



עדכון דוח אחריות תאגידית

סביבה, חברה וממשל תאגידי ESG

2025

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל

ההון האנושי ממשיך להיות אחד מנכסיה המרכזיים של הקבוצה. אנו פועלים לטיפול סביבת עבודה מגוונת, מכילה ומאפשרת, ומשקיעים ברווחת העובדים, בפיתוח המקצועי ובחזקת תחושת השייכות והמחויבות לארגון.

המעורבות החברתית של הקבוצה מהווה חלק בלתי נפרד מפעילותה. לאורך השנים, וביתר שאת מאז פרוץ המלחמה, פעלה הקבוצה במגוון רחב של יוזמות למען הקהילה, ובהן תמיכה בחיילי צה"ל ובכוחות הביטחון, סיוע למפונים ולמשפחות שנפגעו מהמלחמה, שיתופי פעולה עם עמותות וארגונים חברתיים ופעילויות רבות למען הציבור הרחב. במקביל, הענקנו מעטפת תמיכה לעובדי הקבוצה ולבני משפחותיהם בתקופה מורכבת זו, מתוך הבנה כי חוסן ארגוני מתחיל בחוסן האנושי.

אנו מאמינים כי אחריות תאגידית אינה עומדת בפני עצמה, אלא מהווה חלק בלתי נפרד מהדרך שבה אנו מנהלים את הקבוצה, מקבלים החלטות ובונים את עתידה. נמשיך לפעול מתוך אחריות, חדשנות ומחויבות ליצירת ערך ארוך טווח, תוך שמירה על האמון שמעניקים לנו עובדינו, לקוחותינו, שותפינו העסקיים והחברה הישראלית.

אנו מבקשים להודות לעובדות ולעובדי הקבוצה, לשותפינו העסקיים, לספקינו וללקוחותינו על האמון, המחויבות והעשייה המשותפת לאורך השנה. בברכה,



הראל ויזל

מנכ"ל קבוצת פוקס



יודפת הראל בוכריס

יו"ר הדירקטוריון

אנו גאים להציג את דוח האחריות התאגידית הרביעי של קבוצת פוקס לשנת 2025. הדוח משקף את תפיסת הניהול של הקבוצה, המשלבת בין צמיחה עסקית, מצוינות תפעולית ויצירת ערך ארוך טווח עבור עובדינו, לקוחותינו, שותפינו העסקיים והקהילות שבהן אנו פועלים.

שנת 2025 התאפיינה בהמשך ההתמודדות עם השלכות המלחמה ועם מציאות של אי-ודאות ביטחונית, כלכלית וחברתית. בתקופה זו נדרשו ארגונים לגלות גמישות, אחריות ויכולת הסתגלות, ואנו המשכנו לפעול מתוך מחויבות לשמירה על הרציפות העסקית לצד שמירה על החוסן הארגוני, תמיכה בעובדים, בלקוחות ובקהילות הסובבות אותנו, זאת באחריות ניהולית ויכולת הסתגלות מהירה לשינויים.

במקביל, קבוצת פוקס ממשיכה להיערך לאתגרים ארוכי הטווח המשפיעים על פעילות הקבוצה, ובהם שינויי האקלים, התפתחויות רגולטוריות, שינויים בשרשראות האספקה והתפתחות הרגלי הצריכה. מתוך ראייה זו אנו פועלים לשיפור מתמיד של תהליכי העבודה ולחזק היכולות התפעוליות של הקבוצה, דרך פעילות הלוגיסטיקה והחנויות ועד צריכת האנרגיה והתנהגות הצרכנים.

אחד המהלכים שהקבוצה מקדמת הוא הקמת המרכז הלוגיסטי החדש, אשר צפוי לתמוך בהמשך צמיחתה של פוקס בשנים הבאות. המרכז משלב פתרונות מתקדמים בתחומי האנרגיה, ניהול המשאבים וההתייעלות התפעולית, ויאפשר יעול משמעותי של תהליכי השינוע, האחסון וההפצה. אנו רואים במהלך זה דוגמה לאופן שבו השקעה בתשתיות, בחדשנות ובטכנולוגיה יכולה לייצר ערך עסקי לצד תועלות סביבתיות. בנוסף, אנו ממשיכים להשקיע בטכנולוגיות ובפתרונות מתקדמים במטרה לשפר את חוויית הלקוח, ליעל תהליכים עסקיים ולהתאים את פעילותנו למציאות צרכנית המשתנה באופן מתמיד. היכולת לשלב בין חדשנות, גמישות תפעולית ואחריות תאגידית מאפשרת לנו להמשיך לצמוח גם בתקופות של אי-ודאות.

אודות הדוח

דוח זה הינו עדכון שנתי לדוח ה-ESG אותו מפרסמת הקבוצה, זאת נוסף לדוחות התקופתיים שהחברה מגישה על פי דין.

הדוח המובא לפניכם משקף את מחויבות הקבוצה בהיבטים אתיים, חברתיים וסביבתיים ומשקף את עיקרי הנתונים והפעילות בקבוצה לשנת 2025.

קבוצת פוקס כוללת מספר מותגים וחברות בנות, ביניהן חברות פרטיות וחברות ציבוריות. דוח זה משקף את פעילותן של החברות הכלולות בקבוצה בפעילות ישראל.

התייחסות לכלל פעילויות אלו תופיע לאורך הדוח כ"קבוצת פוקס" או "הקבוצה", בעוד שהתייחסות לפעילות מותג ספציפי תופיע בשם המותג עצמו.

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

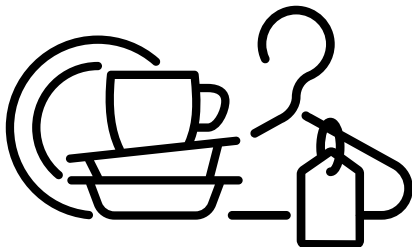
מי אנחנו

קבוצת פוקס הינה תאגיד קמעונאי מוביל של מותגי אופנה ולייף סטייל מקומיים וגלובליים, עם פורטפוליו צומח של שיתופי פעולה בינלאומיים. הקבוצה פועלת מתוך רצון לשמר את חוזקותיה ומיקומה האסטרטגי כקבוצת 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 ריטיילורס; 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.



