



FOX
GROUP

דוח אחריות תאגידית

סביבה, חברה וממשל תאגידי ESG

2022



תוכן עניינים

שרשרת אספקה ולקוחות	
30.....	שרשרת אספקה
31.....	לקוחות
32.....	חננויות נגישות
תמיכה בתעשייה מקומית, מעורבות חברתית והתנדבות בקרב מותגי הקבוצה	
34.....	פוקס הום
35.....	פוקס הום - הקולקציה של עילי
36.....	יאנגה - שת"פ עם מעצבת ישראלית
37.....	אחריות ומעורבות קהילתית
39.....	בילי האוס - עמותת "הגל שלי" ועמותת "צלול"
40.....	יאנגה
40.....	ללין
ממשל תאגידי	
42.....	ממשל תאגידי
42.....	הדירקטוריון
43.....	תמהיל הדירקטוריון
43.....	ישיבות הדירקטוריון
43.....	ועדות הדירקטוריון
44.....	אכיפה פנימית
44.....	ציזות
44.....	ניהול סיכונים
46.....	אבטחת מידע וסייבר
46.....	אתיקה
אינדקס GRI	
48.....	אינדקס GRI

4.....	דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל קבוצת פוקס
5.....	מי אנחנו
6.....	הקבוצה במבט על
7.....	מבנה אחזקות
8.....	אבני הדרך של קבוצת פוקס
9.....	ערכים ארגוניים
10.....	אודות הדוח
10.....	מהותיות
11.....	תפיסת הקיימות של הקבוצה
12.....	מחוייבות לעקרונות בינלאומיים
14.....	FOX LABS
שמירה על הסביבה	
16.....	שמירה על הסביבה
17.....	טביעת כף הרגל הפחמנית
18.....	צריכת אנרגיה
18.....	פסולת ומחזור
מוצרים סביבתיים-מקיימים במותגי הקבוצה	
20.....	יאנגה - קולקציית Care for the EARTH
20.....	בילי האוס - בגדי ים מחומרים ממוחזרים
21.....	ללין פועלת למען עתיד ירוק
23.....	Nike - Move to Zero
המשאב האנושי	
24.....	המשאב האנושי
24.....	ה-DNA הארגוני
24.....	גיוון מגדרי
25.....	גיוון אתני
25.....	פילוח גילאי, ותק ותחלופה
26.....	העסקת עובדים עם מוגבלות
27.....	הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני
28.....	מניעת הטרדה מינית
28.....	בטיחות

דבר יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל קבוצת פוקס

במטה הקבוצה, ובכך שבראש 50% ממותגיה מכהנות נשים בתפקיד מנכ"לית.

טכנולוגיה וחדשנות מהווים חלק בלתי נפרד מאסטרטגיית הצמיחה שלנו ומהשאיפה שלנו לספק את השירות האיכותי ביותר ללקוחותינו, בחנויות ובאונליין. במהלך השנה האחרונה השקענו בפיתוח זרוע חדשנות ייעודית המספקת לנו גישה מוקדמת לטכנולוגיות ולקונספטים החדשניים ביותר ברחבי העולם, ומאפשרת לנו לאמץ ולהטמיע אותם באופן מקצועי ויעיל. מובילות טכנולוגית הינה מרכיב בלתי נפרד מהמובילות שלנו בתעשייה ומפעילותנו לקידום היבטים סביבתיים על פני כל שרשרת האספקה וברחבי הארגון.

בשנים האחרונות הקבוצה פועלת כדי להרחיב את פעילותה בשוק הבינלאומי, תוך יצירת שיתופי פעולה עם מותגים בינלאומיים רבים ומגוונים כדי לספק מענה לכלל אוכלוסיית העולם עם מוצרים בכלל הענפים השונים - אופנה, טיפוח, מוצרי בית, ספורט, הנעלה אקססוריוז ועוד. קבוצה שהפכה לגלובלית, אנו נרתמים גם להשגת היעדים הגלובליים שהציב האו"ם, יעדי ה-SDG, כמפורט בדוח. הודות לאופי המגוון של פעילותה העסקית של קבוצת פוקס, למצוינות שלה בתחום הלוגיסטיקה, ולגמישות הארגונית שלה, מצאנו שיש לכך השפעה על היעדים ומטרות המשנה כאמור.

הנהלת קבוצת פוקס מחוייבת ואחראית ליישום עקרונות האחריות התאגידית ולשילובם בתהליכי העבודה בתחומים השונים בכל אחד ממותגי הקבוצה בהתאם לפעילותו העסקית. בפרסום דוח אחריות תאגידית ראשון זה, אנו גאים לשתף לראשונה בפעילות המגוונת של הקבוצה גם בתחום הסביבתי והחברתי.

בשם חברי הדירקטוריון והנהלה של קבוצת פוקס, אנו מודים ומחזקים את ידי עובדי הקבוצה, המשקיעים, השותפים, הלקוחות, הספקים, וכל המעורבים בפעילות העסקית ובפרויקטים החברתיים והסביבתיים אותם מובילה קבוצת פוקס.

מאחלים המשך עשייה משותפת פוריה ומשגשגת,


הראל יזל
מנכ"ל


אבי זלדמן
יו"ר

קבוצת פוקס מתכבדת לפרסם לראשונה דוח אחריות תאגידית.

הדוח סוקר את היבטי האחריות התאגידית המרכזיים בקבוצת פוקס לשנת 2022. בתקופה זו פעלנו בשוק המשתקם מתקופת מגיפת הקורונה ומסתגל למציאות סוערת בשווקים. במציאות הוולטילית הזו המשכנו להרחיב את פעילותינו, הוספנו מותגים נוספים תחת הקבוצה והתפתחנו לטריטוריות גאוגרפיות חדשות. המשכנו לטפח את המשאב האנושי, לפתח תהליכי עבודה חדשים ולייעל את שרשרת האספקה שלנו. כל זאת כחלק מהתרבות הארגונית המושרשת בקבוצת פוקס ומשמשת כמנוע צמיחה להשאת תוצאות עסקיות וערך לבעלי המניות ומחזיקי העניין.

אנו אחראים להתוות את האסטרטגיה העסקית של פוקס ולממש את החזון ואת הערכים של הקבוצה. כחלק מהאסטרטגיה של הקבוצה, ומתוך אמונה בחשיבותם, אנו פועלים לקידום עקרונות האחריות התאגידית ולשלבם בפעילות הקבוצה על פני כל שרשרת האספקה.

לאורך השנים התבססה קבוצת פוקס בקרב אוכלוסיית ישראל, וכיום אין בית בישראל בו לא נוכל למצוא אחד ממוצרי הקבוצה. בין אם זה בתחום הלבוש והלייף סטייל, עיצוב הבית, תינוקות וילדים, טיפוח, ספורט ותחומים רבים נוספים. חנויות המותגים השונים פרוסות ברחבי המדינה, מצפון לדרום, ונותנות מענה לכלל צרכי האוכלוסייה בכלל התחומים השונים.

ממועד הקמתה, קבוצת פוקס רואה כל אדם בגובה העיניים ושמה לה למטרה להתחבר לקהילות השונות בישראל ולפעול למען ובשביל כל קבוצה וקבוצה. הקבוצה דוגלת בתעסוקה מכבדת עם ייצוג של כלל גווי הקשת באוכלוסיית תושבי המדינה ללא הבדלי דת, גזע מגדר ונטייה מינית. הקבוצה מוצאת בשמירה על מדיניות זו כגורם מהותי להצלחתם והנגשתם של כלל מותגי הקבוצה עבור אוכלוסיית ישראל בפרט ואוכלוסיית העולם בכלל. מעבר לכך, הקבוצה דוגלת במדיניות 'דלת פתוחה' ויד מושטת לתמיכה בכל עובד ובני משפחתו, תוך מתן יחס אישי לכל עובד כדי לחזק אותם בתוך הקבוצה ולהוביל לצמיחתם וגדילתם עם הקבוצה. כתוצאה ממדיניות זו, מרבית המנהלים כיום בקבוצה צמחו מתוך הארגון וממשיכים לצמוח יחד איתה.

קבוצת פוקס שואפת לייצוג מגדרי ואתני מגוון בתמהיל העובדים, המנהלים ובקרב מותגי הקבוצה, מתוך אמונה כי קידום הגיוון יתרום לתחושת השייכות של העובד לקבוצה וכנגזרת מכך להתפתחותו ולהצלחת הקבוצה. קבוצת פוקס גאה בכך ש-86% מכלל עובדי הקבוצה הן נשים, בכך שנשים ממלאות 45% מתפקידי הניהול

מי אנחנו

קבוצת פוקס-ויזל 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, יזמות ודחף להיות פורצי דרך. תכונות אלו הובילו אותה כיום להיות אחת מקבוצות הקמעונאות הגדולות בישראל בעלת פעילות מגוונת המתפרשת על פני כ-1,000 חנויות ברחבי העולם, פעילות E-commerce ענפה, שרשרת אספקה עמידה ותוכנית חברות מועדון המקיפה בישראל. כל אלו מהווים 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

הנהגת קבוצת פוקס בעלת היסטוריה ענפה של חיזוי טרנדים, ייעול מערכות לוגיסטיות וגישת win-win לפורטפוליו המותגים, השותפים והלקוחות שלנו.

