



FOX
GROUP

דוח אחריות תאגידית

סביבה, חברה וממשל תאגידי ESG

2023

תוכן עניינים

	לקוחות	3 דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל קבוצת פוקס
31	לקוחות	4 מי אנחנו
32	חננויות נגישות	5 הקבוצה במבט על
	המאמץ הקבוצתי בתקופת חרבות ברזל, תרומות ומעורבות חברתית	6 מבנה אחזקות
34	המאמץ הקבוצתי בתקופת חרבות ברזל	7 אבני הדרך של קבוצת פוקס
36	אחריות ומעורבות חברתית	8 ערכים ארגוניים
37	LALINE "לוקחת אחריות"	9 אודות הדוח
38	בילי האוס	10 מהותיות
38	פוקס הום	10 תפיסת הקיימות של הקבוצה
	ממשל תאגידי	11 מחוייבות לעקרונות בינלאומיים
40	ממשל תאגידי	13 FOX LABS
40	הדירקטוריון	
41	תמהיל הדירקטוריון	שמירה על הסביבה
41	ישיבות הדירקטוריון	15 שמירה על הסביבה
41	ועדות הדירקטוריון	16 טביעת כף הרגל הפחמנית
42	אכיפה פנימית	17 צריכת אנרגיה
42	ציות	17 פסולת ומחזור
43	ניהול סיכונים	
44	אבטחת מידע וסייבר	שרשרת אספקה ובנייה של מרכז הפצה לוגיסטי
44	אתיקה	19 שרשרת אספקה ובנייה של מרכז הפצה לוגיסטי
46	GRI אינדקס	
		מוצרים ברי קיימא
		22 שילב - קולקציית Easy to wear
		22 ביליהאוס - בגדי ים מחומרים ממוחזרים
		23 Flying Tiger Copenhagen - "הולכת על ירוק"
		23 Nike - Move to Zero
		המשאב האנושי
		25 המשאב האנושי
		25 ה-DNA הארגוני
		26 מלחמת חרבות ברזל
		26 גיוון מגדרי
		26 גיוון אתני
		27 פילוח גילאי, ותק ותחלופה
		27 תחלופה ושימור עובדים
		27 העסקת עובדים עם מוגבלות
		28 הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני
		29 מניעת הטרדה מינית
		29 בטיחות

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל קבוצת פוקס

פעלנו מיידית ואנו ממשיכים לפעול, מתוך ערכי ציונות וערכים הומניים ומתוך מחויבות עמוקה לעם ולמדינה. בקבוצה מושרשים ערכים ארגוניים של מובילות, מקצועיות, תעוזה ויצירתיות, צמיחה וגובה עיניים אשר מנחים אותנו בימי שגרה ובימות חירום.

דוח זה משקף את פעילות הקבוצה בתחומים הנוגעים לסביבה, חברה וממשל תאגידי ומתייחס לשנת 2023 בכללותה, תוך מתן דגשים בנושאים שהושפעו מהמלחמה שפרצה ברבעון האחרון. בדוח תמצאו את תמצית עשייתנו בהיבטי ה-ESG ותקבלו תמונת מצב עדכנית. לצד אירועי המלחמה, קבוצת פוקס המשיכה לפעול לצמצום ההשפעות הסביבתיות שלה, להטמעת מוצרים ברי קיימא במותגים, ייעול תהליכים ושיפורם באמצעות קידום חדשנות וטכנולוגיה; לדאוג לעובדיה, להשקיע משאבים בהדרכות מגוונות ולקדם גיוון מגדרי ואתני והעסקת עובדים עם מוגבלות; להעניק ללקוחותיה את השירות המיטבי; תוך השקעת משאבים בתשתית ממשל תאגידי של שקיפות, אכיפה וציות, אתיקה, ניהול סיכונים ואבטחת מידע. הדוח כאמור משקף את מחויבותנו למחזיקי העניין שלה לעובדיה, לקוחותיה, ספקיה ובעלי מניותיה.

בשם חברי הדירקטוריון והנהלה של קבוצת פוקס, אנו מודים ומחזקים את החיילות והחיילים, משפחותיהם, עובדי הקבוצה, אזרחים וארגונים שנפגעו כתוצאה מאירועי ה-7 באוקטובר ומאז. אנו מתפללים לשלומם ולשובם של כל החטופים והחטופות ומחכים ופועלים לבשורת טובות.



הראל יזל
מנכ"ל



אבי זלדמן
יו"ר

בעת פרסום דוח זה, מדינת ישראל ניצבת בפני אתגרים יוצאי דופן ובעיצומה של מלחמת "חרבות ברזל", שהחלה בעקבות מתקפת החמאס הרצחנית ב-7 באוקטובר, 2023. דוח זה הינו דיווחה השני של קבוצת פוקס בנושאים הקשורים להיבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי, ומפורסם לאחר פרסום הדו"ח השנתי לשנת 2023. הקבוצה רואה חשיבות רבה באחריות התאגידי ששל כתפיה כחברה ציבורית.

קבוצת פוקס הינה אחת החברות המובילות במשק הישראלי ופעילותה העסקית נוגעת לשכבות רבות באוכלוסייה - מצרכנים, ספקים מקומיים ובינלאומיים ובעלי מניות (שחלקם הינו ציבור החוסכים בישראל). מתוך כך, הקבוצה ראתה מאז ומתמיד חשיבות רבה במעורבות חברתית והירתמות לטובת צרכים שונים של החברה. בחודשים האחרונים, מיד לאחר מתקפת החמאס, נרתמה הקבוצה למאמץ הלאומי בחזית ובעורף.

בראש ובראשונה העניקה הקבוצה תמיכה לעובדים אשר נפגעו באופן ישיר מאירועי ה-7 לאוקטובר ולמשפחות עובדים אשר גויסו למילואים. לצד זאת, העניקה הקבוצה תמיכה לקבוצות מפונים ואחרות אשר פנו אלינו לסיוע במגוון צרכים. אנו גאים במנהלי ועובדי החברה הרבים אשר התנדבו מרצונם במגוון דרכים בתקופה זו, כולל ניהול "חמ"ל" ספונטני שהתגבש במשרדי הקבוצה לניתוב ומתן מענה לאלפי הפניות שהגיעו אלינו. כמו כן, אנו גאים בזכות שנפלה בחלקנו לתת תמיכה כלכלית ואסטרטגית לעמותות וארגונים שונים, אשר יכלו למנף אותה כמכפיל כח לצמיחה וגיוס תמיכה נוספת.

במקביל לפעילות הקבוצה, הוביל מר הראל ויזל, מנכ"ל הקבוצה, את פורום העסקים של ישראל, בו חברים למעלה מ-200 החברות הגדולות במשק במגוון מגזרים ותחומים אשר נרתמו יחד למינוף התשתית המשותפת להובלת יוזמות סיוע ותמיכה.

מי אנחנו

קבוצת פוקס הינה תאגיד קמעונאי מוביל של מותגים מקומיים ומותגי אופנה ולייף סטייל גלובליים, עם פורטפוליו צומח של שיתופי פעולה בינלאומיים.

הקבוצה נוסדה תחילה כחברת טריקו פוקס בע"מ בשנת 1942 על ידי משפחת פוקס. בשנת 1992 התמזגה החברה עם חברת ויזל שיווק טקסטיל בע"מ ומאותו יום הפכה למותג המוכר בכל בית בישראל.

החל מהיווסדה כחברה משפחתית, קבוצת פוקס תמיד ניחנה בחדשנות ויזמות פורצת דרך. תכונות אלו הובילו אותה כיום להיות אחת מקבוצות הקמעונאות הגדולות בישראל בעלת פעילות מגוונת המתפרשת על פני כ- 982 חנויות בארץ ובעולם, פעילות E-commerce ענפה, שרשרת אספקה עמידה ותוכנית חברות המועדון המקיפה בישראל. כל אלו מהווים את אבני היסוד לעמידות ולצמיחה הפיננסית של הקבוצה.

מתוך רצון להביא לציבור הישראלי את המגוון הקמעונאי המוביל בעולם, לצד הרצון להביא לעולם את ה-DNA של קבוצת פוקס, הנהלת הקבוצה משקיפה בכל עת על ההזדמנויות הבאות.

החזון

קבוצת פוקס שואפת בכל עת, להיות תאגיד הקמעונאות המוביל בכל קטגוריה ובכל טריטוריה בה היא פועלת ותפעל.

האסטרטגיה

הקבוצה פועלת מתוך רצון לשמר את חוזקותיה ומיקומה האסטרטגי בקבוצת אופנה קמעונאית מובילה ולהמשיך לשפר את ביצועיה באופן שוטף בישראל ומחוץ לישראל.

אסטרטגיית הצמיחה של הקבוצה מבוססת על המנופים העיקריים הבאים: המשך פיתוח הפעילות בארץ ושיפור מתמיד בחוויית הקניה; פיתוח עסקי הקבוצה בחו"ל לרבות פעילות תחום הספורט

באמצעות ריטיילרס; ופעילות תחום האופנה ואופנת הבית בקנדה ובאירופה, והמשך בחינה ומימוש של הזדמנויות עסקיות חדשות בתחום הקמעונאי בדגש על גיוון הפורטפוליו של הקבוצה וקידום חדשנות ופתרונות טכנולוגיים בעסקי הקבוצה. כל זאת תוך שמירה על איתנותה הפיננסית של הקבוצה, ובמטרה להביא להצפת ערך וסינרגיה לפעילויות הקבוצה.



ספורט



מוצרי אווירה וטיפוח



אופנה ואופנת הבית

תחומי פעילות

קבוצת פוקס פועלת בשלושה תחומי פעילות עיקריים:

הקבוצה במבט על

קבוצת פוקס פועלת בעיקר בשלושה מוקדים גאוגרפיים - קנדה, אירופה וישראל.



