



# ESG 2025

לשנים 2023-24

## פרק א' | The Heart of It

- 4..... מהמייסד והמנכ"ל
- 5..... ג'י סיטי
- 5..... חזון וערכי החברה
- 6..... נוכחות גלובלית
- 7..... ג'י סיטי במספרים

## פרק ב' | עידן חדש של אחריות תאגידית בג'י סיטי

- 9..... ESG בג'י סיטי
- 10..... הנושאים המהותיים
- 10..... מדיניות ESG
- 11..... ניהול ודיווח ESG
- 11..... דיאלוג עם מחזיקי הענין
- 12..... IMPACT | יעדי הפיתוח של האו"ם

## פרק ג' | ממשל תאגידי

- 14..... יחסי החברה עם חברות הבת
- 14..... דירקטוריון ג'י סיטי
- 15..... הנהלת ג'י סיטי
- 15..... ציות
- 16..... תכנית אכיפה בתחום ניירות ערך
- 16..... תגמול בכירים
- 16..... הקוד האתי
- 17..... אבטחת מידע והגנת הפרטיות
- 17..... ניהול סיכונים
- 17..... רציפות עסקית בשעת חירום
- 18..... בטיחות ובריאות תעסוקתית
- 18..... ערכים ואחריות בשרשרת האספקה
- 19..... מנגנון דיווח אי סדרים
- 19..... יחסי החברה עם שוכרים ולקוחות
- 19..... פרסום ושיווק אחראי

## פרק ד' | חברה

- 21..... העובדים בג'י סיטי | הלב הפועם של החברה
- 22..... זכויות אדם, כבוד ומניעת אפליה
- 22..... הכשרה, העשרה ופיתוח
- 22..... הערכה ומשוב
- 23..... רוחת עובדים
- 23..... שימור ושביעות רצון עובדים
- 23..... הנגשה
- 24..... ג'י סיטי בקהילה
- 25..... ג'י סיטי "בחרבות ברזל"

## פרק ה' | סביבה

- 27..... תפיסה של עירוניות בת קיימא
- 27..... ניהול סביבתי
- 28..... תכנית להתייעלות סביבתית

## פרק ו' | ג'י סיטי מעבר לים

- 30..... ג'י סיטי אירופה
- 32..... סיטיקון

## כיוון לעתיד

- 34..... אודות הדו"ח
- 35-39..... אינדקס GRI

# THE HEART OF IT

גולדן סיטי



בתקופה של משברים חסרי תקדים, בה אנו ניצבים בפני אתגרים אישיים, בטחוניים, לאומיים ועסקיים, בעוד כוחות הביטחון ממשיכים לפעול להשבת השקט, חוסנו נמדד במידה רבה ביכולתנו להבטיח את המשכיות הפעילות העסקית תוך התמודדות עם שינויים ארגוניים לצד מציאות מורכבת של מלחמה וחוסר ודאות- האחריות שלנו להנעת המשק, חיזוק החוסן הכלכלי והלאומי והשאת ערך כלפי כלל מחזיקי העניין - גדולה מאי פעם.

בעידן של שינויים טקטוניים באופן בו חברות נמדדות, אחריות תאגידית הפכה לחלק בלתי נפרד מציפיית מחזיקי העניין. בעולם עסקי המשתנה במהירות, מחזיקי העניין - המשקיעים, השוכרים, העובדים והקהילות בהן אנו פועלים - מבקשים לראות לא רק תוצאות פיננסיות, אלא גם אחריות סביבתית וחברתית אמיתית. ג'י סיטי הייתה מהחלוצות בישראל בתחום הדיווח הבלתי פיננסי, ואנו גאים להציג בדוח הנוכחי, השבעה במספר, את המשך התפתחותנו בתחום.

הדו"ח אינו רק סיכום של פעילותינו, אלא משקף את מחויבות החברה לשיפור מתמיד וקיום דיאלוג פתוח ושקוף עם מחזיקי העניין שלנו. אנו פועלים מתוך אמונה שהשילוב בין מצוינות עסקית לאחריות סביבתית וחברתית, הוא המפתח לחוסן ויצירת ערך לאורך זמן. במסגרת תהליך העדכון האסטרטגי שביצענו בשנת 2024, הפעילות שלנו בתחום ה-ESG הפכה מחזון לתכנית עבודה סדורה, המוטמעת בכלל רבדי הפעילות בחברה לביסוס אחרות תאגידית מיטיבה ואחראית.

שלכם,  
**חיים כצמן,**  
**מייסד ומנכ"ל**

## מהמייסד והמנכ"ל

# ג'י סיטי


ג'י סיטי (לשעבר גזית גלוב) הינה חברת נדל"ן גלובאלית העוסקת, במישרין ובאמצעות חברות פרטיות וציבוריות מוחזקות שלה (להלן ביחד: הקבוצה"), בניהול, השבחה, פיתוח ורכישה של נדל"ן מניב לשימושים מעורבים, לרבות מסחר, מגורים ומשרדים, בישראל, צפון ומרכז אירופה, צפון אמריקה וברזיל, תוך התמקדות באזורים אורבניים צפופי אוכלוסין בערים מרכזיות.



## עובדים מהלב

מרכזי החברה משמשים מרכז כלכלי משמעותי בסביבה בה הם פועלים וכלב תרבותי וקהילתי פועם. ניסיון מצטבר של למעלה מ-30 שנים, צוות מקצועי ומנוסה שעובד יחד שנים רבות וקשרי תעשייה ענפים ויציבים, מאפשרים לנו להעצים את ניהול הנכסים תחת קורת הגג של מוניטין החברה והנוכחות הגלובלית שלנו - ומובילים לחוויה ייחודית במרכזים השונים.



חברה בינ"ל עוצמתית ומובילה 

77 נכסים מניבים (נכון ליום 31.12.2024) 

כ-1.8 מיליון מ"ר שטחי השכרה בשווי של כ-32 מיליארד ₪ (נכון ליום 31.12.2024) 

95.7% תפוסה 

כ-90% מהנכסים ממוקמים באזורי ביקוש במרכז הארץ ובערים ראשיות בעולם 

פיתוח והחזקת נדל"ן באזורים סופר אורבניים במרכזי ערים מובילות כגורם מרכזי בעיצוב סביבות אורבניות חדשניות, איכותיות ומקיימות, תוך מיקוד באיכות החיים של הקהילות בהן היא פועלת.

## חזון וערכי החברה



**חדשנות**

חשיבה אחרת  
וזיהוי מגמות מוקדם



**יציבות**

מובילות מבוססת  
צמיחה אחראית וחוסן



**ישרה**

אמינות ושימור מערכות  
יחסים ארוכות טווח



**שקיפות**

דיאלוג פתוח וחתיירה  
לתקשורת מקרבת



**מקצועיות**

מוסר עבודה ויכולת  
ביצוע בלתי מתפשרת


# נוכחות גלובלית


כחלק ממודל הפעילות הגלובלי שלה, ג'י סיטי פועלת באמצעות חברות בנות מובילות בתחומן





\* מספר הנכסים מתייחס לנכסים מנויים


# ג'י סיטי במספרים


**זהירות בעולם הדיגיטלי** 

**פרצות סייבר או אובדן מידע** 

**איזון מגדרי** 

**25%** נשים בדירקטוריון 

**60%** בדרגי ניהול בכירים 

**50%** נשים בחברה 

**פריסה גלובלית** 

**11 מדינות**

**רכש אחראי** 

**589** ספקים נחול לבן; **25%** מספקי החברה העיקריים חתמו על הקוד האתי ב-2023



**שווי שוק**

**2.4** מיליארד ש"ח 

**שימור ופיתוח עובדים** 

**1,619** שעות הדרכה ופיתוח בשנת 2024 

**88%** שביעות רצון עובדים

**אתיקה**

**83%** השלימו את הלומדה על הקוד האתי

**0** תלונות על הפרות אתיקה ב-2024

**הנהגה אפקטיבית**

**100%** השתתפות בועדות הדירקטוריון

**98%** בישיבות הדירקטוריון

**אזרחות תאגידית**  
**אתית תקינה**

**פרסום דו"חות ESG משנת 2011;**  
**דירוג פלטינום+ במעלה 2024**




**תרומות**

**8.2** מלש"ח תרומות בתקופת הדיווח 

**ניהול סביבתי** 

עמידה בסטנדרטים בינ"ל; תקני בניה ירוקה

**ערכים של "פעם"**

**מוסר עבודה, מקצועיות וביצוע בלתי מתפשר** 



למידע נוסף אודות [אבני דרך משמעותיות](#) בהתפתחות החברה.

