרקע בשלבים המקדימים של הפרויקטים והן בהטמעת גישות סביבתיות במדיניות התכנון של המבנים בבעלותנו.

הכללת שיקולים סביבתיים בשלבים הראשונים של התכנון, מאפשרת לנו למנוע או לצמצם את ההשפעות השליליות על הסביבה, לוודא את בריאות העובדים והשוהים במבנה וכמובן לחסוך במשאבי טבע.

אנחנו משלבים שיקולים סביבתיים וחברתיים רבים, הנלקחים בחשבון בשלבי התכנון המקדים, כפי שניתן להתרשם מהדוגמאות הבאות:



שיקולים סביבתיים 

תכנון חסכוני בחשמל, התייעלות אנרגטית וחדשנות במבנים (צ'ילרים חסכוניים, מעליות חכמות, תאורה חסכונית, חיישני תנועה וכו').

תכנון חסכוני במים (מחזור מים, מים מושבים, השקיה חכמה וכו').

שימוש בחומרים סביבתיים יותר, חומרים מקומיים, טבעיים וממוחזרים.

מניעה או מזעור מפגעים, נזקים וסיכונים לסביבה והתייחסות ליצירת אי חום עירוני ומסדרונות רוח.

שימוש יעיל במשאבי קרקע ומקסום השימוש בזכויות הבנייה.

טיוב שימושים בקרקע ע"י עירוב שימושים, גמישות ומודולריות.

חלחול מים למניעת הצפות ושמירה על מי תהום.

תכנון מערכי ניהול אשפה מתקדמים, תוך הפרדה במקור לעד תשעה זרמים.

התחשבות במגוון ביולוגי (הפחתת זיהום אור, השתלבות בנוף, שמירת מסדרונות אקולוגיים).

שיקולים חברתיים ובריאותיים 

איכות אוויר במבנה (מיזוג מתקדם, תחלופת אוויר וכו').

נוחות המשתמשים (הצללות, נוחות תרמית, תאורה טבעית, אקוסטיקה, מרחב, מרפסות ועוד).

שיפור המרחב העירוני תוך קידום התחדשותו, יחד עם שימור מכלולים ערכיים וצמצום תופעת הפירוור.

קידום ניידות בת קיימא.

בחירת מיקום בהתייחס להתפתחויות סוציו.

דמוגרפיות (כגון גידול באוכלוסייה) ושינויים בביקוש העתידי.

תכנון מבנים נגישים לכל האוכלוסיות.

תכנון המותאם לשעת חירום ואירועי קיצון (מפורט בהרחבה בפרק "השוכרים והלקוחות שלנו").

נוחות אקוסטית

החזית מצמצמת את חדירת רעשי הרחוב על ידי הפחתה אקוסטית של עד 45 דציבלים. כך נוצרת פרודוקטיביות מוגברת וסביבת עבודה טובה יותר לעובדים.

חדשנות בבנייה

אנחנו עושים שימוש בפתרונות חדשניים וראשונים מסוגם בארץ. לדוגמה היינו הראשונים בישראל להשתמש ב-Jumping lift, שמצמצמת משמעותית את זמן הבנייה. חברות הבנייה הגדולות בישראל עברו בעקבות ההצלחה שלנו, ליישם פתרון זה באתריהם. המערכת מספקת חלופה למעלית באתרי בנייה, על ידי שימוש בפיר הקבוע של מעלית המשא ולא "היתלות" בצד זה או אחר של המבנה המוקם. ככל שהבניין מתקדם לגובה, כך המעלית קופצת עם שלבי ההתקדמות של הבנייה ומאפשרת לשנע בבטחה ובמהירות ציוד לגובה.

חשיבות שימור מי התהום

תכננו ותאמנו מול הרשויות מהלך לשימור מי התהום לפני תחילת הבנייה. במהלך בניית המרתפים של הבניין, נבעו מי תהום מהאקוויפר ובמקום להזרים את המים אל הביוב, התקשנו לעשות כל שביכולתנו כדי להחזיר את המים לאקוויפר. ערכנו בדיקות של איכות המים המוחדרים בתדירות גבוהה, ווידאנו שהמים המוחדרים לאקוויפר נקיים וטהורים.



תכנון אינטגרטיבי

מגדל עזריאלי שרונה

פרויקט מוסמך תקן LEED Gold (המגדיר את המבנה כבר-קיימא וסביבתי). מגדל שרונה נבנה בתצורה של double-skin façade כדי לצמצם את צריכת האנרגיה של המבנה וליצור אווירה נוחה לשוכרים ולמבקרים. התצורה כוללת קיר חלונות פנימי, קיר חלונות חיצוני ומערכת הצללה בתווך. כך פוחת הצורך במיזוג החלל, הנוחות התרמית, החזותית והאקוסטית גדלה ובהתאם אפקטיביות העובדים גדלה.

חיסכון באנרגיה

מערכת ההצללה שבין החלונות, מקטינה את כמות השמש הישירה החודרת לבנין מהחזית, ומביאה לצמצום של כ-25% בצריכת האנרגיה, בהשוואה לחזית קיר מסך רגיל.



מגדל הספירלה

פרויקט חדשני לבניית המגדל הגבוה ביותר בישראל בעל הסמכת תקן LEED Platinum V4 (התקן הגבוה ביותר למבנים סביבתיים מסדרת התקנים LEED). הבניין מתוכנן להיות בגובה 91 קומות וימוקם בצומת המרכזי ביותר במדינה, הממוקם במטרופולין תל אביב.

בין השיקולים הרבים שנלקחו בחשבון במהלך התכנון המורכב:

חיסכון באנרגיה

אלמנטים שונים של הצללה (כגון פינים אנכיים, זיגוג וספנדרלים המפחיתים 20% מהקרניה), המובנים במעטפת הבניין ומצמצמים חדירה של קרינת השמש לחללים המאוקלמים. בידוד תרמי ומערכות עוטפות של קירות מסך, מאפשרים חימום סולרי פאסיבי של הבניין במהלך חודשי החורף. במסגרת הפרויקט שילבנו שתי מערכות לייצור אנרגיות מתחדשת: הצללה משולבת פאנלים סולאריים בקירוי טיילת אילון ומערך של פאנלים סולאריים שיוצבו על גג הבניין (שטח גג של כ-3,000 מ"ר ברוטו). ע"פ מודל אנרגטי ראשוני שבוצע, מגדל עזריאלי ספירלה החדש צפוי להשיג חיסכון אנרגטי של כ-23% בהשוואה למקרי ייחוס.

החיסכון הכללי יתאפשר הודות לאמצעים שונים כמו זיגוג סלקטיבי מתקדם, מקסום אור טבעי (כש-75% מהחללים המאוכלסים בקביעות צפויים לקבל אור יום מלא), התקנת תאורה יעילה אנרגטית, שימוש בגלאי נוכחות/אור יום בחללים הרלוונטיים, ניהול של טמפרטורת המים הקרים בצ'ילרים באמצעות מערכות בקרה חכמות, ומרכז אנרגיה הכולל שימוש ב-100% צ'ילרים, ביעילות גבוהה במיוחד ומגוון של טכנולוגיות מתקדמות התואמות לצרכי הבניין.

צמצום צריכת מים

חיסכון במים הוא אחד מהערכים החשובים ביותר שלנו. אנחנו בוחנים את מאזן המים הכולל של הפרויקט כדי להגיע לאופטימיזציה וחיסכון במים שפירים, במערכות התפעול של המבנה (מיזוג אוויר) ובשטחי החוץ, תוך שימוש באמצעי במערכות מתקדמות להתייעלות: שימוש חוזר במי עיבוי, ניהול מחזור המים במגדלי הקירור, צמחייה חסכונית במים ושיטות השקיה יעילות, שימוש במקורות מים חלופיים להשקיה וגינון וכו'.

בנוסף, מתוכננת מערכת לטיפול ומחזור מי בליד (bleed-off water) והזנת מגדלי קירור - צרכני המים הגדולים ביותר מבחינת ספיקה בפרויקט. המערכת צפויה לחסוך כמויות מים של אלפי מ"ק בשנה. בסה"כ צפויים צעדים אלה לאפשר חיסכון של כ-40% מהמים השפירים בפרויקט (ביחס לפרויקטים דומים).

הליכתיות וניידות בת קיימא

קומת הקרקע של הפרויקט תוכננה באופן שיעודד תנועה מירבית של הולכי רגל, באמצעות מערך של מרחבים ירוקים מזמינים. האתר נגיש בקלות לכל אמצעי התחבורה; הוא מציע 915 חניות אופניים עיליות ותת קרקעיות, ויותרנו בו 35 מקלחות לשימוש המבקרים.

במועד ההשקה של מגדל הספירלה, יצוידו 10% מכלל מקומות החניה לרכבים פרטיים בעמדות טעינה חשמלית, ותשתית המגדל ערוכה להרחיב את עמדות הטעינה עד 80% מכלל מקומות החניה. כל מקומות החניה יהיו מקורים, על מנת להפחית ככל שניתן את אפקט אי החום העירוני. חוזי ההתקשרות עם השוכרים במגדל יכללו הנחיות לחסכון באנרגיה וניהול בר קיימא.

תכנון סביבתי

קבוצת עזריאלי

מעודדים שימוש בתחבורה ציבורית

מרכז עזריאלי בתל אביב, המשרת אוכלוסייה גדולה ומגוונת מכל רחבי הארץ, עושה זאת בזכות מיקומו הנגיש ושיתוף פעולה בין קבוצת עזריאלי ורכבת ישראל.

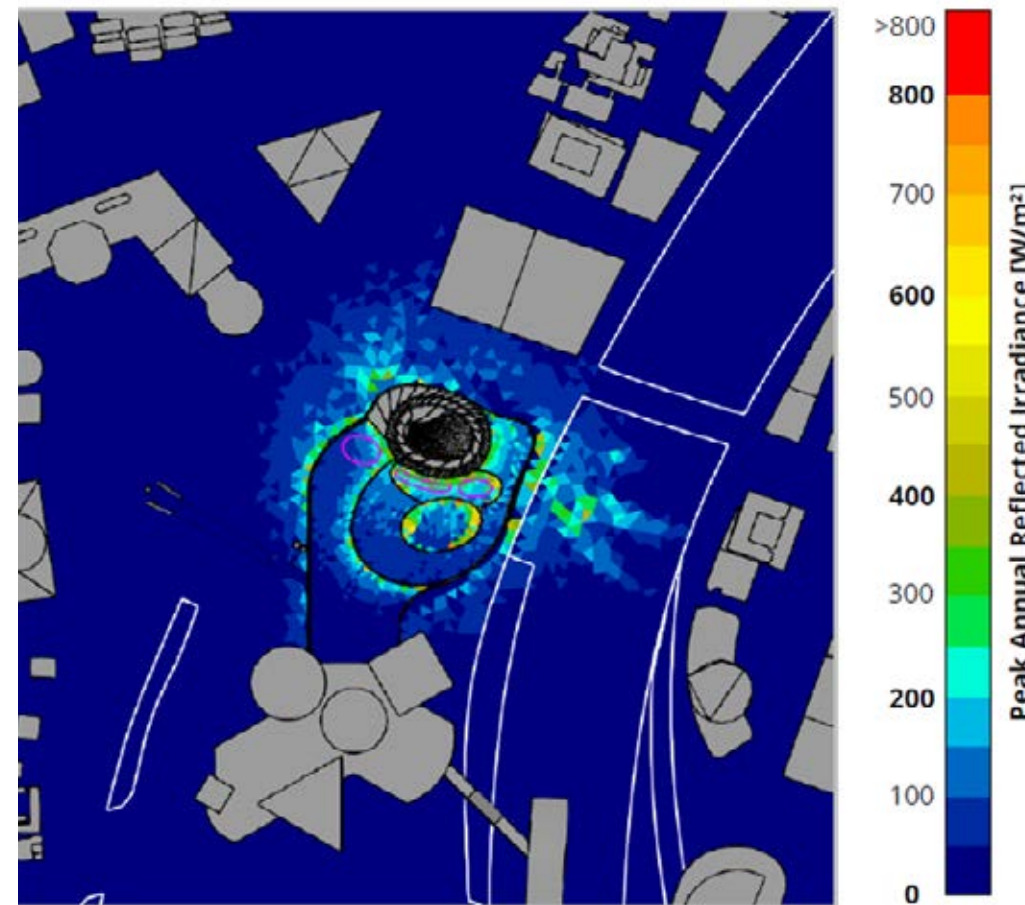
גשר המחבר בין מרכז הקניות במתחם ישירות לתחנת הרכבת "תל אביב-השלום", מאפשר מעבר נוח. מיקומה של התחנה במרכז העיר ובסמוך למרכז עזריאלי ולמקומות מרכזיים נוספים, הפך אותה לתחנה עם היקף הנוסעים הגדול ביותר במדינת ישראל! בנוסף, עשרות קווי אוטובוס עוברים בסמיכות למתחם ומאפשרים ציר התניידות נוסף.

בעתיד הקרוב תחנת "שאל המלך" של הרכבת הקלה (הקו האדום) תמוקם בסמוך למרכז עזריאלי המורחב. הקו האדום יהווה את "עמוד השדרה" של מערכת התחבורה עתירת הנוסעים בגוש דן, יחד עם קוים נוספים עתידיים. הוא יעבור באזורים העמוסים ביותר במטרופולין וישרת את מספר הנוסעים הרב ביותר ביחס לקווים עתידיים שיוקמו.

Platform 1 רציף 1				33105	
Destination	רציף Plat.	מערך Est.	שעה Time	יעד	רכבת No.
Hertzliya	1		13:10	הרצלייה	740
T.A Center	1		13:16	ת"א מרכז	34

33105 Platforms 2-3 רציפים 2-3					
Destination	רציף Plat.	מערך Est.	שעה Time	יעד	רכבת No.
תל אביב	3		13:05	אשקלון	531
תל אביב-מרכז	2	מרכז	13:04	חודוויג ורדו	169





בתמונה: דוגמא לבדיקת סינוור של מגדל ספירלה במבט על.

בדיקות וסימולציות לצמצום השפעות שליליות על הסביבה

בכדי לצמצם את השפעותינו השליליות על הסביבה, אנחנו מבצעים בדיקות, הדמיות וסימולציות בפרויקטים שביזום, כדי לוודא התאמה מקסימלית לתנאי השטח, למזג האוויר ולסביבה העירונית בכלל. הבדיקה נעשית תוך התייחסות למבנים שעתידיים להבנות בקרבת הנכסים שלנו ולשינויים הצפויים בעקבות שינוי האקלים.

בין הבדיקות שאנו מבצעים:

אי חום עירוני

תופעה אקלימית שגורמת להבדל ניכר בין אקלים בעיר לבין אקלים בשטח הפתוח שסביבה. הפעילות האנושית בעיר, גורמת ליצירת תנאי מיקרו-אקלים עצמאיים ומתבטאת בדרך כלל בעלייה בטמפרטורות העיר וביצירת אזור חם מעליה. סימולציית בדיקת אי חום עירוני ממפה את האזורים החמים יותר ביחס לסביבתם, ומאפשרת לנו לעשות שינויים בתכנון בכדי להפחית את התופעה. אלה לאפשר חיסכון של כ-40% מהמים השפירים בפרויקט (ביחס לפרויקטים דומים).

בדיקת מנהרת רוח

משמשת לבדיקת תפקודן של מבנים. המערכת מדמה סביבת אוויר במהירויות, בלחצים ובטמפרטורות שונות. דגם מוקטן ומדויק מאוד של המבנה בתוך העיר, מוצב במרכז המנהרה ועליו חיישנים רבים. במהלך הניסוי בודקים את תגובת המבנה לזרימת האוויר בתנאים שונים.

עירוב שימושים וניצול חכם של משאבי קרקע

אנחנו מאמינים שניתן לשלב היבטים סביבתיים גם בעזרת בנייה בצפיפות גבוהה יחסית ולגובה, פיתוח מערכות תשתית - בדגש על תחבורה ציבורית - המתואמות לקצב הפיתוח העירוני, וצמצום הפגיעה בשטחים פתוחים ושמירת עתודות קרקע לדורות הבאים.

אנחנו בוחרים קרקעות לבנייה בצורה אחראית, תוך דגש על בחירת קרקעות במרכזי ערים גדולות, בהן המגוון הביולוגי מצומצם. עירוב השימושים הוא אחד העקרונות המרכזיים המאפיינים את גישת העירוניות המודרנית, הכוללת שילוב מספר שימושי קרקע באותו מגרש או מתחם (בנייה למגורים, למסחר, מוסדות ציבוריים, מקומות תעסוקה, תעשייה קלה וכו'). הגישה נוצרה במטרה לצמצם את הפגיעה במגוון הביולוגי ובמשאבי הטבע.

סיבה נוספת היא גידול האוכלוסין המתמיד, שמוביל לגודש בכבישים. מתחם המערב שימושים מאפשר למשתמשי הקצה להיות בקרבת רוב התשתיות שנדרשים להתנהלות היומיומית שלהם.

מרכז עזריאלי בתל אביב כולל קומפלקס של שלושה גורדי שחקים, ומאכלס מגוון עסקים כגון משרדים, מרכז קניות, מועדון כושר ומלון. בצמוד למתחם יקום מגדל הספירלה המתוכנן לשימוש מגורים ומחיה, שטחי מסחר, בית מלון, ומשרדים. במרחק הליכה קצר ניתן למצוא גם את מגדל שרונה.

המתחם יקרב את הדיירים למרכזי עבודה, מסחר ותרבות ויאפשר להם להגיע למרבית יעדיהם באמצעות הליכה או שימוש באופניים. בנוסף, עירוב השימושים בבניינים יוצר סביבה חיה במהלך כל שעות היום ומוקד פנאי ותעסוקה משמעותי, שמשפיע לטובה גם על הכלכלה המקומית.

בסיום העבודות מתוכננים לעבור במתחם כ-100,000 אנשים ביום!



השבחת פרויקטים קיימים

אנחנו מאמינים שחשוב לפתח ולהשביח פרויקטים קיימים, הן על ידי שימוש יעיל במשאבי קרקע ומקסום השימוש בזכויות הבנייה, והן בדרך של השבחת המבנה והשירותים הניתנים לשוכריו, לקוחותינו ולציבור הרחב, בין היתר לאור סוגיות כמו גידול הביקוש ופיתוח סוציודמוגרפי.

לדוגמה, בפרויקט עזריאלי ראשונים (המוסמך בתקן LEED SILVER), אנו מוסיפים תשע קומות שיוסמכו בתקן LEED GOLD v4. פרויקטים של השבחה מתבצעים בארבעה נכסים נוספים: קניון עזריאלי ירושלים, עכו, הוד השרון ורמלה.



פיתוח פלטפורמת מגורים לשכירות ארוכת-טווח

מגדל עזריאלי TOWN

פרויקט עזריאלי TOWN כולל שטחי משרדים ומסחר וחניון תת קרקעי, לצד מגדל מגורים שבנייתו צפויה להסתיים עד שנת 2023. במרכז הפרויקט יוקם פארק אורבני רחב ידיים לרווחת הדיירים, השוכרים והמבקרים במקום. במסגרת יוזמה משותפת של החברה ועיריית תל אביב, ובהתאם לקריטריונים שקבעה העירייה, ייבחרו משפחות שיאכלסו את 21 הדירות בנות ההשגה במגדל, לתקופה קצובה.



מגדל המשרדים והמסחר הוקם בתקן LEED Gold. מגדל המגורים ייבנה בהתאם לתקן הישראלי לבניה ירוקה, המבטיח איכות בנייה וביצוע ברמה הגבוהה ביותר, תוך הורדה משמעותית של צריכת אנרגיה, מים ועלויות תפעול.

הדיירים והשוכרים ייהנו מסמיכות לצירי התחבורה הראשיים של גוש דן וכן לתחנת הרכבת הקלה שבבנייה. גשר "עמק הברכה" יעבור בסמוך לפרויקט ויחבר את מזרח תל אביב למרכז העיר.

שוק השכירות בישראל מבוסס כמעט לחלוטין על משקיעים פרטיים ובדרך כלל מאופיין בחוזים קצרי-טווח (עד שנה). הגידול בביקוש לענף המגורים להשכרה נובע מעליית מחירי הדיור בכל הארץ. אנחנו מאמינים כי מודל המציע שכירות ארוכת טווח של דירות הוא הזדמנות עסקית שטרם מומשה בשוק הדיור הישראלי. שכירות ארוכת טווח קורצת במיוחד לדיירים משום שנוצרת מערך שירותים נלווים ברמה גבוהה, מיקום מרכזי ושירותי ניהול ותחזוקה איכותיים. בשנת 2020, כללו נכסי עזריאלי 70 יחידות להשכרה במודיעין, 700 יחידות נוספות מצויות כיום בשלבי תכנון (בנכסים TOWN, מגדל הספירלה, מודיעין ואברהם הוסטל).

ניידות בת קיימא

מרבית הקניונים והמרכזים המסחריים שלנו ממוקמים בערים מרכזיות בישראל, בסמוך לצירי תנועה ראשיים, תחבורה ציבורית ומערכת הסעת המונים, המאפשרים גישה נוחה. המשרדים, מרכזי המסחר והקניונים מתוכננים באופן מיטבי לצרכי האוכלוסייה באזור, ומציעים תמהיל רחב ומגוון של חנויות, מתחמי בילוי ומזון, משרדים נעימים ונוחים, נגישות נוחה ומספר רב של מקומות חנייה (עיליים או תת קרקעיים) ונגישות נוחה באמצעות כלי תחבורה דו גלגליים המשמשים את קהל המבקרים ואת קהל השוכרים.

מעודדים שימוש בתחבורה ציבורית

מרכז עזריאלי בתל אביב, המשרת אוכלוסייה גדולה ומגוונת מכל רחבי הארץ, עושה זאת בזכות מיקומו הנגיש ושיתוף פעולה בין קבוצת עזריאלי ורכבת ישראל.

גשר המחבר בין מרכז הקניות במתחם ישירות לתחנת הרכבת "תל אביב-השלום", מאפשר מעבר נוח. מיקומה של התחנה במרכז העיר ובסמוך למרכז עזריאלי ולמקומות מרכזיים נוספים, הפך אותה לתחנה עם היקף הנוסעים הגדול ביותר במדינת ישראל!

בנוסף, עשרות קווי אוטובוס עוברים בסמיכות למתחם ומאפשרים ציר התניידות נוסף.

בעתיד הקרוב תחנת "שאול המלך" של הרכבת הקלה (הקו האדום) תמוקם בתוך מרכז עזריאלי המורחב. הקו האדום יהווה את "עמוד השדרה" של מערכת התחבורה עתירת הנוסעים בגוש דן, יחד עם קוים נוספים עתידיים. הוא יעבור באזורים העמוסים ביותר במטרופולין וישרת את מספר הנוסעים הרב ביותר ביחס לקוים עתידיים שיוקמו.

עמדות טעינה לרכבים חשמליים

10% מהחניות המתכוננות בפרויקטים החדשים יותאמו מעתה להצבת עמדות טעינה לרכבים חשמליים. כמו כן, כ-80% מהחניות בבניינים יאפשרו התאמה להצבת עמדות טעינה לרכבים חשמליים (בהתאם לקצב כניסת הרכבים החשמליים לשוק הישראלי ולהתפתחות הטכנולוגית).

בנוסף, אנחנו שואפים ש-100% מרכבי הקבוצה החדשים יהיו היברידיים. חניות לרכבים חשמליים בחניונים שלנו מוסמנות בירוק, כדי להעלות את המודעות לנושא גם בקרב המבקרים והשוכרים. אף שהתחלנו להקים עמדות טעינה לרכבים חשמליים רק בשנת 2020, הספקנו להציב כ-130 עמדות, הפרוסות במספר חניונים שלנו ברחבי הארץ.

קידמנו גם שיתוף פעולה בין חניוני עזריאלי וחברת "טסלה", המייצרת רכבים חשמליים. החניון בקניון עזריאלי תל אביב הינו הראשון בארץ שבו טסלה הפעילה את עמדות הטעינה המהירות והחדישות ביותר שלה (The super charger). שיתוף הפעולה החל ימים ספורים בלבד לאחר שמכוניות טסלה עלו על כבישי הארץ. עמדות הטעינה הן בהספק 250 קוט"ש, שנחשב לגבוה ביותר בישראל, בה מרבית העמדות הן איטיות (נכון לסוף שנת 2020).





תמונה מניסוי בבטון ב'-1000 הטכניון בחיפה.

חומרים סביבתיים יותר - שיתוף פעולה עם האקדמיה

שת"פ עם הטכניון בנושא בטון מסוג ב'-1000: קבוצת עזריאלי היא הראשונה בישראל להשתמש בבטון ב'-1000 בבניית מגדל רב קומות שיושם לראשונה במגדל עזריאלי שרונה. השימוש בבטון החזק מאפשר את הקטנת קוטר העמודים בכ-15%, ובכך מגדיל את השטח השימושי בכל קומה במבנה. העבודה עם בטון ב'-1000 נעשית על פי תקינה בינלאומית ובשילוב עבודת מחקר אקדמית, בשיתוף עם הטכניון בחיפה.

ניהול פסולת בנייה

יעדים לעתיד

- אחוז הפסולת הממוחזרת היוצאת מהפרויקט יהיה כ-30% מתוך סך משקל הפסולת המיוצרת באתר.
- 100% מהחוזים מול קבלני הבנייה שלנו יכללו סעיפים הנוגעים לניהול הולם של פסולת הבניין באתרי הבניה.
- כל אתרי הפינוי, המיון והמחזור, אליהם מועברת פסולת הבניין, יאשרו על ידי המשרד להגנת הסביבה ויועץ בנייה ירוקה, ואתרים אלה יידעו לקלוט את כמויות הפסולת שפונתה אליהם.

אנחנו מטפלים בפסולת בשלל דרכים, כגון: הפרדה במקור של סוגי הפסולת (ברזל ומתכות, בטון, עץ ועוד), שימוש חוזר בחומרי הבניין בתוך האתר, מיקסום היקפי החומר המועבר למחזור במתקני קצה ועוד.

בכל תקני הבנייה הירוקה קיימת התייחסות גם לפסולת הבניין ולניהול נכון של החומרים היוצאים והנכנסים אל ומהפרויקט. כל זאת במטרה להקטין את ההשפעה הסביבתית הקשורה בייצור, הובלה, תחזוקה וסילוק של הפסולת.

הקבלן הראשי בכל פרויקט אחראי על הגדרת תכנית לניהול הפסולת באתר, וקבלני המשנה עמם הוא עובד מחויבים גם הם להכיר ולפעול על פי התוכנית בפועל. על ידי המשרד להגנת הסביבה ויועץ בנייה ירוקה, ואתרים אלה יידעו לקלוט את כמויות הפסולת שפונתה אליהם.





קידום חדשנות

- אנו בוחנים, מעת לעת, אפשרויות שונות לביצוע השקעות/תרומות בעולמות הנדל"ן, החדשנות ויצירת ערך לטובת שמירה על איכות הסביבה, והכל תוך בחינת העלויות ועמידה בחזון של הקבוצה, כדוגמה:
- איתור וביצוע השקעות במיזמים טכנולוגיים חדשניים, המאפשרים בין היתר ייזום ובנייה ירוקה ושימוש בטכנולוגיות שמצמצמות עלויות, מקצרות לוחות זמנים ומספקות התייעלות אנרגטית.
 - הטמעת טכנולוגיות חדשניות בנכסים.
 - בחינת תכניות חדשנות/תכניות האצה בתחומי ה- PROP TECH וקידום מערכת אשפה פנאומטית (מערכת אוטומטית להפרדה של פסולת).