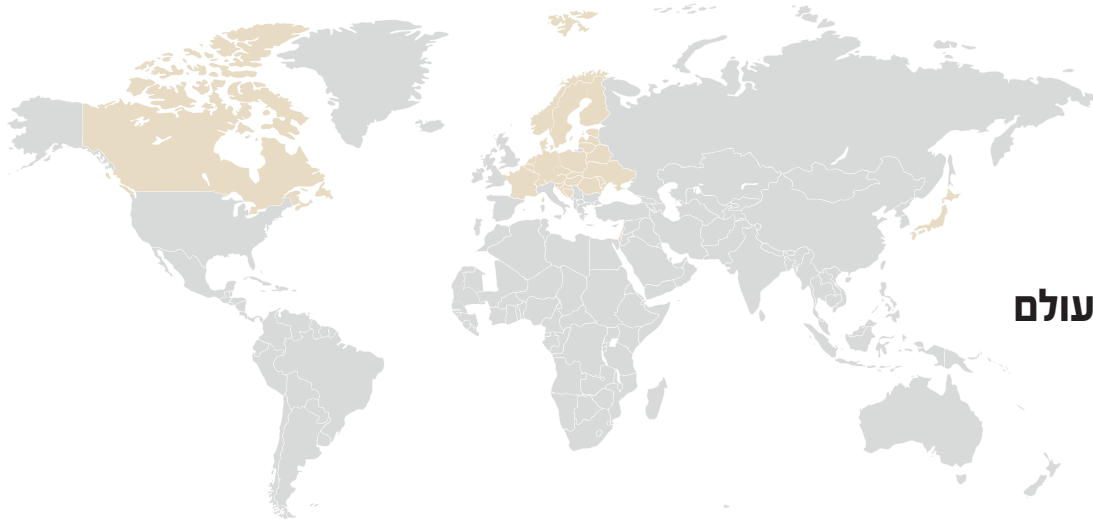
982

חנויות בארץ ובעולם

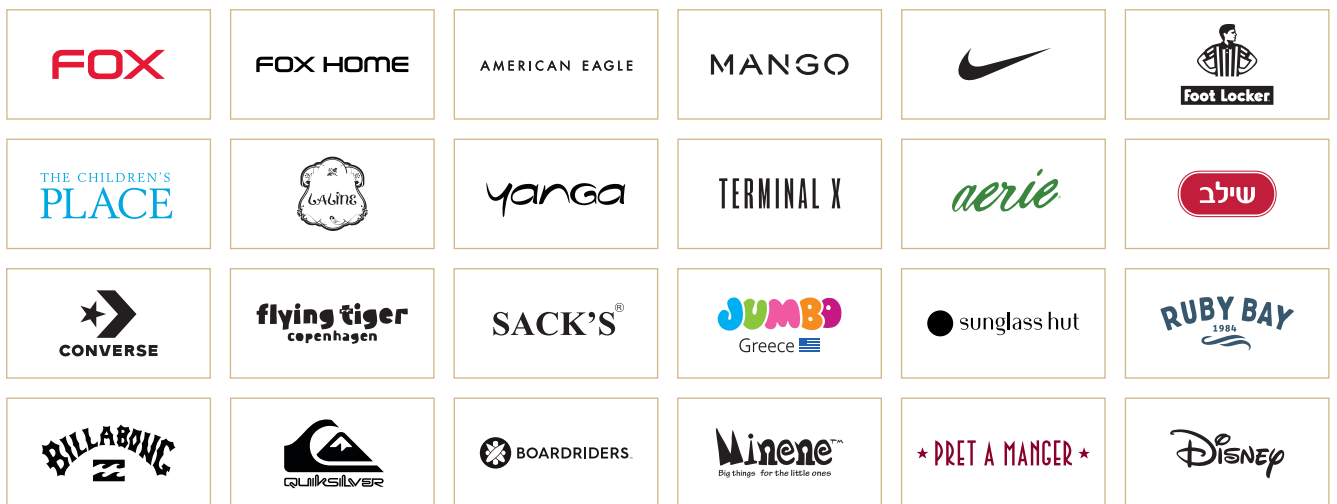
במעל ל-

20

מדינות בעולם



מותגי קבוצת פוקס



11,836

עובדים ברחבי העולם



250,000+

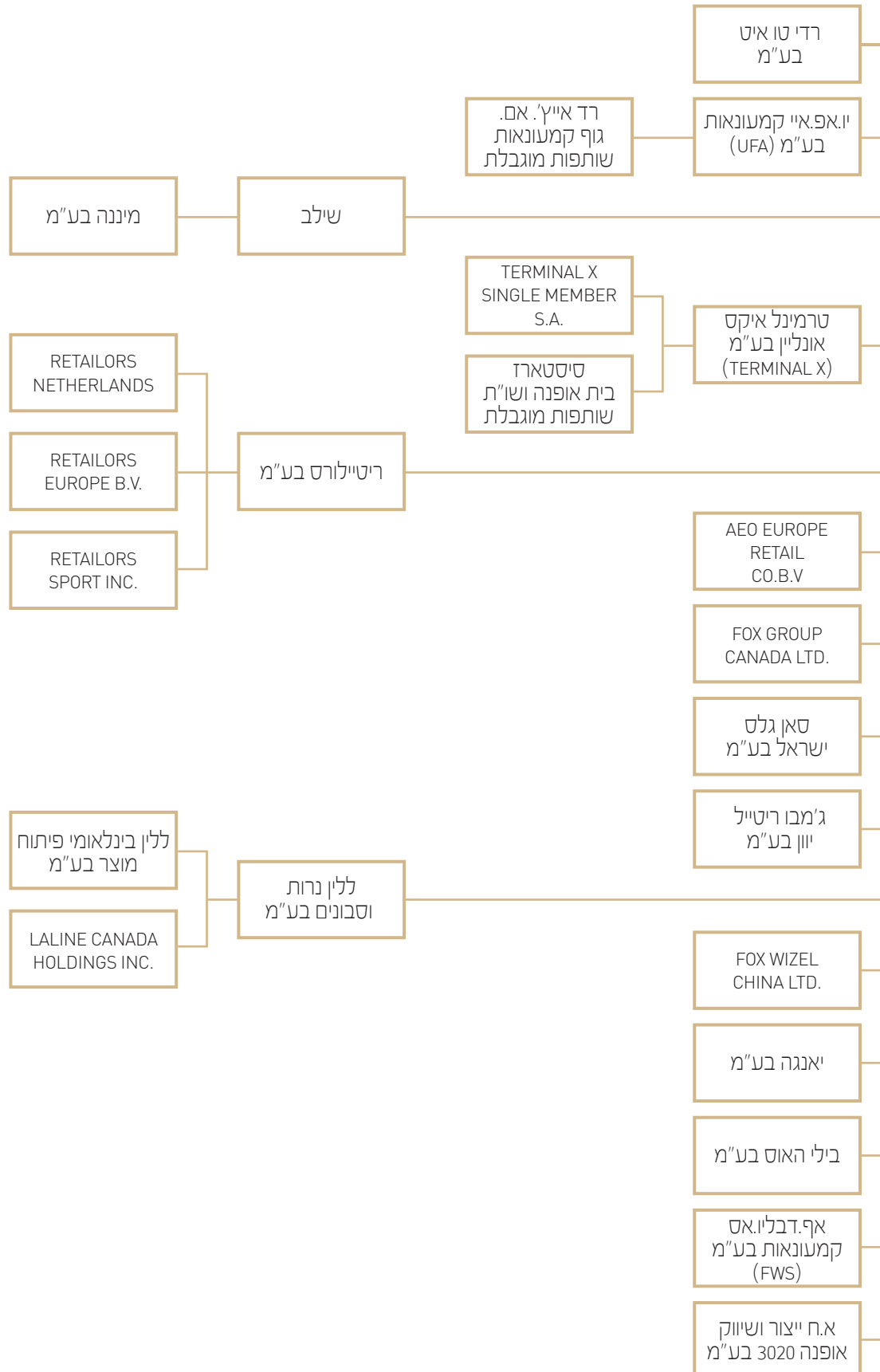
שטחי מסחר



2.09~ מיליון

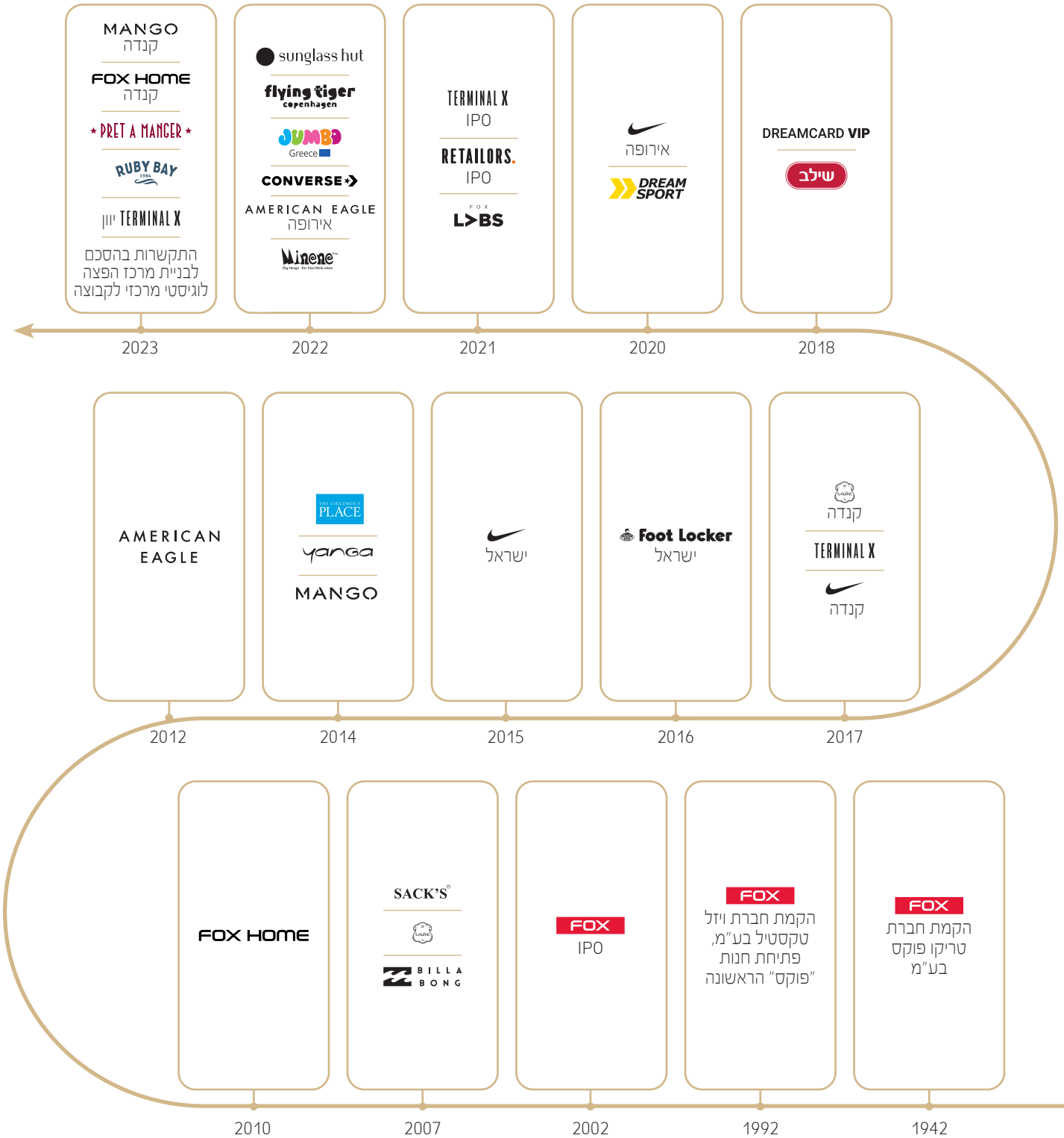
חברי מועדון
DREAM CARD

מבנה אחזקות



פוקס ויזל בע"מ

אבני הדרך של קבוצת פוקס



ערכים ארגוניים

החל מהיווסדה ולאורך פעילותה, גיבשה הקבוצה סט ערכים כללי העובדים, המנהלים והדירקטורים פועלים ומובילים את הקבוצה להצלחה. ערכים אלו מהווים אבני יסוד לפעילות הקבוצה.



תעוזה ויצירתיות

המנדט לחלום, להעז ולפרוץ גבולות. הביטחון לנסות דברים חדשים ללא מעצור של חשש מכישלון. תרבות ארגונית המאפשרת ניסוי וטעיה ומעודדת העלאת רעיונות חדשים.



מקצועיות

פעילות מבוססת על רמת ידע, מיומנות ומומחיות המבוססות על ניסיון רב שנים, לצד הקפדה על למידה ושיפור מתמידים.



מובילות

התשוקה לחזות את עתיד התעשייה, תוך שאיפה להגיע להישגים יוצאי דופן ולביצועים מעבר לכל המתחרים.



בגובה העיניים

דלת פתוחה ויד מושטת לתמיכה בכל עובד וברווחתו. שירות כל לקוח וספק באופן שווה ומכבד. תעסוקה מכבדת ללא הבדל דת, גזע, מגדר ונטייה מינית. אחריות חברתית ומעורבת בקהילה בכל שכבות האוכלוסייה.



צמיחה

שאיפה מתמדת להתרחבות, התפתחות, למידה והתחדשות. ברמת גיוון המוצרים, ברמת הארגון וברמת העובד.

אודות הדוח

דוח זה הינו עדכון שנתי לדוח ה-ESG והדוח השני אותו מפרסמת הקבוצה, זאת נוסף לדוחות התקופתיים שהחברה מגישה על פי דין. הדוח אושר בדירקטוריון ובהנהלת הקבוצה ונכתב בשיתוף פעולה מלא עם מותגי וחברות הקבוצה.

הדוח המובא לפניכם משקף את מחויבות הקבוצה בהיבטים אתיים, חברתיים וסביבתיים ומשקף את פעילות הקבוצה לשנת 2023 לרבות הפעולות והמשאבים שהשקיעה הקבוצה מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל.

דוח זה נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון הדיווח הבינלאומי - (GRI) Global Reporting Initiative, והוא תואם לסטנדרט השקיפות GRI: SRS In accordance Core. כמו כן הדוח משקף את פעילותה של הקבוצה בייחס ליעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם, ה-SDG's.

קבוצת פוקס כוללת מספר מותגים וחברות בנות, ביניהן חברות פרטיות וחברות ציבוריות. דוח זה משקף את פעילותן של החברות הכלולות בקבוצה בפעילות ישראל. בכל מקום בדוח בו תהא התייחסות לקבוצת פוקס, התייחסות זו תכלול את פעילותן של החברות Fox, Fox Home, Mango, American Eagle, The Children Place, Flying Tiger, Sunglass Hut, Jumbo, Yanga, Billy Haus, Ruby Bay, ללין ושלב.

התייחסות לכלל פעילויות אלו תופיע לאורך הדוח כ"קבוצת פוקס" או "הקבוצה", בעוד שהתייחסות לפעילות חברה ספציפית תופיע בשם החברה עצמה.

דוח זה נכתב תוך שיתוף פעולה מלא של הגורמים הרלוונטיים בחברה, לרבות העובדות והעובדים, ההנהלה הבכירה ובסיוע של יועצים חיצוניים מחברת אנטרופי.

מהותיות

פעילות קבוצת פוקס משתרעת על מגוון תחומי עשייה, החל מפעילות אופנה ואופנת הבית, דרך מוצרי אווירה וטיפול ועד לתחום פעילות הספורט. מיקוד הנושאים המהותיים לחברה בהיבטי ESG נבחרו בהתחשב במאפיינים הייחודיים לפעילות הקבוצה.

הקבוצה ממשיכה לפרסם את הדוח בהתאם לנושאים המהותיים שהוגדרו בהתאם לליבת הפעילות בקבוצה וצפויה להרחיב את הדיווח בשנים הבאות.

להלן הנושאים המהותיים עליהם ניתן גילוי בדוח זה, בהתאם לליבת פעילות הקבוצה:





תפיסת הקיימות של הקבוצה

קבוצת פוקס מאמינה בחשיבות השילוב של קיימות סביבתית וחברתית בתעשיות האופנה והטקסטיל. הקבוצה פועלת כדי לקדם עשייה ירוקה יותר, כגון ייעול שרשרת אספקה ועידוד עבודה על חומרי גלם סביבתיים. כמו כן, הקבוצה מעודדת תעסוקה באזורים פריפריאליים ומקדמת פרויקטים חברתיים הן בעזרת המותגים השונים בחברה והן באמצעות שיתופי פעולה, מתן תרומות ופעילות התנדבותית.

פעילות הקבוצה שזורה באורח חייו של הציבור הישראלי ולכן מחייבת התנהלות אחראית תוך שילוב שיקולי קיימות ו-ESG, לצד השיקולים העסקיים בניהול הפעילות של הקבוצה.

קבוצת פוקס פועלת ותמשיך לפעול בכדי לשלב את מותגי הקבוצה בפעילויות ועשייה סביבתית וחברתית-כלכלית. הקבוצה תמשיך לעודד פעולות סביבתיות ומקיימות, ביניהן, תנאי העסקת העובדים, שיפור ייעול שרשרת אספקה, גיוון והכללה מגדרי ואתני, מתן תרומות, התנדבות והקשר מול הקהילות ותעשייה ישראלית (כחול-לבן).



מחוייבות לעקרונות בינלאומיים - אימוץ יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם

כקבוצה הפועלת במעל 20 מדינות ברחבי העולם, קבוצת פוקס רואה חשיבות רבה בהירתמות להשגת יעדי הקיימות הגלובליים והמקומיים. בהתאם וכחלק מדוח זה, נערך מיפוי מקיף של הפעילות העסקית, החברתית והסביבתית אל מול 17 היעדים ומטרות המשנה של האו"ם.

יעדי פיתוח בר קיימא מבוססים על עקרונות של קיימות, שותפות, סביבה וחברה ומייצרים מסגרת רב-מגזרית ורב-מדינית בעלת שפה משותפת אחידה, המגדילה את הסיכוי ליישום אפקטיבי ובר מדידה של היעדים.

נציין כי היעדים הוגדרו על ידי העצרת הכללית של האו"ם כבר בשנת 2015 כמתווה גלובלי לפיתוח בר קיימא המבוסס על ועידת האו"ם לפיתוח בר קיימא שהתקיימה בשנת 2012 ב ריו דה-ז'נרו, ברזיל. במסגרת זו, מדינות החברות באו"ם, ביניהן ישראל, הצהירו על קידום 17 יעדי פיתוח בר קיימא.

17 היעדים מחולקים ל-169 מטרות ו-247 מדדים. נכון לאוגוסט 2023, על פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ישראל קרובה להשגה או השיגה את היעדים של 86 מדדים, בהתאם לניתוח שביצעה הלשכה.

חלק מהיעדים באים לידי ביטוי בפעילות הקבוצה כמפורט להלן.