# ESG בג'י סיטי

פרק ב'



# עידן חדש של אחריות תאגידית

ג'י סיטי פועלת בתחום ה-ESG למעלה מעשור ונחשבת לחלוצה בדיווח פעילותה בישראל. כחברה מובילה במשק הישראלי בכלל ובענף הנדל"ן בפרט, אנו מאמינים שיש לנו את היכולת והאחריות להוות דוגמה ולהניע שינוי, תוך חתירה מתמדת לשיפור מתמשך. מתוך תפיסה כי פרקטיקות אחריות הן חלק בלתי נפרד מהעשייה היומיומית שלנו, מינינו ממונת תחום ומנהלת אחריות תאגידית, הקמנו ועדת אחריות תאגידית, הגדרנו תחומי אחריות ברורים לצד מנגנוני עדכון שוטפים ואנו ממשיכים לבחון ולשפר את תהליכי ההטמעה שלהם בסינרגיה עם אסטרטגית הצמיחה והיעדים העסקיים של החברה.

בשנת 2024, כחלק מתהליך חוצה ארגון בתחום, פיתחנו תשתית ארגונית מקיפה הכוללת שגרות עבודה מוסדרת, מערכי ניהול ודיווח מותאמים, מנגנוני פיקוח פנימיים, וממשקי עבודה מובנים עם כלל הגורמים הרלוונטיים. המעבר למבנה ארגוני מסודר לניהול ודיווח ESG ממקם את ג'י סיטי בחזית התעשייה הישראלית והבינלאומית. הוא מאפשר לנו להיערך מראש לשינויים צפויים בתחום, לעמוד בדרישות הגילוי המתפתחות ולענות על הציפיות ההולכות וגדלות מצד מחזיקי העניין.

# הנושאים המהותיים

-  ממשל תאגידי
-  חברה
-  סביבה

במסגרת התהליך בשנת 2024 ערכנו בחינה מחודשת ותיקוף של הנושאים המהותיים לחברה ולמחזיקי העניין, להבטחת התנהלות החברה בהתאם לצרכים ולציפיות המשתנות.



מוסר ויושרה. עבורנו, ESG היא גישה המתבוננת לאופן שבו אנו מתנהלים ומנהלים את הסיכונים וההזדמנויות לצמיחה. בדומה לאסטרטגיה העסקית של החברה, המושתתת על תפיסה אקטיבית אנו שואפים להטמיע וליישם את אסטרטגית החברה בתחום באופן מושכל, סדור והדרגתי על מנת להבטיח את חוסנה של החברה, יציבותה הפיננסית, לשמר את מוניטין החברה ומיצובה בפני מחזיקי העניין.

מחוצה מדינות. מחוצה מדינות זו נועדה לקבוע את תפיסת האחריות של החברה והעקרונות המרכזיים המתיישבים עם ערכיה וחזונה, ולהגדיר את כללי הפעולה המנחים את פעילותנו בכל הנוגע לאימוץ ויישום פרקטיקות אחראיות ומיטיבות בתחומי הסביבה, החברה וניהול תקין. מיום היווסדה, לאורך גלגוליה השונים של החברה לרבות שינויים מבניים ואסטרטגיים צמחנו על יסודות של אתיקה,

פעילות החברה בתחום מושתתת על כלל בסיסי ואחיד הקפדה על אזרחות תאגידית מוסרית, אתית ותקינה כלל זה חוצה מרכזים

# מדיניות ESG

# דיאלוג עם מחזיקי העניין

שיח רציף ואחראי עם בעלי מניות, משקיעים ומחזיקי אג"ח

ג'י סיטי מחויבת לשקיפות ודיאלוג פתוח עם כלל מחזיקי העניין שלה, ביניהם בעלי המניות והמשקיעים, לקוחות ושוכרים, עובדי החברה, רשויות מקומיות ורגולטורים, ארגוני תעשייה, ספקי החברה והקהילה המקומית. החברה מקדמת ערוצי תקשורת פתוחים, אוספת משוב שוטף ומשתמשת בתובנות לשיפור מתמיד. באמצעות מסרים ברורים, מערך סדור ומסונכרן בערוצי תקשורת פורמליים ואחרים על פי הצורך, אנו מקדמים סטנדרט גבוה של דו שיח עם מחזיקי העניין ואנו מקבלים בברכה את קולותיהם אשר חיוניים לטיפול מערכות יחסים ארוכות טווח והמשך שגשוגנו. נמשיך להרחיב את מעגלי התקשורת מולם בהתאם לצורך, לנהוג בדרך גלויה והגונה. השיח הפעיל עם מחזיקי העניין מאפשר לנו להתאים את האסטרטגיה של החברה ופעילותה לצרכים האמיתיים מהשטח, וליצור מערכת יחסים המבוססת על אמון הדדי ואחריות משותפת לעתיד בר-קיימא.

ג'י סיטי וחברות הבנות מדורגות בצמרת הדירוגים בתחומים שונים, וחברות בארגוני נדל"ן מובילים בתחום.



# ניהול ודיווח ESG

בכדי להבטיח הטמעה אפקטיבית של תפיסתנו בתחום ושילובה בפעילות השוטפת בחברה, הגדרנו מבנה ניהול ייעודי, מנגנוני בקרה ודיווח פנים-ארגוניים וחיצוניים סדורים.



## ערוצי דיווח ועדכון למחזיקי העניין

זיהינו פערים ביחס לבצ'מארק ולפרקטיקות מקובלות בתחום, תיעדפנו אותם וגיבשנו תכנית עבודה חוצת חברה בתחום למיקוד הפעילות בתחומים הנדרשים, חתירה לשיפור והשאת ערך מיטיב לכלל מחזיקי העניין. נמשיך להעריך וליישם זיהינו פערים ביחס לבצ'מארק ולפרקטיקות מקובלות בתחום, תיעדפנו אותם וגיבשנו תכנית עבודה חוצת חברה בתחום למיקוד הפעילות בתחומים הנדרשים, חתירה לשיפור והשאת ערך מיטיב לכלל מחזיקי העניין. נמשיך להעריך וליישם פעולות המבטיחות שילוב של פרקטיקות ESG בכלל שרשרת הערך, בתהליכי קבלת ההחלטות ובפעילות השוטפת, תוך חתירה לשיפור מתמיד ושיקוף התקדמותנו למחזיקי העניין כחלק מתפיסת האחריות שלנו.

# IMPACT | יעדי הפיתוח של האו"ם

בעידן בו שינוי תפיסתי הוא הכרחי, אנו מחויבים לקדם פתרונות לאתגרים גלובליים ולהיערך לעתיד בר-קיימא. היכולת של החברה לייצר השפעה חיובית ניצבת בלב העשייה העסקית, באמצעות עמידה בתקני בנייה ירוקה, ניהול ותפעול נכסים באופן יעיל, אימוץ טכנולוגיות מתקדמות להנגשת אנרגיה מתחדשת אמינה, יישום שינויים מבניים ושיטות עבודה חדשניות לפיתוח תשתיות עירוניות חכמות ועמידות, וכן ניהול מושכל של משאבי הטבע. לצד זאת, אנו שואפים לשמור על רווחתם של שוכרי ומבקרי המתחמים תוך התאמה לאופי המרכז, מיקומו, אופיו הייחודי של קהל היעד והצביון המקומי.