מוצרי אווירה וטיפוח



אופנה ואופנת הבית



ספורט



TERMINALX

FOX	FOX HOME	AMERICAN EAGLE	MANGO		
THE CHILDREN'S PLACE		ITAY BRANDS	TERMINAL X	<i>aerie</i>	שילב
		SACK'S®		● sunglass hut	
		<i>Minene™</i>	dyson	ADAH	STRONGFUL 
SEESTARZ	AINKER® LOS ANGELES		SAMSUNG		



15,789
עובדים ברחבי העולם



250,000+
שטחי מסחר



2~ מיליון
חברי מועדון DREAM CARD

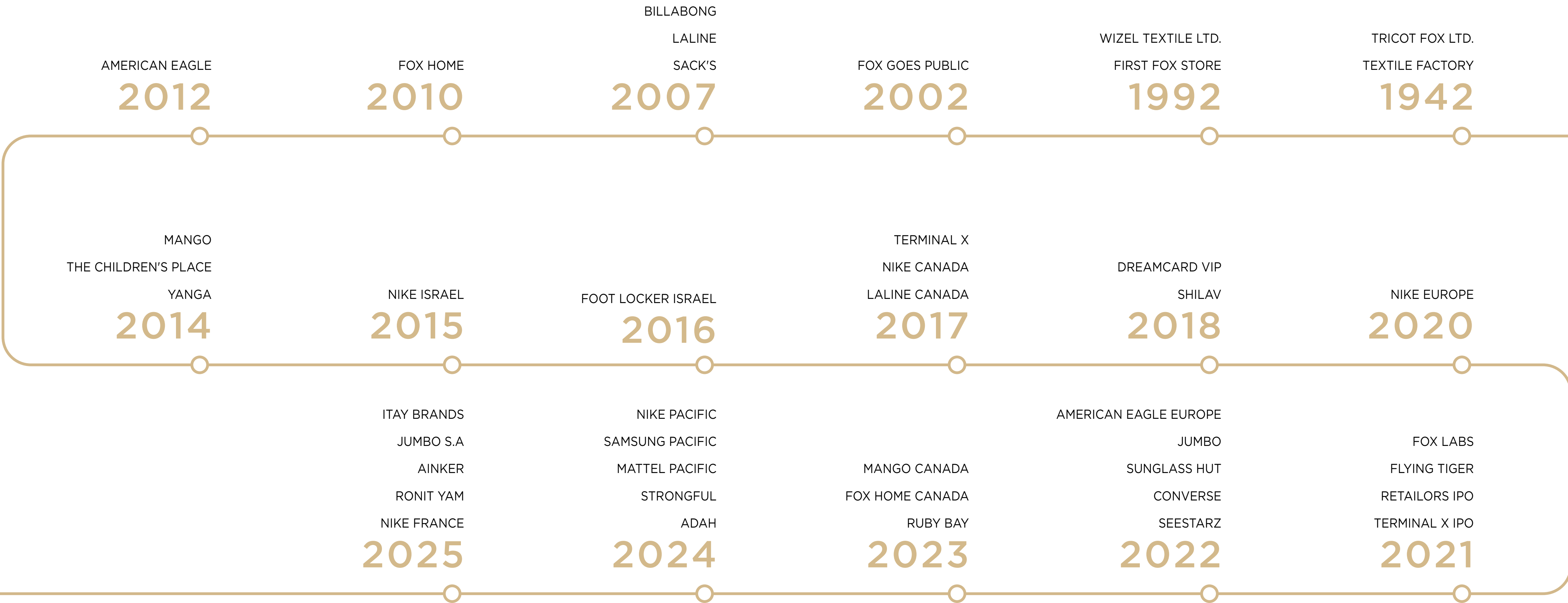


1,047
חנויות בארץ ובעולם



20-ל
מדינות בעולם

אבני הדרך של קבוצת פוקס



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 ופחות מונגשים ומקדמת פרויקטים חברתיים באמצעות שיתופי פעולה, מתן תרומות ופעילות התנדבותית.

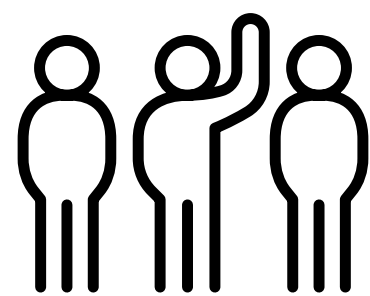
פעילות הקבוצה שזורה באורח חייו של הציבור הישראלי ולכן מחייבת התנהלות אחראית תוך שילוב שיקולי קיימות ו-ESG, לצד השיקולים העסקיים בניהול הפעילות של הקבוצה.

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



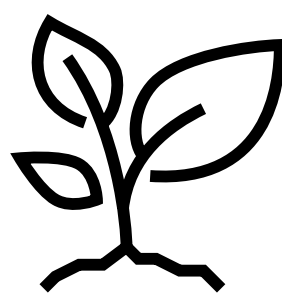
ערכים ארגוניים

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



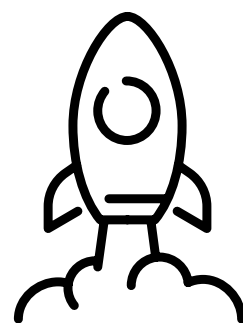
בגובה העיניים

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 ומעורבות בקהילה בכל שכבות האוכלוסייה.



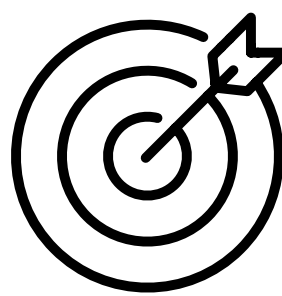
צמיחה

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



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.

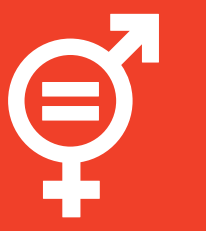
מחוייבות לעקרונות בינלאומיים - אימוץ יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם

3
בריאות טובה



הקבוצה פועלת לקידום סביבת עבודה בטוחה, לשמירה על רווחת עובדיה ולהנגשת מוצרים ופתרונות התומכים באיכות החיים של לקוחותיה.

5
שוויון מגדרי



הקבוצה פועלת לקידום סביבת עבודה מגוונת, שוויונית ומכילה, ולעידוד ייצוג מגדרי בכלל דרגי הארגון.