קיימות בתפעול



תפעול סביבתי

מחויבותנו לאיכות הסביבה בישראל, ולפיתוח בר קיימא בכלל, הובילה אותנו ליזום שינויים ארגוניים ותפעוליים בכל נכסינו. שמנו לנו למטרה להיות דוגמא ומופת בישראל, והיוזמה הסביבתית שלנו במגדלי עזריאלי - פרויקט הדגל שלנו בניהול פסולת - מקדמת אותנו צעד נוסף לעבר הגשמת מטרה זו.



פרויקט סביבה בעזריאלי

האתגר

המסגרת הרגולטורית בישראל עדיין לא מכסה את מלוא תחום המערכות לניהול אשפה במרכזים מסחריים רבי שימושים. כתוצאה מכך, רוב האשפה המוצקה עדיין מועבר, למרבה הצער, להטמנה. פתרון זה גוזל שטחים נרחבים, משפיע לרעה על איכות הסביבה ובריאות הציבור וגורם בנוסף לאבדן משמעותי של חומרי גלם.

בשנת 2019 כמות האשפה במרכז עזריאלי תל אביב לבדו, עמדה על כ-2,562 טון בשנה, כשהאשפה הממוחזרת היוותה רק כ-10% מסך האשפה (בעיקר קרטונים, נייר, מעט מכלים לפיקדון ופסולת אלקטרונית).

על כן שמנו לעצמנו מטרה להפחית את כמות האשפה המועברת להטמנה ולהגדיל את המחזור, תוך הפיכת מרכז עזריאלי למודל ארצי בתחום ניהול האשפה והמחזור.

היעד שלנו: הפחתת כמות האשפה המועברת להטמנה ב-50% לפחות בשלוש השנים הקרובות, תוך הגדלת האשפה למחזור, השבת אנרגיה ועוד.

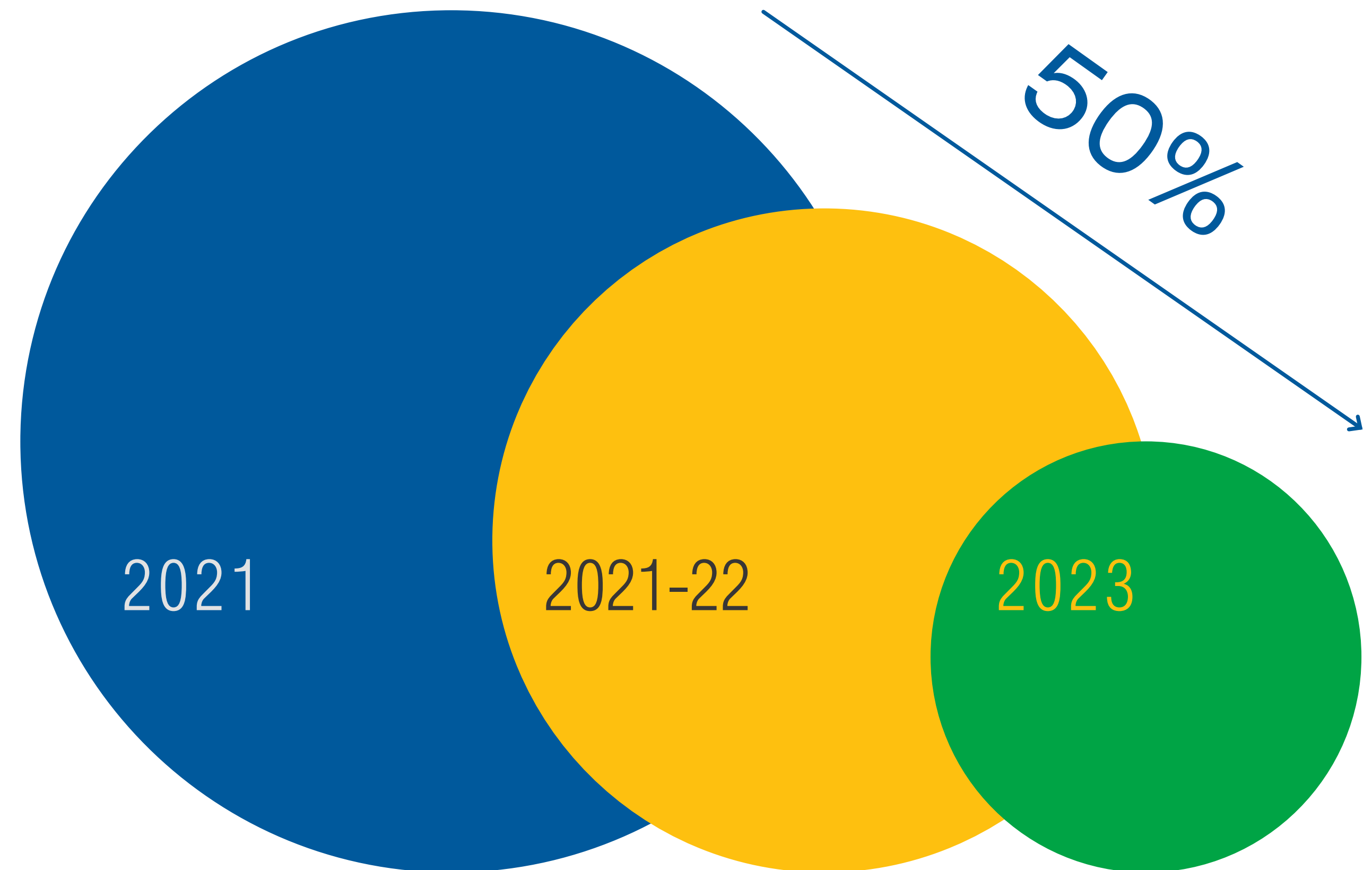


AZRIELI Environment Project
פרויקט סביבה עזריאלי

קיימות בתפעול

תפעול סביבתי

קבוצת עזריאלי



במהלך 2022 - 2021 - 10 נכסים נוספים ייקחו חלק בפרויקט.
עד סוף 2023 - 18 נכסים ייקחו חלק בפרויקט.

כחלק מתפיסת הקיימות אנו פועלים בשקיפות מלאה, באופן פתוח וגלוי לגבי כלל המהלכים שבוצעו בפרויקט, בכדי להוביל ולעודד גופים נוספים לנקוט בצעדים דומים. אנחנו עורכים סיורים בפרויקט האשפה על מנת לשתף את המידע עם גופים מסחריים, עמותות סביבתיות ועוד.

סועדים, עובדי מסעדות ועובדי ניקיון. פילוח סוגי הפסולת על פי סקר האשפה (% משקלי)



קבוצת עזריאלי

תפעול סביבתי

קיימות בתפעול

אודות הפיילוט

הפיילוט הושק בשנת 2020, במרכז עזריאלי תל אביב. הפרויקט מנוהל ע"י מנהלת הקיימות ואיכות הסביבה של קבוצת עזריאלי, בשיתוף פעולה מלא עם כלל הגורמים המקצועיים: הנהלת המרכז, אדריכל הקבוצה, מהנדס הקבוצה ועשרות עובדים נוספים. הפיילוט מתופעל בשיתוף עם מיזם "ירוק חברתי" (לפירוט נוסף על שיתוף הפעולה ניתן לקרוא בפרק "אחריות קהילתית וחברתית").

מיפוי מקדים

אחד האתגרים הכרוכים בפרויקט מסוג זה הוא ריבוי ומגוון מחזיקי העניין: המבקרים בקניון, עובדי מסעדות וחנויות, עובדי ניקיון, ספקים, מפני האשפה, עובדי משרדים ועוד. בנוסף, נתקלנו במספר מורכבויות לוגיסטיות לאורך שרשרת ייצור ופינוי האשפה, ובחוסר שקיפות מטעם הרגולטור בנושא הטיפול באשפה ובמיחזור, שפוגע באמון הציבור.

בשנתיים האחרונות ביצענו סקרי אשפה מקיפים בחמישה מהנכסים שלנו, אשר כללו ניתוח מעמיק של סוגי האשפה וזיהוי זרמי אשפה המרכזיים. ערכנו עשרות סיורים ותצפיות בקניונים, במשרדים ובחדרי האשפה, קיימנו עשרות ראיונות עם מגוון אנשי מפתח בתחום, ביצענו סקר ספרות נרחב, סקר כלכלי לכלל המסעדות בקניון, ומגוון תצפיות וראיונות עם

קיימות בתפעול

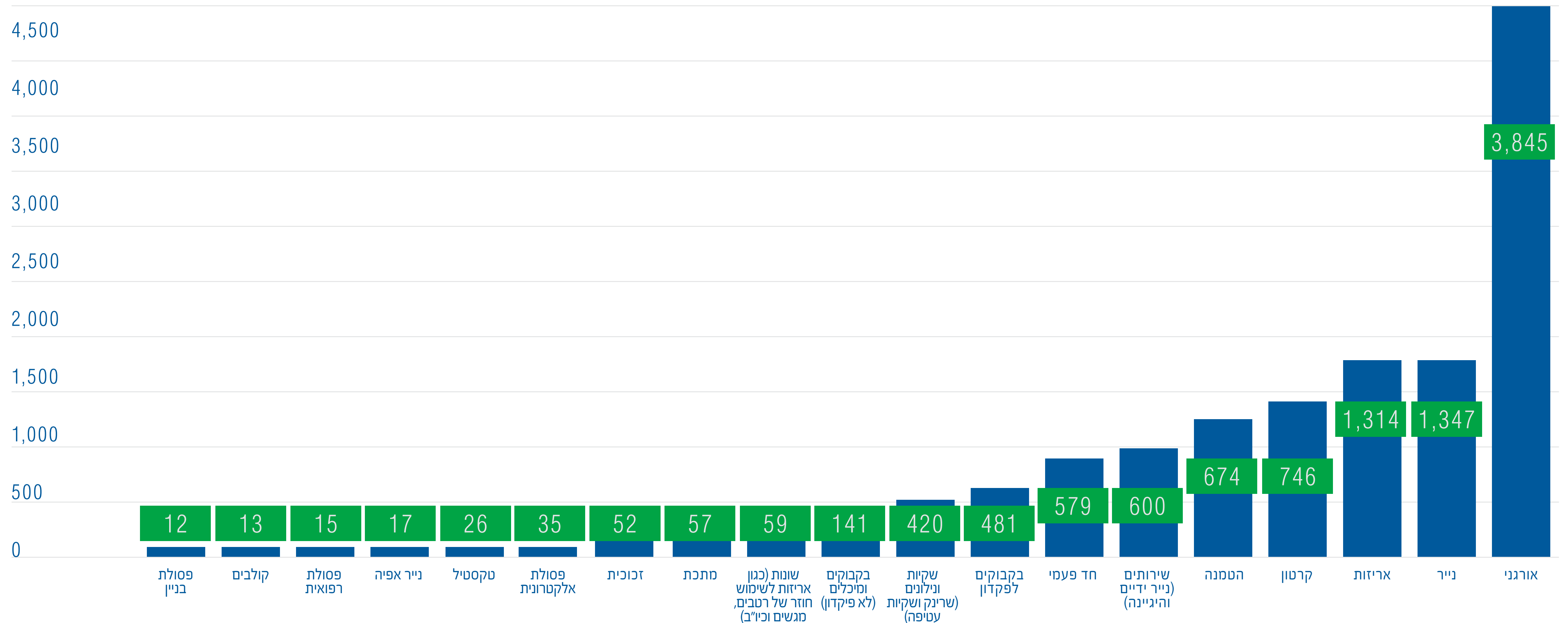
תפעול סביבתי

קבוצת עזריאלי

התפלגות סוגי פסולת (משקל בק"ג ליום ממוצע)

מתוך תוצאות סקרי האשפה בחמישה נכסים:

המגדל העגול, המגדל המשולש והמגדל המרובע במרכז עזריאלי, קניון באר שבע וקניון חולון



תכולת הפיילוט

הצלחנו לייצר פתרונות מותאמים לרוב זרמי האשפה שזוהו: אורגני, אריזות (פלסטיק ומתכות), נייר, שרינק ופלסטיק, מכלי משקה לפיקדון, קרטון, שירותים וכו'. כך, למשל, הצבנו מכונה ייעודית לטיפול בשאריות המזון המיוצרות ע"י המסעדות בחדר האשפה של המגדל העגול. המכונה מעכלת את שאריות המזון באמצעות פירוק מכני וביולוגי, כאשר התוצר הוא מי קולחין העומדים בתקנים הנדרשים בישראל. המכונה מסוגלת לעכל 50 ק"ג של אשפה אורגנית בשעה, שהם 1-0.5 טון ביום.

הפרדת פסולת אלקטרונית ונייר אפשרית בכל המשרדים במרכז עזריאלי תל אביב, ובהמשך תתאפשר הפרדה בכל המשרדים לשאר הזרמים (כלומר אריזות, מכלים לפיקדון, ואורגני). הפסולת האלקטרונית בכל הנכסים מפונת רק באמצעות התקשרות עם גוף יישום מוכר, כנדרש בחוק. הקמנו גם מערך לפינוי שמן משומש, כדי להקל על השוכרים שלנו בפינוי ולמנוע מקרים של זיהום שפכים. בנוסף, אנו בוחנים פיילוט בחדרי שירותים (הכולל ברזים חכמים ומשתנות מתקדמות) לחיסכון בנייר ומים.

השותפים שלנו

בעזרת השוכרים שלנו, אנחנו מצליחים לבצע הפרדה במקור של חלק מהאשפה - חומר אורגני (שאריות מזון) פלסטיק, קרטונים, מיכלים לפיקדון ומוצרי אלקטרוניקה. **בסוף שנת 2021 80% מהשוכרים בקניון עזריאלי תל אביב היו שותפים לפרויקט מחזור הפלסטיק והקרטונים. כמו כן 32% מהשוכרים העוסקים במזון היו שותפים לפיילוט מחזור האשפה האורגנית.** אנחנו מסייעים לשוכרים שלנו - משרדים, חנויות ועסקי מזון, לקבל את "התו הירוק" מעיריית תל אביב - הכולל רכש ירוק, הפרדת אשפה לזרמים, ביפיליה וכיו"ב.

אנחנו פועלים להגדיל את אחוז השוכרים שלוקחים חלק פעיל בפרויקט (בקניון ובמשרדים במרכז עזריאלי) ומצפים לצרף כ-70% מהם עד 2023.

הקמנו מערך תפעול להפרדה במקור ושינוע אל פתרונות הקצה המתאימים. ההובלה נעשית בשיתוף עם עיריית תל אביב והסכמי פינוי עם קבלנים מורשים כגון תאגיד תמיר (אריזות), אמניר מחזור (נייר וקרטון), נגב אקולוגיה (פלסטיק) ועוד. בנוסף ביצענו שינוי במערך הלוגיסטי שלנו. הרחבנו את הפיילוט של הפרדת החומר האורגני למסעדות נוספות בקניון, וסניף שופרסל הפועל במתחם. הצבנו מצלמות לצורכי אכיפה ושינוי התנהגות, הקמנו רמפה לדחסנית האשפה, הצבנו כלי אצירה מרכזיים ופחי הפרדה במשרדים ובקניון ועוד. אנחנו מתכננים לבצע סקרי אשפה לבחינת איכות ההפרדה ומידת הצלחה של הפרויקט, לערב סיירים ואנשי ביטחון ולקיים בדיקות תכופות של האשפה המופרדת.

אנחנו מוודאים שהאשפה המופרדת תגיע למפעלי מחזור מוכרים על ידי הרגולטור, ומאשרים על ידי המומחים שלנו, לצורך תהליך מחזור או טיפול הולם שאינו הטמנה.



קבוצת עזהאלי

תפעול סביבתי

קיימות בתפעול

מתקשרים סביבה - שיווק אחראי

הצלחת הפיילוט שלנו תלויה בשינוי התנהגות משמעותי של כלל הקהלים. לשם כך, יישמנו מתודה חדשנית המשלבת בצורה ייחודית: כלכלה ההתנהגותית (Behavioral Economics) וחשיבה עיצובית (Design Thinking).

התחלנו לבחון את הפרויקט מנקודת המבט והצרכים של משתמש הקצה, תוך מחקר מעמיק, חשיבה מחוץ לקופסא, שיתוף מחזיקי עניין מגוונים והכנת הקרקע להטמעה.

חלק בלתי נפרד מהבחינה החדשה הזו היא "החצר האחורית": המסדרונות וחדרי האשפה, שזוכים להשקעה רבה של משאבים. יצאנו בקמפיין העלאת מודעות אקטיבי, הכולל הצבת שלטים במסדרונות התפעול בחמש שפות שונות (עברית, אנגלית, ערבית, רוסית ואמהרית).

התוכנית שלנו

המטרה שלנו היא לייצר מודל מיטבי תפעולי-כלכלי למערך ניהול אשפה, המפחית את כמות האשפה להטמנה למרכזים מסחריים רבי-שימושים בישראל ובעולם. המודל מבוסס על עבודה כלכלית סביבתית, הבוחנת את העלויות הפנימיות והחיצוניות של מערך הפרדת האשפה לחומרי גלם והעברתם למחזור, השבת אנרגיה או טיפול שאינו הטמנה.

כך נוכל לכתוב מסמך מדיניות לרגולטור המצביע על צורת העבודה המיטבית והתמריצים המתאימים לגופים המסחריים. בעתיד נוכל לשכפל את המודל ולעשות בו שימוש בנכסים נוספים, כדי להבטיח ניהול אשפה חסכוני, מתקדם וידידותי לסביבה

מערכי ההסברה ואכיפה

הקמנו מערך הסברה, הכשרה, אכיפה ובקרה, והסדרת תשתיות לאורך "מסע האשפה", מתוך ההבנה שהפרדת האשפה במקור תצליח בשיתוף פעולה עם משתמשי הקצה - עובדי המשרדים, עובדי הניקיון, הצרכנים בקניון וכיו"ב.

קידום מחקר ופיתוח

אנחנו מאמינים ששיתוף פעולה עם האקדמיה וסטארטאפים בתחום, יאפשר לנו לקדם את מטרותינו ולכן אנחנו בוחנים את הנושא מעת לעת.

תפעול סביבתי

קבוצת עזריאלי

ניהול משאבים

ניהול מים

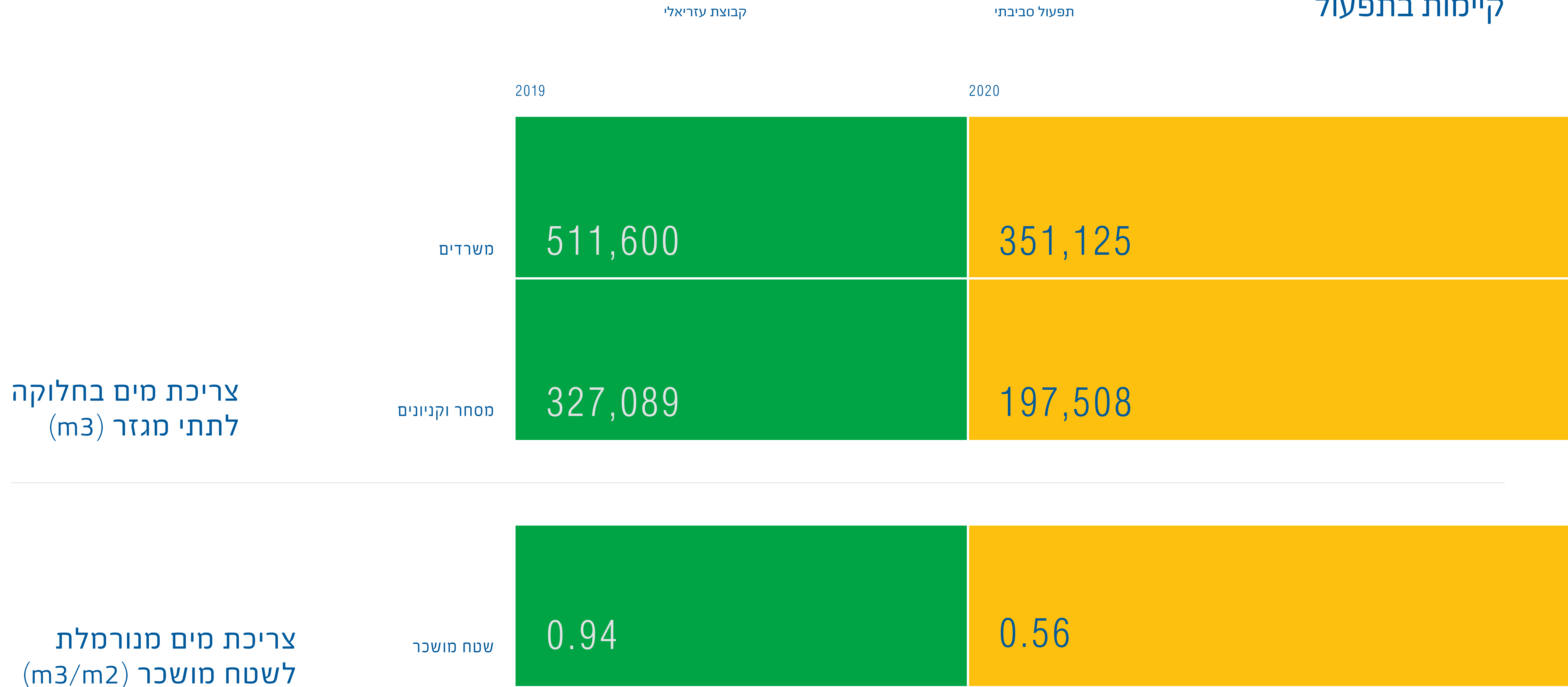
* אחוז השטח המדווח בדוח זה: 100% מהשטח להשכרה של משרדים ומסחר בישראל.

מדינת ישראל סובלת ממחסור במים שמקורם במקורות טבעיים. חלק נכבד מהמים שלנו מגיע מהתפלת מי הים התיכון. על כן, אנחנו שואפים לחסוך במים ומציבים מטרות שנתיות לחיסכון בנכסים שלנו. בחלק מהנכסים קיימת מערכת בקרה ומדי מים מתקדמים ואנו פועלים להציג מערכות אלה בנכסים נוספים. אנו מבצעים שימוש חוזר במים במספר נכסים. נמשיך למדוד באופן רציף את תצרוכת המים ולייעול את השימוש תוך התייחסות לסטנדרטים בינלאומיים.

	2019 (נכון ל- 31.12.2019)	2020 (נכון ל- 31.12.20)	
מסחר בישראל (מ"ר)	349,100	352,000	
משרדים בישראל (מ"ר)	547,500	628,000	
סה"כ שטח להשכרה (מ"ר)	1,219,000	1,331,000	
אחוז השטח המדווח בדוח זה	73.5%	73.6%	



קיימות בתפעול



ניתן לראות ירידה של כ- 40% בצריכת המים המנורמלת לשטח השכרה בין שנת 2019-2020. ירידה דומה נצפתה גם בהסתכלות על כל אחד מתתי המגזר בנפרד (משרדים ומסחר). הירידה נבעה בין היתר מצמצום הפעילות בתקופת הקורונה.

* השוכרים בשמונה מנכסי עזריאלי מבצעים התקשרות ישירה עם תאגידי המים המקומיים, שלא דרך קבוצת עזריאלי ועל כן, צריכת המים הנ"ל אינה מדווחת בדוח זה.



קבוצת עזריאלי

תפעול סביבתי

קיימות בתפעול

ניהול אנרגיה

אנחנו מקדמים פרויקטים רבים לצמצום צריכות האנרגיה בנכסים שלנו, ורואים חשיבות רבה בהפחתת פליטות גזי החממה כתוצאה מתפעול הבניינים. החלפנו את מערכות המיזוג ליחידות מיזוג אוויר חסכוניות ויעילות יותר, החלפנו לגופי תאורה בטכנולוגיית Led, התקנו בקרת מבנה בתזמון (קיץ חורף), התקנו ווסתי מהירות למנועים במגדלים, והכנסנו טכנולוגיות חדישות לחיסכון חשמל, כגון חיישנים מאתרי תנועה ומונה חכם - שישקף לשוכרים את צריכת החשמל בזמן אמת.

בנוסף, אנחנו פועלים גם לייצר שינוי תודעתי באמצעות תחרויות חיסכון בחשמל בין האתרים השונים. כל קניון מבצע בקרה עצמית לצריכת החשמל. הצרכן העיקרי בכל נכס הוא מערכת מיזוג האוויר (כ-40% מהצריכה הכללית). ניתן לראות ירידה של כ-27% בצריכת האנרגיה המנורמלת לשטח השכרה בין שנת 2019-2020 בעקבות השינויים שחלו בזמן הסגרים. ירידה דומה נצפתה גם בהסתכלות על כל אחד מתתי המגזר בנפרד (משרדים ומסחר).