מיפינו את יעדי הפיתוח של האו"ם (ה-SDGs) הרלוונטיים ביותר לפעילותנו:



החברה תמשיך לפעול ולקדם במידת האפשר את יעדי הפיתוח הרלוונטיים לפעילותה, מתוך אמונה שחברות גדולות הפועלות במרחב העירוני מחזיקות בידיהן כוח עצום לצד אחריות גדולה – לעצב מרחבים בטוחים, נגישים, חדשניים ומקיימים, ולתמוך בקידום מטרות גלובליות.

# חמשל תאג'ידי

פרק ג'

# יחסי החברה עם חברות הבת

החברה פועלת באמצעות אשכול חברות ביניהן חברות פרטיות וציבוריות. ניהול היחסים עם חברות הבת מבוסס על עקרונות של ניהול עצמאי והקפדה על ממשל תאגידי תקין בהתאם לרוח החברה, עפ"י כללי המקום והרגולציה הרלוונטית לצד שמירה על שקיפות ופיקוח, זרימת מידע שוטפת ומובנית, הכוללת, בין היתר, דיווחים שוטפים בתחום התוצאות הכספיות, תגמול בכירים, הליכי ביקורת פנים, הליכים משפטיים, סיכויי סייבר ומערכות מידע, ועסקאות מהותיות.

בחברה הוגדרו כללים חוצי-קבוצה אשר חלים על כלל החברות, לרבות בכל הנוגע לציות להוראות הדין, אכיפה פנימית, בקרה ודיווח והחברה מקיימת מנגנוני פיקוח סדורים על התנהלותן העסקית של החברות הבנות בהתאם לאופי החברה וסיווגה (בהבחנה בין היותה פרטית לציבורית) - בין היתר באמצעות דיווחים תקופתיים, שיח שוטף עם גורמי המפתח בהנהלה, וביצוע הליכי ביקורת פנים בהתאם לצורך.

# דירקטוריון ג'י סיטי

דירקטוריון ג'י סיטי מורכב מצוות מנוסה, בלתי תלוי, רב תחומי ומגוון המשלב מומחיות והשכלה בתחומי הנדל"ן, הפיננסים, המשפטים, מימון, שוק ההון, ניהול סיכונים וממשל תאגידי. חברי הדירקטוריון מביאים איתם עשרות שנות ניסיון בתפקידי מפתח בתאגידים מובילים. ההרכב הרב-תחומי מאפשר לנהל שיח ביקורתי, מאתגר ומקצועי על נושאים אסטרטגיים משמעותיים ומבטיח איזון בין ראייה אסטרטגית ארוכת טווח לבין הבנה של האתגרים היומיומיים של החברה, ומשקף את האופי הגלובלי של החברה ואת מחויבותה לפעול לפי סטנדרטים גבוהים של ממשל תאגידי אחראי.

<p><b>26 ישיבות דירקטוריון</b> בשנת 2024;</p> <p><b>98% השתתפות בישיבות דירקטוריון</b></p> <p><b>100% השתתפות בוועדות דירקטוריון</b></p> 	<p><b>8 דירקטורים</b></p> <p><b>25% נשים</b></p> <p><b>50% בלתי תלויים</b></p> <p><b>100% בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית</b></p> 	<p><b>חברי הדירקטוריון</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>אהוד ארנון</b> יו"ר הדירקטוריון</li> <li><b>חיים כצמן</b> מנכ"ל ודירקטור</li> <li><b>לימור שופמן גוטמן</b> דירקטורית חיצונית</li> <li><b>מודי קניסברג</b> דירקטור חיצוני</li> <li><b>פרופ' שמואל האוזר</b> דירקטור חיצוני</li> <li><b>רוני בר און</b> דירקטור</li> <li><b>נגה קז</b> דירקטורית</li> <li><b>פרופ' אביעד ערמוני</b> דירקטור בלתי תלוי</li> </ul>																					
<p><b>הדרכה שנתית</b> בנושאי ממשל תאגידי תקין וציות בתחומים שונים</p>	<p><b>קיימת הפרדה</b> בין זהותו ותפקידו של יו"ר הדירקטוריון למנכ"ל החברה</p>																						
<p><b>ביצועי הדירקטוריון:</b> שם הוועדה ותחומי אחריותה</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>מס' ישיבות 2024</th> <th>מס' ישיבות 2024</th> <th>מס' ישיבות 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>ביקורת, מאזן ותגמול</b> // בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה. הוועדה משמשת גם כוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ונכס כגורם האחראי על האכיפה הפנימית בחברה. כמו כן, אישור תגמולים ושכר של נושאי משרה בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>מינויים</b> // ועדה וולונטרית האמונה על הרכב הדירקטוריון, ועדותיו ותפקודו</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>אחריות תאגידית</b> // ועדה וולונטרית הדנה בנושאי אחריות תאגידית, אתיקה, מעורבות חברתית ותרומות</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>סייבר</b> // דנה בנושאי אבטחת מידע והגנת הפרטיות</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3"> <p><b>השקעות</b> // ועדה וולונטרית שהוקמה בהתאם למדיניות ההשקעות של החברה, ובסמכותה לאשר השקעות של החברה עד לרף הכספי הקבוע במדיניות ההשקעות של החברה</p> </td> </tr> </tbody> </table>			מס' ישיבות 2024	מס' ישיבות 2024	מס' ישיבות 2024	14	2	1	<p><b>ביקורת, מאזן ותגמול</b> // בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה. הוועדה משמשת גם כוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ונכס כגורם האחראי על האכיפה הפנימית בחברה. כמו כן, אישור תגמולים ושכר של נושאי משרה בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה</p>			<p><b>מינויים</b> // ועדה וולונטרית האמונה על הרכב הדירקטוריון, ועדותיו ותפקודו</p>			<p><b>אחריות תאגידית</b> // ועדה וולונטרית הדנה בנושאי אחריות תאגידית, אתיקה, מעורבות חברתית ותרומות</p>			<p><b>סייבר</b> // דנה בנושאי אבטחת מידע והגנת הפרטיות</p>			<p><b>השקעות</b> // ועדה וולונטרית שהוקמה בהתאם למדיניות ההשקעות של החברה, ובסמכותה לאשר השקעות של החברה עד לרף הכספי הקבוע במדיניות ההשקעות של החברה</p>		
מס' ישיבות 2024	מס' ישיבות 2024	מס' ישיבות 2024																					
14	2	1																					
<p><b>ביקורת, מאזן ותגמול</b> // בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה. הוועדה משמשת גם כוועדה לבחינת הדוחות הכספיים ונכס כגורם האחראי על האכיפה הפנימית בחברה. כמו כן, אישור תגמולים ושכר של נושאי משרה בהתאם להוראות הסטטוטוריות החלות על החברה</p>																							
<p><b>מינויים</b> // ועדה וולונטרית האמונה על הרכב הדירקטוריון, ועדותיו ותפקודו</p>																							
<p><b>אחריות תאגידית</b> // ועדה וולונטרית הדנה בנושאי אחריות תאגידית, אתיקה, מעורבות חברתית ותרומות</p>																							
<p><b>סייבר</b> // דנה בנושאי אבטחת מידע והגנת הפרטיות</p>																							
<p><b>השקעות</b> // ועדה וולונטרית שהוקמה בהתאם למדיניות ההשקעות של החברה, ובסמכותה לאשר השקעות של החברה עד לרף הכספי הקבוע במדיניות ההשקעות של החברה</p>																							



# הנהלת ג'י סיטי

שילוב יוצא דופן של ניסיון גלובלי, חשיבה חדשנית, יוזמה והובלת תהליכים אסטרטגיים מורכבים. ייחודיות ההנהלה מתבטאת ביכולת שלה לבחון את השוק בעיניים מפוכחות, לזהות בזמן מגמות ולבצע מהלכים אמיצים של התייעלות ומיקוד עסקי. הנהלת החברה מובילה באמצעות גישה פראקטיבית והסתגלות מיטבית לתנאים ולצרכים המשתנים תוך חתירה לצמיחה והשאת ערך.

