

דו"ח אחריות תאגידית לשנת 2020

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

3	דבר הנהלת החברה
6	האחריות התאגידית שלנו
11	קידום צמיחה כלכלית בת קיימא
17	שירות ולקוחות
23	מעורבו תבקהילה
27	אתיקה וממשל תאגידי
39	עובדים, עובדות, סביבת עבודה
55	אחריו תסב בתית
61	שרשרת אספקה אחראית
63	התמודדות עם השפעות מגיפת הקורונה Covid-19
65	אודות IBI ב יתהשקעות
69	או דותהדו"ח
72	נספח GRI



יושב ראש הדירקטוריון
מר דוד יסברג

בעת כתיבת שורות אלו, יותר משנה וחצי מאז החלה מגפת הקורונה, עדיין לא ברורה לנו תמונת העתיד באופן מלא. אמנם נראה כי בזכות התגייסות הציבור למאבק והמאמצים של מערכות הבריאות ויצרניות החיסונים אנו יכולים כעת לנהל את חיינו ביתר שליטה מאשר בעבר, אולם מאות אלפי מתים, מיליארדי אנשים תחת עוצר במשך חודשים, שווקים פיננסיים עיוורים זמנית לערך הנכסים והנפילה החדה במסחר העולמי לא ישכחו בקלות. המשבר הראה לנו עד כמה אנו קשורים זה בזה, אנושית אך גם מערכתית.

זהו תמרור אזהרה למשברים חמורים לא פחות שאנו צפויים לחוות, כך לדעת כל המומחים, אם לא נתגייס בכוחות משותפים למאבק לחיזוק המערכות החברתיות והכלכליות שלנו, במקביל למאבק בשינוי האקלים ומניעת ההשלכות הדרמטיות שעשויות להיות לו כבר בעתיד הנראה לעין. כל הסימנים כבר כאן, ואנחנו כבר לא יכולים להרשות לעצמנו להתעלם מהם. התוויית נתיב לצמיחה בת קיימא הוא האתגר הגדול ביותר העומד לפתחינו. על ממשלות ומשקיעים מוטלת כיום חובה אחת בלבד: להשקיע את ההון שברשותם בצורה שתתרום לפיתוח כלכלה חדשה שתבטיח את קיימות מערכתינו ואת שגשוג הדורות הבאים. אנו ב IBI בית השקעות עובדים כל העת על-מנת להיות בראש המחנה. ועל-אף שאנו בית השקעות הראשון שמציע ללקוחותיו מוצרים המניבים ערך מתוך הזדמנויות השקעה אחראיות, מדובר בינתיים בהצלחה חלקית. אמנם, לשוק ההון הישראלי - חברות ומשקיעים - יש עוד דרך לעשות כדי לשקף את ההבנות הללו במלואן, אך הדבר לא יגרום לנו להתרחק מאחריותנו. נמשיך להאיץ בדרך זו מכיוון שהיא כבר אינה אופציונלית: כעת נראה שהיא היחידה שהיא בת-קיימא לטווח הארוך.

משבר הקורונה האחרון ומשברים שעוד עתידים להגיע לפתחינו רחוקים מלהרתיע אותנו. מעולם קווי המתאר של הדרך לא הוגדרו בצורה כה ברורה. מעולם לא הייתה תקווה גדולה יותר לשינוי. אנו ממשיכים במלאכה.

קוראים וקוראות יקרים ויקרות.

אני גאה ונרגש לפתוח את דו"ח האחריות התאגידית הראשון של IBI בית השקעות החוגגת 50 שנה להיווסדה. בשוק ההון הצעיר של מדינת ישראל זהו ציון דרך וגם הוכחה עבורינו לכך שערכי הליבה שמנחים את פעילותינו – מאז ועד היום – מסייעים לנו להיות טובים יותר ומשמעותיים עבור לקוחותינו. סקר הלקוחות שערכנו במחצית 2020 ועליו תוכלו לקרוא בהמשך הדו"ח מאשש זאת ביתר שאת ומחזק את אמונתנו בדרך.

מגיפת הקורונה זימנה לנו השנה, שלא מרצון, אתגרים למכביר. החל בטלטלות העזות שפקדו את השווקים ואיתגרו את טובי המומחים שלנו, וכלה בצורך והרצון לסייע לעובדינו להמשיך למלא את תפקידם על הצד הטוב ביותר, לראות כיצד ניתן לסייע להם במעבר למודל העבודה מרחוק, ולהצליח במשימת העל שלנו, שהיא יצירת ערך ללקוחות ושמירה על רווחתם הכלכלית, תוך שמירה על ערכים של התנהלות הוגנת ומיטיבה עבור כלל מחזיקי העניין שלנו.

חזינו השנה בהתחזקות השיח הקורא לחברות להתנהל באופן מקיים ולבחון את פעילותן לאור מטרת-על זו. אני שמח ומברך על-כך, שכן IBI היתה בית ההשקעות הראשון שבחר לשלב את ייעודו העיסקי במטרות המקדמות את טובת הכלל באמצעות יישום קריטריונים של ESG, שירותי ניהול השקעות לתרומה ועוד. אנו מחוייבים להמשיך ולפתח את תחום ההשקעות האחריות ולהציע לכם, מחזיקי העניין שלנו, כלים נוספים העומדים בשורה אחת עם ההתפתחויות בתחום בארץ ובעולם.

לסיכום שנת 2020 ניתן לומר כי על אף התפשטות נגיף הקורונה והשלכותיו הכלכליות, הצלחנו להשיג צמיחה ותוצאות חיוביות ברוב תחומי פעילותנו. אני מאמין כי ההון האנושי האיכותי, המיומנות המקצועית והמגוון במוצרים ובשירותים שאנו מציעים תרמו ליכולת החברה להמשיך ולצמוח בתקופה מאתגרת זו, ומבקש להודות לכולם: עובדים, לקוחות, ספקים ושותפים קהילתיים, על חלקכם ותרומתכם להצלחה.



מנכ"ל

מר דידי לובצקי

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020



**מנהלת האחריות
התאגידית
הגב' אלה אלקלעי**

עם חלוף הזמן, הופכת המציאות העסקית למורכבת ודינמית יותר ויותר, ומחייבת את הארגונים ללמוד לנהל טוב יותר את מכלול הממשקים בפעילותם. דוח האחריות התאגידית הפך להיות משלים לדוח הפיננסי, דוח המשקף את מצב החברה והתנהלותה בממשק הסביבתי, בממשק מול מחזיקי עניין ובממשק הרגולטורי. אמנם עדיין אין סטנדרטיזציה מלאה של הממשקים הללו. ברמה המקובלת כיום בעולם החשבונאי, אך אין ספק שהעולם מתקדם מהר מאוד לפיתוח תקנים משותפים שיהיו מקובלים על כולנו.

הדוח להלן נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative), וברוח התקן המתקדם ביותר - SRS, ברמת דיווח Core, ובתגובה למרכז שפרסם המשרד לעניינים אסטרטגיים.

IBI בית השקעות מברכת על החלטת האגודה בישראל לעודד חברות ישראליות לפרסם דוח אחריות ותאגידית. המהלך נעווד חברות ציבוריות לשדרג את רמת הניהול ואת היקף הפעילויות המנוהלות בסטנדרטיים בינלאומיים ולצד זאת תורמת להגדלת השקיפות מול משקיעות ומשקיעים, ישראלים וזרים. אנו מעריכים כי ההתנסות בהכנת הדוח והבנת הערך של כלי הניהול של האחריות התאגידית, תביא לגידול בהיקף השימוש בהם.

אנו ב-IBI שמחנו להרחיב את היכרותנו עם מתודות המדידה וההערכה המקובלות בעולם. הן משמשות אותנו ככלי לשיפור מתמשך ברמת התאגיד וכן ככלי אנליטי, המאפשר לנו, כבית השקעות, להמשיך לשפר את יכולתנו לבחון הזדמנויות השקעה ולנתח נכון יותר את הסיכון והסיכוי הגלומים בהם. אני מזמינה אתכם ואתכן לקרוא את הדיווח המצורף ולהגיב לו. לספר לנו מה חשוב לכן, מה מצאתן מעניין, מה חסר וכיצד אנחנו יכולים להמשיך ולהשתפר. כארגון שבמהותו מטפל בכסף של אנשים אחרים, לחם חוקנו חייב להיות למידה ושיפור מתמשכים. אנו מקווים שכלי המדידה והדיווח לצד ההיזון החוזר מצד הקוראות והקוראים יתנו לנו מידע וידע שיקדמו אותנו כפרטים וכארגון.

זו הזדמנות להגיד תודה לעובדות ולעובדים בארגון, למטה, להנהלה הבכירה ולדירקטוריון החברה ששותפים לחזון ולעשייה המשותפת. כלי הניהול, המדידה וההערכה חיוניים לנו כארגון, אבל השותפות וההתגייסות של כולנו הכרחית לבניית חברה בת קיימא שתשיא ערך לכולנו שנים רבות קדימה.



האחריות התאגידית שלנו

תפיסת האחריות התאגידית

הנהלת IBI מייחסת חשיבות רבה לניהול והטמעה של שיקולים חברתיים, סביבתיים וערכיים-אתיים בהתנהלותה השוטפת. כחברה שליבת פעילותה היא טיפול בכסף ובמשאבים של אנשים וארגונים, כל שדרת ההנהלה, העובדות והעובדים מודעים לצרכים של מחזיקי העניין השונים של החברה: לקוחות, בעלי מניות, שותפים עסקיים, ספקים, עובדים, רשויות, מתחרים, הציבור הרחב, אנשים עם צרכים מיוחדים ועוד.

אנו כוועלים. עפ"י סטנדרטים גבוהים של ישרה, שקיפות ואחריות מקצועית ואישית, מציעים. ואת ללקוחותינו מוצרים חדשניים בעלי השפעה מיטיבה על החברה והסביבה, ומעורבים. ואת באופן שוטף ועקבי בחיזוק החברה האזרחית ע"י מתן סיוע לארגונים ויחידים.

אנו מאמינים ומאמינות כי התנהלות כזו תורמת לשיפור פני החברה בישראל ואיכות החיים בה, מעצימה את אמון הלקוחות והעובדים בחברה, מחזקת את המוניטין שלה ומקדמת את הצלחתה.

זיהוי מחזיקי העניין ודיאלוג

אנו מאמינים/ות בהתנהלות עסקית מאוזנת והוגנת, המבוססת על שקיפות ותקשורת רציפה עם מחזיקי/ות העניין של החברה. הדיאלוג הינו כלי חשוב להכוונת עסקי החברה, טיוב פעילותינו החברתית והעסקית, מיפוי צרכי הלקוחות והתאמת השירותים שאנו מציעים לשינויים סביבנו.

תהליך זיהוי מחזיקי/ות העניין שהתקיים עבור כתיבת דו"ח זה כלל את סקירת דיווחי הקיימות של חברות דומות בחו"ל, ניתוח של ממשקי העבודה והאינטראקציות של החברה, וכן התייעצות וראיונות עם הנהלת החברה וכמה מעובדיה.

פירוט מחזיקי העניין של IBI ואופי הדיאלוג המתנהל עמם



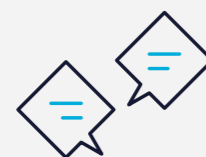
ספקים

דיאלוג בלתי פורמלי מול מזמין או מזמינת המוצר או השרות



לקוחות

שיח ישיר וכן באמצעות סקרי לקוחות, ערוצי פניה באתר החברה וערוצי התקשורת המקצועיים (ניוזלטר, פגישות מקוונות בתקופת הקורונה, ייעוץ פרטני ועוד)



עובדים

באמצעות סקרי עובדים, דיאלוג שוטף ועבודת צוות משאבי האנוש בקבוצה



קהילה, אקדמיה וארגונים חברתיים

דיאלוג שוטף במהלך השנה, כתלות באופיו של שיתוף הפעולה והתמיכה הספציפיים



רשויות ממשלתיות

בערוצי התקשורת של החברה עם הרגולציה - קרי הרשות לני"ע, רשות החברות, רשות המיסים ורגולטורים אחרים

יזמות, אמנות ועקרונות בתחום האחריות התאגידית

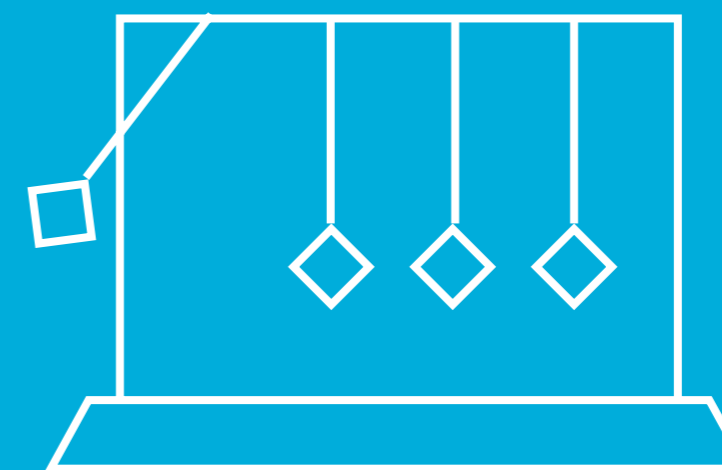
ארגון האומות המאוחדות הגדיר 17 יעדי פיתוח בר-קיימא הקרויים SDGs (Sustainable Development Goals), אשר אומצו על ידי ממשלות, חברות וגופים בינלאומיים כיעדים לשנת 2030. מיגור העוני, שמירה על הסביבה, שוויון מגדרי, הוגנות תעסוקתית, מים נקיים, טיפול בפסולת - אלו הן רק מספר דוגמאות לתחומים הכלולים ביעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא.

מדינות המובילות בעולם כגון ארה"ב, סין ומדינות רבות באירופה פועלות רבות לקידום הערך הכלכלי הגלום ביעדי הפיתוח של האו"ם. הקורונה האיצה את תוכניות ההשקעה במגוון תחומים, לרבות הרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת, תחבורה ירוקה וחכמה, שדרוג ופיתוח מערכות מים, תשתיות חכמות וחסכוניות, פיתוח כלכלה מעגלית ופרויקטים נוספים עם אימפקט כלכלי חברתי. **תחומי ההשקעה של תיקי האימפקט שלנו מסייעים גם הם לקידום התחומים הבאים:**



ארגון מעלה

IBI בית השקעות חברה בארגון "מעלה" משנת 2007. מעלה היא ארגון גג של כ-110 חברות מהמובילות במשק הישראלי, הפועל לקידום נושאים של אחריות תאגידית ולפיתוח הסטנדרטים של ניהול אחראי בישראל. מנהלת האחריות התאגידית של החברה, הגב' אלה אלקלעי, חברה בוועד המנהל של מעלה והייתה חברה בוועדה הציבורית של הארגון במשך שנים רבות.





בשנתיים האחרונות חלה עלייה של כ-42% בהון שמושקע בחברות בעלות דירוג ESG גבוה וכיום

אחד מכל שלושה דולרים מוקצים להשקעות עם דרוג אחראי

הפורום האמריקאי להשקעות אחראיות ומקיימות, נובמבר 2020. למעבר לחץ כאן.

בשנים האחרונות מרבית החברות הציבוריות הפנימו, גם אם במידה משתנה, את החשיבות שיש לניהול הממשקים שלהן עם בעלי/ות עניין שונים – הלקוחות, בעלי/ות המניות, העובדים, הספקים, ההשפעה סביבתית והמשל התאגידי – ולא בכדי. שורה ארוכה של מחקרים בינ"ל מראים בעקביות כי לניהול וצמצום ההשפעה הסביבתית, כמו להטמעת פרקטיקות של ניהול אחראי בליבת הפעילות, יש השפעה חיובית ומובהקת על עסקי החברה לאורך זמן.

משקיעים מוסדיים, קרנות גידור, בתי השקעות ומנהלי השקעות זיהו גם הם את האפשרות לטייב את השקעותיהם ולבחון את איכות הניהול של החברה בשורה של תחומי עומק, וזאת באמצעות שימוש באנליזות של דירוגי ESG.

מה הוא דירוג ESG? מדד המדרג פעילות חברות בשלושת התחומים שנזכרו לעיל:

חברה Social: קריטריונים הבוחנים את התנהלות החברה מול העובדים, ספקים, לקוחות ובעלי עניין נוספים

סביבה Environmental: קריטריונים הבוחנים את השפעת פעילות החברה על הסביבה

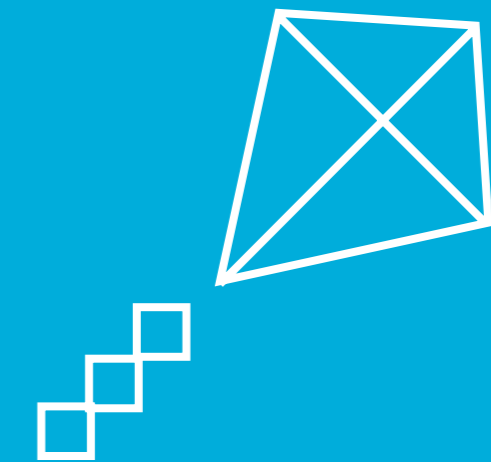
משל תאגידי Corporate Governance: קריטריונים הבוחנים את מכלול התהליכים, המנהגים, המדיניות, החוקים, המוסדות ומבני הבקרה שלפיהם מתנהל ומבוקר תאגיד או ארגון.

הדירוג הסופי נעשה כשיקלול מתודולוגי של עשרות קריטריונים המאפשרים כימות, מדידה והשוואת הפעילות של חברות שונות באותו הענף ובין ענפים שונים. הדרוג, המדידה וההשוואה נותנים כלים לסינון יעיל של איכות הניהול בהשקעות הפוטנציאליות והערכת סיכונים ספציפיים וייחודיים במידה וקיימים.

להשקיע בעתיד טוב יותר

נאמנים לערכי החברה, ובהם אחריות, מצויינות וחדשנות, היה IBI בית ההשקעות הראשון שהציע ללקוחותיו אפשרות להשקיע בתיק ESG והכשיר מנהל תיקים ייעודי לעסוק בתחום. מזה שלוש שנים שתיק ESG מתנהל תוך שימוש במערכת Greeneye לאנליזה ודרוג ESG.

הבחינה הפיננסית של ההשקעות הללו נעשית על-ידי הצוותים של IBI. החברה הקימה פורום השקעות אחראיות שנפגש אחת למספר שבועות לבחינת אסטרטגית ההשקעות ורעיונות השקעה חדשים. הניסיון הנרכש והנגישות למערכות הדרוג מאפשרים הרחבת השיח בקרב מנהלי ההשקעות וצוותי האנליזה, ומתוך כך יש להם השפעה רוחבית מעבר להשפעה הישירה המתקבלת מהשקעה בתחומים וחברות בעלות דירוג ESG גבוה, או בחברות המציעות פתרונות מתקדמים ובני-קיימא לבעיות חברתיות וכלכליות.



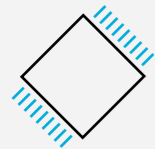
IBI ESG תיק השקעות אחראיות

תיק ההשקעות האחראיות של IBI בית השקעות פונה למשקיעים המחפשים נקודת מפגש בין השקעות לקיימות (Sustainability). החברה משקיעה בחברות המספקות פתרונות לאתגרי הקיימות בתחום המים, האנרגיה המתחדשת, חומרי הגלם ועוד, או חברות שנערכו באופן מיטבי לעולם המשתנה. התיק מנוהל תוך הגדלת סיכוי והקטנת סיכון, באמצעות סינון כפול של החברות, הן מבחינת התנהלות עסקית ופיננסית והן מבחינת התנהלות אחראית.

רעיונות ההשקעה עוברים בחינה על ידי האנליסטים של חברת Greeneye, המתמחה בבחינת אספקטים שונים של אחריות חברתית וסביבתית של חברות ישראליות וגלובליות. בחינה זו מתבססת על מאגר המידע והאנליזה הגלובלי של ספק מוביל בתחום, המאגד מידע על אלפי חברות גלובליות.

הצוות מצליב את המידע מכל המקורות, ומנהל ההשקעות מקבל החלטות השקעה שוטפות ודינמיות בהתאם להזדמנויות בשווקים. שיתוף הפעולה של IBI עם חברת Greeneye מאפשר שילוב בין יכולות מקומיות וגלובליות, ראייה מקרו-כלכלית בשילוב היכרות עם פרטי הפרטים של חברה או עסקה ספציפיות, ויכולת לשקלל ולקזז בין ההשפעות החיוביות לשליליות של חברות במגוון רחב של תחומי פעילות ושוקים בארץ ובעולם.

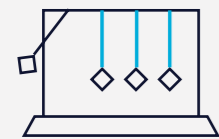
הסקטורים המובילים בתיק השקעות IBI ESG:



טכנולוגיה



אנרגיה מתחדשת



תעשייה ושירותים



מים נקיים



פיננסים

הידעת?

יותר ממחצית מהנשים מעולם לא היו בעלות השקעות כלשהן, כך עולה ממחקר חדש של YouGov Omnibus.

המחקר מצא כי 52% מהנשים מעולם לא החזיקו מוצר השקעה, לעומת 37% מהגברים. נוסף על כך, רק אחת מכל חמש נשים (21%) מחזיקה כיום השקעה, לעומת למעלה משליש (35%) מהגברים.
(yougov.co.uk)

קידום אוריינות פיננסית: תשקיעי בעצמך - בית פיננסי לנשים

נשים רבות מידי מגיעות לגיל הפרישה כשברשותן משאבים פיננסיים מועטים ביחס לאלו של הגברים בסביבתן מסיבות רבות: התחלת חסכון פנסיוני מאוחר, אי-רציפות של חסכון עקב יציאה לחופשות לידה והפסקות ברצף התעסוקה לטובת גידול הילדים, שכר נמוך יותר באופן מבני - ממנו נגזר גובה ההפרשות הסוציאליות ואחרון: גיל פרישה צעיר יותר המותיר להן פחות שנות חיסכון ומנגד - תוחלת חיים ארוכה יותר משל גברים. בנוסף, אחוז גדול מהנשים בישראל כלל אינן חוסכות לפרישה, והמצב בקבוצות אוכלוסיה ספציפיות גרוע עוד יותר.

על מנת לשנות מצב זה, ולו במעט, קיימת חשיבות אדירה לאוריינות הפיננסית של נשים, לצבירה של נסיון והבנה בסיסית בני"ע ובאקטואליה כלכלית חברתית. לשם כך יזמנו את הקמתו של "תשקיעי בעצמך", מיזם השואף, לקרב נשים לאקטואליה הכלכלית, עסקית ולקבלת החלטות פיננסיות הנגזרות ממנה. המיזם גם מעודד השתתפות בשיח הכלכלי-חברתי ותורם לשיפור רווחתן הפיננסית של הנשים המשתתפות. אנו עושות זאת באמצעות שיתוף בידע ומידע פיננסי לצד בחינת הצרכים הפיננסיים של המשתתפות ומתן פתרונות מתאימים.

פעילות תשקיעי בעצמך כוללת:

- ◆ מפגש רבעוני
- ◆ אפשרות לבחינה מקצועית מלאה של הצרכים הפיננסיים, התאמת כלים פיננסיים וליווי המשתתפות לאורך זמן
- ◆ מגזין חודשי בנושאים פיננסיים שונים

תיק השקעות לתרומה

IBI Community - הדרך לנתינה יעילה וחכמה

כחלק מתיקי ההשקעות הייחודיים של IBI ניהול תיקים, אנחנו מציעים תיק השקעות פילנתרופי, ראשון מסוגו בישראל, בשיתוף עמותת קש"ת. התיק הוקם עבור אלו המעוניינים/ות לנהל נתינה חכמה ואפקטיבית. תיק ההשקעות IBI Community, טומן בחובו יתרונות ברורים לקשת רחבה של משקיעים ומשקיעות, ובין היתר מקסום הערך הכלכלי של הנתינה בזכות מקסום הטבות המס המאושרות בחוק, הזדמנות לנהל ולתכנן נתינה אסטרטגית שנים קדימה בצורה יעילה ועניינית, תוך התמקדות בנתינה עצמה והסרת הבירוקרטיה.

הפעילות מתבססת על מודל נפוץ בעולם לניהול תרומות המכונה DAF (Donor Advised Funds) הגופים שהשתתפו בהבאתו ארצה בהובלת JFN וקש"ת הם המכון לחקר הפילנתרופיה, היוזמה לקידום הנתינה הפרטית בישראל – יכולים נותנים, עו"ד אופיר כ"ץ ואלה אלקלעי מבית ההשקעות IBI.

הכספים המיועדים לתרומה מועברים לקש"ת, ובגינם מתקבל זיכוי מס בשנת ההפקדה על מלוא הסכום שהופקד.

שלבי התהליך:

- ♦ התורם/ת מעביר/ה תרומה לקש"ת ומקבל זיכוי מס
- ♦ קש"ת פותחת תיק השקעות בניהול IBI
- ♦ התורם/ת בוחר/ת מדיניות השקעה בהתאם למגבלות רשות המסים.
- ♦ IBI מנהלת את תיק ניירות הערך בהתאם למדיניות שהוגדרה, תקופת ההשקעה, משטר התזרים ובכפוף להנחיות ועדת ההשקעות של קש"ת.
- ♦ מדיניות התרומות מתגבשת לאורך זמן ומתקיימות הקצאות תקופתיות לעמותות הנבחרות (בכפוף למגבלות רשות המסים).