אנרגיה נקייה



ערים וקהילות מקיימות



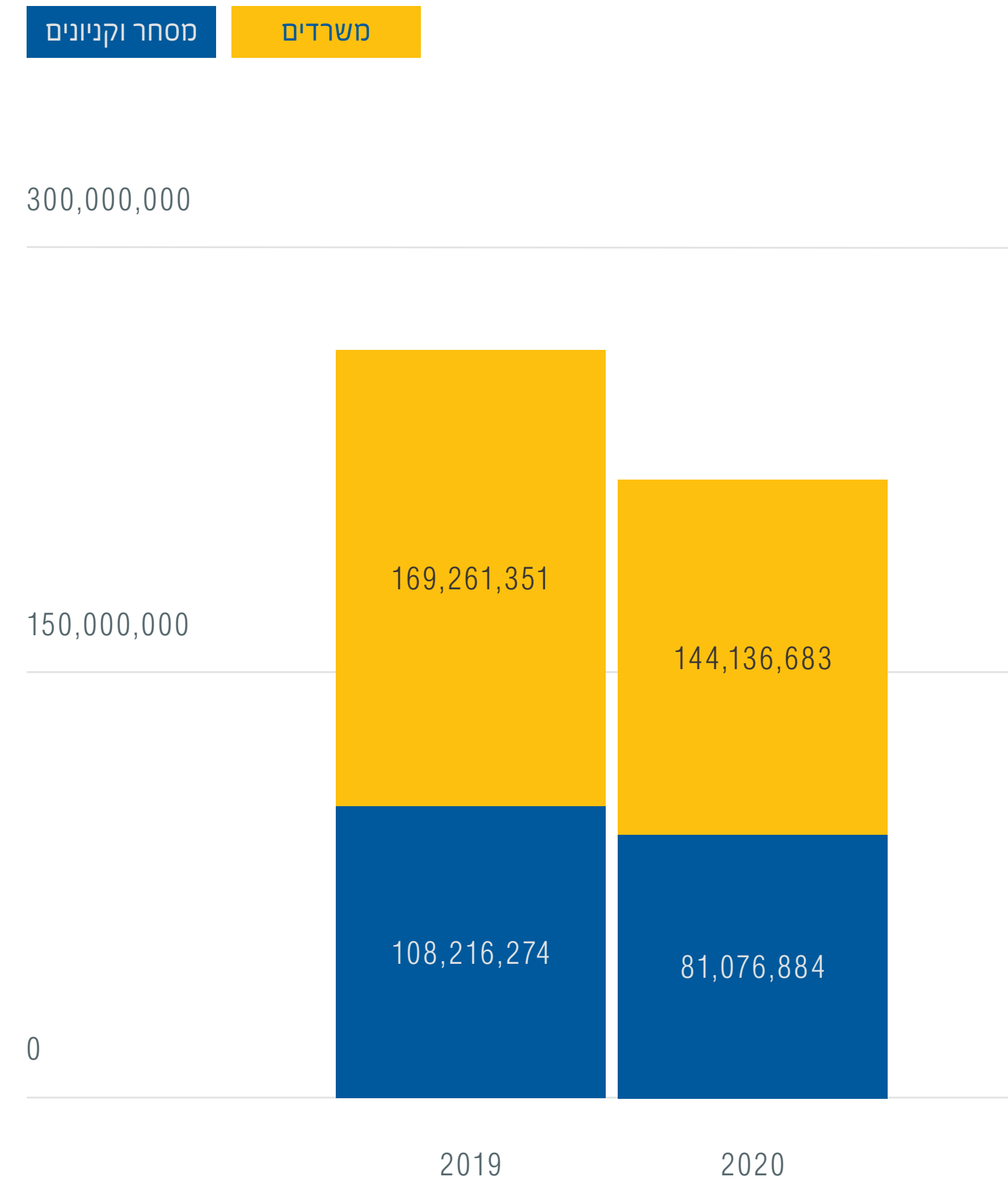
שינוי אקלים



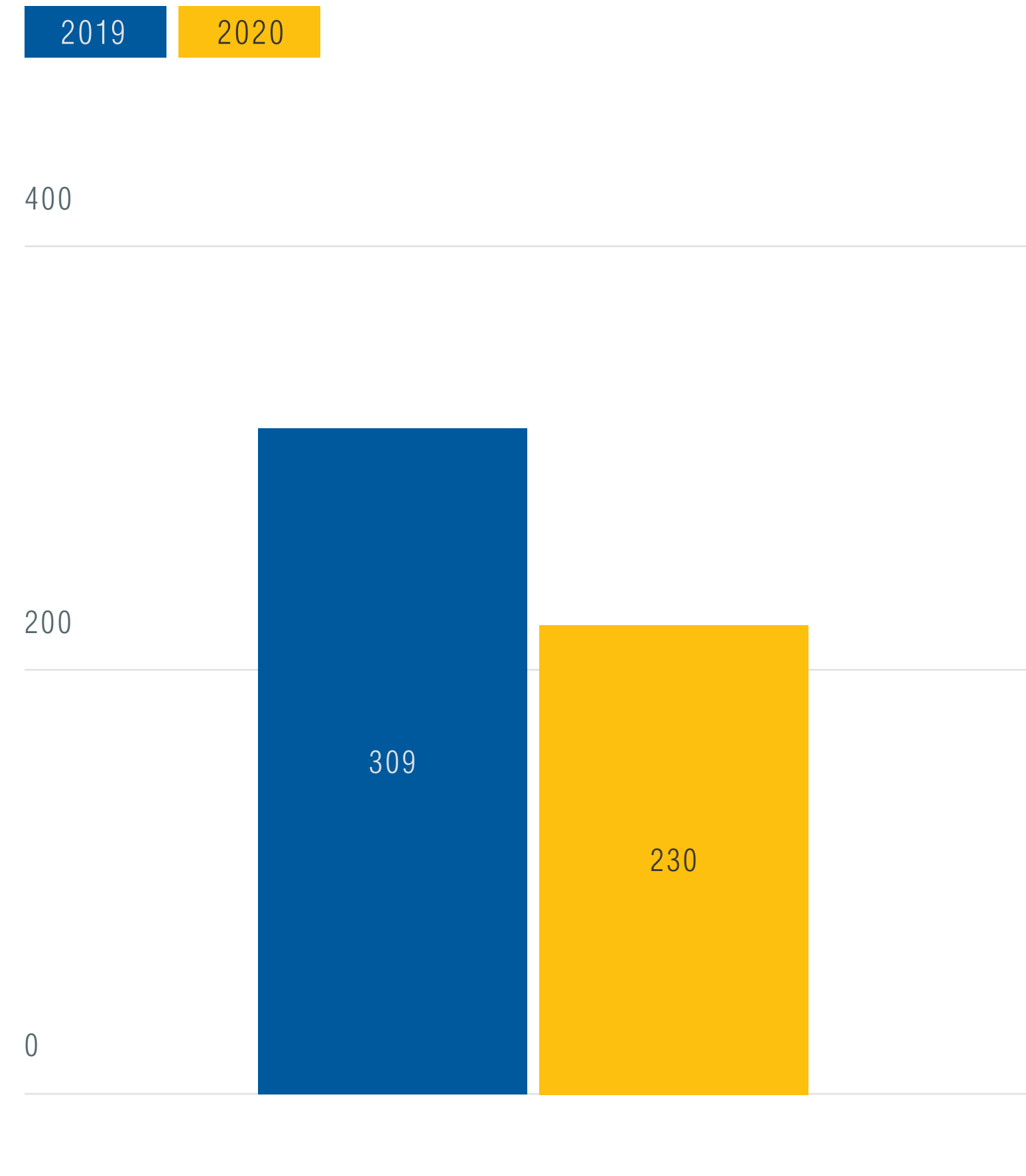
תפעול סביבתי

קבוצת עזריאלי

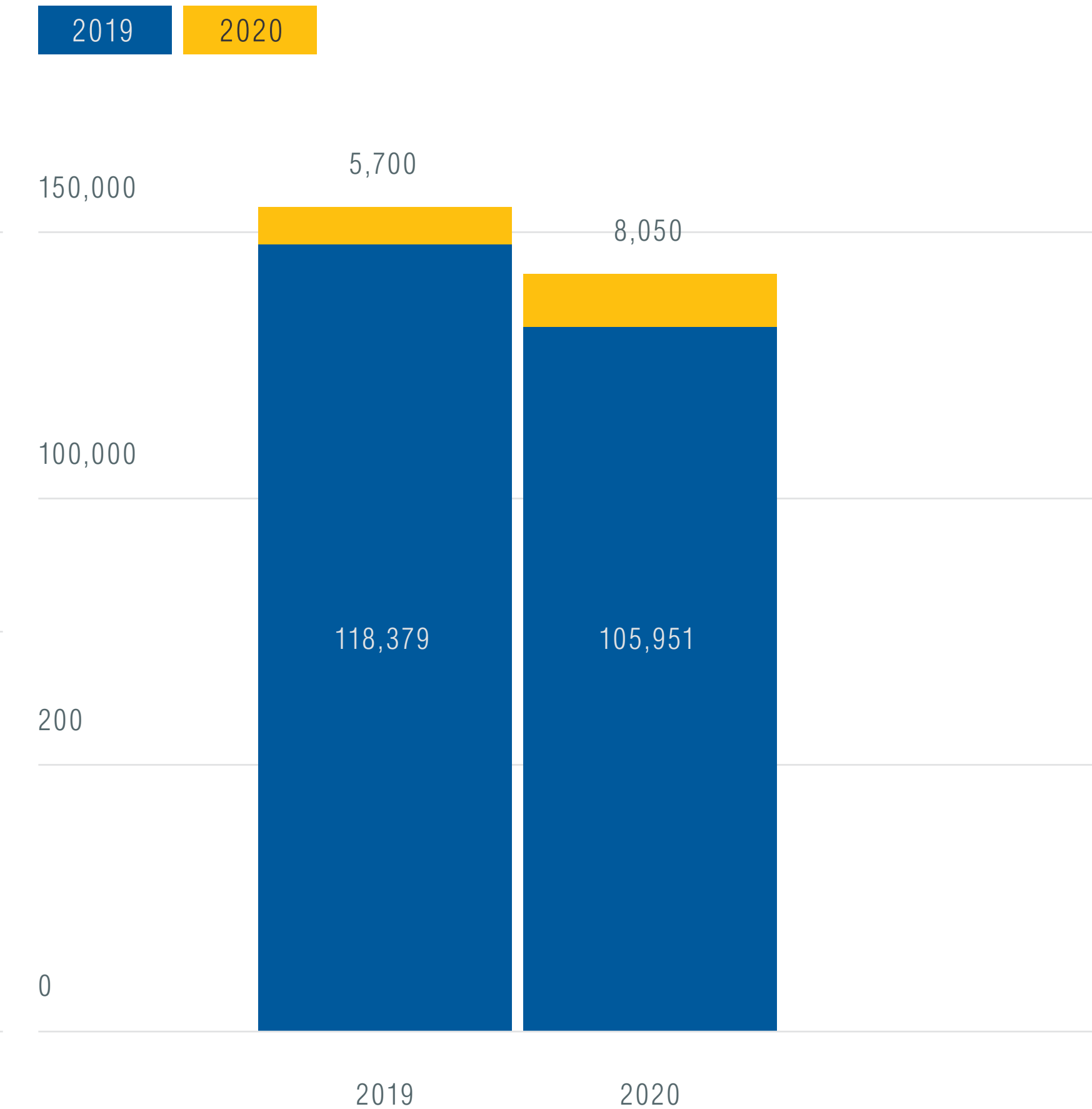
צריכת חשמל בחלוקה לתתי מגזר (KWh)



צריכת חשמל מנורמלת לשטח מושכר (Kwh/m2)



צריכת דלק (ליטר)

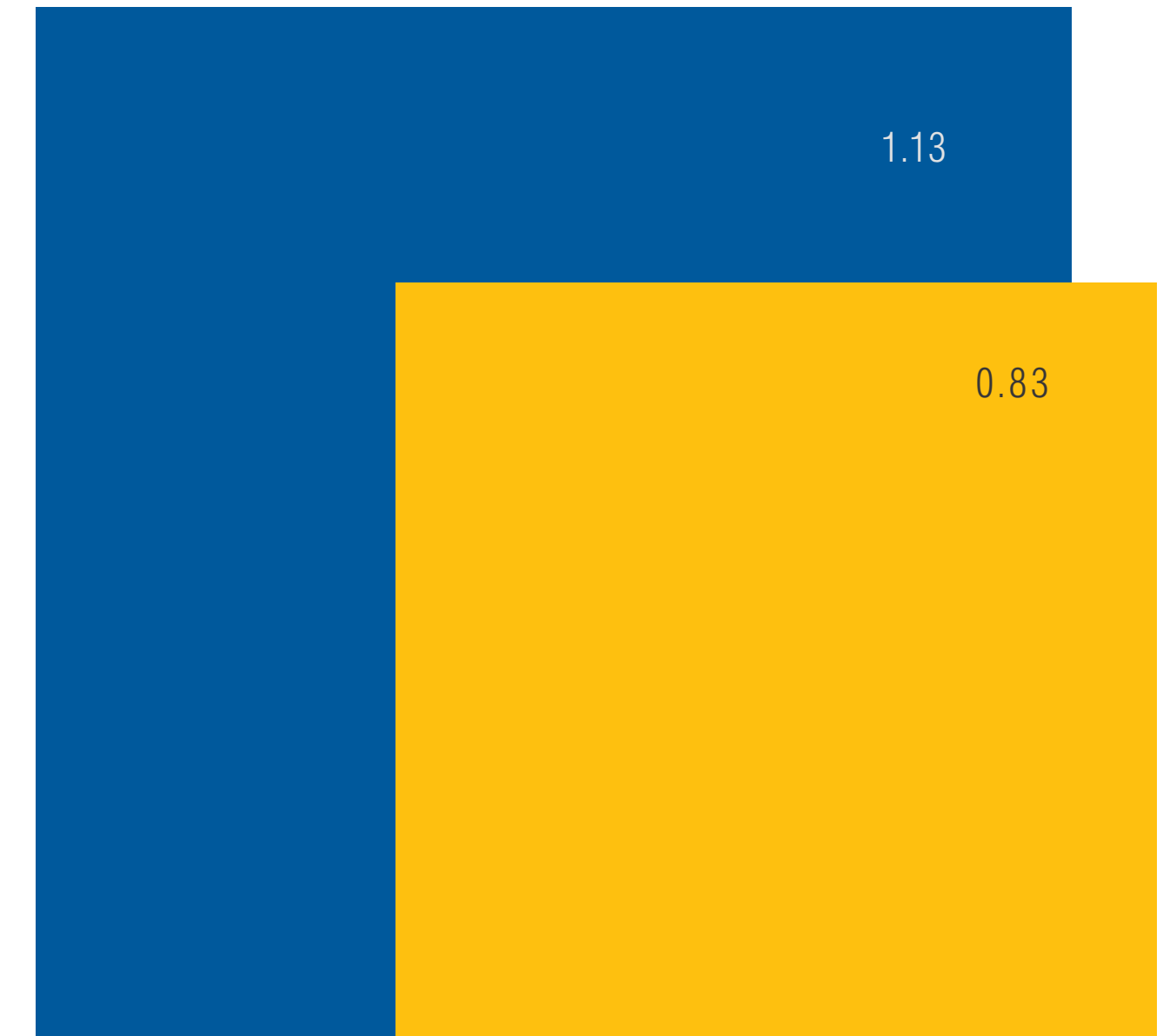
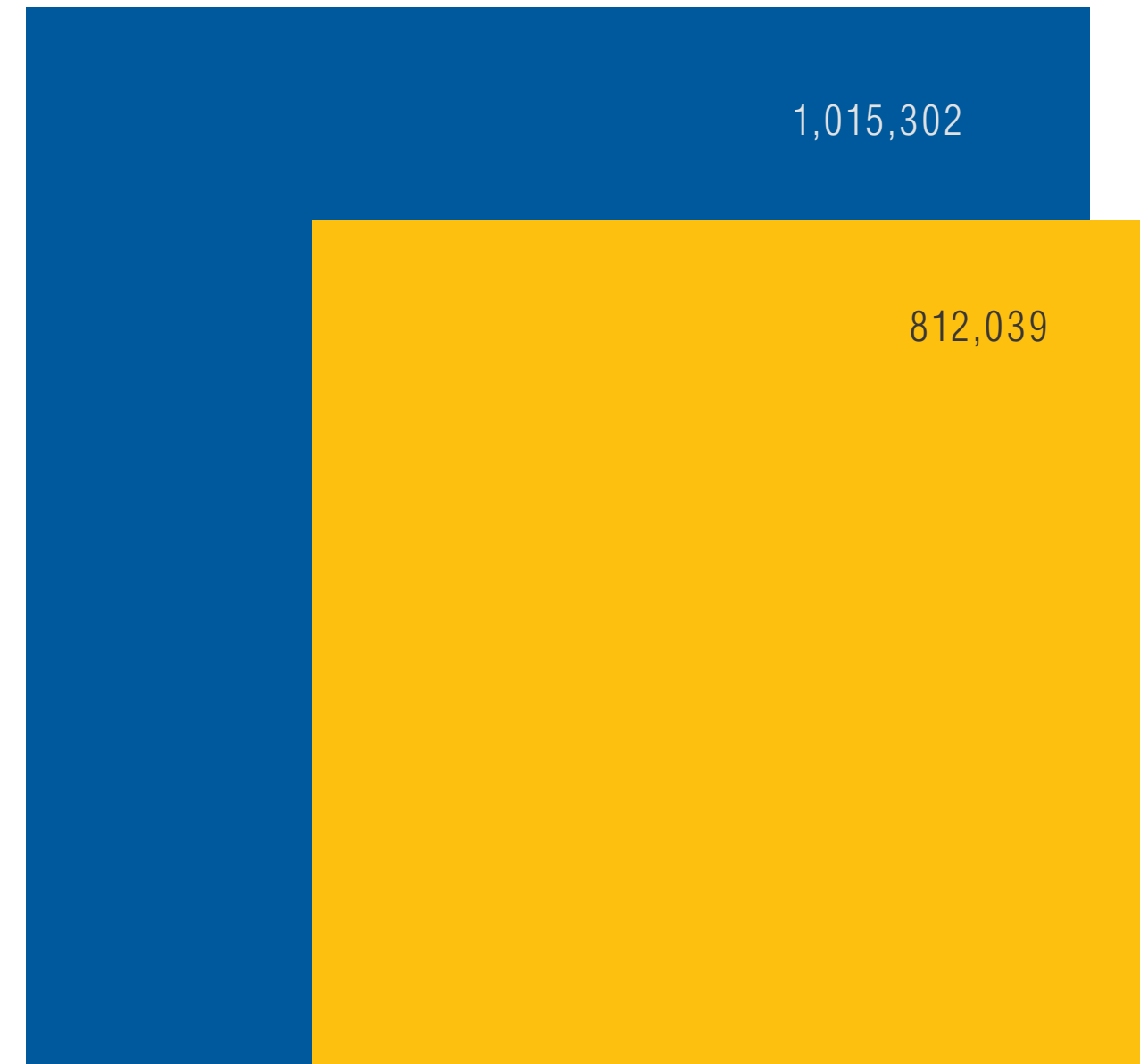


*הירידה בשנת 2020 נובעת בעיקר מצמצום הפעילות בתקופת מגפת הקורונה.

קיימות בתפעול

תפעול סביבתי

קבוצת עזריאלי

צריכת אנרגיה
כוללת (GJ)צריכת אנרגיה מנורמלת
לשטח (GJ/m²)

2019

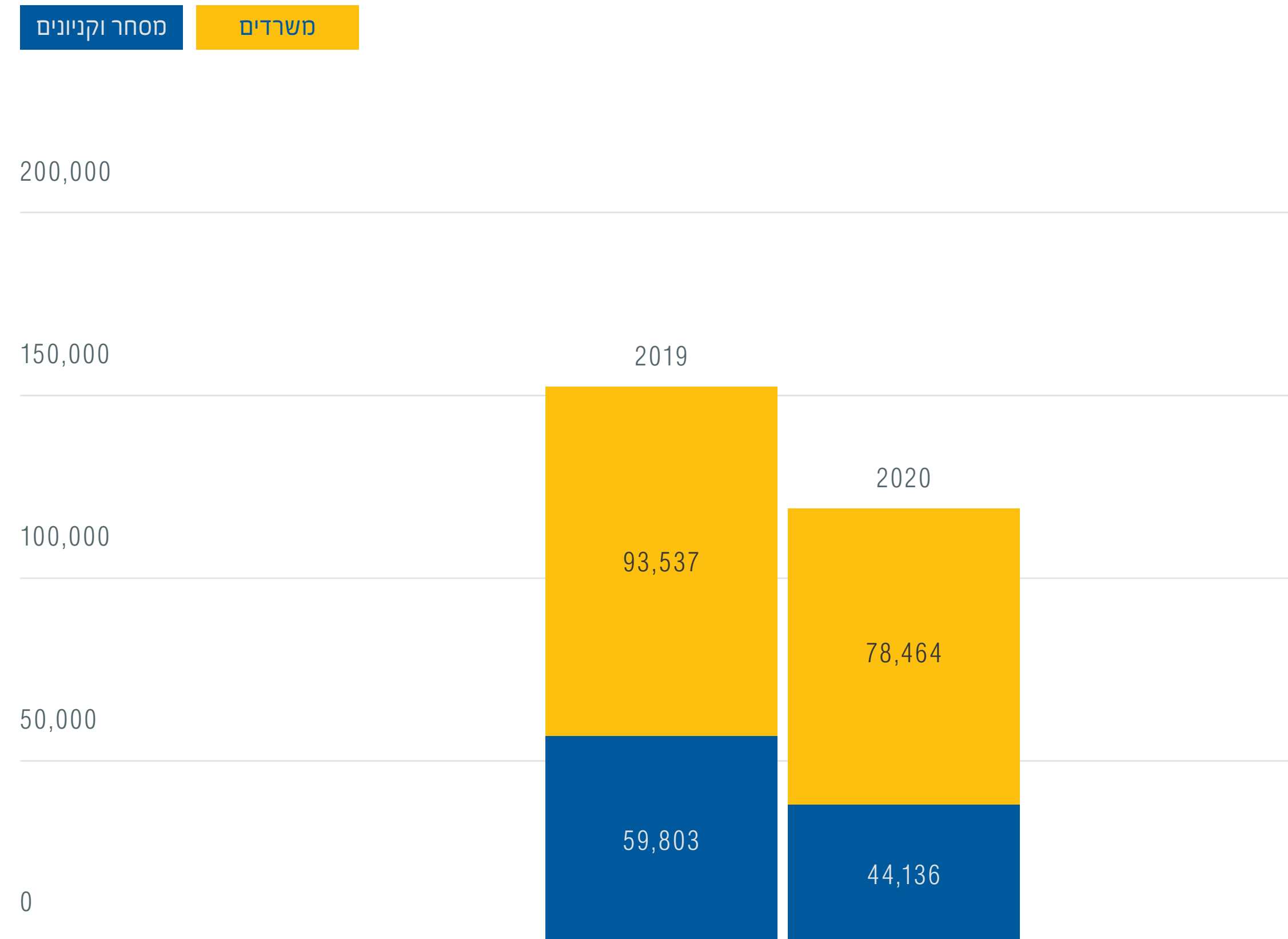
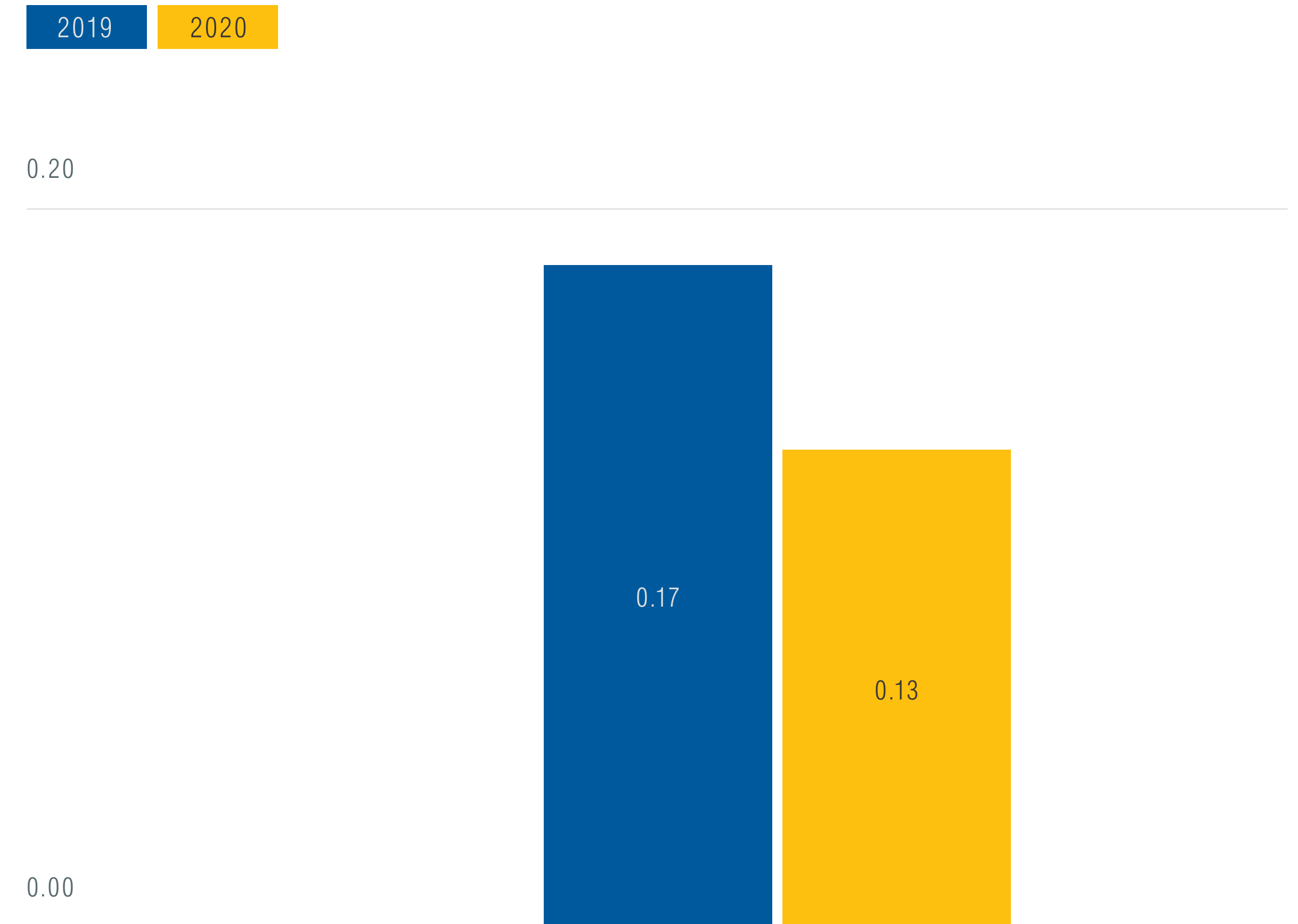
2020

פליטות גזי חממה

תהליכי ההתייעלות שביצענו עוזרים לנו להפחית את פליטת גזי החממה, כתוצאה מתפעול ותחזוקת הבניינים.

חישוב הפליטות נעשה עבור מכלול 1 (פליטות ישירות הנובעות מצריכת דלקים) ומכלול 2 (פליטות עקיפות הנובעות מצריכת חשמל), בכל נכסי המסחר והמשרדים בישראל, ע"פ מתודולוגיית GHG Protocol הבינלאומית, ולפי מקדמי המרה מוכרים וכלי חישוב של המשרד להגנת הסביבה.

ניתן לראות ירידה של כ- 24% בפליטות גזי החממה המנורמלת לשטח השכרה בין שנת 2019-2020. ירידה דומה נצפתה גם בהסתכלות על כל אחד מתתי המגזר בנפרד (משרדים ומסחר).

פליטות גזי חממה מנורמלות לשטח (CO₂eq)פליטות גזי חממה מנורמלות לשטח (CO₂eq/m²)

קיימות בתפעול

קבוצת עזריאלי

תפעול סביבתי

העדפת ספקים - רכש אחראי

- אנחנו פועלים לשלב שימוש בחומרי ניקוי ידידותיים לסביבה, ע"י חברות הניקיון. התחלנו בפילוט בעזריאלי הרצליה בשימוש בחומרי ניקוי ידידותיים לסביבה ובריאותיים, וכמו כן שימוש בתחנת מילוי לחומרים החוסכת שינוע רב של החומרים וחוסכת שימוש רב באריזות.
- אנחנו בתהליך בחינת גיבוש קוד אתי לספקים שלנו.

יעדים לעתיד

נמשיך לפעול לתכנון ותחזוקה בת קיימא בנכסים שלנו, תוך שילוב טכנולוגיות לצמצום צריכת משאבים וקידום המחזור!

7 נכסים (בנייני משרדים ומסחר) יעברו תהליך הסמכה לתקן LEED O&M בשנת 2022 ועד 2025 אנו שואפים לקבל הסמכות LEED O&M ל-18 מהנכסים הוותיקים שלנו.

הכשרות והדרכות עובדים בנושא איכות הסביבה

הקמנו מערך הדרכה לתפעול פרויקט הסביבה שלנו. אחת לשנה, עוברים העובדים והמנהלים הדרכה בנושאים סביבתיים. בשנת 2021 התקיימה סדנת קיימות וסיור בפרויקט האשפה ל-10 מנהלי נכסים בקבוצה ועוד כ-20 מנהלי אחזקה ותפעול בנכסים. בנוסף בוצעה סדנה בנושאי קיימות לכ-12 מנהלים בכירים.

ביטחון, בטיחות וגיהות

שומרים על בטיחות השוכרים
וקהל לקוחותינו

תכנית ניהול הבטיחות והבריאות התעסוקתית

זוהי תכנית הוליסטית, רחבת היקף ומובנית מערכתית, הכוללת את מדיניות הבטיחות והבריאות, תיאור מערך הבטיחות והבריאות התעסוקתית בעזריאלי, ניהול סיכונים, תכנית הדרכות בטיחות ובריאות, בדיקות וסקרי בטיחות, ביקורות, אמצעי בטיחות, הסמכות ועוד.