חיים כצמון	קרן כליפה	גיל קוטלר	רויטל כחלון	שירי ברקאי
מייסד, סגן יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל	משנה למנכ"ל וסמנכ"לית תפעול	סמנכ"ל כספים	סמנכ"לית, יועמ"ש ומזכירת חברה	סמנכ"לית כלכלה ושוק ההון

בהובלת הנהלת החברה, ג'י סיטי עברה בשנתיים האחרונות תהליך מיקוד אסטרטגי משמעותי, במסגרתו החברה מכרה נכסים שאינם בליבת האסטרטגיה, צמצמה חשיפה ופריסה גיאוגרפית, והעמיקה את המיקוד במרכזים עירוניים איכותיים בערים גדולות ובמיקומים אסטרטגיים. המהלך נועד לחזק את החוסן הפיננסי, לשפר את תזרים המזומנים ולהתאים את תיק הנכסים לחזון הצמיחה העתידי של החברה.

**מחויבות לקידום והשלמת תכנית מיקוד**  
עסקי בנכסי ליבה בעלי פוטנציאל השבחה משמעותי והפחתת המינוף



**11.5 שנים**  
וותק ממוצע בחברה

**40%**  
נשים בדרגי ניהול



כדי להבטיח שתרבות הציות מיושמת באופן אפקטיבי, החברה הטמיעה מערך כלים פרקטיים ומנגנוני בקרה ואכיפה המאפשרים זיהוי, מניעה וטיפול בהפרות, מבססים תרבות של אחריות אישית ומבטיחים שהחברה ערוכה להתמודד עם סיכוני ציות בצורה יזומה ומקצועית.

**0 תביעות כנגד החברה** או נושא משרה בה על אי ציות בשנות הדיווח

של דינים בתחום ניירות ערך, הנבלים עסקיים, דיני עבודה, בטיחות, מיסוי, הגנת הסביבה, הגנת פרטיות ואבטחת מידע ועוד, לצד אימוץ מנגנוני בקרה ואכיפה פנימית ליישום מחויבות החברה לפעול לפי סטנדרטים גבוהים של ציות ועמידה בחוקים ובתקנות החלים על פעילותה. החברה מקפידה על הוראות חוקי המס בכל המדינות בהן היא פועלת, דיווח נאות ותשלומים תקינים - תוך קיום מערכות יחסים שקופות ואמינות עם כלל הרשויות הרלוונטיות ביניהן רשויות המס.

## ציות

בג'י סיטי, ציות מלא לכל החוקים, התקנות והרגולציות החלים על פעילות החברה הוא עקרון יסודי. כחברה ציבורית הפועלת במגוון שווקים ומדינות, החברה רואה בציות מוקפד לא רק חובה חוקית, אלא אינטרס עסקי שמבסס את אמון מחזיקי עניין - ללא קיצורי דרך. החברה פועלת בכפוף למנעד רחב



# תגמול בכירים

מדיניות התגמול בחברה משקפת את ראיית עולמו של הדירקטוריון לנושא ומגדירה עקרונות, כללים ושיקולים מרכזיים בתהליכי החלטות בדבר מתן תגמול לנושאי משרה בחברה. ככלל, מרכיבי התגמול השונים נועדו לעודד ולשמר את המשך העסקתם של נושאי משרה בחברה, לאפשר גיוס נושאי משרה חדשים שיוכלו לתרום להמשך התפתחותה של החברה ועמידתה ביעדיה העסקיים, תוך התאמתם לערכי המצוינות וההוגנות שחרטת על דגלה, הקפדה על סטנדרט הממשל התאגידי הגבוה המהווה נר לרגליה של החברה ושמירה על קשר בין ביצועי החברה לבין השכר והתגמול המוענקים לנושאי המשרה.

# תכנית אכיפה בתחום ניירות ערך

ג'י סיטי היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה לנירות ערך בתל אביב. בין מערך הכלים שהטמיעה החברה ליישום תרבות של ציות, החברה אימצה תכנית אכיפה פנימית ומשיתה על עצמה סטנדרטים מחמירים, וזאת בשל מחויבותה להבטיח את ניהולה התקין. התוכנית מהווה חלק מרכזי בנוהלי החברה, מחייבת את החברה ואת כלל העובדים ונושאי המשרה בה, ומטרתה להבטיח עמידה מלאה בהוראות חוקי ניירות ערך והדיווח לציבור, לצד יצירת תרבות ארגונית של שקיפות, הוגנות ומניעת סיכונים רגולטוריים.

התכנית מתייחסת לנושאים שונים ביניהם נהלי העבודה של הדירקטוריון, מערך לזרימת מידע מהותי בקבוצה, מנגנוני זיהוי ואישור עסקאות בעלי עניין תוך שמירה על הפרדה מבוקרת וניהול בקרה אפקטיבי, נוהל ייעודי ליחסי החברה עם החברות הבנות, מערכי תקשורת עם יח"צ ואנליסטים ורכישות עצמיות. תכנית האכיפה חלה על החברה, עובדיה, מנהליה, ונותני שירותים בה, והיא קובעת בכל נוהל את הגורם המפקח הממונה על יישום הנוהל ואכיפתו בחברה על פי העניין.

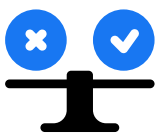
# הקוד האתי

בג'י סיטי, אתיקה, יושרה עסקית ונקיון כפיים הן דרך פעולה מחייבת. החברה מחויבת להקפדה על מנהל תקין, מוסר, יושרה והגינות - מחויבות המקבלת ביטוי בכלל רבדי הפעילות בחברה. החברה מגדירה באופן ברור את הערכים האתיים ואמות המוסר שלה במסגרת הקוד האתי, וכללי ההתנהגות המצופים מעובדי החברה, מנהליה והשותפים העסקיים לרבות בחברות הבנות. הקוד מדגיש את החשיבות בציות לחוקים, תקנות ונהלי החברה - לטיפול יחסי אמון אפקטיביים, מיטביים וארוכי טווח עם כלל מחזיקי העניין והגנה על מוניטין החברה.

הקוד קובע עקרונות מחייבים בתחומים שונים ביניהם הוגנות והגינות במסחר, שמירה על מידע סודי, איסור שימוש במידע פנים, שימוש הולם בנכסי החברה והגנה עליהם, מניעת ניגודי עניינים ואף הימנעות ממצבים של מראית עין או חשש לניגוד עניינים, מניעת שוחד ושחיתות לרבות כללים בנוגע לקבלת מתנות ותמריצים

עסקיים או ניצול הזדמנויות לטובתו האישית של העובד. הקוד משמש מדריך לקבלת החלטות במצבים מורכבים וקובע מנגנון ייעודי המאפשר לכל עובד לדווח - באופן גלוי או אנונימי - על כל חשש להפרת חוק, תקנה, מדיניות פנים-ארגונית, נוהל או הקוד האתי של החברה. הדיווחים שמתקבלים מטופלים באופן דיסקרטי ומקצועי על ידי הממונה על האכיפה הפנימית, תוך הגנה מלאה על מדווחים בתום לב.