היתרונות בתיק פילנתרופי מנוהל:

- ♦ זיכוי מס מידי על התרומה
- ♦ הזדמנות למתן תרומות בהיקף גדול בשנה מרובת הכנסות
- ♦ קבלת החלטות על תרומות ללא לחצי זמן
- ♦ פטור ממס על רווחי הון
- ♦ ניהול מלא של ההיבטים הלוגיסטיים (העברות, המרות, דיווחים)
- ♦ אמצעי לשילוב בני משפחה שונים במעגל הנתינה
- ♦ בחירה בין תרומות אנונימיות לבין תרומות עם הוקרה מלאה



שירות ולקוחות

תפיסת השירות

אנו יודעים/ות כי לקוחותינו נותנים ונותנות בנו את דרגת האמון הגבוהה ביותר כאשר מופקד בידינו הטיפול בכספם/ ומשאביהם/ הפיננסים. אמון זה מחייב אותנו לקשב עמוק למתרחש בשווקים הפיננסים ומעקב אחר צרכיהם המשתנים, וזאת במטרה לממש את ייעודינו ולספק את השירות הפיננסי המקיף והנכון ביותר בכל נקודת זמן.

אנו מחוייבות/ים לערכי אמינות, יושרה ומקצוענות הבאים לידי ביטוי במתן השירות הטוב ביותר בכל נקודת זמן, ללא תלות ברווחיות המשתנה של סל המוצרים, בסביבת התחרות או בגורמים אחרים בסביבה העסקית שהם בתחום השפעתנו ויכולותינו.

אנו מחוייבים/ות לפעול בשקיפות מלאה בתוך החברה וכלפי לקוחותינו, לרבות גילוי נאות ומלא במקרים של ניגוד עניינים. אנו פועלים ופועלות מתוך תחושת שליחות ומחוייבים לנקוט בכל האמצעים האפשריים על מנת להצדיק את האמון הרב של לקוחותינו בנו כגוף המנהל את כספם וחסכונותיהם האישיים, תוכניות ההטבה, צרכי הגיוס, הגישה לבורסות, חשיפה לעסקאות שעשויות להיות רלוונטיות וצרכי האשראי שלהן/ם.

ערכי השירות ודיאלוג עם לקוחות

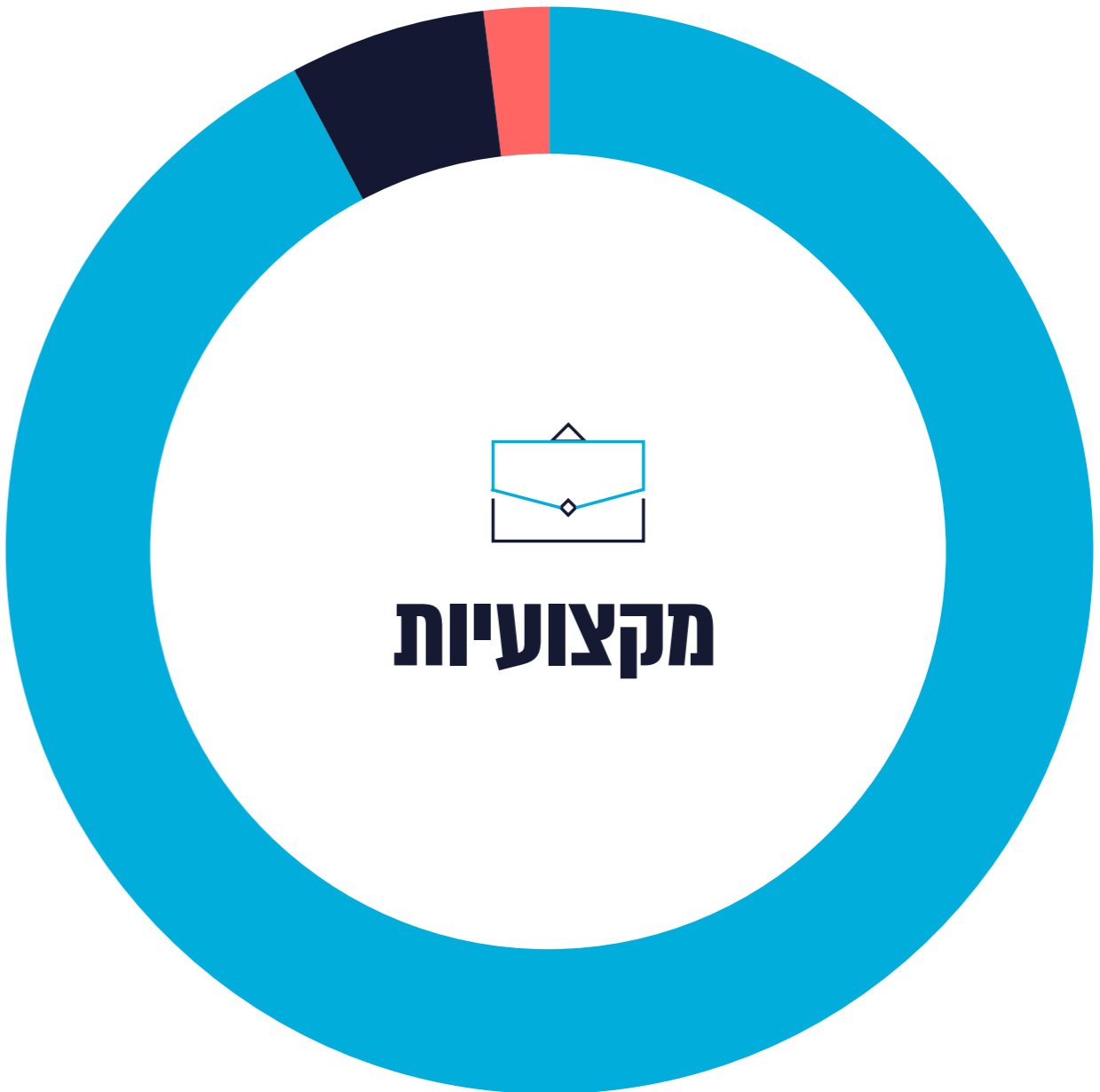
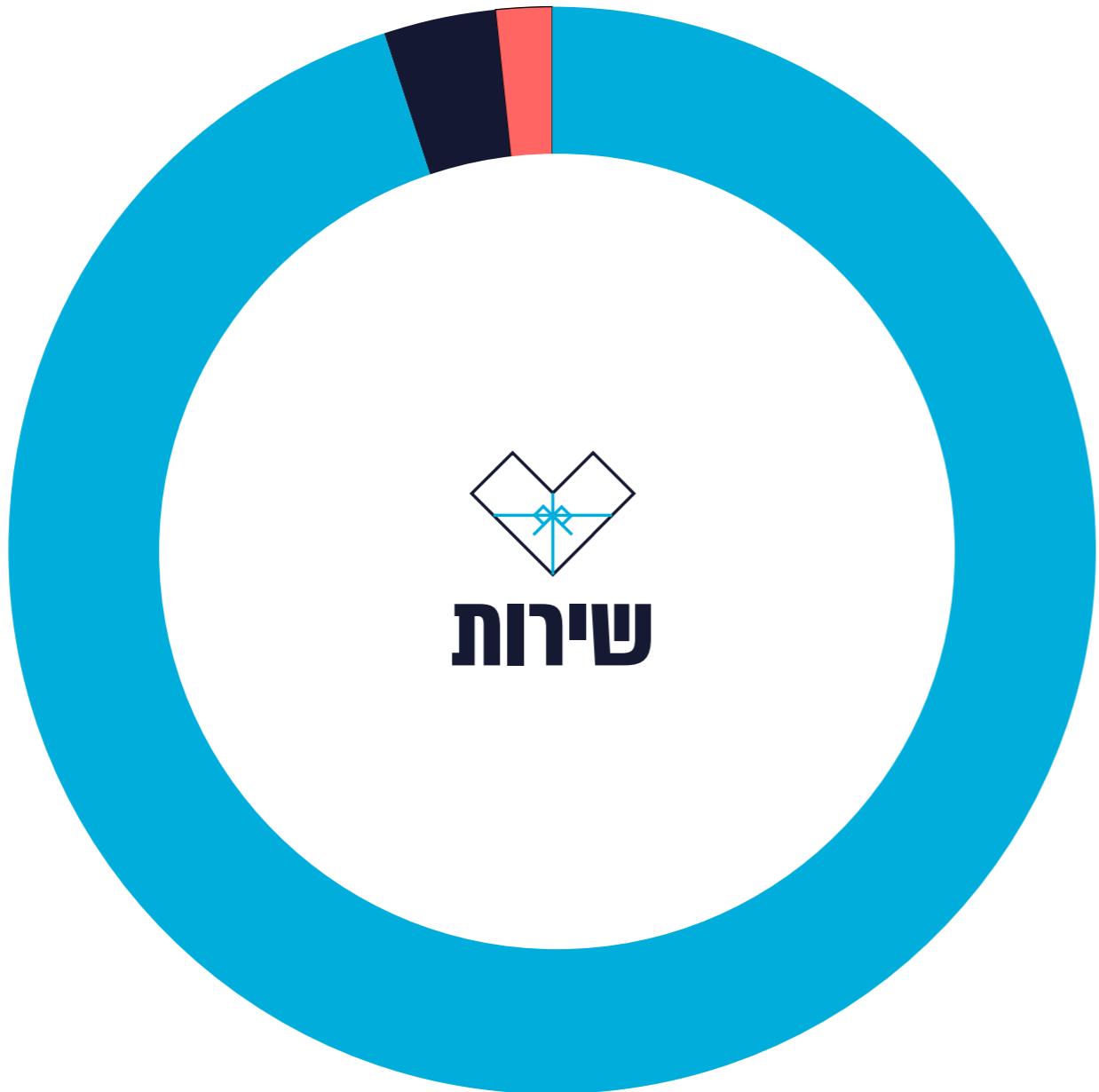
לקוחות IBI בית השקעות והחברות הבנות משתנים בהתאם לשירותים המוצעים על-ידי החברות השונות: שירותי מסחר, משמורת וביצוע: לשוק המוסדי, בתי השקעות זרים, תאגידים, לקוחות כשירים ופרטיים. עבור כל אלו, אנו מציעים שירות ללא פשרות המתבסס על ערכי הליבה של החברה כפי שגם מופיעים בקוד האתי שלנו: יושרה ואמינות, שקיפות, מקצועיות ומצויינות.

אחת הדרכים המרכזיות עבורינו לבחון את מידת הצלחתנו לעמוד בסטנדרטים שאליהם אנו שואפים היא בקבלת משוב מקיף על חווית הלקוח שאנו מספקים, באמצעות סקרי לקוחות. סקר שכזה נערך בחודש אפריל 2020 והקיף למעלה מ- 800 לקוחות, דוברי/ות עברית ואנגלית.

הסקר בדק את שביעות הרצון ממגוון שירותים הניתנים על-ידינו בחלוקה לשתי קטגוריות עיקריות – שירותיות ואדיבות, ומקצועיות.

אנו גאים בתוצאות שהתקבלו: 95% מהמשתתפים בסקר דירגו את רמת האדיבות והשירותיות שלנו כגבוהה ביותר האפשרית (5 מתוך 5), ועוד 3.5% העניקו לנו 4 מתוך 5 נקודות. בקטגוריית המקצועיות 92.5% העניקו לנו את הציון הגבוה ביותר האפשרי ועוד 6% העניקו לנו 4 מתוך 5 נקודות.

שביעות רצון לקוחות, אפריל 2020



נגישות השירות

הנגשת אתרי ושירותי IBI בית השקעות:

אנשים עם מוגבלות הינם חלק בלתי נפרד מהציבור וזכאים לקבל יחס ושירות מותאמים ככל האדם. IBI בית השקעות הנגישה את משרדיה לצורך התאמה פיזית לאנשים עם מגבלות ניידות בהסתמך על עקרון הרצף. בנוסף, הנגישה בית ההשקעות את אתר האינטרנט ותגיש כל חומר שיידרש באופן מיידי לצורך מסירה לאדם עם מוגבלות, בהתאמה לצרכיו. בנוסף, בשל החשיבות שמייחסת החברה לנושא, נכתב בחברה נוהל נגישות השרות לאנשים עם מוגבלויות. הנוהל מתייחס להנגשת כלל השירותים הניתנים בחברה לאנשים עם מוגבלויות שונות, ומופץ לעובדים ולעובדות פעם בשנה.

IBI בית השקעות מינה רכזת נגישות, האמונה בין היתר על:

- ◆ ביצוע התאמות נגישות בחברה, מתן ייעוץ לעובדי החברה בנושא מתן שירות לבעלי מוגבלויות, לרבות הנחייה לגבי תפעול אמצעי עזר ותחזוקתם, מתן שירותי עזר או הזמנתם.
- ◆ מסירת מידע לציבור על התאמות הנגישות שבוצעו בחברה, לרבות מיקום ההתאמות, אמצעי עזר ושירותי עזר שניתן לקבל בחברה לפי בקשה.
- ◆ כתיבת נהלים לעובדי החברה בנושא הנגישות והתאמת הנהלים קיימים.
- ◆ הכנת תכנית הדרכות לעובדים קיימים וחדשים בתיאום עם מחלקת משאבי אנוש בנושא מתן שירות לאנשים עם מוגבלויות.
- ◆ ביצוע מעקב ודיווח שנתי להנהלת החברה על סטאטוס התקדמות הנגשת הארגון.
- ◆ ביצוע בדיקות תקופתיות לגבי עמידתן של ההתאמות שבוצעו בחברה ונהליה בדרישות הוראות הדין (לפחות אחת ל-5 שנים ממועד סיום ביצוע ההתאמות). בדיקת ההתאמות כנ"ל תיעשה בהתאם להוראות הדין.

לצורך פעילותה השוטפת של החברה, לרבות הפעילות המתבצעת באמצעות החברות הבנות. החברה עושה שימוש במערכות מחשוב אשר משמשות את בית ההשקעות וחברות הקבוצה לצורך שמירת מידע ולצורך מתן השירותים המסופקים על ידיהן ללקוחותיהן במסגרת פעילותן השוטפת. למערכות מידע חשיבות מהותית לפעילותה העסקית של החברה, בהתאם גדל גם החשש והאיומים הגוברים בעולם מפני מתקפת סייבר העלולה לממש סיכונים כגון: סיכונים טכנולוגיים, חשיפה להונאות, מעילות ועבירות מחשב, פריצה למאגרי מידע רגישים וכפיעה בפרטיות של עובדי הקבוצה או לקוחותיה, ואבדן מידע וכן סיכונים ארגוניים בתוכם גישת גורמים בלתי מורשים למידע ממודר, גניבה של ציוד מחשב, זליגת מידע רגיש כתוצאה מרשלנות בשמירה על הנחיות ונהלי אבטחת מידע ועוד. על מנת למזער ככל הניתן את הסיכונים המתוארים לעיל, מיישמת החברה מדיניות ניהול סיכונים רחבה הכוללת נקיטה בשלל אמצעי אבטחת מידע ופעולות מנע, הנגזרים מהתאמתם לרמת

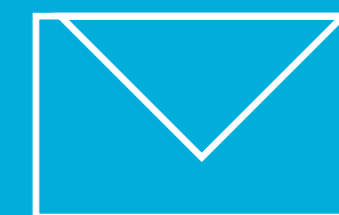
הסיכון והרגישות בקשר עם כל חשיפה כאמור. מערך אבטחת המידע בחברה, לרבות תכנית התאוששות במקרה של אסון וגיבוי של המידע, מיושם בהתאם לפעילויות השונות בקבוצה ובהתאם להוראות הרגולציה החלות על חברות הקבוצה, בין היתר, מכוח תקנון הבורסה וחוזר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בעניין ניהול טכנולוגיות מידע לחברי בורסה שאינם בנקים, חוק הגנת הפרטיות ותקנות הגנת הפרטיות והוראות רשות ניירות ערך.

על מנת להתמודד עם הסיכון, החברה הטמיעה אמצעים טכנולוגיים ותהליכים אשר נועדו לשפר את יכולות הניטור, המניעה והבקרה של סיכונים הסייבר, בנוסף לביצוע סקרי אבטחה סדורים ומבדקי חדירה פנימיים וחיצוניים על ידי גורם בלתי תלוי. ממצאי הבחינות נדונים בהנהלת החברה ומטופלים על ידי מנהל אבטחת המידע ומחלקת מערכות המידע.

פניות הציבור

אנו מעמידים לרשות הציבור אמצעי קשר ישירים לפניות בקשר לקרנות נאמנות המנוהלות על ידי IBI קרנות נאמנות בע"מ, וכן בקשר לחשבונות בשרותי בורסה והשקעות בישראל IBI בע"מ. בנושאים אלו ניתן לפנות לעו"ד אורן אופק, סמנכ"ל, יועץ משפטי ראשי והממונה על פניות הציבור. פרטי הקשר מופיעים באתר החברה, וכן באמצעות לחיצה כאן.

בכל נושא אחר ניתן ליצור קשר עם החברה דרך ערוצי הקשר המפורטים באתר החברה. למעבר לדף הבית לחץ כאן.





מעורבות בקהילה

מעורבות חברתית והתנדבות

אנו ב- IBI מאמינים ומאמינות ביכולתנו וחובתנו של המגזר העסקי לסייע בדרכים מגוונות ליצירת חברה בריאה ומשגשגת. לפיכך, אנו גם מסייעים ישירות למגוון רחב של ארגונים המקדמים מטרות חברתיות העולות בקנה אחד עם ערכינו ועם המדיניות החברתית שלנו. הסיוע והמעורבות שאנו מציעים ומציעות הם בתמיכה כספית והתנדבות העובדים והעובדות.

מזה מספר שנים פועל צוות מקרב עובדי החברה, האמון על סיוע לממונת האחריות החברתית בהטמעת המדיניות החברתית של החברה. הצוות בוחן אחת לשנה את היוזמות החברתיות שמציעים עובדים ועובדות בחברה ובוחר מהן יוזמות המתאימות, לקריטריונים שהוגדרו על ידי החברה ואשר אושרו על ידי הדירקטוריון.

עובדי ועובדות החברה המעוניינים/ות בכך יכולים/ות להירתם לפעילויות שבהן יש להם/ן עניין, בין היתר גם בשעות עבודה.

בשנים 2019-2020 התמקדנו ב:

- ◆ תמיכה בעמותה המטפלת בבני נוער עם מוגבלות.
 - ◆ רכישת מתנות, לחגים ובכלל, מעמותה המעסיקה בני הגיל השלישי.
 - ◆ עמותות המטפלות בנוער בסיכון.
 - ◆ חלוקת מזון לנזקקים בתל אביב, בהתנדבות על ידי עובדי החברה, פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח.
 - ◆ קידום ידע ואוריינות פיננסיים של נשים.
- בסיכום שנת 2019 ספרנו **1166** שעות התנדבות עובדים, מתוכן 525 על-חשבון הארגון, והשתתפות של 5% מכלל העובדים בפעילות התנדבותית – כולל התנדבות חד-פעמית.
- בשנת 2020 (עקב התפרצות מגיפת הקורונה) התקיים אירוע התנדבות אחד בלבד.

בשנים 2019 ו- 2020 תרמה IBI בית השקעות סך של 748 אש"ח ו- 896 אש"ח

לצורך השגת מטרתינו החברתיות מוגדר מראש תקציב תרומות שנתי הנקבע על-ידי הנהלת החברה בהתאם להצלחת הפעילות העסקית.

בהתאם להחלטות צוות האחריות החברתית אנו שואפים לשלב תרומות והתנדבות עובדים כאמצעי לחיזוק הארגונים החברתיים.

להלן רשימה חלקית של ארגונים להם סייענו בשנים הנ"ל:

מרכז המוזיקה במתנס בלוד - הקמה ותפעול שוטף של המרכז על ידי תמיכה כספית

להקת בת שבע - התנדבות חבר הנהלה ותמיכה כספית שנתית

רופאים לזכויות אדם - תמיכה כספית שנתית

תקוות - תמיכה בנכי צה"ל באמצעות ספורט אתגרי - תמיכה כספית

עמיחי - מועדונית לילדים ונוער בעלי מוגבלות - תמיכה כספית והתנדבות עובדים

העמותה לקידום החינוך בתל אביב-יפו - תמיכה כספית וכן התנדבות עובדים לחלוקת מזון בחגים

כן לזקן - תמיכה כספית שנתית

מסילה - סיוע לילדי קהילת הפליטים בדרום תל אביב - תמיכה כספית שנתית

חיבוק ראשון - תמיכה כספית שנתית

צלול - עמותה לאיכות הסביבה הימית - תמיכה כספית שנתית והתנדבות עובדים

המרכז למניעת תקיפה מינית - תמיכה כספית שנתית, התנדבות עובדות

הלל - סיוע ליוצאים בשאלה, תמיכה כספית שנתית

אל קו הגובה - פעילות ניווט ילדי פנימיית תלפיות, תמיכה כספית שנתית, התנדבות עובדים

נירים - העצמת נוער, תמיכה כספית שנתית

דארנא - העצמת נוער, תמיכה כספית שנתית

כוכבי המדבר - קידום נוער בדואי - תמיכה כספית שנתית

עדן - קידום מעמד האישה, תמיכה כספית שנתית

הדסה נעורים - כפר נוער, תמיכה כספית, התנדבות עובדים

הפועל אוסישקין תל אביב כדורסל - בית ספר רוגזין, תמיכה כספית

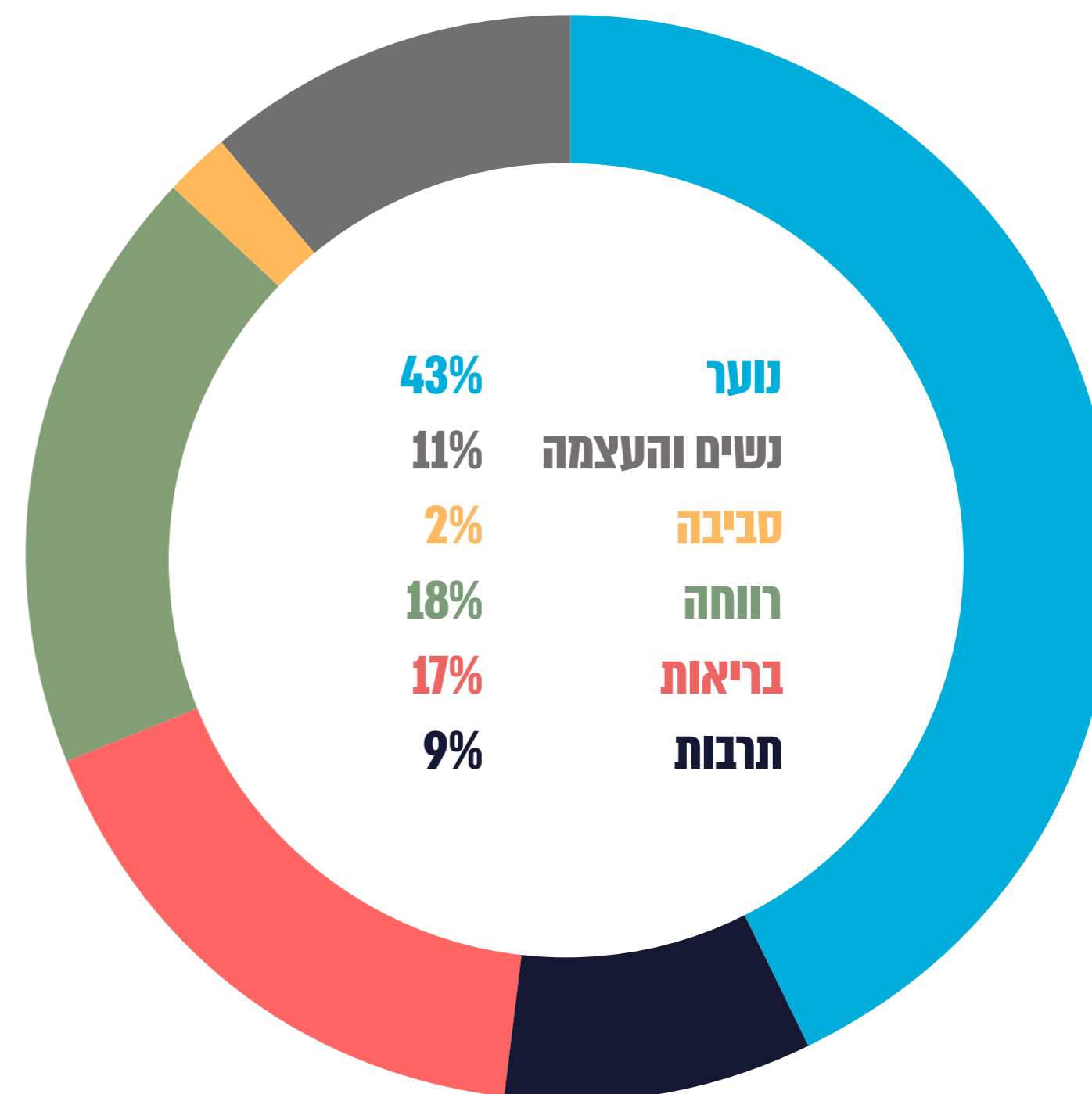
מכללת ספיר - מלגות סטודנטים

דיאלוג עם השותפים החברתיים

הדיאלוג עם הארגונים והעמותות בהם אנו תומכים מתנהל בשני מישורים: ברמה הבלתי פורמלית והשוטפת, באמצעות עובדים ומנהלים המתנדבים בארגונים ומתוודעים לצרכים השונים ממקור ראשון, וכן באמצעות פניה ל- IBI בית השקעות לקבלת תרומה ו/או התחלת שיתוף פעולה. פניה שכזו מתחילה דיאלוג במסגרתו אנו לומדים על הארגון והאתגרים עמם הוא מתמודד.