האסטרטגיה של הקבוצה היא לבנות מערך תשתית המתמקד בהרחבת הפעילות הגלובלית דרך הטמעת טכנולוגיה וחדשנות תוך מינוף ביצוע איכותי ובלתי מתפשר.

תחומי פעילות

קבוצת פוקס פועלת בארבעה תחומי פעילות עיקריים:



ספורט



**מוצרי אווירה
וטיפוח**

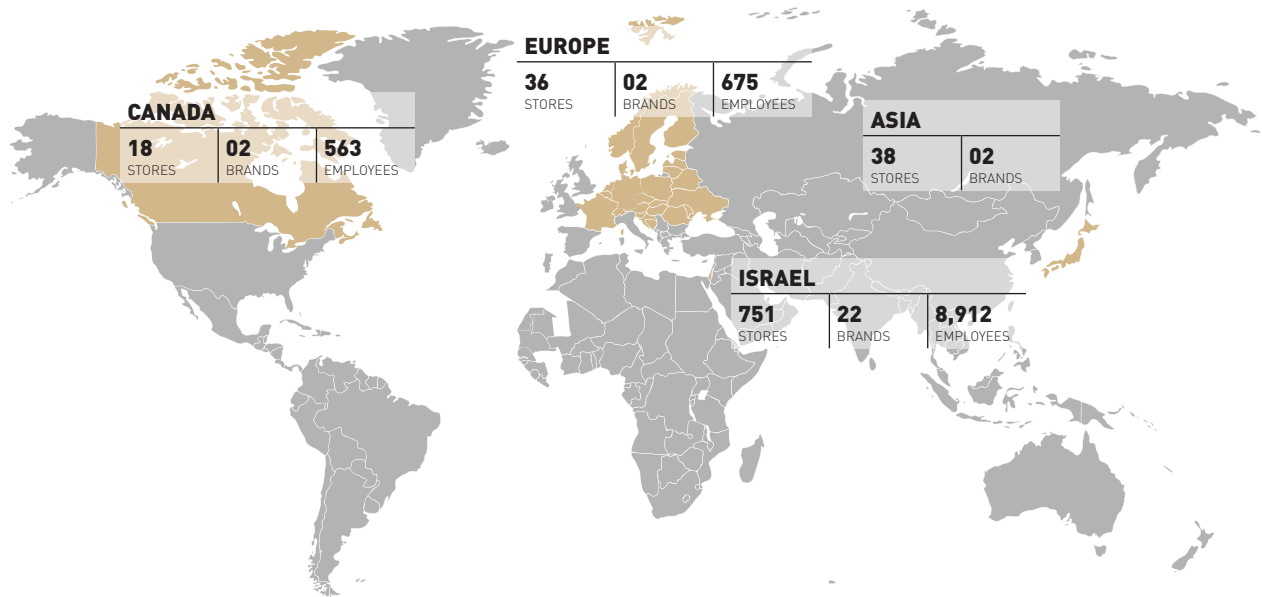


**אופנה
ואופנת הבית**

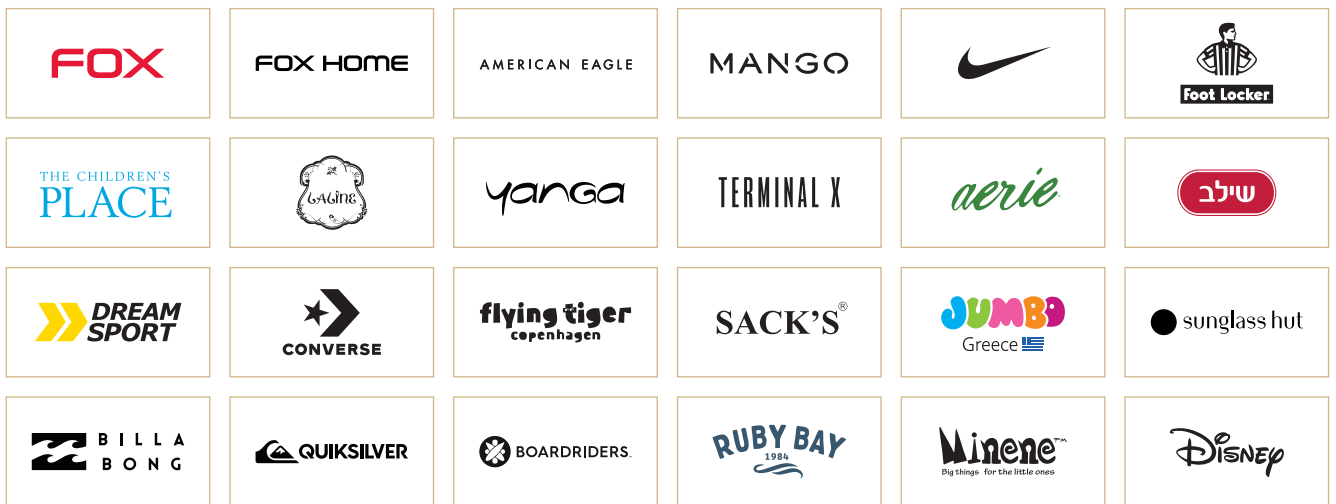


הקבוצה במבט על

קבוצת פוקס פועלת בשלושה מוקדים גאוגרפיים - קנדה, אירופה וישראל.
1,005 חנויות בכל העולם הפזורות ב-20 מדינות בעולם.