ההגנה על ביטחון השוכרים, קהל הלקוחות והקהילה שסובבת אותם, נמצאים בעדיפות עליונה ואנו משקיעים משאבים ומאמצים רבים כדי להבטיח אותה. הקמנו מחלקת תפעול האמונה על נושאים אלה ונוספים. חשיבות נושא זה באה לידי ביטוי במדיניות ובנוהלי הבטיחות שלנו. המטרה היא למנוע אירועי בטיחות חמורים, על ידי יישום עקרונות בריאות ובטיחות עקביים בכל רחבי הארגון.



בטיחות

שומרים על בטיחות השוכרים וקהל לקוחותינו

מינינו אחראי בטיחות לכלל הפעילויות של קבוצת עזריאלי, מתוך שאיפה לנטר, לבחון, לייעל ולהטמיע באופן אחיד את נהלי הבטיחות והפרוטוקולים בכלל הקבוצה, ולעמוד בסטנדרטים הגבוהים שאנו מציבים. הטמעת הנהלים ואכיפתם מתבצעת בעזרת צוות רחב של אנשי מקצוע, הכולל סמנכ"לי נכסים, נאמני בטיחות בנכסים (מנהלי האחזקה והתפעול של כל נכס), מנהלי תפעול, יועצי בטיחות חיצוניים. ממונה הבטיחות והצוות האחראי על האחזקה, עוברים הכשרות והשתלמויות שנתיות. אנחנו מכשירים גם את צוות עובדינו בנושאי הבטיחות, ומוודאים שכלל נכסי ושטחי הקבוצה עומדים בכל התקנים הנדרשים והסטנדרטים המקובלים.

הכשרות בטיחות

אנחנו מאמינים שהעלאת מודעות והסברה הם צעדים חשובים במניעת תאונות ושמירה על הבטיחות והבריאות של שוכרינו, עובדינו, לקוחותינו וקבלנינו. התכנית השנתית להדרכת עובדים בנושא בטיחות ובריאות, כוללת, בין היתר, הדרכות על שימוש בציוד ייעודי ובטיחות כללית, עבודה בגובה, ניתוח של סיכוני עבודה, בטיחות בתנועה, עזרה ראשונה, תגובה לאירועי חירום ועוד.

בשנת 2020 הועברו כ-700 שעות הדרכה בתחום הבטיחות לכ-80 אנשי צוות בכל הנכסים.

תפעול אירועי חירום ותרגילים

בהתאם לתכנית הביטחון, אנחנו מקיימים תרגילים שוטפים להתמודדות עם מצבי חירום: אירועי שריפה, רעידות אדמה, מתקפת טילים ופינוי קהל, הצפה ואירוע פח"ע. צוותי חירום ייעודיים (מנהל ביטחון, מנהל אחזקה, מנהל תפעול ראשי, אחראי משמרת סיירי ביטחון ואחמשי"ם של ניקיון) מיומנים לתפעול של אירועי חירום במידה ויתרחשו. קיים חדר חירום עם כל הציוד הנדרש למקרה חירום (כולל ציוד להכוונת קהל במקרה אמת). בנוסף, אנחנו עורכים בדיקות תקופתיות תכופות לציוד ולמערכות השונות, כגון מערכת החשמל, מערכת גילוי אש, מערכת גילוי גז, מדרגות ומעליות ועוד. קיימים גנרטורים לגיבוי לצריכת חשמל על פי חוק, וכן שני גרמי מדרגות חירום.

בטיחות חומרים מסוכנים

אנחנו מתייחסים ברצינות רבה לתפעול ובטיחות בשימוש חומרים מסוכנים. הכימיקלים במגדלי הקירור ממוקמים במעצרות. בקניון עכו, הוצבו אמצעי הגנה ומיגון כבד - הן בקניון והן במשרדים הנבנים כעת - בשל גז אמוניה הנמצא במפעל יוניליוור הסמוך. באופן כללי, אנחנו נמנעים משימוש בחומרים מסוכנים, אך קיימים שוכרים שעובדים עם חומרים מסוכנים, והם עושים זאת בכפוף לחוק ופועלים על פי כל נהלי הבטיחות.

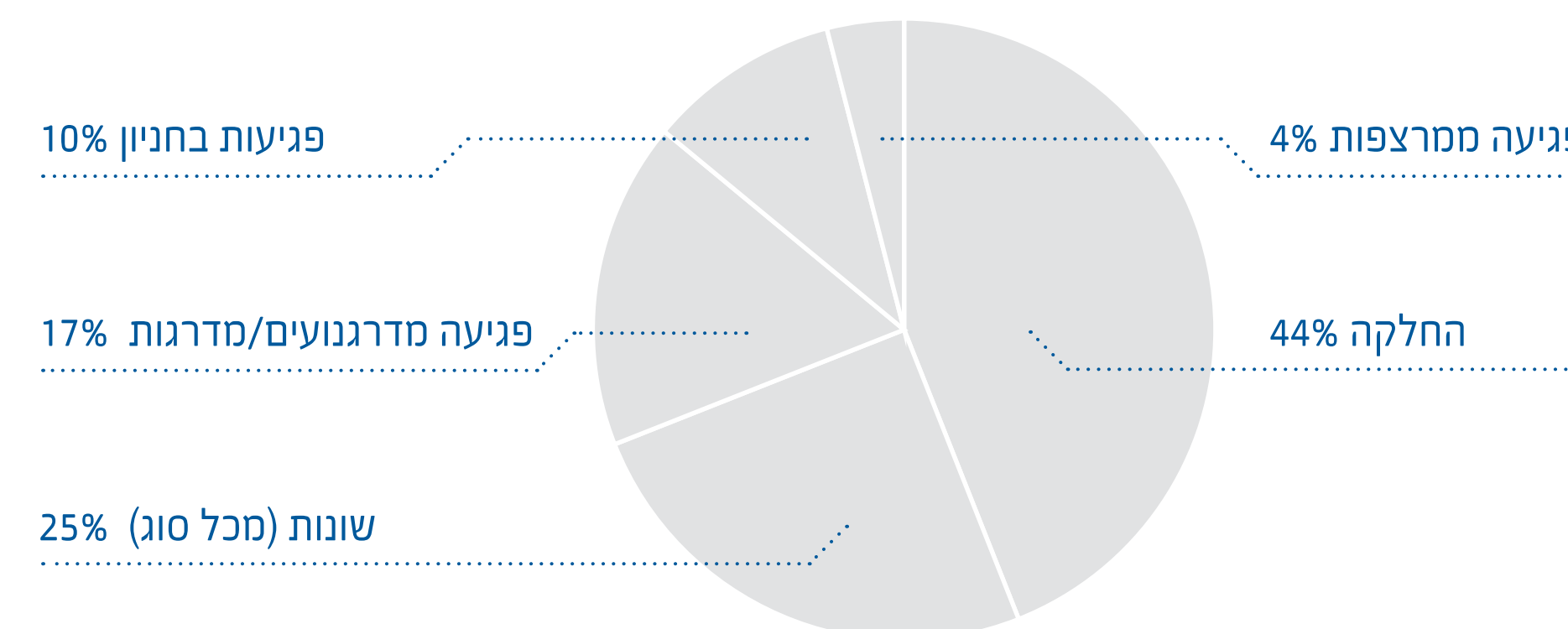
מקדמים בטיחות גם בדרכים

ההגנה על חיי העובדים שלנו מתקיימת גם בדרך אל העבודה וממנה. הגדרנו נוהלי שימוש ברכבי החברה, והעובדים מחויבים לבצע הדרכה בעת קבלת רכב חברה ולמלא הצהרת בריאות וכשירות נהיגה.

אירועי בטיחות

אנחנו רושמים, מתעדים ומתחקרים כל אירוע ומפגע בטיחותי, מבצעים סקרי בטיחות בשטח, הבוחנים היבטים כגון התנהלות הבטיחות בעבודת ספקים, ביצוע עבודות בנייה ואחזקה במבנים ועוד. מספר אירועי הבטיחות בקניוני הקבוצה נמוך מאוד, ביחס לכמות המבקרים.

התפלגות של אירועי הבטיחות בנכסי החברה*



* ההתפלגות הינה מדגמית (חודש אוגוסט 2020) בשל מיעוט חודשים בהם הנכסים היו פתוחים לקבלת קהל.

משאבים

החשיבה על הבטיחות מתחילה כבר משלב תכנון המבנה. משאבים רבים מושקעים כדי ליישם בנייה וניהול בטוחים. השקעה באיכות הנכסים שלנו, בביטחון ובחיוויית הנוחות מגולמת גם בהשקעות הכספיות הרבות בתחומים אלה.

רגולציה ופיקוח

תהליכי פיקוח, רגולציה ובקרה נערכים באופן שוטף על ידי גופים פנימיים וחיצוניים, כגון ביקורות משטרה, רשות הכבאות ועוד.

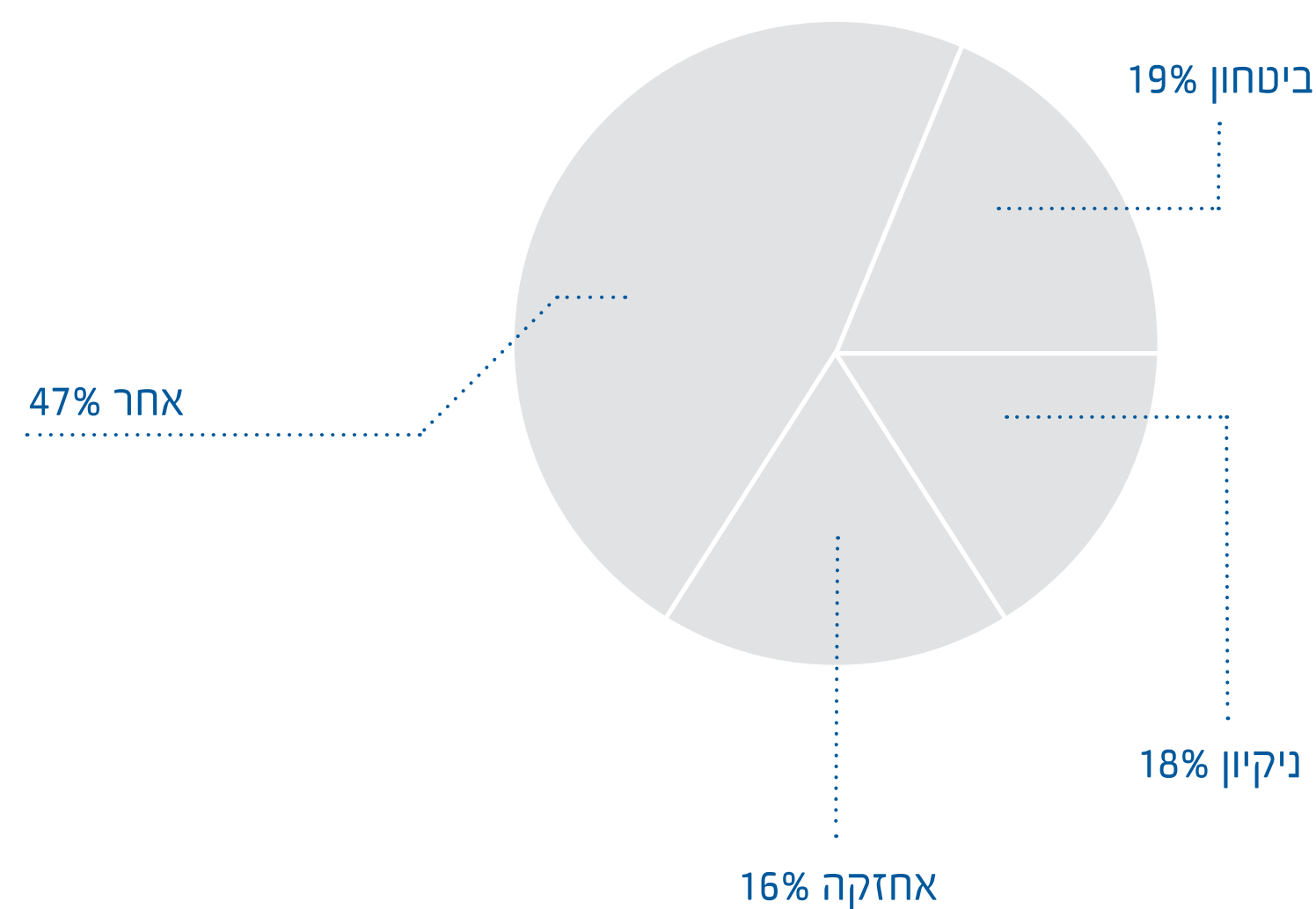
- אחת לשנה מבוצע סקר מפגעים/סיכונים, הכולל גם מעקב ביצוע לשימור ושדרוג אמצעי ונהלי הבטיחות שלנו.
- אחת לשנה מתקיימת ביקורת פנימית ע"י ממונה הבטיחות, שמפיק דוח "ליקויים ודירוג סיכונים", שמטופל ומדווח ע"י הקבוצה.
- בשנת 2020 נעשתה בעזריאלי ת"א ביקורת חיצונית.
- מהנדס מוסמך בודק אחת לחמש שנים את ארונות החשמל.
- בפרויקטים של השבחת נכס או שיפוץ נכס קיים האחריות על בטיחות הבנייה מוטלת על הקבלן המבצע.

קבלנים

הנהלים ומדיניות הבטיחות שלנו חלים גם על קבלנים וקבלני משנה. אנחנו מוודאים זאת על ידי מספר פעולות:

- דרישה לעמוד בסטנדרטים הגבוהים שאנו מאמינים בהם.
- לאחר שנחתם הסכם עם שוכר, שדורש/מחייב עבודות בינוי, הנהלת האתר מקבלת את התוכניות לאישור ומתבצע דיון בנושא ביצוע ההתאמות. בדיונים אלה משתתפים בדרך כלל נציג השוכר, הקבלן, האדריכל, מנכ"ל/סמנכ"ל הנכס, מנהל אחזקה, קב"ט ומנהל הניקיון. הגורמים דנים בשורה של נושאים, ובהם גם נושא הבטיחות.
- כל קבלן שמעוניין לעבוד איתנו, מחויב בהצגת רישיון לסוג העבודה שיבצע ולכל האישורים וההיתרים המלאים.
- הקבלנים שלנו מחויבים לעבור הדרכה בנושאי בטיחות שונים, כגון עבודות מסוכנות ועבודות בגובה, עבודה על גגות, עבודה באזורים חמים או ביצוע ריתוך, שימוש נכון בחשמל ועוד. כמו כן, מתקיימות הדרכות בטיחות באופן שוטף.
- אנחנו עוברים על התוכניות ומוודאים שהקבלן בקיא בתוכניות וכי לשוכר / לקבלן יש ביטוח עבודות תואם. מנהל האחזקה, הקב"ט ונציג חברת הניהול (מנכ"ל/סמנכ"ל) מלווים את הפעילות ומוודאים שהכל מתנהל כמתוכנן.

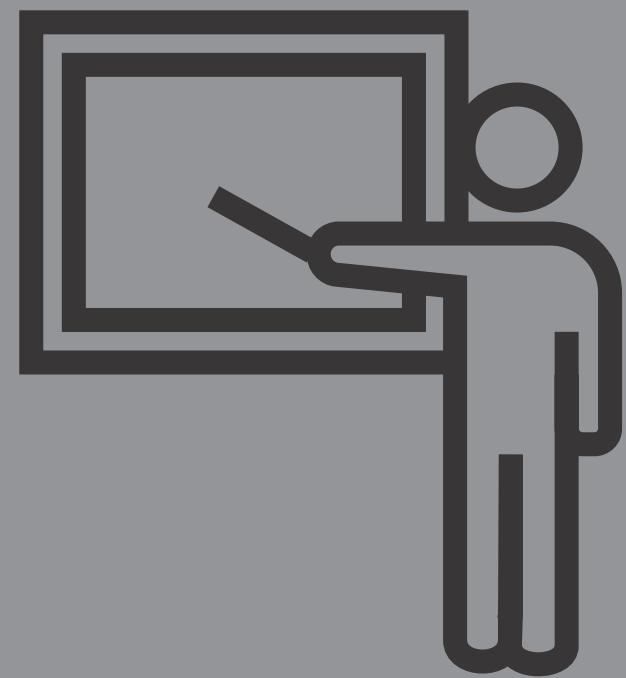
פילוח הוצאות התפעול באחד הנכסים בקבוצה כדוגמא.





ניתוח סיכונים

ביצוע 80% של תהליכי Job Safety Analysis (JSA) לכל עמדת עבודה (או תהליכים רלבנטיים) אחת לשלוש שנים.



ביצוע 100% הדרכת עובדים חדשים

טרם תחילת עבודתם ע"פ תכנית ההדרכה, הן ע"י ממונה הבטיחות והן ע"י המנהל הישיר וכן תיעוד ביצוע כל ההדרכות בפועל.

קבוצת עזריאלי

ביטחון, בטיחות וגיחות



ירידה של 10%

בתאונות עבודה עם נפגעים.



מתן תדריך בטיחות כללי והדרכת בטיחות ממוקדת לפעילות

לכל עובד חדש הנקלט בחברה.

קיימות בתפעול

יעדים לעתיד



המשך העסקת עובדים בעלי כישורים והסמכות

נדרשות לביצוע העבודות, הקפדה על שימוש של כל העובדים באמצעי המגן האישיים הנדרשים בעבודות, מעקב על דיווח על כל תאונה ועל כל אירוע בטיחותי באתר, ביצוע חקירת גורמי שורש לכל תאונה עם נפגעים ויישום המלצות מאושרות, כתוצאה מתחקיר תאונה או החלטות ועדת בטיחות.

השוכרים והלקוחות שלנו



השאיפה שלנו היא לספק ללקוחות חוויה ייחודית ושירותים חדשניים, נוחים ונגישים. מקום אסתטי ומכבד, שנעים וכיף לעבוד, לבלות בו ולפגוש חברים. הידע והניסיון שצברנו לאורך השנים משמשים אותנו כדי להביא ערך מוסף לנכסים, לשוכרים ולקהל המבקרים.

השוכרים והלקוחות שלנו

תפיסת השירות

קבוצת עזריאלי

ערכי השירות שלנו



לאורך כל היום

במהלך יום העבודה, בזמן הפנאי עם המשפחה, בבילוי עם חברים ובסידורים, בקניונים ובאונליין, בבתי הדיור המוגן.



בכל שלבי החיים

ילדים, נוער, בוגרים ובני הגיל השלישי.



אנחנו משרתים כל אדם

אנשים פרטיים וחברות עסקיות.

קבוצת עזריאלי

תפיסת השירות

השוכרים והלקוחות שלנו

מחויבים לאיכות, נוחות וחדשנות

שיעורי התפוסה הגבוהים והעקביים בקניונים ובמשרדים הם העדות הטובה ביותר לאיכות השירות והתשתיות שאנחנו מספקים.

כדי להבטיח שחוויית המשתמשים בכל נכסי הקבוצה תהיה הטובה ביותר, אנחנו פועלים (בהתאם לצורך) לשדרוג ושיפוץ נכסים קיימים, לתמהיל שוכרים טוב ומותאם יותר לקהל היעד, לחידוש המערכות ולהטמעה של שיפורים טכנולוגיים.

קהלי היעד שלנו

כשאנחנו בקבוצת עזריאלי אומרים לקוחות, הכוונה היא למגוון רחב של קהלים: השוכרים במשרדים, השוכרים והמבקרים בקניונים, דיירי הדיור המוגן ולקוחות ה-E-commerce.



השוכרים והלקוחות שלנו

שוכרים בקניונים

אנחנו הבעלים הגאים של **18 קניונים ומרכזים מסחריים** ברחבי ישראל. הקניונים שלנו פרוסים על פני **כ-352 אלף מ"ר**, שבתוכם פועלים **כ-1840 שוכרים** - מרביתם עם הסכמי שכירות לטווח ארוך.

אחד מסודות ההצלחה שלנו הוא תמהיל השוכרים המגוון והאיכותי במרכזי המסחר. השוכרים שלנו יציבים, מנוסים ובעלי ידע נרחב בשיווק, ניהול ותפעול נכסים. ההקפדה שלנו על תמהיל שוכרים מגוון לאורך השנים, מאפשרת למבקרי הקניונים והמרכזים המסחריים חווית קנייה איכותית ונעימה.



השוכרים והלקוחות שלנו

קבוצת עזריאלי

תפיסת השירות

שוכרים במשרדים ואחרים

נדל"ן מניב בארה"ב - בבעלותנו שמונה נכסי משרדים להשכרה מחוץ לישראל, שבעה מתוכם בארה"ב. הנכסים פרוסים על פני כ-246 אלף מ"ר, שבהם פועלים כ-200 שוכרים.

בשונה מנכסינו בישראל, המנוהלים על ידינו או על ידי חברות ניהול ייעודיות מטעמנו, שטחי המשרדים בארה"ב מנוהלים על ידי חברות ניהול חיצוניות מקומיות, האחראיות על גביית שכר הדירה והוצאות שוטפות מהשוכרים.

המיועדים לשוכרים קטנים יותר כגון: מכונים רפואיים, קופות חולים, נותני שירותים עצמאיים ועוד.

פארקים לעסקים ולתעשיות עתירות ידע - מומחיות חשובה שצברנו לאורך השנים היא מתן מענה והתאמה של מבנים לתעשיות מיוחדות. הבנייה הייעודית מלווה את השוכרים החל משלב תכניות העבודה והתכנון, דרך תכנון המבנה והקמתו ועד למתן מענה מלא לדרישות בשטח המושכר. כך נוצר פתרון כולל ושלם.

בתחום ההשכרה למשרדים: בבעלותנו **15 נכסים מניבים**, פרוסים על פני **כ-628 אלף מ"ר** ומושכרים **לכ-670 שוכרים**.

השטחים המושכרים נחלקים לשני סוגים עיקריים:

מגדלי משרדים - מרבית נכסי המשרדים שלנו הם מגדלים, הממוקמים במתחמי עסקים מרכזיים ומושכרים בתפוסה גבוהה לשוכרים מגוונים - לרוב לתקופות שכירות ארוכות. בבעלותנו גם שטחי השכרה למשרדים,



קבוצת עזריאלי

תפיסת השירות

השוכרים והלקוחות שלנו

מבקרי הקניונים

כ-60 מיליון מבקרים פוקדים את קניוני עזריאלי בכל שנה.

הקניונים כמתחם בילוי - אנחנו משפרים בעקביות את חוויות הבילוי וההסעדה, באמצעות היצע של מסעדות ובתי קפה, שיפוץ מתחמי המזון המהיר, עיצוב מודרני והוספת אפשרויות בילוי המהוות מוקד משיכה לקהל הרחב. בנוסף, אנחנו יוצרים מתחמי בילוי משפחתי בקניונים, לרבות אזורי משחק, וחדרי נוחות להורים, כגון חדרי החתלה והנקה.

חדשנות

בשנים האחרונות פעלנו להטמעת שיפורים טכנולוגיים ולהובלה של חדשנות בתחום הקניונים. בין היתר, עשינו זאת באמצעות אפליקציה ייחודית, המעניקה הנחות בלעדיות, קופונים, הטבות ומידע שימושי לבאי הקניון. באמצעות האפליקציה נוצר ערוץ שיווק ישיר ומותאם אישית ללקוח. נמשיך לפעול לשילוב של חווית הלקוח בעולם הדיגיטלי והפיזי.

קונים עם החברים הכי טובים

כחלק משדרוג חוויית הקנייה, התרנו משנת 2019 כניסת כלבים (מוחזקים ומטופלים כחוק) עם בעליהם לחלק מהנכסים שלנו (כגון קניון מרכז עזריאלי, הוד השרון ורמלה). בעתיד הקרוב נאפשר כניסת כלבים לקניונים נוספים.

AZRIELI.COM

מהפכת הצריכה של השנים האחרונות, הובילה אותנו לפתח כלים המשלבים בין הקמעונאות הדיגיטלית החדשה וחוויית הקניונים הפיזיים הפופולרית. בין היתר, עשינו זאת באמצעות אתר האינטרנט Azrieli.com - פלטפורמת מסחר מקוונת המשלבת ומחזקת את פעילות הקניונים ומרכזי המסחר, באמצעות פעילות אונליין של מכירה משולבת. למשל, אפשרות להזמין אונליין ולאסוף את המוצר בקניוני הקבוצה ("Click & Collect").

בשנת 2021 השקנו קטגוריה בעזריאלי. קום לקידום צריכה בת קיימא בקרב לקוחותינו ("Responsible Shopping"), שמרכזת את המוצרים ששוכרינו מסמנים כסביבתיים/ חברתיים יותר.

שיפור דרכי התקשורת עם השוכרים והלקוחות



אנחנו רואים חשיבות רבה בקיום דיאלוג שוטף עם השוכרים והלקוחות שלנו,
כדי שנוכל לפעול ולהשתפר.

קהילת A2Z

בשנתיים הקרובות אנו מתכננים להשיק פלטפורמה לקהילת השוכרים במשרדי עזריאלי - קהילת A2Z.

החזון שלנו הוא להקים קהילה משותפת של כלל השוכרים בבנייני המשרדים שלנו, כ-40,000 איש ואשה. קהילה זו תאפשר לשוכרים שלנו להפיק ערך ולבנות קשרים חדשים עם עסקים אחרים במגדלים שלנו, תוך חיזוק תחושת השייכות למותג עזריאלי. אנו מאמינים שקהילה משותפת מציעה ערך אותו יוכלו השוכרים שלנו למנף לבניית מארג קשרים וצבירת ידע שיקדם את המטרות העסקיות והאישיות שהציבו לעצמם. חברי הקהילה יקבלו הטבות ייחודיות בקניונים שלנו, באתרי הקניות המקוונים ועוד. בנוסף, הקהילה תערוך אירועים ופעילויות לחבריה - כנסים, אירועי תוכן, בידור ופנאי והזדמנויות נטוורקינג שונות.

סקרי שביעות רצון

אנחנו שואפים ללא הרף להתייעל ולהשתפר במגוון תחומים במגדלים שלנו. בין היתר, אנו פועלים לחיזוק ערוצי התקשורת שלנו עם השוכרים ולהבטחת שביעות רצונם מהשירותים, הניהול והתחזוקה שאנחנו מספקים.

לשם קבלת תקן LEED O&M לנכסים הקיימים, ביצענו בסוף 2019 סקר שוכרים מדגמי בבניין המשולש במרכז עזריאלי ת"א, ובו בדקנו את רמת שביעות הרצון מהבניין, דרכי הניהול והתחזוקה ופרמטרים נוספים.

שיפור דרכי התקשורת באמצעות פלטפורמות דיגיטליות

פורטל שוכרים

פיתחנו פורטל להקלה על דיווחי שוכרים ותקשורת שוטפת. אנו מצפים להשיק את הפורטל במהלך שתיים או שלוש השנים הקרובות, והוא יהיה אינטרנטי ונגיש מכל מחשב, טלפון חכם וטאבלט. הפורטל יאפשר לשוכרים העלאת אישורים ומסמכים באופן אלקטרוני, הגשת דוחות, קבלת התראות אוטומטיות, ניוזלטרים והודעות כלליות, ויביא להתייעלות בתהליכי העבודה ובהקצאת משאבים.

