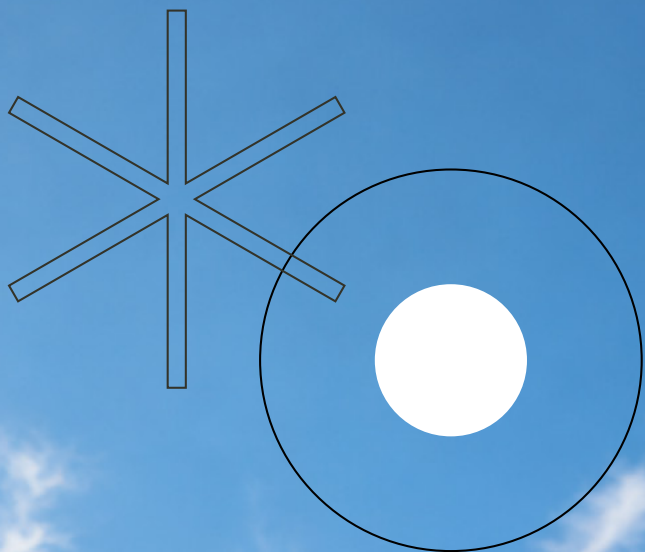




נקדסו  
דמיינו סגנון חיים

דוח ESG  
2025





# תוכן העניינים

## פתיחה

דבר מנכ"ל החברה

דבר יו"ר הדירקטוריון

אודות החברה

2025 במספרים

## ESG בקרסו נדל"ן

אסטרטגיית ESG בקרסו נדל"ן

הנושאים המהותיים

יעדי הפיתוח של האו"ם

דיאלוג עם מחזיקי העניין

## ממשל תאגידי

מבנה החברה

הנהלת החברה

דירקטוריון החברה

ציות לחוק

קוד אתי והתנהגות

מנגנוני אכיפה, ציות ודיווח

דיווח על אי סדרים והגנה על חושפי שחיתויות

תגמול בכירים

ניהול סיכונים

בטיחות

סייבר, אבטחת מידע והגנת הפרטיות

שרשרת אספקה אחראית

## חברה

הון אנושי

זכויות אדם, שיוויון ומניעת אפליה

סביבת עבודה בטוחה ומכבדת

הנגשה

שביעות רצון ומעורבות עובדים

פיתוח והכשרה

משוב והערכת עובדים

רווחה, הטבות ואיזון עבודה-חיים

קרסו בקהילה

## סביבה

ניהול אנרגיה

ניהול צריכת המים

ניהול פסולת

טביעת רגל פחמנית

ניהול סביבתי וסיכוני אקלים

פארק העסקים VICA

## אודות הדוח

הצהרה

ליווי

אינדקס GRI

28

29

29

29

29

30

32

32

33-35

# עקביות, יישום והעמקה

## מחזיקי עניין יקרים,

אני שמח להציג את דוח ה־ESG הרביעי של קרסו נדל"ן. ארבע שנות דיווח מאפשרות לנו להסתכל על הדרך שעשינו ולראות כיצד נושאים שהתחלנו לעסוק בהם לפני כמה שנים הופכים בהדרגה לחלק משגרת העבודה שלנו. מבחינתנו, זו המשמעות של עקביות, יישום והעמקה: לחבר את המטרות שהצבנו לעצמנו לעבודה השוטפת, לנהל, למדוד ולשפר את ההתקדמות שלנו לאורך הדרך.

בשנת 2025 המשכנו לקדם את התחומים שבהם בחרנו להתמקד. הרחבנו את המדידה הסביבתית, המשכנו את המעבר לרכבים חשמליים והיברידיים ואת השימוש באנרגיה סולארית, חיזקנו את מערך הבטיחות, התחלנו במהלך לניהול אחראי יותר של שרשרת האספקה והמשכנו להשקיע בהכשרה ובפיתוח של העובדות והעובדים.

השנה הזו התנהלה גם היא במציאות ביטחונית וכלכלית מורכבת. בתוך המציאות הזו המשכנו לנהל את החברה מתוך הסתכלות לטווח ארוך, תוך בחינה שוטפת של הסיכונים, ההשפעות והאחריות שלנו כלפי העובדים, הלקוחות, השותפים, הספקים והקהילות שבהן אנחנו פועלים.

הדוח שלפניכם מציג את העשייה שלנו בשנת 2025 ואת הנתונים שמאפשרים לנו לבחון אותה. לצד ההתקדמות, הוא גם מסייע לנו לזהות את המקומות שבהם יש עוד עבודה לעשות.

מבחינתנו, כמו בדוחות הקודמים, פרסום הדוח אינו נקודת סיכום אלא חלק מתהליך מתמשך, שנמשך גם בשנת 2026. נמשיך לבחון את עצמנו, ללמוד מהעשייה ולחזק את התחומים שמאפשרים לנו לנהל את החברה באחריות ובעקביות.

אני מבקש להודות לעובדות ולעובדי קרסו נדל"ן, לשותפיו ולמחזיקי העניין שלנו על שיתוף הפעולה והמחויבות לאורך הדרך.

בברכה,

דן פרנס, מנכ"ל קרסו נדל"ן

ESG הוא תהליך  
מתמשך ולא יעד נקודתי.  
ההתקדמות נמדדת היום  
בעומק היישום ובאיכותו







# בונים על יסודות איתנים

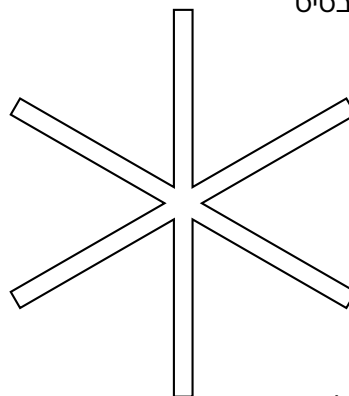
כשאני מביטה על הדרך שעשתה קרסו נדל"ן, אני חושבת על המשמעות של בית. בית הוא לא רק מקום לגור בו. הוא מעניק יציבות, תחושת שייכות ומרחב שבו משפחות וקהילות יכולות לצמוח. התפיסה הזו מלווה את קרסו לאורך השנים, והיא עומדת גם בבסיס דוח ה-ESG הרביעי שלנו.

שנת 2025 הייתה גם היא שנה מורכבת עבור החברה הישראלית והמשק. בתוך המציאות הזו המשכנו לפעול באחריות, לבחון את ההשפעה של העשייה שלנו ולהעמיק את המחויבות שלנו לסביבה, לחברה ולממשל תאגידי תקין. כחברה שבונה ופועלת בערים ובשכונות ברחבי הארץ, לעשייה שלנו יש השפעה שנמשכת לאורך שנים. היא ניכרת לא רק במבנים עצמם, אלא גם במרחב שסביבם ובחיים שמתקיימים בהם. לכן האחריות שלנו מתחילה בתכנון ובבנייה, ונמשכת בקשר עם הלקוחות, העובדות והעובדים, השותפים העסקיים והקהילות שבהן אנו פועלים.

הדוח מציג את הפעולות שקידמנו במהלך השנה ואת הדרך שבה עקרונות ESG משתלבים בעבודה השוטפת של החברה. מבחינתנו, זו אינה פעילות נפרדת, אלא חלק מהאופן שבו אנחנו מקבלים החלטות ומנהלים את קרסו נדל"ן לאורך זמן. נמשיך לפעול מתוך מחויבות ליציבות, לאיכות ולסביבה שבה אנחנו בונים, ולתרום במקומות שבהם יש לנו יכולת להשפיע.

בברכה,

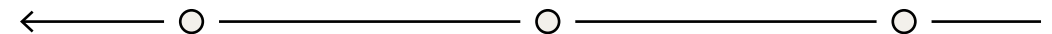
יוני גולדשטיין קרסו, יו"ר הדירקטוריון



# עושים נדל"ן אחרת

קרסו נדל"ן פועלת כאחת החברות הבולטות בשוק הנדל"ן בישראל, תוך שילוב בין ניסיון מצטבר, יציבות עסקית, הבנה עמוקה של צורכי הלקוחות ויכולת לזהות מגמות משתנות במרחב העירוני. אנו פועלים מתוך הבנה ששוק הנדל"ן הישראלי משתנה - דמוגרפית, תרבותית וכלכלית - ושואפים לתרגם את השינויים הללו לחוויות מגורים ולמרחבי פעילות שעונים על הצרכים של היום, מתוך מבט קדימה. החברה מתמחה באיתור, ייזום ושיווק פרויקטים למגורים, נדל"ן מניב על קרקעות פרטיות, עסקאות קומבינציה והתחדשות עירונית.

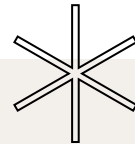
## בסיס פיננסי איתן ופלטפורמה להמשך צמיחה



| 2022                           | 2009                             | 2004                                  |
|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| הנפקת החברה<br>בבורסה בתל אביב | השלמת הפיצול<br>והקמת קרסו נדל"ן | תחילת פעילות נדל"ן<br>תחת קרסו מוטורס |

## מאפייני החברה

|                                                     |                                          |                         |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------|
| מותג חזק ומוניטין<br>מבוסס                          | יציבות פיננסית<br>לצד רווחיות            | צבר פרויקטים<br>משמעותי |
| ניסיון, מקצועיות<br>ומיומנות ויכולת<br>ביצוע מוכחות | זיהוי מוקדם של<br>מגמות וצרכים<br>משתנים |                         |



## ערכי החברה

|                                                                                                                                                                       |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| הטמעת ידע ומומחיות בהיבטי הפעילות השונים, תוך יכולת להתאים את המוצר והשירות לצורכי הלקוח.                                                                             | מקצוענות         |
| פעילות מתוך כבוד ויושר, ללא ניצול לרעה של כוח הארגון במערכת יחסיו עם מחזיקי העניין.                                                                                   | הוגנות           |
| רצון וחתיירה לבניית מערכת יחסים ארוכת טווח עם עובדים, לקוחות ושותפים עסקיים, מתוך אמונה שקשר יציב ומתמשך עם כלל השותפים מייצר ערך רב הן לארגון והן למחזיק העניין.     | נאמנות           |
| מחייבים את החברה והפועלים בשמה להקשיב למחזיקי העניין, ללמוד את צרכיו, לספק את המידע הרלוונטי עבורו על מנת שיקבל את ההחלטה המתאימה לו, ולהפנים את התובנות הללו בארגון. | דיאלוג<br>ושיתוף |





קרסו ניה, ירושלים.  
צילום: טריזיוויזן

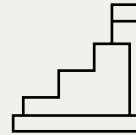


# 2025 במספרים



**49%**  
נשים בחברה

**50%**  
נשים  
בדירקטוריון  
החברה



מתברגים בצמרת  
הדירוגים המשמעותיים  
בתעשיית הנדל"ן בישראל



**1.49**  
מיליארד ש"ח  
הון עצמי

**100%**

מעובדי החברה עברו תהליך  
הערכה ומשוב

**100%**

מעובדי החברה השלימו  
רענון על הקוד האתי



מובילים ביזמות נדל"ן:

**134.5K** מ"ר  
מסחר, תעסוקה  
ולוגיסטיקה

**16,615**  
יחידות דיור

**96**  
פרויקטים



**1,330**  
שעות הדרכה  
ופיתוח



**1.25**  
מיליון ש"ח  
תרומות בשנת 2025

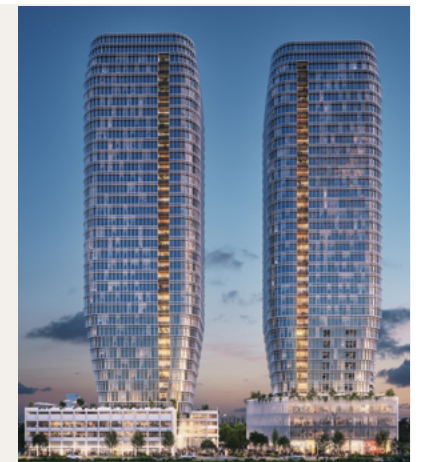
**18**  
נכסים של  
מניב פעיל  
שהם:

**116,000** מ"ר

+

**282,000** מ"ר  
בייזום והקמה

תפוסה בממוצע  
במרכזי מסחר שכונתיים  
ובנייני משרדים **93%**







# ESG בנקרסו נדל"ן

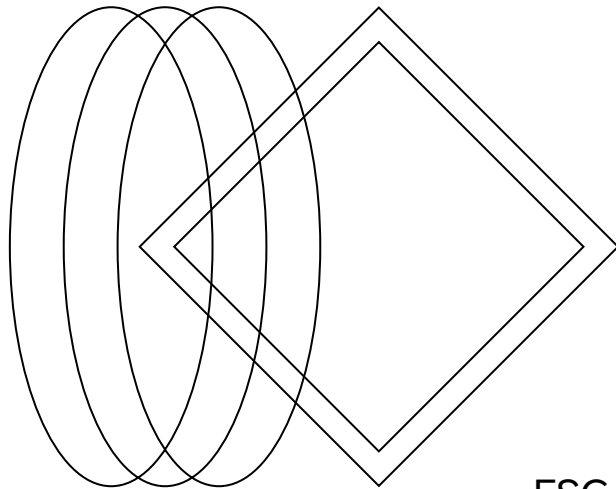




# אסטרטגיית ESG בקרסו נדל"ן

בקרסו נדל"ן, ESG הוא חלק משיטת העבודה ומהאופן שבו אנחנו מנהלים, מתכננים ומקבלים החלטות. אנחנו מנהלים את התחום על רבדיו, מתוך הסתכלות על סיכונים והזדמנויות עסקיות באמצעות עבודה שיטתית ומדודה בהתאם לצורכי הפעילות ולציפיות המתפתחות של מחזיקי העניין שלנו.

לאחר ארבע שנות דיווח, ההתקדמות שלנו נמדדת בעומק היישום ובאיכותו, ביכולת לתרגם עקרונות לפרקטיקה יומיומית, לבסס שגרות עבודה, ולשפר את הבקרה והמדידה לאורך זמן. בפועל, העבודה מתרכזת בשלושה צירים מרכזיים:



3.  
צמצום ההשפעה  
הסביבתית

2.  
טיפול ההון  
האנושי

1.  
עמידה בסטנדרטים גבוהים  
של ממשל תאגידי תקין

בפרקטיקה, המשמעות היא יישום עקבי לאורך מעגל קבלת ההחלטות. שילוב שיקולי ESG בתהליכים אסטרטגיים ותפעוליים, בקרה שוטפת על ביצועים, שקיפות מול מחזיקי העניין, והתאמה מתמדת של סדרי העדיפויות לאתגרים ולהזדמנויות המתפתחות. הנהלת קרסו נדל"ן רואה בתחום ה־ESG מרכיב מהותי בניהול אחראי וארוך טווח של החברה, ומשלבת ערכי סביבה, חברה וממשל תאגידי במארג השיקולים. ההנהלה עוקבת אחר התקדמות החברה בתחומים אלו ומוודאת פעולה בהתאם לסטנדרטים המקצועיים המקובלים. דוח ה־ESG של החברה מובא לידיעת הדירקטוריון.

# הנושאים המהותיים

כחלק מהגישה השיטתית שלנו, כבר בדוח הראשון ביצענו הערכת מהותיות מקיפה שנועדה לזהות את הנושאים בעלי ההשפעה המשמעותית ביותר על פעילות החברה ועל מחזיקי העניין שלה. ההערכה התבססה על סקירה רחבה של פעילות הענף, רגולציה רלוונטית, סטנדרטים בינלאומיים מקובלים ומעורבות של בעלי עניין מתוך החברה ומחוצה לה. מאז, אנו מקפידים לבחון את רלוונטיות הנושאים המהותיים ולתקף אותם מדי שנה, בהתאם לשינויים בסביבת הפעילות, להתפתחויות עסקיות ולצרכים המתפתחים של מחזיקי העניין. גם בשנת 2025 ביצענו בחינה מחודשת שאושרה על ידי הנהלת החברה, והנושאים המעודכנים משמשים בסיס מעשי לתעדוף, להקצאת משאבים ולגיבוש תכנית העבודה הארגונית בתחום ה־ESG.

## E

התייעלות סביבתית

אנרגיה מתחדשת

תקני בניה ירוקה ויעילות נכסים

טביעת רגל פחמנית

## S

זכויות אדם ויחסי עבודה

הנגשה

הכשרה ופיתוח עובדים

חוסן תעסוקתי

סביבת עבודה בטוחה

בטיחות

תרומה לקהילה

## G

ציות לחוק

אתיקה עסקית

ניהול סיכונים

המשכיות עסקית

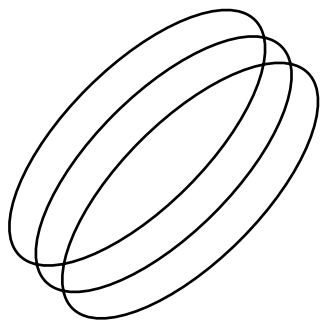
אבטחת מידע והגנת פרטיות

דיאלוג עם מחזיקי העניין

שרשרת אספקה אחראית

הנושאים המהותיים משמשים בסיס לדוח זה משקפים את התחומים שבהם ההשפעה שלנו כחברה והציפייה כלפינו הן המשמעותיות ביותר. בצד זאת נציין כי הם אינם ממצים את מלוא פעילותו. נמשיך לבחון ולחדד אותם משנה לשנה, בהתאם להתפתחות הפעילות ולציפיות מחזיקי העניין.





## דיאלוג

# עם מחזיקי העניין

קרסו נדל"ן רואה בדיאלוג רציף, פתוח ומכבד עם מחזיקי העניין נדבך מהותי בהתנהלות אחראית, שקופה ומבוססת אמון. אנו מאמינים כי הקשבה לצרכים, לציפיות ולמגמות המשתנות בקרב קהלי היעד שלנו, היא תנאי הכרחי ליצירת ערך הדדי ולחיזוק החוסן הארגוני והחברתי שלנו לאורך זמן.

החברה מקיימת שיח שוטף עם מגוון רחב של מחזיקי עניין, ביניהם: עובדים, לקוחות, משקיעים, בעלי מניות, רגולטורים, דירקטוריון, ספקים, קבלנים, שותפים עסקיים, סוכנויות דירוג, ארגוני אחריות תאגידית, גופים חברתיים וקהילות מקומיות. כל קבוצת מחזיקי עניין זוכה לערוצי תקשורת מותאמים, בהתאם למאפייניה, היקף מעורבותה והנושאים שעל סדר יומה. ערוצים אלה כוללים בין היתר פורטלים ארגוניים, דיווחים שוטפים, מפגשים פרונטליים, סקרים, מוקדי שירות, רשתות חברתיות, דוחות כספיים, פרסומים ייעודיים ומפגשי תוכניות עבודה.

אנו רואים בשיח זה ערוץ חיוני לזיהוי צרכים ולחידוד סדרי העדיפויות שלנו בתחומי ה-ESG ובכלל זה בעדכון התקופתי של הנושאים המהותיים. בשנת 2025 המשכנו לעדכן ולשפר את ערוצי ההתקשרות, בהתאם לצרכים המשתנים של מחזיקי העניין, מתוך מטרה להבטיח רלוונטיות, שקיפות ומעורבות מיטבית. נמשיך לטפח ערוצים אלה ולהרחיבם ככל שיידרש, מתוך מטרה לקיים מערכת יחסים ארוכת טווח, המושתתת על שקיפות, הבנה הדדית ותרומה משותפת לצמיחה ולפיתוח בר-קיימא.

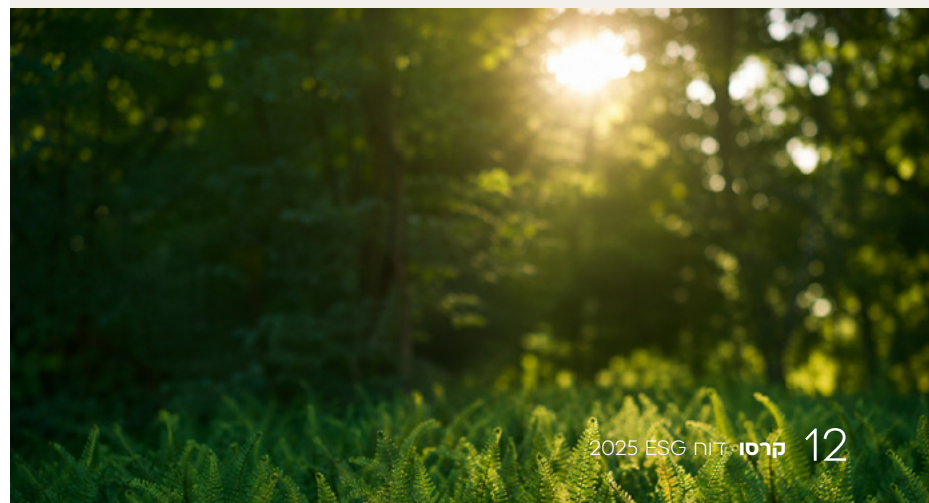
חברים בהתאחדות הקבלנים

התאחדות  
הקבלנים  
בני הארץ



# יעדי הפיתוח של האו"ם (ה-SDGs)

כחברה בעלת השפעה על הסביבה הבנויה והחברתית בישראל, קרסו נדל"ן רואה חשיבות בשילוב יעדי הפיתוח של האו"ם (SDGs) בפעילותה ובאסטרטגיית ה-ESG שלה. בשנת 2025 ביצענו תיקוף של היעדים הרלוונטיים לפעילותנו ונמשיך להתמקד בתחומים בהם יש לנו יכולת השפעה - והם משולבים בתחומי העשייה העיקריים של פעילות החברה.