ארגונים המעוניינים לפנות אלינו לבחינת האפשרות לתמיכה וסיוע מוזמנים לפנות לגב' לילי לבאן, הממונה על תחום האחריות החברתית, בכתובת: lily@ibi.co.il

תרומות לפי נושא, 2020





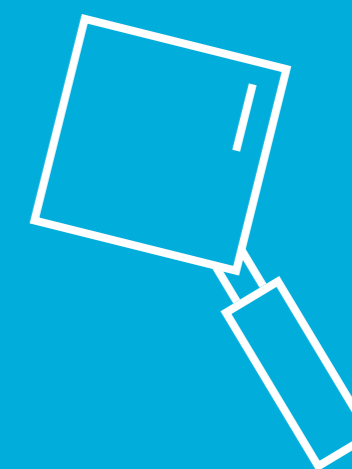
אתיקה וממשל תאגידי

תפיסת האתיקה

החזון של קבוצת IBI הוא להנהיג שירותי השקעות חדשניים ומותאמים אישית ללקוח, כשחזון החברה וערכי האתיקה ניצבים לנגד עינינו.

אנו מקפידים ומקפידות על עמידה בהוראות הדין, החוקים והכללים המקצועיים אשר חלים עלינו, ואילו הקוד האתי נועד להוסיף על הוראות אלו ולהוסיף אמות מידה שלאורן פועלים הארגון ועובדיו.

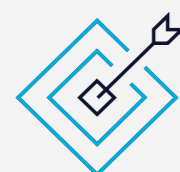
אנו מאמינים כי לניהול האתי ולהקפדה היתירה שבה אנו מנהלים את מכלול הסוגיות האתיות שלפתחינו יש חלק גדול בהצלחתינו עד כה, ומתחייבים להמשיך לשרת את לקוחות החברה ביושרה ובאופן המקצועי ביותר, ללא אפליה, תוך מתן שירות איכותי, יעיל ואמין. החברה, עובדיה ועובדותיה שואפים ושואפות למצוינות בכל תחומי פעילות הקבוצה, ומאמצים נורמות של למידה ועדכון הידע והמיומנות שצברו.



הקוד האתי

בשנת 2019 אושר בהנהלת ובדירקטוריון הקבוצה קוד אתי מעודכן המתייחס להתפתחויות בעסקיה. ארבעת ערכי הליבה של הארגון תורגמו לכללי התנהלות ספציפיים על-פי ערכי הליבה הארגוניים ובחתך של מחזיקי העניין השונים שלנו: עובדים, ספקים, לקוחות, בעלי מניות, הקהילה והסביבה. הורחבו סעיפים קיימים ונוספו חדשים ובכללם תבחינים מעשיים לקבלת החלטה אתית.

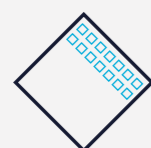
אנו מעודדים את עובדי ועובדות IBI להתייעץ בעת התלבטות עם המנהל/ת הישיר/ה ו/או ממונת האתיקה הארגונית בחברה, אליה ניתן לפנות גם לצורך דיווח על אירועים חריגים באמצעות הטלפון, הדואר האלקטרוני או דרך תיבות פניה אנונימיות הפזורות במשרדי הקבוצה. כחלק ממחויבותינו לבחינה מקצועית ומקיפה מועבר כל דיווח למנהל סיכונים ראשי, מנהלת משאבי האנוש, ולמבקר הפנים, וזאת ללא תלות באמצעי דרכו הועבר.



מקצועיות וצוותיות



אמינות והוגנות



שקיפות



חדשנות ומצויינות

"הקוד האתי מבטא את התפיסה הערכית של בית ההשקעות ומשמש לנו כמסגרת המתווה את כיווני הפעולה הרצויים ודרכי ההתנהגות הראויות בסביבה דינאמית בה אנחנו פועלים. הקוד האתי מסייע לנו לשאול את השאלות הנכונות, לבחון חלופות ולבחור בדרך הפעולה הראויה במקרה של התלבטות אתית או מוסרית"



קורל אבנר, מזכירת החברה והממונה על הקוד האתי

בחודש ינואר 2020 בוצע סקר אתיקה ראשון מסוגו בקבוצה. הסקר בוצע ע"י יחידת ביקורת הפנים והשתתפו בו 135 עובדים ועובדות. התשובות לסקר היו אנונימיות ונבחנו בו היבטים שונים של אתיקה ארגונית ומודעות לערוצי הדיווח וההתייעצות הארגוניים.

89%

מאמינים כי עובדים המפירים את החוק יתגלו

98.5%

ענו כי ברורה להם מהי ההתנהגות האתית המצופה מהם

88%

ענו כי קיבלו מידע מהנהלת החברה בה הם עובדים בנוגע לחשיבות השמירה על סטנדרטים אתיים גבוהים

87%

ממשתתפי הסקר הכירו את הקוד האתי הארגוני

בשנת 2020 לא התקבלו בהנהלת החברה דיווחים או תלונות בנושאים אתיים.

הליכים משפטיים בשנת 2020

בקשה לאישור תובענה ייצוגית נגד החברה ופועלים אי.בי.אי

ביום 24 בדצמבר 2017 הוגשה כנגד פועלים אי.בי.אי, נושאי משרה בה והחברה, בקשה לאישור תובענה ייצוגית שעניינה פרטים מטעים לכאורה בדיווחיה של החברה בעניין מהות הקשרים שבינה לבין רפי ליפא וגל עמית ("היועצים"). על פי נוסח התובענה, חסרים בדיווחיה פרטים בעניין עצם קיומם של היועצים, עצם קיומו של שיתוף פעולה (שנטען שהוא מהותי) עימם, תנאיו של שיתוף הפעולה, תלות נטענת של החברה בהם ועוד. ביום 21 בפברואר 2021 הוגשה לבית המשפט המחוזי בתל-אביב יפו בקשה לאשר הסדר פשרה, שמכוחו, ישולם לקבוצת הזכאים שרכשו מניות כאמור סך של 6.8 מיליון ₪. הפשרה אושרה על ידי בית המשפט ביום 19 במאי 2021.

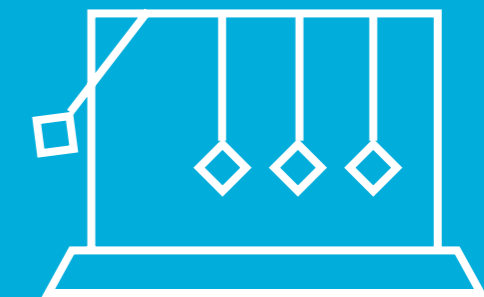
אירוע אשראי בשרותי בורסה ("אירוע האשראי")

במהלך שנת 2018 בשמונה חשבונות ששימשו לקוחות עצמאיים של שרותי בורסה לפעילות מסחר עצמאית בוצעה פעילות בנגזרים לצורך יצירת פוזיציות חסר (Short) על מדד ה-Vix. בעקבות הפעילות הנ"ל, במהלך ימי המסחר ה-5 בפברואר 2018 וה-6 בפברואר 2018 נכנסו חשבונות הלקוחות ליתרת חובה, אשר לאחר סגירת פוזיציות החסר האמורה, עמדה על סכום של כ-35,486,500 ש"ח. במסגרת אירועים אלו, הוגשו מספר הליכים שחלקם עדיין מתנהלים.

לפרטים נוספים אודות הליכים משפטיים ראו הדוח התקופתי של החברה לשנת 2020 כפי שפורסם באתר מאיה ביום 25 במרץ 2021.

תפיסת הממשל התאגידי

דירקטוריון החברה הוא שמתווה את מדיניותה, קובע את תכניות הפעולה שלה, אחראי לאישור הדו"חות הכספיים ולבדיקת מצבה הכספי, וכן מפקח על ביצועי המנכ"ל ופעולותיו. הדירקטוריון פועל במסגרת הסמכויות המוקנות לו בחוק החברות ובהתאם לנהלים מחייבים. ממשל תאגידי תקין הוא היסוד לפעילותינו העסקית ולתפיסת הקיימות שלנו, ואנו מחילים על עצמנו את הסטנדרטים הגבוהים ביותר בנושא, כפי שמצפים מאיתנו לעשות לקוחותינו ובעלי העניין האחרים.



דירקטוריון החברה והוועדות

בשנת 2020 מנה דירקטוריון החברה 7 דירקטורים:

מר דוד ויסברג - יו"ר הדירקטוריון

מר עדו דב קוק - סגן יו"ר הדירקטוריון

מר אורן חנוכה - יו"ר ועדת ביקורת*

הגב' בטי מצר לוי - ועדת ביקורת

מר ראני חאג' יחיא - ועדת ביקורת

גב' אלה אלקלעי

מר גדעון פרייטג - ועדת ביקורת

בשנת 2020 קיימנו 6 ישיבות דירקטוריון והתקבלה החלטת דירקטוריון אחת בכתב.

מלבד פגישות הדירקטוריון השוטפות, התכנסו לאורך השנה שלוש ועדות; ועדת ביקורת, ועדת מאזן וועדת תגמול. בוועדות אלו כיהנו הדירקטורים גדעון פרייטג, ראני חאג' יחיא, אורן חנוכה ובטי מצר לוי, אשר נכחו ב-100% מהישיבות.

*במהלך שנת 2021 מונתה גב' רינה שפיר כחברת דירקטוריון במקום אורן חנוכה

דו"ח אחריות תאגידי - לשנת 2020

גיוון בדירקטוריון

בשנת 2020 הצבנו לעצמינו מטרה לשפר את תהליך בחירת הדירקטוריון ולהגדיל את גיוונו המגדרי והמקצועי. במהלך השנה הוקם צוות איתור שכלל את מזכירת החברה ונציגי הדירקטוריון. בראשית התהליך הוגדרו המיומנויות הנדרשות לשם כהונה בדירקטוריון וכן הוצבו קריטריונים לגיוון הדירקטוריון. לאחר מכן נבחנו מועמדים ומועמדות שונים בפרופיל המבוקש בתהליך שבסופו מונתה כדירקטורית חיצונית הגברת רינה שפיר. אנו מחוייבים לקיום תהליך דומה בכל שינוי עתידי בהרכב הדירקטוריון של בית ההשקעות והחברות הבנות.

הכשרת הדירקטוריון

תפקידו של דירקטוריון החברה הוא לגבש את האסטרטגיה שלה ולפקח על הדרג הניהולי, המהווה את הזרוע הביצועית בחברה. דירקטורים ונושאי משרה נדרשים כיום, אף יותר מאשר בעבר, להיות בעלי ידע רחב והבנה מעמיקה בנושאים משפטיים, פיננסיים, חשבונאיים, כלכליים וניהוליים, וכן עליהם להחזיק בכלים יישומיים רלוונטיים. כל זאת על מנת שיתאפשר להם לנהל דיונים, ליזום מהלכים ולהפעיל שיקול דעת סביר וזהיר לשם קבלת ההחלטות העסקיות המתאימות והמיטביות לחברה.

זאת ועוד, על דירקטורים ונושאי המשרה בחברה להתעדכן באופן מתמיד בדרישות הרגולציה ולהכיר את כללי הממשל התאגידי, על מנת לקיים את חובות האמון והזהירות המוטלות עליהם על פי הדין, ולהימנע מהפרות הדין.

על מנת לקדם את השגת המטרות המנויות לעיל בחברה, החברה מאמצת בכל שנה תוכנית הכשרת דירקטורים, המיועדת הן לדירקטורים קיימים והן למועמדים לכהונת דירקטורים. מטרת התוכנית הינה להקנות, לחזק ולהרחיב לדירקטורים כאמור ידע וכלים שימושיים הדרושים להם לצורך מילוי תפקידם בחברה, תוך שילוב הקניית ידע תיאורטי ויישומי על החברה הלכה למעשה, על מנת שאלו יוכלו לבצע את תפקידם בחברה באופן אופטימאלי, לטובת החברה ובעלי מניותיה.

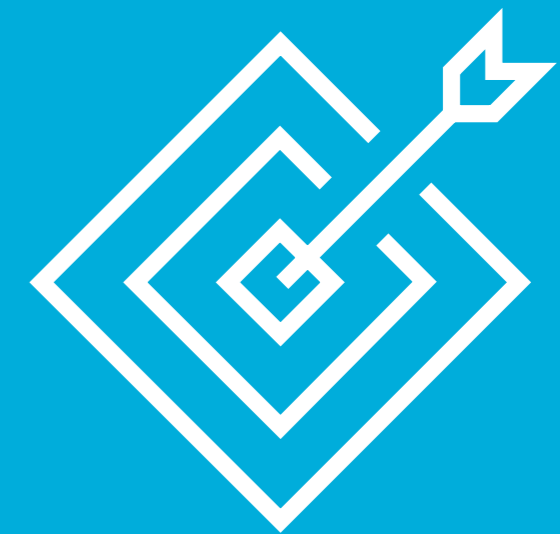
בשנת 2020 בעקבות התפשטות נגיף הקורונה ומעבר ישיבות הדירקטוריון לאמצעים דיגיטליים נערכו שתי הדרכות בלבד לדירקטוריון החברה. בהמשך לכך, כבר במחצית הראשונה של שנת 2021 התקיימו ארבע הדרכות, והדרכות נוספות מתוכננות להתקיים עד סוף השנה.

אפקטיביות הדירקטוריון

הערכת ביצועי הדירקטוריון מתבצעת על ידי דירקטוריון החברה אחת לשנה. במסגרת זו דירקטוריון החברה מקיים דיון בדלתיים סגורות ומעריך את אפקטיביות עבודתו.

תקשור נושאים קריטיים לדירקטוריון

הנושאים הנידונים בישיבות הדירקטוריון הם מגוונים. נכללים בחלקם בחובות הרגולציה והחוק וחלקם נובעים מצרכים עסקיים שעל סדר היום כגון דיון ואישור הדוחות הכספיים, עסקאות פוטנציאליות, רכישת חברות, הקמת ורכישת פעילויות, התפתחויות בחברות הבת, דיון בדוחות הכספיים ועוד. על סדר יומו של הדירקטוריון מופקדת מזכירת החברה.



ניהול האחריות התאגידית

דירקטוריון IBI בית השקעות אחראי לנווט את החברה, להתוות את דרכה האסטרטגית והעסקית ולהבטיח את איתנותה הפיננסית. הדירקטוריון מתווה את האסטרטגיה העסקית כשהוא לוקח בחשבון מגמות בענף, אתגרים, הזדמנויות וסיכונים.

ניהול האחריות התאגידית מוטמע בכל רבדי הניהול של החברה, והוא חלק בלתי נפרד מהניהול השוטף בה. מנהלי הקבוצה אחראים על פיתוח היבטי האחריות התאגידית בתחומם.

כגוף הפיקוח והניהול הבכיר של החברה, דירקטוריון החברה אישר החל משנת 2021 את מדיניות האחריות התאגידית, את תכניות העבודה השנתיות, והתקציבים הנלווים לה ועוד. הדירקטוריון יעקוב אחר הביצועים בתחום הקיימות והאחריות התאגידית באמצעות חברת הדירקטוריון ומנהלת האחריות התאגידית, הגב' אלה אלקלעי ובאמצעות הפיקוח השוטף על עבודת החברה.

ניהול סיכונים

אופי פעילותינו חושף אותנו לסיכונים פיננסיים שונים, כגון: סיכון שוק (לרבות סיכון מטבע, סיכון מחיר אחר וסיכון ריבית), סיכון אשראי, סיכונים נוסטרו וסיכון נזילות. כמי שאמונים על השאת הערך בכספם של אחרים, אנו מודעים לאחריות הגדולה המוטלת על כתפינו. יהיו אלה חסכונות חיים, כספים ליום פרישה או אחר – הם תמיד בעלי תפקיד בחייהם של לקוחותינו ולשמירה עליהם יש ערך עליון עבורינו. לשם כך אנו מפתחים, מיישמים ומשכללים בכל עת

את המודלים החישוביים ונהלי העבודה בהם אנו עושים שימוש.

לצורך הטיפול בסיכונים פיננסיים, יש לנסות ולהבין את טיב הסיכון, את התרחישים להתממשותו ואת התוצאות האפשריות לכך. לאחר שאלו הוגדרו, ננסה להבין כיצד ניתן למדוד אותו ולכמת את המדידה, באילו מתודולוגיות אנו מבקשים להשתמש, ולסיום – מיהם הגורמים שצריכים לקבל את הדיווח ומהו נוהל הפעולה שאנו מגבשים במקרה של התראה או אינדיקציה לקיומו של הסיכון?

בעולם ניהול הסיכונים קיימים מספר רב של מודלים מקובלים, אשר לכל אחד מהם מאפיינים שונים שעשויים להפוך אותו למתאים עבור מוצרים או מצבי שוק אחרים. אנו ב IBI בית השקעות מטפלים בחשיפה לסיכונים על ידי קביעת מדיניות ופיקוח שוטף, מנטרים מספר גדול של פרמטרים ואינדיקטורים על-פני סל המוצרים שלנו ובשוקי ההון בעולם על-מנת לזהות תחילת התממשותם של סיכונים או עלייה בהסתברות להם, מוקדם ככל שניתן. אלו מועברים כנוהל בדיווחי הסיכונים השוטפים לכל המנהלים והגורמים שהוגדרו כרלוונטיים לשם העלאת המודעות, נקיטת פעולות ככל שנדרשות, ועוד.

לדוגמה, פעילות ההשקעות העצמיות מוכתבת ומפוקחת על ידי הדירקטורים, כאשר סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, עוקבים אחר מצב תיקי ההשקעות והחשיפות באופן שוטף. הדיווחים מועברים באופן קצר, ממצה ואינפורמטיבי (דשבורד) על מנת לשלב בין מקצועיות העבודה ויכולתם של המנהלים לגזור מהם מהלכים אופרטיביים בזמן קצר.

מדיניות תגמול

מדיניות התגמול בחברתנו משקפת את תנאי התגמול המרביים להם זכאים נושאי משרה המכהנים אצלנו, לרבות כאלה הנמנים עם בעלי השליטה וקרוביהם. כל התגמולים אשר ניתנים לנושאי המשרה בחברה הינם בהתאם למדיניות התגמול שלנו אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בדצמבר 2019 ומופיעה באתר מאי"ה.

מניעת שחיתות, מעילות והונאות

על הדירקטורים מוטלת חובת הזהירות, חובת האמון, חובה לשמירה על ממשל תאגידי וחובות נוספות החלות עליהם על פי הדין והוראות הממונה על שוק ההון. על מנת לשמור על הפרדה בין הניהול בפועל להתוויית מדיניות ופיקוח, יושב ראש הדירקטוריון של IBI בית השקעות אינו מכהן כמנכ"ל הקבוצה.

כגוף פיננסי, מוטלת עלינו אחריות עליונה למנוע שחיתות, מעילות והונאות מצד גורמים בתוך החברה כמו נושאי משרה ועובדים, והן מצד גורמים חיצוניים כמו יועצים פנסיוניים, סוכנים וספקים. כדי להתמודד עם איומים אלה, הגדירה IBI בית השקעות מדיניות הכוללת מסגרת עבודה שיטתית למניעה, איתור, דיווח ותגובה מצמצמת נזקים לאירועי מעילות והונאות. מדיניות זו באה לידי ביטוי בנהלי העבודה של החברה, בתהליכי העבודה ובקוד האתי, שמנחה את עובדי החברה בנושאי התנהגות, משמעת ואתיקה בעבודה. על מנת להטמיע את הנהלים

בקבוצה, כל עובד חדש בקבוצה נדרש לעבור על לומדה בנושא מניעת מעילות והונאות, וכלל העובדים מקבלים אחת לשנה ריענון בנושא זה באמצעות המייל.

מניעת ניגוד עניינים

אנו מאמינים ופועלים בשקיפות מלאה בתוך הבית וכלפי לקוחותינו. מעבר לחובות החוקיות המוטלות עלינו, אנו פועלים למניעת מצב של ניגוד עניינים מכל סוג שהוא. אם קיים חשש לניגוד עניינים ניידע את המעורבים ונפעל בשקיפות מלאה עפ"י נוהלי החברה. במקרים בהם קיים ניגוד עניינים המשפיע על לקוח החברה, לא נפעל אלא לאחר שקיבלנו הסכמת הלקוח ובלבד שהעסקה הינה לטובתו.

איסור הלבנת הון

חוק איסור הלבנת הון, תש"ס-2000 ("חוק איסור הלבנת הון") והצווים מכוחו נחקקו כחלק מההתמודדות עם הלבנת הון, המוגדרת כעשיית פעולה ברכוש אסור, קרי, רכוש שמקורו, במישרין או בעקיפין, בעבירה (המוגדרת כעבירת מקור על פי חוק איסור הלבנת הון) או ששימש לביצוע עבירה או אפשר אותה. על חברי הבורסה חלות הוראות חוק איסור הלבנת הון והצו שמכוחו המשיטות עליהם חובות ביחס לביצוע זיהוי של לקוחותיהם, אימות פרטיהם, מעקב ודיווח ביחס לפעולות בלתי רגילות המתבצעות בחשבונות. IBI בית השקעות משקיעה משאבים רבים על מנת לעמוד בחובות אלו.

תכנית האכיפה הפנימית

IBI בית השקעות אימצה תכנית אכיפה פנימית בהתאם לעקרונות ולקריטריונים שפרסמה רשות ניירות ערך, ועוסקת בכיתוח ושכלול תשתיות הציות והאכיפה הכלל ארגוניות. בכלל כך, החברה מנהלת באופן רציף סקרי סיכונים וציות בחלק מחברות הקבוצה, לצד הטמעה שוטפת של הוראות הדין והמשך פעולות האפיון וההבניה של תהליכי העבודה. במסגרת זו, נערכים מעת לעת שינויים במבנה תכנית האכיפה של הקבוצה וכן בתחומי האחריות של הממונה על האכיפה. את תכנית האכיפה מובילה הממונה על האכיפה הפנימית, הגב' רות דנין, עובדת החברה המכהנת בתפקיד משנת 2019. תוכנית העבודה של הממונה על האכיפה הפנימית נקבעת על ידה תוך שיתוף מנכ"ל החברה ומאושרת על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון.

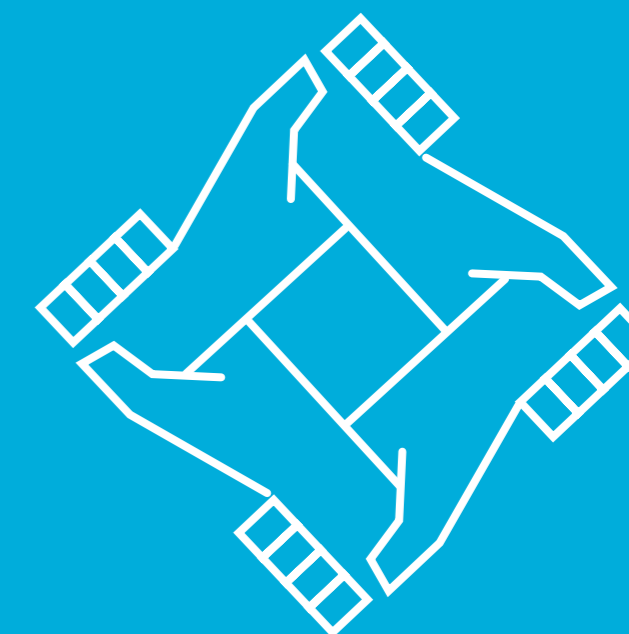


עובדים, עובדות, סביבת עבודה

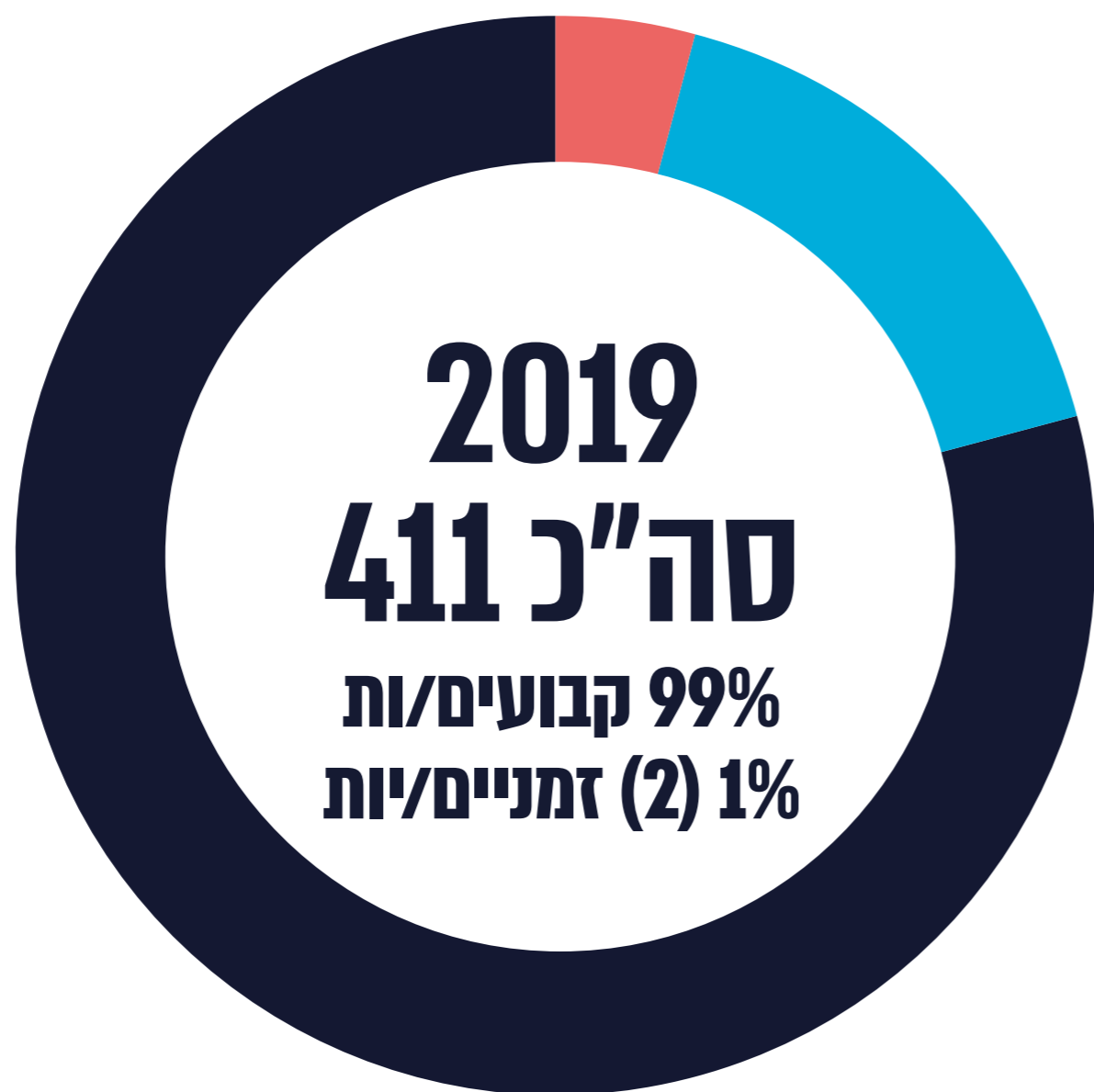
מתפחים את ההון האנושי

IBI בית השקעות שמה דגש רב על איכות ההון האנושי, יצירת סביבת עבודה נעימה, חיזוק נאמנות העובדים והעובדות לקבוצה ויצירת קשרי עבודה ארוכי טווח. כדי להבטיח את כל אלו הגדלנו ופיתחנו את מחלקת משאבי אנוש, השקענו בשדרוג סביבת העבודה הפיזית והרחבנו את השרותים העומדים לרשות העובדים והעובדות אף מעבר לשעות העבודה. כמו כן, מייחסת הקבוצה חשיבות רבה למקצועיות ולרמת השירות המוענק ללקוחות, ובהתאם, מקיימת הדרכות המותאמות למגזרי פעילותה.