7
אנרגיה נקייה
בת-השגה



הקבוצה מקדמת פתרונות להתייעלות אנרגטית ובוחנת שילוב טכנולוגיות ואנרגיה מתחדשת באתרי הפעילות ובמרכז הלוגיסטי החדש.

8
עבודה מהוגנת
וצמיחה כלכלית



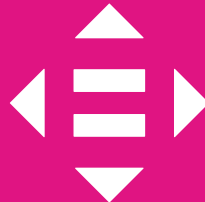
הקבוצה פועלת לקידום סביבת עבודה מכבדת, פיתוח ההון האנושי ושמירה על תנאי העסקה בהתאם לדרישות הדין בישראל ובעולם.

9
תעשייה,
חדשנות
ותשתיות



הקבוצה מקדמת חדשנות, טכנולוגיות מתקדמות ותשתיות חכמות כחלק משיפור היעילות התפעולית וקידום פתרונות בני-קיימא.

10
צמצום
האי-שוויון



הקבוצה פועלת לקידום גיוון, הכללה ונגישות, ולעידוד שילוב אוכלוסיות מגוונות בכלל פעילויותיה.

12
צריכה וייצור
אחראיים



הקבוצה פועלת לקידום צריכה וייצור אחראיים באמצעות שילוב חומרים ממחזרים, צמצום פסולת וקידום מוצרים ואריזות בעלי מאפיינים סביבתיים.

13
אפחות
שינוי האקלים
והשפעותיו

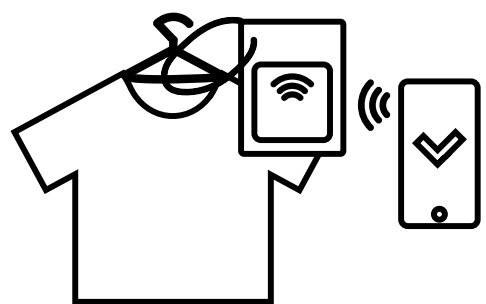


הקבוצה פועלת לצמצום השפעות סביבתיות באמצעות התייעלות תפעולית, צמצום פסולת וקידום פתרונות התומכים בהתמודדות עם אתגרי האקלים.

17
שותפות
להשגת
היעדים



הקבוצה מקדמת שיתופי פעולה עם מותגים בינלאומיים, עמותות ושותפים עסקיים במטרה לקדם חדשנות, אחריות חברתית וקיימות.



**דאטה
ברמת פריט**



**חוויית תשלום
מהירה**



פרסונליזציה



קיימות

Fox Labs הינה זרוע החדשנות של הקבוצה. Fox Labs הפועלת לאיתור וזיהוי סטארט-אפים, טכנולוגיות וקונספטים חדשניים בכל תחומי הריטייל טק בארץ ובעולם, ולהטמעה שלהם במותגי וזרועות הקבוצה השונות.

Fox Labs 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 Fox Labs ליזמים העובדים עם הקבוצה, הוא בנגישות לחנויות בארץ ובעולם הפועלות תחת הקבוצה, לקוחות החברים במועדון הלקוחות בקבוצה ועוד.

שמירה על הסביבה

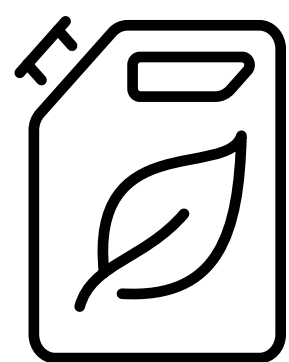
שמירה על הסביבה

קבוצת פוקס רואה בשמירה על הסביבה ערך מהותי. הקבוצה מודעת להשפעות הסביבתיות של פעילותה הקמעונאית, ופועלת להפחית את ההשפעות הסביבתיות בכל הפעילויות העסקיות שלה ולצמצמן בכל שלבי שרשרת הערך - ייצור, יבוא ושיווק.

בייצור המתבצע על ידי ספקים בדרום-מזרח אסיה, הקבוצה מוודאת עמידה בתקנות הסביבתיות המקומיות. בייבוא תהליכי השינוע גוררים פליטות משמעותיות עקב צריכת אנרגיה גבוהה. הקבוצה פועלת להפחתת ההשפעה דרך ייעול ניהול המלאי ותכנון מרכז לוגיסטי מתקדם כמפורט בדוח זה. פליטות גזי החממה בפעילות זו נכללות בפליטות העקיפות, במכלול 3 (נכון לדוח זה, הקבוצה מדווחת על פליטות גזי החממה מפעילותה המקומית במכלולים 1 ו-2).

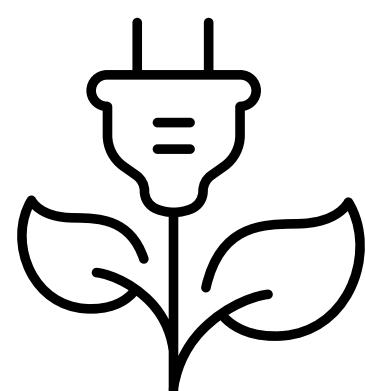


נתונים סביבתיים



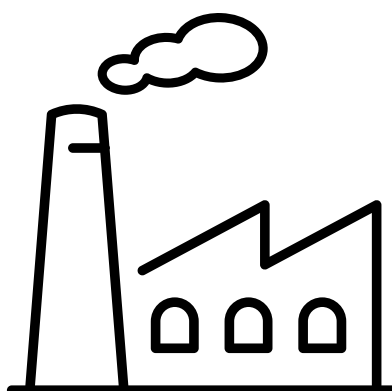
צריכת אנרגיה (דלקים - בנזין)

812,161
ליטר



צריכת אנרגיה (חשמל)

63,538,666
קוט"ש



טביעת כף הרגל הפחמנית

28,826
טון CO₂

מכלול 1 - 1,895 טון CO₂
מכלול 2 - 26,932 טון CO₂

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.

שמירה על הסביבה

בקבוצת פוקס פועלים לקדם פעולות להתייעלות אנרגטית בנכסים השונים, כגון קידום נהלים ומערכות לחסכון בצריכת החשמל בחנויות הקבוצה ושימוש בתאורות ומערכות מיזוג חסכוניות ובהתאם גם את הפחתת פליטות גזי החממה כחלק מתהליכי ההתייעלות האנרגטית.