# מעטל תאגיד





# מבנה החברה

מונכ"ל



חטיבת לקוח ומשאבי אנוש

שיווק

כספים

הנדסה

חטיבת מגורים

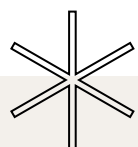
חטיבת מגורים בוטיק

חטיבת נכסים מניבים

פיתוח עסקי

משפטי

מערכות מידע



ותק ממוצע בהנהלה:

12.1 שנים\*

\*ללא המונכ"ל דן פרנס שנמצא בחברה מאז הקמתה ואף כיהן בתפקידים רבים בחברת האם

18% נשים

\*\*ללא שינוי משנת 2024

# הנהלת החברה

דן פרנס

מונכ"ל



מיכל גליק  
סמנכ"לית שיווק

אלדד בראל  
מנהל כספים

עדי בריילובסקי  
סמנכ"לית שירות וחוויית לקוח

איציק טובול  
סמנכ"ל הנדסה

מוטי להב  
סמנכ"ל פיתוח עסקי

יוני ישראלי  
מנהל חטיבת נכסים מניבים

ירון צוברי  
משנה למנכ"ל ומנהל חטיבת המגורים

חמי שאול  
מנהל חטיבת מגורי בוטיק

הראל שהם  
יועץ משפטי ומזכיר חברה

ראובן קידר  
סמנכ"ל כספים

# דירקטוריון החברה



מומחיות פיננסית

## ועדות הדירקטוריון:

שיעור השתתפות 100%

| מס' ישיבות | תחום אחריות                                                                               | ועדה               |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 4          | אמונה על אישור הדוחות הכספיים, נאותות הדוחות, שלמות הגילוי והמדיניות החשבונאית טרם פרסומם | <b>ועדת כספים</b>  |
| 3          | דנה בתגמול נושאי המשרה בחברה                                                              | <b>ועדת תגמול</b>  |
| 4          | מבקרת תהליכים פנימיים, אמונה על אישור עסקאות עם בעלי עניין ומנהל תקין                     | <b>ועדת ביקורת</b> |
| 3          | אמונה על מדיניות התרומות של החברה                                                         | <b>ועדת תרומות</b> |

**12** דירקטורים

**33%** דירקטורים בלתי תלויים

**50%** נשים

**50%** בעלי מומחיות פיננסית

**58%** מהדירקטורים הם בעלי השכלה ומומחיות רלוונטיות לתחומי הליבה של פעילות החברה

**11** ישיבות דירקטוריון ב־2025;

**98%** ממוצע השתתפות

לחברה נוהל מובנה לקליטת דירקטורים חדשים, המהווה חלק מתפיסת הממשל התאגידי שלנו. הנוהל נועד להבטיח שכל דירקטור חדש ישתלב במהירות בפעילות החברה ויוכל למצות את מומחיותו, והוא כולל: היכרות עם ההיסטוריה של קבוצת קרסו, מבנה השליטה ופעילות בעלי המניות; פגישה עם יו"ר הדירקטוריון; מפגש עומק עם המנכ"ל הכולל סקירת פעילויות, דגשים אסטרטגיים, תוכניות ומידע צופה שאינו נכלל בדוחות הכספיים; מפגשים עם מנהלי החטיבות והסמנכ"לים המרכזיים להצגת פעילות החטיבה ותוכנית העבודה השנתית; וסיור בפרויקטים מרכזיים ברחבי הארץ. בשנת 2025 לא נקלטו דירקטורים חדשים, אולם הנוהל עומד בתוקפו ויופעל עם כל מינוי עתידי.

בשנת 2025 העמקנו את מעורבות הדירקטוריון בתחום ה־ESG. לדירקטוריון הוצגה פעילות החברה בתחום, לרבות ההישגים המרכזיים, השינויים שבוצעו והפרויקטים המתוכננים לשנה הקרובה. מהלך זה משקף את מחויבות החברה לתחום ה־ESG ומחזק את הפיקוח עליו ברמת הדירקטוריון. כחלק ממערך הפיקוח והבקרה, הדירקטוריון עוקב אחר התקדמות החברה בתחומים אלו, ומעניין בדוח ה־ESG השנתי טרם פרסומו, כחלק מהבטחת שקיפות, אחריות ודיוק המידע המוצג לציבור.



# ציות לחוק

בענף הנדל"ן, הסביבה הרגולטורית דינמית ומתפתחת. דרישות תכנון ובנייה, דיני עבודה, איכות סביבה, בטיחות, הגנת הפרטיות, מיסוי וניירות ערך - כולן מחייבות גישה פרואקטיבית ויכולת הסתגלות שוטפת. קרסו נדל"ן רואה בציות לחוק תנאי בסיסי לניהול תקין ולפעילות אחראית, ומקפידה לעקוב אחר שינויי חקיקה ותקנות ולעדכן את נהליה הפנימיים בהתאם. לצד זאת, החברה מקיימת הדרכות לעובדים בנושאי ציות ורגולציה, בהתאמה לתפקידם ולתחום אחריותם.

גישה זו באה לידי ביטוי גם בשרשרת האספקה: מקבלנים, ספקים ונותני שירות הפועלים מול קרסו נדל"ן אנו מצפים לפעולה בהתאם להוראות הדין ולעקרונות שמנחים את החברה. בתחום המיסוי, קרסו נדל"ן רואה בתשלום מס כחוק חלק בלתי נפרד מאחריותה התאגידית ומתרומתה למשק הישראלי, ופועלת בהתאם להוראות דיני המס בכל תחומי פעילותה.

**בשנת 2025 לא נרשמו אירועי ציות מהותיים, לא הוטלו על החברה קנסות מהותיים ולא נפתחו הליכים רגולטוריים נגד החברה.**

# קוד אתי והתנהגות

**100%** מעובדי החברה חתמו על הקוד האתי בשנת 2025

כלל העובדים החדשים  
**אישרו כי קראו והכירו את הקוד**

**0** תלונות על הפרות אתיקה בתקופת הדיווח

לצד ההתנהלות היומיומית, הקוד מעגן כללים ברורים גם בנושאים רגישים הדורשים הנחיה מפורשת, בין היתר איסור מוחלט על שחיתות, שוחד או קבלת טובות הנאה; חובת הימנעות מניגוד ענינים - או ממראית עין לכך - ופנייה לגורם המוסמך בכל מקרה של ספק; ואיסור פעילות פוליטית במסגרת התפקיד, מתוך שמירה על סביבת עבודה מקצועית ומכבדת.

הקוד האתי של קרסו נדל"ן משמש מצפן להתנהלות העסקית של החברה. הוא מגדיר את עקרונות היסוד, כללי הפעולה והסטנדרטים שלפיהם כל אחד מאיתנו - עובדים, מנהלים ונושאי משרה - מקבל החלטות ופועל מול לקוחות, שותפים עסקיים, קהילות ורשויות. הקוד משקף תרבות ארגונית המבוססת על יושרה, כבוד הדדי ומחויבות לחוק - ערכים שהחברה רואה בהם תנאי לכל פעילות.

הקוד גובש בשנת 2023 בשיתוף רוחבי של עובדים ומנהלים מתחומי הפעילות השונים, ומעגן מחויבויות כלפי לקוחות, עובדים, ספקים, הקהילה והסביבה - לצד ארבעת ערכי החברה: מקצוענות, הוגנות, נאמנות, ודיאלוג ושיתוף. הקוד מתעדכן בהתאם לצורך, בפיקוח היועץ המשפטי ומזכיר החברה. כל עובד חדש חותם על הקוד עם כניסתו לתפקיד וכן עובר ריענון שנתי, כך שהעקרונות מוטמעים כחלק משגרת העבודה.



# מנגנוני אכיפה, ציות ודיווח

## דיווח על אי סדרים והגנה על חושפי שחיתויות

כל עובד או נושא משרה מחויב לדווח על כל חשש להפרת החוק, הנהלים או הקוד האתי. החברה אינה מתירה כל פגיעה בהעסקה, בקידום או בכבודו של מדווח שפעל בתום לב, ופועלת לשמירת אנונימיותו ככל שיידרש. כל דיווח נבדק באופן מסודר על ידי הגורם המוסמך, וממצאיו מועברים להנהלה, ובהתאם לנסיבות ולמהותיות - גם לדירקטוריון. בשנת 2025 לא התקבלו פניות במנגנון הדיווח.

## תגמול בכירים

מדיניות התגמול של קרסו נדל"ן, שרועננה בשנת 2024 ועומדת בתוקפה לאורך 2025, קובעת עקרונות לתגמול נושאי משרה בהתאם לתפקידם, היקף אחריותם ויעדים מדידים. התגמול משלב מרכיב קבוע ומרכיב משתנה המותנה בעמידה ביעדים, ונבחן ומאושר על ידי ועדת תגמול ייעודית בהתאם להוראות הדין. כחלק מההתפתחות המתמשכת בתחום הממשל התאגידי וה-ESG, החברה בוחנת מעת לעת את האופן שבו ניתן לחבר בין מדיניות התגמול ליעדים ארוכי טווח, בהתאם להתפתחות הפרקטיקות המקובלות בשוק.

קרסו נדל"ן מפעילה מערך אכיפה וציות משולב הכולל תוכנית ציות סדורה, תוכנית אכיפה ייעודית בתחום ניירות הערך, ומנגנון לדיווח על אי-סדרים המקנה הגנה לחושפי שחיתויות. המערך פועל באופן סדור: זיהוי והערכה של סיכונים משפטיים, דיווח פנימי על חריגות, טיפול ותיקון, והסקת מסקנות לשיפור השוטף. הדירקטוריון מאשר את תוכנית הביקורת, ומקבל דיווח תקופתי על ממצאי הביקורת ועל מצב הציות בחברה. בשנת 2025 בוצעו כ-950 שעות ביקורת פנימית שהקיפו את תחומי הפעילות העיקריים, ובצדן נערכו הדרכות ציות ואתיקה לעובדים ולמנהלים.

מנגנוני האכיפה בחברה בנויים כמעגל סגור: זיהוי והערכה של סיכונים משפטיים, דיווח פנימי על חריגות, טיפול ותיקון, והסקת מסקנות לשיפור השוטף. הדירקטוריון מאשר את תוכנית הביקורת, מקבל דיווח תקופתי על ממצאי הביקורת ועל מצב הציות בחברה. לצד זאת, לחברה מנגנון דיווח נפרד על אי-סדרים המבטיח הגנה על חושפי שחיתויות - כמפורט בהמשך פרק זה.

כחברה הנסחרת בבורסה לניירות ערך בתל אביב, קרסו נדל"ן מפעילה תוכנית אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך שגובשה בשיתוף הגורמים המקצועיים ואושרה על ידי הדירקטוריון. התוכנית מכסה את חובות הגילוי, איסור השימוש במידע פנים, דיווחים מיידיים, עסקאות עם בעלי עניין וניהול מידע רגיש - ומחייבת את כלל העובדים ונושאי המשרה. היא כוללת כללי זהירות, מנגנוני בקרה, והדרכות ייעודיות שנערכות באופן סדיר. בשנת 2025 התקיימה בחברה הרצאה ייעודית בנושא איסור שימוש במידע פנים.

היועץ המשפטי ומזכיר החברה אחראי על יישום התוכנית, עדכונה ואכיפתה - לרבות הנחיית עובדים, ניטור עסקאות בעלי עניין ווידוא דיווח מלא ובזמן. כל חשש להפרה מטופל בשיתוף ההנהלה ומדווח לדירקטוריון בהתאם לנדרש.

מנגנוני האכיפה כוללים תהליכי זיהוי והערכה של סיכונים משפטיים, נהלים לדיווח פנימי על הפרות אפשריות, מערך טיפול באירועים, והסקת מסקנות לצורך שיפור מתמיד. הדירקטוריון והנהלת החברה מעורבים בפיקוח שוטף על יישום תוכנית הציות, מתוך הבנה כי אכיפה פנימית אפקטיבית תורמת לשמירה על יציבות, מוניטין ואמון הציבור.



# ניהול סיכונים

קרסו נדל"ן רואה בזיהוי, הערכה וניהול סיכונים תהליך חיוני לניהול אחראי ויציב של פעילותה. החברה מקיימת מערך כולל של בקרה, פיקוח וניהול סיכונים אסטרטגיים, תפעוליים וסביבתיים, הכולל סקרי סיכונים תקופתיים, מעקב שוטף אחר ביצועי החברה, וניתוח השפעה והסתברות של חשיפות.

סקר הסיכונים האחרון נערך בשנת 2024, וממצאיו משמשים בסיס לתכנית העבודה השוטפת, בין היתר, נמשך המעקב אחר סיכונים רגולטוריים, תפעוליים, סיכונים אקלים וסיכונים שוק, כחלק ממערך הבקרה הניהולי. ביצועי החברה בתחום ניהול הסיכונים מדווחים לדירקטוריון על פי העניין, כחלק ממערך הפיקוח והבקרה הניהולי. מעבר להיבט העסקי, ניהול הסיכונים מסייע לחברה להיערך לשינויים רגולטוריים, לאירועי קיצון ולסיכונים מערכתיים, ובכך תורם הן ליציבות העסקית והן לחיזוק אמון מחזיקי העניין.