מותגי קבוצת פוקס



12,145

עובדים ברחבי העולם
בכלל חברות הקבוצה



מעל ל-200 אלף

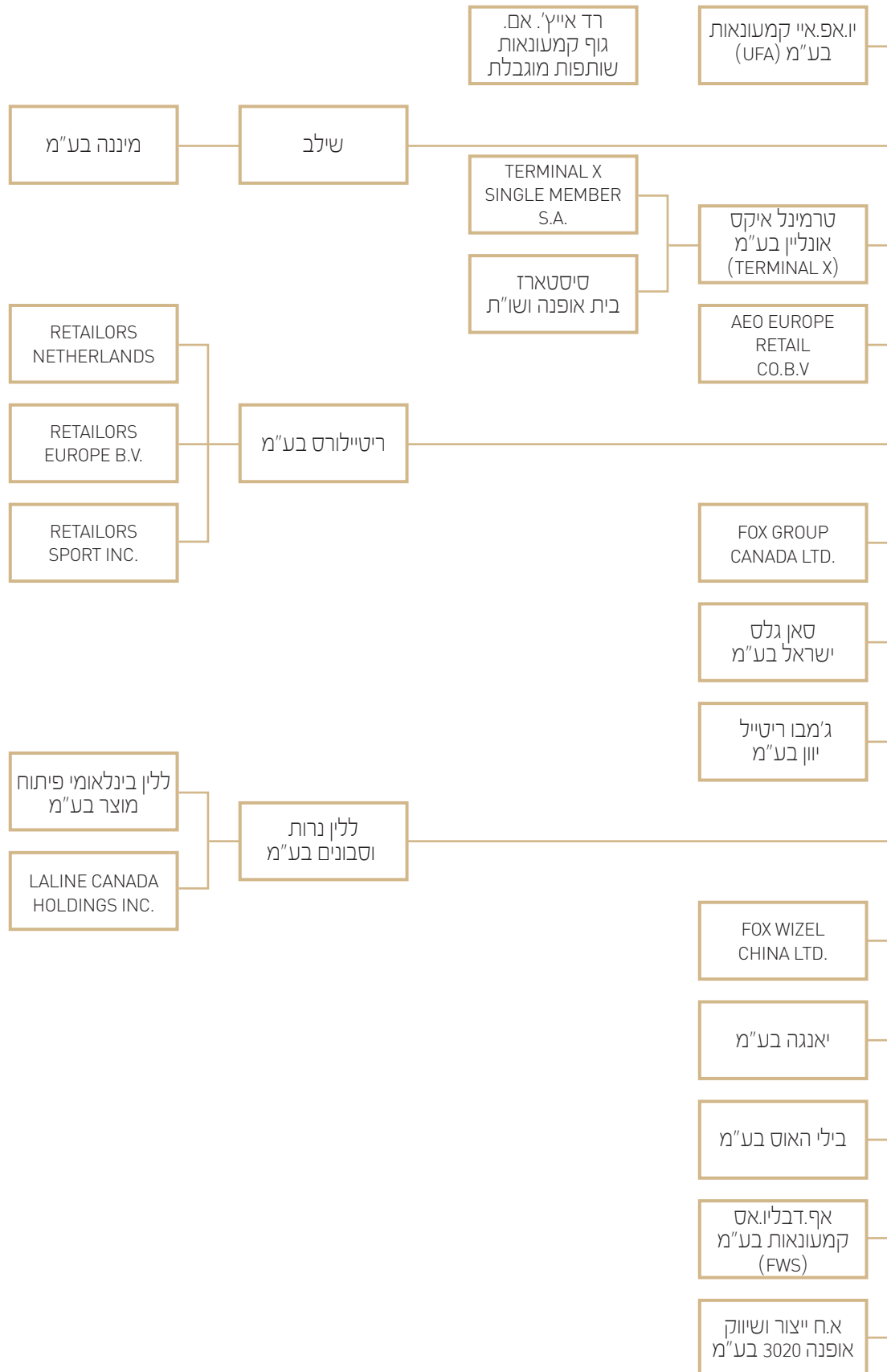
שטחי מסחר



כ-2 מיליון

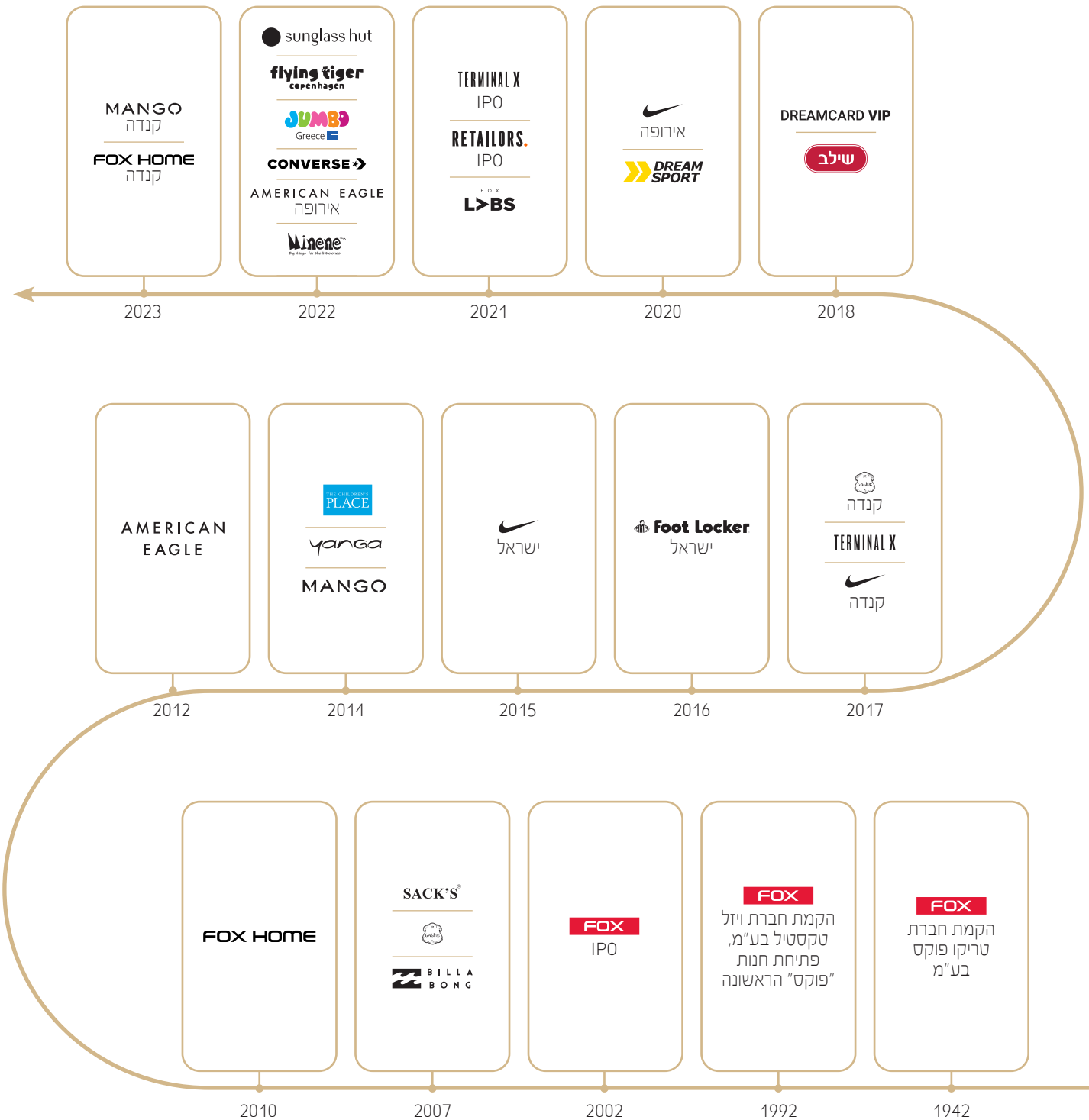
חברי מועדון
DREAM CARD

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 חשש מכישלון. תרבות ארגונית המאפשרת ניסוי וטעייה 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 ומעורבות בקהילה בכל שכבות האוכלוסייה.



צמיחה

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

אודות הדוח

דוח זה הינו דוח ה-ESG הראשון שקבוצת פוקס מפרסמת ומוצגת בו פעילות החברה בשנים 2021-2022, 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 ונכתב לצד מחשבה ובחינה של פעילות הקבוצה, האסטרטגיה והחזון שלה, ושילובם עם ערכיה ומחויבויותיה לשנים הבאות.

דוח זה נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון הדיווח הבינלאומי - (GRI) Global Reporting Initiative, והוא תואם לסטנדרט השקיפות GRI: In accordance Core. כמו כן הדוח משקף את פעילותה של הקבוצה ביחס 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 ללין ושילב.

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 וטיפוח ועד לתחום פעילות הספורט. מיקוד הנושאים המהותיים לחברה בהיבטי ESG נבחרו בהתחשב במאפיינים הייחודיים לפעילות הקבוצה.

הקבוצה מפרסמת את הדוח הראשון הסוקר את הנושאים המהותיים שהוגדרו בהתאם לליבת הפעילות בקבוצה וצפויה להרחיב את הדיווח בשנים הבאות.

להלן הנושאים 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 בכדי לקדם עשייה ירוקה יותר, כגון ייעול שרשרת אספקה ועידוד עבודה עם חומרי גלם סביבתיים, כמו כן, הקבוצה מעודדת תעסוקה באזורים פריפריאליים ופחות מונגשים 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 וליזום פעולות סביבתיות ומקיימות, ביניהן, שיפור תנאי העסקת העובדים, שיפור ייעול שרשרת אספקה, גיוון והכלה מגדרי ואתני, מתן תרומות, התנדבות וקשר 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 למרץ 2022, על פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ישראל קרובה להשגה או השיגה את היעדים של 31 מדדים מתוך 72 המדדים שנכללו בניתוח שעשתה¹.

חלק מהיעדים באים לידי ביטוי בפעילות הקבוצה כמפורט להלן.



הביצוע בפועל

בשנת 2022 קבוצת פוקס תרמה כ-3.1 מיליון ₪ קרוב ל-40% מסך התרומות הושקע בחינוך, כמפורט בהרחבה בדוח זה, מקדמת החברה שיתופי פעולה רבים בתחומי החינוך מגוונים.

מחויבות החברה

קבוצת פוקס פועלת ותורמת לקידום חינוך שוויוני ואיכותי ללא הבדלי מגדר ומגזר במדינת ישראל.

יעד



חינוך איכותי

86% מכלל העובדים בקבוצת פוקס הינן נשים.
45% מהמנהלים בחברה הינן נשים.
72% מעובדי המטה והתפעול הינן נשים.
88% מעובדי החנויות הינן נשים.

קבוצת פוקס מחויבת להיות חלק מפתרון הפערים המגדריים ופועלת לקדם ולשפר את השוויון המגדרי בתוך הארגון ובחברה הישראלית. פוקס-ויזל מכבדת ומעודדת את הזכות של כל אחד ואחת לקבל יחס שווה, לצמוח ולהתפתח.



שוויון מגדרי

קבוצת פוקס מקדמת פעולות נרחבות לייעול שינוע הסחורות. כמו כן, במהלך השנים 2021-2022 החליפה הקבוצה את התאורה בכל המחסנים והחנויות לתאורות לד המייעלת את הצריכה האנרגטית. וכן הטמיעה בקרת שליטה חדשנית למערכות המיזוג בכל החנויות, כך שניתן לשלוט ביעילות ובצמצום הנדרש.

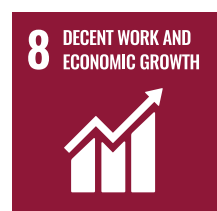
פוקס-ויזל פועלת לייעול את תהליכי שינוע הסחורות ללקוחות ולחנויות.