הקבוצה פועלת להחליף בהדרגה את צי הרכבים שברשותה מרכבים מונעי בנזין לרכבים היברידים, פלאג-אין וחשמליים. 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

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

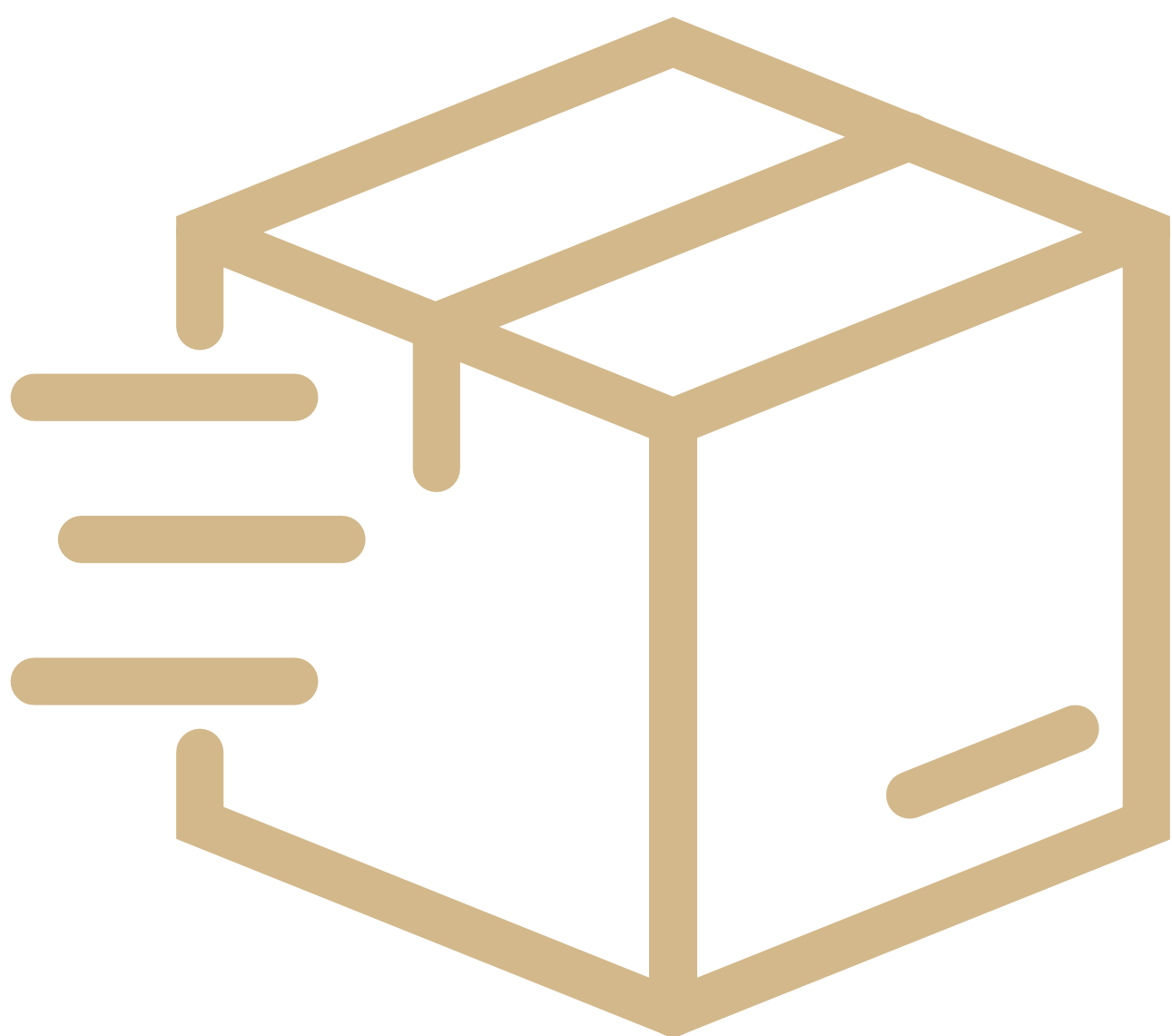
שרשרת אספקה ובנייה של מרכז הפצה לוגיסטי

קבוצת פוקס רואה ביצרנים ובספקים שותפים להצלחתה ופועלת מולם בכבוד ובאחריות.

הקבוצה משתמשת במערכות מידע מתקדמות לניהול מלאי והפצה, מה שמאפשר פיקוח בזמן אמת, הפחתת החזרות, וייעול אנרגטי. מערך ההפצה פועל באמצעות קבלני משנה ומבוסס על תחזיות מכירה יומיות.

פוקס מפעילה מעל 25 אתרים לוגיסטיים - לאחסון, הפצה, הכנת הזמנות ועוד. כחלק ממהלך לייעול הפעילות, נחתם הסכם להקמת מרכז הפצה לוגיסטי חדש בבית שמש, שישרת את הקבוצה וחברות הבת שלה. המרכז יתוכנן תוך התייחסות להיבטים סביבתיים וחברתיים, לרבות שילוב טכנולוגיות ירוקות, מתקני אנרגיה מתחדשת, התייעלות במשאבים, מחזור, שמירה על עצים, והקפדה על ניהול פסולת.

הקבוצה מחויבת לסטנדרטים גבוהים גם בתחום החברתי ותבטיח סביבת עבודה בטוחה, נגישה ומכבדת. המרכז יתרום לתעסוקה ולפיתוח בפריפריה כחלק מהשפעתו החיובית על הסביבה והקהילה.





הדמיה של המרכז הלוגיסטי החדש

מוצרים ברי קיימא

שילב

קולקציית Easy to wear



קולקציית בגדים ייעודית ומיוחדת שפותחה ויוצרה ע"י שילב, שנותנת מענה ומעניקה נגישות, איכות ואופנה לתינוקות וילדים בעלי מוגבלויות.

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. לצד קולקציית Easy to Wear, שמה שילב דגש על איכות, בטיחות ועמידות מוצריה, מתוך מחויבות להעניק להורים ולילדים מוצרים

איכותיים, בטוחים ופונקציונליים לאורך זמן. החברה פועלת להקפיד על התאמת מוצריה לתקני בטיחות רלוונטיים ומציעה מגוון רחב של מוצרי בטיחות ובריאות לתינוקות וילדים, בהם מושבי בטיחות, שערי בטיחות, מוניטורים ומוצרים ייעודיים לבית ולרכב. בנוסף, שילב מקדמת שימוש במוצרים איכותיים ועמידים, המאפשרים שימוש ממושך ונוחות המותאמת לצרכים המשתנים של הילדים והמשפחה.