יעד	מטרת משנה	מחויבות החברה	הביצוע בפועל
4 QUALITY EDUCATION  חינוך איכותי	4.2 נגישות שווה לחינוך קדם-יסודי	קבוצת פוקס פועלת ותורמת לקידום חינוך שוויוני ואיכותי ללא הבדלי מגדר ומגזר במדינת ישראל.	בשנת 2023 קבוצת פוקס תרמה כ- 4.53 מיליון ש"ח, כמפורט בהרחבה בדוח זה, הקבוצה מקדמת שיתופי פעולה רבים בתחומי החינוך בקבוצות ובנושאים מגוונים.
5 GENDER EQUALITY  שוויון מגדרי	5.5 הבטחת השתתפות מלאה למנהיגות ובקבלת החלטות	קבוצת פוקס מחוייבת להיות חלק מפתרון הפערים המגדריים ופועלת לקדם ולשפר את השוויון המגדרי בתוך הארגון ובחברה הישראלית. פוקס מכבדת ומעודדת את הזכות של כל אחד ואחת לקבל יחס שווה, לצמוח ולהתפתח.	74% מכלל העובדים בקבוצת פוקס הינן נשים 47% מהנהלת הקבוצה הינן נשים 38% ממנכ"לי המותגים בקבוצה הינן נשים 74% מעובדי המטה והתפעול הינן נשים 88% מעובדי החנויות הינן נשים
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY  אנרגיה נקייה בת-השגה	7.3 הכפלת השיפור ביעילות האנרגטית	פוקס פועלת לייעל את תהליכי שינוע הסחורות ללקוחות ולחנויות.	קבוצת פוקס מקדמת פעולות נרחבות לייעול שינוע הסחורות והקמת מרכז לוגיסטי מרכזי חדש, בו תשלב שימוש באנרגיה יעילה וירוקה.
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  עבודה מהוגנת וצמיחה כלכלית	8.2 גיוון, חדשנות ושדרוג יעילות כלכלית השגת רמות גבוהות יותר של פריון כלכלי 8.5 תעסוקה מקיפה ועבודה הוגנת, שכר שווה	קבוצת פוקס מחוייבת לקידום חדשנות טכנולוגית בעולם הקמעונאות ובהתאם לכך להגדלת היעילות הכלכלית. קבוצת פוקס פועלת להשגת תעסוקה שווה ותנאי עבודה שוויוניים וראויים.	קבוצת פוקס הקימה את זרוע החדשנות Fox Labs המאותרת ומקדמת סטארט-אפים פורצי דרך ברחבי העולם בתחומים הנוגעים לעולם הקמעונאות, מפעילה תוכנית פיילוטים להטמעתם בקבוצה וכן מבצעת השקעות. כמו כן, הקימה הקבוצה ביחד עם חברות קמעונאות נוספות את Retail Innovation Club הבינלאומי, לחדשנות בקמעונאות. קבוצת פוקס מבצעת בקורות כנדרש בחוק בכל הקשור להעסקת עובדיה, לרבות בחברות כח האדם איתם עובדת וכן פועלת על פי הרגולציות הנדרשות בחוק במדינות בהן מעסיקה עובדים.
13 CLIMATE ACTION  שינוי אקלים	13.1 חוסן אקלימי חיזוק העמידות והתאמת הקיבולת לסכנות הנוגעות לאקלים	קבוצת פוקס שואפת להפחתת השפעותיה הסביבתיות בפעילותה.	קבוצת פוקס מקדמת שיווק ומכירה של מוצרים סביבתיים, החל משימוש באריזות ושקיות מתכלות ורב פעמיות וכלה בשיווק המוצרים עצמם. הקבוצה פועלת לקדם טכנולוגיות ותהליכים שיתרמו להפחתת השפעות סביבתיות, לייעול תהליכים תפעוליים לרבות ייעול צריכת האנרגיה בחנויות וקידום מיחזור והפחתת פסולת.

מאז שנת 2021 מפעילה קבוצת פוקס את Fox Labs - זרוע החדשנות של הקבוצה. Fox Labs הינה מהראשונות מסוגה בתעשיית האופנה בעולם ומהווה אבן שואבת לחדשנות בינלאומית בתחומי הליבה של הקבוצה. הזרוע פועלת לאיתור וזיהוי סטארט-אפים, טכנולוגיות וקונספטים חדשניים בכל תחומי הריטייל טק בארץ ובעולם, ולהטמעה שלהם במותגי וזרועות הקבוצה השונות. כמו כן, Labs Fox מבצעת השקעות אסטרטגיות בסטארט-אפים העשויים לשרת את החברה בעתיד ובעלי פוטנציאל לצמיחה והתרחבות גלובלית - ROI - פיננסי.

Labs Fox עובדת עם חדשנות טכנולוגית במגוון תחומים רלוונטיים - החל מדאטה, איקומרס, תשלומים, חדשנות בחנויות פיזיות, לוגיסטיקה ושרשרת אספקה, ניהול מועדוני לקוחות, שיווק ועוד - ועל פני כל המחלקות והמותגים של הקבוצה.

עולם הקמעונאות טומן בחובו אינסוף היבטים המהווים קרקע פוריה לחשיבה חדשנית, פורצת דרך ויעילה, המביאה ערך מוסף סביבתי וחברתי, באופן ישיר ועקיף. כך למשל, סטארט-אפ שיוכל להציע ערך בייעול השינוע ושרשראות האספקה, מביא לא רק ערך עסקי, אלא גם ערך סביבתי משמעותי, וסטארט-אפים המפתחים שיטות ייצור המייעלות את תהליך ייצור הבגדים, מביאים לא רק ערך סביבתי משמעותי, אלא גם שדרוג של חווית הלקוח עם הצעות ערך פרסונליות יותר.

מעבר להשקעה הפיננסית, הכוח האדיר שמציעה Labs Fox ליזמים העובדים עם הקבוצה, הוא בגישה ל-1,000 החנויות בארץ ובעולם הפועלות תחת הקבוצה, ואל כ-2 מיליון הלקוחות החברים במועדון הלקוחות בקבוצה, לידע, לניסיון המצטבר ולמומחיות של צוות ההנהלה של הקבוצה וכן לחברות הבינלאומיות הנמצאות בקשר עם הקבוצה.

Labs Fox מהווה שחקן משמעותי באקוסיסטם של הריטייל-טק הישראלי ובהעלאת המודעות לתחום הריטייל טק. חברי הצוות משתתפים בכנסים בינלאומיים בארץ ובחו"ל כדוברים וכנציגים ובכך תורמים לקידום סטארט-אפים מקומיים ולקידום תעשיית הריטייל הישראלית בדירה העולמית.

תחומי המיקוד שנבחרו על ידי Fox Labs הם:

 <p>דאטה ברמת פריט</p>	 <p>חויית תשלום מהירה</p>	 <p>פרסונליזציה</p>	 <p>קיימות</p>
--	---	--	--

מאז הקמתה, הגיעו לפתחה של זרוע החדשנות למעלה מ-550 חברות, כ-75% מתוכן ישראליות. כ-6% מהחברות מתמקדות בתחום הסביבתי באופן ישיר, וכ-30% מהחברות הינן בעלות השפעה סביבתית חיובית עקיפה. הקבוצה רואה ערך אסטרטגי רב בזרוע החדשנות כמקור לחדשנות בתחום זה.

שמירה על הסביבה

שמירה על הסביבה



קבוצת פוקס רואה בשמירה על הסביבה ערך מהותי, ופועלת להפחית את ההשפעות הסביבתיות בכל הפעילויות העסקיות של הקבוצה.

קבוצה בעלת מוטת פעילות גדולה, ישנה תודעה גבוהה אודות ההשפעות הסביבתיות של עולם הקמעונאות והמסחר, הן בתהליכי הייצור של המותגים בבעלותנו, הן בתהליכי יבוא מותגים בינלאומיים והן בתהליכי השיווק.

הקבוצה פועלת לקדם טכנולוגיות ותהליכים שיתרמו להפחתת ההשפעות הסביבתיות, ובתוך כך הקמנו את FOX LABS, וכן הקמנו בשיתוף פעולה עם מספר חברות קמעונאות גדולות את Retail Innovation Club המקדם טכנולוגיות וחדשנות בענף.

פעילותינו הענפה מתפרסת על שלושה מוקדים - ייצור, יבוא ושיווק. לכל מוקד מאפיינים סביבתיים ייחודיים בעלי השפעות סביבתיות מגוונות.

פעילות הייצור של פוקס מבוצעת על ידי גורמים שלישיים הממוקמים באזור סין ודרום-מזרח אסיה. בקבוצה מודעים להשפעות הסביבתיות הרבות של תהליכים אלו ופועלים להבטיח כי פעילות הייצור עומדת בכל החוקים והתקנות המקומיות בנושאי סביבה, לרבות בנוגע לזיהום אוויר, קרקע, מים ופסולת. חשוב לציין כי פליטות גזי החממה הנפלטות בפעילות זו הינן חלק ממכלול פליטות 3.

פעילות היבוא הינה בעלת השפעות סביבתיות הנוצרות בתהליכי השינוע של המוצרים ממפעלי הייצור והמחסנים אל המרכזים הלוגיסטיים של הקבוצה. תהליכי השינוע הינם עצימים מבחינה אנרגטית וכתוצאה מכך גם עצימים בהיבטי פליטות. פעילות זו הינה מוקד השפעה סביבתי משמעותי, על כן, הקבוצה פועלת להפחית השפעות אלו על ידי ייעול פעילות היבוא באמצעות ייעול תהליכי ניהול מלאי, בין היתר, באמצעות בניית מרכז ההפצה הלוגיסטי המרכזי, שיבנה בעתיד, כמפורט בהמשך. חשוב לציין כי פעילות זו מבוצעת על ידי גורמים שלישיים (חברות השינוע) ועל כן הפליטות הנפלטות בתהליכים אלו נכללות במכלול 3.

פעילות השיווק הינה לב הפעילות העסקית של הקבוצה ומתבצעת באמצעות מכירה בחנויות והן באמצעות סחר מקוון (E-commerce). ההיבטים הסביבתיים המרכזיים בפעילות זו הינם צריכת אנרגיה של החנויות, הפסולת הנוצרת בחנויות ושינוע המוצרים אל הלקוח במידה ורכש באתר האינטרנט של החברה. קבוצת פוקס פועלת להפחית את ההשפעות הסביבתיות שלה בפעילות זו באמצעות ייעול תהליכים תפעוליים, כגון ייעול צריכת האנרגיה בחנויות וקידום מחזור והפחתת פסולת.

טביעת כף הרגל הפחמנית



בקבוצת פוקס פועלים להפחית את פליטות גזי החממה כחלק מתהליכי ההתייעלות האנרגטית.

מקובל לחלק את הפליטות לשלושה מכלולים:

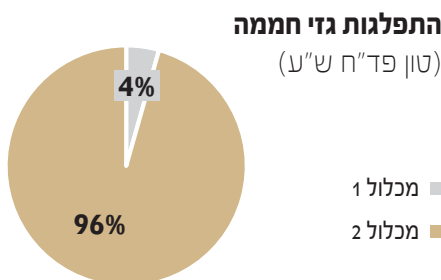
מכלול 1: הינו סך פליטות גזי החממה הישירות אשר מקורן הוא במתקנים הנמצאים בבעלות החברה או בשימוש שוטף של החברה, לרבות תהליכי ייצור, פליטות מרכבי החברה וכלים ממנועים אחרים, וגזי מיזוג וקירור.

מכלול 2: הינו סך הפליטות העקיפות הנפלטות כתוצאה מצריכת אנרגיה מגורם צד ג' כמו חברת חשמל, לרבות צריכת חשמל, חום, קור וקיטור.

מכלול 3: הינו סך הפליטות העקיפות הנפלטות מגורם צד ג' כתוצאה מפעילות עסקית בשרשראות האספקה של החברה ואינן נכללות במכלול 2, לרבות תהליכי ייצור ושינוע של חומרי גלם, נסיעות וטיסות עובדים שלא ככלי רכב בבעלות החברה, תהליכי ייצור והפקה הקשורים לצריכת דלקים וכדו'.

פליטות גזי חממה הינן פליטות של גזים כגון פחמן דו-חמצני ומתאן האחראים על תופעת ההתחממות הגלובלית ושינויי האקלים. פליטות אלו נגרמות ברובן כתוצאה מפעילות אנושית כגון הפקת אנרגיה מדלקי מאובנים, פעילות תעשייתית, פעילות חקלאית ותחבורה. בהתאם למתודולוגיות דיווח מקובלות לדיווח פליטות גזי חממה, כגון ה-GHG Protocol.

2023	2022	פליטות גזי חממה (טון פד"ח ש"ע)
1,056	855	מכלול 1
29,093	27,954	מכלול 2
30,149	80,928	סה"כ



נציין כי במהלך שנת 2023, הקבוצה גדלה מבחינת מספר המותגים בפורטפוליו, מספר החנויות ומספר עובדיה, לפיכך באופן יחסי ישנה עלייה אבסולוטית בפליטות גזי החממה (התפעוליות) של הקבוצה.

חישובי הפליטות בוצעו באמצעות מחשבון לחישוב פליטות של מפל"ס (מרשם פליטות סביבה), המשרד להגנת הסביבה. המחשבון עומד בסטנדרטים הבינלאומיים לחישוב פליטות והותאם למשק הישראלי על ידי המשרד להגנת הסביבה.

מכלול 1 כולל את צריכת הדלקים של מכוניות הקבוצה ומכלול 2 כולל את צריכת החשמל בנכסי הקבוצה, בישראל בלבד.

הקבוצה תמשיך ותפעל להרחבת חישובי הפליטות, לרבות בנוגע לפעילות הקבוצה בחו"ל ולמכלול 3.

צריכת אנרגיה



בקבוצת פוקס פועלים לקדם פעולות להתייעלות אנרגטית בנכסים השונים, כגון קידום נהלים ומערכות לחסכון בצריכת החשמל בחנויות הקבוצה ושימוש בתאורות ומערכות מיזוג חסכוניות. נציין, כי כמפורט בהמשך, הקבוצה תפעל להקמת מתקנים להפקת חשמל מאנרגיית השמש והרוח על גגות המבנה של מרכז ההפצה הלוגיסטי החדש בבית שמש.

צרכני האנרגיה המרכזיים בקבוצת פוקס הינם:

- מטה החברה
- החנויות
- המרכז הלוגיסטי
- רכבי החברה

צריכת החשמל במשרדים ובחנויות (קוט"ש לשנה)



צריכת בניין בקבוצת פוקס (ליטר לשנה)



נציין כי במהלך שנת 2023, הקבוצה גדלה מבחינת מספר המותגים בפורטפוליו, מספר החנויות ומספר עובדיה, לפיכך באופן יחסי ישנה צמיחה בצריכת החשמל והבנדין של הקבוצה.

בעקבות עדכון הנתונים המתקבלים מחברות הדלקים ובהמרת הנתונים לליטרים קיימת סטייה לדוח ESG הקודם של הקבוצה המשפיעים גם על פליטות הפחמן התפעוליות.