# סייבר, אבטחת מידע והגנת הפרטיות

קרסו נדל"ן רואה בהגנת סייבר ובשמירה על פרטיות מידע חלק מרכזי בחוסן הארגוני. החברה מפעילה מערך אבטחת מידע המבוסס על מדיניות סדורה, נהלים ופתרונות טכנולוגיים עדכניים. המערך כולל מנגנוני בקרה, ניהול סיכונים והרשאות, בדיקות תקופתיות, שמירה על המשכיות עסקית, הפרדת סמכויות והדרכות עובדים. התחום מנוהל על ידי ממונה ייעודי הפועל לאיתור, ניטור וטיפול באירועים, ולצדו פועלת ועדת אבטחת מידע בראשות סמנכ"ל הכספים, המתכנסת אחת לרבעון לדון בסוגיות סיכונים, אירועים, נהלים ועמידה בדרישות הדין. בהתאם לחוק הגנת הפרטיות, החברה מיישמת שגרות עבודה המבטיחות שלמות, זמינות וחיסיון המידע, תוך הטלת אחריות אישית על כלל העובדים, הספקים ובעלי התפקידים. בשנת 2025 לא נרשמו אירועי סייבר או אובדן מידע מהותיים בחברה.

**100%** מעובדי החברה השלימו את הלומדה בנושאי אבטחת מידע והגנת הפרטיות בשנת 2025

בקר בטיחות חיצוני הפועל בכל אתרי הפעילות של החברה. הבקר יבצע ביקורי שטח קבועים אחת לרבעון, ובאבני דרך קריטיות נוספות ויגיש דוחות בטיחות חודשיים. הבקר יפעל באופן מקצועי ובלתי תלוי, וישא באחריות המקצועית לביצוע הבקרה. כמו כן, הוטמע מערך הדרכות בטיחות לעובדי החברה המבקרים באתרי העבודה - ובכלל זה מחלקת ההנדסה, מנהלי החטיבות, חוויית הלקוח וההנהלה. ההדרכות נערכו בגוף הדרכה מקצועי המתמחה בתחום. מערך הבטיחות מהווה חלק בלתי נפרד ממערכת הפיקוח והבקרה של החברה, ומבטא את מחויבותה לעמוד בסטנדרטים גבוהים - הן ביחס לדרישות החוק והן ביחס לציפיות מחזיקי העניין.

ענף הבנייה מתאפיין באתגרי בטיחות ייחודיים, וקרסו נדל"ן רואה בניהול הבטיחות באתרי הפעילות שלה חלק מהותי מהאחריות התאגידית של החברה. בשנים האחרונות מתפתחת בישראל מסגרת רגולטורית חדשה המטילה אחריות מוגברת על יזמי בנייה בכל הנוגע לבטיחות באתרי העבודה, וצפויה להיכנס לתוקף במהלך 2026.

מתוך תפיסה של היערכות פרואקטיבית, החברה החלה כבר בשנת 2025 ליישם את עקרונות המסגרת החדשה ובמסגרת זו גובשה מדיניות בטיחות פנים-ארגונית המגדירה את עקרונות הפעולה של החברה בתחום, בליווי וייעוץ של משרד המתמחה בתחום; מונה

## בטיחות

# שרשרת אספקה אחראית

שרשרת האספקה של קרסו נדל"ן מבוססת בעיקרה על עבודה עם ספקים מקומיים. החברה רואה בספקים שותפים עסקיים ופועלת לבנות עימם מערכת יחסים יציבה וארוכת טווח - מתוך הבנה שהעדפת ספקים כחול לבן מחזקת את המשק הישראלי ואת החוסן התפעולי של החברה כאחד.

בפועל, המשמעות היא מוסר תשלומים גבוה, עמידה בהתחייבויות חוזיות ונכונות לשיח פתוח במקרה של מחלוקת. בשנת 2025 השיקה החברה פרויקט פנימי לניהול שרשרת אספקה אחראית, הנפרש לארבעה שלבים: מיפוי המצב הקיים - זיהוי הספקים העיקריים, פילוחם לפי קטגוריות רכש ודירוג היבטי ESG קיימים ופערים; הגדרת היקף ורמת שאיפה - תעדוף ספקים וקטגוריות לפי סיכון והשפעה, וקביעת יעדים ריאליסטיים ל-12-18 חודשים; גיבוש מדיניות רכש מקיימת - מדיניות אחידה הנשזרת בתהליכים קיימים ולא כשכבה נוספת; ותרגום לנהלים - שילוב קריטריוני ESG במכרזים, הוספת סעיפי ESG לחוזים, והדרכת צוותי רכש. הפרויקט מלווה בניציגים מכל מחלקות החברה.

מהם **מהפריפריה** -  
תרומה לחיזוק המשק  
המקומי

15%

מספקי החברה העיקריים -  
**כחול-לבן**  
שיעור שנשמר גם בשנת 2025

97%

בהתקשרויות משמעותיות ומול קבלנים חדשים, מבצעת החברה בדיקת נאותות באמצעות דוח BDI - על פי צורך ובהתאם לבקשת הגורם המתקשר בחברה. בדיקה זו מתבצעת בעיקר בהתקשרויות משמעותיות או מול קבלנים חדשים שאינם נמנים עם ספקי החברה השוטפים. הדוח כולל נתונים על תביעות משפטיות, מצב פיננסי ומידע על החברה ובעליה, ומאפשר לזהות סיכונים לפני התקשרות ולוודא ששיתופי הפעולה נשענים על מידע בדוק ומבוסס.

מבחירת ספקים ועד לבדיקת נאותות - פעילות החברה בתחום משקפת את התפיסה הרחבה של קרסו- להתרכז בתחומים שהחברה מזהה כמהותיים לפעילותה, לפעול באופן שיטתי וסדור, ולהפוך את ניהול שרשרת האספקה ממשימה תפעולית למנוף ליצירת ערך משותף - לחברה ולסביבה שבה היא פועלת.



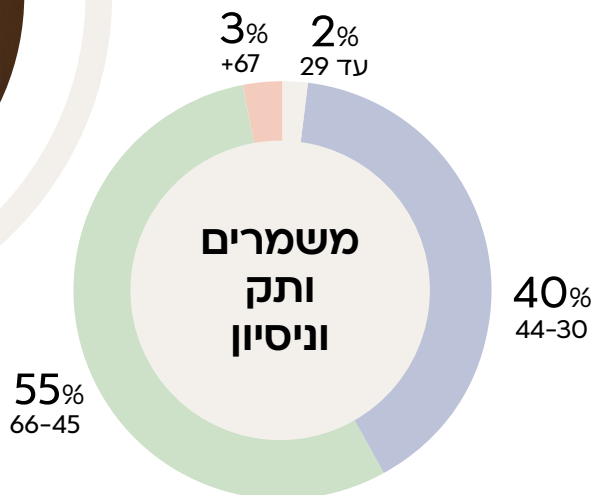
# חברה

הידע, הניסיון והמחויבות של העובדות והעובדים הם חלק מרכזי ביכולת של קרסו נדל"ן לצמוח ולהתפתח. אחרי ארבע שנות דיווח, אנחנו רואים את התוצאות של עבודה עקבית: תחלופה נמוכה, ותק ממוצע גבוה, ייצוג נשי משמעותי גם בדרגי הניהול, וסביבת עבודה שמבוססת על אמון ודלת פתוחה. בפרק זה נציג כיצד אנו ממשיכים להעמיק את ההשקעה בהון האנושי, לצד מחויבותנו לזכויות אדם, שוויון הזדמנויות, נגישות וקשר עם הקהילות שבהן אנו פועלים.





# הון אנושי



עובדים **69**

נשים בחברה **49%**

בדרג ניהול בכיר **27%**

ייצוג הנשים בדרג הניהול הבכיר גדל ב-35% ביחס לשנה הקודמת

כלל העובדים זכאים להדרכות, הרצאות ומפגשי מידע בנוגע לתכנון פנסיוני מיטבי

**חוסן וביטחון תעסוקתי:**

**4.8** שנים –  
ממוצע ותק העובדים בחברה  
ללא הנהלת החברה

**12.95%** תחלופת עובדים  
בכלל הדרגים בתקופת הדיווח

**8** עובדים חדשים  
נקלטו ב-2025

במקרה של סיום העסקת עובד,  
החברה שואפת לערוך תהליך פרידה מכובד

**יציבות תעסוקתית** | בחברה לא בוצע הליך פיטורין רחבי לצרכי התייעלות או קיצוץ רחבי בתקופת הדיווח

**8%** מעובדי החברה מאוכלוסיות מוחלשות  
או בני מיעוטים. עלייה של 2% משנת 2024

החברה **מכבדת את זכות העובדים להתאגד** אם יבחרו בכך, עם זאת נכון למועד הדיווח אין בחברה הסכמי עבודה קיבוציים **ועובדי החברה אינם מאוגדים בהתאגדות עובדים**

**5** עובדים שירתו במילואים בתקופת הדיווח; בהיקף של כ-250 ימי מילואים. החברה תמכה במהלך התקופה בעובדים ובבני המשפחה



# זכויות אדם, שוויון ומניעת אפליה

שמירה על זכויות העובדים והעובדות בחברה ובשרשרת האספקה היא בסיס לתפיסת האחריות החברתית של קרסו נדל"ן. המחויבות לעקרונות זכויות האדם מעוגנת בחברה בשלושה רובדים הפועלים במשולב: ציות מלא לדין הישראלי ולסטנדרטים הבינלאומיים המקובלים, עיגון העקרונות בקוד האתי התאגידי, והטמעתם בנהלי העבודה השוטפים ובפרקטיקה היומיומית של החברה. קרסו נדל"ן רואה בזכויות האדם ערך יסודי מחייב, ופועלת לשמירה עליהן בכל היבטי פעילותה. החברה מחויבת לכיבוד זכויות היסוד של כל אדם, ובהן הזכות לחיים, לכבוד, לשוויון ולחירות, ללא הבחנה על בסיס דת, גזע, מין, מוצא, נטייה מינית, מצב סוציו-אקונומי, השקפה פוליטית או כל מאפיין אחר.

החברה אינה מקבלת כל ביטוי של אפליה, הדרה או פגיעה בזכויות אדם - מצד עובדיה, שותפיה העסקיים או כלפי מי ממחזיקי העניין שלה - ופועלת לקידום סביבת עבודה ופעילות הוגנת, מכבדת, שוויונית ובטוחה עבור כלל הבאים עמה במגע. החברה אוסרת העסקת קטינים בניגוד לדין, כל צורה של עבודה כפויה או עבודת חובה, אפליה או הטרדה והחברה מקדמת סביבת עבודה בטוחה ושוויונית, המבוססת על חופש ביטוי ושוויון הזדמנויות, ומעמידה לרשות העובדים, הספקים ומחזיקי עניין אחרים מנגנון להגשת תלונות דרך הקו האתי של החברה. מספקי החברה מצופים לפעול על פי עקרונות דומים בהתנהלותם.

לתפיסת החברה, גיוון הוא מנוע לחשיבה רחבה, יצירתיות וחדשנות, ועל כן החברה פועלת באופן יזום לבניית צוותים המשקפים את החברה הישראלית על רבדיה. החלטות בנושאי שכר, קידום ותגמול מתקבלות החלטות על סמך שיקולים ענייניים בלבד - כישורים, ניסיון, התאמה מקצועית ותרומה לחברה. במקביל, כל עובד חדש עובר תהליך קליטה סדור המקנה כלים להיכרות מעמיקה עם החברה והיטמעות מהירה בתפקיד. תרבות הדלת הפתוחה והסביבה המיטיבה מתורגמות לתחלופה נמוכה ולשימור עובדים מצוינים ומנוסים בתוך החברה.