אנרגיה נקייה בת-השגה

קבוצת פוקס הקימה את זרוע החדשנות Fox Labs המאזנת ומקדמת סטארט-אפים פורצי דרך ברחבי העולם בתחומים הנוגעים לעולם הקמעונאות, מפעילה תוכנית פיילוט 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 איתן עובדת, וכן פועלת על פי הרגולציות הנדרשות בחוק במדינות בהן מעסיקה עובדים.

קבוצת פוקס מחויבת לקידום חדשנות טכנולוגית בעולם הקמעונאות ובהתאם לכך להגדלת היעילות הכלכלית. קבוצת פוקס פועלת להשגת תעסוקה שווה ותנאי עבודה שוויוניים וראויים.



עבודה מהוגנת וצמיחה כלכלית

קבוצת פוקס מקדמת שיווק ומכירה של מוצרים סביבתיים יותר החל משימוש באריזות ושקיות מתכלות ורב פעמיות וכלה בשיווק המוצרים עצמם. הקבוצה פועלת לקדם טכנולוגיות ותהליכים שיתרמו להפחתת ההשפעות הסביבתיות, לייעול תהליכים תפעוליים לרבות יעול צריכת האנרגיה בחנויות וקידום מחזור והפחתת פסולת.

קבוצת פוקס שואפת להפחתת השפעותיה הסביבתיות בפעילותה.



שינוי אקלים

בשנת 2021 יצאה קבוצת פוקס במהלך חדשני ופורץ דרך של הקמת זרוע חדשנות ייעודית לקבוצה Fox Labs. הזרוע פועלת לאיתור וזיהוי סטארט-אפים, טכנולוגיות וקונספטים חדשניים בכל תחומי הריטייל טק בארץ ובעולם, ולהטמעה שלהם במותגי זרועות הקבוצה השונות. כמו כן, Fox Labs מבצעת השקעות אסטרטגיות בסטארט-אפים העשויים לשרת את החברה בעתיד ובעלי פוטנציאל לצמיחה והתרחבות גלובלית ו-ROI פיננסי.

Fox Labs עובדת עם טכנולוגיות בכל תחומי הריטייל טק - החל מדאטה, איקומרס, תשלומים, חדשנות בחנויות פיזיות, לוגיסטיקה ושרשרת אספקה, ניהול מועדוני לקוחות ועוד - ועל פני כל המחלקות והמותגים של הקבוצה.

עולם הקמעונאות טומן בחובו אינסוף היבטים המהווים קרקע פוריה לחשיבה חדשנית, פורצת דרך, יעילה, סביבתית וחברתית. כך למשל, סטארט-אפ שיוכל להציע ערך ביעול השינוע ושרשראות האספקה, מביא לא רק ערך עסקי, אלא, גם ערך סביבתי משמעותי.

מעבר להשקעה הפיננסית, הכוח האדיר שמציעה Fox Labs ליזמים העובדים עם הקבוצה, הוא הנגישות אל כ-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.

מאז הקמתה, הפכה Fox Labs לשחקן משמעותי באקוסיסטם של ההיי-טק הישראלי ובהעלאת המודעות לתחום הריטייל טק. חברי הצוות משתתפים בכנסים בינלאומיים בארץ ובה"ל כדוברים וכנציגים ובכך תורמים לקידום סטארט-אפים מקומיים ולקידום תעשיית הריטייל הישראלית בזירה העולמית.

תחומי המיקוד שנבחרו על ידי Fox Labs לשנת 2023 הם:



מאז הקמתה, הגיעו לפתחה של זרוע החדשנות קרוב ל-450 חברות, כ-75% מתוכן ישראליות. כ-5% מהחברות מתמקדות בתחום הסביבתי. 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 השייווק.

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 ושייווק. לכל מוקד מאפיינים סביבתיים ייחודיים בעלי השפעות סביבתיות מגוונות.

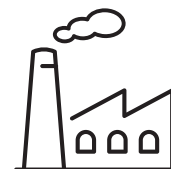
פעילות הייצור של פוקס מבוצעת על ידי גורמים שלישיים הממוקמים באזור סין ודרום-מזרח אסיה. בקבוצה מודעים להשפעות הסביבתיות הרבות של תהליכים אלו ופועלים להבטיח כי פעילות הייצור עומדת בכל החוקים והתקנות המקומיות בנושאי סביבה, לרבות בנוגע לזיהום אוויר, קרקע, מים ופסולת. חשוב לציין כי פליטות גזי החממה הנפלטות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

פעילות היבוא 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 מהיבטי פליטות. לכן, פעילות זו בעלת מוקד השפעה סביבתי משמעותי וקבוצת פוקס פועלת להפחית השפעות אלו על ידי ייעול פעילות היבוא באמצעות ייעול תהליכי ניהול מלאי. חשוב לציין כי פעילות זו מבוצעת על ידי גורמים שלישיים (חברות השינוע) ועל כן הפליטות הנפלטות בתהליכים אלו נכללות במכלול 3.

פעילות השייווק 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 הן באמצעות ייעול תהליכים תפעוליים, כגון ייעול צריכת האנרגיה בחנויות וקידום מחזור והפחתת פסולת.

טביעת כף הרגל הפחמנית

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



הידעת?

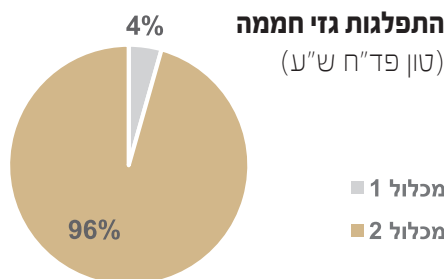
מקובל לחלק את הפליטות לשלושה מכלולים:

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 ממונעים 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 בכלי רכב בבעלות החברה, תהליכי ייצור והפקה הקשורים לצריכת דלקים וכד'. 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.

2022	2021	פליטות גזי חממה (טון פד"ח ש"ע)
1,286	1,330	מכלול 1
27,954	25,099	מכלול 2
29,240	26,429	סה"כ



חישובי הפליטות בוצעו באמצעות מחשבון לחישוב פליטות של המפל"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.

נציין כי העלייה הינה בעקבות תקופת הקורונה שחלה בתחילת 2021. כמו כן, הקבוצה תמשיך לפעול להרחיב את חישובי הפליטות, לרבות חישוב הפליטות העקיפות במכלול 3.



צריכת אנרגיה

בקבוצת פוקס פועלים לקדם פעולות להתייעלות אנרגטית בנכסים השונים, כגון קידום נהלים ומערכות לחסכון בצריכת החשמל בחנויות קבוצה ושימוש בתאורות ומערכות מיזוג חסכוניות. כמו כן, הקבוצה פועלת להחליף את צי הרכבים שברשותה מרכבים מונעי בנזין לרכבים היברידיים, פלאג אין וחשמליים.

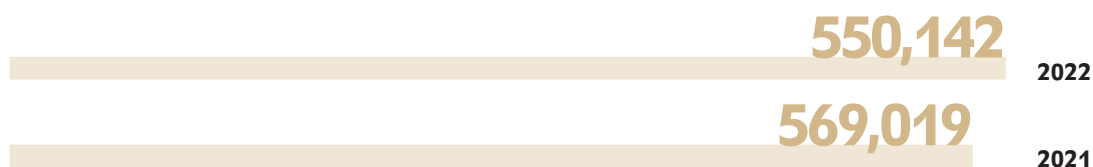
צרכני האנרגיה המרכזיים בקבוצת פוקס הינם:

- מטת החברה
- החנויות
- המרכז הלוגיסטי
- רכבי החברה

צריכת החשמל במשרדים ובחנויות (קוט"ש לשנה)



צריכת בנזין בקבוצת פוקס (ליטר לשנה)



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 בחשבוניות דיגיטליות ירוקות, מכירת מוצרים מחומרים ממוחזרים, הפחתת שימוש בכלים חד-פעמיים, מכירת שקיות רב-פעמיות (או נייר) והפחתת גיוון החומרים המשמשים לאריזה המוצרים בתהליכי השינוע.

זאת ועוד, פוקס-ויזל עומדת בחוקים והרגולציה המקומית בנושאים אלו, כגון חוק האריזות ורואה את החשיבות הרבה בהפחתת פסולת והגברת המחזור.

מוצרים
סביבתיים-מקיימים
במותגי הקבוצה

yanga

קולקציית Care for the EARTH



במהלך שנת 2022, יצאה יאנגה בקולקציה סביבתית מקיימת. יאנגה הינו מותג אופנה ישראלי מוביל המצליח לשמור על אינדיבידואליות בזכות פריטי לבוש ייחודיים המיוצרים בסדרות מצומצמות, קולקציות עדכניות ויוצאות דופן שמעניקות מראה ייחודי, ופריטים בעלי טוויסט עיצובי, תוך התמקדות בפריטים הקטנים.