במסגרת תכנית האכיפה הפנימית משקיעה הקבוצה משאבים בקיום הדרכות בנושאים רגולטורים שונים לרבות חובות ציות ועדכוני חקיקה הנוגעים לתחומי פעילותה, וכן בפעילויות רווחה שונות לטובת העובדים והעובדות בה.



העסקה עפ"י דרג 2019-2020



4.3% (18)
 הנהלה בכירה

16.7% (69)
 מנהלים/ות בדרגי ביניים

79% (324)
 בדרג ניהול מקצועי ו/או שאינו ניהולי



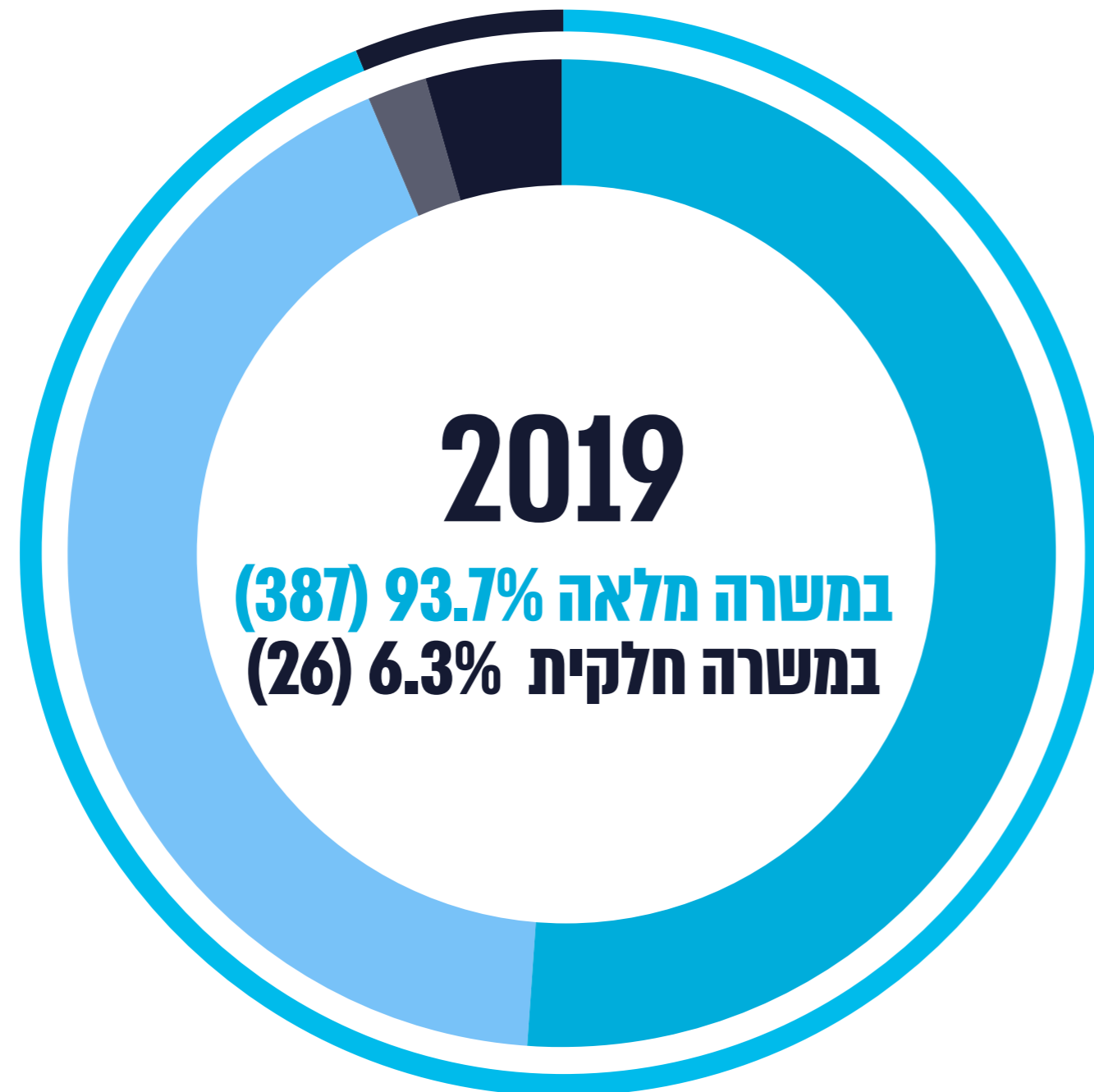
4.1% (18)
 הנהלה בכירה

17.4% (75)
 מנהלים/ות בדרגי ביניים

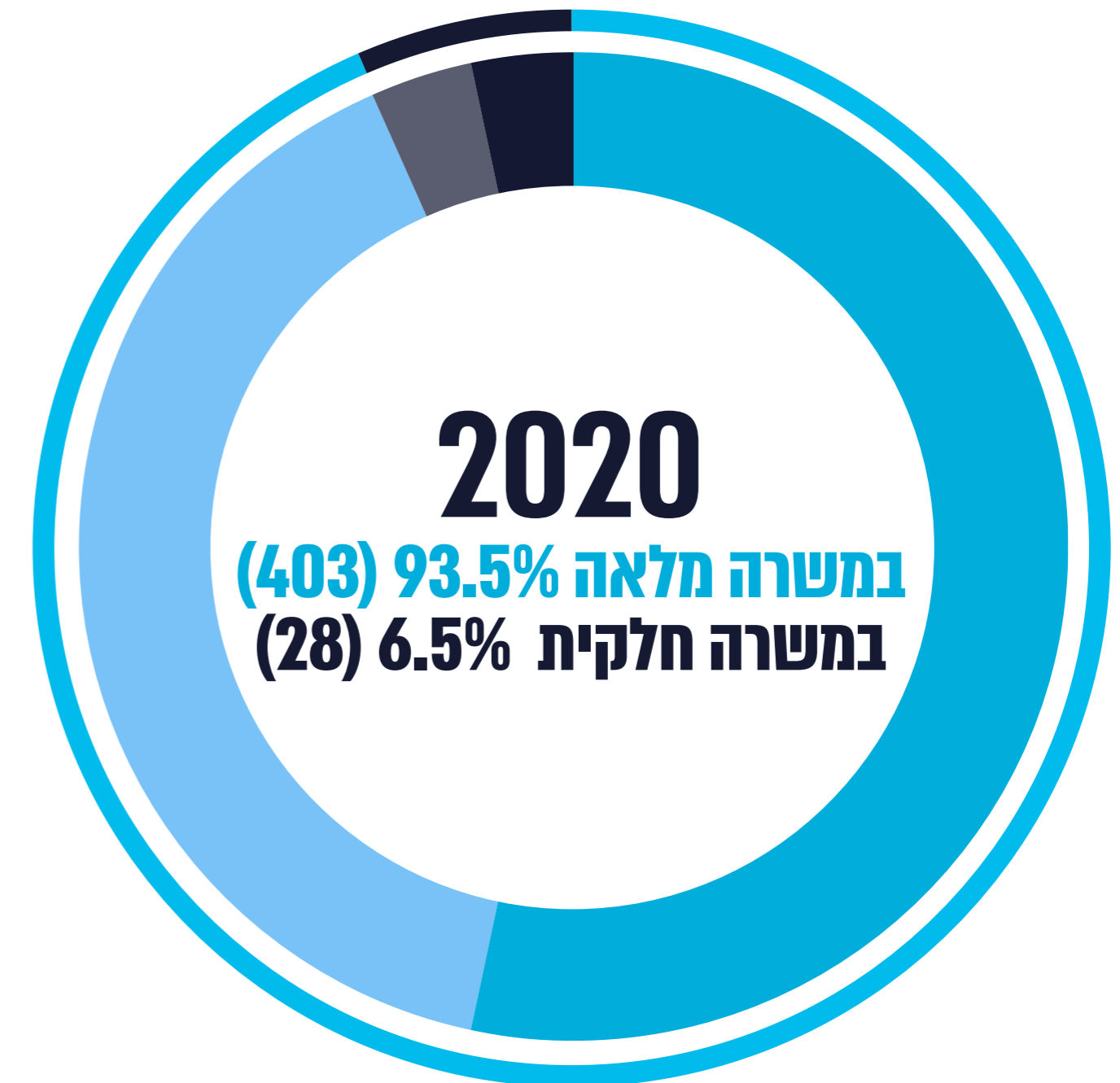
78.5% (338)
 בדרג ניהול מקצועי ו/או שאינו ניהולי

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

העסקה עפ"י מגדר 2019-2020

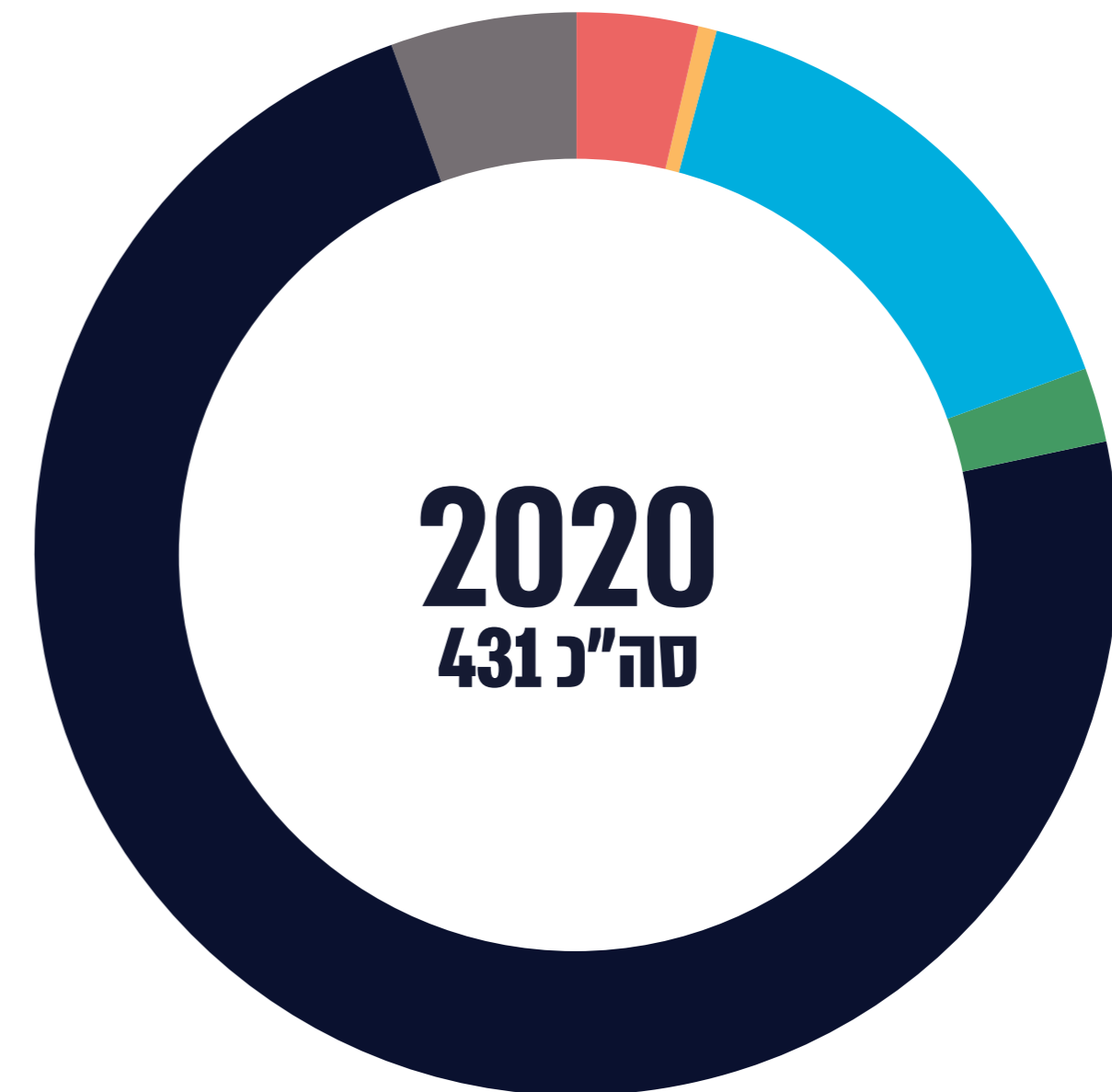
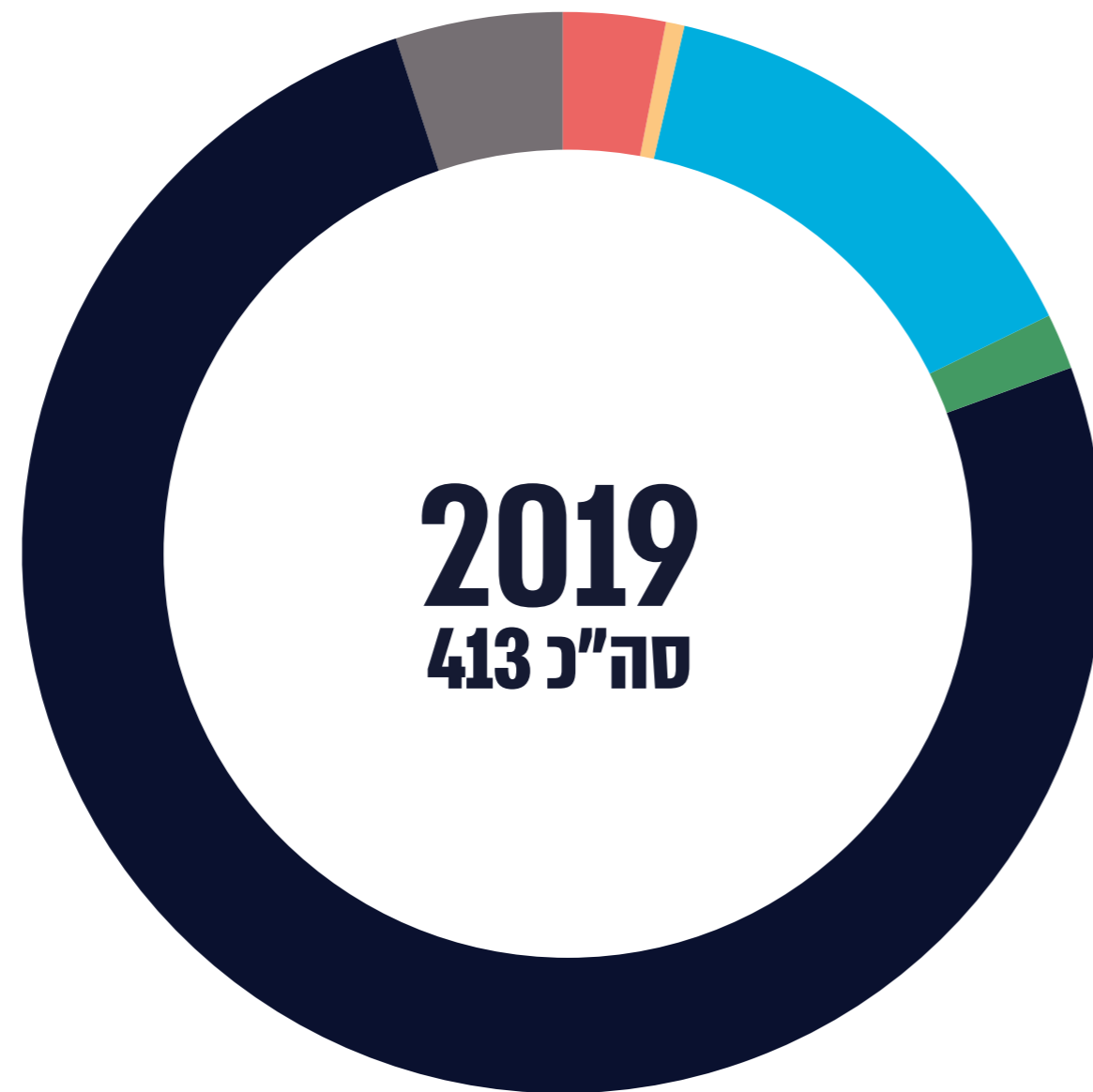


(8) 31% נשים במשרה חלקית | **(18) 69%** גברים במשרה חלקית | **(175) 45%** נשים במשרה מלאה | **(212) 55%** גברים במשרה מלאה



(14) 50% נשים במשרה חלקית | **(14) 50%** גברים במשרה חלקית | **(173) 43%** נשים במשרה מלאה | **(230) 57%** גברים במשרה מלאה

מגורי העובדים עפ"י איזור 2019-2020



3 נגב והדרום	13 צפון הארץ	7 ירושלים והסביבה	20 אשדוד והסביבה	58 השרון	312 ת"א וגוש דן
------------------------	------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------------

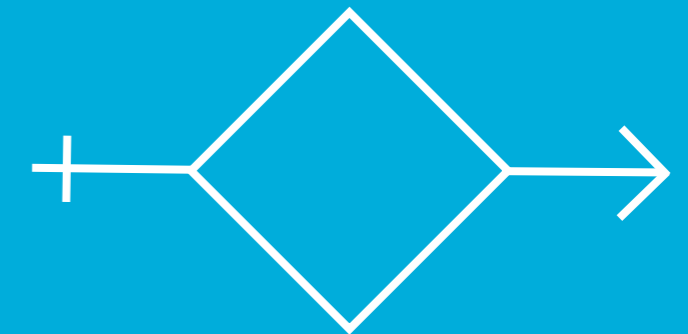
3 נגב והדרום	16 צפון הארץ	10 ירושלים והסביבה	23 אשדוד והסביבה	65 השרון	314 ת"א וגוש דן
------------------------	------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------------

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

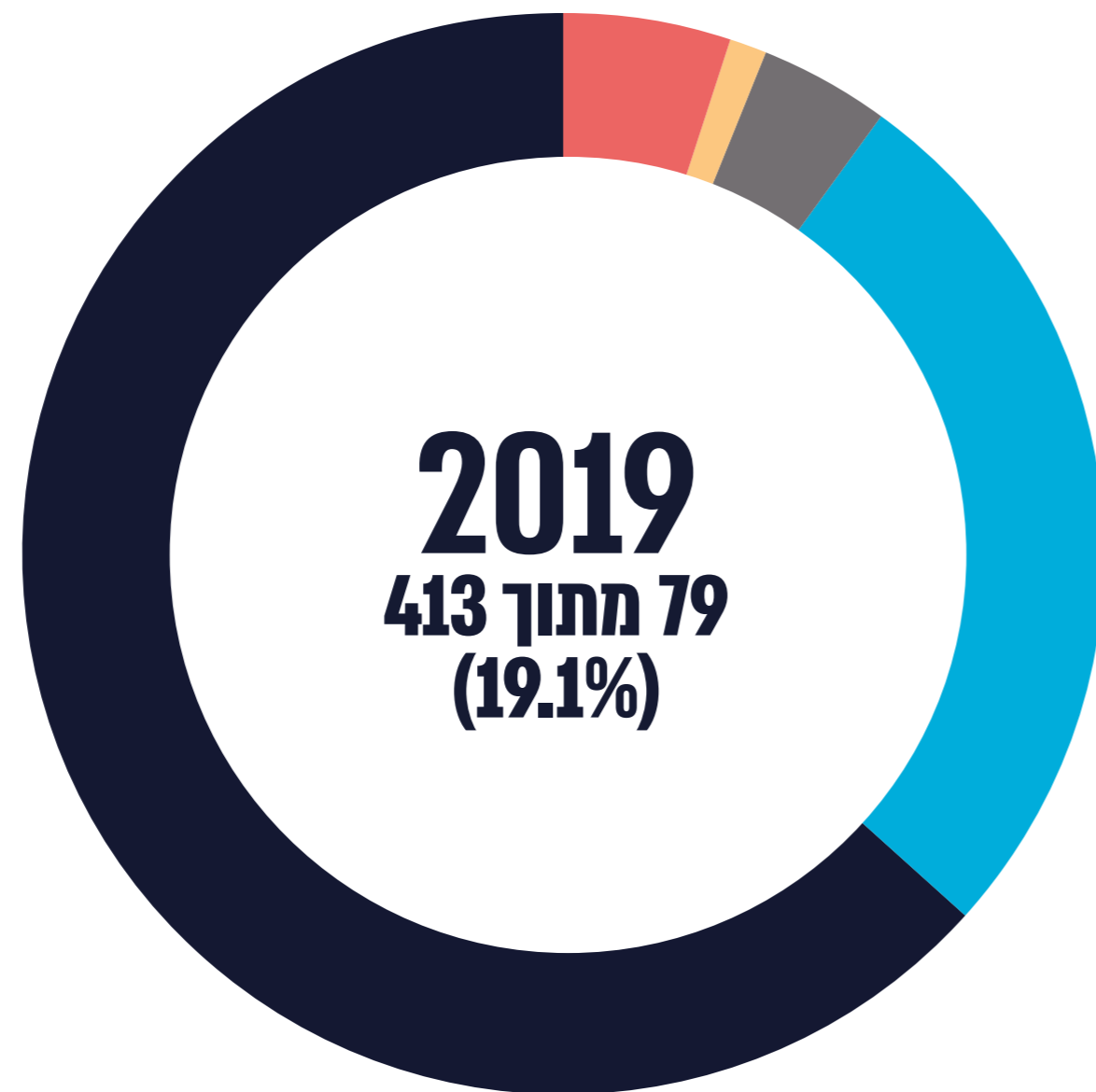
גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות

החברה הישראלית היא חברה מגוונת, ואנו ב- IBI בית השקעות רואים בכך יתרון התומך בחיזוק ביצועי העסקיים, מאפשר לנו לחזק את החדשנות והיצירתיות בחברה וליהנות ממגוון דעות, כישורים ויכולות. לא פחות חשוב מכך, תעסוקה מגוונת תורמת למשק הישראלי ומקדמת שוויון הזדמנויות וצדק חברתי - ערכים בהם אנו דוגלים ודוגלות. אנו עושים מאמצים רבים על מנת לוודא כי סביבת העבודה בחברה תהיה נטולת אפליה מכל סוג: מגדר, גזע, מוצא, תרבות, גיל, דת, מוגבלות, דעה פוליטית, לאום ונטיה מינית. לשם כך אנו משקיעים בהדרכות לעובדינו ומקדמים גיוון תעסוקתי בשיתוף ארגונים וחברות המתמחים בגיוס מגוון.