מערכת ניהול

במהלך השנים הקרובות, בכוונתנו להטמיע ברוב נכסי הקבוצה את מערכת הניהול "Visit". המערכת תאפשר דיווח מהיר וממוחשב על תקלות והעברת בקשות בנושאי תחזוקה וניקיון. המערכת תפיק ותשלח דיווח לעובד ניקיון/תחזוקה ותשלח הודעה כאשר הפנייה טופלה. חלק מנוהלי הבניינים מבטיחים כי לכל דייר יהיו פרטי הקשר של אנשי הניקיון, האבטחה, התחזוקה והניהול של הבניין.

אחריות קהילתית וחברתית

קבוצת עזריאלי

דו"ח אחריות תאגידית

אחריות קהילתית וחברתית

מעורבות בקהילה

מיום הקמת החברה ומרגע הפיכתה לציבורית בשנת 2010, רואה החברה חשיבות גדולה בקידום מטרות חינוכיות וחברתיות בישראל.

אנו גאים להימנות בין חמש החברות שתרמו בהיקף המשמעותי והנרחב ביותר לחברה הישראלית בשנת 2019, על פי מחקר שנערך באוניברסיטת תל אביב בשיתוף עם מדד מעלה.

עד מאי 2020, פעלנו בהתאם להסדר התרומות שנחתם בין החברה לבין קרן עזריאלי. על פי ההסדר, ומאז הקמת עמותת קרן עזריאלי (ישראל), תרמה החברה סכום שנתי של עד 14 מיליון ש"ח, ככל שאינו עולה על 1.5% מרווחי הקבוצה. לאור הצלחת החברה, תרמה הקרן את הסכום המקסימלי האמור, 14 מיליון ש"ח (כ-0.6% מרווחי הקבוצה).

בשנת 2020, פקע ההסכם עם קרן עזריאלי, ודיקטוריון הקבוצה החליט להמשיך לתמוך בקהילה באמצעות תכנית אחריות חברתית שתפתח החברה עצמה. תכנית האחריות התאגידית החברתית של קבוצת עזריאלי מגדירה את מדיניות התרומות של החברה. למרות אתגרי השנה החולפת, תרמנו לעמותות

במהלך השנה כ-6.4 מיליון ש"ח (בכסף ובשווה כסף) במסגרת מדיניות זו. מדיניות התרומות מתווה את המשך פעילות החברה בקהילה לעתיד לבוא. כחלק ממדיניות האחריות החברתית שלנו, החליט דירקטוריון הקבוצה באוגוסט 2020 לאשר תקציב תרומות שנתי בסך 1.5% מהרווח הנקי השנתי על בסיס מאוחד, או **20 מיליון ש"ח, הגבוה מביניהם.**

קרן עזריאלי

הוקמה בשנת 2008 על ידי מר דוד עזריאלי ז"ל.

החזון

"לזכור את העבר, לשפר את ההווה ולהעצים את עתידו של העם היהודי ושל האנושות כולה"
החזון של דוד ממשיך להתקיים כיום באמצעות קרן עזריאלי - מהמוסדות הפילנתרופיים המובילים בישראל.

המטרות

מטרת הקרן היא לפעול לקידום המחקר הרפואי והמדעי, החברה, הרווחה, האמנות והתרבות בישראל, באמצעות תכניות ופרויקטים ומתן מענקים לארגונים הפועלים בתחומים התואמים את מטרותיה.

תחומי המיקוד: חינוך, שוויון הזדמנויות בחינוך וחינוך למצוינות, השכלה גבוהה, חינוך יהודי וישראלי, מחקר מדעי, אדריכלות, הנצחת זיכרון השואה, סיוע לאוכלוסיות עם צרכים מיוחדים, איכות הסביבה, מערכת הבריאות, רווחה וקהילה, אמנות ותרבות.

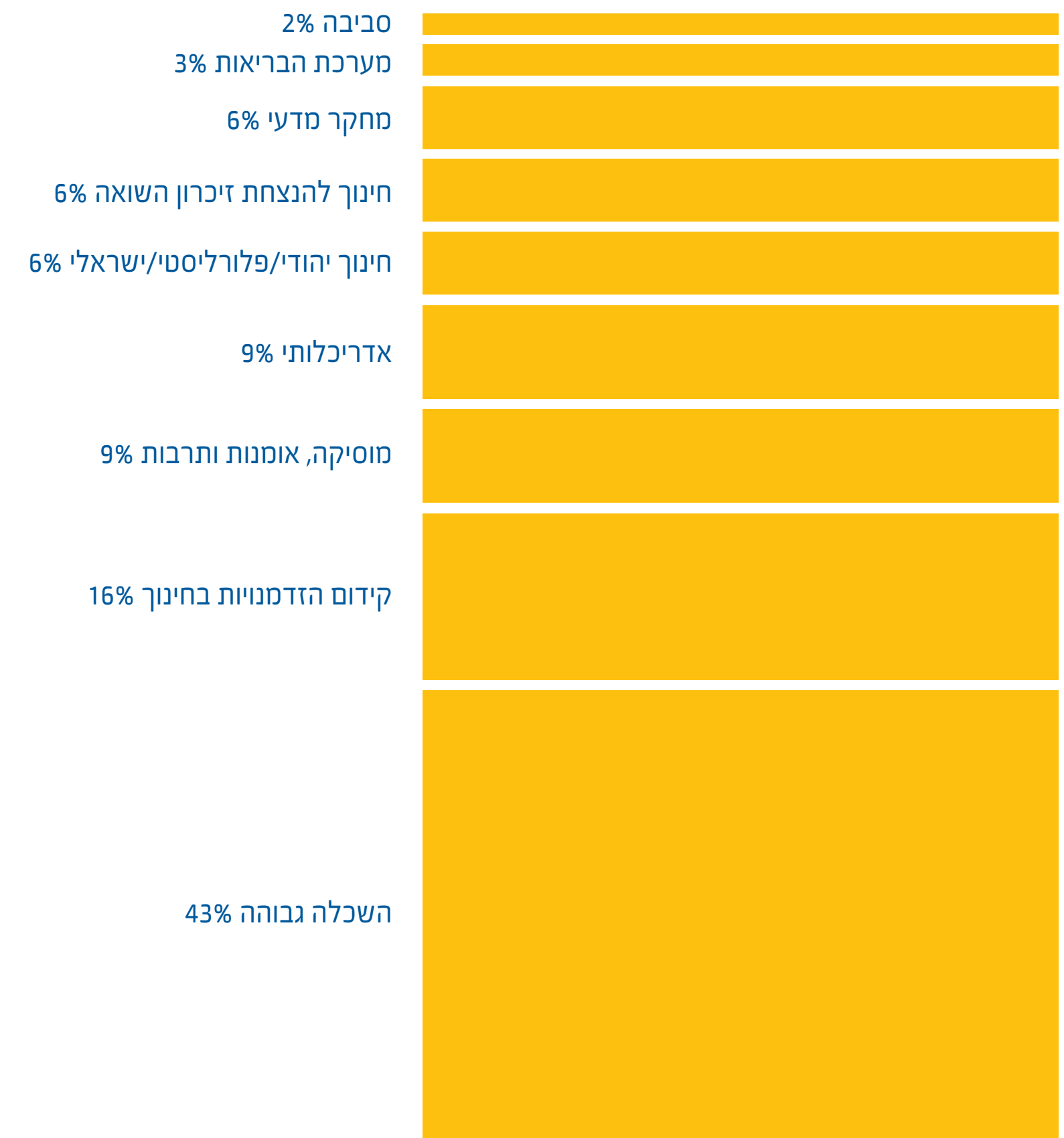


אחריות קהילתית וחברתית

מעורבות בקהילה

התפלגות התרומות של קרן עזריאלי לפי תחומי מיקוד לשנת 2019

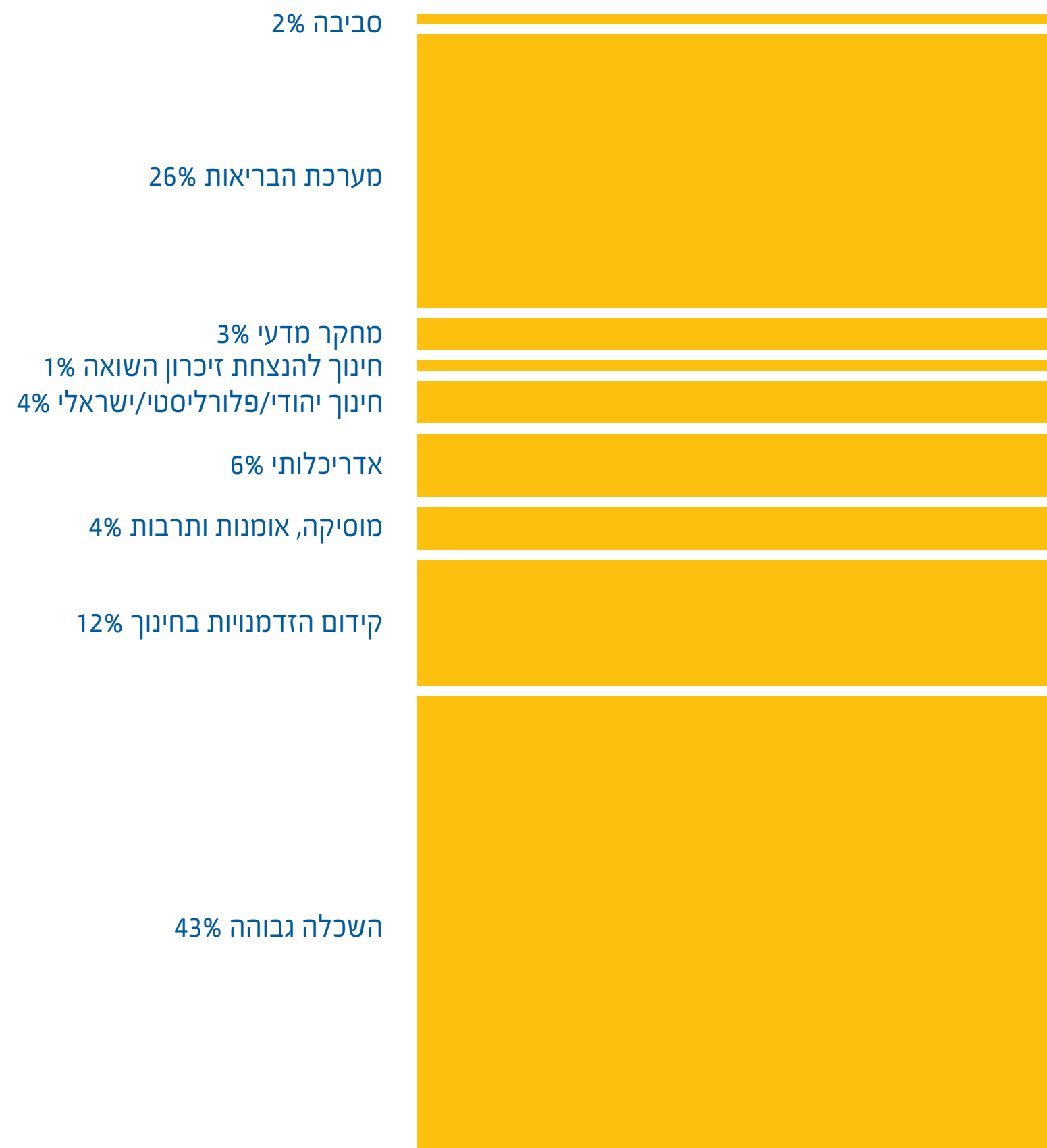
התרשים מייצג את כל התרומות של הקרן לשנת 2019 בסך של כ-30 מיליון ש"ח, כאשר תרומתה הישירה של קבוצת עזריאלי היוותה כ-46% מהסכום ועמדה על 14 מיליון ש"ח.



קבוצת עזריאלי

התפלגות התרומות של קרן עזריאלי לפי תחומי מיקוד לשנת 2020

התרשים מייצג את כל התרומות של הקרן לשנת 2020, בסך של כ-41 מיליון ש"ח, כאשר תרומתה הישירה של קבוצת עזריאלי היוותה כ-14% מהסכום ועמדה על כ-5.8 מיליון ש"ח.



מענקים לארגונים וחברות

בין הארגונים שקיבלו מענקים מקרן עזריאלי בשנה החולפת:



עמותת תפוח - תכנית נטע

קידום הזדמנויות בחינוך

התכנית פועלת לעידוד מצוינות טכנולוגית ומנהיגות חברתית של בני נוער בכיתות ט'-יב', ב-22 ישובים ברחבי הפריפריה הגאוגרפית והחברתית של ישראל. התמיכה של הקרן בתכנית מאז 2017, סייעה להרחבתה לשכבות גיל נוספות: כיתות ה'-ח' (נטע ג'וניור) ובוגרים מעל גיל 18. כיום התכנית פעילה בקרב כ-2,000 ילדים וצעירים מדי שנה.



בית השנטי

רווחה וקהילה

בית השנטי משמש הן כבית זמני והן כמסגרת ארוכת טווח ל"נוער בורח חסר קורת גג", בגילאי 14-21, הנמצא בסיכון ובסכנת חיים מידית, ללא הבדלי דת, גזע, מין, מגדר או מקום מגורים. חלקם מגיעים באופן עצמאי לבית וחלקם מופנים ע"י גורמי הרווחה. עבור רבים מבני הנוער זוהי הזדמנות אחרונה לבית חם ואוהב לפני התדרדרות לחיי הרחוב. דלתות הבית פתוחות 24 שעות ביממה, 365 יום בשנה, ללא צורך בהפניה רשמית או תקופת המתנה כלשהי וללא הגבלת זמן הסיוע. בנוסף, עמותת בית השנטי מעניקה קשת רחבה של טיפולים ומפעילה תכניות מנע לנוער בסיכון. העמותה מפעילה שני בתים; בתל אביב ובנגב, ומסייעת לכ-2,400 בני נוער מידי שנה. קרן עזריאלי תומכת בפעילות הכללית של בית השנטי מאז שנת 2015.



אור ירוק- תכנית לשיפור הבטיחות וצמצום שיעורי ההיפגעות בתאונות במעורבות כלים חשמליים

רווחה וקהילה

קרן עזריאלי תומכת מאז 2016 בתכנית של עמותת אור ירוק. התכנית מקנה ידע בתחום רכיבה בטוחה ופועלת להעלאת המודעות לסכנות הנשקפות לרוכבים וליתר משתמשי הדרך. התכנית פועלת במספר רבדים: פעילות חינוכית קהילתית רב גילאית בקרב כ-6,000 בני נוער בשנה; פיתוח מערכי הוראה בתחום הכלים החשמליים ופיתוחם בשיתוף משרד החינוך; קידום ופיתוח של מרכזי ידע והדרכה דיגיטליים; קידום מדיניות להגברת בטיחות הרוכבים ומשתמשי הדרך מול רשויות מקומיות; והסברה והעלאת מודעות הציבור. והודעות כלליות. הפורטל עתיד להביא להתייעלות בתהליכי העבודה ולחסכון בזמן והקצאת משאבים.



בית לוחמי הגטאות ע"ש יצחק כצנלסון למורשת השואה והמרד

חינוך להנצחת וזיכרון השואה

בית לוחמי הגטאות הינו מוזאון שהוקם על ידי ניצולי שואה המתמקד בגבורה, בניצחון הרוח וביכולת של הניצולים ולוחמי המרד לבנות מחדש את חייהם בישראל. במוזיאון ארכיון תצלומים, חפצים ומגוון פרטי אומנות של השורדים ובני הדור השני המוצגים למבקרים. כמו כן, פועל בתוכו מרכז לחינוך שמטרתו להקנות לבני נוער ידע על אודות אירועי השואה ולטפח סבלנות, מעורבות ודיאלוג בין קבוצות שונות בחברה הישראלית. קרן עזריאלי תומכת בפעילות בית לוחמי הגטאות מאז שנת 2012. התמיכה מסייעת להנגיש את הפעילות החינוכית של בית לוחמי הגטאות לתלמידים מהפריפריה החברתית והגיאוגרפית, באמצעות סבסוד היסעים ו/או הכרטיס כניסה עבור בתי ספר שאינם יכולים לממן את העלות. גיל 18. כיום התכנית פעילה בקרב כ-2,000 ילדים וצעירים מדי שנה.



לשובע

רווחה וקהילה

עמותת לשובע מסייעת לנזקקים בתחום המזון, המחסה, הביגוד והחינוך באמצעות חלוקת כרטיסי מזון, איסוף בגדי "יד שניה", הפעלת מסעדות תמחוי בעכו, תל אביב וכרמיאל, 11 מעונות לדירי רחוב בתל אביב, שני גני ילדים לילדי הקהילה הזרה ו-21 בתי נוער ברחבי הארץ לכ-1,000 ילדים בסיכון.

קרן עזריאלי תומכת בפעילותה של עמותת לשובע מאז שנת 2011. מדי שנה התמיכה של הקרן מסייעת לכ-2,300 אנשים נזקקים לקבל מזון בחג הפסח ובחגי תשרי.



מרכז סיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית בתל אביב

רווחה וקהילה

מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית מסייע ותומך, מעשית ורגשית, בנפגעי ונפגעות תקיפה מינית. הפעילות כוללת קווי סיוע נפרדים לנשים, גברים וגברים דתיים, קבוצות תמיכה, חינוך והסברה, שדולה וסנגור. העמותה מטפלת ביותר מ-10,700 פניות לקו החם בשנה, מעבירה מדי שנה כ-2,800 סדנאות לבני נוער ומלווה כ-290 מתלוננות מדי שנה בהגשת תלונות. קרן עזריאלי תומכת בפעילות הכללית של מרכז סיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית בתל אביב מאז שנת 2012.



הקונסרבטוריון הישראלי תל אביב

תרבות

הקונסרבטוריון הישראלי למוסיקה תל אביב הוא אחד המוסדות הוותיקים והמוערכים לחינוך מוסיקלי בארץ. בקונסרבטוריון מתקיימים לימודי נגינה בכלי הנגינה השונים, המיועדים בעיקר לילדים ובני נוער, סדנאות, כיתות אמן וקונצרטים. קרן עזריאלי תומכת בשתי תכניות ייחודיות בקונסרבטוריון: "צליל מכון" ו"תכנית פרלמן" מאז שנת 2016.

משתתפי התוכנית מצטרפים לקונסרבטוריון כתלמידים מן המניין ולומדים לנגן על כלים, לשיר, תיאוריה, הכשרה שמיעתית, היסטוריה של מוסיקה ופיתוח מיומנויות אחרות. התלמידים משתתפים בהרכבים מוזיקליים ומוזמנים לקונצרטים ולהופעות וכך הם מתוודעים לעולמות מוסיקליים אחרים יחד עם כל תלמידי הקונסרבטוריון.

- תכנית "צליל מכון" מיועדת לילדים ונוער בסיכון, ומקנה הזדמנות שווה לחינוך מוסיקלי איכותי ומקצועי ברמה הגבוהה ביותר וחשיפה רחבה למוסיקה. מדי שנה משתתפים בתכנית כ-70 ילדים בגילאי 6-19, שמתחנכים במסגרות לילדים בסיכון ומתעניינים במוסיקה.
- תכנית פרלמן מיועדת לנגני כלי קשת מצטיינים מכל העולם בגילאי 9-12, בעלי כישרון יוצא דופן. הנגנים נבחרים בקפידה ומוזמנים להשתתף בתכנית המתקיימת מדי שנה במשך מספר שבועות מרוכזים ובהשתתפות מאסטרו פרלמן. מדי שנה התכנית משלבת כ-40 נגני כלי קשת מכל העולם, מחציתם ישראלים מכל רחבי הארץ.



מעורבות בקהילה

אחריות קהילתית וחברתית

תכנית המעורבות הקהילתית החדשה

פרויקט סביבה וקהילה

וכן מבצעים שעות התנדבות פרטניות. למשל, שיתוף הפעולה עם 'שיעור אחר', במסגרתו עובדים אימצו תלמידים והגיעו ללמד אותם 'שיעור אחר' על עולם העבודה ועל הפעילות בקבוצת עזריאל. בסיום השנה התלמידים הוזמנו לסיור מיוחד בנכסים ובמשרדי המטה שלנו.

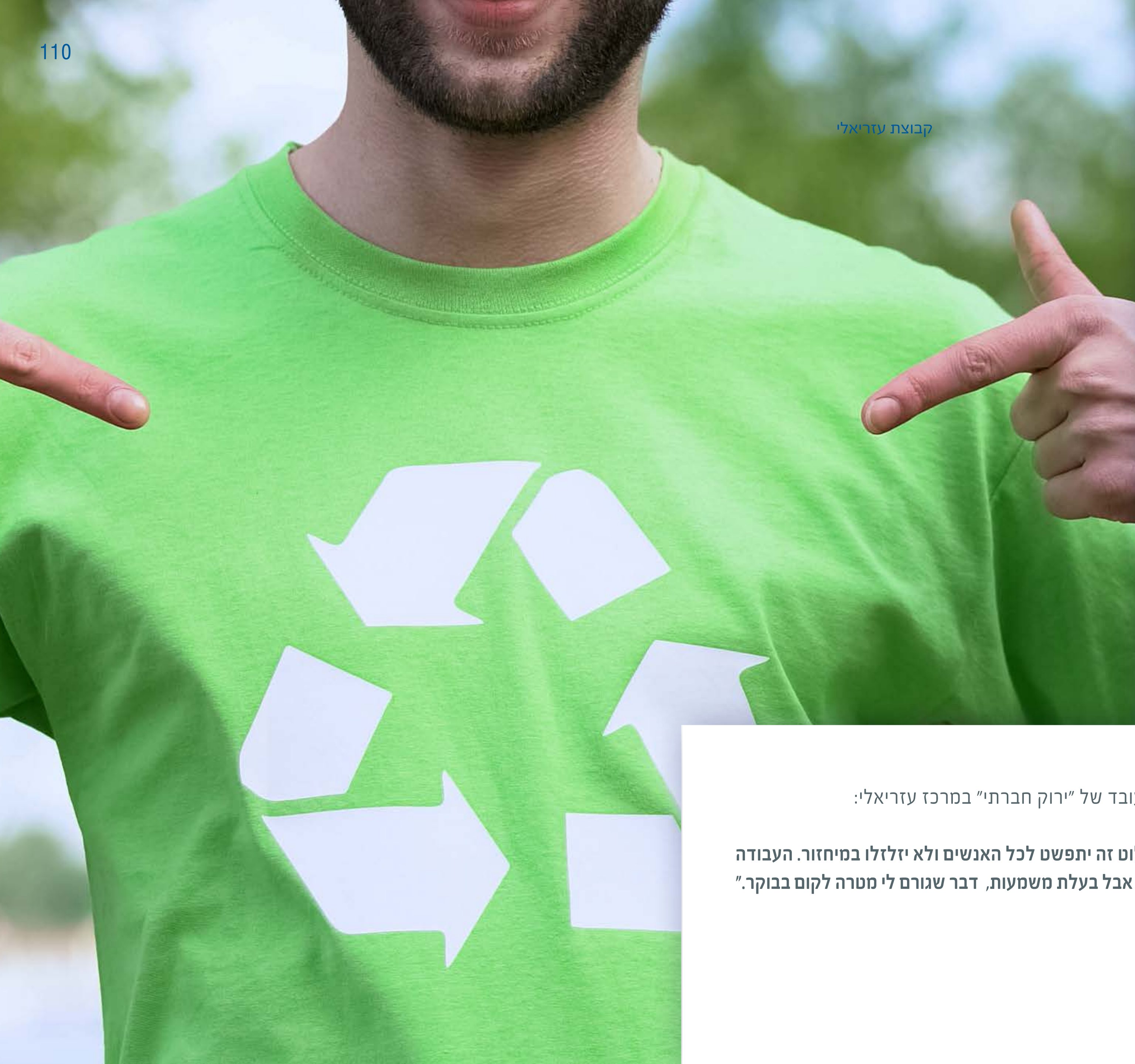
יישום פרויקט סביבה וקהילה יביא להגדלה משמעותית של שעות ההתנדבות והמשאבים, שיוקדשו לקהילה ולסביבה.

כל נכס ייזום פרויקט ייעודי וייחודי, שעליו לעמוד במספר קריטריונים, כגון הלימה עם ערכי הקבוצה, חיבור לאוכלוסיית הלקוחות אותה משרת הנכס, מעורבות העובדים בפרויקט ועוד.

לאחר גיבוש הרעיון, כתבי ההצעה יציגו את הפרויקט לאישור בפני ועדת סביבה וקהילה, ויקבלו מימון התואם את סדר גודל הפעילות שאושרה מתוך המסגרת התקציבית, עבור תכנית האחריות התאגידית שלנו. בנוסף, יוצאים העובדים שלנו מדי שנה ליום התנדבות למען הקהילה,

הנכסים שלנו פזורים ברחבי הארץ, ומהווים מוקד פעילות משמעותי בקרב קהילות שונות ומגוונות. ההשפעה הישירה בכל אחד מהמוקדים בהם ממוקמים הנכסים, מאפשרת לייצר שיתופי פעולה משמעותיים עם קהילת האזור, המותאמים לרווחתה ולצרכיה הייחודיים.

הפרויקט גובש במהלך השנים 2020-2021 ויצא לפועל בשנת 2022, במטרה ליצור קשר חזק ומתמשך בין הקהילה שבסביבת הנכס לפעילות הנכס עצמו, וזאת באמצעות פרויקטים בנושאי הסביבה.



קבוצת עזריאלי

מעורבות בקהילה

אחריות קהילתית וחברתית

שותפות אסטרטגית עם "ירוק חברתי"

ירוק חברתי הוא מיזם חברתי-כלכלי, המאפשר שילוב של אנשים עם מוגבלויות וצרכים מיוחדים בשוק העבודה. שיתוף הפעולה שלנו עם המיזם נעשה במסגרת פרויקט המחזור במרכז עזריאלי כחלק מ"פרויקט סביבה" (פירוט נוסף אודות הפיילוט ניתן לקרוא בפרק "קיימות בתפעול").

שיתוף הפעולה מעמיד את עובדי "ירוק חברתי" בקדמת העשייה וההצלחה של פרויקט ראשון מסוגו בישראל, תוך קידום נגישות, העלאת מודעות לנושאים סביבתיים וחברתיים ומימוש בעולם העבודה.

העובדים ב"ירוק חברתי" מעניקים לנו שירותי מחזור ועוזרים לנו בתפעול מוצלח של הפרויקט המורכב הזה. הם אחראים על פינוי האשפה לפי סוגיה מהמשרדים והקניון, ומעבירים אותה למכלי המחזור הייעודיים.

אדי לוקאש עובד של "ירוק חברתי" במרכז עזריאלי:

"הלוואי שפיילוט זה יתפשט לכל האנשים ולא יזלזלו במיחזור. העבודה שלי מלוכלכת אבל בעלת משמעות, דבר שגורם לי מטרה לקום בבוקר."

הון אנושי



וואו תראו
איזה נוף

עובדים וסביבת העבודה

קבוצת עזריאלי רואה בעובדיה גורם מרכזי בהצלחתה. אנו מחויבים לטיפוח ולפיתוח העובדים שלנו מבחינה מקצועית ואישית, לדאוג לבריאותם ולרווחתם, לפתח את יכולותיהם וכישוריהם המקצועיים ולספק להם סביבת העסקה נעימה, שיויונית בטוחה ומעצימה. אנו רואים בעובדים שלנו בסיס איתן להצלחות החברה ומנהלים עימם מערכת יחסים המבוססת על כבוד הדדי, מחויבות, אכפתיות ושותפות ארוכת שנים.