**הקוד האתי מפורסם באתר החברה** וחל גם על החברות הבנות הפרטיות



**כל עובד חדש מתבקש לחתום על הקוד**

**83% מעובדי החברה השלימו את הלומדה** על הקוד בשנת 2024

**כ-79% מעובדי החברה הרלוונטיים השלימו את הלומדה בנושא איסור שימוש במידע פנים**

**53% השלימו לומדה בנושא אי תחרות**

TASE | GCT

**81% בממוצע השלימו הדרכה** בנושא תוכנית האכיפה בתקופת הדיווח



**כ-69% השלימו את הלומדה**

בנושא מניעת שוחד או שחיתות בשנת 2024

**0 תקריות של הפרה** נגד החברה או נושא משרה בה בתקופת הדיווח

החברה מבצעת סקר סיכונים בהתבסס על תחום הפעילות של הקבוצה וגורמי סיכון רלוונטיים. הסקר מתחשב במבנה הקבוצה, התהליכים והבקורות, ובוחן היבטים ארגוניים שונים ביניהם נושאים סטטוריים, כספים, ניהול כללי, בטיחות, כוח אדם, מערכות מידע מניעת הונאות ועוד. בהתאם לממצאי הסקר נקבעת תכנית הביקורת של המבקר אשר מובאת לאישור וועדת הביקורת של החברה. תוכנית הביקורת מתייחסת גם לחברות הבת הפרטיות של החברה.

3,685 שעות ביקורת ב-2023;  
3,500 שעות ביקורת בשנת 2024.



שירותים לשוכרים, לשמור על תקשורת רציפה עם מחזיקי העניין ולהבטיח הגנה מרבית על נכסי החברה, ביטחון העובדים והמבקרים בנכסים ולשמש בסיס להתאוששות בקרות אירוע באמצעות סט תהליכי ונהלי שיקום לחזרה מהירה ואפקטיבית לשגרה. החברה הצליחה לשמור על רציפות הפעילות עם פרוץ מלחמת "חרבות ברזל", לצד התאמות מהירות לצרכים המשתנים בעת הצורך והמשך פעילות בשגרת החירום כל זמן שנדרשה לכך, ובוחנת את הצורך בעדכון התכנית בהמשך.

## רציפות עסקית בשעת חירום במסגרת "חרבות ברזל"

ג'י סיטי פועלת בסביבה גלובלית המשתנה במהירות. בשנת 2023 החברה עידכנה את התכנית בתחום הנועדה להבטיח רציפות תפקודית בתרחישי חירום שונים ונועדה לאפשר לחברה להמשיך לספק

## ניהול סיכונים

## אבטחת מידע והגנת פרטיות

עבור ג'י סיטי, חברה גלובלית הפועלת בשווקים מפותחים ובסביבה טכנולוגית מתקדמת, מידע הוא אחד הנכסים הרגישים והעיקריים ביותר בחברה. שמירה על המידע של מחזיקי העניין שבידנו, מעבר לחובה החוקית, הוא שיקול עסקי מובהק בשמירה על חוסן החברה והמוניטין ומהווה נדבך מהותי בניהול סיכונים ואחריות תאגידית. החברה פועלת בהתאם לסטנדרטים המובילים בעולם בניהול אבטחת מידע והגנה על הפרטיות, לצד יישום ההתאמות לדרישות הרגולציה הישראלית והבינלאומית הרלוונטיות לפעילותה. החברה פועלת עפ"י תפיסה פרואקטיבית להגנה על סודיות, שלמות, זמינות, אמינות המידע ומערכות המידע – לשמירה על רצף הפעילות העסקית. בחברה ממונה תחום מקצועי אשר לו הידע, ההכשרה והניסיון הנדרש, ובמסגרת פעילותה בתחום היא נוקטת בין היתר באמצעים הבאים:

- מדיניות אבטחת מידע, נהלי עבודה ושגרות בקרה מחמירים
- ניהול הרשאות מבוקר
- הצפנת מידע רגיש ונהלי גיבויים
- סקרי סיכונים והערכת סיכונים באופן שוטף
- הדרכות חובה לעובדים ומנהלים
- תכניות תגובה בקרות אירוע ונהלי התאוששות
- ביקורת אבטחה תקופתיות ותרגולים, לרבות ניטור וניהול איומים בזמן אמת

לחברה ועדת דירקטוריון בנושאי סייבר ואבטחת מידע האמונה על יישום המדיניות ובקרה על הפעולות הנעשות מכוחה ופורום הנהלה ייעודי לנושא. מדיניות החברה והנהלים חלים על החברה וחברות הבנות שבבעלותה המלאה, ומצטרפות לנהלים פנימיים אחרים או חוקי המקום על פי הענין.

0 פרצות אבטחה, אובדן מידע או נזק בתקופת הדיווח

כ-97% מהעובדים עברו הדרכה בשנת 2024



# בטיחות ובריאות תעסוקתית

בשנת 2024 החברה מינתה ממונה תחום, הגדירה מבנה ארגוני של מערך הבטיחות, לרבות נאמני בטיחות בנכסים ואימצה תכנית לניהול הבטיחות. מתוך תפיסה שבטיחות היא לא רק חובה – אלא חלק בלתי נפרד מתרבות של אחריות תאגידית ומציאות תפעולית- בטיחות העובדים, הספקים ומבקרי הנכסים הם בעלי חשיבות עליונה, ולתפיסת החברה תכנית ניהול בטיחות אפקטיבית מהווה הצהרה ברורה על מחויבות החברה לפעילות

אחריות ודאגה אמיתית למחזיקי הענין. מעבר למימד האנושי, תקריות בטיחות עלולות לפגוע ברציפות העסקית, ובאמצעות מנגנוני ניהול, בקרה ודיווח פרואקטיביים, החברה ערוכה לזיהוי סיכונים וטיפול בהם בזמן אמת.

תכנית ניהול הבטיחות והבריאות בחברה בחנה היבטי סיכון שונים ומסדירה תהליכי עבודה ופעולות לבקרה וצמצום הסיכון - ליצירת שירותים ומרחבים שלא יפגעו בבטיחותם ובבריאותם של העובדים והמבקרים. מתקיימות הדרכות לעובדים עפ"י קהלי יעד והענין, הקפדה על החוקים והתקנות הרלוונטיים, מתן ציוד עבודה אישי תקין ובטוח כנדרש בחוק, קיום מבדקי בטיחות שוטפים, ביצוע תרגילים ומערכי טיפול, תגובה ודיווח בקרות אירוע.

**10 הדרכות בטיחות** בתקופת הדיווח  
**מנגנוני דיווח ישירים** להנהלה ווועדת הביקורת של הדירקטוריון.



## ערכים ואחריות בשרשרת האספקה

**40%** עסקים כחול לבן

**68%** עסקים קטנים ובינוניים

**65%** עסקים מהפריפרייה

**23%** עסקים חברתיים

אנו מאמינים כי אחריות תאגידית אמיתית מתחילה בחברה אך מקומה לכל אורך שרשרת האספקה. מתוך תפיסה זו, החברה פועלת לקדם שרשרת אספקה אחראית, הכוללת בחירה בספקים החולקים סטנדרטים דומים של ציות לחוק, אתיקה, שקיפות, הוגנות ותפיסה חברתית וסביבתית מיטיבה. החברה מעודדת רכש מקומי ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים, ומעדיפה ספקים ישראליים ועסקים קטנים ככל שניתן, על מנת לחזק את המרקם העסקי סביב הנכסים שלנו, להיות שותפים פעילים בצמיחה כלכלית מקומית וליצור ערך הדדי – כלכלי, חברתי וסביבתי כאחד.

**שותפויות איכותיות ארוכות טווח**

**כ־40 מיליון ש"ח** שולמו לספקים מקומיים בשנת 2024

במסגרת נהלי ההתקשרות של החברה, אומצו תהליכי בחינה סדורים לבדיקת הספקים הרלבנטיים במסגרתם נבחנים, בין היתר, היבטים שונים ביניהם קיום רשיונות עסק והיתרים נדרשים, התאמה לביצוע העבודה הנדרשת, איתנות פיננסית, מוניטין, עמידה בדרישות החוק, ניסיון עבר, תנאי העסקה נאותים ושמירה על זכויות עובדים. כמו כן, נבחנת התייחסות הספק להיבטי סביבה וחברה שונים על פי הענין. בחברה מדיניות תשלום לספקים מוגדרת המתחשבת באופי פעילותו של הספק, גודלו והיקף ההתקשרות עם החברה.