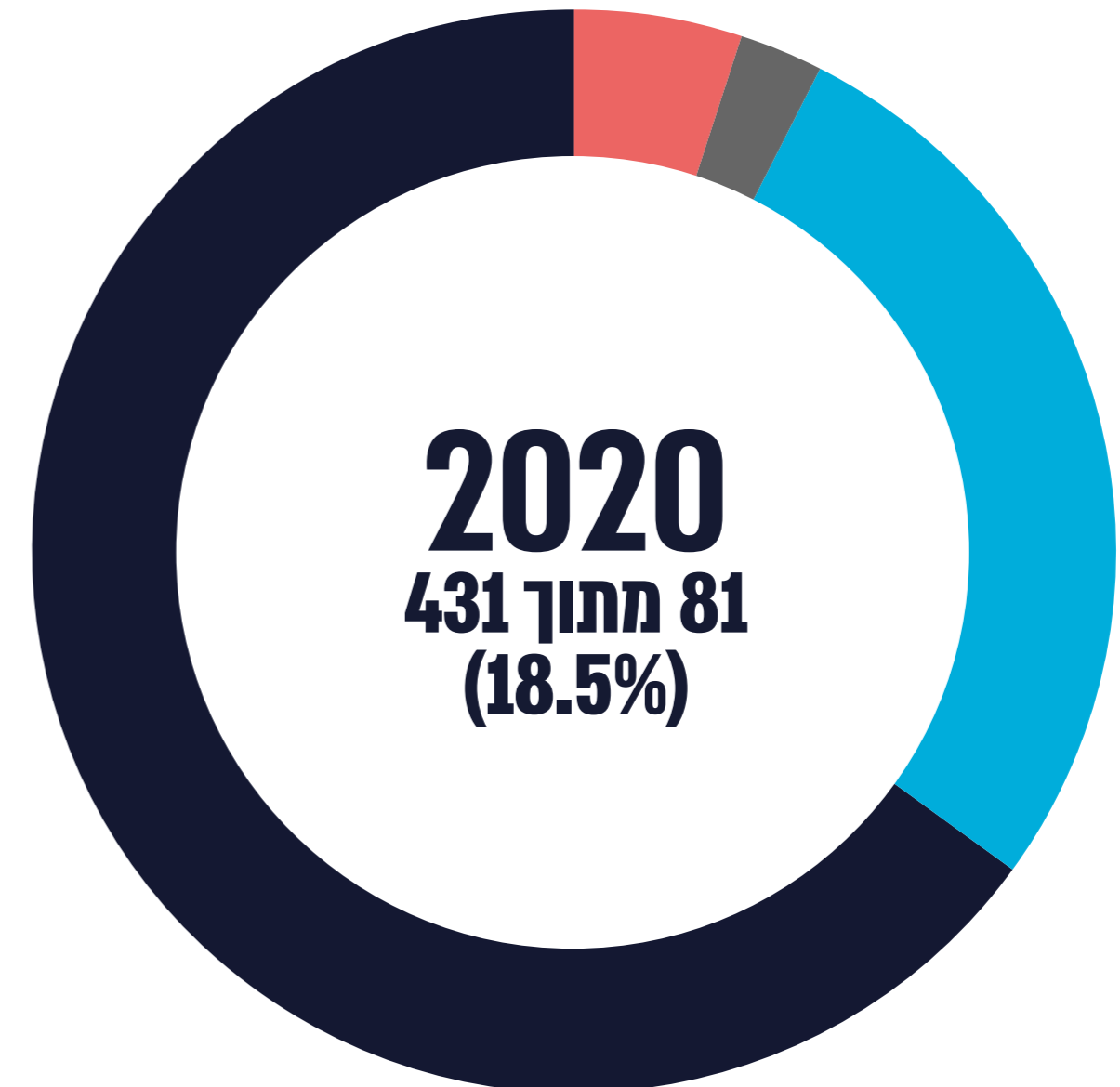
במאי 2021 קבע דירקטוריון החברה כי עליה לשאוף להרחבת הגיוון ולדווח לו על התקדמותה בתחום זה אחת לחצי שנה.



גיוון תעסוקתי: העסקת אוכלוסיות בתת-תעסוקה 2019-2020



4 יוצאי אתיופיה |
 1 חרדים |
 3 ערבים (לרבות דרוזים וצ'רקסים) |
 21 אנשים עם מוגבלויות |
 50 עובדים בגיל +50



4 יוצאי אתיופיה |
 1 חרדים |
 2 ערבים (לרבות דרוזים וצ'רקסים) |
 22 אנשים עם מוגבלויות |
 52 עובדים בגיל +50

שילוב אנשים עם מוגבלויות

IBI בית השקעות העסיק בשנת 2020 עשרים ושניים אנשים עם מוגבלות במגוון רחב של תפקידים במוקדי פעילות שונים בחברה.

IBI בית השקעות מעודדת את עובדיה להצהיר על מוגבלות ככל שישנה על מנת שנוכל להתאים להם/ן את סביבת העבודה באופן מיטבי. עם זאת, בשל קשיים אובייקטיביים לאסוף מידע בנושא רגיש זה אנו מכירים במגבלות הדיוק של נתונים אלו.

שויון מגדרי ב- IBI בית השקעות

IBI בית השקעות חרתה על דגלה את השיוויון המגדרי ופועלת למימושו באמצעות כינון שיתופי פעולה וחיזוק ארגונים ציבוריים הפועלים בנושא, והן על-ידי גיוון ההון האנושי בחברה והתייחסות לצרכיהן השונים של נשים בעולם העבודה. לדוגמה, על-ידי הארכת תקופת הזכאות לשעת הנקה לאמהות לאחר חזרה מחל"ד ועד להגיע הילד/ה לגיל שנה. החברה שמה דגש על שילוב נשים בתוכניות קידום מקצועי, ומחלקת משאבי אנוש פועלת למיפוי החסמים בשלבי הגיוס ובשלבי הקידום המקצועי ולהסרתם.

אנו מודעים ומודעות לכך שגיוון מגדרי כולל הגדרות שונות מהחלוקה הכללית לגברים ונשים ולהעדפות מיניות שונות אולם עדיין אין פתרון לאיסוף נתונים ושיטת מדידה שעשויה לתת מידע מהימן בתחום. לכן, על אף שאין לנו מידע מסודר אנו משתדלים לייצר סביבת עבודה מכבדת המקדמת גיוון והכלה באשר הם.

אנו פועלים לצמצום פערי שכר בין גברים לנשים ברמות ההנהלה והעובדים. בבדיקה שערכנו מצאנו כי פער התגמול הכולל בין גברים לנשים העובדים במשרה זהה ובאותו היקף שעות עומד על פחות מ- 10%. הגורמים לפער הם שונים וכוללים: ותק, הערכת המנהלית הישירים, עמלות הנגזרות מפעילות מכירה ועוד.

וותק וגיוון גילאי

ותיקים לצד חדשים, זהו התמהיל המנצח שלנו. IBI בית השקעות פועלת רבות כדי לקיים סביבת עבודה המקדמת שוויון הזדמנויות לעובדים ועובדות מכל טווח הגילאים.

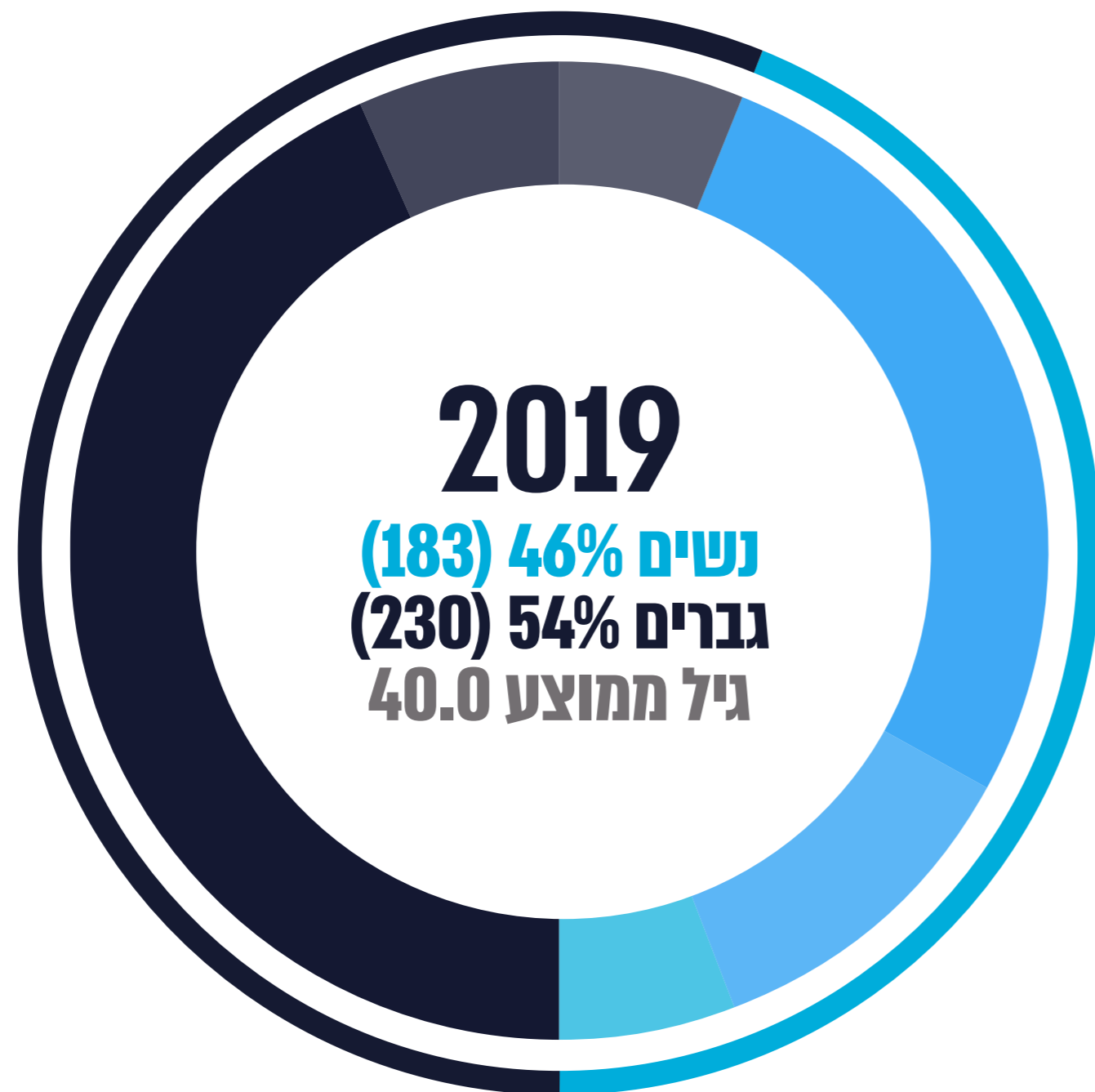
אנו מאמינים כי סביבת עבודה רב גילאית היא סביבה מפרה ומעצימה המשפרת את עבודת הצוות, היצירתיות, את יכולת ההתמודדות עם אתגרים ובסופו של יום גם את ביצועי החברה.

גיוון אחר

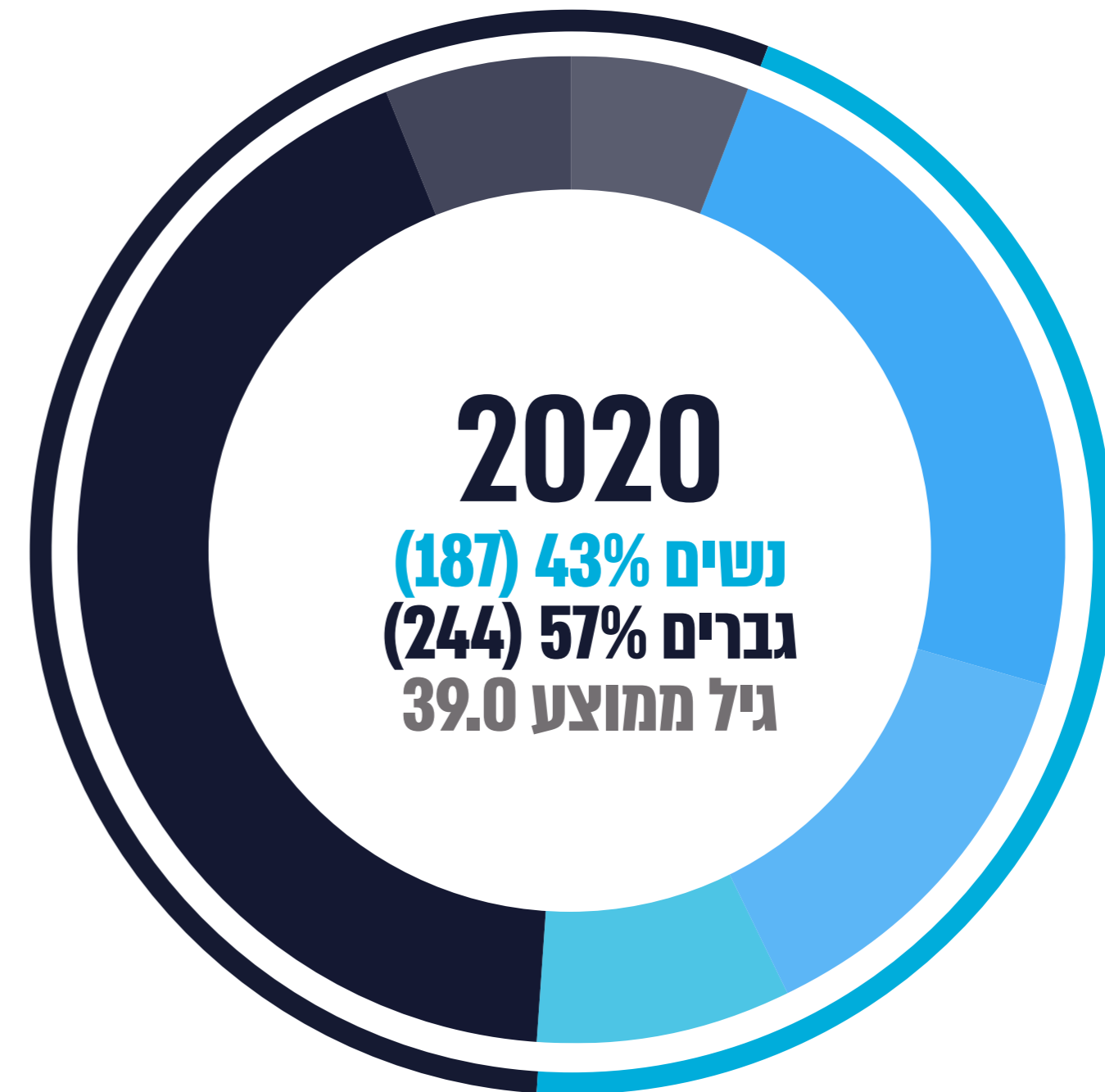
IBI בית השקעות עושה מאמצים לגוון את מערך העובדים והעובדות מקרב אוכלוסיות המודרות כיום משוק העבודה – ערבים וערביות, חרדים וחרדיות, בני ובנות העדה האתיופית ותושבי ותושבות הפריפריה. מאמצי הגיוון התמקדו בפעילות מול חברות השמה מתמחות, שהניבו עד כה הצלחה חלקית בלבד (ראו טבלה בעמוד 44).

בשנת 2021 ביקש דירקטוריון החברה כי מחלקת משאבי אנוש תציג בפניו פעמיים בשנה את מאמצי הגיוון שנעשו וניתוח של ההצלחות והחסמים שאותרו.

העסקה לפי מגדר וגיל 2019-2020



27	179	24	46	111	26
גברים עד גיל 30	גברים 30-50	גברים +50	נשים עד גיל 30	נשים 30-50	נשים +50



26	182	36	58	103	26
גברים עד גיל 30	גברים 30-50	גברים +50	נשים עד גיל 30	נשים 30-50	נשים +50

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

שמירה על הזכות להתאגדות, מו"מ קיבוצי והסכמי העסקה

IBI בית השקעות פועלת בהתאם לחוקי העבודה של מדינת ישראל בתחום זכויות האדם והעובדים. בחברה לא מתקיימת התאגדות עובדים, והיא רואה במחלקת משאבי אנוש שלוחה המגשרת, מציפה ושומרת על האינטרסים של העובדות והעובדים סביב שולחן ההנהלה ובכל החלטה עסקית. כלל מועסקינו חתומים/ות על חוזה אישי עם החברה.

החברה לא זיהתה ספקים, שותפים עסקיים ומחזיקי עניין אחרים תחתיהם עלולה להווצר פגיעה בזכות זו, ואף סיכון לעבודת ילדים והעסקה כפויה. הסכמי ההעסקה של ספקים רלוונטיים נבחנים טרם ההתקשרות.

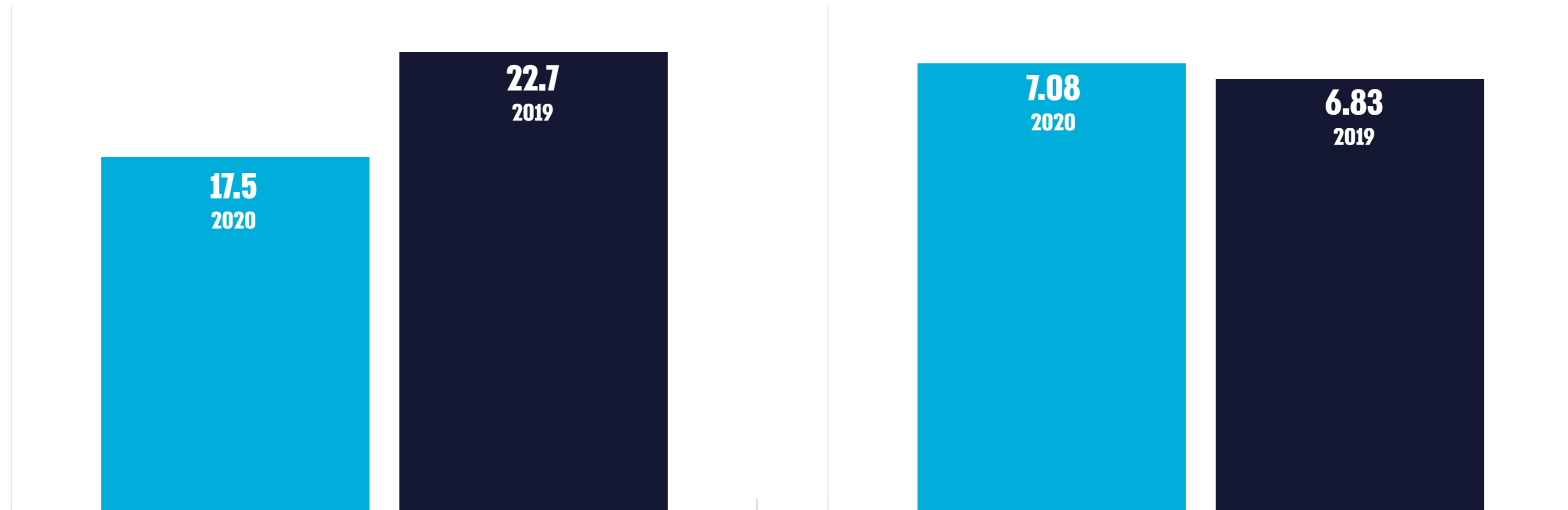
מדיניות קידום שכר תמריצים ובונוסים לעובדים ולעובדות

מדיניות התגמול של IBI נקבעת ע"י דירקטוריון החברה ומאושרת באסיפת בעלי המניות שלה. התנאים והאופציות אשר להם זוכים כלל המנהלים, כולל בני הדור השני למקימי החברה, זהים לאלה של עובדים אחרים בחברה במעמד ובתפקיד דומה והם מאושרים באופן נפרד על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה אחת לשלוש שנים.

ותק ותחלופת עובדים/ות

ותק העובדות והעובדים המוצג להלן משקף בעיקר את קצב הצמיחה המהיר של החברה בשנים האחרונות. החברה עושה כמיטב יכולתה לתת עדיפות לעובדות ועובדים קיימים בפתיחת משרות חדשות המהוות קידום עבורן/ם.

ותק ממוצע ושיעורי תחלופת עובדים 2019-2020



שיעור תחלופה
(% שנתי)

וותק ממוצע
(בשנים)

אנו שמחים/ות עבור עובדינו אשר מגיעים ומגיעות לגיל פרישה ובחורים/ות לצאת לפנסיה. בשנה החולפת פרשו שני עובדים מחברת הבת IBI שירותי בורסה, ואנו הענקנו להם קורס פרישה בשילוב של מפגשי ייעוץ וליווי אישי במימון החברה. בנוסף, גם לאחר הפרישה אנו שומרים על זכאותם להטבות רווחה.

WELL BEING - רוחת העובדים והעובדות

כחברה המטפלת בכסף של אנשים אחרים הצלחתינו תלויה באופן מלא בביצועי העובדים והעובדות, במצויינותם האישית ובטיב ניהול הקשר עם הלקוחות - ולכן חשוב לנו לתת להם את כל התנאים הדרושים להם/ן לשם הצלחתם/ן המקצועית והאישית. אנו מעניקים להם/ן הטבות שונות כגון; מימון וסבסוד ביטוחי בריאות לעובדים והעובדות ולבני המשפחות, הנגשת ומימון שירותים סוציאליים ופסיכולוגיים, אפשרות לגמישות בשעות העבודה להורים וסטודנטים, הגדלת הזכאות לימי מחלה מעבר לדרישת החוק לעובדים והעובדות הנדרשים לטפל בבן משפחה חולה, ותמיכה בהורים לילדים עם צרכים מיוחדים.

בנוסף, החברה מאפשרת הגדלת מספר ימי החופשה השנתיים המינימליים - מעבר לקבוע בחוק, קייטנות לילדים בחופשים, הארכת תקופת הזכאות ל'שעת הנקה' לאמהות לאחר חזרה מחל"ד ועד להגיע הילד/ה לגיל שנה. בנוסף, IBI בית השקעות מעניקה הלוואות עובדים בתנאים נוחים, תמיכה בתוכניות לימוד, תלושי חג, סבסוד נופש, קרן השתלמות, בונוסים ומענקים, ועוד.

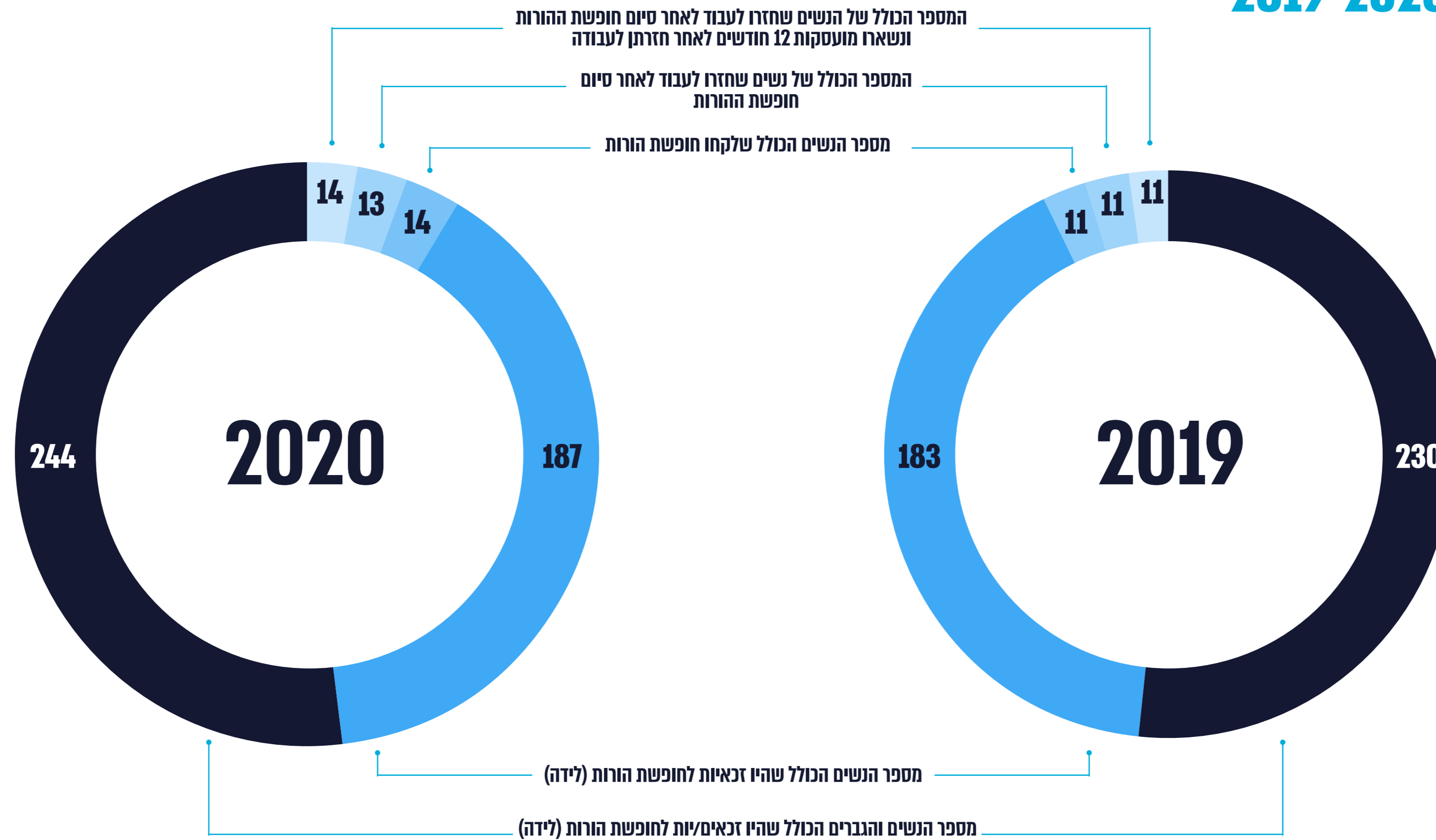


מאזנים בין עבודה לפנאי ומשפחה

תחומי פעילותינו מחייבים אותנו להיות דינאמיים, קשובים ועירניים לנעשה בשווקים רבים באיזורי זמן שונים בעולם. לפיכך, חשוב לנו לאפשר לעובדים ולעובדות לשמור על איזון בריא בין עבודה להיבטים אחרים בחייהם/ן.