פסולת ומחזור

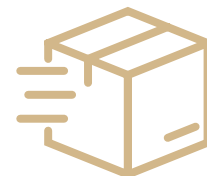


בקבוצת פוקס קיימת מודעות להשפעות הסביבתיות של הפסולת הנוצרת בפעילויות השונות, לרבות בתהליכי השיווק והשינוע. בפעילות הקבוצה, מקדמים הפרדת פסולת במקור בחנויות, שימוש בחשבונות דיגיטליות ירוקות, מוצרים מחומרים ממחזרים, הפחתת שימוש בכלים חד-פעמיים, מכירת שקיות רב-פעמיות (או נייר) והפחתת גיוון החומרים המשמשים לאריזת המוצרים בתהליכי השינוע.

זאת ועוד הקבוצה עומדת בחוקים והרגולציה המקומית בנושאים אלו ורואה את החשיבות הרבה בהמשך מגמת הפחתת פסולת והגברת המחזור.

**שרשרת אספקה
ובנייה של
מרכז הפצה לוגיסטי**

שרשרת אספקה ובנייה של מרכז הפצה לוגיסטי



קבוצת פוקס עובדת עם מגוון רחב של יצרנים וספקים ממדינות שונות המהווים נדבך משמעותי בהצלחתה. הקבוצה רואה בקבלנים ובספקים העובדים עימה כשותפים למימוש החזון העסקי, ובתוך כך רואה חובה לפעול בכבוד כלפי נותני הקבלנים והספקים.

בקבוצת פוקס משתמשים במערכות מידע מתקדמות המאפשרות לבצע פיקוח ובקרה Online המייצרים מענה מהיר, גמישות בתפעול, ניהול והסטת מלאי בין חנויות ובין המרכזים הלוגיסטיים לחנויות. מערכת זו מאפשרת ניצול טוב יותר של המלאי, הקטנת מספר הפריטים המוחזרים מהחנויות למרכזים הלוגיסטיים ובהתאם לכך גם התייעלות אנרגטית משמעותית. בקבוצה פועלים בכל עת, לשפר ולייעל את מערך ההפצה, כך שיביא לשיפור ההשפעות הסביבתיות הנגזרות ממערך רחב היקף שכזה. ההפצה לחנויות מתבצעת באמצעות צי משאיות שמופעל על ידי קבלני משנה.



הקבוצה מפעילה למעלה מ-25 אתרים למגוון הצרכים הלוגיסטיים שלה, כולל אחסנה, הכנת הזמנות לחנויות וללקוחות סופיים (אינטרנט), הפצה, עבודות ערך מוסף, מיונים וכיוב'. מוצרי הקבוצה מופצים מהמרכזים הלוגיסטיים ומהם לחנויות בישראל לפי תוכנית הפצה יומית, בהתאם לתחזית המכירות, יעדי החברות והמכירות בפועל.

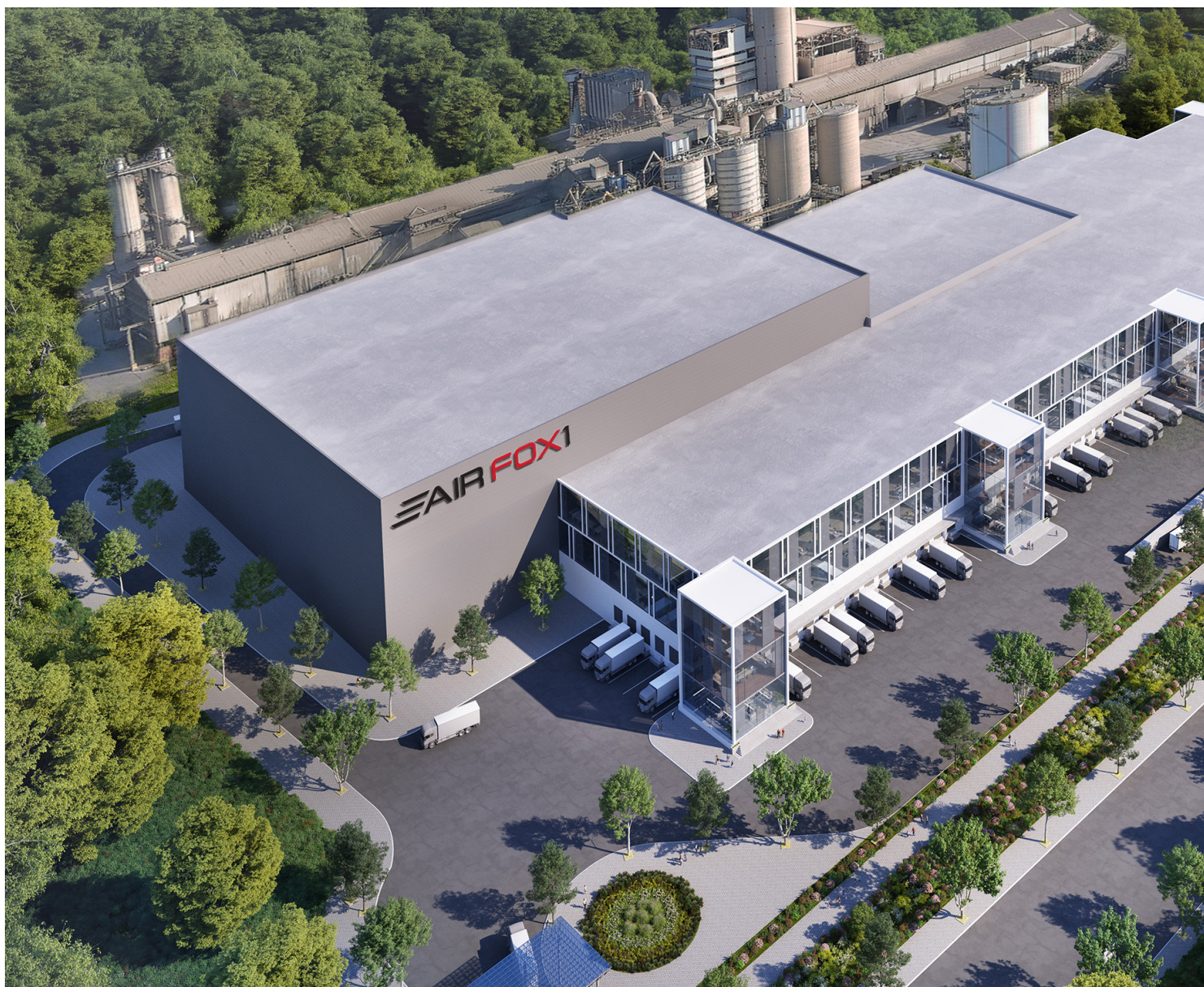
כחלק מפעילויות הקבוצה בייעול התהליכים, ביום 15 ביולי 2022 קבוצת פוקס חתמה על הסכם מכר, הסכם שיתוף והסכם הקמה ושכירות עם מגה אור החזקות בע"מ ועם צד שלישי בלתי קשור לקבוצה, בקשר למקרקעין באזור התעשייה בבית שמש, במסגרתו יוקם מרכז הפצה לוגיסטי מרכזי אשר יושכר לקבוצה וישמש אותה וחברות בת שלה.

בקבוצה קיימת מודעות גבוהה להשפעות הסביבתיות של עולם הקמעונאות והמסחר ובהתאם הקבוצה רואה בהגנה על הסביבה ערך בסיסי ופועלת לצמצום ההשפעות הסביבתיות על כל קשת הפעילות העסקית שלה. מרכז ההפצה הלוגיסטי מתוכנן תוך התייחסות רבה להשפעתו הסביבתית והחברתית, ובשל כך משולבים וישולבו בו בעתיד פתרונות טכנולוגיים חדשניים, תרומה לפיתוח כלכלי מקומי, שילוב משאבים שימצאו כהכרחיים לפרויקט ויבטיחו את ההגנה המרבית על אבטחת המידע והגנת הסייבר, אשר יצרו השפעה חיובית על הקבוצה, הקהילה והסביבה.

בהיבט הסביבתי, עתידות להתקיים מגוון פעולות שמטרתן, בין היתר, לשפר את היעילות התפעולית, תוך מזעור של פליטות גזי החממה

וייעול של צריכת האנרגיה, זאת באמצעות שילוב טכנולוגיות ומערכות מתקדמות וכן הקמת מתקנים להפקת חשמל מאנרגיית השמש והרוח על גגות המבנים, אשר יצמצמו את צריכת המשאבים. הקבוצה שמה דגש על התנהלות נכונה של ניהול פסולת ומחזור גם בעת החפירות בקרקע, שמירה על עצים בוגרים, נטיעת עצים חדשים ועוד.

חשוב לציין כי הקבוצה מקפידה על היבטים חברתיים לצד הסביבתיים, שכן המרכז יעמוד בתקני בטיחות, נגישות ובריאות מחמירים המבטיחים סביבת עבודה בטוחה, זאת מתוך החשיבות הרבה לזכויותיהם, בטיחותם ורווחתם של עובדי הקבוצה, לקוחותיה ומחזיקי עניין אחרים. הקבוצה תקפיד על מנגנונים לניטור ושיפור תנאי העבודה, בניהם הערכות שוטפות של בריאות ובטיחות תעסוקתית, פיצוי הוגן ועמידה בתקנות העבודה. מדיניות ופרקטיקות אלו, נועדו ליצור מקום עבודה מכיל, מכבד ומגוון ללא אפליה מכל סוג שהיא. בנוסף, הפרויקט יהווה הזדמנויות לתעסוקה נוספות בישראל, עקב קרבתו לאזור פריפריאלי, ויתרום לפיתוח כלכלי מקומי, זאת מתוך מחויבות הקבוצה לטפח צמיחה ושגשוג כלכליים.



מוצרים ברי קיימא

שילב

קולקציית Easy to wear

בשנת 2023 השיקה שילב, קולקציית בגדים חדשה, הנותנת מענה ומעניקה נגישות, איכות ואופנה לתינוקות וילדים בעלי מוגבלויות. הקולקציה עוצבה בשיתוף עם עינת דותן זך, יועצת נגישות ותעסוקה.

הקולקציה פונה לכל קהל הלקוחות של שילב בדגש על מענה לקהל ייעודי זה ועונה על חסמים כמו רגישות תחושתית, גישה לאביזרים רפואיים, תפרים שטוחים ופתיחה קלה.

החשיבות בפתרונות לבוש לילדים עם מוגבלויות באה להקל על המטפל בהלבשת הילד מאפשרת השתתפות בכל תחומי החיים, מעניקה נראות מיטבית ורווחה בגוף לאורך היום.



בילי האוס

בגדי ים מחומרים ממוחזרים

הקבוצה הינה בית למותגים בינלאומיים מובילים באופנת גלישת הגלים והציוד הנלווה להם - Billabong, Quiksilver, Roxy, RVCA. הים הוא הבסיס של החברות הללו, הוא המקור לתשוקה, ליצירה ולתנועה של מותגים אלה ובהתאם לכך קיימת המחויבות לשמירה על הים. בהתאם, מושקעים משאבים רבים בים ובשמירה עליו.

הבגדים ובגדי הים של המותגים עשויים בחלקם מחומרים ממוחזרים ועל כולם ישנה תווית המציינת כמה אחוז מהבגד יוצר מפלסטיק ממוחזר.

בנוסף, בילי האוס החלה תהליך ייעול של החלפת שלטי החנות לנייר במקום פלסטיק מתוך התחשבות בסביבה.





Flying Tiger Copenhagen "הולכת על ירוק"

הידעת?

החלפה של פלסטיק בעץ תורמת לסביבה ומשתלמת במחיר ללקוחות.



Flying Tiger Copenhagen, אשר קבוצת פוקס מפעילה את חנויותיה החל מינואר 2022 בהתאם להסכם זיכיון בלעדי שנחתם בשנת 2021, הינה רשת חנויות דנית המפעילה רשת קמעונאית למוצרי לייף סטייל ממגוון קטגוריות, פועלת להתנהלות אחראית ואתית בכל שרשרת הערך של המוצר אשר מיוצר בהתאם לסטנדרטים אתיים, סביבתיים וחברתיים, זאת מתוך הרצון להוביל במעבר לתעשייה ירוקה. Flying Tiger Copenhagen מציעה מוצרים במחירים נוחים ובעלי טביעת כף רגל מינימלית אפשרית במטרה לצמצם שימוש בחומרים מזהמים הפוגעים בסביבה.

Flying Tiger Copenhagen משקיעה מאמצים בתחום הקיימות, תוך הצבת יעדים לצמצום פליטת גזי החממה, הפחתת צריכת הפלסטיק במוצרים ומעבר למוצרים העשויים עץ, הפחתת המוצרים החד-פעמיים ושימוש אנרגיה מתחדשת בחנויות, במשרדים ובמחסנים.



Nike - Move to Zero

קבוצת פוקס הינה הזכינית של חברת נייקי בישראל, בקנדה וב-16 מדינות באירופה.

נייקי הינה אחת מחברות קמעונאות הבגדים וההנעלה הגדולות בעולם והמובילות בקידום ושקיפות בהיבטי ESG. לנייקי תוכנית אסטרטגית עסקית רחבת היקף לקידום קיימות - Move to Zero. תוכנית זו מקדמת איפוס פליטות במכלולים 1-3, הפחתת פסולת בכל שרשראות האספקה, שילוב חומרים ממוחזרים במוצרי החברה וכדו'. כיום נייקי מציעה ללקוחותיה מוצרים המכילים לפחות כ-20% רכיבים ממוחזרים ומקיימים.

נייקי ישראל, לוקחת חלק פעיל בתוכנית האסטרטגית - Move to Zero ומשלבת היבטי ESG וקיימות בפעילות העסקית. כל חנויות נייקי ישראל עומדות בתקינה של נייקי העולמית להיבטי קיימות בחנות, כגון החומרים המשמשים לבניית החנויות והריהוט, מערכות לייעול צריכת החשמל, הפרדת פסולת במקור, הרחבת היקף הפוסלת שמועברת למחזור ועוד.

נוסף לכך, נייקי ישראל מקדמת היבטי קיימות גם אצל עובדיה באמצעות הדרכות ופעילויות בנושאי קיימות והתנהלות מקיימת בחנות. כמו כן, נאסר השימוש בכלים חד-פעמיים בחנויות נייקי. בכל החנויות נפרסו פחים ייעודיים למחזור, לקידום מחזור הפסולת שנוצרת בחנות באמצעות לקיחת אחריות עצמית וביצוע הפרדה במקור.

זאת ועוד, נייקי ישראל מקדמת היבטי קיימות גם אצל לקוחותיה באמצעות הנגשת מוצרים סביבתיים שנייקי מייצרת, קידום שימוש בחשבוניות דיגיטליות במקום חשבוניות נייר ומעבר לשימוש בשקיות רב-פעמיות או שקיות נייר.

על 88% מהעסקאות שבוצעו בשנה החולפת נשלחה חשבונית דיגיטלית. ב-50% עסקאות נמכרו שקיות רב פעמיות חלף שקיות חד פעמיות.