הקולקציה כוללת פריטים חדשים וייחודיים המבוססים על חומרי גלם ממוחזרים. לצד הקולקציה, פיתחנו תגיות מותאמות אשר מעניקות לקהל הלקוחות שלנו את הידע והאפשרות לרכוש קולקציה אחראית וסביבתית.



בגדיים מחומרים ממוחזרים

הקבוצה הינה בית לחמישה מותגים בינלאומיים מובילים באופנת גלישת הגלים והציוד הנלווה להם - RCVA ו-Roxy, Billabong, Quiksilver, Boardriders. הם הוא הבסיס של החברות הללו, הוא המקור לתשוקה, ליצירה ולתנועה של המותגים תוך ובהתאם קיימת המחויבות לשמירה על הים. בהתאם, מושקעים משאבים רבים בים ובשמירה עליו.

כמו כן, הבגדים ובגדי הים של המותגים עשויים בחלקם מחומרים ממוחזרים ועל כולם ישנה תווית המציינת איזה אחוז מהבגד יוצר מבדים ממוחזרים.





ללין פועלת למען עתיד ירוק

בשנים האחרונות ללין מעודדת שימוש בחומרים ממוחזרים בקרב מוצריה. במוצרי הגוף של החברה מקפידים להשתמש בבקבוקים שעשויים מ-30% PCR (חומר ממוחזר). בנוסף, אריזות המוצרים בקרב החנויות נעשות כיום על ידי שקיות אריזה במקום הצלופן שנעשה בו שימוש נרחב בשנים האחרונות. בשנת 2022, שקיות האריזה חסכו שימוש של 520,000 מטר של נייר צלופן.

פעולות אלו למען הסביבה הן רק קצה הקרחון בעבור ללין אשר משקיעה משאבים רבים נוספים בהפיכת מוצרי החברה לסביבתיים יותר ומזיקים פחות במהלך השנים הקרובות.





Nike - Move to Zero

קבוצת פוקס הינה הזכינית של חברת נייקי בישראל, בקנדה וב-14 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 וכד'. כיום נייקי מציעה לקוחותיה 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 ליעול צריכת החשמל, הפרדת פסולת במקור, הרחבת היקף הפסולת 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.

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.

הידעת?

על 88% מהעסקאות שבוצעו בנייקי בשנה החולפת נשלחה חשבונית דיגיטלית.
ב-50% מהעסקאות נמכרו שקיות רב פעמיות במקום 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 לפתח 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 **7,110**
הועסקו בקבוצת פוקס בשנת 2022

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 עובדיה, וכן במדיניות "דלת פתוחה" בין כלל העובדים והמנהלים, כמאפיין המרכזי בתרבות הארגונית של הקבוצה. מתוך כך, פיתחנו שיטת מסלולי קידום פנים ארגונית, הבונה מסלול פיתוח קריירה לעובדינו, מתוך תפיסה שלכל עובד, פוטנציאל להתקדם ולממש את עצמו במסלולים המותאמים לו.

בהתאם לתפיסה זו, הקבוצה גאה בכך כי 93% מהמנהלים 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, ומנהלת קרן רווחה, המאפשרת לתת את המענה לעובדים בצורה מיטבית. החל מסיוע בעיתות מצוקה אישיות ומשפחתיות, דרך מצבים בריאותיים מורכבים, השתתפות באירועי שמחות ועצב ועוד.

גיוון מגדרי

קבוצה המחזיקה במותגים המיועדים לכלל האוכלוסייה, ללא הבדלי מגדר, קבוצת פוקס שואפת לייצוג מגדרי גם 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 2022:

נשים בקבוצת פוקס

88%

מעובדי החנויות

72%

מעובדי המטה, התפעול והלוגיסטיקה

50%

מנכ"ליות במותגי הקבוצה

45%

מהנהלת הקבוצה

86%

מעובדי הקבוצה

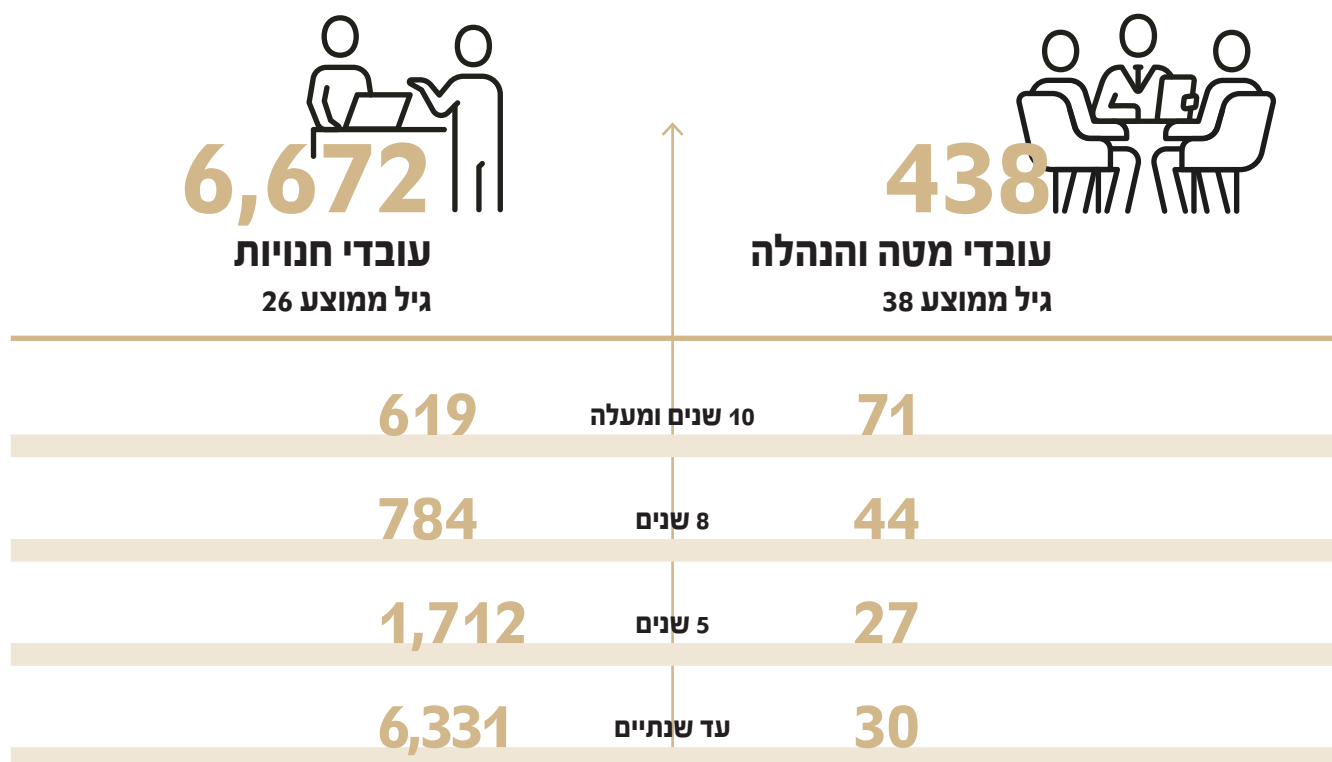
גיוון אתני

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 האתני 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.



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.

היבט תחלופה בחברות וארגונים הינו פרמטר משמעותי, אשר בכוחו לשקף את פני הארגון ואף פני מגמות רוחביות בשוק התעסוקה. קבוצת פוקס 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 חווית העובד והשייכות הארגונית.

על מנת להישאר תמיד עם יד על הדופק, הקבוצה משקיעה משאבים בזיהוי מגמות בזמן אמת ובחנת 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 8.8
עובדי מטה והנהלה

שנות ותק 2.3
עובדי חנויות

העסקת עובדים עם מוגבלות

כחלק מתפיסת האחריות החברתית והקהילתית, 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.



קניון "הקריין" בקריית ביאליק - הקניון הגדול והמפורסם הממוקם בקריות, מכיל בתוכו 10 חנויות של הקבוצה, ועל כן החליטה הקבוצה לקדם בתוכו פיילוט ייחודי ובו בכל חנות של הקבוצה מועסק עובד אחד לפחות בעל מוגבלות. על מנת לייצר הצלחה הדדית למיזם זה, ישנו נציג מטעם העמותות המלוות מיזם זה, אשר נמצא בקניון במהלך המשמרות בהם נמצאים עובדים עם מוגבלות, ונותן מענה שוטף לצרכים העולים במהלך העבודה. הן מצד העובד והן מצד מנהליו.

FOX SCHOOL

הדרכות, הכשרות ופיתוח ארגוני

התפתחות עובדי הקבוצה והעשרתם מהווים את ליבת התרבות הארגונית בקבוצה. לתפיסת הקבוצה 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, מונגשים לכל עובד בפלטפורמה הנקראת MYHR אשר עוברת התאמה עבור הקבוצה ועובדיה, ושימוש בלומדות השונות. 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 משו, העשרה על מוצרים, וכן צרכים נוספים העולים באופן שוטף מהשטח.