קבוצת עזריאלי מונה כ-361 עובדים ועובדות, נכון ל-31.12.20

התפלגות העובדים לפי תחומי פעילות עיקריים

*הנתונים נכונים ליום 31.12.20. כמו כן עובד אחד ממטה הנהלה משויך לתחום הנדל"ן המניב בארה"ב ועובד אחד משויך לתחום הדיור המוגן.

2019

2020

מטה הנהלה

תחום מרכזים מסחריים וקניונים

תחום שטחי השכרה למשרדים ואחרים

70

74

195

186

97

101

רווחת העובדים שלנו

חשוב לנו לספק לעובדינו סביבת עבודה מכבדת, ראויה ונעימה, ואנו משקיעים בכך משאבים רבים. לאורך השנה חשוב לנו לחגוג ביחד עם העובדים שלנו את האירועים המשמעותיים בחייהם, ולכן אנו מלווים אותם ומעניקים להם מתנות באירועים מיוחדים כמו לידה, חתונה, בר/בת מצווה, עלייה לכיתה א', ימי הולדת, חגים ובפרישה לגמלאות. גם סבים וסבתות מקבלים שי לכבוד לידת הנכדים וכך גם הורים שמחתנים את ילדיהם.

כדי לשמור על גאוות היחידה ותחושת השייכות, אנחנו דואגים לקיים לאורך השנה ימי אוריינטציה לעובדים חדשים, להכיר להם את חברי ההנהלה ולחשוף אותם לפעילויות העסקיות השונות בקבוצה. אנחנו מקפידים לחגוג עם עובדינו הוותיקים, ומציינים אחת לשנה בפורום הכולל את כל עובדי החברה את עובדינו שהגיעו ל-10, 20 ו-30 שנות ותק בקבוצה. עובדינו הוותיקים זוכים לעלות על במה ולקבל תעודת הוקרה ושוברי שי מפנקים.

חשוב לנו לציין את עובדינו שעושים עבודה יוצאת דופן, כדי להפגין את הערכתנו, אנחנו מעודדים את הדרג הניהולי להוקיר ולשבח את העובדים בכלים שונים ומגוונים שמאפשרים תגמול והערכה לעובדים מצוינים. בנוסף, אחת לשנה מתכנסת ועדת מצטיינים שבוחרת מכלל ההמלצות שהוגשו לשולחנה, את העובדים המצטיינים של קבוצת עזריאלי לשנה

זו, ואנו דואגים להוקיר אותם באירוע חגיגי עם כלל עובדי הקבוצה. העובדים המצטיינים מקבלים שי כספי מכובד.

סיוע לעובדים

אנו מקפידים לסייע ולתמוך ברווחת העובדים, בין היתר, באמצעות סיוע לעובדים במצוקה (כלכלית, בריאותית, נפשית, עובדים המצויים בתקופת אָבָּל ועוד). בשנת 2020, הוקצו תקציבים למען עובדים במצוקה. קבוצת עזריאלי מאפשרת לכל אחד מעובדיה ולבני משפחתיהם להיעזר בשירותי ייעוץ ותמיכה פסיכולוגיים במגוון תחומים (טיפולים פסיכולוגיים, הדרכת הורים, טיפולים זוגיים, ליווי וייעוץ כלכלי, ליווי בתהליכים מול ביטוח לאומי ועוד). כל אחת ואחת מעובדינו ובני משפחותיהם, זכאים בכל שנה לארבע פגישות עם פסיכולוג ללא עלות, ול-10 פגישות נוספות - בעלות מסובסדת.

פעילות הקבוצה למען העובדים בימי הקורונה

עם התפרצות מגיפת הקורונה בישראל ובעולם כולו פעלה הקבוצה בהתאם להנחיות הממשלה ומשרד הבריאות. בעת המשבר, הוציאה הקבוצה חלק מעובדיה לחל"ת. לאורך כל תקופת הקורונה וגם בימים אלו, אנו מקפידים לייצר עבור

עובדינו סביבת עבודה בטוחה ומוגנת. ההקפדה על הנהלים הביאה לכמות מקרים קטנה מאוד של חולי קורונה מקרב העובדים, והם זכו לתמיכה וליווי.

בעבור עובדינו, אשר נאלצו לעבוד בעבודה מהבית בעת זו, אפשרנו עבודה בשעות גמישות וסיפקנו נגישות למערכות ותשתית הדרושה להמשך עבודה תקינה ורציפה, כמו גם דאגנו לציוד מותאם. לעובדינו שעבדו מהנכסים פעלנו כדי ליצור סביבת עבודה נקיה ובטוחה. סייענו לעובדינו שהוצאו לחל"ת במטרה לוודא כי לא ייפגעו כלכלית, בנוסף, דאגנו לעובדים שהיו זקוקים לכך לתלושי סיוע, וכן סייענו וליווינו אותם בהתנהלות מול הרשויות, כמו הגשות לביטוח לאומי.

כמו כן, העמדנו לרשות העובדים שירותים פסיכולוגיים לכל אורך תקופת המשבר. מנהלי הקבוצה עברו סדרת הרצאות ייעודיות למנהלים בנושאי עבודה מרחוק, ניהול בעת משבר ובמצבי עמימות, וסיפקנו להם הכוונה וכלים לשמירה על תקשורת שוטפת ורציפה עם עובדיהם. העברנו לכלל הארגון הרצאה מקוונת על אתגרי ההורות בעת משבר, וזו סיפקה מענה וכלים יישומיים להתמודדויות ההוריות שהעסיקו את עובדינו בתקופת הקורונה. פינקנו את עובדנו במארזים שנשלחו לבתיהם בתקופות החגים, זאת בנוסף לתלושי השי המחולקים מידי שנה.

מדיניות קידום ההון האנושי

אנחנו יודעים לחפש את הכישרונות שלנו בתוך הבית. לכן, 26% מהמינויים בחברה הינם של עובדים שקודמו לתפקידים בכירים יותר. שכר 13 - רובם המוחלט של העובדים מקבלים 13 משכורות בשנה. אנחנו לא מאמינים במשרות חלקיות (למעט מקרים בודדים ויוצאי דופן), ולכן רוב המשרות בעזריאלי הן משרות מלאות, כמו כן, כל ההסכמים בקבוצה הם אישיים.

קרן השתלמות וקרן פנסיה

כחלק מתכנית שימור עובדינו, מוצעת קרן השתלמות עם הפרשה גבוהה של 7.5% ו-2.5% החל מהיום הראשון בעבודה. בנוסף, כחלק מהמאמצים לשיפור תנאי הקרן, השגנו בעבור העובדים הטבה משמעותית בדמי הניהול של קרן הפנסיה, שהחלה בספטמבר 2019 ותקפה ל-5 שנים.

העובדה שהתנאים האלה ואחרים ניתנים לרוב מוחלט של העובדים, מעידה על ההערכה העמוקה שלנו לתרומתם בחברה.

תנאי העבודה כוללים גם ביטוח פנסיוני (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים, או שילוב בין השניים) הכולל רכיבי גמל (עובד ומעסיק) וכן פיצויי פיטורים.



תכנית המלגות לעובדים ולמשפחותיהם

כל בקשה למלגה נידונה בוועדת המלגות, שמקבלת החלטה על פי ותק העובד/ת, המלצת המנהל הישיר של העובד/ת, ציון העובד/ת בהערכת עובדים שנתית, והלימה בין התנהלות העובד/ת לערכי הקבוצה.

במסגרת התוכנית מוענקות מדי שנה 36 מלגות לימודים, עד לתקרה בגובה שכר לימוד אוניברסיטאי לתקופה של עד שלוש שנים.

שווי המלגות שחולקו במסגרת התכנית עמד על כ-658,000 ש"ח בשנת 2020.

פיתוח ההון האנושי שלנו והשקעה בחינוך והשכלה הם חלק בלתי נפרד מה-DNA של קבוצת עזריאלי, ומהווים תשתיות למובילות, מצוינות ומקצועיות, שהם מערכי היסוד שלנו. לכן, החלטנו לייסד קרן מלגות ללימודים שעומדת לרשות עובדינו, ילדיהם או נכדיהם, וכן גם לגמלאים שלנו. אנו כוללים בתכנית גם ילדים ונכדים של גמלאי החברה שנפטרו.

המלגות ניתנות עבור תארים אקדמיים, השתלמויות מקצועיות וכן לצורכי העשרה ופיתוח אישי.

עובדים וסביבת העבודה

קבוצת עזריאלי

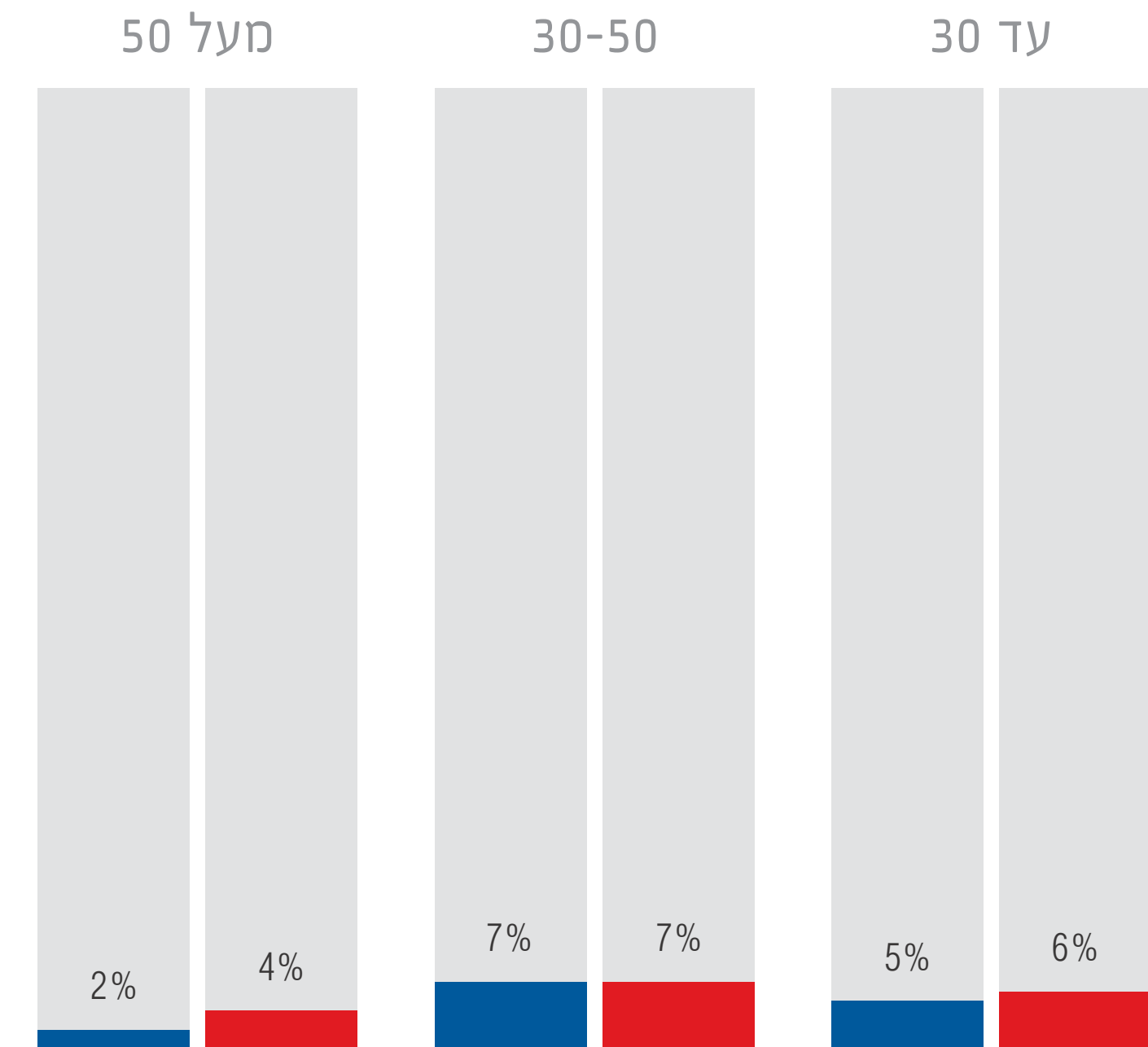
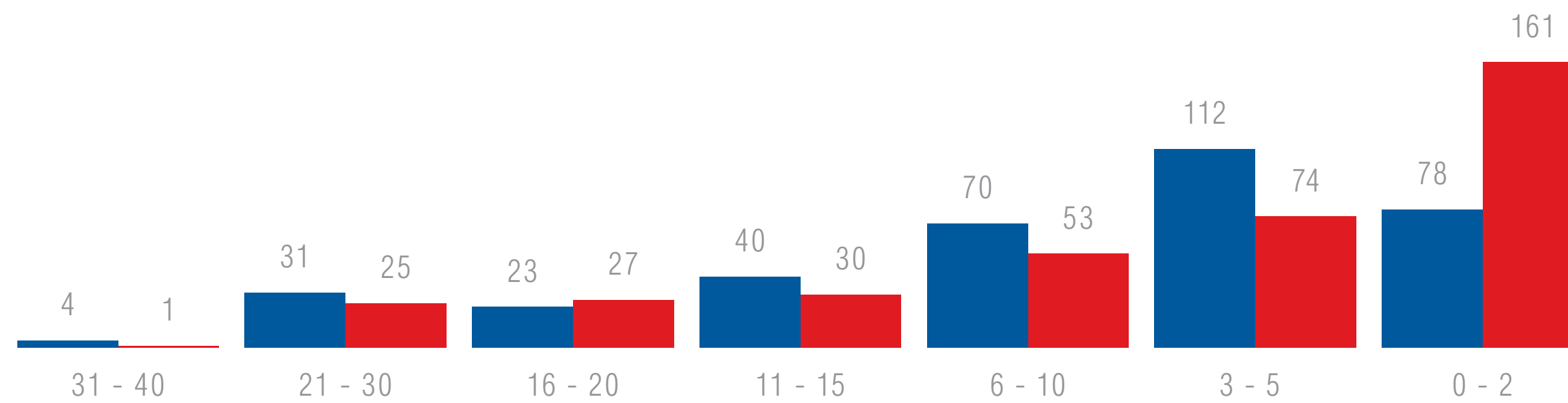
ותק ותחלופת עובדים
הוותק הממוצע של עובדינו עומד על 6.8 שנים.

טווח ותק עובדים (ותק בשנים)

שיעור תחלופת עובדים (קבוצת גיל)

2019 2020

2019 2020



פיתוח והדרכה

הדרכות והכשרות לעובדים ומנהלים

כדי לוודא את הכשרת העובדים שלנו לתפקידם, אנחנו דואגים לקיים הכשרות והדרכות בהתאם לתפקיד והצורך.

ב-2019 התקיימו 6764 שעות הדרכה וממוצע שעות ההדרכה לעובד עמד על 16.8 שעות.
ב-2020 התקיימו 2888 שעות הדרכה וממוצע שעות ההדרכה לעובד עמד על 11.8 שעות,
זאת לאור השפעות התפרצות הקורונה, שהובילה לביטול של חלק מההדרכות שתוכננו.

אחת לשנה אנחנו מקיימים יום עיון מרוכז לנושאי משרה, מנהלים ועובדים בחברה, בהתאם לתוכנית האכיפה הפנימית של הקבוצה, לרבות בתחומי ניירות ערך, תכנון ובנייה ומקרקעין, דיני עבודה, איכות סביבה, בטיחות ונגישות, מניעת הטרדה מינית, הגנת הצרכן ונושאים נוספים.

העובדים והמנהלים שלנו מתעדכנים בתחומים המשיקים לתחום עיסוקם, באמצעות השתתפות בתערוכות, ימי עיון, סמינרים והשתלמויות מקצועיות.

דוגמה לתכנית השתלמות כזו היא **"מכוונים גבוה"**, תכנית פיתוח מנהלים שעברו מנהלי הכספים והנכסים בקבוצה, שהתקיימה במהלך שנת 2020: שישה מפגשים באורך חצי יום כל אחד, בהשתתפות 23 מנהלים. מטרת התכנית הייתה להעשיר את סל כלי הניהול והמנהיגות שבידי המנהלים, לחזק את תפיסת הניהול כמקצוע, וליצור מרחב לשיח ניהולי, שיתוף והפרייה הדדית. בתכנית הועברו גם הרצאות של מנהלים בכירים במשק הישראלי. בעקבות ההצלחה וצרכים נוספים שעלו, התקיימו שני מפגשים נוספים.





דיאלוג עם העובדים

אנו שואפים להמשיך ולקיים בעקביות מערכת יחסים פתוחה עם עובדינו, המבוססת על הקשבה והכלה. במהלך השנה נערכים ביקורי שטח של מנכ"ל הקבוצה, מנהלי התחומים ומנהלת משאבי אנוש בכל אחד מהנכסים.

פעמיים בשנה מתקיים מפגש "שולחן עגול" בנוכחות מנכ"ל הקבוצה ומנהלת משאבי אנוש. בשולחן העגול לוקחים חלק עובדים מכלל תחומי הפעילות בארגון. במפגשים מתעדכנים העובדים על הנעשה בארגון בימים אלו ובאסטרטגיית הארגונית של הקבוצה, ומקבלים במה להעלות נושאים ולדון במגוון סוגיות משמעותיות עבורם. אנו משתפים את חברי ההנהלה בסוגיות שעלו בשולחן העגול ומקבלים החלטות לביצוע בהתאם.

משוב והערכת עובדים

החל משנת 2019 אנו עורכים בקבוצת עזריאלי תהליכי הערכה ומשוב לכלל עובדי הקבוצה. מתן משוב לעובד מסייע בחיזוק הקשר בין המנהל הישיר לעובד, מחזק שביעות רצון ותחושת אמון ושקיפות ארגונית,

תורם בהגברת המוטיבציה של העובד ומהווה כלי משמעותי בפיתוח האישי והמקצועי של העובדים. במסגרת שיחות המשוב השנתיות, אנו קשובים לפידבקים של העובדים ומתייחסים אליהם במסגרת ישיבות ההנהלה ובפורום המנכלים של הקניונים, המשרדים והדיר המוגן. בשנת 2019 92% מהעובדים עברו שיחת משוב והערכה על עבודתם במהלך השנה החולפת. בשנת 2020 84% מהעובדים עברו שיחת משוב והערכה על עבודתם במהלך השנה החולפת. שיעור העובדים שעבר משוב בשנה זו ירד עקב אילוצי הקורונה.

פורטל עובדים

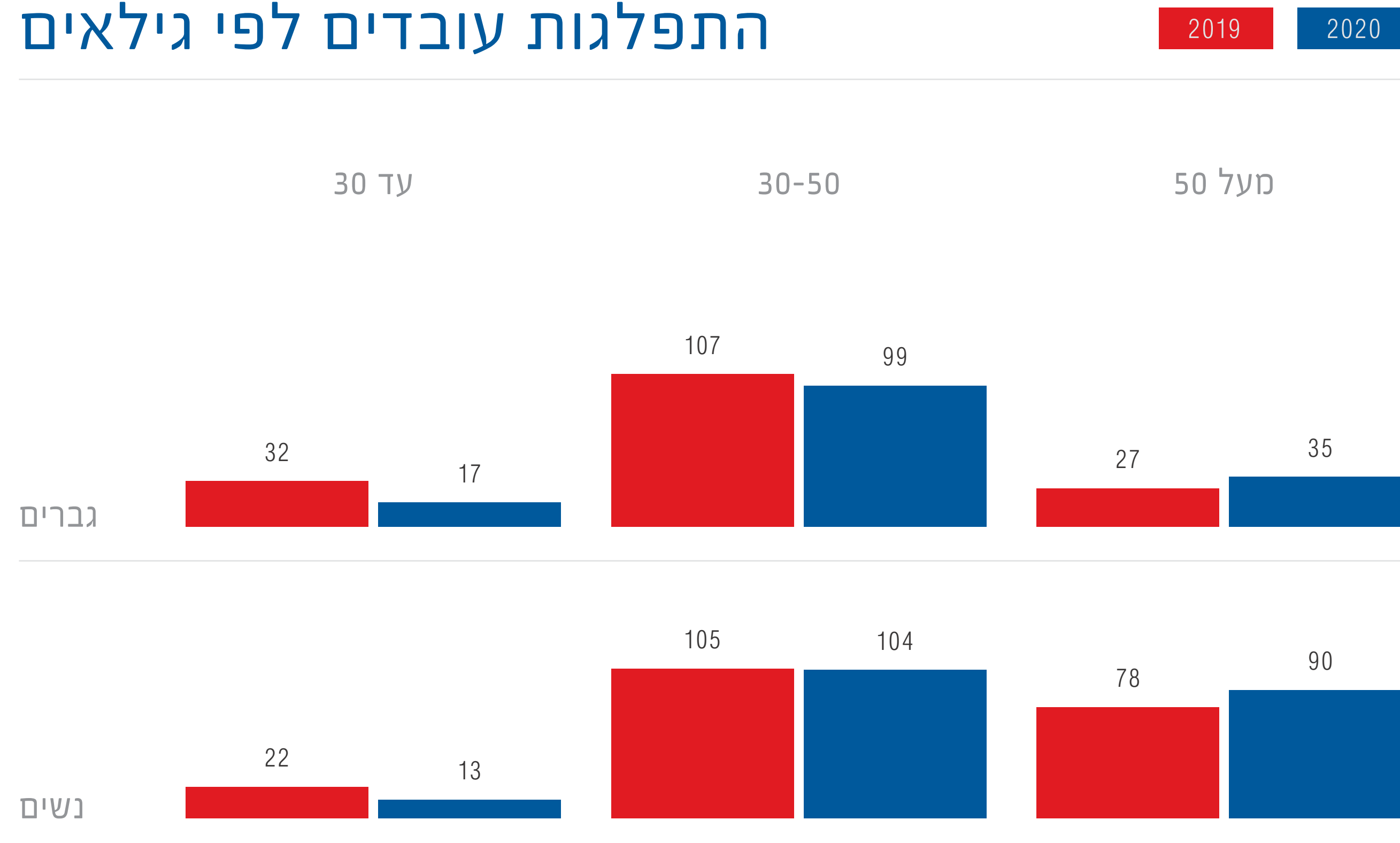
פיתוח הפורטל הארגוני, שעתיד להיות מושק במהלך שנת 2022, נועד לשפר את התקשורת הפנים ארגונית וכולל מגוון תכנים מונגשים: תהליך פיתוח והערכת העובדים, מגוון הדרכות לעובדים (מקצועיות, העשרה, חיבור ועבודה מרחוק), משרות פתוחות לגיוס בעזריאלי, עובדים חדשים, נהלים, קוד אתי, מטרות וערכים, תקנון הטרדה מינית, תכנית המלגות,

מדיניות האחריות התאגידית של קבוצת עזריאלי ועוד. הפורטל ישמש כזירה מרכזית לניהול ידע, להעברת תקשורת פנים ארגונית ולהפצת מסרים, ופלטפורמה להגברת הסינרגיה בין המטה לשטח, ולחיזוק הזהות הארגונית של העובדים.

גיוון ושוויון תעסוקתי

אנחנו מאמינים שגיוון ושוויון הם הבסיס לסביבת עבודה נעימה ופורה, לתרבות ארגונית בריאה, לריבוי דעות ולקידום הארגון. לכן, אנחנו מחויבים לאי-אפליה, הגינות ושוויוניות, ומיישמים מדיניות לקידום ועידוד קבלת החלטות על בסיס שיקולים ענייניים בלבד, ללא אפליה על בסיס דת, מוצא, מין, גיל, השקפה, נטייה מינית, מוגבלות מכל סוג או מאפיינים אחרים. במסגרת החתירה לשוויון הזדמנויות והוגנות בתעסוקה, איננו מאפשרים העסקה של קרובי משפחה מדרגה ראשונה של עובדים בקבוצה. כמו כן, כלל היבטי ההעסקה, לרבות קידום, שכר וניוד מתבצעים על בסיס כישורים, ביצועים, מיומנות וניסיון מתאים בלבד.

התפלגות עובדים לפי גילאים



גיוון גילאי

אנו מעודדים העסקת עובדים בגילאים שונים, מתוך הכרה בערכו של המפגש בין עובדים ותיקים וצעירים. השילוב תורם להפריה הדדית, ליצירתיות, לחוסן ולהתמודדות עם אתגרים עסקיים. אנחנו מעסיקים 13 עובדים מעל גיל פרישה, המהווים 3.6% מעובדי החברה.

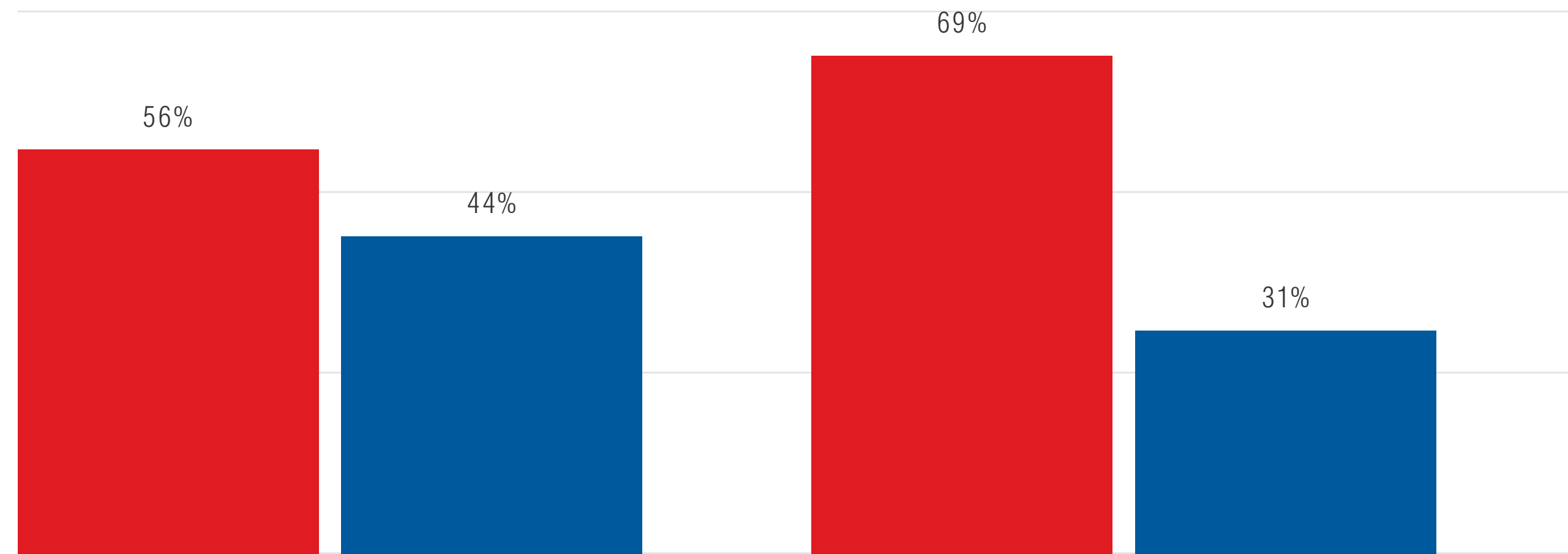
הקשר הרציף עם הפנסיונרים שלנו נמשך לאורך השנה, כולל משלוח שוברי מתנה בחגים. בנוסף, הם זכאים להשתתף בתכנית המלגות שלנו. בשנת 2021 ניתנו שש מלגות לגמלאי הקבוצה וילדי עובדים שנפטרו.