BILLABONG

QUICKSILVER

ROXY

RVCA

בילי האוס - בגדי ים מחומרים ממוחזרים



הקבוצה הינה בית למותגים בינלאומיים מובילים באופנת גלישת הגלים והציוד הנלווה להם - Billabong, Quiksilver, Roxy, RCVA. הים הוא הבסיס של החברות הללו, הוא המקור לתשוקה, ליצירה ולתנועה של מותגים אלה ובהתאם לכך קיימת המחויבות לשמירה על הים. על כן, 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, החברה החלה תהליך ייעול של החלפת שלטי החנות לנייר במקום פלסטיק מתוך התחשבות בסביבה.

במסגרת פעילות המותגים, מקודמים מוצרים המשלבים חומרים ממוחזרים ובני-קיימא, בהם בדים המיוצרים מבקבוקי PET ממוחזרים, כותנה אורגנית וניילון ממוחזר. בנוסף, חלק ממוצרי הגלישה וה-boardshorts של Billabong מיוצרים תוך שילוב חומרים ממוחזרים, כחלק ממאמצי המותג לצמצום פסולת פלסטיק ולקידום שמירה על הסביבה הימית.



Flying Tiger Copenhagen

Flying Tiger Copenhagen, שפועלת בישראל ובקנדה בזיכיון על ידי קבוצת פוקס, היא רשת חנויות דנית למוצרי לייף סטייל ממגוון קטגוריות. הרשת פועלת להתנהלות אחראית ואתית בכל שרשרת הערך של המוצר אשר מיוצר בהתאם לסטנדרטים אתיים, סביבתיים וחברתיים, זאת מתוך הרצון להוביל במעבר לתעשייה ירוקה. החברה מציעה מוצרים במחירים נוחים ובעלי טביעת כף רגל מינימלית אפשרית במטרה לצמצם שימוש בחומרים מזהמים הפוגעים בסביבה.

כחלק מאסטרטגיית הקיימות הגלובלית של Flying Tiger Copenhagen, פועל המותג לקידום פתרונות התומכים בצמצום פליטות וגיבוש מודל קמעונאי אחראי יותר. במסגרת זו מקדם המותג הפחתת שימוש בפלסטיק ובמוצרים חד-פעמיים, הרחבת השימוש בחומרים ממוחזרים ומתחדשים, פיתוח אריזות הניתנות למחזור ושימוש במוצרי עץ ונייר בעלי תקני FSC. בנוסף, פועל המותג לצמצום טביעת הרגל הפחמנית של מוצריו ושרשרת האספקה שלו.

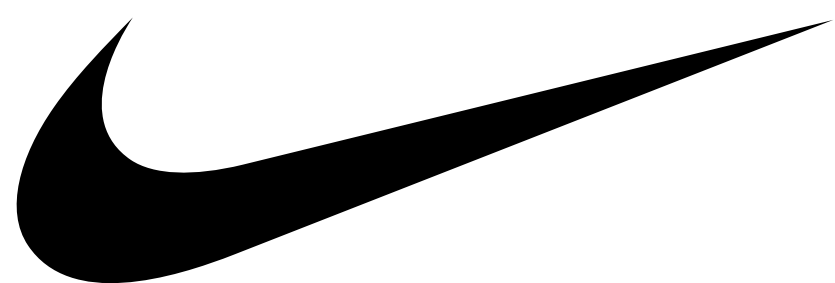
LALINE

ללין - שומרת על הסביבה

ללין מחויבת לצמצום ההשפעה הסביבתית של מוצריה ופועלת לקידום קיימות ואחריות אקולוגית.

כחלק מהמאמצים לשימור הסביבה, החברה מבצעת התאמות ושינויים במוצריה ואריזותיהם במטרה להפחית שימוש בחומרים מזהמים ולתמוך במיחזור. בשנים האחרונות ללין החלה במעבר למכירה של מוצרים ללא אריזת קרטון, מוצרים מחומרים ממוחזרים וכן מוצרים נוספים שעברו תהליך של התאמה לסביבה, על מנת להפחית את השימוש בחומרים מזהמים.





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 וכל עובדי החנויות קיבלו בקבוקים רב פעמיים. בכל החנויות נפרסו פחים ייעודיים למחזור, לקידום מחזור הפסולת שנוצרת בחנות באמצעות לקיחת אחריות עצמית וביצוע הפרדה במקור.

נייקי ישראל מקדמת היבטי קיימות גם מול לקוחותיה באמצעות הנגשת מוצרים המשלבים רכיבים ממוחזרים, קידום שימוש בחשבוניות דיגיטליות במקום חשבוניות נייר ומעבר לשימוש בשקיות רב-פעמיות או שקיות נייר. בנוסף, החברה פועלת להטמעת תפיסות של צריכה אחראית וצמצום פסולת כחלק מחוויית הלקוח והפעילות בחנויות.

Nike

קבוצת פוקס הינה הזכינית של חנויות נייקי בישראל, בקנדה, ב-17 מדינות באירופה, באוסטרליה ובניו זילנד.

נייקי הינה אחת מחברות קמעונאות הביגוד וההנעלה הגדולות בעולם והמובילות בקידום היבטי ESG וקיימות. כחלק מאסטרטגיית Move to Zero, פועלת נייקי לצמצום פליטות פחמן ופסולת לאורך שרשרת הערך, תוך קידום עקרונות של כלכלה מעגלית, שימוש בחומרים ממוחזרים ושילוב פתרונות חדשניים בתהליכי הייצור והעיצוב של מוצריה. כיום מציעה נייקי ללקוחותיה מגוון מוצרים המשלבים רכיבים ממוחזרים, בהם פוליאסטר ממוחזר, פלסטיק ממוחזר ושאריות טקסטיל. בנוסף, מקדמת נייקי פתרונות חדשניים כגון טכנולוגיית Flyknit, המסייעת להפחתת פסולת בתהליך הייצור, ושימוש בחומרי Nike Grind המיוצרים משאריות ייצור ומנעליים ממוחזרות. חלק ממוצרים וקולקציות אלו משווקים גם בישראל.