המשאב האנושי

המשאב האנושי



העובדים הינם הנכס המשמעותי ביותר בקבוצה, הרואה במימושו, הצלחתו והנאתו של כל עובד, את ההצלחה שלה.

בקבוצת פוקס שואפים לייצר הון אנושי, מקצועי, מחויב ושירותי.

הקבוצה שמה לעצמה כערך עליון את התפתחות עובדיה ברמה המקצועית והאישית, בשאיפה לייצר סביבת עבודה מקצועית, שוויונית, מכבדת ומקדמת.

עובדות ועובדים
הועסקו בקבוצת פוקס בשנת 2023 **11,836**

ה-DNA הארגוני

בקבוצת פוקס מאמינים ברווחת העובד ומאמינים שאנשינו הם הערובה להצלחת הקבוצה. ישנה פעילות נרחבת בכדי למקם את העובד וצרכיו האישיים והמקצועיים במרכז. התמקדות בצרכיו של העובד מייצרת תחושת מחוברות ושייכות ארגונית, המייצרת השפעה חיובית לכל הצדדים.

קבוצת פוקס רואה בפיתוח מקצועי ואישי של מנהליה ועובדיה כמאפיין מהותי בתרבות הארגונית של הקבוצה. מתוך כך, פיתחנו שיטת מסלולי קידום פנים ארגונית, המעניקה הזדמנויות למידה תוך בניית מסלולי פיתוח קריירה לעובדינו, מתוך תפיסה שלכל עובד, פוטנציאל להתקדם ולממש את עצמו במסלולים המותאמים לו.

בהתאם לתפיסה זו, הקבוצה גאה בכך כי רוב המנהלים בדרגים בכירים ודרגי ביניים הינם מנהלים שצמחו וגדלו בתוך הקבוצה.

לצד פיתוח הקריירה, זמינות הצוות הניהולי ושמירה על מדיניות דלת פתוחה החל ממנכ"ל הקבוצה וכלה במנהלים בשטח הינה הכרח ונתפסת בקרב הקבוצה כערך עליון. התמקדות בעובד ובצרכיו האישיים, והיכולת להניח אותם לפתחנו, מאפשרים לנו לתת לעובדים את כל המעטפת הנדרשת לאיזון בין העבודה לבין חייהם ולאיכות חיים טובה יותר. מדיניות דלת פתוחה מהווה מפתח לשימור עובדים ולשביעות רצונם במקום העבודה.

בתוך כך, הקבוצה פועלת לקידום מדיניות רווחה ענפה ומגוונת, אשר נותנת מענה לכלל הצרכים השונים של הקבוצה, ומנהלים קרן רווחה, המאפשרת לתת את המענה לעובדים בצורה מיטבית. החל מסיוע בעתות מצוקה אישיות ומשפחתיות, דרך מצבים בריאותיים מורכבים, השתתפות באירועי שמחות ועצב ועוד.

כחלק מהתרבות הארגונית ומתוך אחריות מלאה של הקבוצה לכלל החברה, קבוצת פוקס מקדמת מעורבות ואחריות חברתית בכל פעילות הקבוצה, בכל החברות ובכל הדרגים. על אף שעשייה זו נעשית מתוך מחויבות לחברה ולקהילה, העשייה מהווה גם ערך מוסף לעובדי הקבוצה, למחברות הארגונית הגבוהה, לרצון להשתייך לעשייה מסוג זה ולהגברת תחושת השייכות לארגון.

הרחבה אודות הפעילות הקהילתית-חברתית של הקבוצה, ניתן לראות בפרק המעורבות ואחריות קהילתית. נציין בהקשר זה, כי האחריות הקהילתית-חברתית, כמו גם מדיניות הרווחה, ותפיסת הפיתוח המקצועי והקידום בחברה, משפיעים גם על ותק העובדים בקבוצה ותורמים לשימורם.

מלחמת חרבות ברזל

בשנת 2023, החל מתחילת מלחמת חרבות ברזל, ובדומה לחברות אחרות בתחומי הקמעונאות, הצטמצמו היקפי פעילות החברה בישראל באופן משמעותי. בהתאם ביום 21 באוקטובר 2023, החברה הודיעה לחלק מהעובדים והמנהלים במטה ובחניויות החברה בישראל על יציאה לחופשה ללא תשלום. נציין כי עובדים במטה החברה בישראל אשר לא יצאו לחופשה ללא תשלום לרבות נושאי משרה, עברו זמנית לעבודה בהיקף של 80% משרה בעבור 80% מהשכר הקבוע (העובדים יכלו לנצל ימי חופש כנגד ההפחתה בשכר בהתאם לירידה באחוז המשרה).

לקראת סוף חודש נובמבר 2023 ניכר שיפור הדרגתי במכירות הקבוצה בישראל, ולאור זאת החברה החלה בהדרגה להחזיר את עובדי החניויות ועובדי המטה מהחופשה ללא תשלום. עד חזרתם המלאה ביום 10 בדצמבר 2023.

קבוצת פוקס פעלה בתקופה מורכבת זו ללא שאת להחזרת העובדים מחופשה ללא תשלום, באמצעות פתיחה הדרגתית של חנויות על אף פעילות מצומצמת בקניונים עד לחזרתם המלאה כאמור. בנוסף לפעולות של הקבוצה להחזרת הפעילות, עסקה הקבוצה במתן תמיכה מגוונת לעובדים, לרבות תמיכה כלכלית באמצעות הקמת קרן סיוע לעובדים שנפגעו מהמלחמה. חשוב לציין כי מנהלי הקבוצה היו בקשר שוטף עם עובדיהם, כחלק ממדיניות הקבוצה ופעלו לסייע בכל אפיק שניתן. חלק מעובדי הקבוצה נרתמו באופן אישי בסיוע למערך התרומות שהקימה הקבוצה ובהתנדבות לטובת מפוני העוטף, הצפון, מערך הלוחמים, גדודים ועמותות, כפי שמפורט בהרחבה בהמשך.

גיוון מגדרי

קבוצה המחזיקה במותגים המיועדים לכלל האוכלוסייה, ללא הבדלי מגדר, קבוצת פוקס שואפת לייצוג מגדרי בתמהיל העובדים. קבוצת פוקס מחויבת לעסקים מגוונים ושואפת לתמוך בכל ענפי פעולותיה למען שילוב מגוון רחב של נשים בכל הדרגים.

בהתאם לתפיסת החברה, נשים מהוות חלק משמעותי גם בתפקידי הנהלה ולא רק בתפקידי כניסה או ניהול ביניים. קבוצת פוקס גאה בכך שבשנת 2023:

נשים בקבוצת פוקס

88%

מעובדי החנויות

74%

מעובדי המטה, התפעול והלוגיסטיקה

38%

מנכ"ליות במותגי הקבוצה

47%

מהנהלת הקבוצה

74%

מעובדי הקבוצה

גיוון אתני

עובדי הקבוצה מגוונים ומייצגים את כלל האוכלוסיות המרכיבות את החברה הישראלית. מצב זה מאפשר לספק שירות טוב יותר הן לעובד והן ללקוח ומאפשר לקבוצה לפעול בקרב כלל קבוצות האוכלוסייה השונות בכדי לדייק את האופנים בהם קבוצת פוקס יכולה לסייע לכולן בארץ ובעולם.

קבוצת פוקס פועלת לשמירה על הגיוון אתני בקרב מגוון המותגים, החנויות והמטה ומאמינה כי שמירה על כך תתרום לתחושת השייכות של העובד לקבוצה וכנגזרת מכך להצלחת עובדיה בפרט והצלחת החברה בכלל.

פילוח גילאי, ותק ותחלופה

כקבוצה חדשנית העוסקת בתחומי אופנה ולייף סטייל, גם תמהיל גילאי העובדים משקף מאפיינים אלו. כיוון שמרבית עובדי הקבוצה הינם עובדי החנויות, ועל מנת לייצר תמונת מצב מייצגת, הקבוצה מציגה את גילאי העובדים בפילוח נפרד לעובדי מטה ועובדי חנויות. הפילוח לשתי הקבוצות הנ"ל הינו מהותי כיוון שישנם הבדלים מהותיים בין המאפיינים של עבודת המטה לבין המאפיינים של עבודת החנויות.



312	10 שנים ומעלה	243
351	8 שנים	152
1,097	5 שנים	201
4,369	עד שנתיים	257

תחלופה ושימור עובדים

היבט תחלופה בחברות וארגונים הינו פרמטר משמעותי, אשר בכוחו לשקף את פני הארגון ואף פני מגמות רוחביות בשוק התעסוקה. קבוצת פוקס-ויזל גאה בנתוני התחלופה הנמוכים, הן בייחס למגמות העולמיות והן בייחס לסקטור הפעילות. נתונים אלה משקפים את המשאבים המושקעים בעובדי הקבוצה, את האקלים הארגוני המותאם ואת חוויית העובד והשייכות הארגונית.

על מנת להישאר תמיד עם היד על הדופק, הקבוצה משקיעה משאבים בזיהוי מגמות בזמן אמת ובוחנת את תחושת עובדיה באמצעות קיום של דיונים חודשיים, ניתוח נתוני תחלופת העובדים, ניתוח סיבות סיום תפקידים של העובדים, בחינת הפערים הן ברמת רשת, הן ברמת מותג והן ברמת חנות ספציפית ודואגת לתת את המענה הנקודתי ואת סל הכלים הנדרש לשימור העובדים, בכל חנות ובכל חברה.

שנות ותק לשנת 2023:

שנות ותק עובדי חנויות 2.4

שנות ותק עובדי מטה והנהלה 5.8

העסקת עובדים עם מוגבלות

כחלק מתפיסת האחריות החברתית והקהילתית שלנו, קבוצת פוקס שואפת לפעול בכל דרך לקידום אוכלוסיות עם מוגבלות, ולתרום את חלקה ביצירת חברה אזרחית שוויונית. הקבוצה מאמינה כי לאוכלוסייה זו, אשר סובלת מייצוג חסר בשוק העבודה, מגיעה הזדמנות שווה להתפתחות ומימוש אישי ותעסוקתי.

מתוך תפיסות אלו, הקבוצה פועלת בשיתוף פעולה עם מספר עמותות (כגון עמותת אלווין ועמותת שמע), לשילוב תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות בקבוצה. שותפות זו הולידה מיזמים משמעותיים ברחבי קבוצה.



FOX SCHOOL

הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני

התפתחות עובדינו והעשרתם מהווים את ליבת התרבות הארגונית בקבוצה. לתפיסתנו עובד המעשיר את עצמו, חווה התפתחות ולמידה, הוא עובד משמעותי יותר עבור עצמו ועבור הקבוצה.

לכן, מחלקת ההדרכה והפיתוח הארגוני מקבלת את מלוא המשאבים הנדרשים בכדי לייצר תשתית ארגונית זו. מחלקה זו מפתחת את מרבית התכנים, הקורסים וההכשרות בתוך הבית, ובכך מצליחה לתת את המענה המדויק ביותר לצרכי הארגון והעובדים.

הידע המקצועי כמו גם הידע ההעשרתי, מוגשים לכל עובד בפלטפורמה הנקראת MYHR אשר עוברת התאמה עבור הקבוצה ועובדיה. התכנים והידע באפליקציה זו, מותאמים לכל עובד באופן אישי, בהתאם לתפקידו, עם כניסתו לעבודה ובהתאם למסלול הייעודי הנבנה עבורו.

תכני ההדרכות כוללים:

1. הדרכות רגולטוריות בנושאי: בטיחות, אתיקה, מניעת הטרדות מיניות, אבטחת מידע וסייבר ועוד.
 2. הדרכות מקצועיות, בהתאם לאופי התפקיד ולמותג בו עובדים.
 3. הדרכות העשרה ופיתוח החל מניהול זמן, פיתוח מנהלים, סגנונות ניהול, הענקת משוב, העשרה על מוצרים, וכן צרכים נוספים העולים באופן שוטף מהשטח.
- כל עובד ומנהל בקבוצה משתתף בממוצע בכ-6 שעות הדרכה בנושאי רגולציה, ממשל תאגידי, אתיקה, הטרדות מיניות, אכיפה, ציות ועוד.
- בנוסף להדרכות בנושאי רגולציה, מנהלים ועובדים במטה משתתפים בהדרכות העשרה, בין 6 ל-18 שעות בממוצע (תלוי תפקיד ושיקולים נוספים).
- ההדרכות מיועדות לעובדים, למנהלים ולחברי דירקטוריון הקבוצה כאחד, על פי הנדרש.
- החל משנת 2024 החלה קבוצת פוקס להתמקד במנהלים הבכירים (מנהלי אזור ומעלה וכן מנהלי מחלקות במטה), במטרה להעניק להם כלי העשרה ומיומנויות ניהול מתוך הכרה בתפקיד המשמעותי שמבצעים ובהשפעה שלהם על עובדים רבים שנמצאים תחתם. בקבוצה קיימת תכנית הדרכה שנתית, הנבנית בתחילת כל שנה בשיתוף עם סמנכ"לי החברות והמותגים, זאת לצד גמישות ודינאמיות לתת מענה לאורך השנה בהתאם לצרכים.
- כלל הלומדות אותן מחויבים העובדים לבצע, מונגשות באפליקציה הייעודית אשר פתחנו בתוך הקבוצה, וזמינות לעובדים בגרסאות המותאמות גם לטלפון, כך שיוכלו לבצע זאת בזמן ובפניות המתאימה להם.


מעל-8,000
תהליכי למידה
מתוקשבת


200
קורסי הכשרה בשנה
צמצום משנת 2022 בשל מלחמת חרבות ברזל
וצמצום זמני של פעילות הקבוצה.

מניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות במקום העבודה אסורות על פי החוק. בקבוצת פוקס, מתייחסים בחומרה לכל מקרה של הטרדה ולא נסבול כל צורה של אלימות פיזית, מילולית, מינית או נפשית מכל סיבה שהיא והתנהלות שאינה ראויה, בקרב עובדים ומנהלים בארגון, לרבות ביחס ללקוחות, ספקים ועובדי קבלן.

קבוצת פוקס דורשת מעובדיה ומנהליה לעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל בכל מקום בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה וגם ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים.

האחראית למניעת הטרדה מינית בקבוצה הינה סמנכ"ל משאבי אנוש, הגב' אפרת יצחקי.

כל עובד זכאי להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.

כמו כן, הקבוצה פועלת למניעת הטרדות מיניות במסגרת יחסי העבודה הן בהעלאת המודעות והכשרות בנושא, והן בטיפול במלוא הרצינות הנדרשת בכל תלונה המוגשת בהתאם לנהלים.

כל העובדים, המנהלים והדירקטורים מחויבים לקחת חלק בהדרכות הנעשות מטעם קבוצת פוקס בדבר מניעת הטרדה מינית. על כל עובד המתחיל לעבוד בקבוצה לעבור הדרכה בנושא, ולאחר מכן להשלים לומדת ריענון מידי שנה. בקבוצה מקפידים ומבצעים מדידה שנתית לביצוע הלומדות.