# יחסי החברה עם שוכרים ולקוחות

החברה רואה בשוכרים שותפיה להצלחה ומקפידה על ניהול מערכות יחסים מיטיבות לאורך זמן. החברה מקפידה על תמהיל חנויות מגוון שיענה על צרכי הלקוחות וקהלי יעד שונים בהתאם לאופי הנכס וסביבתו. קשרי הלקוחות והשוכרים מנוהלים בהתאמה למאפיינים המקומיים, תוך שמירה על עקרונות הליבה של ג'י סיטי המשמשת גורם מנחה ומפקח, מובילה מדיניות שירות בסטנדרטים הגבוהים ביותר ומשמרת שפה ניהולית ושירותית אחידה חוצת מרכזים ומדינות - תוך התאמה לצרכים הייחודיים המאפיינים כל מרכז, שוכריו ולקוחותיו.

## נכסים אורבניים המשרתים צרכים ושירותים יומיומיים:

↑ **כ־5.3% עליה בפדיונות שוכרים**  
בכלל פעילות הקבוצה ב־2024

↑ **כ־2.3% עליה בכמות המבקרים**  
בכלל הקבוצה.

החברה רואה בקידום ושימור בריאות ורוחות השוהים בנכסים ערך עליון והיא מקפידה על עמידה בכלל דרישות החוקים והתקנות החלים על פעילותה לשמירה ואחזקה תקינה של נכסיה.

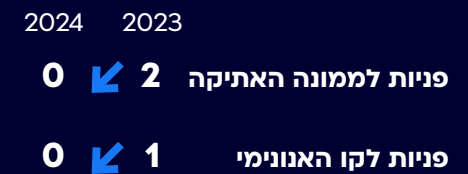


## פרסום ושיווק אחראי

החברה מחויבת לפרסום ושיווק אחראיים, הקפדה על דיוק, שקיפות ואי-הטעיה, שימוש בשפה מכבדת, הוגנת ומכלילה הפונה למגוון רחב של קהלים. חומרי השיווק והפרסום נבדקים בקפדנות כדי לוודא שהם משקפים נאמנה את שירותי החברה.

# מנגנון דיווח אי סדרים

ג'י סיטי מפעילה מנגנון דיווח פנים-ארגוני ייעודי המאפשר לכלל מחזיקי העניין לדווח - בגלוי או באופן אנונימי - על כל חשש להפרה של החוק, הקוד האתי, נהלי החברה או עקרונות האחריות התאגידית. מנגנון זה הוא שכבת הגנה קריטית ומאפשר לחברה לאתר התנהגויות לא תקינות בשלבים מוקדמים, לטפל בהן באופן מהיר ואפקטיבי, לחיזוק תחושת הביטחון האישי של העובדים, וביסוס תרבות ארגונית של יושרה ואחריות אישית. המנגנון מופיע בקוד האתי המפורסם באתר החברה והוא מאפשר דיווח אנונימי וערוצי פניה ליו"ר ועדת הביקורת, למבקר הפנימי או ליועצת המשפטית הממונה על האכיפה הפנימית. כל פניה המתקבלת במסגרת מנגנון הדיווח מטופלת במקצועיות ורגישות תוך שמירה על פרטיותו של המדווח. תהליך הבדיקה מנוהל מתוך מטרה להבטיח טיפול הוגן בכל הצדדים תוך חתימה מתמדת לאיתור כשלים מוקדם, תיקון ליקויים ומניעת הישנות.



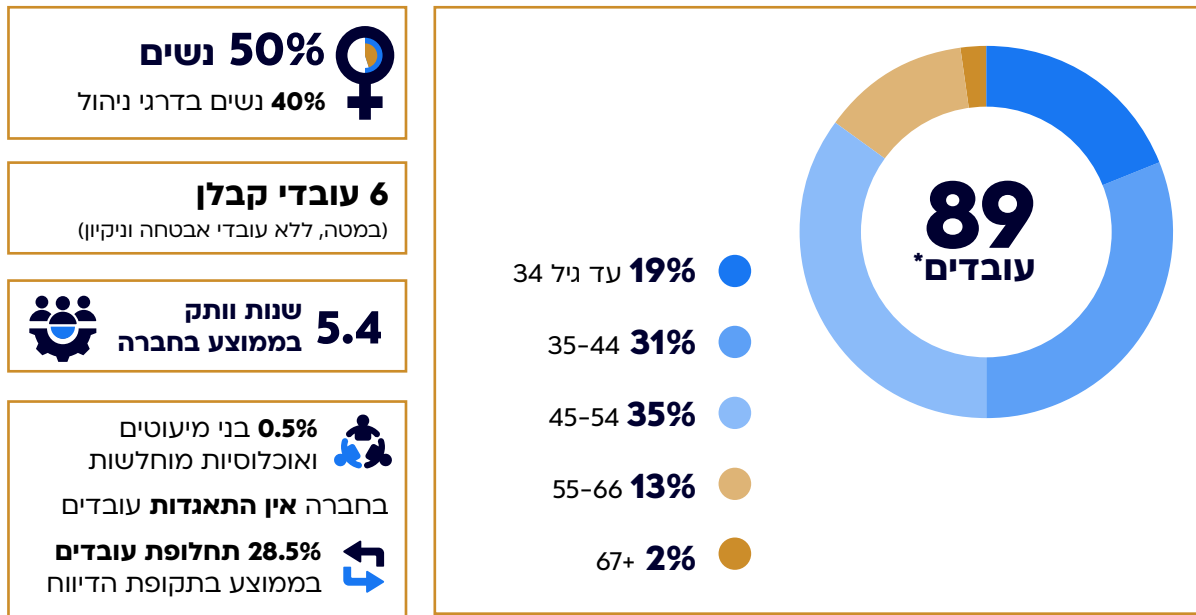
# חברה

פרק ד'



עובדי החברה, על שלל תחומי המומחיות, הידע והניסיון שהם מביאים איתם, הם המשאב החשוב ביותר שלנו והכוח המניע.

# העובדים בג'י סיטי | הלב הפועם של החברה



בג'י סיטי אנו מאמינים כי ההון האנושי הוא הנכס החשוב והמשמעותי ביותר להצלחת החברה. העובדים הם המנוע לצמיחה, הכוח המניע לחדשנות ולמצוינות והגורם שמאפשר לנו להמשיך ולהוביל את ענף הנדל"ן בישראל ובעולם. כל הצלחה עסקית, פרויקט חדשני או מהלך אסטרטגי – מתבססים בראש ובראשונה על המקצועיות, המחויבות, היוזמה והיצירתיות של העובדים שלנו, אשר פועלים מדי יום מתוך תחושת גאווה ושייכות עמוקה.

החברה מחויבת ליצירת סביבת עבודה מכילה, מכבדת ומאפשרת, המעודדת התפתחות אישית, מקצועית וניהולית. ג'י סיטי רואה ביצירת סביבת עבודה בטוחה – פיזית, נפשית ורגשית – ערך ליבה ומחויבת להבטיח כי כלל עובדיה, בכל הדרגים והמדינות שבהן היא פועלת, יוכלו להגיע לעבודה בסביבה בטוחה בה כל אדם זוכה ליחס מכבד והוגן. החברה מיישמת מדיניות של אפס סובלנות לכל התנהגות בעלת אופי מפלה, מתעמר, מתנכל, מטריד או פוגעני, התנהגות בלתי הולמת, משפילה או מבזה מכל סוג שהוא.

ליושום תפיסת החברה בתחום, בחברה גורמים מקצועיים האמונים על התחום, מתקיימות הדרכות תקופתיות לעובדים ולמנהלים, יושמו מנגנוני דיווח גלויים ואנונימיים באמצעותם ניתן לפנות בכל מקרה של פגיעה או חשש לפגיעה והוגדרו נהלים להגשת תלונות, בדיקתם והליכי טיפול.