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

● **sunglass hut** **EssilorLuxottica**

See more. Be more



הודות לזמינותם של חומרים חלופיים, אנו מחזקים לאורך השנים את השימוש בחומרים ידידותיים לסביבה בקולקציות המשקפיים שלנו. המעבר לחומרים מבוססי ביולוגיה וממוחזרים הופך לסטנדרט החדש ומותגים חדשים המצטרפים לפורטפוליו שלנו מאמצים אותם כברירת מחדל בקולקציות שלהם.

הגישה המעגלית שלנו מתרחבת גם לאריזה, הכנסת חומרים חלופיים והימנעות משימוש בפלסטיק מיותר במידת האפשר.

אסילור-לוקסוטיקה מטמיעה חדשנות בת-קיימא בכל המוצרים והשירותים כדי לעמוד בהתחייבויות הסביבתיות של החברה מבלי להתפשר על איכות, ולהבטיח תמיד את חוויית הראייה הטובה ביותר. עקרונות אלה מהווים השראה לגישה המעגלית המקיפה את כל מחזור חיי המוצר. הפעילויות משתרעות על פני מיקור ומחקר של חומרים חדשניים חדשים, פיתוח תהליכי מיחזור פנימיים, הפחתת חומרי קלט, להעדפת עיצובים מודעים לסביבה והשקעה בטכנולוגיות חדשות. זאת גם כדי לספק את העדפות הלקוחות ואת הביקוש למוצרים ואריזות ברי קיימא יותר. בנוסף, פועלת אסילור-לוקסוטיקה לקידום עקרונות של כלכלה מעגלית באמצעות הרחבת השימוש בחומרים ממוחזרים, פיתוח מוצרים עמידים לאורך זמן וקידום פתרונות המסייעים להארכת חיי המוצר.

המשאב האנושי



מאפשרת לכל עובד לממש את הפוטנציאל שלו, ומתוך כך, כ-90% מהמנהלים הבכירים והבינוניים צמחו מתוך הארגון. נגישות ההנהלה ומדיניות "דלת פתוחה" החל מהמנכ"ל ועד מנהלי השטח, נחשבת לערך מרכזי ומסייעת בשמירה על איזון בין חיים אישיים לעבודה ובשביעות רצון העובדים.

מעריך הרווחה של הקבוצה כולל קרן רווחה שמספקת תמיכה במצבים אישיים, משפחתיים ובריאותיים, וכן לחיילי מילואים ולעובדים שנפגעו במצבי חירום כמו "חרבות ברזל". הקבוצה גם מקדמת מעורבות חברתית בכל הדרגים מתוך אחריות לקהילה ורצון לחזק את תחושת השייכות הארגונית. מדיניות הרווחה, הקידום והמעורבות החברתית משפיעות באופן ישיר על שביעות הרצון, הוותק ושימור העובדים.

המשאב האנושי

15,789
עובדות ועובדים
הועסקו בקבוצת פוקס בשנת 2025

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.

בקבוצת פוקס מאמינים שהעובדים הם מפתח להצלחת הארגון, ופועלים למען רווחתם, התפתחותם ושימורם.

הקבוצה ממקדת את פעילותה בצרכים האישיים והמקצועיים של עובדיה, תוך קידום תחושת שייכות ומחברות. שיטת מסלולי קידום פנים-ארגוניים

המשאב האנושי

גיוון מגדרי

כקבוצה 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 2025 נשים מהוות:

86%

מעובדי החנויות

62%

מעובדי המטה, התפעול והלוגיסטיקה

53%

מנכ"ליות במותגי הקבוצה

44%

מהנהלת הקבוצה

84%

מכלל עובדי הקבוצה



שנות ותק
עובדי חנויות
1.6

שנות ותק
עובדי מטה והנהלה
5.2

המשאב האנושי

פילוח גילאי / ותק

כקבוצה חדשנית העוסקת בתחומי אופנה ולייף סטייל, גם תמהיל הגילאים 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.

נתונים המשאב האנושי הינם לחברה ולמותגים כאמור בישראל.

הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני

FOX SCHOOL

נציין כי חל צמצום
בהיקף הקורסים
בשנה לאור
השלכות המלחמה

מעל- 20,000
תהליכי למידה מתוקשבת

מעל- 200
קורסי הכשרה בשנה

אפליקציה
פנים ארגונית

לעובדים משמעותיים יותר עבור הקבוצה. בקבוצה קיימת תוכנית הדרכה שנתית, הנבנית בתחילת כל שנה בשיתוף עם סמנכ"לי החברות והמותגים, זאת לצד גמישות ודינאמיות לתת מענה לאורך השנה בהתאם לצרכים. תכני ההדרכות כוללים: הדרכות רגולטוריות בנושאי: בטיחות, אתיקה, מניעת הטרדות מיניות, אבטחת מידע וסייבר ועוד, הדרכות מקצועיות, בהתאם לאופי התפקיד ולמותג בו עובדים. הדרכות העשרה ופיתוח החל מניהול זמן, פיתוח מנהלים, סגנונות ניהול, הענקת משוב, העשרה על מוצרים, וכן צרכים נוספים העולים באופן שוטף מהשטח.

כארגון קמעונאי גדול ומוביל בו אלפי עובדים במטה ובשטח, למחלקת ההדרכה ופיתוח ארגוני תפקיד משמעותי במתן כלים, מיומנויות ותמיכה לעובדים שיסייעו לשיפור הביצועים הקיימים ויקדמו לעבר הגשמת היעדים האסטרטגיים של החברה. את מרבית התכנים, הקורסים וההכשרות מפתחת המחלקה בתוך הבית. כך מצליחה לתת מענה נכון ומדויק לצרכי הארגון והעובדים. הידע המקצועי וההעשרתי מונגש לכלל העובדים דרך מערכת MYHR אשר הותאמה לצרכי הקבוצה ועובדיה וכוללת הדרכות רגולטוריות, הדרכות מקצועיות והדרכות העשרה ופיתוח. ההדרכות הניתנות מעשירות, מפתחות ומעצימות את העובדים באופן אישי וכן הופכת אותם

FOX SCHOOL

הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני

המשתתפים לליבת התפקיד ולהעניק להם ניסיון מעשי והיכרות מעמיקה עם אתגרי הניהול בקבוצה.