בטיחות



קבוצת פוקס מקפידה על ניהול הבטיחות תוך עמידה בכל הנדרש כדין ומעבר לכך.

קבוצת פוקס, רואה בבטיחות העובדים, הלקוחות ומחזיקי עניין נוספים ערך גבוהה ומשקיעה משאבים ארגוניים רבים בתחום זה. הקבוצה עובדת עם יועץ בטיחות חיצוני המלווה אותה בכלל פעילותה ועם ממוני בטיחות אשר עושים בקרות הן בחנויות והן במרלוגים. ישנם 6 ממוני בטיחות בפריסה ארצית המיועדים לפעילות החנויות, וכן ממונה בטיחות לכל מרלוג. ממוני הבטיחות מבצעים סקרי סיכונים בפעילות הנעשית תחת אחריותם ומציפים את הנדרש אל ועדת בטיחות ארגונית הדנה בסיכונים הבטיחות. במידה ועולים פערי בטיחות הנדרשים בטיפול, נותנת הקבוצה את המענה הנדרש באופן מידי, הן ברמת ההדרכה והן ברמת הציות. לצד זאת, כלל עובדי החברה עוברים לומדת בטיחות עם כניסתם לתפקיד, וכן הדרכות נוספות הנדרשות מעת לעת ומידי שנה.

לקוחות

לקוחות



לקוחות קבוצת פוקס הינם הכוח המניע לפעילות הקבוצה. חווית לקוח חיובית באמצעות הון אנושי מיומן ומקצועי והשקת טכנולוגיות חדשניות תומכות, עומדים בדרגת חשיבות גבוהה מאוד בסדרי העדיפויות. הקבוצה שמה את צרכיו ורצונותיו של הלקוח במרכז ומשקיעה בחוויית המשתמש, תוך פיתוח כלים לשיפור יכולות העובד והנגשת השירות ללקוח באופן פשוט ונוח לשימוש.

קבוצת פוקס רואה בשירות ללקוח ערך עליון ופועלת מתוך מוטיבציה להגיע להישגים יוצאי דופן, המבוססים על מקצועיות מתוך ניסיון, לצד הקפדה על למידה ושיפור מתמיד ומתן שירות לכל לקוח באופן שווה ומכבד. כתוצאה מהשאפה לספק את השירות הטוב ביותר ללקוחות הקבוצה, מחלקת שירות הלקוחות משקיעה משאבים בהכנת העובד לעבודה בשטח בצורה המיטבית ביותר, תוך יישום עקרונות העומדים בחזית השירות-נחישות, מובילות, לכידות, אחריות ומקצועיות על מנת למקסם חווית לקוח מיטבית.

מחלקת שירות הלקוחות של הקבוצה רואה בעובדיה שותפים לתהליכים עסקיים ותוכניות פיתוח ובכך מייצרת מחוברות גבוה של העובדים למחלקה ולקיימת אחריות אישית להצלחה. הקבוצה מעסיקה עובדים מכלל גווי האוכלוסייה הישראלית, התורמת להוויית הקבוצה ולמענה המיטבי ללקוחות המגיעים מכל המגזרים במדינת ישראל.

קבוצת פוקס גדלה ומתפתחת ולכן פיתחה יכולת גבוהה לקלוט ולהכיל מידע חדש, ולהתאימו לחוויית הלקוח. מחלקת שירות הלקוחות ממשיכה במלא המרץ ברצף ההתפתחות לשיפור חווית העובד והלקוח. בשנה האחרונה שדרגנו את מערכת השירות ל- CRM dynamics 365. באמצעות הטמעת מערכת זו שדרגנו את כלי העבודה המרכזי בשירות, יצרנו תמונת לקוח 360 וריכזנו מגוון ערוצי תקשורת וסוגי פניות במערכת אחת תוך יכולות מעקב ובקרה בתמונת מצב בזמן אמת באמצעות לוחות מחוונים לכל בעלי התפקידים המאפשרים קבלת החלטות ויצירת פתרונות בזמן קצר. המחלקה דוגלת בהעברת המסרים באופן בהיר ונגיש לכלל הלקוחות תוך שמירה על שביעות רצון הלקוח והקפדה על נהלי החברה. כל זאת, תוך כדי שמירה על מקצועיות ולכידות העובדים במחלקה.

קבוצה בעלת מותגים מובילים רבים הוספנו למערכת השירות מערכת לניהול ידע מתקדמת, הפועלת באופן אוטומטי בהתאם לפניית הלקוח המגיע לקבלת שירות באמצעות נציגי השירות. המערכת מזהה את נושא הפנייה ומכוונת את הנציג למתן פתרון מתאים תוך שילוב מסרונים אישיים ללקוח בגין תהליכי שירות וסיכום פנייה.

התפתחות השירות העצמי ללקוח בשוק הקמעונאי לא פסחה על שירות הלקוחות שלנו. מתוך מטרה לתת את השירות הטוב ביותר ללקוחותינו באופן יעיל, מבוקר ומותאם לצרכי הלקוחות אנו עוסקים באיתור וזיהוי פניות שירות נפוצות, להם בנינו תהליך עסקי לפי תרחישים תוך שימוש בנתוני דאטה ויצרנו בוט חכם שמלווה בקלות את הלקוחות שלנו לקבלת מידע וביצוע מספר פעולות 24/7.

קבוצת פוקס שואפת להעניק ערך משמעותי לחייהם של לקוחותיה, תוך שילוב בין שירות אישי, אחראי ואנושי לבין פיתוח וחדשנות טכנולוגית המשפרת את השירותים הנתונים לקהל לקוחות הקבוצה. לצד קיום דיאלוג שוטף המתנהל במגוון הערוצים העומדים לרשות הלקוחות, הקבוצה מטמיעה אמצעים חדשניים במטרה לשפר את חוויית הלקוחות ואת שביעות רצונם מהשירות כגון שימוש במערכת CRM חדשנית. המערכת תתממשק עם כלל מערכות הקבוצה (מערכת קופות, מועדונים וכו') ותאגור את כל הידע במקום אחד, נגיש וזמין לכלל העובדים. כינוס הידע יאפשר לעובד לספק מענה מקיף ואיכותי יותר ללקוח. בנוסף, הקבוצה משתמשת במערכת גלסיקס הפועלת בעיקר בפלטפורמת הדיגיטל ומספקת מענה נגיש וזמין לקהל לקוחות הקבוצה.

בקבוצה מקפידים לייצר ערוץ תקשורת פתוח ונגיש עם מגוון הלקוחות וכן נעשות פעולות רבות בכדי לשפר ולהנגיש את אופני הפנייה לחברה בכל נושא אשר הלקוח מבקש לתקשר באופן ישיר. הקבוצה פועלת בכדי לקדם את טובתם של לקוחות בעלי מוגבלויות על ידי יצירת אתרים נגישים ומונגשים, מתן מגוון אופציות בהן יכול לקוח לפנות לשירות הלקוחות כמו שיחה עם נציג, צ'ט עם נציג, מכתב לסניף, שימוש בפלטפורמות דיגיטליות כמו וואטסאפ ואחרות. כל פנייה המגיעה לחברה בנוגע לנגישות, עוברת ישירות אל מנהל המחלקה וזאת בכדי לספק מענה איכותי ומהיר.

חננויות נגישות



קבוצת פוקס פועלת להגשים את מטרת השוויון, שכן לכל אדם מגיעה הזכות לחיות בשוויון, כבוד, נוחות, ועצמאות. על מנת להצליח להגשים מטרה זו נדרש קיומם של הסדרי נגישות שיאפשרו לאוכלוסיות אנשים עם מוגבלות להגיע ליעדים ולאפשר את השתתפותם והשתלבותם בחברה באופן שוויוני, מכבד ובמקסימום עצמאות. בהתאם לכך, בשנת 2017 ובעקבות חקיקת חוק הנגישות, ביצעה הקבוצה פעולות להנגיש את כל החנויות.

הקבוצה מינתה רכזת נגישות שעברה הסמכה רשמית, ומבצעת בקרות מוגברות על מנת לעמוד בסטנדרטים שהציבה לעצמה בנושאי הנגישות, מעבר לרף הנדרש בחוק. במסגרת זו, לצד הנחיות והדרכות הנערכות באופן קבוע ולכל עובד חדש, נדרש כל מנהל אזור להגיש דוח מפורט על תקינות הסניפים באזורו מידי חודש.

סניפי המותג נייקי מקדמים העסקת עובדים בעלי מוגבלויות בכל אחד מסניפי המותג. על מנת לייצר הצלחה הדדית למיזם, נציגי עמותת "איתן - כל אחד יכול" מלווים את המיזם. כמו כן, בשת"פ זה נוצרה פלטפורמת אימונים במגוון תחומים ובהתאמה אישית לכל מתאמן על מנת להעצים אנשים בעלי מוגבלויות.

נציין כי הקבוצה בוחנת שת"פ דומים להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות במותגים נוספים.



**המאמץ הקבוצתי
בתקופת חרבות ברזל,
תרומות ומעורבות חברתית**

קבוצת פוקס הינה חברה שנוסדה וצמחה בישראל, ורואה עצמה מזוהה עם הערכים, התרבות והחברה הישראלית. כשם שהקבוצה פועלת להעניק את השירות והמוצרים המותאמים ביותר לאוכלוסייה הישראלית, כך גם היא פועלת מתוך אחריות וחובה ליטול חלק פעיל בחברה בה צמחה ולתת מענה לצרכים ולאגרגים בחברה הישראלית. הקבוצה מאמינה כי הממשק, התקשורת והעשייה עם החברה הישראלית, מממשת את ערכיה והופכת אותה לטובה יותר עבור עובדיה, לקוחותיה והחברה בכללותה.

4.53 מיליון ₪
תרמה קבוצת פוקס
בשנת 2023



המאמץ הקבוצתי בתקופת חרבות ברזל

בחודש אוקטובר 2023 פרצה מלחמת "חרבות ברזל" במדינת ישראל. הימשכות המלחמה הובילה להאטה בפעילות העסקית במשק הישראלי בין היתר בעקבות סגירת מפעלים בדרום ובצפון הארץ, פגיעה בתשתיות, גיוס אנשי מילואים לתקופה שאינה ידועה מראש וכן, לשיבוש הפעילות הכלכלית בישראל.

החל מתחילת המלחמה, מנהלי ועובדי הקבוצה נרתמו בחזית מאוחדת ואיתנה ובחוסן חברתי לפעול לסייע לחיילי צה"ל ומשפחותיהם, תושבי עוטף עזה ותושבי המדינה שנפגעו מאירועי המלחמה. נציין כי מנהלי ועובדי הקבוצה התייצבו במשרדי הקבוצה וניהלו "חמ"ל" של אלפי פניות מהציבור לסיוע ועזרה ובהתאם לנוהל אד-הוק לסיוע בזמן המלחמה והעבירו תרומות למשפחות, לחיילים, למילואים ועוד.

בין יתר הפעילויות ניתן למנות את:

1. תרומה של בגדים ומוצרים למשפחות החטופים והנעדרים וביגוד לחיילים.
2. הענקת תווי קניה והענקת מוצרי הקבוצה בעלות סמלית (ב-70% הנחה).
3. סיוע בהתנדבות בהפקת ארוחות לחיילי צה"ל היוצאים להתרעננות מלחימה לשם העלאת המורל.
4. סיוע לפצועי צה"ל והמשפחות השכולות.
5. סיוע בהתנדבות בעבודות חקלאות עוטף עזה.
6. הרתמות למאמץ הלאומי להשבת החטופים לביתם באמצעות הצבת עמדת "דסקיות הזדהות" למכירה, אשר הכנסותיהן נתרמו למטה משפחות החטופים.
7. מותגי הקבוצה פעלו לתרומות של מוצרים שונים והקמת חנויות פופ-אפ (ע"י אמריקן איגל) בים המלח ואילת. בנוסף, חלק מעובדי המותגים התנדבו במגוון רחב של עמותות וארגונים.

בנוסף לפעולות הנ"ל, מנכ"ל הקבוצה, מר הראל ויזל, המכהן כיו"ר פורום העסקים המורכב מכ-200 ראשי חברות מהגדולות במשק, הוביל מהלך של מתן סיוע לתושבי עוטף עזה אשר נפגעו במתקפה ב-7 באוקטובר. הפורום גייס תרומות והקים מערך דיגיטלי ולוגיסטי לחלוקת תווי קניה דיגיטליים לכל אחד ואחת מהתושבים. תווי קנייה אלו איפשרו להם לרכוש ולהצטייד בהתאם לצרכיהם האישיים, מתוך מבחר של למעלה ממאה רשתות. אל מול המתקפה חסרת התקדים, הפורום מינף את התשתיות שלו לגיוס דחוף בתמיכה ולמתן סיוע קריטי לאזרחים שנפגעו.

במקביל לפעולות ובמהלך חודש אוקטובר 2023 התקיימו דיונים שוטפים בצוות ההנהלה שדנו בהשלכות המלחמה והיערכות הקבוצה ביחס לפעילותה. כמו כן, הקבוצה סייעה ותרמה לעובדיה כמפורט בהרחבה בפרק משאבי אנוש.



FOX GROUP



[@terminalix](#)
[@bringthemhome23](#)
[@bringhomenow](#)

#BringThemHomeNow
 חודש 30
 חודש 7 באוקטובר הלב שלנו שובי בעזה
 לוויתור המורטל של עירנו נשכח לנו
 לנשום ולחייך את חיינו המורטל
 שום גוף לא יצילנו
 כדי שלא נשכח את המורטל המורטל
 כדי שלא נשכח את המורטל המורטל
 המורטל המורטל המורטל המורטל

חודש 30
 החבטות הן תרומה
 למען האשמות
 להצלת החיים המורטלים

דיסקיית ההזדהות המקורית עם משפחות החטופים והנעדרים
 הנושאת את המסר
 "BRING THEM HOME NOW – הלב שלנו שובי בעזה"
 שמטרתה להמשיך ולהעלות את המודעות להחזרתם של כל החטופים
 משבי החמאס ולתמוך במשפחות.



אחריות ומעורבות חברתית



קבוצת פוקס משקיעה משאבים רבים, בזמן, כח אדם, כסף ושווה כסף, בפעילות תרומה והתנדבות השזורים אלה באלה. הקבוצה מאמינה בעשייה חברתית אשר מצד אחד מצליחה להעניק סיוע נקודתי, ומנגד סיוע לטווח ארוך תוך שיתופי פעולה משמעותיים עם המגזר השלישי.