**76% מהעובדים חתמו על רענון התקנון למניעת הטרדה מינית בשנת 2024**

בהתאם לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, הקבוצה מפרסמת החל משנת 2023 את בדיקת פערי השכר בין נשים לגברים בחברה. החברה מקפידה על מתן הזדמנות שווה לנשים וגברים כאחד והתגמול נגזר משיקולים עניינים בלבד ביניהם ותקן, ניסיון, יכולת מקצועית והישגים. [למידע נוסף](#)

# זכויות אדם, כבוד ומניעת אפליה

שמירה על זכויות אדם אינה רק חובה משפטית, אלא ערך ליבה מרכזי בתרבות הארגונית בחברה. החברה מחויבת לפעול באופן שמכבד ומגן על זכויותיהם של כלל מחזיקי הענין עמם היא באה במגע, בכל מדינה ובכל נכס בו היא פועלת בהתאם לכללי המקום ובשינויים המתאימים מתוך מחויבות לערכים אוניברסליים של צדק חברתי וכבוד האדם. כחלק מתפיסה זו, ג'י סיטי מוודאת שפעילותה בישראל ובעולם

## הכשרה, העשרה ופיתוח עובדים

בג'י סיטי ההון האנושי הוא מנוע הצמיחה החשוב ביותר של החברה ולכן הושם דגש מיוחד על תכניות פיתוח והכשרה המותאמות לצרכים העסקיים המשתנים ולמסלולי ההתפתחות האישיים של העובדים. חשיבות ההשקעה בפיתוח עובדים טמונה ביכולת ליצור סביבת עבודה חדשנית ודינמית, המושכת כישרונות איכותיים ומעודדת תרבות של התפתחות והתעדכנות.

החברה מציעה מגוון רחב של סדנאות מקצועיות, הכשרות ייעודיות לפי תחום עיסוק, קורסי שפות, התפתחות אישית,

נעשית בהתאם לערכים גלובליים של זכויות אדם והעסקה הוגנת, והחברה מגנה ודוחה כל צורה של עבודת כפייה או העסקה בלתי חוקית של קטינים בכל אזור בו היא פועלת, בהתאם לחוקים המקומיים בנושא.

**0 תקריות הקשורות בהעסקת ילדים**  
לא חוקית או עבודת כפייה בחברה 

החברה מנהלת את תהליכי הגיוס והקידום מבלי להתחשב בשיקולי גזע, דת, מין, מצב סוציאקונומי, עמדה פוליטית, מוצא אתני, נטיה מינית, גיל או מגבלה פיזית או נפשית, אלא על בסיס שיקולים מקצועיים, עסקיים וענייניים בלבד, תוך שימת דגש על תנאי העסקה נאותים, הוגנים ושיוויוניים. עובדים חדשים נקלטים בחברה בתהליך סדור להיכרות עם פעילותה וכניסה אפקטיבית ונוחה לתפקיד. במקרים של סיום העסקה החברה שואפת לקיים הליכים נאותים ומכבדים.

כלים מקצועיים, הדרכות ניהול ומנהיגות, שימור עובדים, חדשנות וטכנולוגיה, אתיקה, בינה מלאכותית ועוד - לשמירה על מצוינות מקצועית והתאמה לצרכים המשתנים של השוק.

### תרבות של התפתחות ומצוינות

**1,619 שעות הכשרה בשנת 2024**

**17.4 שעות פיתוח לעובד בממוצע**



אנו פועלים כל העת על מנת לשפר את תכניות הפיתוח ולהעניק כלים שיאפשרו לכל עובד למצות את יכולותיו ולהיות חלק פעיל מהצלחת החברה.

## הערכה ומשוב

תהליכי הערכה ומשוב הם אבן יסוד בניהול המשאב האנושי בג'י סיטי, והם מהווים כלי ניהולי קריטי לקבלת החלטות בנושאי קידום ותגמול לעובדים. הערכה תקופתית מאפשרת לבחון את ביצועי העובד ביחס ליעדים שהוגדרו מראש, לזהות חוזקות ותכונות ייחודיות לצד תחומים לשיפור ולהתוות יחד תכנית התפתחות אישית ומקצועית מותאמת לצרכי החברה וצרכי העובד.

תהליכי ההערכה והמשוב הם הזדמנות עבור החברה להוקיר על הישגי העובדים, מייצרים שיח פתוח ובונה בין המנהל הישיר לעובד לשקף ציפיות ולתת כלים להצלחה בהמשך הדרך בסביבה המקדמת מצוינות אישית ומקצועית. בחברה תהליך הערכה ומשוב שנתי סדור, לרבות תהליכי היערכות ומתן כלים למנהל הממשיב ולעובד הממושב כהכנה לשיחה מכבדת, יעילה ואפקטיבית.

**90% מעובדי החברה** עברו תהליך הערכה ומשוב בשנת 2024 

# רווחת עובדים

- ✓ תמיכה באירועי חיים ותלושי חג
- ✓ 100% מהעובדים זכאים לקרן השתלמות
- ✓ שכר מינימום מוגדל
- ✓ סקר רפואי | 55% מהזכאים להטבה מימשו בשנת 2024
- ✓ קרן תמיכה וסיוע במצבי משבר
- ✓ יעוץ להתנהלות פיננסית
- ✓ הדרכות וכלים לתכנון פנסיוני
- ✓ 90% מהעובדים לקחו חלק בפעילות גיבוש מחלקתיות
- ✓ סבסוד חדר כושר לשימוש העובדים בקרבת המשרד
- ✓ מעבר לסיבוס לכלל העובדים | אוכל בריא ומגוון
- ✓ קייטנת קיץ לילדי העובדים | 60% מהעובדים הזכאים מימשו
- ✓ אפשרות להמשך העסקה לאחר גיל פרישה | 3 עובדים מהזכאים מימשו בשנת 2024
- ✓ 83% מימוש ימי חופשה ב-2023; 97% בשנת 2024. החברה מקיימת בקרה סדורה אחר שעות העובדים למניעת שחיקה.

# שימור ושביעות רצון עובדים



## הנגשה

בישראל חיים למעלה ממיליון וחצי בעלי מוגבלויות והבטחת נגישות שוויונית להשתתפות מלאה ועצמאית עבורם היא חובה מוסרית, חברתית ומשפטית כאחד. בג' סיטי אנו רואים בהנגשה חלק בלתי נפרד מתפיסת האחריות שלנו מתוך הכרה בכך שגנסי החברה והשירותים המוענקים בהם הם מרחבים ציבוריים שיש להבטיח כי כל אדם – ללא תלות במגבלה פיזית, חושית או קוגניטיבית – יוכל לצרוך אותם באופן עצמאי, מכובד ושוויוני.

בחברה ממונה נגישות שעבר הכשרה מתאימה והחברה מקפידה על הנגשת נכסיה הפיסיים לרבות מסלולי גישה, חניות נכים ושילוט מונגש כנדרש בחוק. במקביל, החברה השלימה

בג' סיטי אנו רואים בעובדים את הנכס החשוב ביותר של החברה, לכן חשוב לנו להבין באופן שוטף כיצד הם חווים את סביבת העבודה, ההנהלה והתרבות הארגונית. סקרים אלו מאפשרים לנו לזהות חוזקות לצד תחומים לשיפור ולבחון את איכות ואפקטיביות פעילויות החברה למענם.

- ★ יציבות תעסוקתית והערכה לתנאים הסוציאליים
- ★ 68% מהעובדים לקחו חלק בסקר בשנת 2024
- ★ ציון 88% בשביעות רצון עובדים
- ★ תחושת גאווה ושייכות לחברה
- ★ תרבות של שיתוף פעולה ואווירה משפחתית
- ★ הערכה למקצועיות ההון האנושי
- ★ ביטחון בכיוון האסטרטגי של החברה ובניהול המקצועי של המנהלים

תוצאות הסקר משמשות מצפן ניהולי בתהליך קבלת ההחלטות, וכבסיס לתכנית עבודה סדורה ומיקוד בתחומים הנדרשים ומאפשרות לחברה לפעול לשיפור מתמיד של חוויית העובד.