בסיום הקורס מובילים המשתתפים פרויקט גמר, שמטרתו ייעול ושיפור תהליך מרכזי ברשת. את תוצרי הפרויקט הם מציגים בפני מנכ"ל הקבוצה והמשנים למנכ"ל. **עובדים חדשים -** בכל חודש נשלחים סקרים לעובדי הקבוצה החדשים על מנת להבין את חוויית העובד בעת הליך גיוסו לקבוצה זאת בכדי לזהות פערים המצריכים מענה מידי ולחדד נהלי עבודה וקליטה. כמו כן, כחלק מהליך הקליטה וההשתלבות, אחת לרבעון מתקיימים מפגשי אוריינטציה לעובדי מטה חדשים ואחת לחודשיים מפגשי אוריינטציה למנהלי חנויות חדשים, כאשר מטרות המפגשים הן לתת לעובדים אלו ידע בתחום המקצועי ובתחום הרווחה והפרט שיחשפו אותו להטבות להם הם זכאים ולחבר אותם לעשייה הכללית של הקבוצה.

משוב והערכות עובדים - אחת לשנה מושק הליך הערכת עובדים המאפשר לבחון את ביצועיהם לאורך השנה החולפת, ללמוד מהצלחות ומאי הצלחות ובעיקר לבחון דרכים לשיפור ביצועים מתמיד.

סך שעות הדרכה לעובד בנושאי רגולציה: כל עובד ומנהל בקבוצה משתתף בכ-6 שעות הדרכה בממוצע, בנושאי 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.

פיתוח המנהלים בקבוצה - בשנת 2025, הושקה לראשונה FOX LEAD תכנית עתודה ניהולית למנהלי ומנהלות אזור בקבוצה, המיועדת להכשירם לתפקידים הבא כסמנכ"לי מכירות ב-FOX Group. התכנית, הכוללת שישה מפגשים, נועדה להרחיב את הראייה העסקית של המשתתפים ולחזק יכולות הנהגה והובלה ברמה קבוצתית.

במהלך הקורס נחשפים המשתתפים לעולמות הליבה של הקבוצה, בהם כספים, שיווק, לוגיסטיקה, משאבי אנוש, ניהול מותג וניהול מכירות. התכנית משלבת למידה קבוצתית בכיתה במתכונת של הדרכה קלאסית, לצד ליווי מעשי בשטח על ידי סמנכ"לים ומנכ"לים בקבוצה, במטרה לחשוף את

נגישות



הקבוצה מפעילה מנגנון בקרה מובנה לנושא הנגישות, לפיו, מדי חודש מנהלי החנויות מגישים דוח מפורט על תקינות הסניפים, אשר מועבר לרכזת הנגישות, שעברה הסמכה רשמית, ומבצעת בקרות מוגברות על מנת לעמוד בסטנדרטים שהציבה לעצמה בנושאי הנגישות, מעבר לרף הנדרש בחוק. בנוסף, מטה החברה מבצע ניטור יזום, תהליך בקרה זה מבטיח יישום עקבי של הסטנדרטים הגבוהים של קבוצת פוקס.

הקבוצה נעזרת ביועץ נגישות חיצוני בעת הצורך, על מנת להבטיח עמידה מלאה בדרישות והמשך שיפור מתמיד בתחום.



קבוצת פוקס פועלת להגשים את מטרת השוויון, שכן לכל אדם מגיעה הזכות לחיות בשוויון, כבוד, נוחות, ועצמאות. כחלק מכך שואפת הקבוצה 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. הקבוצה פועלת בשיתוף פעולה עם מספר עמותות (כגון עמותת אלווין ועמותת שמע), לשילוב תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות בקבוצה. שותפות זו הולידה מיזמים משמעותיים בקבוצה.

בנוסף ועל מנת להצליח להגשים את מטרת השוויון נדרש קיומם של הסדרי נגישות שיאפשרו לאוכלוסיות אנשים עם מוגבלות להגיע ליעדים ולאפשר את השתתפותם והשתלבותם בחברה באופן שוויוני, מכבד והמקסימום עצמאות. בהתאם לכך, בשנת 2017, בעקבות חקיקת חוק הנגישות, ביצעה הקבוצה פעולות להנגשת כלל החנויות.

נגישות

רשת ג'מבו יוון הממוקמת באילת, ב"ש וחוצות המפרץ, מקבוצת פוקס פעלה בסמוך לפתיחתה בשנת 2024 להעסקת עובדים צעירים עם מוגבלויות. מאז חודש מאי לאחר איתור שנערך יחד עם המחלקה לשירותים חברתיים באילת. קבוצת העובדים נפגשת אחת

לכמה זמן למפגש חברתי בתום יום העבודה במועלים קונפליקטים ודילמות העולים בעבודה ובכלל בחיים.



בסניפי **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 ובאמצעות כך מעצים אנשים בעלי מוגבלויות. נציין כי הקבוצה בוחנת שת"פ דומים להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות במותגים נוספים.



בטיחות

קבוצת פוקס מקפידה על ניהול הבטיחות תוך עמידה בכל הנדרש כדין ומעבר לכך. הקבוצה עובדת עם יועץ בטיחות חיצוני המלווה אותה בכלל פעילותה וממוני בטיחות בעלי סמכות מכוח החוק, אשר מבצעים בקורות בנושא הבטיחות בכלל אתרי הקבוצה בפריסה ארצית, המיועדים לפעילות החנויות וכן ממונה בטיחות לכל מרל"ג.

ממוני הבטיחות אחראים על קיום בקורות הבטיחות, ניהול ועדת בטיחות אחת לחודש וחצי, יישום תוכנית בטיחות, ביצוע סקרי סיכונים, ניהול סדר מפגעים וכן, מעקב אחר תאונות ואירועי כמעט ונפגע ומציפים את הנדרש אל ועדת בטיחות ארגונית הדנה בסיכוני הבטיחות.

בחנויות הקבוצה מתבצעות ביקורות בטיחות שנתיות על ידי ממוני בטיחות אזוריים, במסגרתן נבדקים היבטים שונים, כגון יישום נהלי עבודה בטוחה, ביצוע הדרכות והיבטים נוספים. דוח הביקורת המסכם מועבר לגורמים הרלוונטיים בארגון ומנוהל במערכת ייעודית לניהול ביקורות בתחום זה. במידה ועולים פערי בטיחות הנדרשים בטיפול, נותנת הקבוצה את המענה הנדרש באופן מידי, הן ברמת ההדרכה והן ברמת הציות.