הקבוצה פועלת בשותפויות ארוכות שנים עם עמותות ופעילויות רבות כגון אלוני חץ, עמותת שלובות (בנות עם תסמונת דאון), ארגון נאוה (סיוע למשפחות שכולות), עמותת לתת (תרומות ביגוד והנעלה), עמותת אלווין (קידום אנשים עם מוגבלות), עמותת שמע (ילדים ונוער כבד שמיעה), עמותת לקט ישראל, ארגון דואליס ועוד.

לצד מוכוונות לתת מענה משמעותי לפניות המגיעות לקבוצה פוקס מערוצים מרובים ובתחומים מגוונים, בקבוצה מאמינים ביצירת התמקדות במספר נושאים המתכתבים עם ערכי הקבוצה בהם תצליח לייצר ערך משמעותי ארוך טווח. דוגמא לכך, הינה הפעולות בתחום החינוך:

קבוצת פוקס פועלת שנים רבות בשיתופי פעולה לקידום והטמעת תוכניות חינוכיות במסגרות מגוונות ותוך יצירת מעטפת טיפולית - הוליסטית עבור ילדים, בני נוער וצעירים המצויים במצבי סיכון, נשירה וניתוק בחברה הישראלית.

דוגמא לשיתוף פעולה כזה הוא עם עמותת מניפה, סביב הקמת מועדוניות רווחה ומרכזי קהילה בירושלים, טירת הכרמל וקריית מלאכי, המסייעת לילדים והוריהם לקבל מענה לפערים לימודיים ורגשיים בראייה הוליסטית.

בנוסף, בין פעילויות הקבוצה ניתן למנות:

- הקמה והשתתפות במימון **כיתות לנוער נושר** על סף נשירה ממערכת החינוך בבית ספר 'אורט' בלוד, וכיתה נוספת בישיבה תיכונית 'אלישיב'. מטרת כיתות אלה להעצים את הנערים ולהקנות להם כלים. בסיום הלימודים רבים ממשתתפי התכנית מתגייסים לצבא ואף תורמים לקהילה.
- **מרכז למידה למצוינות** בנוף גליל, המקנה ידע לנערים ברמת מצוינות בתחומי - אנגלית, מתמטיקה, פיסיקה, כימיה, ומחשבים.
- **קבוצות למניעת נשירה מבית ספר יסודי**, תוכנית המיועדת לילדים בסכנת נשירה מהחינוך הממלכתי בקריית מלאכי הזקוקים לתגבור לימודי וחברתי.

דוגמא נוספת היא פעילות לקידום וסיוע לחיילי צה"ל בתקופות שגרה:

1. שת"פ מרכזי של הקבוצה עם אלוני חץ, ביחד הקימו יחידה כחלק מתוכנית "גדולים במדים" הנותנת הזדמנות לצעירים וצעירות עם צרכים מיוחדים להתגייס לצבא.
2. תוכנית למניעת נשירה מהצבא וכליאה של חיילים על ידי מנטור המלווה ותומך בחייל ומשמש עבורו כעורך אזורי חם להתמודדויות מורכבות לאורך השירות ולאחריו.
3. תכנית המקדמת בני נוער נושרים בפרופיל גבוה, מעבר לתעודת בגרות ולשירות בצבא - למקצועות הייטק, לאוניברסיטה פתוחה לתואר ראשון להרחבת אופקים ומצוינות אישית.
4. תכנית "להעז ביחד" שהינה תכנית ייחודית של מרכז הצעירים באופקים ושל מיזם "להעז" של עמותת בוגרי סיירת מטכ"ל, העוסקת בחיזוק וטיפוח מצוינות מקצועית בתעסוקה. זאת על ידי מתן כלים וסיוע לצעירים מצטיינים באיתור משרות בעלות אופק קידום במגזרים השונים. התכנית זוכה לליווי ויעוץ מקצועי מעמותת "עולים ביחד".
5. סיוע לחיילים בכלא הצבאי, בכדי לאפשר להם לסיים את שירותם ללא "כתם" המאסר אשר עלול להקשות לאחר מכן בהשתלבות בחיים האזרחיים, מתוך הראייה כי זוהי חובתנו כחובתנו ואחריותנו כחברה.



Laline "לוקחת אחריות"

כחברה ישראלית שפעילותה מתרכזת סביב מוצרי הטיפוח והלייף סטייל לגוף והנפש בארץ ובעולם, ללין מתייחסת למעורבות חברתית כחלק משמעותי מפעילותה היומיומית אשר באה לידי ביטוי במגוון ערוצים ואמצעים. בשנת 2023 התקיימו פעילויות תרומה לקהילה, ביניהן שתי פעילויות מרכזיות:

במסגרת שת"פ שיזמה החברה יחד עם **עמותת אנוש**, אשר נותנת הזדמנות לאנשים עם מגבלות נפשיות להשתלב בקהילה, עובדי החברה עיצבו מגשי קרמיקה אשר חבריי העמותה הכינו בעבודת יד במימון מלא של חברת ללין. לאחר מכן נמכרו המגשים במסגרת קולקציית מורות גנות.



ללין ביחד עם הקהילה

החשיבות של מתן הזדמנות לאנשים עם מגבלה נפשית, להשתלב בקהילה הינה קריטית לעתיד החברה הישראלית. המגש שאתם מחזיקים יוצר בעבודת יד ע"י מתמודדי נפש מעמותת אנוש כחלק מתהליך השיקום שלהם.

בקניית המגש, אתם עוזרים לאנשים עם מגבלה נפשית להשתלב בקהילה ולחיות חיים עצמאיים ומלאי משמעות.

כמו כן, ללין המשיכה לפעול גם השנה לקידום המודעות סביב סרטן השד בשיתוף פעולה עם **עמותת "אחת מתשע"**, שיתוף פעולה שנמשך זה 14 שנה. במסגרת פעילות זו החברה מכרה מסיכות שפתיים ממותגות בחנויות, פעלה לקידום העמותה באמצעות יח"צ ושימוש בפלטפורמת הדיגיטל.





בילי האוס

כחברה המשוקקת מותגי גלישה, היא דואגת להשקיע את משאביה בים - בערך שהוא נותן לאדם ולסביבה ובשמירה עליו. בהתאם לכך, יצרה בילי האוס שיתוף פעולה ארוך טווח עם עמותת "הגל שלי", השותפה לערכים אותם חשוב לחברה לקדם.

עמותת "הגל שלי" הוקמה במטרה להעניק הזדמנות אמיתית לנערות ולנערים במצבי סיכון "לעלות על הגל" ולהצליח דרך התמודדות מעצבת עם איתני הים, באמצעות גלישת גלים.

העמותה מפעילה פעילויות מגוונות, לבנות ובני נוער מכל קשת החברה הישראלית: בנות ובנים יהודים, ערבים, חילוניים, דתיים, עולים חדשים וותיקים.

בילי האוס מלווה את עמותת "הגל שלי" מהיום הראשון להקמתה באמצעים ומשאבים שונים, החל מתרומת חליפות גלישה ומוצרים נלווים, דרך יצירת אירועים משותפים גדולים אשר הכנסותיהם מיועדות לפעילות העמותה, ועד חשיפת פעילות העמותה לקהילה הגדולה של בילי האוס.

בנוסף, החברה תורמת בגדים ואף נמצאת בקשר עם "עמותת בית השנטי", המעניקה בית חם, הן באופן זמני והן כמסגרת ארוכת טווח, לנוער בסיכון ובסכנת חיים בגילאי 12-14, לטובת יצירת מסלול חיים אופטימלי ויצירת סביבה תומכת, מכוונת ומותאמת עבורם.

FOX HOME

פוקס הום

חברת פוקס לקחה ועודנה לוקחת חלק באבזור וריהוט פנימיית הילדים והנוער בקרית גת, בה מתגוררים ילדים ובני נוער שאינם יכולים להתגורר בביתם כתוצאה מבעיות משפחתיות שונות. אחת לחצי שנה, צוות פוקס הום מגיע לפנימייה ומסייע בעיצוב, אבזור וריהוט באמצעות מוצרים משלימים כגון, שטיחים, שמיכות, כריות, דברי נוי וכל הנדרש, מתוך מלאי מוצרי הדוגמאות שהחברה מקבלת מספקים ללא עלות.

ממשל תאגידי

ממשל תאגידי

דירקטוריון והנהלת הקבוצה הציבו לעצמם כמטרה ליצור תרבות ארגונית שקופה, יוזמת וחדשנית לצד המחויבות לשמירה על ממשל תאגידי תקין כלפי השותפים, המשקיעים והציבור הרחב. מחויבות זו הינה אינהרנטית להתנהלות היומיומית של הדירקטוריון והנהלת החברה ומהווה חלק בלתי נפרד מהצלחת הקבוצה.

קבוצת פוקס מחויבת בכל מעגלי ההשפעה לציות ועמידה בחוקים, תקנות ונהלים, שהינם חיוניים להמשך פעילותה ושגשוגה. הקבוצה פועלת בשקיפות ובהוגנות כלפי כלל מחזיקי העניין שלה, בין היתר באמצעות שמירה על קשר עם משקיעיה ובאמצעות דיווח גלוי, מפורט ותדיר לשוק ההון. הקבוצה מאמינה ששמירה על קשר הדוק עם שוק ההון, מאפשרת למחזיקי העניין שלה, לרבות הלקוחות, הספקים והציבור הרחב, ללמוד על הקבוצה ועל פעילותה השוטפת באופן תדיר, ובכך שומת ומחזקת את האמון והביטחון בקבוצה.

הדירקטוריון

הדירקטוריון אחראי לפקח על פעילות ההנהלה ולוודא כי היא נעשית בהלימה לאינטרסים של בעלי המניות ומחזיקי העניין של הקבוצה. דירקטוריון הקבוצה פועל הן באמצעות מליאת הדירקטוריון והן באמצעות ועדות ייעודיות.

מר ישי פוקס דירקטור	מר הראל ויזל דירקטור ומנכ"ל	מר אברהם זלדמן יו"ר הדירקטוריון
מר יובל ברונשטיין דירקטור חיצוני	מר דן רימוני דירקטור חיצוני	גב' ציפי קורן דירקטורית בלתי תלויה

60 גיל ממוצע של חברי הדירקטוריון | **50%** דירקטורים מסווגים כבלתי תלויים | **6** חברי דירקטוריון

תמהיל הדירקטוריון

כל אחד מחברי הדירקטוריון מביא עמו מומחיות אשר תורמת לפעילות השוטפת ולהתוויית אסטרטגיית הקבוצה. לדירקטורים השונים מומחיות, בין היתר, בניהול פרויקטים רחבי-היקף, הבנה תהליכית, היכרות עם עולם הממשל התאגידי, היכרות עם תחום פעילות החברה וניסיון בתחום הקמעונאות, ומומחיות חשבונאית ופיננסית נדרשת.

100% מהדירקטורים בעלי ניסיון ניהולי

50% מהדירקטורים מכהנים כדירקטורים בחברות ציבוריות נוספות

50% מהדירקטורים בעלי ניסיון בינלאומי

ישיבות הדירקטוריון

שיעור השתתפות
בישיבות **100%**

ישיבות דירקטוריון
התקיימו בשנת 2023 **12**



ועדות הדירקטוריון

דירקטוריון הקבוצה פועל באמצעות ארבע ועדות משנה: ועדת הביקורת, אשר אחראית על ליקויים בניהול החברה, בדיקת ההתנהלות הכספית בקבוצה ובחינת תכנית העבודה של מבקר הפנים. ועדת התגמול, אשר בוחנת את תנאי התגמול של פונקציות שונות בקבוצה, לרבות נושאי המשרה בה. הועדה לבחינת הדוחות הכספיים, אשר תפקידה לוודא כי הדוחות הכספיים של הקבוצה מבוקרים בצורה ראויה. ועדה לבקרה לניהול סיכונים פיננסיים, אשר תפקידה לדון במדיניות ההשקעות של ניירות הערך, מבנה המקורות של הקבוצה ומדיניות ההגנות בפני סיכונים שערי החליפין.

בשנת 2023 התקיימו 5 ישיבות של ועדת הביקורת, 3 ישיבות של ועדת התגמול, 4 ישיבות של ועדת לבחינת הדוחות הכספיים וישיבה אחת של הועדה לבקרה לניהול סיכונים פיננסיים בכולן השתתפו כל הדירקטורים.

שיעור השתתפות הדירקטורים
בישיבות הועדות בשנת 2023 **100%**



להרחבה ראו דוח רבעון 3, 2024 באור 1 לדוחות הכספיים.

אכיפה פנימית

תכנית אכיפה פנימית הינה מנגנון וולונטרי אותו מאמץ ומיישם תאגיד באופן שוטף כדי לוודא ציות אפקטיבי של התאגיד ושל היחידים בו לדיני ניירות ערך. תכנית האכיפה הפנימית מאפשרת הטמעה של תרבות ציות והשמירה על "כללי המשחק" מתוך מודעות, היכרות והבנה.

בחדש מרץ 2013 אימצה הקבוצה תכנית אכיפה פנימית בתחום דיני ניירות ערך, אשר קובעת את הכללים שעל פיהם עובדי הקבוצה יעמדו בהוראות ובדרישת החוק ותקנות רשות ניירות ערך. הממונה על האכיפה בקבוצה הינו סמנכ"ל הכספים, מר שחר רניה.

החברה מבצעת לומדות והדרכות לדירקטורים, נושאי משרה ועובדים בנושאים הקשורים לתוכנית האכיפה.

ציות

הקבוצה מחויבת לנהל את עסקיה בהגינות, ביושרה, באמינות ובאחריות, ולוודא כי פעילותה העסקית, בין היתר מחוץ לישראל, מתבצעת בסטנדרטים המוסריים הגבוהים ביותר. כמו כן, הקבוצה מתחייבת לעמוד בחוקים ובתקנות השונים החלים באזורי הפעילות, ולהימנע מסיכונים אפשריים הקשורים לשחיתות. בהתאם לכך, אימצה הקבוצה תכנית ציות אשר נועדה להבטיח ציות ועמידה בחוקים והוראות הקשורים לשוחד, שחיתות, הלבנת הון וכדומה.

תוכנית הציות של הקבוצה נועדה לבחון סיכונים ולקבוע בקרות וכללים עבור התנהגות, דיווח, פיקוח פנימי וענישה. תוכנית הציות של הקבוצה משמשת רמה נוספת של הגנה, המתלווה לתוכנית אכיפה פנימית וקוד אתי.

חלק מהותי מפעילות הקבוצה כיום הוא במדינות מתפתחות בהן הסכנה בתחומי השוחד והשחיתות גבוהה יותר ועל כן הקבוצה מקפידה על התנהלות עסקית נכונה ומבוקרת.