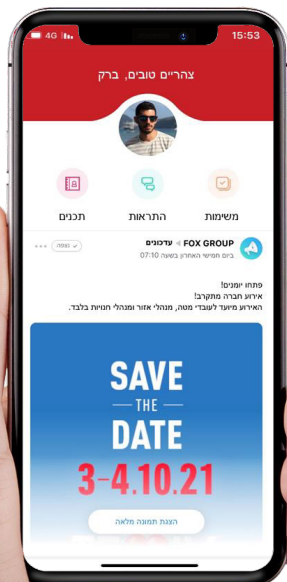
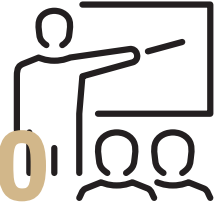
ההדרכות מיועדות לעובדים, למנהלים ולחברי דירקטוריון הקבוצה כאחד, על פי הנדרש.

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.

כלל הלומדות אותן מחויבים העובדים לבצע, מונגשות באפליקציה הייעודית אשר פותחה בתוך הקבוצה, וזמינות לעובדים בגרסאות המותאמות גם לטלפון, כך שיוכלו לבצע זאת בזמן ובפניות המתאימה להם.

קורסי הכשרה
בשנה

300+



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.

האחראית למניעת הטרדה מינית בקבוצה הינה סמנכ"ל משאבי אנוש, הגב' איריס איינהורן.

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 מדי שנה. בקבוצה מקפידים ומבצעים מדידה שנתית לביצוע הלומדות.

בטיחות

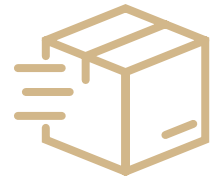


קבוצת פוקס מקפידה על ניהול הבטיחות תוך עמידה בכל הנדרש כדין ומעבר לכך.

קבוצת פוקס, רואה בבטיחות העובדים, הלקוחות ומחזיקי עניין נוספים ערך גבוה ומשקיעה משאבים ארגוניים רבים בתחום זה. הקבוצה עובדת עם יועץ בטיחות חיצוני המלווה אותה בכלל פעילותה וממוני 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 מיידי, 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.

שרשרת אספקה ולקוחות

שרשרת אספקה



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.

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.

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 מופעל על ידי קבלני משנה.



לקוחות



לקוחות קבוצת פוקס הינם הכוח המניע לפעילות הקבוצה. הבנת הצרכים של הלקוחות ומתן שירות איכותי בכלל האגפים, הינם מערכי הליבה של הקבוצה.

הקבוצה שמה את הלקוח במרכז וכנגזרת מכך מתמקדת בהכשרת צוות עובדים מקצועי בכדי להבטיח חוויית לקוח טובה ומקצועית בכל אחד ממותגיה.

כתוצאה מהשאיפה לספק את השירות הטוב ביותר ללקוחות הקבוצה, מחלקת שירות הלקוחות משקיעה משאבים בהכנת העובד לעבודה בשטח בצורה המיטבית ביותר.

בשירות הלקוחות בקבוצת פוקס פועלים תוך יישום עקרונות העומדים בחזית השירות - נחישות, מובילות, לכידות, אחריות ומקצועיות על מנת למקסם חוויית לקוח מיטבית.

מחלקת שירות הלקוחות של הקבוצה מעסיקה עובדים מכלל גווי האוכלוסייה הישראלית. כאמור, הקבוצה רואה בהעסקה מגוונת כהכרח וכיתרון, העסקת כלל העובדים תורמת להוויית הקבוצה ולמענה המיטבי ללקוחות המגיעים מכל המגזרים במדינת ישראל.

קבוצת פוקס גדלה ומתפתחת ולכן פיתחה יכולת גבוהה לקלוט ולהכיל מידע חדש, ואת המידע החדש להתאים לחוויית הלקוח.

המחלקה פועלת ביתר שאת בכדי להשיג ולקדם את המטרות והיעדים מדי שנה, להמשיך ולהוביל את תחומי השירות בקרב שוק הקמעונאות. 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.

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 גלטיקס 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 לשרות 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 לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות להגיע ליעדם ולאפשר את השתתפותם והשתלבותם בחברה באופן שוויוני, מכבד ובמקסימום עצמאות. בהתאם לכך, בשנת 2017, בעקבות 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 בנושא הנגישות, מעבר לרף הנדרש בחוק. במסגרת זו, לצד הנחיות והדרכות הנערכות באופן קבוע ולכל עובד חדש, נדרש כל מנהל אזור להגיש דו"ח מפורט על תקינות הסניפים באזורו מדי חודש.



הקבוצה פועלת בשת"פ עם **מרכזי BIG** בפרויקט "מרכזים שקטים" המאפשר למבוגרים ולמשפחות לילדים אוטיסטים לקחת חלק בחווית הקניות במרכזי הקניות של BIG בכל יום ראשון הראשון לחודש מבצעת קבוצת פוקס התאמות בחנויות, כגון כיבוי כריזה, מוסיקה, מסכים/מקרנים, הורדת עוצמת תאורה, תוך תדרוך צוות החנות לקשב לצרכי הלקוחות.





Case
Studies:

**תמיכה בתעשייה מקומית,
מעורבות חברתית והתנדבות
בקרב מותגי הקבוצה**

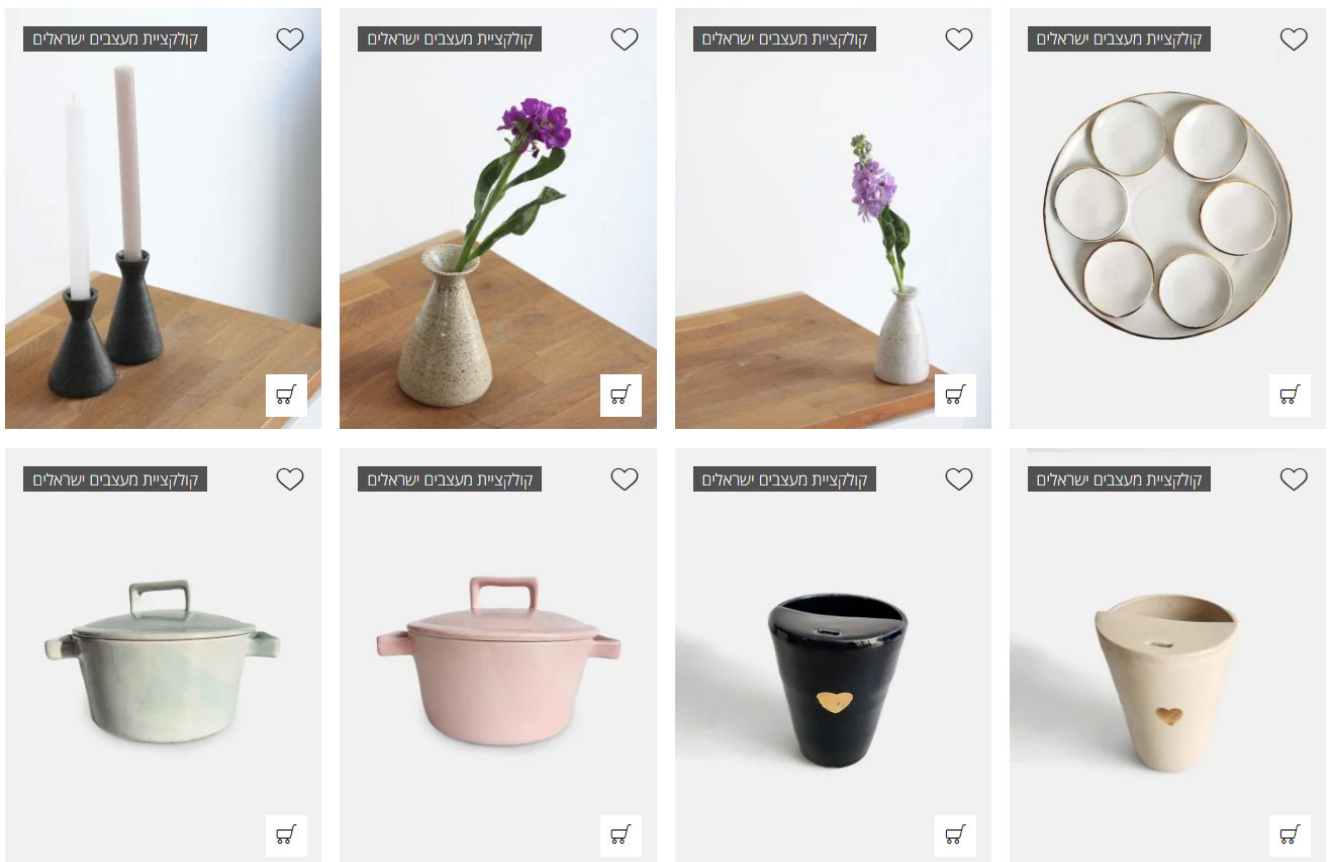
FOX HOME

FOX HOME הינה רשת חנויות לייף סטייל המציעה מגוון מוצרים רחב בתחומי המטבח, שולחן ואירוח, טקסטיל, אמבטיה ונוי. הרשת נמצאת בפריסה ארצית ומונה כ- 81 חנויות. כרשת ארצית, השואפת להיות חלק מעיצוב "הבית הישראלי", ישנה חשיבות גדולה בקידום ושילוב מעצבים ישראלים, הן בעיצוב המוצרים הנמכרים ברשת, והן במתן פלטפורמה למעצבים ישראלים דרך הרשתות החברתיות של "פוקס הום".