לפי בדיקה פנימית שבוצעה בחברה בשנת 2025 -  
לא נמצאו פערי שכר מגדריים

# סביבת עבודה בטוחה ומכבדת

קרסו נדל"ן מחויבת לספק לעובדיה סביבת עבודה בטוחה, בריאה, מכבדת ושוויונית. החברה רואה בביטחון הפיזי והנפשי של עובדיה, ברווחתם ובכבודם האישי תנאי יסודי לתרבות ארגונית מיטבית, ופועלת לקידום יחסי עבודה הוגנים, מכבדים ונטולי אפליה. החברה מנהיגה מדיניות של אפס סובלנות כלפי אלימות, הטרדה, השפלה, שימוש בשפה פוגענית או כל התנהגות בלתי הולמת - מצד עובדים, מנהלים או גורמים חיצוניים הבאים במגע עם החברה. בהתאם לכך, קרסו נדל"ן מעודדת את עובדיה לפנות בכל מקרה של פגיעה, חשש לפגיעה או התנהלות שאינה עולה בקנה אחד עם ערכי החברה, ומעמידה לרשותם ערוצי פנייה מסודרים, תוך מחויבות לטיפול מקצועי, ענייני, רגיש וחסוי.

בנוסף, החברה פועלת בהתאם להוראות הדין למניעת הטרדה מינית, ובכלל זה מנגישה את התקנון הרלוונטי לעובדים, מחתימה עובדים חדשים עליו במסגרת תהליך הקליטה, ממנה אחראית ייעודית שעברה הכשרה מתאימה, ומקיימת הדרכות ורענונים תקופתיים לכלל עובדי החברה. פעולות אלו נועדו לחזק מודעות, למנוע אירועים חריגים, ולאפשר מענה אפקטיבי ומהיר בכל מקרה שיידרש. באמצעות מדיניות ברורה, מנגנוני דיווח נגישים והטמעת ערכי כבוד הדדי ואחריות אישית, החברה פועלת לשימור סביבת עבודה בטוחה, שוויונית ומכבדת עבור כלל עובדיה.

100% מהעובדים החדשים  
חתמו על התקנון למניעת הטרדה  
מינית במסגרת תהליך הקליטה

100% מעובדי החברה השלימו  
לומדה בנושא מניעת הטרדה מינית

0 תלונות בנושא הטרדה מינית או  
התנהגות בלתי הולמת בתקופת הדיווח

100% מהעובדים השלימו  
הדרכת בטיחות בעבודה



# הנגשה

קרסו נדל"ן רואה בנגישות רכיב מרכזי במחויבותה לשוויון, לכבוד האדם ולמתן שירות מיטבי לכלל הציבור. החברה פועלת להנגשת נכסיה, שירותיה והפלטפורמות הדיגיטליות שלה בהתאם להוראות הדין ולסטנדרטים המקצועיים הרלוונטיים, תוך הטמעת עקרונות של שירות נגיש בממשקי החברה עם לקוחות, מבקרים, עובדים וספקים.

לחברה חוברת הנחיות ייעודית שגובשה בסיוע מומחה נגישות, הכוללת תהליכים וסטנדרטים להנגשה פיזית ושירותית, לרבות התאמות בעמדות שירות, מתן מידע נגיש, התנהלות מול אנשים עם מוגבלות והיערכות לפינוי בחירום. בתקופת הדיווח המשיכה החברה לקדם הדרכות לעובדים רלוונטיים, בקרה שוטפת ופרסום מידע נגיש לציבור, כחלק ממחויבותה לחוויית שירות מכבדת, שוויונית ונגישה. כלל העובדים הרלוונטיים השלימו הדרכה בתחום בתקופת הדיווח ולא נתקבלו תלונות בחברה בתחום.

# שביעות רצון ומעורבות עובדים

- ותחושת משמעות ותרומה אישית בתפקיד. גם איכות הניהול היומיומי, ובכלל זה מקצועיות המנהל הישיר, האמון והחופש הניתנים לעובד והדוגמה האישית של המנהלים, זכו לציונים גבוהים ועקביים ושיקפו הערכה גבוהה לאיכות הניהול.

ממצאים אלה משמשים את ההנהלה לחיזוק הפרקטיקות המוצלחות ולזיהוי הזדמנויות להעמקה, כחלק מהמחויבות המתמשכת לשמירה על סביבת עבודה איכותית, תומכת ומאתגרת. הפרקטיקות מסייעות להנהלה לקדם שיח ארגוני פתוח, לחזק את תחושת המעורבות והאמון, ולבחון פעולות מותאמות לשיפור סביבת העבודה. במהלך שנת 2025 לא התקיים סקר שביעות רצון נוסף. החברה נערכת לבחינת קיום סקר נוסף במהלך שנת 2026, כחלק ממחויבותה להמשך דיאלוג עם העובדים, לשיפור מתמיד ולניהול אחראי של ההון האנושי.

קרסו נדל"ן רואה בהקשבה לעובדיה מרכיב מרכזי בבניית סביבת עבודה איכותית, תרבות ארגונית מיטבית וחויית עובד משמעותית. כחלק מתפיסה זו, החברה מקדמת תהליכי הקשבה תקופתיים, המאפשרים לה לבחון את תחושת השייכות, המוטיבציה, איכות הניהול, התקשורת הארגונית ונושאים נוספים המשפיעים על רווחת העובדים ועל חיזוק ההון האנושי.

בהמשך לסקר שביעות הרצון הפנימי שבוצע בשנת 2024, בו השתתפו 73% מעובדי החברה, המשיכה החברה לראות במשוב העובדים כלי ניהולי חשוב לזיהוי צרכים, אתגרים והזדמנויות לשיפור. תוצאות הסקר שיקפו אמון גבוה של העובדים בחברה ובערכיה, הציונים הגבוהים ביותר נרשמו בממדים של גאווה ארגונית, אמון בערכי החברה - יושרה, הוגנות, שקיפות וכבוד האדם



# משוב והערכת עובדים

קרסו נדל"ן רואה בתהליכי משוב והערכת ביצועים כלי ניהולי מרכזי לפיתוח ההון האנושי, לחיזוק תרבות של שיח פתוח ולתמיכה במיצוי הפוטנציאל האישי והמקצועי של עובדיה. התהליך מאפשר לעובדים ולמנהלים לקיים דיאלוג מובנה על ביצועים, יעדים, חוזקות, צרכים מקצועיים והזדמנויות להתפתחות.

מאז מיסוד התהליך החברה ממשיכה להטמיעו כחלק בלתי נפרד מתפיסת הניהול השוטפת. התהליך כולל הכנה מוקדמת, כלים תומכים, שיחות אישיות, הגדרת יעדים ותוכניות פעולה, וכן מעקב אחר יישומם לאורך זמן. בכך, הוא מסייע לחיזוק השקיפות, המחויבות והמוטיבציה, ומייצר בסיס מקצועי לקבלת החלטות בתחום ניהול ופיתוח ההון האנושי.

בשנת 2025 המשיכה החברה ליישם את התהליך באופן סדור בכלל יחידות החברה, תוך שמירה על סטנדרטים אחידים, ליווי מקצועי של המנהלים וחיזוק תרבות המשוב כחלק משגרת הניהול. התהליך מנוהל על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש, האמונה על הפיקוח, ההתאמות השוטפות וההטמעה הארגונית.

## תהליך המשוב וההערכה מיושם בחברה באופן סדור

מאז שנת 2023

**100%** מעובדי החברה השלימו  
תהליך משוב והערכת ביצועים בשנת 2025

התהליך כולל שיחות אישיות,  
הגדרת יעדים ותוכניות פעולה, ומעקב אחר יישומן

# פיתוח והכשרה

פיתוח ההון האנושי של קרסו נדל"ן הוא המנוע המרכזי ליציבות, חדשנות ושיפור ביצועים. בעולם דינמי ומשתנה, ההשקעה בהכשרת העובדים והעשרת מיומנויותיהם היא תנאי למיצוי הפוטנציאל האישי ולהמשך הצמיחה של החברה.

תוכנית ההכשרה פועלת בשני ערוצים משלימים: פיתוח מקצועי - ידע, שיטות עבודה וכלים רלוונטיים לתחום העיסוק; ופיתוח אישי - מיומנויות רכות, תקשורת, ניהול זמן וקבלת החלטות. מחלקת משאבי אנוש בונה את התוכנית מדי שנה בהתאם ליעדי החברה ולמיפוי פרטני של אתגרי התפקידים. בשנת 2025 הושם דגש מרכזי על הכשרות בתחום הבינה המלאכותית (AI) - הכרת כלים רלוונטיים, יישום בפעילות שוטפת וליווי על ידי יועצים ומומחים בתחום - זאת כחלק המאמץ המתמשך להתאמת החברה לעולם עבודה משתנה.

## תקציב ייעודי לפיתוח והכשרה,

כנסים מקצועיים והרצאות להתפתחות אישית  
בנושאים שונים

**1,330** שעות הדרכה ופיתוח  
בתקופת הדיווח

↑ גידול של כ-69% משנת 2024

**19.2** שעות פיתוח והכשרה בממוצע  
לעובד בשנת 2025

↑ גידול של כ-68% משנת 2024

## הכשרות AI מקיפות לכלל

העובדים - היכרות עם כלים רלוונטיים,

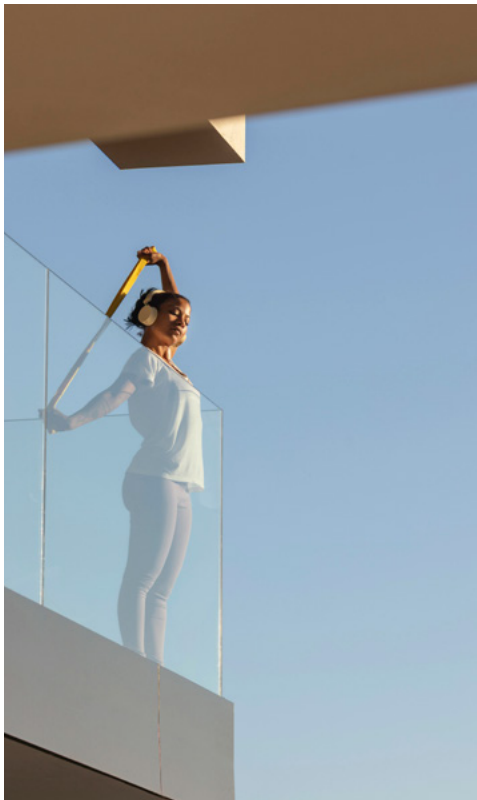
יישום בפעילות שוטפת וליווי מקצועי על ידי יועצים  
ומומחים בתחום

כל משרה חדשה שנפתחת מופצת בראש  
ובראשונה לעובדי החברה ומאפשרת להם להגיש  
מועמדות

# רווחה, הטבות ואיזון עבודה-חיים

קרסו נדל"ן רואה ברווחת עובדיה חלק בלתי נפרד מחוסנה הארגוני, מתרבותה הפנים-ארגונית ומיכולתה לשמר סביבת עבודה תומכת ומחוברת לאורך זמן. החברה פועלת לקידום חוויית עובד מיטבית באמצעות מדיניות רווחה סדורה, תוכנית שנתית מאושרת ותקציב ייעודי, המאפשרים מענה מתמשך לצרכים המשתנים של העובדים והעובדות.

במסגרת זו, החברה מקדמת מגוון פעילויות, הטבות ומענים התומכים ברווחת העובדים, בחיזוק תחושת השייכות ובאיזון בין חיי העבודה לחיים האישיים. בין היתר, לצד מעטפת ההטבות, קרסו נדל"ן פועלת לעידוד מימוש ימי חופשה, להפחתת שחיקה, לקידום אורח חיים בריא, ליצירת הזדמנויות למפגש וגיבוש, ולמתן תמיכה מותאמת במצבים אישיים מורכבים.