גיוון ושיווין מגדרי

גברים נשים

כלל העובדים

הנהלה בכירה



גיוון ושיווין מגדרי

שיווין הוא מובן מאליו עבורנו. לכן, אין בעזריאלי פערי שכר על רקע מגדרי!

אנו גאים בעובדה ש-4 מתוך 13 משרות הניהול הבכירות בחברה מאוישות על ידי נשים, שלוש מתוכן צמחו מתוך הארגון.

היעד שלנו הוא לחצות את רף 40% הנשים המכהנות בעמדות ניהוליות עד 2025.

עובדים וסביבת העבודה

קבוצת עזריאלי

גיוון גאוגרפי

עובדי הקבוצה מגיעים מרקעים גאוגרפיים שונים, המייצרים מרקם תרבותי מיוחד ומעניין.

*לא היה שינוי מהותי בהתפלגות בין שנת 2019 ל-2020

הצפון 7%

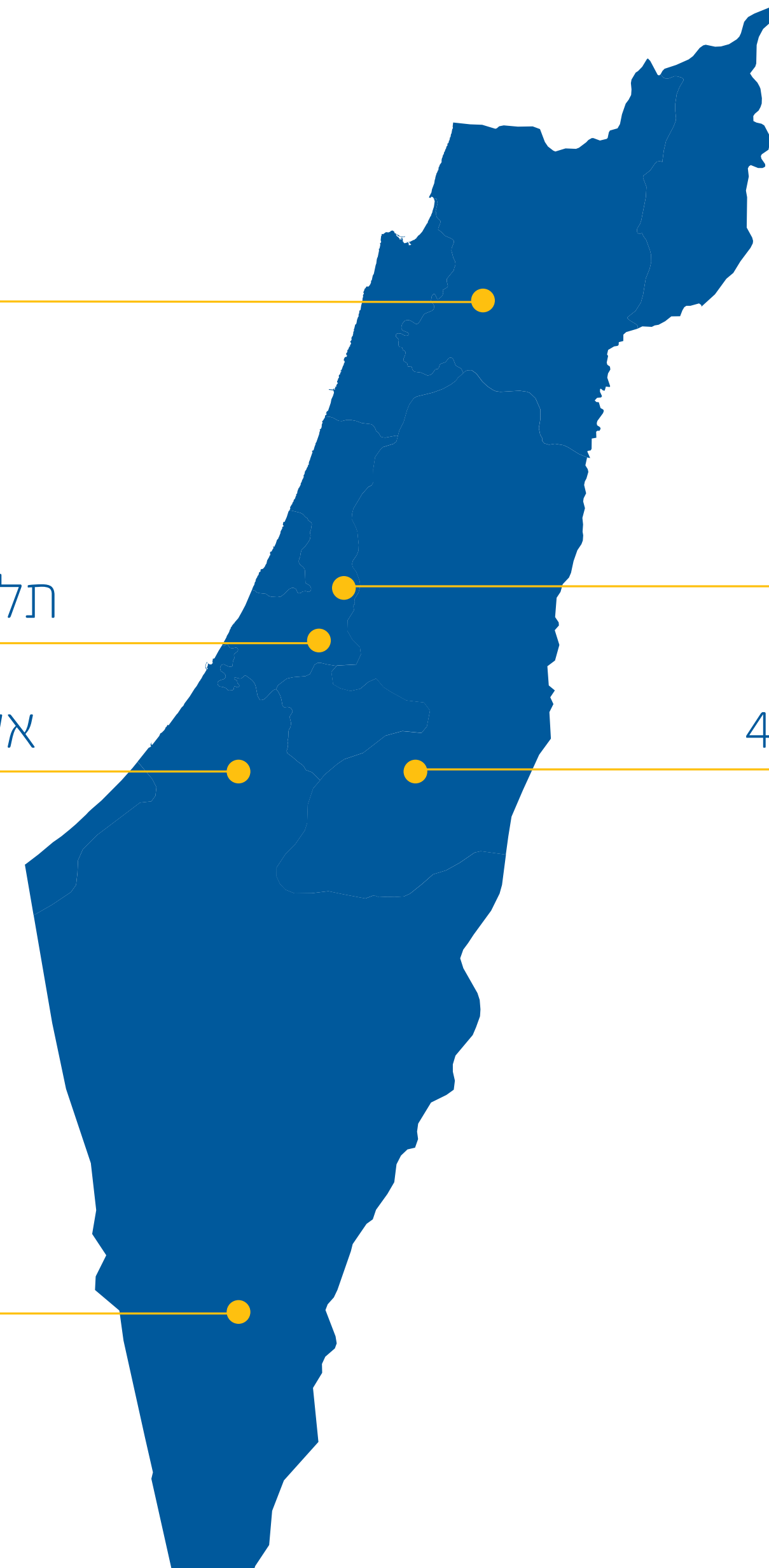
תל אביב וגוש דן 40%

אשדוד והסביבה 3%

הנגב והדרום 3%

השרון 7%

ירושלים והסביבה 40%



סך ימי המחלה שנוצלו על ידי כלל העובדים

2019 2020



להם שקט נפשי כי בעת הצורך, יימצא סיוע משמעותי למימון טיפול רפואי איכותי ויינתן להם מענה הולם ויעיל. בנוסף, קבוצת עזריאלי הגיעה להסכם על כיסוי אובדן כושר עבודה בעלות נמוכה עבור עובדיה לפי בחירתם. כיסוי זה מאפשר לעובדים לקבל תשלום חודשי, כתחליף למשכורת, במקרה של מחלה או תאונה - ולהבטיח מקור הכנסה שיסייע לבני המשפחה וישמור על רמת חייהם במקרה של אובדן כושר עבודה חלקי או מלא.

אנו מפעילים קבוצות ריצה וכדורשת הפועלות באופן שוטף, ומשתתפות בתחרויות וארועי ספורט שונים. בנוסף, אנו מציעים לעובדים מנויים בהנחות משמעותיות למכוני כושר ברחבי הארץ.

כמו כן, בכל שנה לקראת החורף, עובדים המעוניינים בכך מוזמנים להגיע להתחסן נגד שפעת.

כבר מהיום הראשון אנחנו דואגים שמעבר לתשלום מלא על ימי מחלה, במקרים של מחלות קשות ואשפוזים בבתי חולים, העובדים יקבלו משלוחים מתוקים עם איחולי החלמה מהירה. במקרים מסוימים נדאג לעובדים גם לסיוע מיוחד כדוגמת סיוע כספי, תוספת של ימי מחלה, משלוחי מזון לביתם ועוד.

שילוב אוכלוסיות מיעוט

כחלק מהגישה הניהולית שלנו לשוויון הזדמנויות, אנחנו פועלים לשילוב אוכלוסיות מיעוט ואיננו מונעים תעסוקה בגלל מוגבלות כלשהי. חברות ההשמה שעובדות איתנו, יודעות להקפיד ולהעביר אלינו מועמדים מגוונים. אנחנו נמצאים בקשר גם עם מספר יועצי השמה מארגונים שונים, שעוזרים לנו בקידום הנושא.

קיימת העסקה ישירה ועקיפה של עובדים עם מוגבלות, כדוגמת השת"פ עם מיזם "ירוק חברתי" (להרחבה ניתן לקרוא בפרק "אחריות קהילתית וחברתית").

דואגים לביטחון ובריאות העובדים

הביטחון והבריאות הפיזית והנפשית של העובדים שלנו נמצאים בראש סדר העדיפויות. אנחנו מאמינים שקידום בריאות ורווחה מעלה את הפריון בעבודה ומסייע לאנשים לשמור על אורח חיים מאושר ובריא באופן כללי. כל אחד מעובדינו זכאי לקבלת ביטוח בריאות בסיסי עם קליטתו בארגון, הביטוח הקבוצתי מספק מענה איכותי לצרכים רפואיים שונים, ומבטיח

קבוצת עזריאלי

עובדים
וסביבת העבודה

הון אנושי



יעדים לעתיד

- תרבות ארגונית תומכת גיוון - ביסוס מנגנוני גיוס שוטפים, מתוך מטרה לגייס אוכלוסיות מגוונות, יצירת תרבות תומכת ופיתוח מנהיגות מכילה בקרב הנהלת הקבוצה לעובדים מגוונים, על מנת להגיע לשיעור של 5% מעובדינו בסוף שנת 2025.
- שיוויון מגדרי - גיוס, קידום ופיתוח נשים לתפקידי ניהול, מתוך שאיפה לחצות את קו ה-40% נשים מנהלות בקבוצה עד 2025.

נמשיך לבצע את כל הפעילויות בנושאי פיתוח והדרכה, רווחה, סביבת עבודה בטוחה וגיוון.

בחמש השנים הקרובות נתמקד ביעדים מדידים בנושאי גיוון תעסוקתי ופיתוח הדרכה:

ניהול אחראי



תפיסת הממשל התאגידי

קבוצת עזריאלי מייחסת חשיבות עליונה לכלל היבטי ממשל תאגידי תקין ובהקשר זה אנו מובילים לאורך שנים ניהול ממשל תאגידי באופן המבטיח תפקוד תקין, מסודר ויעיל של החברה וכן עמידה בכל הוראות הדין הרלבנטיות. במסגרת מדיניות זו אנו יוצרים מהלכים רבים בעולמות הנדל"ן ובעולמות משיקים מתחומי ה-ESG.

* לפירוט נוסף אודות המידע המוצג בפרק זה ניתן לפנות לדוח הכספי של הקבוצה - פרק ממשל תאגידי.

דירקטוריון הקבוצה

תפיסת הדירקטוריון

דירקטוריון החברה פועל מכוח הסמכות המוקנית לו בדין ובתוך כך מתווה את מדיניותה הכללית ומפקח על ניהולה השוטף, בין היתר, גם בתחומי האחריות התאגידית.

תפקיד הדירקטוריון בנושאי אחריות תאגידית

אחת לשנה מתקיימים בדירקטוריון דיונים בנושאי קיימות ואחריות תאגידית. בשנת 2020 אימצנו תכנית אחריות תאגידית המגדירה את מחויבותנו לאחריות חברתית, עסקית, בניית הארץ ושמירה על הסביבה. לצורך יישום התכנית, אישר הדירקטוריון את התכנית ומסגרת תקציבית שנתית בגובה של 1.5% מהרווח הנקי השנתי או 20 מיליון ש"ח, לפי הגבוה מבניהם (להרחבה ניתן לקרוא בפרק "אחריות קהילתית וחברתית").

הדירקטוריון אחראי בנוסף על בחירת ממונה אכיפה פנימית בחברה, תפקיד בו מכהנת סמנ"כלית, היועצת המשפטית ומזכירת הקבוצה, עו"ד נירית זאבי, אשר מרכזת את האכיפה הפנימית ואחת לשנה מדווחת

לוועדת האכיפה של הדירקטוריון עבור השנה שחלפה. הוועדה, מקיימת דיונים לגבי התאמות נדרשות במתווה ונוהל מערך האכיפה. בנוסף, מגישה הממונה הצעה לתכנית עבודה שנתית, בתיאום עם יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הקבוצה.

כאמור לעיל, וועדת האכיפה של דירקטוריון הקבוצה מקיימת מעורבות זו במסגרת דיוניה והחלטותיה בקשר ליישום ופיקוח על ביצוע תכנית האכיפה הפנימית.

ועדות הדירקטוריון

הדירקטוריון מינה וועדות שונות אשר פועלות על פי ערכי הקבוצה ותורמות לאחריות תאגידית.

ועדת אכיפה - ועדת ייעודית לנושא האכיפה הפנימית בקבוצה, שמקיימת דיונים לגבי התאמות נדרשות במתווה האכיפה ונוהל מערך האכיפה, בהתאם למבנה הייחודי ולתחום פעילותנו ובהתאם להוראת החוק ושינויים רגולטורים החלים על החברה.

ועדת ביקורת - אחראית על ביקורת הפנים שלנו. בין תפקידיה: לדון ולקיים מעקב אחר יישום תכנית העבודה של המבקר הפנימי, לדון בעסקאות עם בעלי שליטה וניסוח הסדרים בטיפול בתלונות עובדים.

ועדה לבחינת הדוחות הכספיים - ועדה המתכנסת אחת לכל רבעון לצורך בחינת הדוחות הכספיים ולגיבוש המלצה לדירקטוריון בדבר אישורם. יש לציין כי רואה החשבון המבקר של התאגיד השתתף בכל ישיבות הוועדה במהלך השנה.

ועדת תגמול - עורכת דיונים בתנאי ההעסקה והתגמולים שניתנים לנושאי המשרה הבכירה בחברתה ובעלי עניין. הוועדה מחויבת לפעול על פי חוק.

ניהול אחראי

ממשל תאגידי

קבוצת עזריאלי

חברי הדירקטוריון

הדירקטוריון מונה תשעה חברים בעלי רקע ותחומי התמחות שונים, להלן חברי הדירקטוריון:
4 נשים, 5 גברים, 2 דירקטורים חיצוניים, 3 דירקטורים בלתי תלויים, 4 בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית
4 בעלי כשירות מקצועית

אחוז חברי הדירקטוריון הבלתי תלויים (לרבות "דירקטורים חיצוניים" כהגדרתם בחוק החברות)
עומד על כ-55% (חמישה מתוך תשעה).

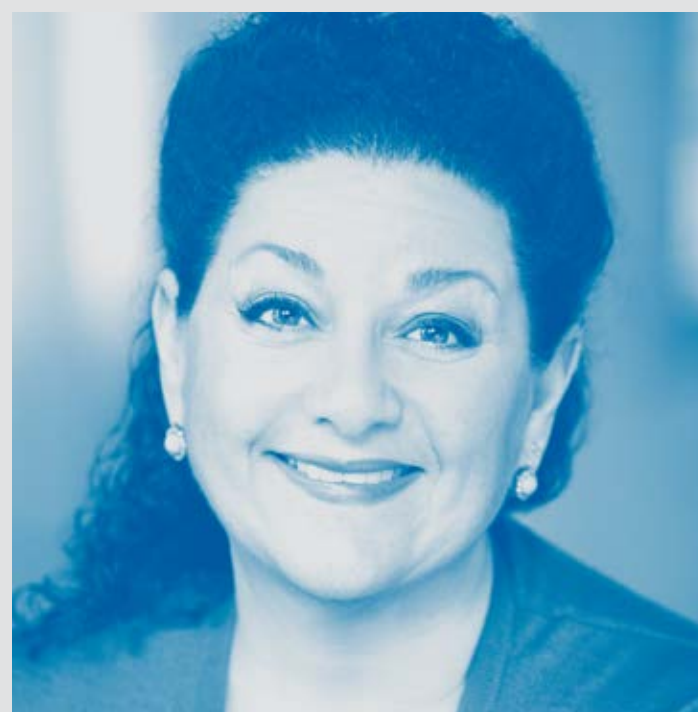
במהלך שנת 2020 התקיימו 13 ישיבות דירקטוריון. שיעור ההשתתפות הממוצע בישיבות עמד על כ-96%.

גיוון מגדרי בדירקטוריון

שיוויון מגדרי בדירקטוריון שלנו מכהנות ארבע נשים מתוך תשעה חברי דירקטוריון, המהוות כ-44% מחברי הדירקטוריון, וכן יו"ר הדירקטוריון הינה אישה.

הכשרת הדירקטוריון

דאגנו לערוך תכנית הכשרה בתחום הממשל התאגידי לדירקטורים חדשים, וכן תכניות המשך להכשרת דירקטורים מכהנים. כמו כן, אחת לשנה אנו עורכים יום הדרכה לחברי דירקטוריון ולמנהלים אשר מטרתו להטמיע את חשיבותה של האכיפה הפנימית בחברה, לבצע רענון לנהלים קיימים, לעדכן בדבר נהלים חדשים וכן לסקור סוגיות מרכזיות בנושאים רלוונטים לחברה מהשנה שחלפה.



גב' שרון עזריאלי



גב' נעמי עזריאלי



גב' דנה עזריאלי,
יו"ר הדירקטוריון



מר אורן דרור - דב"ת



גב' צפורה כרמון- דב"ת



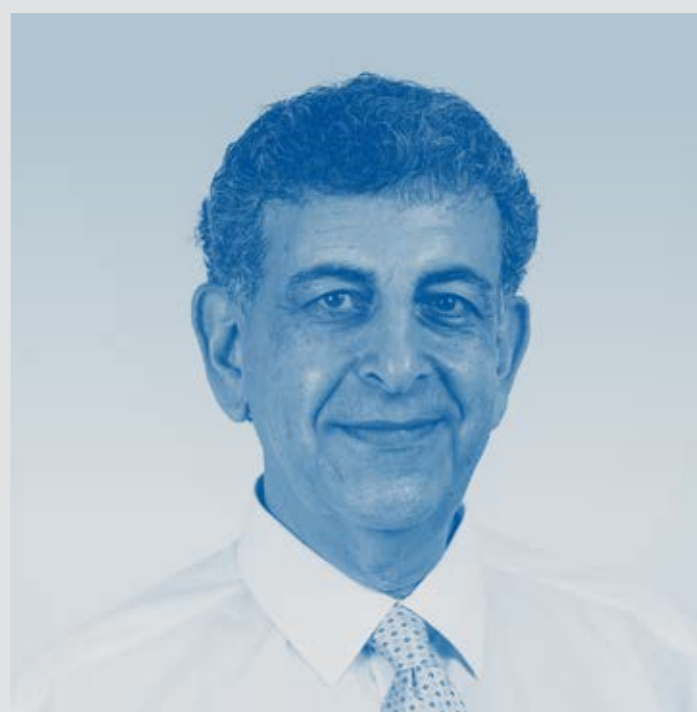
מר מנחם עינן



מר דן גילרמן - דב"ת



מר יוסף שחק - דח"צ



מר אהוד רצאבי - דח"צ

התפלגות החזקות במניות בקבוצה (%)



*נכון ליום 22 בדצמבר 2021

החזקות במניות הקבוצה וזכויות הצבעה

כמפורט בדיווחיה הפומביים של הקבוצה, זכויות ההצבעה של קרן עזריאלי ישראל נמצאות בהחזקת עזריאלי הולדינגס.

אפקטיביות הבקרה הפנימית

הנהלת הקבוצה, בפיקוח הדירקטוריון, מבצעת בדיקה והערכה של הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי, על הגילוי בתאגיד והאפקטיביות. בהתאם להערכה שבוצעה בשנת 2020, הדירקטוריון והנהלת התאגיד הגיעו למסקנה כי הבקרה הפנימית היא אפקטיבית.

ניהול תקין

מדיניות תגמול

אנחנו רואים חשיבות רבה בקשר שבין ביצועי הקבוצה לבין התגמול המשולם. לכן, מדרגות הרכיב המשתנה בתגמול מבוססות על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ומבטיחות הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי הקבוצה.

בדוח הכספי מפורטים העקרונות המנחים ביחס לתגמול נושאי משרה בכירים בקבוצה, בדגש על הרכיב הקבוע, הרכיב המשתנה, סף למענק, מדרגות ותקרה מקסימלית. כפי שנקבעו במסגרת מדיניות התגמול ואושרו על ידי אסופת בעלי המניות של הקבוצה.

נוהל עובדים מתריעים ומניעת שחיתות

אנחנו מאמינים ביושרה והגינות ומגנים כל צורה של שוחד ושחיתות. אופי הפעילות והיקף הכספים המנוהלים על ידנו, מציבים אותנו בסיכון להונאה ומעילות - מצד גורמים פנימיים וחיצוניים. כדי להתמודד עם האיומים, הגדרנו נוהל הכולל מסגרת עבודה שיטתית לדיווח ובידור תלונות של עובדים ביחס להפרת הדין באירועי מסוג מעילות והונאות. נוהל זה נקרא עובדים מתריעים - whistleblowers וקובע בין היתר הסדרים להגנה על עובדים המדווחים על הפרת חוקים, עבירות ופגיעה בטוהר המידות, המינהל התקין או מעשי שחיתות.

המדיניות באה לידי ביטוי בנהלי העבודה שלנו, ובקוד האתי שמנחה את עובדינו בנושאי התנהגות, משמעת ואתיקה בעבודה. נכון למועד כתיבת הדוח לא היו אירועי שחיתות בקבוצה.

מניעת ניגוד עניינים

אנחנו מקיימים את כל הוראות הדין, בתקינה וברגולציה, בדבר מניעת ניגודי עניינים בדירקטוריון הקבוצה ובכלל. בהתאם לכך, אימצנו נוהל "תיחום פעילות ייעודי" התוחם את פעילות הדירקטורים ובעלי השליטה בחברה. בנוהל מצויינים הקריטריונים המונעים מדירקטורים לקחת חלק בפעילויות מסוימות היוצרות או עלולות ליצור ניגודי עניינים, בארץ ובחו"ל. הנוהל קובע את סוגי הפעילויות בהן לא יוכלו הדירקטורים ובעלי השליטה בחברה להתקשר בעסקאות בישראל ובחו"ל וכן את אופן הגילוי לחברה קודם להתקשרות בעסקאות כאמור ואופן קבלת ההחלטה בחברה האם אותן עסקאות רלוונטיות לחברה.

ניהול סיכונים

מדיניות תגמול

אנחנו חשופים למספר גורמי סיכון עיקריים, הנובעים מהסביבה הכלכלית ומהמאפיינים הייחודיים שלה. בין היתר, סיכונים מאקרו כלכליים ופיננסיים, סיכונים ענפיים וסיכונים ייחודיים לנו. אחראית ניהול סיכוני השוק בקבוצה היא משנה למנכ"ל, סמנכ"לית הכספים, אירית סקלר פילוסוף. לדוגמה, ענף הנדל"ן חשוף לסיכונים הנובעים משינויים בשיעורי הריבית, בשיעור האינפלציה ובמדד המחירים לצרכן. על כן, המנהלים שלנו בוחנים באופן שוטף את סיכוני השוק ופועלים לצמצום החשיפה הכלכלית לסיכונים, תוך בחינת שיקולי עלות-תועלת. כדי להתמודד עם הסיכונים, בנינו ארגז כלים להתמודדות עם מגוון תרחישים - ובהם תרחישי קיצון עתידיים. הכלים מהווים פתרונות רלוונטיים, שמטרתם הפחתה, מניעה או ניהול הסיכונים השונים. בנוסף, הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים והדירקטוריון דנים לפחות אחת לשנה בחשיפות הקבוצה לסיכוני השוק, ובפעולות בהן נקטה הנהלת הקבוצה. ככל הנדרש, הם קובעים קריטריונים ומגבלות כמותיות.

ציות ומנגנונים משפטיים

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

הליכים משפטיים

נכון למועד הדוח, החברה ו/או החברות בקבוצה אינן צד להליכים משפטיים תלויים מהותיים, למעט כמפורט בביאורים לדוחות הכספיים של הקבוצה לשנת 2020.

יעדים לעתיד:

בכוונת הקבוצה להמשיך ולשמר את הסטנדרטים הגבוהים לפיהם היא פועלת כיום וזאת לשם המשך פעילותה על בסיס עקרונות של מחויבות בלתי מתפשרת לקיום הוראות הדין, שקיפות וניהול אחראי. הקבוצה תבצע מעת לעת תהליכי הערכה וביקורת לצורך הבטחת עמידתה ביעדים אלו.



אתיקה ארגונית

תפיסת האתיקה

אנחנו מאמינים בכל ליבנו שהתנהגות אתית היא דרך חיים. זהו תהליך מודע הדורש קבלת החלטות, הפעלת שיקול דעת והתאמה עם החזון, הערכים והתרבות שלנו. אנחנו גאים ברמה האתית והמוסרית הגבוהה של עובדינו ויודעים שהיא ניכרת בהצלחתנו העסקית.

ערכים מובילים

ערכי היסוד שעומדים בבסיס הפעילות שלנו כוללים מובילות, צינות, אחריות, מצוינות, מקצועיות, חדשנות, שירות וחווית לקוח, יושרה והוגנות.



הקוד האתי

הקלק כאן

קוד ההתנהלות העסקית מושתת על החזון והערכים שלנו, ומשמש כ"מצפן" להתנהגות ראויה שמצופה מעובדינו וממנהלינו. הקוד האתי מאגד את כל אמות המידה, המוסר, הקשרים והיחסים בינינו לבין כל מחזיקי העניין שלנו, וכן את חשיבות התרומה לקהילה והאחריות החברתית והסביבתית. הוא נועד להשריש, לבסס ולחזק נורמות התנהגות.

תהליך גיבוש וכתובת הקוד האתי

הקוד האתי נכתב בשנת 2010 ועודכן בשנת 2018 כחלק מסדנת פורום 60.

"הקוד משמש כ"מצפן" להתנהגות נכונה. במקרים של דילמות אתיות ובהיעדר הוראות מפורשות, על כל אחד מאתנו לשאול את עצמו מהו הדבר הראוי לעשותו, מהי התנהגות נאותה על פי הקוד שאימצנו לעצמנו."

אייל חנקין.

מנכ"ל קבוצת עזריאלי.

מתוך הקוד האתי:

"הקבוצה מעודדת סביבת עבודה נעימה, יחסי עבודה תקינים, יחס של כבוד, אמון והבנה הדדיים, פתיחות ויחסי תמיכה בין העובדים בכל הרמות (בין עובדים לממונים ובין עובדים לעמיתיהם), במטרה לשמר את גאוות השייכות לקבוצת עזריאלי והרגשת הייחודיות".

מבנה מערך האתיקה ומנגנוני האתיקה

על כל עובד שנחשף להתנהגות מפרה או בלתי הולמת של הוראות הקוד האתי, לדווח על כך למנהל הממונה שלו, למחלקה המשפטית או לממונה האכיפה הפנימית. אנחנו מעודדים את העובדים לשוחח עם הממונה עליהם או עם איש סגל מתאים אחר על התנהגות לא אתית. במקרים חריגים, ניתן לדווח ישירות למנכ"ל.

תהליך הטמעת האתיקה בתרבות הארגונית

גב' אירית סקלר פילוסוף, סמנכ"לית הכספים, היא האחראית על יישומו והטמעתו של הקוד האתי, על ידי קיום הדרכות ויצירת ערוץ לפניית העובדים בנושא.

הפרות אתיקה

לא היו הפרות אתיקה בשנת הדיווח. ריכוז תלונות בנושאי אתיקה נמצא תחת אחריותה של היועצת המשפטית.

מניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. אנו מאמינים שמקום עבודה מוצלח מאפשר לעובדים להרגיש נוח ונעים. הטרדות והתנכלויות מכל סוג שהוא - בין אם על רקע מיני, או על כל רקע אחר - לא מקובלות עלינו, פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד מוחלט למדיניות קבוצת עזריאלי. המדיניות והתקנון למניעת הטרדה מינית, נועדו להבטיח מקום עבודה נעים ובטוח. אנחנו פועלים רבות כדי להעניק לעובדינו תחושת ביטחון מרבית בעבודה, ע"י הדרכות וסדנאות בנושא וקידום מדיניות דלת פתוחה.

אם עובד/ת מעוניינת להגיש תלונה, הוא/היא יכול/ה לעשות זאת על ידי דיווח בכתב או בעל פה לממונת הטרדות המיניות והתעמרות, היועצת המשפטית של הקבוצה, עו"ד נירית זאבי. במקרה שהעובד/ת מעוניינת להישאר בעילום שם, זהותו/ה ופרטיו/ה ישמרו חסויים על ידי כל הגורמים הנוגעים בדבר.