כחלק ממדיניותנו בארגון, ניסחנו נהלים בנושא זה. לדוגמא: המלצה על יום בשבוע של סיום עבודה בשעה מוקדמת, אפשרות לשעות עבודה גמישות היכן ששעות המסחר אינן מכתיבות את שעות העבודה, הגדרת משרת הורה (להורים המעוניינים בכך) ואפשרות מוסדרת של חזרה מדורגת מחופשת הורות, מתן אפשרות ליציאה לחופשה בתשלום/ללא תשלום במועדי חופשות בי"ס, גנים ו/או בחינות אוניברסיטה, ועוד. אנו עורכים בדיקה תקופתית לניטור אחוז העובדים אשר עבדו מעל 50 שעות בשבוע, מודדים ומעודדים את עובדינו לנצל בכל שנה את יתרת ימי החופשה שברשותם.

חופשת הורות 2019-2020



* בשנים אלו לא היו גברים שלקחו חופשת הורות

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

דואגים לבטיחות ולבריאות העובדים

אנו דואגים לבטיחות בסביבת העבודה, ומייננו ממונה בטיחות בעבודה כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה. בנוסף, אנו מבצעים מבדקי בטיחות פנימיים מעת לעת.

מניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית הינה תופעה פסולה הפוגעת בכבוד, בפרטיות ובזכות לשיוויון. אנו מאמינים ומאמינות כי אין מקום להטרדות מיניות במקום העבודה ושואפים ופועלים על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדות. כלל עובדי ועובדות החברה עוברים לומדת הדרכה בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה. במסגרת ההדרכות ניתן דגש למנהלים ולמנהלות באשר לאחריותם בלקיחת חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית ומתבצע תקשור שוטף בדבר אירועים חריגים. כמו כן, אנו משלבים נושא זה בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים ומתן הודעה בכתב באשר לאמצעים למניעת הטרדה מינית.

בשנים 2019-2020 לא התקבלו בחברה תלונות עובדים ועובדות בנושא זה.

מניעת התעמרות

התעמרות במקום העבודה הנה התנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התעמרות עלולה לגרום לעובדינו לתחושה של סביבת עבודה עוינת ומצב שכזה איננו מקובל עלינו כארגון. בכדי לשמור על עובדינו מפני התעמרות בעבודה, קבענו תקנון לזיהוי, מניעה וטיפול בהתעמרות בארגון המתייחס למאפיינים הייחודיים שלנו כארגון. בנוסף, מייננו ממונה למניעת התעמרות בעבודה, שילבנו הנושא בימי אוריינטציה והדרכות לעובדים חדשים באשר לאמצעים למניעת התעמרות בעבודה, ופרסמנו נהלי הליך בירור תלונות מקיף.

בשנים 2019-2020 לא התקבלו בחברה תלונות עובדים\ות בנושא זה.

פיתוח והדרכה לעובדים ולעובדות

עובדינו מקבלים ומקבלות את כלל ההדרכות המקצועיות והרגולטוריות להן הם זקוקים לשם מילוי תפקידם והתפתחותם המקצועית. כך לדוגמא, עובד אשר קודם לתפקיד דירקטור באחת מחברות הקבוצה בשנת 2020 יצא לקורס דירקטורים חיצוני. בנוסף, מתקיים בחברה קורס שנתי בן 12 מפגשים הכולל היכרות ולימוד של יסודות שוק ההון והוא מוצע לכלל המעוניינים/ות להרחיב את הידע בתחום. עובדים/ות ומנהלות/ים המזהים תחומים בהם הם מעוניינים להרחיב את הכשרתם המקצועית מעודדים לפנות לקבלת תמיכה בשעות עבודה או תמיכה כספית לקידום התמחותם. בכל יום א' מתקיימת שיחת זום לכל עובדי החברה בה ניתן עדכון על המצב בשווקים.

דיאלוג עם העובדים והעובדות

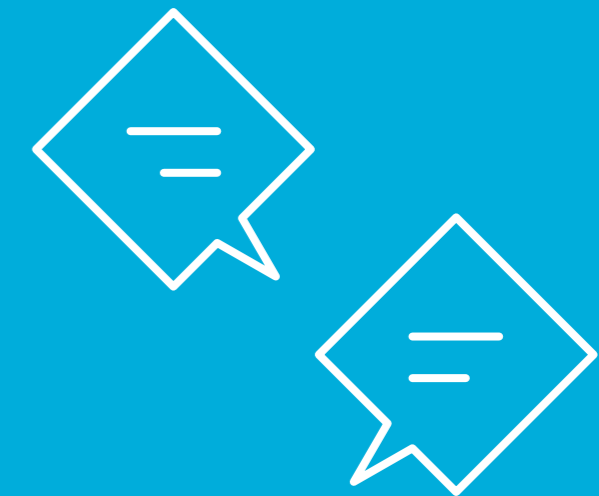
תקשורת היא מפתח לסביבת עבודה נעימה ופוריה המביאה להצלחות. אנו מאמינים ומאמינות בכוחה של התקשורת הבין אישית, ומקיימים בחברה מדיניות מוצהרת של 'דלת פתוחה' אצל כלל המנהלות והמנהלים. בנוסף, מופץ לעובדי החברה מסמך המפרט את כל האפשרויות ליצירת קשר בנסיבות שמפינו שעשויות להופיע במהלך העבודה, בשאיפה לספק תמיכה בכל מצב.

אחת לשנה במהלך החודשים ינואר- פברואר נעשה תהליך משוב לכלל עובדי IBI בית השקעות, החברות הבנות והקשורות. החל משנת 2019 תהליך הערכת הביצועים מתבצע באופן דיגיטלי. בשנים 2019-2020 קיבלו משוב 90% ו-95% מהעובדים בהתאמה. בנוסף, בשנת 2020 ערכנו סקר שביעות רצון של העובדים בו השתתפו למעלה מ-85% מעובדינו. הסקר בחן את עמדותיהם ביחס להיגדים המתייחסים למקום עבודתם והעסקתם בחברה.

אנו גאים וגאות לשתף כי הציון הממוצע בכלל התשובות בחברה עמד על 9.04 (מתוך 10). זהו ציון גבוה המעיד על שביעות הרצון הכללית והסכמה עם היגדי הסקר. שמחנו לראות כי עובדי החברה גאים לעבוד בה, וזיכו את ההיגד 'אני גאה לעבוד בקבוצת IBI' בציון ממוצע של 9.47. רובם המוחלט היו ממליצים גם לחבריהם לעבוד בה 9.35 (מתוך 10) ומעריכים כי הם נותנים שירות ומוצרים מצויינים ביחס למתחרים 9.26 (מתוך 10).

הסקר איפשר לנו לקבל גם משובים שהציפו אתגרים עמם מתמודדים/ות העובדים/ות, כגון עומס עבודה גבוה אשר מצמצם את יכולתם להפנות משאבי זמן להתרחשויות חיצוניות. לדוגמה: ההיגד 'החברה דואגת לעדכן אותי באופן שוטף במתרחש בחברה ובשווקים' זכה לציון 8.47 (מתוך 10), כמו-כן מצאנו פערים, כצפוי, בהערכות שניתנו בין חברות בתוך הקבוצה.

אנו מתעתדים להמשיך ולחזק את יחסי העבודה הטובים בחברה, ולהיענות לאתגרים שעלו בסקר. מחויבותינו לאנשים המעולים/ות שלנו וללקוחותינו מדרבנת אותנו לפעול לשיפור רב מימדי בכל זמן.





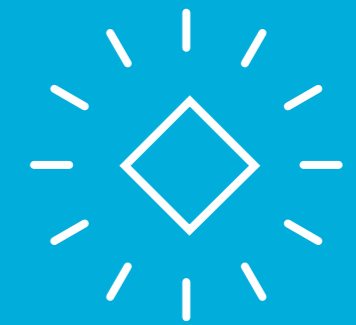
אחריות סביבתית

מדיניות סביבתית

כמי שעוסקים בתחום הפיננסים שייעודו הבטחת העתיד, אנו מאמינים כי עלינו לגלות אחריות סביבתית פעילה. לכן, זיהינו את ההשפעות הסביבתיות העיקריות הנגזרות מפעילותינו, הגם שהיא פעילות משרדית בעיקרה. בהתאם, אנו פועלים לצמצום טביעת הרגל האקולוגית שלנו בשתי דרכים:

1. הפחתת פליטת מזהמי אויר וגזי חממה: פליטות ישירות ועקיפות הנובעות בעיקר מצריכת חשמל, שימוש בגזי קירור במערכות המיזוג ונסיעות בצי הרכב הארגוני
 2. היווצרות פסולות: בעיקר פסולת מוצקה, אלקטרונית, נייר ופלסטיק
- הפחתת פליטת מזהמים וגזי חממה – התייעלות אנרגטית:**

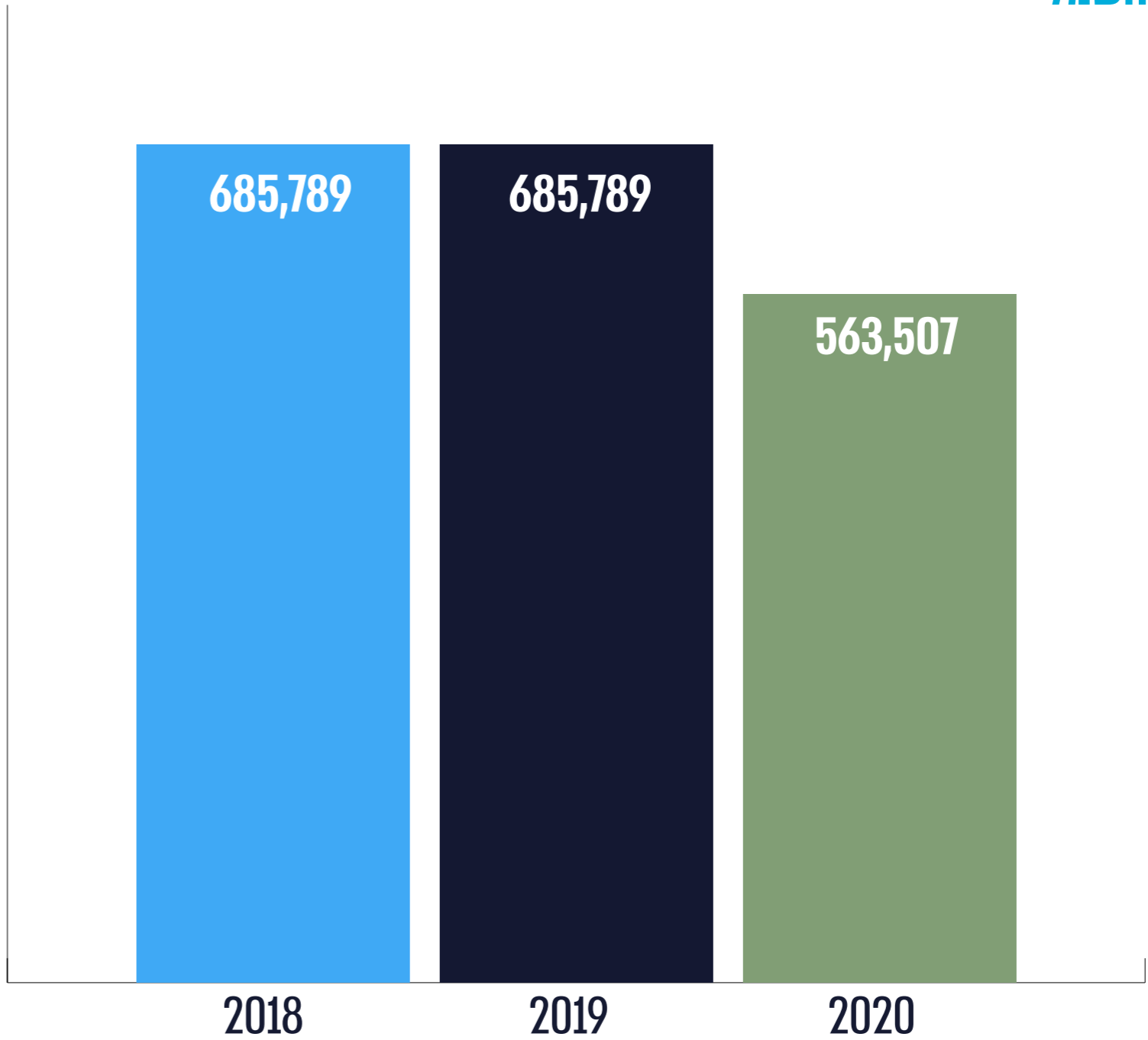
הצעד המשמעותי ביותר בתחום זה הוא המאמץ המתמשך להחלפת רכבי החברה לרכבים היברידיים. נכון לסוף שנת 2020 25% מרכבי החברה היו היברידיים, נתון שהוביל לירידה משמעותית בצריכת הדלק של החברה. בנוסף, אנו עושים את מירב המאמצים להפחית את השימוש בנייר לצרכים משרדיים על ידי מעבר לטפסים ומערכות דיווח אלקטרוניות, עושים צעדים לצמצום השימוש בחשמל במשרדי החברה ועוד. לדוגמא: בפרויקט שיפוץ מקיף שערכנו במשרדי החברה בתקופת הקורונה ניתן דגש מיוחד למעבר של אור טבעי לחללי העבודה והותקנו מערכות תאורה חכמות המצמצמות את זמן ההדלקה של אמצעי תאורה מלאכותית.



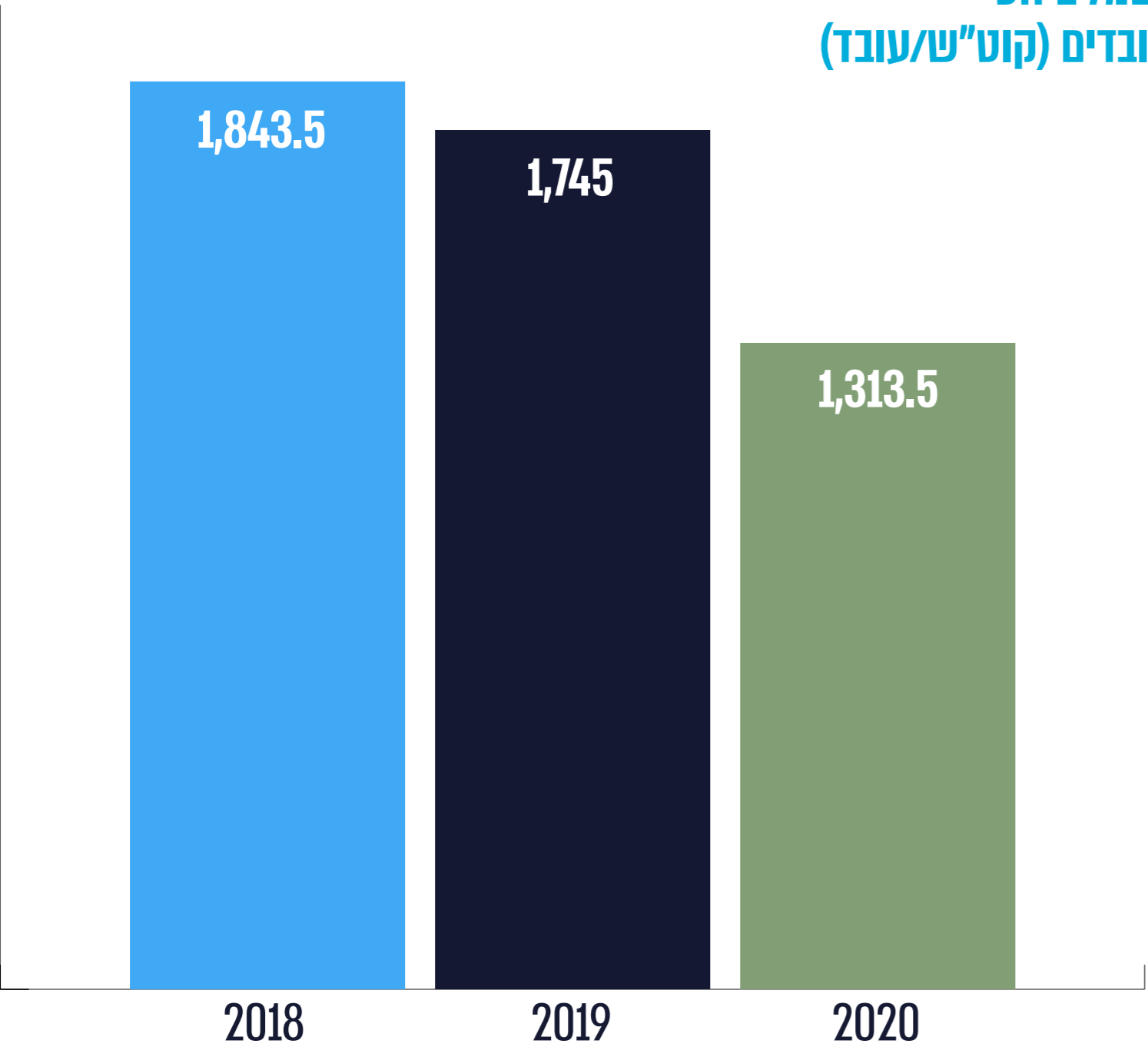
ניהול משאבי אנרגיה

צריכת חשמל

סך צריכת חשמל
(בקוט"ש)



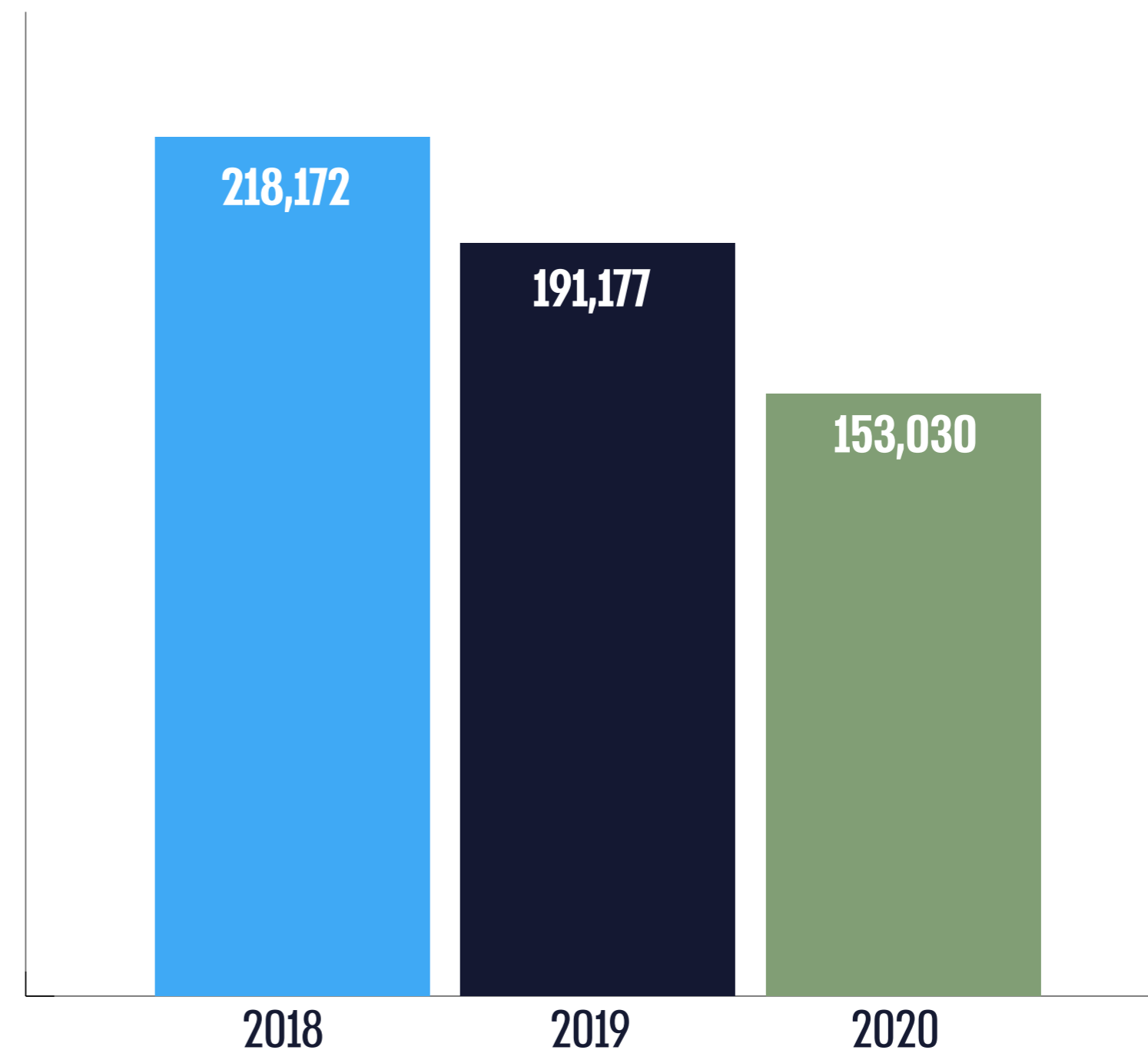
צריכת חשמל ביחס
למספר עובדים (קוט"ש/עובד)



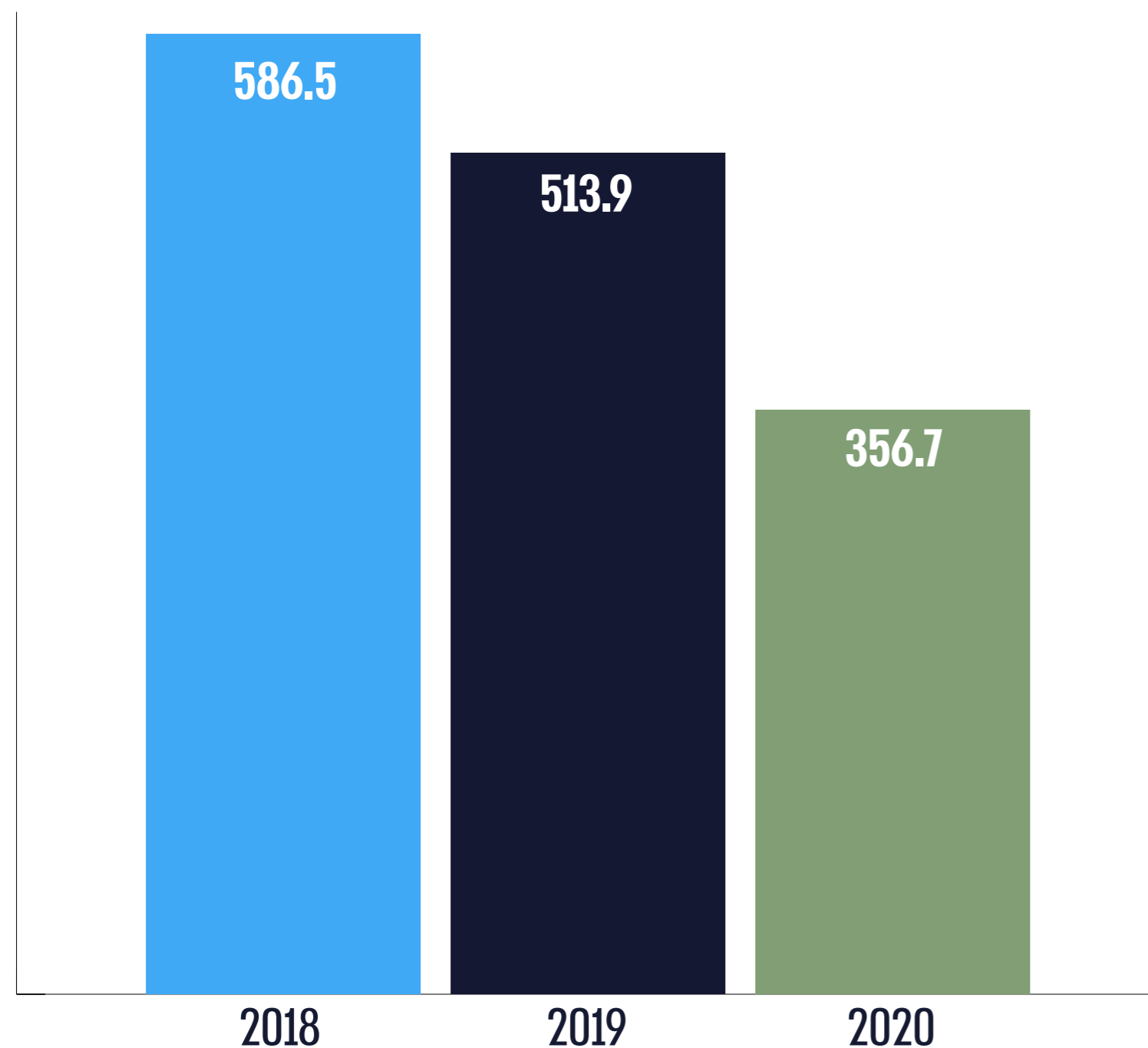
דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