כחברה ישראלית, בעלת עשרות סניפים ומאות אלפי לקוחות, החברה רואה באחריותה לפעול למען קידום מעצבים ישראלים, ורואה בכך ערך מרכזי במעורבות ואחריות חברתית.

באתר החברה מופיעה קולקציה של מעצבים ישראלים עם שמותיהם, אשר את פריטיהם ניתן לרכוש ישירות מהאתר.

FOX HOME DESIGNERS CO-LAB שמחים לארח מעצבים ישראלים באתר



הקולקציה של עילי



עילי רגב (24) הוא אמן צעיר על הרצף האוטיסטי, אשר ניחן בכישרון רב ומוטיבציה אדירה. לאחר שפתח ביחד עם אימו בית קפה, שבו הוא הפליא בעבודות הקונדיטוריה, אימו פנתה לרשת "פוקס הום", כאשר חפשה כלים שיתאימו לאווירה של המקום המיוחד של עילי. הנהלת פוקס הום התארכה בבית הקפה של עילי ונדהמה מיצירותיו של עילי, ושם נרקם הצעד הראשון במסע לעיצוב הקולקציה של עילי ברשת פוקס הום.

בסטודיו לעיצוב של הרשת, ראו את הציורים של עילי ונשארו פעורי פה. כל מי ששפה עיצובית וטקסטורות, מדברת אליו, רואה את עבודות האומנות האלה ולא יכול להישאר אדיש למה שקורה ולסיפור מאחור.

בתהליך פיתוח הקולקציה עמדו בפני פוקס הום שלושה אתגרים מהותיים: האחד לשמור על כתב היד הייחודי של עילי ועל אותנטיות הציורים, השני לפתח שפה גרפית צעירה בהתאם לרוח תקופת המסרים הקצרים והשלישי לייצר כלים פרקטיים המשתלבים בכל בית לשימוש יום-יומי.

כל אלו, הפכו יחד לקולקציה בשם Be Unique אשר ייחודית נמכרה בכל חנויות הרשת והתמלוגים הועברו לעילי באופן ישיר.

YANGA

שת"פ עם מעצבת ישראלית - אופנת מידות גדולות

יאנגה רואה חשיבות בקידום מעצבים ומעצבות ישראליות, ומייצרת עבורם פלטפורמה ליצירה, חשיפה וקידום עסקי. בין השת"פים שהקבוצה מקיימת, נבחר לשלב השנה שיתוף פעולה עם המותג "רתמה" (Retama), המקדם אופנה ישראלית למידות גדולות.

כמותג מוביל בחייהן של אלפי נשים בישראל, קבוצת פוקס ויאנגה בפרט רואה חשיבות הן בקידום מעצבות ישראליות והן בקידום קולקציה מגוונת בטווח מידות מכיל לכל אישה.



אחריות ומעורבות קהילתית



קבוצת פוקס הינה חברה שנוסדה וצמחה בישראל, והואה עצמה מזוהה עם הערכים, התרבות והחברה הישראלית. כשם שהקבוצה מקדמת אחריות בכל עת להעניק את השירות והמוצרים המותאמים ביותר לאוכלוסייה הישראלית, כך גם את האחריות והחובה להיות חלק מהחברה בה צמחה הקבוצה ולתת מענה לצרכים ולאתגרים בחברה הישראלית. הקבוצה מאמינה כי הממשק, התקשורת והעשייה עם החברה הישראלית, הופכת את הקבוצה לטובה יותר עבור עובדיה, לקוחותיה והחברה בכללותה..



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 נאווה (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-ויזל 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, המסייעות לילדים והורים 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, המרכז מקנה 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:

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 כעורף אזורי חם להתמודדות מורכבות לאורך השירות ולאחריו.
3. תוכנית המקדמת בני נוער, נושרים בפרופיל גבוה, מעבר לתעודת בגרות ולשירות בצבא - למקצועות הייטק, לאוניברסיטה פתוחה לתואר ראשון להרחבת אופקים ומצוינות אישית.
4. תוכנית "להעז ביחד" שהינה תוכנית 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. התוכנית 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, ורואה זאת כחובתנו ואחריותנו כחברה.





בילי האוס

החברה יצרה שיתוף פעולה ארוך טווח עם שתי עמותות, השותפות לערך אותו מקדמת החברה - שמירה על הים, להלן:

שיתוף הפעולה שלנו עם עמותת "הגל שלי"

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: יהודים, ערבים, חילוניים, דתיים, עולים, ותיקים, בנות ובנים.

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



עמותת "צלול"

היא עמותה סביבתית ישראלית אשר שמה לה למטרה לשמור על הנחלים, הים ומקורות המים של ישראל באמצעות הגברת המודעות הציבורית, חינוך, פעילות אקטיבית ומחקר.

כבר למעלה מעשור שהחברה מייצרת שיתופי פעולה רבים ומגוונים עם העמותה, אשר בליבת הפעילות המשותפת עומדת האחריות לשמירה על הים וסביבתו. בתוך כך, החברה, הצטרפה וממשיכה להצטרף לאירועי ניקיונות חופים, לרבות השתתפות בצמצום הנזק מאסון הנפט.

לאחרונה החברה השיקה בקבוק רב פעמי סביבתי עם המותג שלנו ושל "צלול", אשר נמכר בחנויות שלנו וכל הכנסותיו מועברות לעמותת צלול ולפעילותה לשמירה על הים וסביבתו.

יאנגה

YANGA

חברה ישראלית שנוסדה, צמחה והתפתחה בארץ ועבור הציבור הישראלי, הקבוצה רואה החברה במעורבות בחברה בה פועלת כערך מרכזי, ופועלת בכדי לייצר שיתופי פעולה ואירועי התנדבות, בהם לוקחים חלק כל עובדי המטה של החברה. החברה פועלת מתוך תחושת אחריות ומחויבות לקהילה, הן כעובדי יאנגה והן כאנשים.

בזאר "מתלבשות על זה" - בחברת יאנגה, תורמים פעמיים בשנה בגדים ופרטי אופנה המיועדים למכירה בבזאר זה אשר מרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית. הבזאר הינו אירוע התרמה שנתי, וכל הכנסותיו מופנות למרכז הסיוע. החברה מברכת על ההזדמנות והאפשרות לסייע למרכז ולהכנסותיו המיועדות למטרות אלו.

"מרחבים" המרכז הרפואי לטיפול במוח ובנפש, באר יעקב נס ציונה - במהלך שנת 2022 יצא כל צוות מטה יאנגה לפעילות התנדבותית משותפת, מתוך צורך שעלה במרכז מרחבים. הצוות הגיע למרכז מתוך רצון לשמח, לסייע ולהעלות חיוך על פני הילדים המגיעים לשם. הביא איתו מתנות לילדים, והרבה צבעים משמחים. הצוות קישט, צייר וצבע את המרחבים השונים במרכז.



ללין

חברה ישראלית שפעילותה מתרכזת סביב מוצרי הטיפוח והלייף סטייל לגוף והנפש בארץ ובעולם, היא רואה חשיבות רבה במעורבות בקרב אוכלוסיית הנשים בפרט ואוכלוסיית העולם בכלל.

בשנת 2022, תרמו מוצרי ללין רבים לארגונים שונים כגון קרן נכי צה"ל, פתחון לב, MAW, ניצולי שואה וחולי סרטן.

כמו כן, ללין המשיכה לפעול השנה לקידום המודעות סביב סרטן השד בשיתוף פעולה עם עמותת "אחת מתשע", שיתוף פעולה שנמשך זה 13 שנה. במסגרת פעילות זו, החברה מכרה במהלך 2022 מסיכות בד לפנים ופעלה לקידום עמותת "אחת מתשע" באמצעות יח"צ, שימוש בפלטפורמת הדיגיטל ותרומה כספית.