## איזון עבודה-חיים ורווחה שוטפת

**87%** מימוש ימי חופשה בממוצע בשנת 2025

**תקציב רווחה ייעודי** ותוכנית רווחה שנתית

בעת הצורך ובכפוף לאישור המנהל האישי, קיימת אפשרות לגמישות בנוגע לעבודה מרחוק

**ליווי, תמיכה וסיוע דיסקרטיים** במקרים של משבר או קושי אישי, לרבות סיוע כספי או הלוואה בתנאים מקלים

## חיזוק מחוברות ושייכות ארגונית

**92.7%** מהעובדים לקחו חלק בנופש חברה

קיום אירועים משרדיים וימי גיבוש צוותיים

מתנות חגים וציון מועדים לאורך השנה

מתנות לילדי העובדים באירועים משמעותיים, בהם גיוס, בני ובנות מצווה ועלייה לכיתה א'

## בריאות ואורח חיים בריא

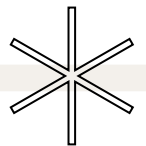
העלאת מודעות ועידוד לאורח חיים בריא **50%** מהעובדים לוקחים חלק בפעילות גופנית של החברה

ביטוח בריאות קולקטיבי בתעריף מוזל

כלל המנהלים זכאים לסקר רפואי

## הטבות ותמיכה כלכלית

קרן השתלמות



פעולות אלו משקפות את תפיסת החברה שלפיה רווחת העובדים אינה מסתכמת בהטבות נקודתיות, אלא מהווה נדבך ניהולי ותרבותי מתמשך, התורם למחברות, למוטיבציה, לשביעות הרצון ולתפקוד המקצועי של העובדים לאורך זמן.



# קרסו בקהילה

קרסו נדל"ן רואה במעורבות בקהילה חלק בלתי נפרד מתפיסת האחריות התאגידית שלה ומהשפעתה כחברה הפועלת במרחב הישראלי. החברה ממקדת את עשייתה החברתית בקידום חוסן חברתי, צמצום פערים, קידום שוויון הזדמנויות ותמיכה באוכלוסיות וקהילות הזקוקות לכך.

פעילות התרומות וההשקעות החברתיות מנוהלת על פי נוהל ועדת השקעות חברתיות המעודכן, אשר עבר ריענון בינואר 2025. הנוהל קובע את הרכב הוועדה, מדיניות התרומות, אופן חלוקת התקציב, הקריטריונים לבחירת ארגונים נתרמים ואופן ניהול עבודת הוועדה. בנוסף, החברה נעזרת ביועצת המתמחה בתחום, במטרה למקד את המשאבים, לחזק את האפקטיביות של הפעילות החברתית ולהבטיח התאמה לערכי החברה ולצרכים בשטח. בשנת 2025 התמקדה הפעילות החברתית בתחומים שבהם החברה מזהה פוטנציאל להשפעה משמעותית ומתמשכת - ובכלל זה חינוך, צעירים, רווחה, פיתוח קהילתי ובריאות. לצד התרומות הכספיות, קרסו נדל"ן מעודדת את עובדיה לקחת חלק בפעילויות התנדבות מגוונות, מתוך תפיסה שלפיה מעורבות אישית של העובדים מחזקת את החיבור לקהילה, את תחושת השייכות הארגונית ואת התרבות הערכית של החברה. כחלק מהחיבור בין עשייה חברתית, סביבתית וקהילתית, החברה מקדמת שיתוף פעולה עם עמותת Just a Second, ארגון סביבתי-חברתי הפועל לקידום שימוש חוזר, תיקון, מיחודש וכלכלה מעגלית בישראל. העמותה פועלת להפחתת הטמנת פסולת בניין באמצעות פירוק סלקטיבי טרום הריסה ושימור משאבים בעלי פוטנציאל לשימוש חוזר. פעילות הפינוי מתבצעת על ידי אנשי מילואים, ובכך משלבת בין צמצום השפעה סביבתית לבין תמיכה בתעסוקת לוחמים ומתנדבים כחלק מתהליך שיקום קהילתי.

בנוסף, החברה ממשיכה לתמוך במרכז הגר באוניברסיטת תל אביב, הפועל לקידום מחקר, ידע ומדיניות בתחום דיור חברתי, התחדשות עירונית וצמצום פערים במרחב העירוני- תחומים המשיקים לעולמות הפעילות של החברה ולמחויבותה להשפעה חברתית ארוכת טווח.

**בשנת 2025 הסתכמו תרומות החברה בכ-1.25 מיליון ש"ח, עלייה של כ-62% לעומת שנת 2024.** היקף התרומות נקבע בהתאם למדיניות התרומות המאושרת, לביצועי החברה, לצורכי הקהילה ולסדרי העדיפויות החברתיים של החברה.



**תחומי מיקוד | חינוך, צעירים, רווחה, פיתוח קהילתי ובריאות**

**68 שעות** התנדבות של עובדים  
בשנת 2025 -

↑ עלייה של כ-127% לעומת שנת 2024

**שיתוף פעולה עם עמותת Just a Second**  
לקידום שימוש חוזר, מיחודש וכלכלה מעגלית,  
תוך שילוב תמיכה בתעסוקת אנשי מילואים





# סביבה



# ניהול צריכת המים

אף שצריכת המים אינה מהותית לפעילות החברה ומדובר בעיקר בשימוש משרדי, קרסו נדל"ן מקפידה על ניטור ובקרה שוטפים. בשנת 2024 הותקנו במטה החברה מוני מים לניטור מדויק של הצריכה, ומשנה זו ואילך ניתן לעקוב אחר ההתפתחות בנתונים אמנים ועקביים.

↓ בשנת 2025 נמשכה המגמה החיובית כאשר ממוצע צריכת המים החודשית במטה החברה עמד על 105 מ"ק, ירידה של כ-7% לעומת 2024 ושל כ-16% לעומת 2023. הירידה מבטאת גישה מתמשכת של מודעות לצריכת משאבים ושימוש מושכל, גם בתחומים שאינם נחשבים מהותיים מבחינה תפעולית.



# ניהול אנרגיה

בשנת 2025 הרחבנו את מערך איסוף נתוני צריכת האנרגיה של החברה, וכיום הוא מקיף את מרבית הפעילות - מטה החברה, המרכזים המסחריים, הנכסים המניבים ופרויקטים בביצוע. במקביל, עדכנו רטרואקטיבית באותה מתודולוגיה גם את נתוני 2024, כדי לאפשר השוואה מהימנה בין השנים ולבסס תמונה מלאה להמשך מעקב של ההשפעה הסביבתית של פעילותנו. סך צריכת החשמל של החברה עמד בשנת 2025 על כ-13.79 מיליון קוט"ש, לעומת כ-13.34 מיליון קוט"ש בשנת 2024 - עלייה של כ-3.3% התואמת את התייצבות המשק וחזרתו לפעילות מלאה.

בו זמנית, המשיכה החברה להעמיק את השימוש באנרגיה מתחדשת: הפקת החשמל מהמערכות הפוטו-וולטאיות על גגות המרכזים המסחריים בבעלות החברה גדלה בכ-20.8% לעומת 2024 והגיעה לכ-684 אלף קוט"ש הפקה סולארית עצמית.



במקביל, נמשכה המגמה החיובית בצמצום צריכת הדלק בצי הרכבים: 67,049 ליטר בשנת 2025, ירידה של כ-8.5% לעומת 2024 וירידה מצטברת של כ-15% מאז 2023. הירידה משקפת הן את המעבר ההדרגתי לרכבים חשמליים והיברידיים והן את הצמצום בגודל הצי, ומבטאת מדיניות עקבית של החברה להפחתת ההשפעה הסביבתית של פעילות התחבורה. בשנת 2025 העמיקה החברה את המעבר ההדרגתי לצי רכב מקיים: מספר הרכבים החשמליים והיברידיים בצי הוכפל לעומת 2024, וחלקם בצי כולו עלה מכ-20% לכ-41%. במקביל, הצטמצם בכ-32% מספר הרכבים המבוססים על דלקים פוסיליים.

↓ שינוי זה הוא תוצאה של מדיניות עקבית להמרת רכבים בעת חידושם בחלופות בעלות השפעה סביבתית מופחתת.

שינויי האקלים מציבים אחריות ייחודית בפני ענף הנדל"ן, שתורם חלק ניכר מצריכת האנרגיה ומפליטות גזי החממה ברמה הגלובלית. בישראל, שבה רוב האוכלוסייה מתגוררת באזורים עירוניים, נדרשות חברות נדל"ן לחשיבה מערכתית - הן לצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילותן והן לפיתוח פתרונות שתורמים לחוסן עירוני לטווח הארוך.

קרסו נדל"ן רואה עצמה שותפה פעילה במאמץ זה. בשנת 2025 המשכנו להעמיק את שילוב שיקולי הקיימות בליבת הפעילות, לבסס שגרות עבודה סביבתית ולעקוב באופן שיטתי אחר ביצועי החברה - על בסיס שנת 2024 שהוגדרה כשנת בסיס לטביעת רגל פחמנית.

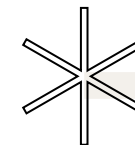
בענף הנדל"ן, תקני בנייה ירוקה מהווים אבן יסוד לפעולה סביבתית אחראית ולניהול משאבים מושכל. תקנים אלו מאפשרים תכנון, הקמה וניהול של מבנים תוך הפחתת ההשפעות הסביבתיות, חיסכון באנרגיה, במים ובחומרי גלם, שיפור איכות האוויר הפנימי, והפחתת פליטות לאורך מחזור החיים של הנכס. עבור קרסו נדל"ן, אימוץ תקני בנייה ירוקה תורם להתייעלות תפעולית, לשיפור חוויית המשתמש, לשימור ערך הנכס בטווח הארוך ולהיערכות מוקדמת לדרישות רגולטוריות מתפתחות בתחום הדיווח הסביבתי והפחמני. עבור מחזיקי העניין - שוכרים, דיירים, עובדים וקהילות מקומיות - המשמעות היא סביבת מגורים ועבודה בריאה, חסכונית ונגישה יותר.



## ניהול פסולת

כחלק מתפיסת הניהול הסביבתי של החברה, פועלים במשרדי המטה מערכי הפרדה למחזור הכוללים נייר, קרטון, בקבוקי פלסטיק, זכוכית, פחיות, סוללות ופסולת אלקטרונית. במקביל, החברה ממשיכה לצמצם את השימוש בכלים חד-פעמיים ובאריזות מיותרות, מתוך מודעות לצריכת משאבים ולהשפעתה הסביבתית.

בשלב זה החברה אינה מבצעת מדידה כמותית של היקפי הפסולת המשרדית. עם המעבר הצפוי למשרדים החדשים, למבנה בעל תקן LEED Gold, החברה בוחנת הרחבה של המערך הקיים, ובכלל זה אפשרויות לניטור ולמדידה של זרמי פסולת, בהתאם לבשלות התפעולית של המבנה החדש. מעבר לפסולת המשרדית, החברה מודעת לכך שעיקר ההשפעה הסביבתית של ענף הנדל"ן נוגע לפסולת בנייה. בהקשר זה, שיתוף הפעולה עם Just a Second, כמתואר בפרק הקהילה, משקף תפיסה רחבה יותר של ניהול משאבים - כזו שמשלבת בין צמצום פסולת, שימוש חוזר ותרומה קהילתית.