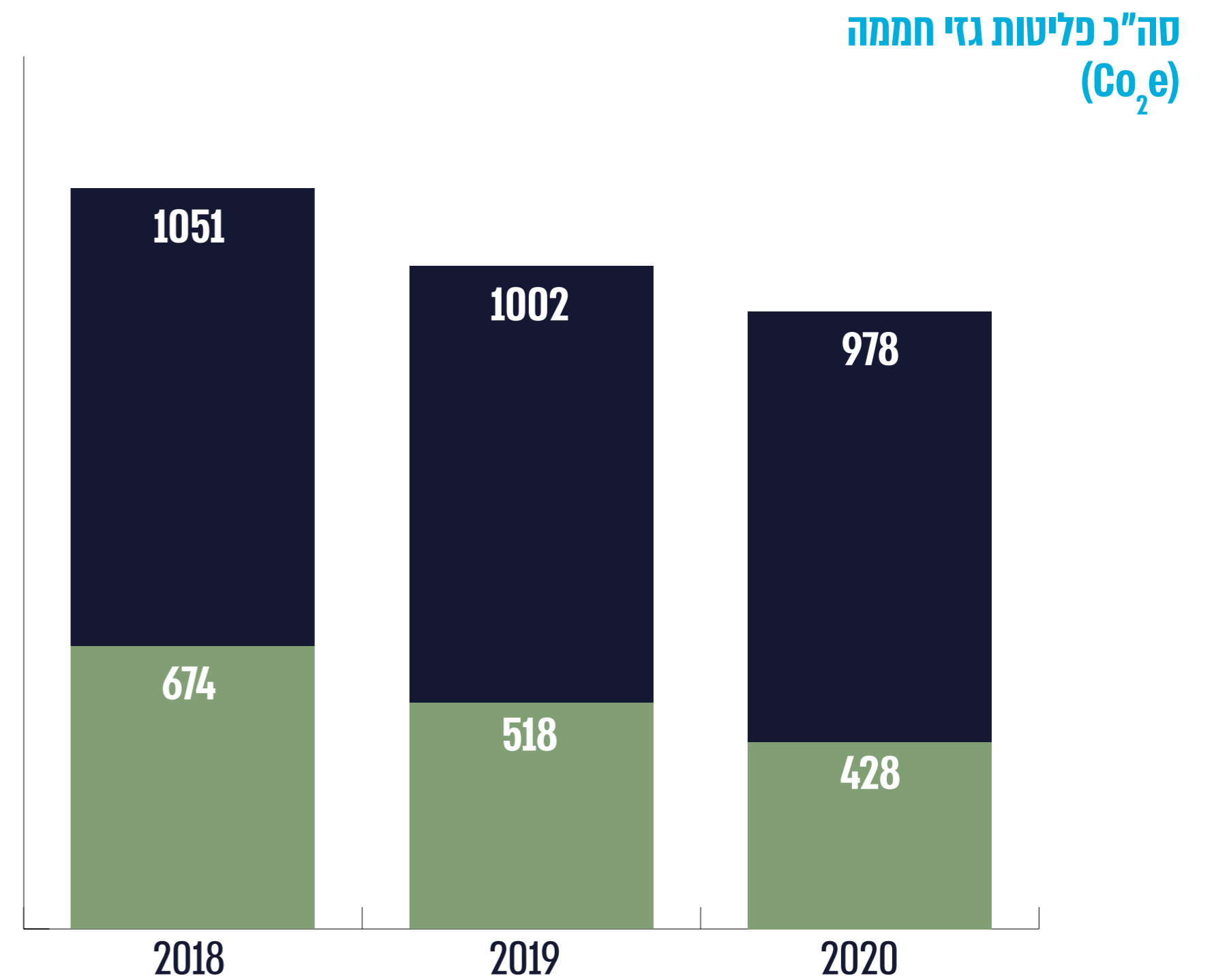
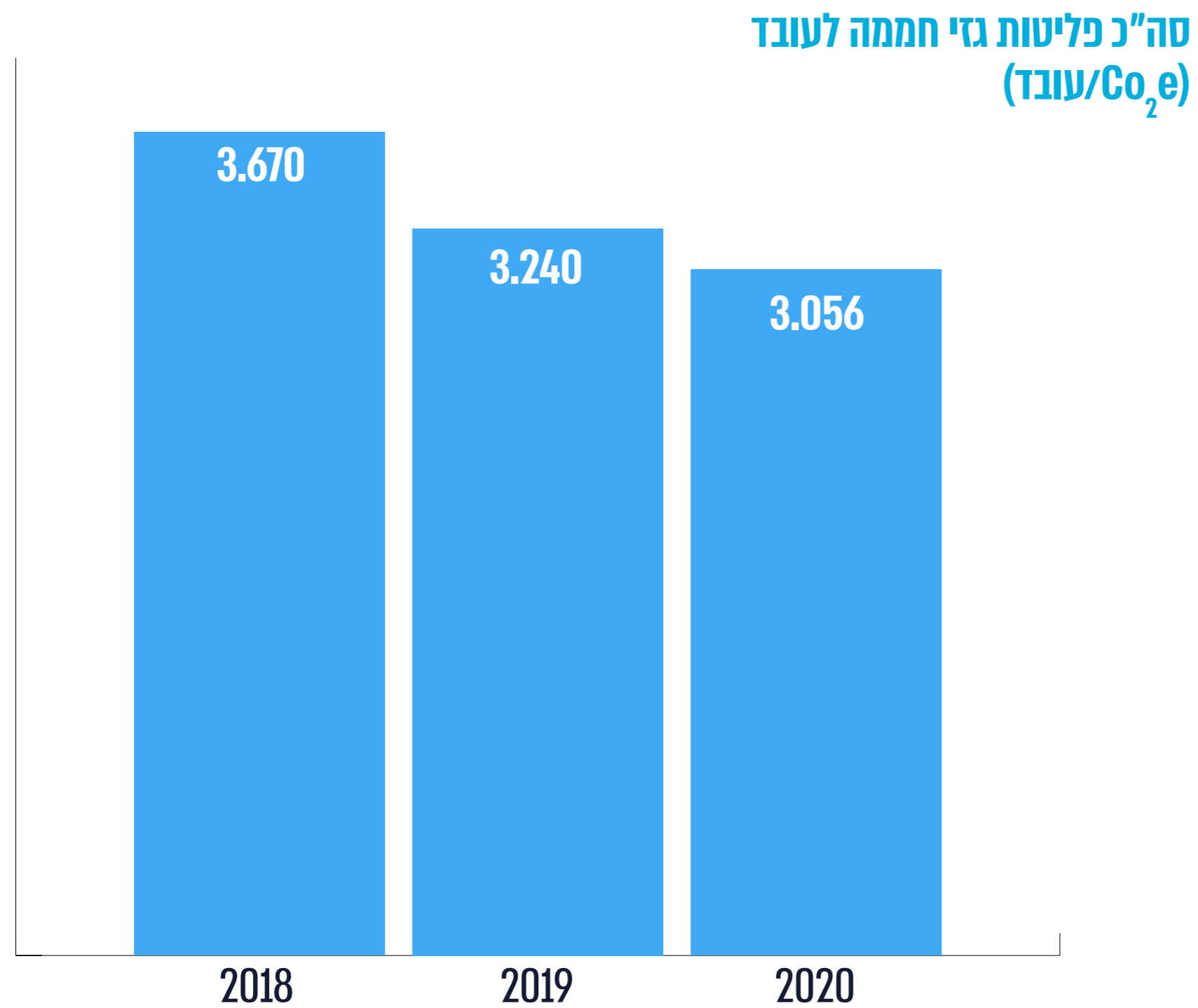
צריכת דלק ברכבי החברה

סה"כ צריכת דלק רכבי חברה (ליטר)



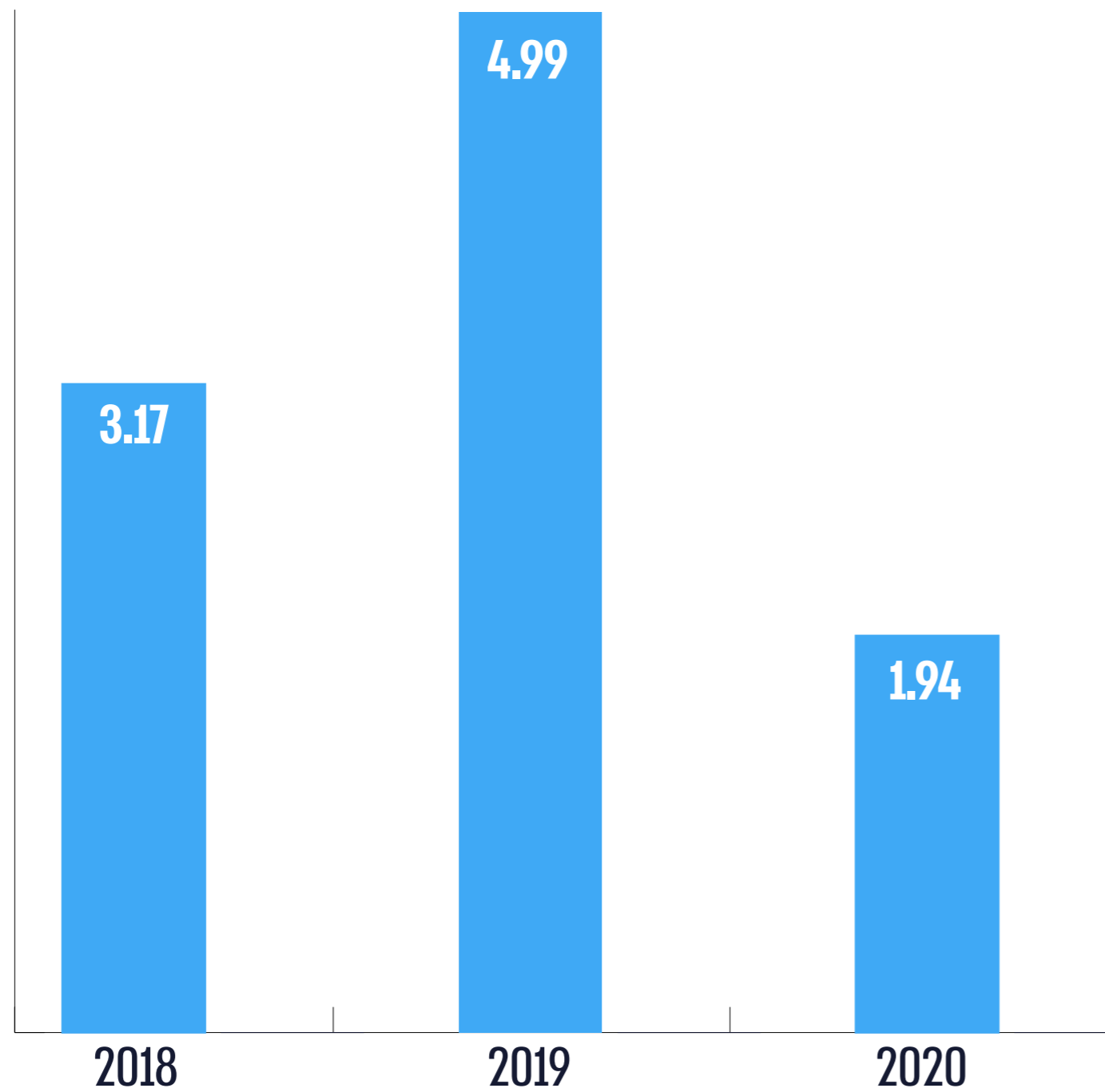
צריכת דלק בממוצע לעובד/ת (ליטר)





■ מכלול 1: פליטות ישירות ■ מכלול 2: פליטות עקיפות

מיחזור נייר (טון) 2018-2020



צריכת ומיחזור נייר

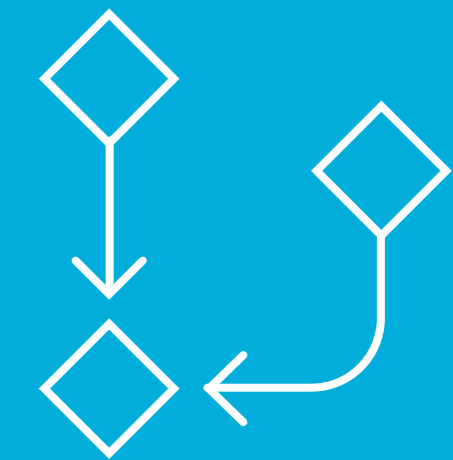
לבד מן האנרגיה הדרושה לתפעול משרדי החברה ורכבי העובדים, נייר הינו המשאב הנדרש ביותר בחברה ברכש חיצוני. עם חלוף השנים והתקדמות הדיגיטציה בתקשורת עם הלקוחות והרגולטורים (לדוגמה דואר, דוחות וכיוצב') חלה ירידה משמעותית בצריכת הנייר. מגמה זו צפויה להימשך גם בשנים הקרובות. *בשנת 2019 נרשמה עליה משמעותית וחד-פעמית באופייה במשלוח נייר למיחזור, וזאת עקב מעבר החברה למשרדיה החדשים במגדל שלום.



שרשרת אספקה

מקדמים רכש אחראי

בהיותינו חברת שירותים פיננסיים, פעילות הרכש הארגונית שלנו אינה מהותית מבחינת טביעת הרגל האקולוגית שהיא יוצרת, אולם אין פירוש הדבר שאנו יושבים בחיבוק ידיים. פיתחנו קוד אתי לספקים בהתקשרותינו עם נותני שירותים מהותיים לחברה - החל מתשלום עבור שירותים חיצוניים כגון שירותי מידע וכלה בספקי ציוד. בנהלי הרכש שלנו מצויות העדפות ברורות לביצוע רכש מעסקים שבסיסם בפריפריה וכאלו הנמצאים בבעלות נשים. תקשורת עם הספקים נוצרת ומנוהלת במהלך העסקים השוטף.





התמודדות עם השפעות מגיפת הקורונה

התמודדות עם התפרצות הקורונה Covid-19

בתקופת הסגרים, וביתר שאת בעת הטלת הסגר הראשון התמודדנו עם הצורך לבזר את פעילות החברה ולאפשר עבודה מרוחקת בהיקפים שלא היו קיימים קודם לכן, כמו גם עם הצורך להמשיך לתת מענה מיטבי ללקוחותינו ואף למעלה מכך: כיועצי השקעות מנוסים היה לנו חשוב שלקוחותינו לא יעשו פעולות בחופזה ומתוך תחושת הבהלה הכללית שאחזה בציבור ובשווקים. לפיכך תיקשרנו עם הלקוחות באמצעים הדיגיטליים השונים, יזמנו וובינרים שבהם יכלו הלקוחות להתעדכן מיד ראשונה במגמות השוק ובתחזיות המקצועיות של בית ההשקעות. בנוסף, הזמנו את לקוחותינו, כתמיד, להתייעץ עמנו בכל שאלה, ובוודאי טרם ביצוע פעולות בעלות השלכות משמעותיות על תיק ההשקעות שלהם.

התמודדות משמעותית נוספת הייתה עם הצורך להמשיך לנהל את עובדי/ת החברה מהבחינה המקצועית ולא פחות חשוב מכך, האישית. דאגנו לתקשורת שוטפת ועדכוני תכופים מצד החברה באשר לדרכי ההתמודדות של החברה והאפשרויות שניתנות לעובדים גם תחת המגבלות הקיימות, לדוגמה המשך מתן הטבת תן-ביס לעובדים מהבית, ועוד. דאגנו לקיומה של שיגרת שיחות שוטפות עם העובדים/ות, והנחינו את המנהלים להציף למנהלות משאבי האנוש קשיים ואתגרים על-מנת לתת את הפתרונות המיטביים ברמת החברה והפרט.

לסיכום שנת 2020 ניתן לומר כי על אף התפשטות נגיף הקורונה והשלכותיו הכלכליות, הצליחה החברה להשיג צמיחה ותוצאות חיוביות ברוב תחומי פעילותה. אנו מאמינים כי ההון האנושי האיכותי, האיתנות הפיננסית, המיומנות המקצועית, והמגוון במוצרים ובשירותים תרמו ליכולת החברה להמשיך ולצמוח בתקופה מאתגרת זו.

בשנים 2021-2022 הקבוצה שואפת להמשיך לחזק את פעילויות הליבה בתחומים העיקריים בהן היא פועלת – ניהול קרנות נאמנות, שרותי בורסה, ניהול תיקים ושותפויות השקעה, תחום הנאמנויות, החיתום וההפצה זאת לצד המשך הרחבת הפעילות בתחומים פיננסיים בעלי קורלציה נמוכה לשווקי ההון בארץ ובעולם לרבות קרנות ההשקעה האלטרנטיביות. אסטרטגיה זו, מיושמת על ידי חתירה להשגת תשואות עודפות בנכסים המנוהלים, הרחבת מגוון המוצרים המוצעים ללקוחות, שמירה על מובילות שוק הברוקראז' והחיתום ושימור והשבחת ההון האנושי בקבוצה. בכוונת הקבוצה להמשיך את הגידול בכל תחומי ניהול ההשקעות וקרנות הנאמנות במהלך שנת 2022 תוך הגברת המודעות של הציבור, הסוכנים ויועצי ההשקעות בבנקים למגוון השירותים שהיא מעניקה.



אודות IBO בית השקעות

IBI בית ההשקעות, שנוסד בשנת 1971, הוא אחד מבתי ההשקעות הוותיקים בישראל ומנהל נכסים בהיקף של למעלה מ- 50 מיליארד שקל. בית ההשקעות מעניק לעשרות אלפי לקוחות בישראל שירותים בתחום ניהול תיקי השקעות, קרנות השקעה אלטרנטיביות, קרנות נאמנות, ברוקראז' מוסדי, מסחר עצמאי בבורסה, שירותי ניהול ותפעול הוניים, ניהול הנפקות וחיתום ומגוון שירותים עבור לקוחות מוסדיים ותאגידיים.

משנת 1984 **IBI** בית השקעות היא חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב. מטה החברה והחברות הבנות ממוקמות בתל-אביב. במהלך חמישים שנות פעילותה, מיישמת **IBI** השקפת עולם המעמידה את הלקוח במרכז, ומקפידה לשמור על מצוינות, מקצועיות, הגינות ואמינות.

פעילותה של **IBI** בית השקעות כוללת את החברות והיחידות הבאות:

IBI ניהול תיקי השקעות. מנהלת נכסים עבור אלפי לקוחות פרטיים ומוסדיים, ברמות סיכון שונות.

IBI קרנות נאמנות. מנהלת קרנות נאמנות בהתמחויות שונות, ובתוכן קרנות מנהלות וקרנות מחקות מדד.

IBI שירותי בורסה. חברת הבורסה לניירות ערך בתל אביב משנת 1973, מעניקה שירותי ברוקראז' ללקוחות פרטיים (**IBI TRADE**) ומוסדיים בארץ ובשוקי חו"ל, וכוללת מחלקת מחקר מהגדולות והוותיקות בישראל.

IBI CAPITAL. מציעה שירותי נאמנות ותיפעול לתוכניות הטבה הוניות ומבוססות ניירות ערך (אופציות לעובדים), מתמחה בשירותי נאמנות ותיפעול בעסקאות מיזוג ורכישה ומעניקה שירותי נאמנות ותיפעול לעסקאות פיננסיות שונות.

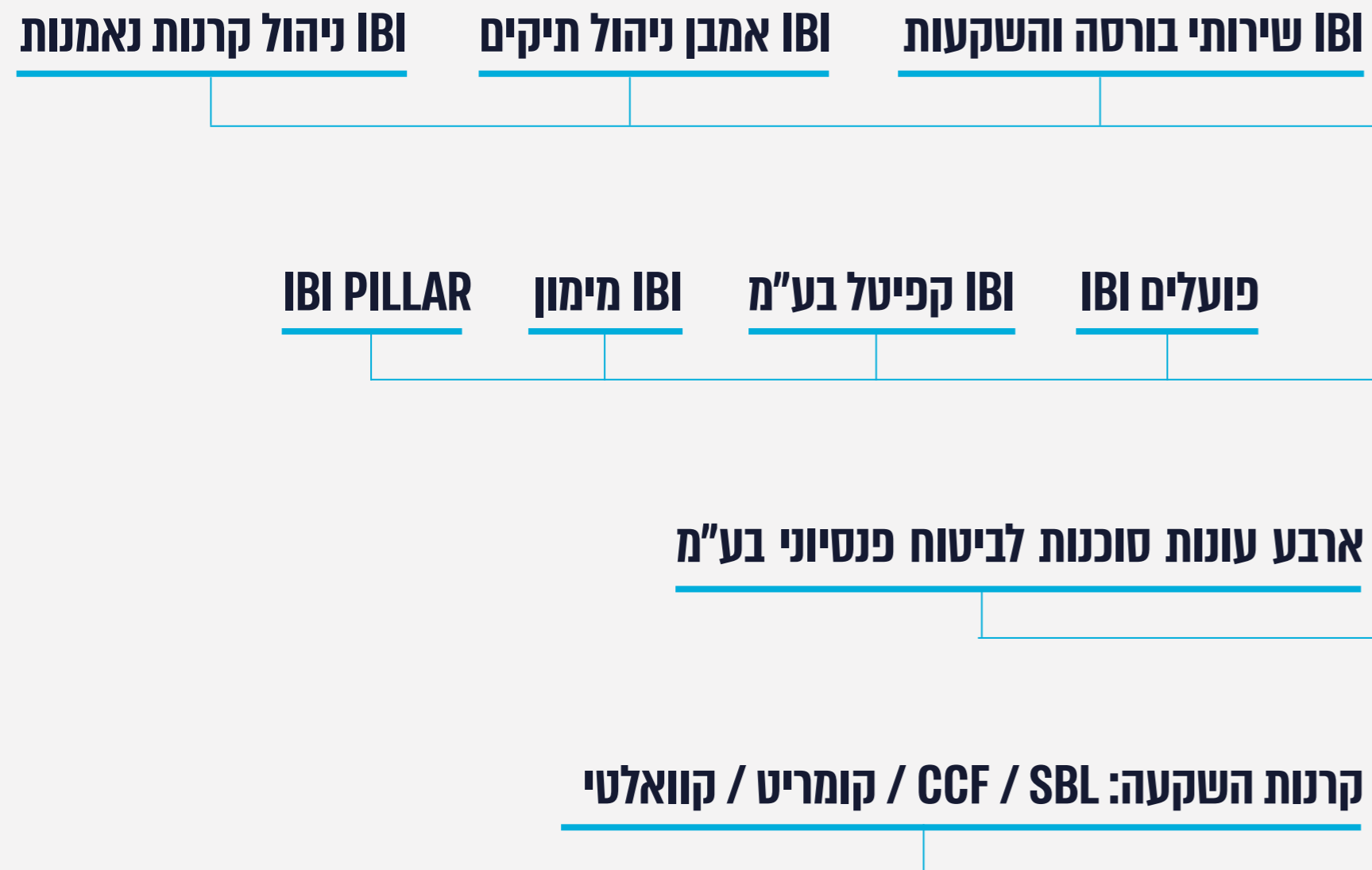
IBI קרנות השקעה אלטרנטיביות. קרנות השקעה חדשניות, בתחומים המאופיינים במיתאם (קורלציה) נמוך להשקעות המסורתיות בשוק ההון.

התמחות בשירותים למוסדיים ותאגידיים. **IBI** מציעה מגוון שירותים עבור מוסדיים ותאגידיים: שירותי ברוקראז', בארץ ובחו"ל, מחקר ואנליזה, ניהול תיקי השקעות למוסדיים ותאגידיים, מימון לעסקים, ניהול תוכניות הטבה לעובדים ונאמנויות, בנקאות להשקעות ושירותי עשיית שוק.

פועלים IBI. זרוע החיתום של הקבוצה, בשותפות עם בנק הפועלים, היא מובילת שוק ומעורבת כמעט בכל הנפקה חשובה בשוק ההון.