לקבוצה תכנית ציות בנושאי שוחד ושחיתות, אחת לשנה עובדי הקבוצה עוברים הדרכה באמצעות תכנת לומדה מעבר לכך, הקבוצה מבצעת בדיקות ללקוחות וספקים במאגר האמריקאי Office of Foreign Assets Control.

ניהול סיכונים

קבוצת פוקס ערה לסיכונים המאפיינים את תחום הפעילות של הקבוצה ואת האזורים בהם היא פועלת. ניהול סיכונים הוא אחד המרכיבים החשובים ביותר בפעילותה. לכן, הקבוצה מגייסת את מירב המאמצים לסווג את הסיכונים המרכזיים שלה ולמצוא את הכלים המתאימים ביותר כדי לנהל ולהתמודד עם סיכונים אלו בצורה המיטבית ביותר.

- תחרות בתחום האופנה
- הגבלות ייצור ושינויים פוליטיים וכלכליים בסין ומזרח אסיה
- התייקרות חומרי גלם
- השבתת נמלי הים
- חשיפה לשינוי אקלים ומזג אויר
- סיכוני סייבר
- תלות באיש מפתח
- מצב פוליטי ובטחוני בישראל
- מיתון משקי ושינויים כלכליים בארץ ובח"ל
- העלאת שיעורי מכס
- חשיפה ליציבות נותני הרישיון

קבוצת פוקס מתמודדת מידי יום עם סיכונים בפעילותה. על מנת להתמודד עם תחרות בתחום האופנה, הקבוצה מרחיבה את מגוון הפעילויות והתחומים בהם עוסקת מלבד אופנה, כגון אופנת הבית, הנעלה ואביזרי אופנה, וכן כניסה לתחומי הלבשה בעלי גוון שונה מזה של פוקס החברה. כמו כן, הקבוצה מכניסה מותגים בינלאומיים מוכרים לקבוצה על מנת להרחיב את קהל לקוחותיה. הגדלת מועדון הלקוחות של הקבוצה והפעלתו המושכלת ככלי לחיזוק הקשר בין הקבוצה ללקוחותיה וכן הרחבת פעילות המועדון לפעילות מבוססת כרטיס אשראי.

בדירקטוריון הקבוצה פועלת ועדה לבקרה על ניהול הסיכונים הפיננסיים הקבוצתיים. הועדה דנה במדיניות הקבוצה בניהול סיכוני שווקי ההון, ההשקעות של ניירות הערך, מבנה המקורות של הקבוצה ומדיניות ההגנות בפני סיכוני שערי החליפין. כמו כן, ההנהלה הבכירה של הקבוצה מפקחת על ניהול סיכונים אלו. הדירקטוריון מחליט על הצעדים ו/או השינויים הנדרשים במדיניות בהתאם לנתונים המובאים בפניו. הועדה קובעת קריטריונים לאירועים מיוחדים שבעקבותם נדרש דיון מחדש בסיכוני השוק ובגורמי הסיכון. הקריטריונים נבחנים לפחות אחת לשנה ובהתאם לנסיבות והאירועים בשווקים הפיננסיים.

ראו בנוסף את דוחותיה התקופתיים של הקבוצה.

אבטחת מידע וסייבר

קבוצת פוקס רואה חשיבות רבה בשמירה על רמת אבטחת מידע ושמירה על כלל אבטחת המידע על ידי העובדים, הלקוחות והספקים. הקבוצה רכשה ביטוח להגנה על סייבר ובמקביל מפעילה בקורות והגנות בכדי לצמצם סיכונים אלו, לרבות ניהול הרשאות, עדכון סיסמאות, מערכות אנטי וירוס וגיבויים.

הקבוצה מודעת לסיכונים הכרוכים בפעילותה בהיבטי אבטחת מידע וסייבר, ומקפידה לנהל מערך מנע ובקרה מותאם לסיכונים. ניהול מערך זה, מובל על ידי סמנכ"ל מערכות מידע, ממונה אבטחת מידע וכן נאמני אבטחת מידע. מערך זה קובע תשתית נהלים רחבה, המתעדכנת מעת לעת בהתאם לצורך, המופצת באופן תדיר בקרב כלל העובדים. תשתית זו כוללת נהלים אודות העבודה השוטפת במשרדים ובחנויות, מערכת הקופות, גישה מרחוק, מדיניות סיסמאות, נהלי ניטור ובקרה, נהלי תגובה לאירועי אבטחת מידע ועוד. כלל עובדי הקבוצה, מחויבים לעבור הדרכה באמצעות לומדה בנושאי אבטחת מידע וסייבר.

לצד פעולות המנע, מתן כלים וידע והעלאת המודעות לעובדי הקבוצה, הקבוצה מבצעת תחזוקה שוטפת על ידי מערכות ניטור אשר בודקות את השרתים ואבטחתם כמו גם, מבצעת הקשחות בקרב הפעילויות בחנויות, באתרי הסחר ובכניסת ספקים לצד שדרוג שרתים ופריסת מערכת עדכונים בארץ ובחו"ל.

מחלקת אבטחת מידע מובילה פעילות במהלך כל השנה כדי לעורר את המודעות לעובדי המטה. במסגרת הפעילות נשלחים מיילים המדמים מתקפות פשיינג אחת לחודש, נשלחים טיפים קצרים וממוקדים אחת לשבועיים. החברה המשיכה בפעילות "שבוע סייבר" תחת הכותרת "שומרים על המידע בבית ובעבודה", על מנת להעניק תוספת מרוכזת של מידע באופן חווייתי, ולהסביר מה הסיכון בהתנהגות לא נכונה של כל אחד ואחת מהעובדים כלפי עצמו, משפחתו וכלפי כלל החברה. במהלך השבוע, נשלחו מיילים יומיים עם סרטונים קצרים לכלל עובדי הקבוצה (לעובדי החנויות נשלח דרך קבוצות וואטסאפ) עם מידע וטיפים להתנהלות בטוחה במשרד ובבית. בנוסף, הקבוצה החלה להעמיק בשינוי התנהגותי לצד העלאת מודעות העובדים ובהתאם ביצעה קמפיין פשיינג חודשי, הודעות תקשור והתרעות בתדירות תכופה וכן העלאת מודעות באופן אישי לעובדים הנמצאים בסיכון גבוה יותר מאחרים. חשוב לציין כי בעקבות אירועי מלחמת חרבות ברזל, זיהתה הקבוצה עליה חדה בהתרעות סייבר על חברות במדינת ישראל. בעקבות כך ביצעה פעולות נוספות לשמירה ומניעה.

אתיקה

הקבוצה מחויבת לאתיקה ארגונית ברמה גבוהה ומצפה מכל מחזיקי העניין - העובדים, המנהלים, הלקוחות והספקים - למלא את מחויבויותיהם באופן שעולה בקנה אחד עם העקרונות וההנחיות שלנו. לקבוצה קוד אתי אשר אומץ על ידי הדירקטוריון, המקיף את פעילותה ומנחה את עובדיה ומנהליה אודות התנהגות אתית תקינה. קוד אתי המסדיר, ברמת הקבוצה, סטנדרטים של התנהגות המבטאים, בין היתר, ציות לחוק, יושרה, הגינות, שמירה על צנעת הפרט, טוהר מידות, אחריות כלפי עובדי הקבוצה, אחריות כלפי הלקוחות ואחריות בסוגיות של איכות הסביבה.

קבוצת פוקס עובדת עם מספר מפעלים בסין והודו, על מנת לוודא כי המפעלים עומדים בסטנדרטים אתיים-חברתיים וסביבתיים, הקבוצה מעסיקה כ- 30 בקרים מקומיים שחלק מתפקידם הוא לבדוק שאין הפרות של נושאי שכר, תנאי עבודה ואיכות סביבה.

קיימת האפשרות לכל אחד מעובדי הקבוצה להתריע בפני גורמי הבקרה בחברה על כשלים וליקויים בניהול העסקי של הקבוצה לרבות על כשלים בענייני מעילות והונאות, על ליקויים בעניינים כספיים או על כל ליקוי בנושא אחר באמצעות מערכת דיווח אנונימית. הקבוצה מתחייבת שמעמדו וקידומו של עובד שדיווח דיווח בתום לב על ליקוי או חשש לליקוי בניהול העסקי של החברה לא ייפגעו, וכי לא יינקטו נגדו סנקציות כלשהן בגין עצם הדיווח, ללא קשר לתוצאות הבדיקה.

כל חברי ההנהלה נדרשים לעבור הכשרה בנושאי אתיקה באמצעות לומדות כפי שמבצעים כל העובדים בארגון דרך מערכת משאבי אנוש, במסגרתה גם נשלח לעובדים ריענון ללומדה ומבוצעת בקרה על ביצועה.

אינדקס GRI

Statement of use	Fox has reported the information cited in this GRI content index for the period 01/01/2023-31/12/2023 with reference to the GRI Standards.		
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021		
Response/Response	Disclosure		GRI Standard
3-4	פרטי החברה	2-1	:GRI 2 גילוי נאות בנושאים כלליים
5-6	יישויות הכלולות בדיווח הקיימות של הארגון	2-2	
9 דנה הוכשטיין מאן dannah@fox.co.il	תקופת דיווח, תדירות הדיווח ויצירת קשר	2-3	
לא רלוונטי	ביסוס ושינוי מידע שגוי שהוצג בדוחות הקודמים	2-4	
לא בוצע תהליך בקרה לדוח ESG	בקרה חיצונית	2-5	
22-23	פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים אחרות	2-6	
25	מצבת עובדים	2-7	
לא רלוונטי	עובדים שאינם מועסקים בהעסקה ישירה	2-8	
40-41	מבנה והרכב הממשל התאגידי	2-9	
	קביעת הרכב הדירקטוריון	2-10	
	יו"ר הדירקטוריון	2-11	
דוח תקופתי 2023	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול השפעות ESG	2-12	
	האצלת סמכויות לניהול השפעות ESG	2-13	
	תפקידו של הדירקטוריון בדיווח על קיימות	2-14	
	מניעת ניגוד עניינים	2-15	
43	דיונים בדירקטוריון אודות איומים מהותיים	2-16	
41	תמהיל הידע של הדירקטוריון	2-17	
41 דוח תקופתי 2023	הערכת ביצועי הדירקטוריון	2-18	
דוח תקופתי 2023	מדיניות תגמול	2-19	
	הליך קביעת מדינות התגמול	2-20	
	יחס תגמול שנתי	2-21	
4	הצהרה על אסטרטגיית פיתוח מקיימת	2-22	
9-10, 3-4	הצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית	2-23	
	דרכי יישום ההצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית	2-24	
לא רלוונטי	תהליכים לתיקון השפעות שליליות	2-25	
44	מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה	2-26	
42	ציות לחוקים ותקנות	2-27	
36-38, 11-12	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	2-28	
ראו בכל פרק של מחזיקי העניין של הקבוצה: עובדים, ספקים, לקוחות, שת"פ, קהילות וכו'.	תקשורת עם מחזיקי עניין	2-29	
לא רלוונטי	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	2-30	

Response/Response	Disclosure	GRI Standard
נושאים מהותיים		
9	תהליך קביעת נושאים מהותיים	3-1 :GRI 3 נושאים מהותיים
9	רשימת נושאים מהותיים	3-2
ביצועים כלכליים		
דוח תקופתי 2023	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	ערך כלכלי ישיר שנוצר וחולק	201-1
	השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות עקב שינויי האקלים	201-2 :GRI 201 ביצועים כלכליים
	סיוע כספי מהמדינה	201-4
רכש מקומי		
דוח תקופתי 2023	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	אחוז הוצאות הרכש מספקים מקומיים ביחס לסך הוצאות הרכש	204-1 :GRI 204 נוהלי רכש
מניעת שחיתות		
דוח תקופתי 2023 42	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	מיפוי תהליכים עסקיים בעלי סיכון לשחיתות	205-1
	הדרכות והכשרות בנושאי מדיניות כנגד שחיתות ותהליכים מונעי שחיתות	205-2 :GRI 205 מניעת שחיתות
	אירועי שחיתות שהתרחשו והפעולות שנעשו	205-3
חומרים		
17, 22-23	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	חומרים ממוחזרים שנמצאים בשימוש	301-2 :GRI 301 חומרים
אנרגיה		
17	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	302-1 :GRI 302 אנרגיה
	הפחתה בצריכת אנרגיה	302-4
	הפחתת צריכת האנרגיה של המוצרים והשירותים	302-5
פליטות		
16	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	פליטות גזי חממה - מכלול 1	305-1 :GRI 305 פליטות
	פליטות גזי חממה - מכלול 2	305-2
	הפחתת פליטות גזי חממה	305-5
עובדים		
25,27	ניהול נושאים מהותיים	3-3 :GRI 3 נושאים מהותיים
	סך עובדים חדשים בחברה ושיעור תחלופה	401-1 :GRI 401 עובדים

Response/Response	Disclosure	GRI Standard	
בטיחות וגהות בעבודה			
28-29	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	מערכת לניהול היבטי בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-1	:GRI 403 בטיחות וגהות בעבודה
	הערכת סיכוני בטיחות וביצוע תחקירים	403-2	
	בטיחות וגהות בעבודה	403-3	
	הדרכות והכשרות בנושאי בריאות ובטיחות	403-5	
הכשרה ופיתוח			
28	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	ממוצע שעות הדרכה שנתי לעובד	404-1	:GRI 404 הכשרה ופיתוח
	תכניות לפיתוח וקידום עובדים	404-2	
	אחוז העובדים המקבלים משוב על ביצועיהם	404-3	
גיוון תעסוקתי ושיווין הזדמנויות			
26	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	גיוון עובדים בחברה ובדירקטוריון החברה	405-1	:GRI 405 גיוון תעסוקתי ושיווין הזדמנויות
דוח שכר שווה 2021	היחס (פער) במשכורות ובתגמולים בין גברים לנשים	405-2	
אי אפליה			
דוח תקופתי 2023	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	אירועי הפליה והפעולות כנגד	406-1	:GRI 406 אי אפליה
קהילות מקומיות			
36-38	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	פעולות עם מעורבות של קהילות מקומיות, הערכת ההשפעה ותכניות לפיתוח	413-1	:GRI 413 קהילות מקומיות
שיווק ומיתוג			
דוח תקופתי 2023	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	דרישות מהחברה למידע ותיוג של המוצרים והשירותים	417-1	:GRI 417 שיווק ומיתוג
	מקרים של אי ציות הנוגעים לתיוג ומידע אודות המוצרים והשירותים	417-2	
	אירועי אי ציות הנוגעים לתקשורת שיווקית	417-3	
פרטיות הלקוח			
דוח תקופתי 2023	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	תלונות שהתקבלו בחברה אדות הפרות פרטיות הלקוח ואובדן נתוני הלקוח	418-1	:GRI 418 פרטיות הלקוח