## טביעת רגל פחמנית

בשנת 2025 המשכנו את מדידת טביעת הרגל הפחמנית של החברה - שנה שנייה ברציפות של מדידה מלאה, בהמשך לשנת 2024 שהוגדרה כשנת בסיס. המדידה בוצעה על ידי חברה חיצונית המתמחה בתחום בהתאם לפרוטוקול GHG הבינלאומי לפי שיטת Equity Share, וכללה את פליטות גזי החממה מפעילות ישירה של החברה (מכלול 1) ומצריכת חשמל ואנרגיה שאינה ישירה (מכלול 2), בשיטת מיקום ובשיטת שוק כמקובל. המדידה כללה 20 אתרים (לעומת 15 בשנת 2024).

| מכלול                                        | 2025<br>(טונות CO <sub>2</sub> e) | 2024<br>(טונות CO <sub>2</sub> e) | שינוי  |
|----------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------|
| <b>מכלול 1</b><br>פליטות ישירות              | <b>148</b>                        | 271                               | ↓ -45% |
| <b>מכלול 2</b><br>פליטות עקיפות (שיטת מיקום) | <b>5,844</b>                      | 5,596                             | ↑ -4%  |
| <b>סה"כ מכלול 1 + 2</b><br>(שיטת מיקום)      | <b>5,992</b>                      | 5,867                             | ↑ -2%  |

הירידה המשמעותית של כ-45% במכלול 1 מבטאת את המעבר ההדרגתי של החברה לצי רכב מקיים. העלייה הקלה של כ-4% במכלול 2 משקפת את התייבבות המשק ואת הרחבת הפעילות בפרויקטים בביצוע ומאוזנת בחלקה על ידי הגידול המתמשך בייצור החשמל הסולארי במרכזים המסחריים בבעלות החברה. בסך הכל, טביעת הרגל הפחמנית הכוללת עלתה בכ-2% בלבד, למרות התרחבות משמעותית של הפעילות ושל היקף המדידה.

## ניהול סביבתי וסיכוני אקלים

קרסו נדל"ן מחויבת לצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילותה ולניהול אחראי של משאבי הטבע. מאז שנת 2023 פועל בחברה אחראי ייעודי לתחום הסביבתי, האמון על הובלת ההטמעה, הבקרה והמעקב אחר ביצועי החברה בתחומים המהותיים. אחראי התחום פועל בכפיפות למנהל בכיר ומדווח להנהלה בהתאם לצורך. בשנת 2024 ביצעה החברה לראשונה סקר מיפוי של סיכונים סביבתיים ואקלימיים, אשר ממצאיו משמשים מאז כבסיס למעקב ולשילוב הדרגתי של היבטים סביבתיים בתהליכי קבלת ההחלטות. בשנת 2025 נמשך הניטור השוטף, לצד מעקב אחר התפתחויות רגולטוריות, מגמות גלובליות וסטנדרטים מקצועיים, מתוך מטרה להבטיח שהחברה ערוכה להתמודד עם אתגרי הסביבה והאקלים בטווח הארוך. מתוך אמונה ששינוי מהותי מתחיל מבפנים, החברה ממשיכה לקדם מודעות פנים-ארגונית בתחום, באמצעות תקשורת שוטפת ויוזמות ייעודיות.

ההתקדמות של החברה בשנת 2025 מבוססת על שנים של עבודה הדרגתית. נמשיך לפעול בקצב מדוד ועקבי - להעמיק את היישום, להרחיב את הפרקטיקות שהוכיחו את עצמן, ולחבר בין אחריות סביבתית, חברתית וניהול תקין - לערך עסקי ארוך טווח.



# פארק העסקים VICA

מתחם עסקים שמגלם את  
ערכי הקיימות של החברה  
במרחב הבנוי



25 דונם

כ-130,000 מ"ר שטחי משרדים  
וכ-5,000 מ"ר שטחי מסחר

מגדל עסקים בן 36 קומות  
וחמישה בנייני בוטיק.

בחירת המיקום ועקרונות התכנון של הפרויקט נגזרים  
מתפיסת קיימות שעולה בקנה אחד עם האסטרטגיה  
של החברה בתחום.

## עיקרי ההישגים הסביבתיים בתכנון ובבנייה:

**חשמול וניידות בת קיימא** | עמדות טעינה פעילות לרכב חשמלי ועוד חניות עם תשתית קצה מוכנה לחיבור עתידי; כ-870 מקומות חניית אופניים בצירוף מקלחות ומלתחות לעובדים; מיקום הצמוד לתחנת הרכבת קריית אריה, לקו האדום של הרכבת הקלה ולתוואי קו המטרו M3 העתידי.

**אנרגיה ותפעול חכם** | מערכת ניהול אנרגיה מרכזית; מעליות ויחידות מיזוג בדירוג אנרגטי גבוה; תאורה חסכונית עם חיישני נוכחות ואור ב-80% מהשטחים המשותפים; גג מחזיר חום להפחתת אפקט אי-החום העירוני.

**מים** | מערכת ניטור דליפות על הקו הראשי, מד מים נפרד ובקרת השקיה לגינון, סינון אבנית, ואביזרי חיסכון.

**חומרים וכלכלה מעגלית** | פסולת הבנייה מועברת למחזור באתר מורשה; עודפי העפר לאתר טיפול מאושר; שימוש בחומרים ממוחזרים וחומרים בייצור מקומי לצמצום פליטות הובלה.

**סביבה אורבנית וביופיליה** | 50% משטח המגרש מחוץ לתכנית הבניין בכיסוי צמחי, נטיעת עץ בוגר אחד לכל 75 מ"ר ושמירה על עצים בוגרים קיימים בפיקוח אגרונום; פיאה מרכזית בהשראת פרדסים אזוריים; מרפסות מטופחות לאורך גובה המגדל; ותאורת חוץ לצמצום זיהום אור.

**בריאות ורווחת עובדים** | חומרי גמר פנים בעלי פליטות נמוכות לפי דרישות התקן הישראלי הרלוונטי; אטריומים פנימיים להכנסת אור ואוויר טבעיים; וגישה רגלית לפארק, לקמפוס בילינסון ולמתקני ספורט.

**ניהול אתר בנייה אחראי** | מינוי אחראי לסביבה באתר, תוכנית ניהול סביבתי מקיפה הכוללת מניעת תשטיפים, אבק וסנוור, מאצרות לדלקים ושמונים, וידוע התושבים בסביבה.





# אודות הדוח



קרוס נדל"ן מפרסמת דוח זה מרצונה. מדובר בדוח הרביעי שמפרסמת החברה לגבי פעילותה וביצועיה בתחומי האחריות התאגידית, הסביבתית והחברתית ומטבע הדברים הוא אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידה. הדוח מיועד להציג מידע בלבד, במסגרת רצון החברה לשקף לבעלי העניין את פעילותה בתחום. ככל ששוקפו בדוח זה הצהרות ו/או תוכניות ו/או התחייבויות ו/או כוונות החברה אשר צופות פני עתיד, התממשותן ו/או אי התממשותן מושפעים מגורמי סיכון נוספים שאינם בשליטת החברה, לרבות שינויי רגולציה, שוק ההון בישראל ובעולם ו/או שינויים אחרים שלא ניתן לצפות מראש, ועל כן החברה אינה מתחייבת לוודאות, ביצוע והישגים מוחלטים כמתוכנן אלא במסגרת המשך פעילותה שייתכן ותעבור התאמות ושינויים לאורך הזמן. הנתונים המוצגים בדוח זה נאספו ונותחו באמצעות תהליכים פנימיים, שיטות עבודה מקובלות וצד שלישי חיצוני בודק היכן שניתן. ייתכן והמספרים בדוח עוגלו למעלה ו/או למטה לנוחות הקריאה. מידע נוסף אודות החברה, ביצועיה ונתוני פרויקטים, ניתן למצוא באתר החברה ובמצגות לשוק ההון. ככל שישנן סתירות, המידע והנתונים הרשמיים המפורסמים על ידי החברה בדוחות לרשות גוברים.

## תקופת הדיווח

הנתונים, המידע, היוזמות, הפעילויות והביצועים המוצגים בדו"ח זה הינם בגין פעילות החברה בתקופה שבין ינואר-דצמבר 2025 ככל שהיו זמינים.

## מתודולוגיית הדיווח

דו"ח זה נערך לפי מתודולוגיית ה-GRI (Global Reporting Initiative) ברמת דיווח "ליבה" (Core).

לשאלות ו/או הבהרות בנוגע לדו"ח ניתן לפנות ל:

הראל שהם, יועץ משפטי ומזכיר חברה, קרוס נדל"ן, בדוא"ל [harelsh@carasso.co.il](mailto:harelsh@carasso.co.il)

או מיכל גליק, סמנכ"ל שיווק קרוס נדל"ן, בדוא"ל [michalgli@carasso.co.il](mailto:michalgli@carasso.co.il)

כתיבת הדו"ח לוותה על ידי MirrorESG, חברת ייעוץ המתמחה בניהול ודיווח ESG.

למידע נוסף: ניצן ליטבק ו/או אילה לבני שהם, MirrorESG בכתובת [www.mirroresg.com](http://www.mirroresg.com)



עיצוב: Rona Speizman graphic designer

אינדקס GRI

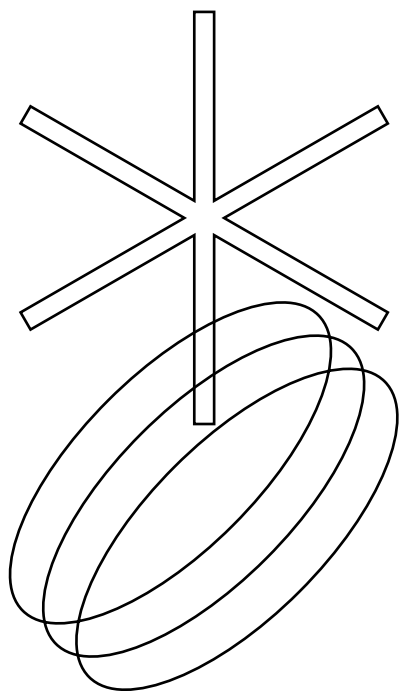
| מספר אינדיקטור                          | שם האינדיקטור                                                | מיקום בדוח |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|
| על הארגון ואופן תהליך הדיווח            |                                                              |            |
| 2-1                                     | פרטי הארגון                                                  | 6,8        |
| 2-2                                     | היישיות המופיעות בדיווחי הקיימות של החברה                    | 32         |
| 2-3                                     | תקופת ותדירות הדוח, איש קשר בחברה                            | 32         |
| 2-4                                     | חידוש מידע                                                   | 11         |
| 2-5                                     | ביקורת חיצונית לדוח                                          | 32         |
| 2-6                                     | פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים עסקיות אחרות  | 8,12       |
| 2-7                                     | מצבת עובדים                                                  | 21         |
| 2-8                                     | עובדים שאינם בתעסוקה ישירה                                   | 21         |
| ממשל תאגידי תקין ואתיקה                 |                                                              |            |
| 2-9                                     | מבנה והרכב הממשל התאגידי                                     | 14,15      |
| 2-10                                    | קביעת הרכב ומינוי הדירקטוריון                                | 15         |
| 2-11                                    | יו"ר הדירקטוריון                                             | 5,15       |
| 2-12                                    | תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול ESG                        | 10,15      |
| 2-13                                    | האצלת סמכויות לניהול השפעות ESG                              | 10,15      |
| 2-14                                    | תפקיד הדירקטוריון בדיווח על נושאי קיימות                     | 10,15      |
| 2-15                                    | ניגוד עניינים                                                | 16         |
| 2-16                                    | תקשור ושיקוף אירועים חריגים לדירקטוריון                      | 16         |
| 2-17                                    | השכלה, ניסיון והכשרה של דירקטוריון החברה                     | 15         |
| 2-18                                    | ביצועי דירקטוריון החברה                                      | 15         |
| 2-19                                    | מדיניות התגמול בחברה                                         | 17         |
| 2-20                                    | תהליך קביעת מדיניות התגמול בחברה לדירקטוריון והנהלה בכירה    | 17         |
| אסטרטגיה, מדיניות ופרקטיקות ממשל תאגידי |                                                              |            |
| 2-22                                    | הצהרה בנושא אסטרטגית פיתוח בת-קיימא                          | 10-12      |
| 2-23                                    | הצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית ומדיניות החברה              | 10-12      |
| 2-24                                    | דרכי יישום ההצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית                 | 10,12      |
| 2-25                                    | תהליכים להפחתת השפעה שלילית                                  | 12         |
| 2-26                                    | מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה או ציות בחברה | 16,17      |
| 2-27                                    | ציות לחוקים ולתקנות                                          | 16,17      |
| 2-28                                    | השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה          | 12,26      |