יצרנו נוהל שמגן על העובד/ת המדווח/ת המתבסס על חוק הגנה על עובדים, התשנ"ז-1997. אנחנו מעודדים את העובדים שלנו להגיש תלונה בהתאם לנוהל, שעותק שלו מופיע בקביעות על לוח המודעות המרכזי בקבוצה, יחד עם פרטי מבקר הפנים שלנו. לאחר הגשת התלונה מתקיים בירור בהקדם האפשרי בכדי לבחון את המקרה ודרכי הטיפול המתאימים, והתלונה נשארת פתוחה עד לסיום הטיפול.

זכויות אדם

נושא זכויות האדם חשוב לנו מאוד, כולל היחס לספקים ולעובדי הקבלן הזרים. אנחנו מוודאים דרך הסכמים שתנאי העסקתם טובים. לדוגמה, בחוזים עם 100% מהקבלנים קיימת התחייבות כי הקבלן מתייחס לעובדיו כראוי, וכי הם מקבלים את כל הזכויות המגיעות להם. שכר עובדי הקבלן מגלם שכר שעתי, הבראה, קרן פנסיה, קרן השתלמות, ביטוח לאומי, ביטוח בריאות, נסיעות, חופשה ומחלה.



קבוצת עזריאלי

אתיקה ארגונית

ניהול אחראי

יעדים לעתיד

ניהול אחראי הוא גורם מכריע עבור קבוצת עזריאלי, לאורך כל שרשרת הערך שלנו. חשוב לנו שהספקים והקבלנים שלנו ינהגו על פי אותם סטנדרטים גבוהים של אתיקה וקיימות וינהלו את עסקיהם בדרך שעולה בקנה אחד עם הערכים שאנו מאמינים בהם. בשנים הקרובות, נעבוד יחד עם ספקי שירותי הניקיון שלנו על מעבר לשימוש במוצרים ירוקים יותר, כצעד ראשון בדיאלוג בנוגע למדדי קיימות בעסקי הספקים שלנו.



אבטחת מידע ופרטיות

מדיניות הקבוצה

השאיפה שלנו למצוינות באה לידי ביטוי הן במדיניות מחמירה בתחומי אבטחת המידע והסייבר והן בשמירה על סביבת עבודה בטוחה לעובדים, לשוכרים וללקוחות, תוך ניהול שרשרת אספקה אחראית. אנחנו רואים חשיבות עליונה בהגנה על המידע הזורם בחברה, ואחראים על פיקוח ואכיפת השמירה על הפרטיות ואבטחת המידע.

הגנה על פרטיות ושדרוג תשתיות

ביצענו מספר פרויקטים משמעותיים בשנת 2020, שכללו בין היתר המשך שדרוג תשתיות רשת, התאמת צרכי מחשוב לעבודה מהבית, אבטחת מידע, אפיון והתחלת פיתוח מערכת ה-ERP, שיפור וניהול תהליכים עסקיים מרכזיים וליווי ותמיכה של פרויקטים באגף החדשנות.

הגנה על פרטיות ושדרוג תשתיות

מדיניות הקבוצה

השאיפה שלנו למצוינות באה לידי ביטוי הן במדיניות מחמירה בתחומי אבטחת המידע והסייבר והן בשמירה על סביבת עבודה בטוחה לעובדים, לשוכרים וללקוחות, תוך ניהול שרשרת אספקה אחראית. אנחנו רואים חשיבות עליונה בהגנה על המידע הזורם בחברה, ואחראים על פיקוח ואכיפת השמירה על הפרטיות ואבטחת המידע.

הגנה על פרטיות ושדרוג תשתיות

ביצענו מספר פרויקטים משמעותיים בשנת 2020, שכללו בין היתר המשך שדרוג תשתיות רשת, התאמת צרכי מחשוב לעבודה מהבית, אבטחת מידע, אפיון והתחלת פיתוח מערכת ה-ERP, שיפור וניהול תהליכים עסקיים מרכזיים וליווי ותמיכה של פרויקטים באגף החדשנות.

פרויקטי תוכנה

(ERP) ENTERPRISE RESOURCE PLANNING

בכדי לנהל את המידע שלנו טוב יותר, החלפנו את ספק התוכנה של המערכת שלנו וביצענו תהליך אפיון, פיתוח והטמעה מחדש של המערכת - שמתוכננת לעלות לאויר ב-2022. כמו כן, נעשה תהליך לטיוב הנתונים לקראת הסבתם למערכת החדשה, ושינון תהליכי עבודה בחברה בכדי לקלוט את המערכת החדשה בצורה האפקטיבית ביותר.

אבטחת מידע

בעולם טכנולוגי מתפתח, אתגרים ברשת הופכים להיות מהותיים ומשמעותיים יותר. תוכנות זדוניות, וירוסים ו"גניבת מידע" הם אתגרים של העידן החדש. אנחנו פועלים רבות כדי למנוע אירועי מסוג זה.

רגולציה

רישום, טיוב ומיסוד כל מאגרי המידע בקבוצה מול המחלקה המשפטית.

מדיניות אבטחת מידע

ביצענו עדכון וכתובת נהלי אבטחת מידע והטמעתם בחברה, כמו כן כתבנו מדיניות אבטחת מידע להתקשרויות עם ספקים.

הדרכות והעלאת מודעות בקרב העובדים לכל נושא

אבטחת המידע - אחוז הביצוע בשנת 2020 עמד על 70% מכלל העובדים.

מבדקי חוסן

ביצענו מבדקי חדירה וסקר סיכונים לרשת החברה, טיפול בבעיות ברמת סיכון בינוני ומעלה וטיפול בשוטף בכל עדכוני אבטחת המידע.

בקרת מבנה

סיימנו למפות ולטפל בסיכוני אבטחת מידע ברמה גבוהה ב-7 נכסים.

פרטיות הלקוחות

נכון למועד כתיבת הדוח לא קיימות תלונות בנושא פרטיות לקוחות.



נבנה כלים מחשוביים לאגף התפעול, ביניהם מיפוי צריכות חשמל, מים ומיזוג אוויר, בעזרת הפקת דו"חות ממוחשבים ושיפור תהליכים (הפרדת חשמל ציבורי וחשמל משוכרים). נבנה כלי למדידה ובקרת עמידה ביעדים, ניהול התפעול ותפקוד כלל הנכסים, בנוסף לבניית מערכת לניהול בקרת מלאי ורכש, ואיחוד מערכות של פניות שוכרים (VISITT) למערכת אחת עבור כל הקבוצה.

קבוצת עזריאלי



נמשיך לפתח תוכנות ליעול תהליכים ארגוניים ונגדיל את מספר המודרכים בנוגע לשמירה על אבטחת המידע והפרטיות, תוך העלאת המודעות לסכנות בתחום. נמשיך לבצע מבדקי חוסן באתרי האינטרנט ובאפליקציות ונלווה את אבטחת מידע עזריאלי קום ופאלאס בתהליכים מקבילים. (VISITT) למערכת אחת עבור כל הקבוצה.

אבטחת מידע ופרטיות



ניהול אחראי יעדים לעתיד

אנחנו פועלים להמשיך בהטמעת מערכת ERP, פורטל השוכרים והעובדים ולבצע אינטגרציה ואפיון בפרויקטי חדשנות. נבנה כלים לאגף התפעול ונמשיך בהטמעת מערכת VISITT בנכסי משרדים, נטמיע מוצרים נוספים לשיפור אבטחת המידע ונסיים את המיפוי והטיפול בבקורות המבנה.

מדיניות ההנגשה

אנחנו משקיעים מאמצים ומשאבים כדי לספק שירות שוויוני, מכבד ומקצועי לכולם. לקוחות עם מוגבלות הם שווי זכויות וזכאים ליהנות מנגישות מלאה לנכסים והשירותים שלנו. **ועל כן 100% מנכסי הקבוצה נגישים.**

אנחנו פועלים לקדם את נושא הנגישות בליווי יועץ נגישות מוסמך.

בהתאם לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות תשנ"ח - 1998 ולתקנות שהותקנו מכוחו, ביצענו סקירה מקיפה של כל יחידות השירות, על מנת לוודא עמידה בתקנים ולבחון האם מתאפשרת בהן גישה מלאה לכל אדם. אנחנו מבצעים שינויים במבנים, בשירות ובנהלים, בהתאם לנדרש על פי חוק. **נמשיך לשפר את נגישות השירות בנכסים והשירותים ללקוחותינו.**

כחלק מההיערכות להנגשת השירות ללקוחות עם מוגבלות, מונה רכז נגישות, שעבר הכשרה מתאימה בעמותת "נגישות ישראל" ומתעדכן באופן שוטף בנושא הנגישות.

אנחנו ממשיכים בטיפול בנושאים אלה בכל עת: נגישות מבנים, נגישות השירות, נגישות המיחשוב, ומטמיעים מערכות נגישות. לדוגמה, מערכת השירות, RightHear שהותקנה בקניוני הקבוצה ומאפשרת התמצאות נוחה במרחב הקניון, ומיועדת בעיקר ללקויי ראייה. בנוסף, בכל עמדות התשלום בחניונים של מרכזי המסחר והקניונים של הקבוצה, וכן בעמדות הסמוכות למחסומי הכניסה והיציאה מהחניון, הותקן שילוט המציג מספר טלפון לצורך קבלת שירות נגיש.

הדרכות

כחלק מתכנית העבודה שלנו, מתבצעות הדרכות לעובדים בנושא נגישות. אחד העקרונות המרכזיים שלנו הוא שמירה על חופש התנועה של הלקוחות. על כן, אנחנו מקפידים על הקניית כלים ומיומנויות לצוותי האבטחה למתן שירות נגיש, בעזרת כללי התנהגות נאותים, הדרכה לתפעול ולתחזוקה של אמצעי ואביזרי עזר והטמעת נהלים.

נגישות אתרי האינטרנט של הקבוצה

אנחנו רואים חשיבות רבה בהנגשת תוכן אתר האינטרנט שלנו באופן שוויוני לכל האוכלוסייה ובכלל זה, עבור אנשים עם מוגבלות. כל זאת בהתאם לחוק ובמטרה לייצר חווית שירות מותאמת לדרישות הייחודיות של הלקוחות, ולהפוך את האתר לידידותי ונוח לשימוש ככל האפשר.

האתרים משתמשים בשירותי תוכנת הנגשה, שמופעלת באמצעות שרת הנגשה ייעודי, המאפשר לאתר לעמוד בהוראות התקן הישראלי 5568 ולמסמך הקווים המנחים של קונסורציום הרשת הכלל עולמית (W3C) - WCAG 2.0 ברמת נגישות AA.

כחלק מהתאמות הנגישות שבוצעו באתר, ניתן לנווט עם המקלדת, לעצור אלמנטים נעים ולחסום הבהובים, להגדיל את גודל הגופן באתר ל-5 גדלים שונים, להתאים את האתר לעיוור צבעים ועוד.

שירות לקוחות נגיש באתר AZRIELI.COM

ניתן לקבל שירות מנציגי השירות שלנו במגוון דרכים: צ'אט, מייל וטופס צור קשר באתר. אם לקוח מעוניין ליצור קשר טלפוני עם אחד מנציגינו, הוא יכול לבקש זאת ואנחנו מתאמים עמו שיחה. כמו כן, למשתמשי האתר יש אפשרות לשליחת משוב בנוגע להתאמות הנגישות באמצעות תפריט הנגישות הנמצא באתר.

אודות הדוח

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

שיראל וורטמן מכלוף
רכזת האחריות התאגידית של הקבוצה
Shirelv@azrieli.com

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

עופר ירום
סמנכ"ל שיווק, דיגיטל ואחריות תאגידית
של קבוצת עזריאלי
Ofery@azrieli.com

בהזדמנות זו אנו מבקשים להודות לכל אלה שהשקיעו מזמנם וסייעו באיסוף המידע לדו"ח, בניתוחו, בכתיבתו ובעיצובו, ובכללם עו"ד נירית זאבי (סמנכ"לית, יועצת משפטית ומזכירת קבוצת עזריאלי), מורן גודר (מנהל קשרי משקיעים בקבוצת עזריאלי), ליעד קלנג (יועצת אחריות תאגידית מטעם חברת Consultant at Good Vision).

אודות הדוח

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



הדוח נכתב ע"פ תקן ה-(Global Reporting Initiative GRI-SRS) ברמת core ותקן Sustainability Accounting Standards Board (SASB), בשילוב התייחסות לנושאים המופיעים בשני תקנים נוספים מסקטור הנדל"ן - תקן GRESB ותקן European public real estate association (EPRA).

דו"ח זה מתמקד בפעילות מקומית בתחום הנדל"ן המניב במגזרי הקניונים, מרכזי המסחר והמשרדים, המהווים 71% מפעילות הקבוצה (נכון ל-31 בדצמבר 2020). בכוונתנו להרחיב את היקף הדיווח לתחומי פעילות נוספים בדו"חות הבאים.

לצורך איפיון וכתיבת הדוח, בוצעו ראיונות עם יו"ר הדירקטורין, סמנכ"לים, מנהלים ועובדים בקבוצה, סיורי שטח, איסוף מסמכים ונתונים בתחומים השונים, מחקרי אינטרנט, בנצ'מרק, סקירת תקנים בינלאומיים ועוד. בכוונת קבוצת עזריאלי לדווח אודות פעילות הקבוצה בתחומי האחריות התאגידית באופן רציף ושקוף אחת לשנתיים.

תרגום:

רונה מנדל ובניו

קופירייטינג:

WARHIT MADIA SERVICES

עיצוב הדו"ח:

FIREWORKS

הבהרה משפטית

מסמך זה של קבוצת עזריאלי ש.מ. בע"מ (להלן: החברה או הקבוצה) אך ורק למטרת הצגת תחום האחריות התאגידית בקשר עם פעילותה. 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. 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. 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) 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.

אינדקס קריטריוני GRI

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא תקן GRI	מספר סעיף	תיאור המדד	מיקום/ הערות
פרופיל הארגון	102-1	שם הארגון	אודות קבוצת עזריאלי
	102-2	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים העיקריים	
	102-3	המיקום של מטה הארגון	
	102-4	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדו"ח	
	102-5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית	ניהול אחראי
	102-6	השווקים אותם משרת הארגון (איזור גאוגרפי בו מוצעים המוצרים/שירותים; סקטורים; סוגי שוכרים)	השוכרים והלקוחות שלנו
	102-7	גודל ומידע על הארגון	אודות קבוצת עזריאלי
	102-8	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור	הון אנושי
	102-9	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	קיימות בתפעול, ניהול אחראי
	102-10	שינויים משמעותיים בארגון ובשרשרת האספקה	קיימות בתפעול
	102-11	יישום עקרונות הזהירות המונעת על ידי הארגון	ניהול אחראי
	102-12	יזמות חיצונית, אמנות או עקרונות בתחום האחריות התאגידית שאותם אימץ הארגון	אודות קבוצת עזריאלי
	102-13	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים	אודות קבוצת עזריאלי
אסטרטגיה	102-14	הצהרה מטעם מקבל החלטות הבכיר בארגון (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו	דבר היו"ר
אתיקה ויושרה	102-16	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	ניהול אחראי
ממשל תאגידי	102-18	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון; התייחסות לוועדות האחראיות על קבלת החלטות בנושאי האחריות התאגידית	ניהול אחראי
	102-40	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	אסטרטגיית הקיימות
	102-41	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	הון אנושי

אינדקס קריטריוני GRI

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא תקן GRI	מספר סעיף	תיאור המדד	מיקום/ הערות	
דיאלוג עם מחזיקי עניין	102-42	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עם נערך דיאלוג	אסטרטגיית קיימות	
	102-43	תיאור גישת הארגון ביחס לדיאלוג עם מחזיקי העניין שלו, לרבות תדירות הדיאלוג עם כל סוג וקבוצת מחזיקי עניין, וכן האם נערך דיאלוג ספציפי במסגרת הכנת הדו"ח	אסטרטגיית קיימות	
	102-44	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	אסטרטגיית קיימות	
	102-45	פירוט רשימת הישגים המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדו"ח מכסה את כולן	אודות קבוצת עזריאלי	
	102-46	תהליך הגדרת תכולת הדו"ח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	אסטרטגיית הקיימות	
	102-47	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח	אסטרטגיית הקיימות	
	102-48	השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	לא רלוונטי, דוח ראשון	
	102-49	שינויים משמעותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	לא רלוונטי, דוח ראשון	
	102-50	התקופה המדווחת	אודות הדוח	
	102-51	מועד פרסום הדוח האחרון	לא רלוונטי, דוח ראשון	
פרקטיקת הדיווח	102-52	תדירות הדיווח (כגון שנתי, דו-שנתי)	אודות הדוח	
	102-53	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	אודות הדוח	
	102-54	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם ל-GRI Standards	אודות הדוח	
	102-55	אינדקס - GRI Content index	אינדקס GRI	
	102-56	מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדו"ח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין הארגון לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות	לא בוצע	
	103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	אסטרטגיית קיימות	
	103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה	אודות קבוצת עזריאלי	
	103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה	קיימות בתכנון	
	גישה ניהולית (מדווח בהתאם לכל נושא מהותי)	201-1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	אודות קבוצת עזריאלי
		201-2	ההשלכות הפיננסיות והזדמנויות וסיכונים אחרים לפעילויות הארגון כתוצאה משינוי האקלים	קיימות בתכנון
201-3		התחייבויות הארגון בגין תכניות פרישה או תגמול לעובדים ופנסיה	הון אנושי	

אינדקס קריטריוני GRI

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא תקן GRI	מספר סעיף	תיאור המדד	מיקום/ הערות
נכחות בשוק	202-1	הטווח של רמת השכר ההתחלתית בארגון בהשוואה לשכר המינימום בחלוקה לפי מגדר ואזורי פעילות שיעור המנהלים הבכירים המועסקים מקהילות מקומיות באזורי פעילות משמעותיים	הון אנושי
	202-2		הון אנושי
השפעות כלכליות עקיפות	203-1	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בעין" (במוצרים) או פרו בוגו (בשירותים)	אחריות קהילתית וחברתית
מניעת שחיתות	205-1	יחידות הארגון בהן נערכה בדיקה לאיתור סיכונים הנוגעים לשחיתות והסיכונים המשמעותיים שזוהו בבדיקה תקשור, הדרכה והכשרה בנושא מדיניות הארגון ונהלים למניעת שחיתות אירועי שחיתות בתקופה המדווחת ופעולות שננקטו	ניהול אחראי
	205-2		ניהול אחראי
	205-3		ניהול אחראי
התנהגות לא תחרותית	206-1	הצעדים המשפטיים שננקטו כנגד הארגון בגין התנהגות לא תחרותית והפרת דיני הגבלים עסקיים	ניהול אחראי
חומרים	301-2	אחוז החומרים הממוחזרים בהם נעשה שימוש כחומרי גלם מוצרים ואריזות שהוחזרו לצרכי שימוש חוזר, מיחזור וכד'	קיימות בתפעול
	301-3		קיימות בתפעול
אנרגיה	302-1	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון אינטנסיביות צריכת האנרגיה הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון	קיימות בתפעול
	302-3		קיימות בתפעול
	302-4		קיימות בתפעול
מים	303-1	צריכת המים הכוללת לפי מקור מקורות המים שהושפעו באופן משמעותי מצריכת המים של הארגון מחזור ושימוש חוזר במים	קיימות בתפעול
	303-2		קיימות בתפעול
	303-3		קיימות בתכנון, קיימות בתפעול
מגוון ביולוגי	304-1	אתרי פעילות בבעלות הארגון, בחכירה שלו, בניהולו או נתונים לשליטתו, שהינם בשטחים מוגנים או בשטחים עשירים במגוון ביולוגי	קיימות בתכנון, קיימות בתפעול
פליטות	305-1	פליטות ישירות של גזי חממה (Scope 1) פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה (Scope 2) עצימות פליטת גזי חממה על ידי הארגון צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון	קיימות בתפעול
	305-2		קיימות בתפעול
	305-4		קיימות בתפעול
	305-5		קיימות בתפעול
פסולת ושפכים	306-1	שפכים לפי איכות ויעד סילוק סך הפסולת לפי סוג ואופן סילוק	קיימות בתפעול
	306-2		קיימות בתפעול

אינדקס קריטריוני GRI

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא תקן GRI	מספר סעיף	תיאור המדד	מיקום/ הערות
ציות לרגולציה סביבתית	307-1	קנסות וסנקציות משמעותיים שהוטלו על הארגון בגין אי ציות לרגולציה סביבתית	קיימות בתפעול
הערכת ספקים בפן הסביבתי	308-1	אחוז ספקים חדשים שנבחרו בהתאם לקריטריונים סביבתיים ("Screening")	קיימות בתפעול
העסקה	401-1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	הון אנושי
	401-2	ההטבות שמקבלים עובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	הון אנושי
בטיחות וגהות בעבודה	403-1	אחוז העובדים המיוצגים בוועדות בטיחות ובריאות תעסוקתית משותפות להנהלה ולעובדים	קיימות בתפעול
	403-2	שיעור הפציעות, המחלות תעסוקתיות, ימי ההיעדרות, מקרי אסון בחלוקה לאזורי פעילות, מגדר וסוג העסקה	קיימות בתפעול
הכשרה ופיתוח	404-1	הממוצע השנתי לשעות הדרכה לעובד	הון אנושי
	404-2	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	הון אנושי
	404-3	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	הון אנושי
גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות	405-1	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל והיבטי גיוון אחרים)	הון אנושי
	405-2	היחס בין שכר הבסיס של נשים וגברים בכל דרג באתרי פעילות משמעותיים	הון אנושי
איסור הפליה	406-1	מקרי אפליה והפעולות שננקטו לטיפולם	ניהול אחראי
חופש התארגנות ומ"מ קיבוצי	407-1	פעילויות וספקים של הארגון לגביהם יש סיכון לפגיעה בזכות התאגדות ומו"מ קיבוצי, ופעולות שננקטו להגנה על זכויות אלה	קיימות בתפעול
קהילות מקומיות	413-1	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות	אחריות קהילתית וחברתית
בריאות ובטיחות הלקוח	416-1	אחוז קטגוריות המשמעותיות של מוצרים ושירותים שמספק הארגון בהן ההשפעות על בריאות ובטיחות השוכרים	קיימות בתפעול
	416-2	מספר המקרים בתקופת הדיווח של אי עמידה ברגולציה מחייבת ו/או קודים וולונטריים העוסקים בהשפעות שיש למוצרים ולשירותים שמספק הארגון על הבריאות והבטיחות של השוכרים	ניהול אחראי
פרטיות הלקוח ציות לרגולציה בתחום חברתי והכלכלי	418-1	מספר התלונות שנמצאו מוצדקות בדבר הפרת פרטיות הלקוח ובדבר אובדן של נתוני שוכרים	השוכרים והלקוחות שלנו
	419-1	קנסות וסנקציות משמעותיים שהוטלו על הארגון בגין אי ציות לרגולציה חברתית וכלכלית	ניהול אחראי

אינדקס קריטריוני SASB

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא	פירוט	קטגוריה	יחידת מידע	מספר הקריטריון	מיקום/הערות
ניהול אנרגיה	אחוז צריכת האנרגיה המכוסה בדוח מתוך כלל צריכת האנרגיה בשטחי השכרה בפילוג לתתי מגזר	כמותי	% לפי שטח בנוי	IF-RE-130a.1	קיימות בתפעול
	(1) כמות צריכת האנרגיה הכוללת (2) אחוז החשמל שמגיע מרשת השחמל הארצית (3) אחוז צריכת אנרגיה מתחדשת בפילוג לתתי מגזר	כמותי	%, %, GJ	IF-RE-130a.2	קיימות בתפעול
	שינוי יחסי שנתי של צריכת האנרגיה ביחס לשטח השכרה, בפילוג לתתי מגזר	כמותי	%	IF-RE-130a.3	תפעול סביבתתי
	(1) אחוז הנכסים בעלי דירוג אנרגטי (2) אחוז הנכסים המוסמכים ENERGY STAR, בפילוג לתתי מגזר	כמותי	% לפי שטח בנוי	IF-RE-130a.4	קיימות בתכנון, קיימות בתפעול
	כיצד שיקולי ניהול אנרגיה משולבים בניהול השקעות ותפעול הנכסים	דיון ואנליזה	n/a	IF-RE-130a.5	קיימות בתכנון, קיימות בתפעול
ניהול מים	(1) אחוז צריכת המים המכוסה בדוח מתוך כלל צריכת המים בשטחי השכרה, בפילוג לתתי מגזר (2) אחוז שטחי ההשכרה הנמצאים באזורים המאופיינים במחסור במים	כמותי כמותי	% לפי שטח בנוי , (m ³) %	IF-RE-140a.1	קיימות בתפעול קיימות בתפעול
	(1) כמות המים הנצרכת בנכסים המכוסים בדוח (2) אחוז הנכסים הנמצאים באזורים המאופיינים במחסור במים	כמותי	, (m ³) %	IF-RE-140a.2	קיימות בתפעול
	שינוי יחסי שנתי של צריכת המים ביחס לשטח השכרה, בפילוג לתתי מגזר	כמותי	%	IF-RE-140a.3	קיימות בתפעול
	תיאור סיכוני ניהול מים, דיון באסטרטגיה ופרקטיקות למיתון של הסיכונים האלה	דיון ואנליזה	n/a	IF-RE-140a.4	קיימות בתפעול
ניהול השפעות שוכרים	(1) אחוז חוזי ההשכרה החדשים המכילים סעיפי עלויות התאוששות הקשורים להתייעלות בצריכת משאבים (2) השטח של חוזים אלה	כמותי	%, (m ²)	IF-RE-410a.1	השוכרים והלקוחות שלנו

אינדקס קריטריוני SASB

מדדים כלליים

קבוצת עזריאלי

נושא	פירוט	קטגוריה	יחידת מידע	מספר הקריטריון	מיקום/הערות
	1) אחוז השוכרים שמוודדים באופן עצמאי את צריכת החשמל 2) והמים, בפילוג לתת מגזר	כמותי	% לפי שטח בנוי	IF-RE-410a.2	קיימות בתפעול
	דיון בנושא מתן תמריצים ושיפור התנהלות בת קיימא של השוכרים	דיון ואנליזה	n/a	IF-RE-410a.3	השוכרים והלקוחות שלנו
הסתגלות לשינוי אקלים	שטח נכסים הנמצא באזורים המאופיינים ב"הצפות 1/100 שנים" בפילוג לתתי מגזר	כמותי	(m ²)	IF-RE-450a.1	לא מדווח
	תיאור החשיפה לסיכוני אקלים, ניתוח ואסטרטגיה למיתון הסיכונים	דיון ואנליזה	n/a	IF-RE-450a.2	קיימות בתכנון, קיימות בתפעול
מדדי פעילות	מספר הנכסים בפילוג לתתי מגזר	כמותי	מספר	IF-RE-000.A	אודות קבוצת עזריאלי
	שטח הנכסים בפילוג לתתי מגזר	כמותי	(m ²)	IF-RE-000.B	אודות קבוצת עזריאלי
	אחוז הנכסים המנוהלים בעקיפין בפילוג לתתי מגזר	כמותי	% לפי שטח בנוי	IF-RE-000.C	אודות קבוצת עזריאלי
	אחוז התפוסה הממוצע בחלוקה לתתי מגזר	כמותי	%	IF-RE-000.D	אודות קבוצת עזריאלי



קבוצת עזריאלי

תודה רבה!