מבנה הנהלת החברה והחברות הבנות (נכון ל 31.12.2020)

חברות בנות



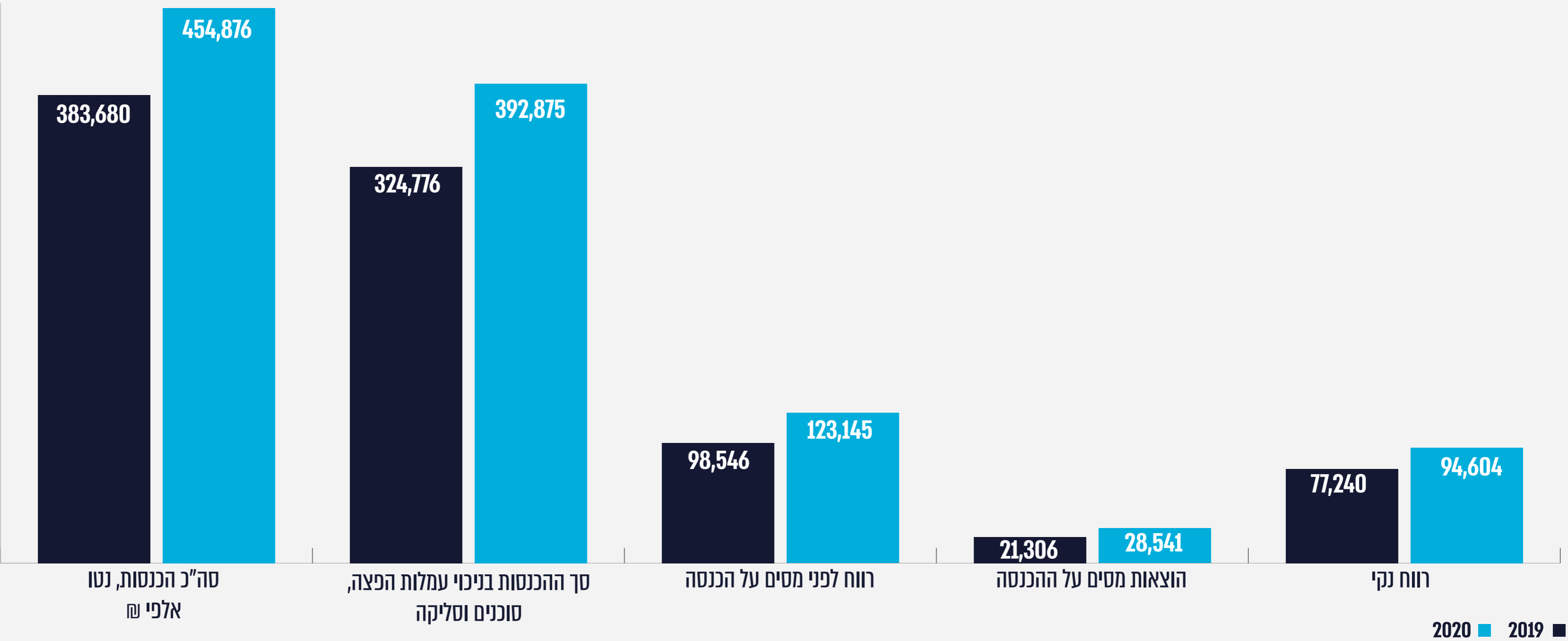
הנהלת חברה



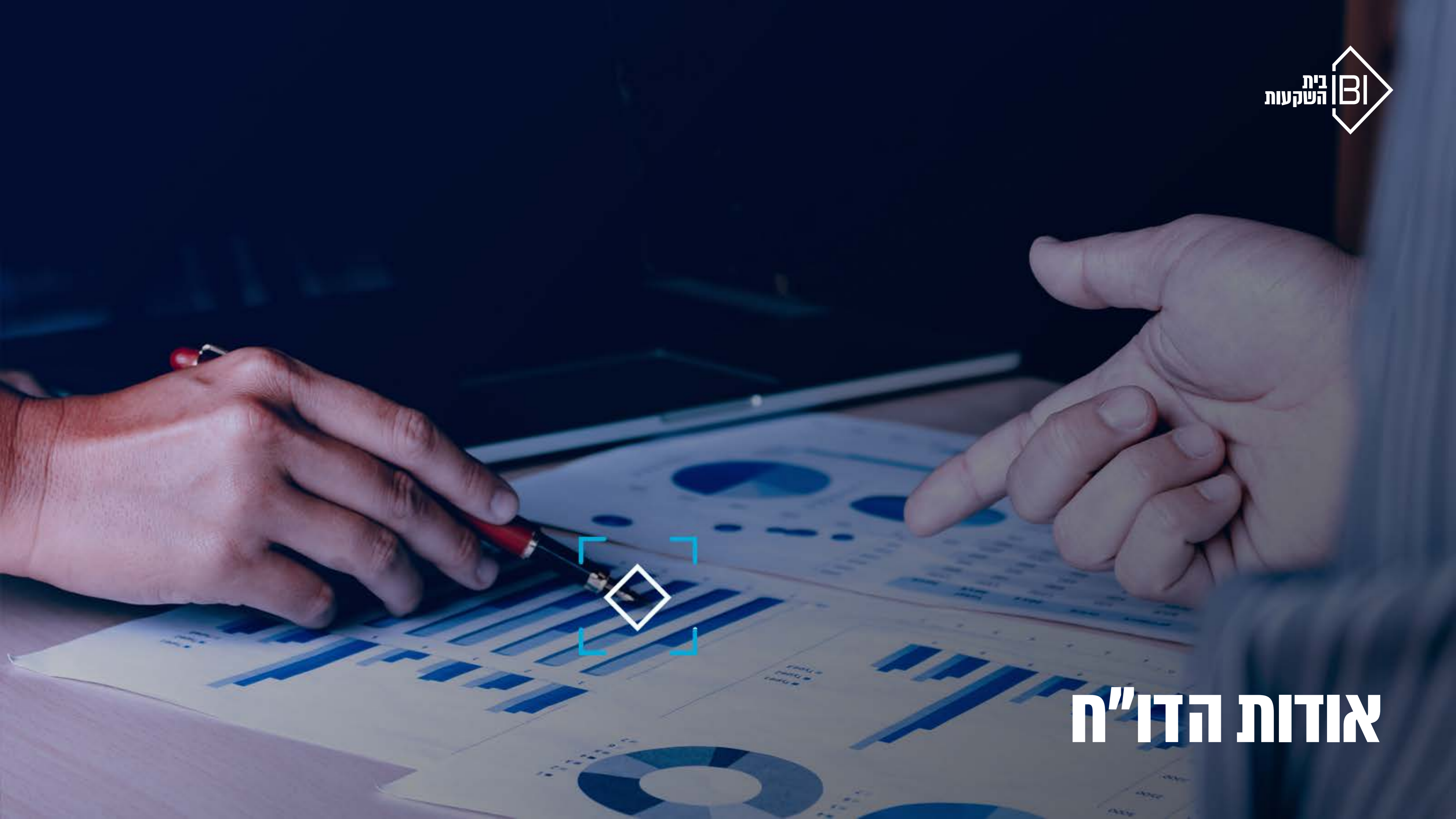
נתונים כספיים באלפי ש"ח

לפירוט נוסף אודות הביצועים הכלכליים לשנת 2020, ניתן למצוא הרחבה בדו"חות הכספיים של החברה

<<< לחץ כאן.



דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020



אודות הדו"ח

זהו דיווח האחריות התאגידי הראשון של IBI בית השקעות, והוא סוקר את ביצועי שנת 2020. עם-זאת, במקומות בהם היתה האפשרות, מוצגים בו נתונים משנים קודמות לשם קידום ערכי השקיפות ומתן רקע לדיווח.

IBI בית השקעות מתעתד להמשיך בדיווחי האחריות התאגידי בתדירות שלא תפחת מפעם בשנתיים.

דו"ח זה נכתב בהתאם להנחיות הדיווח של ארגון ה-GRI (Global Reporting Initiative), בהתאם לתקן המתקדם ביותר SRS, In accordance – Core. הדו"ח נכתב על-ידי חברת Good Vision, יועצים לאחריות תאגידי מקבוצת Grant Thornton הגלובלית ומחזיקת עניין ארגונית ב-GRI.

זיהוי וניתוח הנושאים המהותיים לדיווח נעשה באמצעות עריכת מחקר משווה (בנצ'מרק) בין דוחות אחריות תאגידי ואחרים שפוסמו ע"י חברות בסקטור הפיננסי, בארץ ובחו"ל, שיחות עם מומחי תוכן ומנהלי החברה.

הנתונים המוצגים בדו"ח זה (למעט נתונים פיננסיים המובאים מתוך הדו"ח הכספי השנתי) מתייחסים לבית ההשקעות וחברות הבנות בישראל, ואינם כוללים חברות בנות בחו"ל. איסופם בוצע באמצעות ראיונות עם בעלי ובעלות תפקיד בחברה, וכן מניתוח דו"חות ומסמכים נוספים של החברה. בהתאם להנחיות ה-GRI, הנושאים המהותיים בחברה נבחרו בהתייעצות עם מחזיקי עניין.

הדו"ח הופק במימון תכנית Impact Nation של המשרד לעניינים אסטרטגיים.



נושאים מהותיים שזוהו בתהליך גבולותיהם

נושא לדיווח	גבולות הדיווח	מופיע בפרק	עמודים
	בתוך החברה ו/או מחוצה לה		
ניהול השקעות אחריות	בתוך החברה	קידום צמיחה כלכלית בת קיימא	11
ניהול הלקוחות - שיווק אחראי והוגן	בתוך החברה	שירות ולקוחות	17
אתיקה בעסקים והתנהלות עסקית אחראית	בתוך החברה	אתיקה וממשל תאגידי	27
ניהול סיכונים	בתוך החברה	אתיקה וממשל תאגידי	27
ניהול ההון האנושי ושיוויון מגדרי	בתוך החברה	עובדים, עובדות, סביבת עבודה	27

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

אלה אלקלעי, מנהלת האחריות התאגידית בבית ההשקעות IBI - elah@ibi.co.il

עברי רובין, מנכ"ל חברת Good Vision יועצים לאחריות תאגידית -

Ivri.Verbin@goodvision.co.il

מסמך זה הוכן על ידי IBI בית השקעות בע"מ (להלן: החברה) אך ורק למטרת הצגת תחום האחריות התאגידית בקשר עם פעילותה ופעילות החברות הבנות שלה. דו"ח זה הינו הדו"ח הראשון שמפרסמת החברה בנושא אחריות תאגידית, ומטבע הדברים אינו ממצה את כלל הנושאים המטופלים על ידי החברה.

בדו"ח נכללו מספר נושאים שהחברה בחרה להדגישם, אולם אין בהכללת פרט מסוים בדו"ח או אי הכללת פרטים אחרים כדי להצביע על היותם של פרטים מהותיים או לא מהותיים ואין בכך כדי ליצור מצג כלשהו מצד החברה באשר למכלול פעילותה. יודגש, כי הדו"ח מבוסס על נתונים עסקיים הרלבנטיים לפעילות החברה ואין בנתונים שבו כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים בדו"חות הכספיים של החברה ו/או החברות הבנות שלה. בהתאם לכך, בכל הנוגע לנתונים כספיים או נתונים אודות היקפי פעילות, רווחיות, תחזיות וכיוצא ב רק הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים מחייבים את החברה ובכל מקרה של סתירה קובעים הנתונים שמפורטים בדו"חות הכספיים. אין במסמך זה מצג או התחייבות מפורשת או משתמעת ואין להתבסס על דיוק, שלמות או נכונות של המידע או הדעות הכלולות בו. החברה ואף אחד מעובדיה או נציגיה לא יישאו באחריות כלשהי (בין אם בשל רשלנות או מסיבה אחרת) להפסד אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. דו"חות הפעילות העתידית של החברה ותוצאות הפעילות שלה כפופים לסיכון ואי ודאות אשר עשויים להוביל לשינוי מהותי בתוצאות בפועל לעומת התוצאות הצפויות. לפיכך, אין להסתמך על האמור בדו"ח זה כדי לצפות את אשר יעשה בעתיד.



נספח GRI

טבלת מדדי GRI מדווחים

פרק	נושא	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
102	פרופיל הארגון	102-1	שם הארגון	66	
		102-2	תיאור הפעילות, המותגים, המוצרים והשירותים		
		102-3	המיקום של מטה הארגון		
		102-4	אתרי הפעילות של הארגון - המדינות בהן פועל הארגון ושמות המדינות המרכזיות מבחינת פעילות הארגון או שהינן רלוונטיות מבחינת הנושאים שבהם דן הדו"ח		
		102-5	אופי הבעלות וצורת ההתארגנות המשפטית		
		102-6	השווקים אותם משרת הארגון		
		102-7	גודל ומידע על הארגון		
		102-8	מידע אודות עובדי הארגון - מהו מספר העובדים הכולל על פי סוג העסקה, מגדר, סוג חוזה ואזור		41-47
		102-9	תיאור שרשרת האספקה של הארגון	61	
		102-10	שינויים משמעותיים בארגון ושרשרת האספקה		ללא שינויים
		102-11	יישום גישת הזהירות המונעת על ידי הארגון	36	
		102-12	יוזמות חיצוניות, אמנות או עקרונות בתחום הכלכלי, הסביבתי והחברתי שאותם אימץ הארגון	9	
		102-13	חברות באיגודים, ארגונים ו/או ארגוני שתדלנות לאומיים או בינלאומיים		בית ההשקעות אינו חבר בארגוני לובי

פרק	הנושא	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות	
102	אסטרטגיה	102-14	הצהרה מטעם מקבל ההחלטות הבכיר בארגון (כגון מנכ"ל, יו"ר או מעמד בכיר מקביל) לגבי הרלבנטיות של עקרונות הקיימות לארגון ולאסטרטגיה שלו	3,4,5		
	אתיקה ויושרה	102-16	ערכי הארגון, העקרונות, הסטנדרטים ונורמות ההתנהגות של הארגון	7,28,29,32,36		
	דיאלוג עם מחזיקי עניין	102-18	מבנה הממשל התאגידי של הארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון	33		
		102-40	פירוט קבוצות מחזיקי העניין של הארגון	8		
		102-41	אחוז העובדים עליהם חלים הסכמים קיבוציים	48		
		102-42	תהליך זיהוי ובחירת קבוצות מחזיקי העניין עמם נערך דיאלוג	8		
		102-43	תיאור גישת הארגון ביחס לדיאלוג עם מחזיקי העניין שלו, לרבות תדירות הדיאלוג עם כל סוג וקבוצת מחזיקי עניין, וכן האם נערך דיאלוג ספציפי במסגרת הכנת הדו"ח	8		
		102-44	הנושאים שהועלו במסגרת דיאלוג מחזיקי עניין, אופן הטיפול של הארגון בנושאים אלו ומיהן קבוצות מחזיקי העניין שהעלו כל נושא	53,19		
		102-45	פירוט רשימת הישויות המופיעות בדוחות הכספיים המאוחדים של הארגון והאם הדו"ח מכסה את כולן	53,19		
	פרקטיקת הדיווח	102-46	תהליך הגדרת תכולת הדו"ח וגבולות ההשפעה של הנושאים המהותיים	65		
		102-47	רשימת הנושאים המהותיים שזוהו בתהליך הכנת הדו"ח	70		
		102-48	השפעות וסיבות לניסוח מחדש של נתונים מדוחות קודמים	לא רלוונטי		דיווח ראשון
		102-49	שינויים מהותיים ברשימת הנושאים המהותיים וגבולותיהם ביחס לתקופות דיווח קודמות	לא רלוונטי		דיווח ראשון

פרק	הנושא	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
102	פרקטיקת הדיווח	102-50	התקופה המדווחת	70	
		102-51	מועד פרסום הדוח האחרון		
		102-52	תדירות הדיווח		
		102-53	פרטי איש קשר לשאלות בדבר הדו"ח או תכניו	71	
		102-54	הצהרת הארגון על דיווח בהתאם ל-GRI Standards	70	
		102-55	אינדקס - GRI Content index	72	
		102-56	מדיניות וביצוע בפועל לגבי הבטחת איכות חיצונית על הדו"ח ופרטי הבטחת האיכות והיחסים בין הארגון לבין הגוף שביצע את הבטחת האיכות	70	
103	גישה ניהולית	103-1	הסבר על הנושא המהותי - מדוע הינו מהותי, מה גבולות השפעתו והאם ישנן מגבלות לגבי דיווח עליו	71	
		103-2	כיצד הארגון מנהל את הנושא המהותי, מה המטרה של הגישה הניהולית ומה מרכיביה		
		103-3	כיצד הארגון מעריך את הגישה הניהולית שלו - מנגנוני הערכה, תוצאות הערכה ושינויים שנעשו בעקבות ההערכה		
201	ביצועים כלכליים	201-1	ערך כלכלי ישיר שיצר הארגון	68	
		201-4	התמיכה, המענקים ו/או הסיוע הממשלתי שקיבל הארגון בתקופה המדווחת	70	

פרק	הנושא	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
203	השפעות כלכליות עקיפות	203-1	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים המסופקים בעיקר לתועלת הציבור, באמצעות הסדר מסחרי, תרומה "בעין" (במוצרים) או פרו בוונו (בשירותים)	25, 11-16	
		203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות של הארגון	25, 11-16	
205	מניעת שחיתות	205-2	תקשור, הדרכה ווהכשרה בנושא מדיניות הארגון ונוהלים למניעת שחיתות	37-38	
		301-3	מוצרים ואריזות שהוחזרו לצרכי שימוש חוזר, מיחזור וכד'	60	
302	אנרגיה	302-1	סך צריכת האנרגיה בתוך הארגון	58	
		302-2	סך צריכת האנרגיה מחוץ לארגון	57	
		302-3	אינטנסיביות צריכת האנרגיה	57-58	
		302-4	הצמצום בצריכת האנרגיה של הארגון		
305	פליטות	305-1	פליטות ישירות של גזי חממה	59	
		305-2	פליטות עקיפות של גזי חממה		
		305-4	עצימות פליטת גזי חממה על ידי הארגון		
		305-5	צמצום פליטת גזי חממה על ידי הארגון		
401	העסקה	401-1	שיעור גיוס עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדי הארגון	79, 49	
		401-3	שיעור חזרה לעבודה ושימור עובדים/ות לאחר חזרה מחופשת הורות	52	

פרק	הנושא	מדד	תיאור המדד	עמוד	השמטות / הערות
404	הכשרה ופיתוח	401-1	תכניות לפיתוח מיומנויות, התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	53	
		401-2	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	45	
405	גיוון תעסוקתי ושיוון הזדמנויות	405-1	הגיוון במוסדות ההנהלה של הארגון ובקרב העובדים (מגדר, גיל וחיבטי גיוון אחרים)	34, 42-43, 45-48	
		405-2	היחס בין שכר הבסיס של נשים וגברים בכל דרג באתרי פעילות משמעותיים	46	
413	קהילות מקומיות	413-1	אחוז הפעילויות בהן הארגון מערב את הקהילה המקומית, בהן הוערכה ההשפעה על הקהילה המקומית ו/או פעילויות המיישמות תכניות פיתוח קהילתיות	24-26	

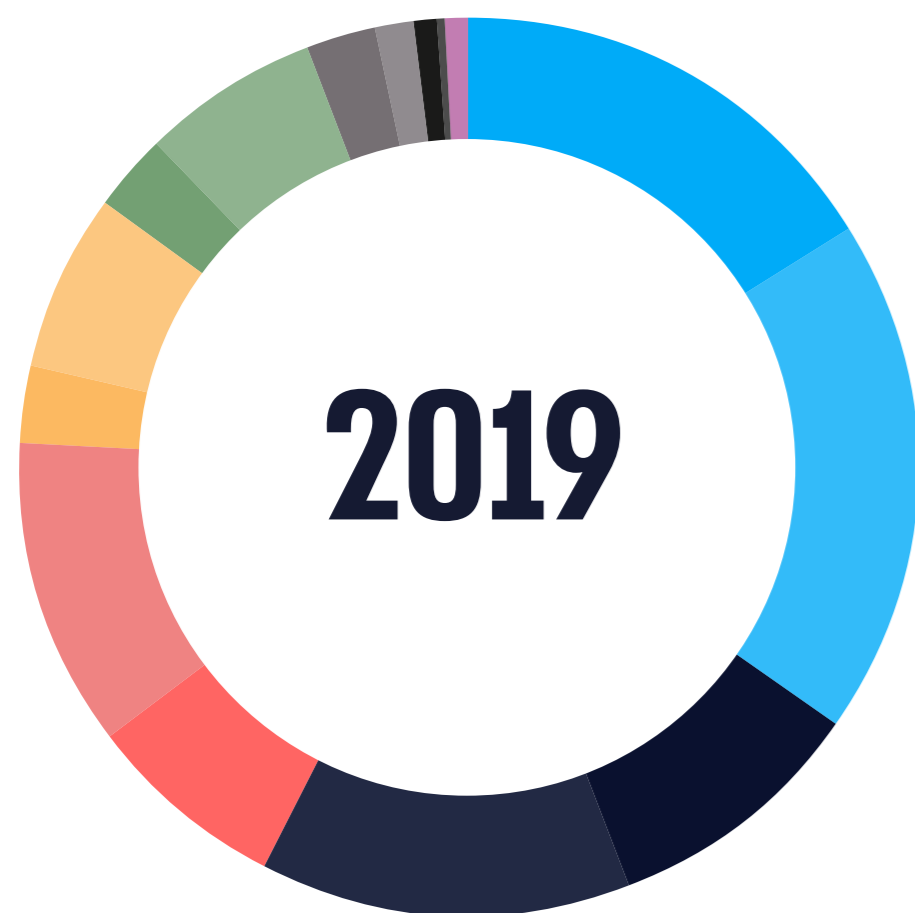
נספח: טבלאות GRI

טבלה 1: תחלופת עובדים 2019-2020

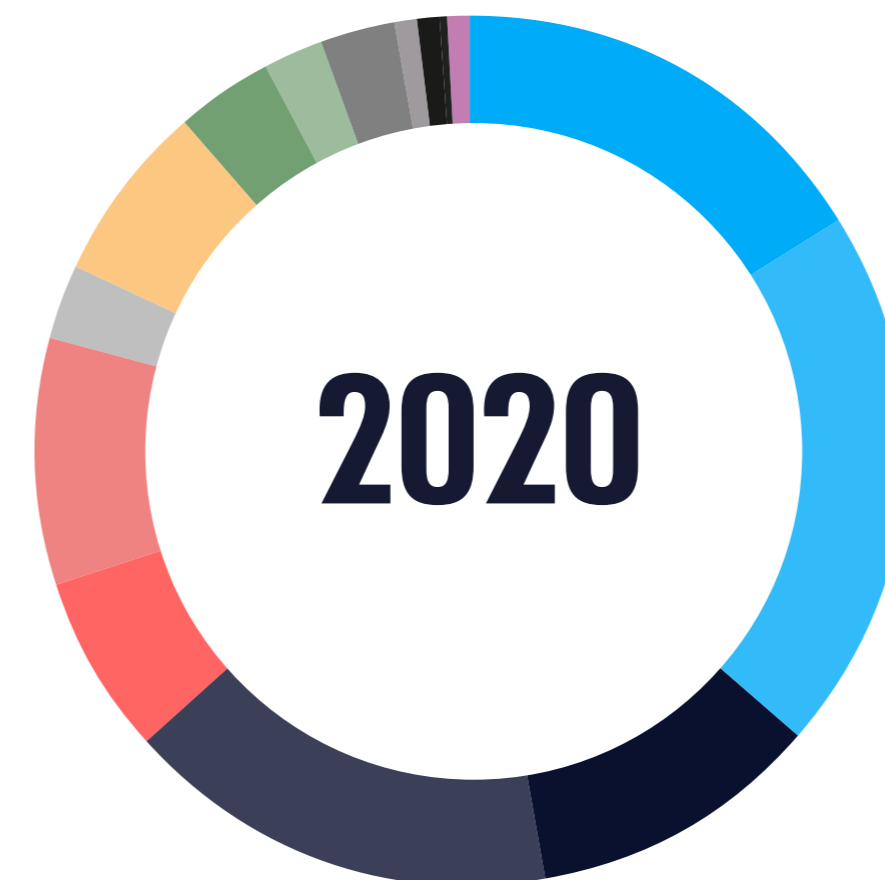
אינדיקטור GRI SRS	2020			2019			קבוצת גיל	תחלופת עובדים
	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/ התפטרו/ פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/ התפטרו/ פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה		
401 - 1	15.0%	16	22	23.0%	14	13	עד 30 (כולל)	גברים
		21	31		39	42	31-50 (כולל)	
		1	2		0	1	מעל 51	
		38	55		53	56	סה"כ גברים	
	19.3%	12	22	19.0%	29	21	עד 30 (כולל)	נשים
		23	23		7	25	31-50 (כולל)	
		1	1		0	0	מעל 51	
		36	46		36	49	סה"כ נשים	
		28	44		43	34	סה"כ עד 30 (כולל)	
		44	75		46	67	סה"כ 31-50 (כולל)	
		2	3		0	4	סה"כ מעל 51	
		74	101		89	105	סה"כ	

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020

טבלה 2: ותק לפי מגדר 2019-2020



67 נשים	0-2 שנים	סה"כ 151
84 גברים	0-2 שנים	סה"כ 111
45 נשים	3-5 שנים	סה"כ 65
66 גברים	3-5 שנים	סה"כ 39
28 נשים	6-10 שנים	סה"כ 25
37 גברים	6-10 שנים	סה"כ 14
12 נשים	11-15 שנים	סה"כ 5
27 גברים	11-15 שנים	סה"כ 3
16 נשים	16-20 שנים	סה"כ 0
9 גברים	16-20 שנים	סה"כ 3
11 נשים	21-30 שנים	סה"כ 0
3 גברים	21-30 שנים	סה"כ 0
4 נשים	31-40 שנים	סה"כ 0
1 גברים	31-40 שנים	סה"כ 0
0 נשים	+40 שנים	סה"כ 3
3 גברים	+40 שנים	סה"כ 3



71 נשים	0-2 שנים	סה"כ 153
82 גברים	0-2 שנים	סה"כ 101
42 נשים	3-5 שנים	סה"כ 80
59 גברים	3-5 שנים	סה"כ 41
31 נשים	6-10 שנים	סה"כ 28
49 גברים	6-10 שנים	סה"כ 17
12 נשים	11-15 שנים	סה"כ 5
29 גברים	11-15 שנים	סה"כ 3
16 נשים	16-20 שנים	סה"כ 0
12 גברים	16-20 שנים	סה"כ 0
11 נשים	21-30 שנים	סה"כ 0
6 גברים	21-30 שנים	סה"כ 0
4 נשים	31-40 שנים	סה"כ 0
1 גברים	31-40 שנים	סה"כ 0
0 נשים	+40 שנים	סה"כ 3
3 גברים	+40 שנים	סה"כ 3

דו"ח אחריות תאגידית - לשנת 2020