| מספר אינדיקטור      | שם האינדיקטור                                                          | מיקום בדוח |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|
| דילוג עם בעלי עניין |                                                                        |            |
| 2-29                | גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין                                    | 12         |
| 2-30                | הסכמי עבודה קיבוציים                                                   | 21         |
| נושאים מהותיים      |                                                                        |            |
| 3-1                 | תהליך הגדרת הנושאים המהותיים                                           | 11         |
| 3-2                 | רשימת הנושאים המהותיים                                                 | 11         |
| 3-3                 | ניהול נושאים מהותיים                                                   | 11         |
| נושאים ספציפיים     |                                                                        |            |
| 201                 | ביצועים כלכליים                                                        |            |
| 201-1               | יצירה ותרומה של ערך כלכלי (ישיר)                                       | 8          |
| 201-2               | השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות אחרות עקב שינוי אקלים              | 28,29      |
| 201-3               | תכניות הטבות לפרישה                                                    | 25         |
| 203                 | השפעה כלכלית לא ישירה                                                  |            |
| 203-1               | השקעות בתשתיות ושירותים תומכים                                         | 8,19       |
| 203-2               | השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות                                        | 8,19       |
| 204                 | רכש אחראי                                                              |            |
| 204-1               | שיעור ההוצאה על ספקים מקומיים                                          | 19         |
| 205                 | שוחד ושחיתות                                                           |            |
| 205-1               | הערכת נהלים ופרקטיקות לניהול סיכוני שחיתות                             | 17         |
| 205-2               | קיום הדרכות ותקשור פנימי בנושא נהלים ומדיניות נגד שחיתות               | 16,17      |
| 205-3               | מקרי שחיתות, טיפול ופעולות שננקטו ע"י החברה במקרים של שחיתות           | 16,17      |
| 206                 | התנהגות החברה בנושאים של איתחרות                                       |            |
| 206-1               | פעולות משפטיות שננקטו נגד החברה בנושאי איתחרות, הגבלים עסקיים ומונופול | 16,17      |
| 207                 | מיסוי                                                                  |            |
| 207-1               | גישת החברה למיסוי                                                      | 16         |
| 207-4               | דיווח על בסיס מדינה (Country-by-country reporting)                     | 16         |
| 302                 | אנרגיה                                                                 |            |
| 302-1               | צריכת אנרגיה בתוך הארגון                                               | 28,29      |



| מספר אינדיקטור | שם האינדיקטור                                                                                                        | מיקום בדוח |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 302-4          | הפחתת צריכת האנרגיה                                                                                                  | 28,29      |
| <b>303</b>     | <b>מים ומי ביוב</b>                                                                                                  |            |
| 303-5          | צריכת מים                                                                                                            | 29         |
| <b>304</b>     | <b>מגוון ביולוגי</b>                                                                                                 |            |
| 304-1          | אתרים תפעוליים בבעלות, השכרה, מנוהלת או סמוכה באזורים מוגנים ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה מחוץ לאזורים מוגנים | 28         |
| <b>305</b>     | <b>פליטות גזי חממה</b>                                                                                               |            |
| 305-1          | פליטות ישירות - מכלול 1                                                                                              | 29         |
| 305-2          | פליטות עקיפות - מכלול 2                                                                                              | 29         |
| <b>306</b>     | <b>פסולת</b>                                                                                                         |            |
| 306-1          | טיפול בפסולת והשפעות משמעותיות של החברה הקשורות לפסולת                                                               | 29         |
| <b>308</b>     | <b>הערכה היבטים סביבתית של ספקים</b>                                                                                 |            |
| 308-1          | עבודה עם ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים סביבתיים                                                                  | 19         |
| <b>401</b>     | <b>תעסוקה</b>                                                                                                        |            |
| 401-1          | גיוס עובדים, שימור עובדים ותחלופת עובדים                                                                             | 21         |
| 401-2          | הטבות לעובדים במשרה מלאה                                                                                             | 25         |
| <b>403</b>     | <b>בריאות ובטיחות תעסוקתית</b>                                                                                       |            |
| 403-3          | שירותים הנוגעים לבטיחות תעסוקתית                                                                                     | 22         |
| 403-4          | שיתוף עובדים, ייעוץ ותיקשור בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית                                                           | 22         |
| 403-5          | הדרכות עובדים בנושאים של בריאות ובטיחות תעסוקתית                                                                     | 22         |
| 403-6          | קידום בריאות העובדים                                                                                                 | 24,25      |
| <b>404</b>     | <b>פיתוח והכשרה לעובדים</b>                                                                                          |            |
| 404-1          | ממוצע שעות הדרכה והכשרה שנתי לפי עובד                                                                                | 24         |
| 404-2          | תוכניות לשיפור מיומנויות העובדים וכן תוכניות סיוע במעברי קריירה                                                      | 24         |
| 404-3          | אחוז העובדים המקבלים פידבק ומשוב על הביצועים ופיתוח קריירה באופן קבוע                                                | 24         |
| <b>405</b>     | <b>גיוון והכללה</b>                                                                                                  |            |
| 405-1          | גיוון בהנהלה ובקרב העובדים                                                                                           | 21         |
| 405-2          | יחס בין רמות השכר ותגמול בין נשים לגברים                                                                             | 22         |
| <b>406</b>     | <b>מניעת אפליה</b>                                                                                                   |            |
| 406-1          | דיווחים על מקרי אפליה ואופן הטיפול                                                                                   | 22         |
| <b>407</b>     | <b>חופש התאגדות ומשא ומתן קיבוצי</b>                                                                                 | <b>21</b>  |

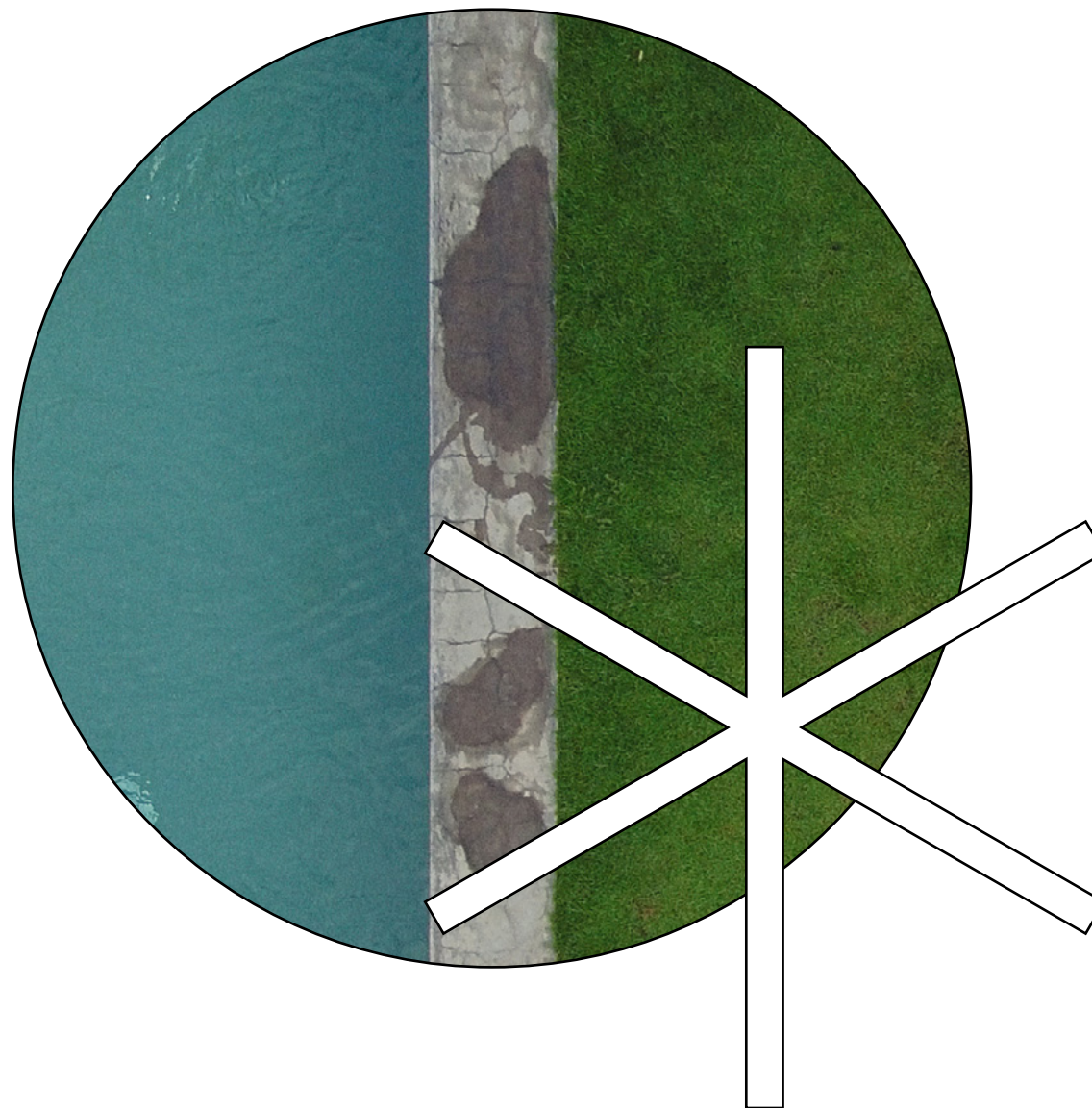
| מספר אינדיקטור | שם האינדיקטור                                                     | מיקום בדוח |
|----------------|-------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>408</b>     | <b>העסקת ילדים, שילוב ילדים בחברה (כעובדים)</b>                   | <b>22</b>  |
| <b>413</b>     | <b>קהילות מקומיות</b>                                             |            |
| 413-1          | פעולות, תוכניות פיתוח ואימפקט עם הקהילה המקומית                   | 12,26      |
| <b>414</b>     | <b>הערכת ספקים על פי פרמטרים חברתיים</b>                          |            |
| 414-1          | בדיקת ספקים חדשים לפי קריטריונים חברתיים                          | 8,19       |
| <b>418</b>     | <b>פרטיות לקוחות ואבטחת מידע</b>                                  |            |
| 418-1          | תלונות מבוססות הנוגעות להפרות בתחום הפרטיות ואובדן מידע של לקוחות | 16,18      |





# קרסו

דמיינו סגנון חיים



המידע בדוח הוא קניינה של קרסו בלבד. אין להעתיק, להכניס שינויים, לפרסם, להפיץ, לשדר, לבצע, לשכפל, ליצור עבודות נגזרות או למכור כל חלק מהמידע בדוח ללא ידיעת קרסו ובהסכמתה מראש.