כלל עובדי החברה עוברים לומדת בטיחות עם כניסתם לתפקיד וכן הדרכות נוספות הנדרשות מעת לעת ומידי שנה.



מניעת הטרדה מינית

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.

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, או כל צורה של הטרדה, לרבות הטרדה מינית 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.

ממשל תאגיד

ממשל תאגידי



33% נשים בדירקטוריון

6 חברי דירקטוריון | 50% דירקטורים מסווגים כבלתי תלויים

מר הראל ויזל דירקטור ומנכ"ל	גב' יודפת הראל בוכריס יו"ר הדירקטוריון
מר ישי פוקס דירקטור	גב' נעמה קאופמן פס דירקטורית בלתי תלויה
מר יובל ברונשטיין דירקטור חיצוני	מר תמיר דגן דירקטור חיצוני

דירקטוריון והנהלת קבוצת פוקס מחויבים לממשל תאגידי תקין, ולקידום תרבות ארגונית שקופה, יוזמת וחדשנית. הקבוצה פועלת בשקיפות, באחריות ובציות לחוקים ולתקנות, תוך שמירה על קשר שוטף עם מחזיקי העניין, לרבות המשקיעים ושוק ההון, באמצעות דיווחים תכופים וברורים. גישה זו מחזקת את האמון והביטחון הציבורי ומאפשרת הבנה מעמיקה של פעילות הקבוצה.

כל אחד מחברי הדירקטוריון מביא עמו מומחיות אשר תורמת לפעילות השוטפת ולהתוויית אסטרטגית 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.

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.

בחודש 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.

כמו כן, בוצעו הדרכות מקיפות לכל הדירקטורים, נושאי המשרה, המנהלים ועובדי הקבוצה עד לרמת מנהלי החנויות, וכן לספקים ונותני שירותים מהותיים של הקבוצה.

ציות

קבוצת פוקס מחויבת לניהול עסקי הוגן, אחראי ובעל יושרה, תוך עמידה בסטנדרטים מוסריים וחוקיים, בישראל ובעולם.

הקבוצה מפעילה תוכנית ציות מקיפה למניעת שחיתות, שוחד והלבנת הון, הכוללת מנגנוני דיווח, פיקוח וענישה, ומהווה שכבת הגנה נוספת לצד הקוד האתי ותוכנית האכיפה הפנימית.

בעיקר במדינות מתפתחות, בהן הסיכון לשחיתות גבוה יותר, מקפידה הקבוצה על נהלים מוקפדים. אחת לשנה עוברים העובדים הדרכה יעודית, ובמקביל מבוצעות בדיקות רקע ללקוחות ולספקים מול מאגר OFAC האמריקאי.

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.

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.

ראו בנוסף את דוחותיה התקופתיים של הקבוצה.

- מצב פוליטי-ביטחוני
- 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 ובחו"ל
- העלאת שיעורי מכס
- חשיפה ליציבות נותני הרישיון

אבטחת מידע וסייבר

קבוצת פוקס רואה חשיבות רבה בשמירה על רמת אבטחת מידע וסייבר גבוהה, ופועלת באופן שוטף לחיזוק ההגנה על מערכות המידע, נכסי החברה והמידע של עובדיה, לקוחותיה ושותפיה העסקיים. הקבוצה פועלת להתאמת יכולותיה להתפתחות המתמדת של איומי הסייבר וליישום מנגנוני ניהול, בקרה והגנה התומכים בהמשכיות העסקית ובשמירה על אמון הציבור.

הקבוצה רכשה ביטוח להגנה על סיכוני סייבר ובמקביל מפעילה בקרות והגנות בכדי לצמצם סיכונים אלו, לרבות ניהול הרשאות, עדכון סיסמאות, מערכות אנטי וירוס וגיבויים. כלל עובדי הקבוצה, מחויבים לעבור הדרכה באמצעות לומדה בנושאי אבטחת מידע וסייבר.

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. בנוסף, תהליכי העבודה בהיבטי אבטחת מידע וסייבר כוללים מנגנונים מסודרים לאישור מעבר מידע לצדדים שלישיים, תהליכים מובנים לבדיקה ואישור של ספקים וכן תהליכים מסודרים לקליטת עובדים חדשים. במקביל, מחלקת אבטחת המידע מעורבת בכל שלב בפיתוח מערכות חדשות, על מנת להבטיח שהיבטי האבטחה משולבים בתכנון ובביצוע.

הקבוצה רואה חשיבות רבה בהטמעת תרבות ארגונית של מודעות לניהול סיכונים סייבר ואבטחת מידע. כלל עובדי הקבוצה מחויבים לעבור הדרכות ולומדות בתחום, והחברה מקיימת פעילויות להגברת המודעות באמצעות הכשרות, תרגולים ועדכונים שוטפים. במטרה לשמור על רמת אבטחה גבוהה, מפעילה הקבוצה מגוון בקרות ומנגנוני הגנה, ובהם ניהול הרשאות, עדכון סיסמאות, מערכות אנטי-וירוס, גיבויים ומערכות ניטור מתקדמות, לצד תחזוקה שוטפת של מערכות המידע, הקשחות אבטחה ושדרוג שרתים בארץ ובחו"ל.

אתיקה

קבוצת פוקס מחויבת לאתיקה ארגונית גבוהה ומצפה מכלל מחזיקי העניין - עובדים, מנהלים, לקוחות וספקים - לנהוג בהתאם לקוד האתי של הקבוצה, שאומץ על ידי הדירקטוריון. הקוד כולל עקרונות של יושרה, ציות לחוק, הגינות, שמירה על פרטיות, אחריות חברתית וסביבתית.

לצורך פיקוח על עמידה בסטנדרטים אתיים במפעלי הייצור בסין ובהודו, פועלים כ-30 בקרים מקומיים מטעם הקבוצה, שבודקים תנאי עבודה, שכר ואיכות סביבה.

מערכת אנונימית לדיווח על כשלים מאפשרת לעובדים לדווח על בעיות בניהול, תוך התחייבות שהמדווחים בתום לב יהיו מוגנים מסנקציות.

כלל ההנהלה והעובדים עוברים הכשרות אתיות דרך מערכת משאבי אנוש, כולל ריענונים ובקורות על ביצוע הלמידה.