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 לציאות 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 שומרת 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

6 חברי דירקטוריון | **50%** דירקטורים מסווגים כבלתי תלויים | **58.6** גיל ממוצע של חברי הדירקטוריון

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

67% מהדירקטורים מכהנים כדירקטורים בחברות ציבוריות נוספות

50% מהדירקטורים בעלי ניסיון בינלאומי

ישיבות הדירקטוריון

שיעור השתתפות
בישיבות **100%**

ישיבות דירקטוריון
התקיימו בשנת 2022 **14**



ועדות הדירקטוריון

הדירקטוריון פועל באמצעות ארבע ועדות משנה: ועדת הביקורת, אשר אחראית בין היתר על ליקויים בניהול החברה, בדיקת ההתנהלות הכספית בקבוצה ובחינת תכנית העבודה של מבקר הפנים. ועדת התגמול, אשר בוחנת בין היתר 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 סיכוני שערי החליפין.

בשנת 2022 התקיימו תשע ישיבות של ועדת הביקורת, חמש ישיבות של ועדת התגמול, ארבע ישיבות של הועדה לבחינת הדוחות הכספיים וישיבה אחת של ועדה לבקרה לניהול סיכונים פיננסיים בכולן השתתפו כל הדירקטורים (100% נוכחות).

שיעור השתתפות הדירקטורים
בישיבות הועדות בשנת 2022 **100%**



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

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. התוכנית נועדה להבטיח ציות ועמידה בחוקים והוראות הקשורים לשוחד, שחיתות, הלבנת הון וכדומה.

תוכנית הציות של הקבוצה נועדה לבחון סיכונים ולקבוע בקורות וכללים עבור התנהגות, דיווח, פיקוח פנימי וענישה. כמו כן, התוכנית 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 תוכנית 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.

להלן חלק מהסיכונים המרכזיים של הקבוצה:

- חשיפה לשינויי אקלים ומזג אוויר
- סיכוני סייבר
- התייקרות חומרי גלם
- תלות באיש מפתח
- מצב פוליטי ובטחוני בישראל
- מיתון משקי ושינויים כלכליים בארץ ובחו"ל
- הגבלות ייצור ושינויים פוליטיים וכלכליים בסין ומזרח אסיה

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 פועלת לייבא מותגים בינלאומיים ונחשקים הפונים למגוון לקוחות וזאת לצד הגדלת מספר החברים במועדון הלקוחות של הקבוצה. מועדון הלקוחות מהווה כלי 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 שוקי 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 סיכוני 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 מבצע תחזוקה שוטפת על ידי מערכות ניטור אשר בודקות את השרתים ואבטחתם.

מחלקת אבטחת מידע מובילה פעילות במהלך כל השנה כדי לעורר את המודעות לעובדי המטה. במסגרת הפעילות נשלחים מיילים המדמים מתקפות פשינג אחת לחודש, נשלחים טיפים קצרים וממוקדים אחת לשבועיים, ובשנת 2022 התווספה פעילות ייחודית של "שבוע סייבר" תחת הכותרת "שומרים על המידע בבית ובעבודה". מטרת הפעילות הייתה לתת תוספת מרוכזת של מידע באופן חווייתי, ולהסביר מה הסיכון בהתנהגות לא נכונה של כל אחד ואחת מהעובדים וכלפיי עצמו, משפחתו וכלפיי 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. חולקו עוגיות מזל לעובדי המטה עם טיפים לאבטחת מידע, ובסיום השבוע, התקיימו מספר חידונים נושאי פרסים סביב התכנים שהועברו. החידונים התקיימו באופן וירטואלי והשתתפו בהם כ-350 עובדים.

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 כלפיי עובדי הקבוצה, אחריות כלפיי 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. נוסף לכך, לכל חבר הנהלה שממונה לתפקידו, נבנית תכנית הכשרה ייעודית הכוללת חפיפה מקצועית וליווי של סמנכ"לית משאבי אנוש ושל המנהל הישיר.

אינדקס GRI

Statement of use	Fox has reported the information cited in this GRI content index for the period 01/01/2022-31/12/2022 with reference to the GRI Standards.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

Response / Reference	Disclosure	GRI Standart
עמוד 4-5	פרטי החברה	2-1
עמוד 6	יישיות הכלולות בדיווח הקיימות של הארגון	2-2
עמוד 10 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 חיצונית לדוח ESG	בקרה חיצונית	2-5
עמוד 20-22	פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים אחרות	2-6
עמוד 24-25	מצבת עובדים	2-7
-	עובדים שאינם מועסקים בהעסקה ישירה	2-8
עמוד 42-43	מבנה והרכב הממשל התאגידי	2-9
עמוד 43	קביעת הרכב הדירקטוריון	2-10
עמוד 42-43	יו"ר הדירקטוריון	2-11
ראו דוח תקופתי לשנת 2022	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
עמוד 45	דיונים בדירקטוריון אודות איומים מהותיים	2-16
עמוד 43	תמהיל הידע של הדירקטוריון	2-17
ראו דוח תקופתי לשנת 2022	הערכת ביצועי הדירקטוריון	2-18
	מדיניות תגמול	2-19
	הליך קביעת מדינות התגמול	2-20
	יחס תגמול שנתי	2-21
עמוד 5	הצהרה על אסטרטגיית פיתוח מקיימת	2-22
עמוד 10-11, 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
עמוד 46	מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה	2-26
עמוד 44	ציות לחוקים ותקנות	2-27
עמוד 12-13, 37,40	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	2-28
ראו בכל פרק של מחזיקי עניין, עובדים, ספקים, לקוחות, שת"פ, קהילות ועוד	דיאלוג עם מחזיקי עניין	2-29
-	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	2-30

GRI 2
גילוי נאות
בנושאים כלליים

Response / Reference	Disclosure	GRI Standart	
נושאים מהותיים			
עמוד 10 ולהלן הפניה בכל נושא המפורט באינדקס	תהליך קביעת נושאים מהותיים	3-1	:GRI 3 נושאים מהותיים
	רשימת נושאים מהותיים	3-2	
ביצועים כלכליים			
ראו דוח תקופתי לשנת 2022	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	ערך כלכלי ישיר שנוצר וחולק	201-1	:GRI 201 ביצועים כלכליים
	השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות עקב שינויי האקלים	201-2	
	סיוע כספי מהמדינה	201-4	
רכש מקומי			
ראו דוח תקופתי לשנת 2022 ונציין כי קבוצת פוקס-ויזל מקדמת עבודה עם ספקים ישראלים, למשל שת"פ עם מעצבים ישראלים בקרב מותגי הקבוצה כגון יאנגה, הקולקציה של עילי בפוקס הום ורבות אחרות.	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			
עמוד 44 וראו דוח תקופתי לשנת 2022 נציין כי לא היו אירועי שחיתות לשנת הדיווח	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	מיפוי תהליכים עסקיים בעלי סיכון לשחיתות	205-1	:GRI 205 מניעת שחיתות
	הדרכות והכשרות בנושאי מדיניות כנגד שחיתות ותהליכים מונעי שחיתות	205-2	
	אירועי שחיתות שהתרחשו והפעולות שנעשו	205-3	
חומרים			
עמוד 18	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
עמוד 20-22	חומרים ממוחזרים שנמצאים בשימוש	301-2	:GRI 301 חומרים
אנרגיה			
עמוד 18	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			
עמוד 16-17	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	

Response / Reference	Disclosure	GRI Standart	
עובדים			
עמוד 24-25	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	סך עובדים חדשים בחברה ושיעור תחלופה	401-1	:GRI 401 עובדים
בטיחות וגהות בעבודה			
עמוד 27-28	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	ניהול היבטי בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-1	:GRI 403 בטיחות וגהות בעבודה
	הערכת סיכוני בטיחות	403-2	
	בטיחות וגהות בעבודה	403-3	
הדרכות והכשרות בנושאי בריאות ובטיחות	403-5		
הכשרה ופיתוח			
עמוד 27	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	תכניות לפיתוח וקידום עובדים	404-2	
	אחוז העובדים המקבלים משוב על ביצועיהם	404-3	
גיוון תעסוקתי ושיווין הזדמנויות			
עמוד 24-25	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	גיוון עובדים בחברה ובדירקטוריון החברה	405-1	:GRI 405
Equal pay 2021 report ראו	היחס (פער) במשכורות ובתגמולים בין גברים לנשים	405-2	גיוון תעסוקתי ושיווין הזדמנויות
אי אפליה			
ראו דוח תקופתי לשנת 2022, נציין כי לא התקיימו אירועים הפליה	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	אירועי הפליה והפעולות כנגד	406-1	:GRI 406 אי אפליה
קהילות מקומיות			
עמוד 37-40	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			
ראו דוח תקופתי לשנת 2022	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			
ראו דוח תקופתי לשנת 2022	ניהול נושאים מהותיים	3-3	:GRI 3 נושאים מהותיים
	תלונות שהתקבלו בחברה אודות הפרות פרטיות הלקוח ואובדן נתוני הלקוח	418-1	:GRI 418 פרטיות הלקוח