הנגשה דיגיטלית מלאה של אתר האינטרנט והדוחות הפומביים – כך שכל מחזיק עניין יוכל לקבל מידע ולבצע פעולות בקלות וללא חסמים. הנגשה אפקטיבית מקדמת שילוב חברתי ומחזקת את הקשר בין החברה לבין הקהילות שבתוכן היא פועלת – ונדל"ן איכותי הוא כזה שנגיש לכולם – בלי יוצא מן הכלל. בביקורת שהתקיימה באחד מנכסי החברה בשנת 2023 נדרשה החברה לבצע התאמות נגישות. החברה השלימה את כלל ההתאמות להן נדרשה בהתאם לדו"ח הליקויים שנמסר לה.

**הסדרי הנגשה** מפורסמים באתר החברה, [למידע נוסף](#)

0 תלונות על הנגשה בשנת 2024

אתר החברה תואם תקנות נגישות ברמת AA



# מלש"ח תרומה במיזם בשנה 2.1

קריית מלאכי	ירוחם	השפעות התכניות נכון לשנת 2023
54% (בשנת 2014) < 87% בשנת 2023	47% (בשנת 2015) < 92.7% בשנת 2023	↑ אחוז הזכאים לבגרות
17% כ- ↑ 30%	18% כ- ↑ 58.5%	אחוז הזכאים ל-4-5 יחידות מתמטיקה (ביחס לשנת 2022)
22% כ- ↑ 9.75%	60% (ללא שינוי)	תלמידים הממשיכים לשנת שירות ומכינה (ביחס לשנת 2022)
25% כ- ↑ 1,951	700 (ללא שינוי)	חניכים בתנועות נוער (ביחס לשנת 2022)

## מיזם לדרום

החברה תומכת מזה 14 שנים בפרויקט "מיזם לדרום" בירוחם ובקריית מלאכי. באמצעות מנהלות שהוקמו בשיתוף עם הרשויות המקומיות, משרד החינוך וגורמים פילנתרופיים ייצרנו מודל עבודה לתמיכה במערכת החינוך העירונית תוך הקפדה על חיבור בין מסגרות הגיל השונות, שימור המשכיות ורצף התפתחותי ויצירת הזדמנויות חינוכיות המותאמות לכל שלבי ההתפתחות החל מהגיל הרך ועד להשתלבות באקדמיה.

# ג'י סיטי בקהילה

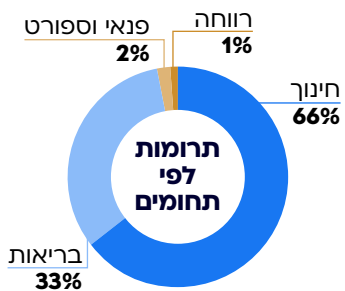
ג'י סיטי רואה את החיבור לקהילה כחלק בלתי נפרד מהזהות הארגונית שלה ומהתפיסה הרחבה של אחריות תאגידית. כחברת נדל"ן הפועלת בלב מרקמים עירוניים, החברה מבינה שנכסיה הם חלק בלתי נפרד מהמרחב הקהילתי, והיא רואה עצמה שותפה לפיתוח קהילות משגשגות ומקיימות סביב נכסיה. הפעילות הקהילתית של החברה מבוססת על האמונה כי חברה מצליחה היא כזו שלוקחת חלק ושותפות אמיתית בקהילה בה היא פועלת וכי חיזוק הקהילה הוא השקעה ישירה בסביבה העסקית ובביסוס הקשרים עם לקוחות, שוכרים ותושבים כאחד. במהלך השנים, ג'י סיטי ביססה את עצמה כחברה מובילה באחריות חברתית. הפעילות החברתית של ג'י סיטי הינה חלק בלתי נפרד מאסטרטגית החברה, והיא צפויה להמשיך ולהתפתח תוך שילוב עמוק בין צמיחה עסקית להשפעה קהילתית חיובית. ג'י סיטי מעודדת את עובדיה לקחת חלק בהתנדבות במגוון פעילויות חברתיות בקהילה, תוך שילוב תכניות רווחה פנים-ארגוניות עם ערכי תרומה לקהילה. החברה שמה דגש מיוחד על פרויקטים חינוכיים, סביבתיים וחברתיים, לצמצום פערים, קידום שוויון הזדמנויות ויצירת סביבה אורבנית טובה יותר. מעבר לכך, החברה משקיעה תקציבים ייעודיים בתרומות לעמותות וארגונים התומכים בתחומי המיקוד שנבחרו בהתאם למדיניות החברה.

## תרומות בג'י סיטי

תקציב ומדיניות תרומות יעודיים

סה"כ תרומות בשנת 2023 כ-4 מלש"ח (ללא התרומה למכון ג'י סיטי לחקר הנדל"ן ברייכמן, כולל מיזם לדרום)

סה"כ תרומות בשנת 2024 כ-3.3 מלש"ח (כולל מיזם לדרום).



## מכון ג'י סיטי לחקר נדל"ן, רייכמן



נוסד במטרה להוות את הבימה האקדמית המרכזית בישראל ללימוד ולחקר תחום הנדל"ן. המכון פועל ברוח המצוינות האקדמית, החדשנות והיזמות של אוניברסיטת רייכמן לקידום המחקר האקדמי, בניית תוכניות לימוד בתחום, חיזוק הקשר בין האקדמיה לפרקטיקה ותעשית הנדל"ן וכולל לצד תוכניות הלימודים, ערכת מחקרים אקדמיים ושיתופי פעולה עם מוסדות אקדמיים וארגונים מובילים בתחום הנדל"ן בארץ ובעולם.

2 מלגות ניתנו במסגרת מחזור 7 ו-8 של התכנית בשנים 2023-2024

250,000\$ תרומה בשנת 2023 (בהחלטה משותפת בשנת 2024, לא הועבר סכום התרומה השנתי עקב צבירת יתרות משנים קודמות)

## התנדבות בג'י סיטי

761 שעות התנדבות בשנת 2023

↓ 663 שעות התנדבות בשנת 2024 (קיסון עקב מלחמת "חרבות ברזל")

92% מעובדי החברה לקחו חלק בפעילות התנדבותית בשנת 2024

8.7 שעות התנדבות בממוצע לעובד בשנים 23-24





## ג'י סיטי ב"חרבות ברזל"

בשבעה באוקטובר היינו עדים להתקפה קטלנית על יישובי העוטף שהובילה לפרוץ המלחמה שמשפיעה מאז ועד היום באופן דרמטי על החיים בישראל. התגייסנו במהירות לסייע לנפגעי מתקפת הטרור שנפגעו במישרין או בעקיפין, ולתרום לחיזוק המורל והחוסן הלאומי בעורף. בין פעולות החברה:

### סיוע לעובדים ובני משפחותיהם |

חבילות סיוע מיוחדות, עבודה מרחוק, ימי חופשה נוספים ותמיכה רגשית באמצעות גורמי מקצוע.

### אירוח משפחות מהדרום | המרכזים

המסחריים שימשו לאירוח זמני של משפחות שפונו מבתיהן, תוך דאגה לצרכיהם הבסיסיים ופעילויות לילדים.

### תרומות כספיות וציוד | תרומות בכסף או

בשווה כסף וציוד חיוני לעמותות שפעלו לסיוע לנפגעים, וכן עידוד עובדי החברה לקחת חלק פעיל ביוזמות התנדבותיות.

### כמיליון ש"ח תרומה לפורום הישראלי

לעסקים המאגד חברות מובילות בישראל ומטרתו לתרום לקידום העסקים ולסיוע למשק הישראלי

### ויתור על חלק ניכר מתשלומי דמי השכירות

באוקטובר 2023

# סביבה

פרקי



# תפיסה של עירוניות בת קיימא

## ניהול סביבתי

נדל"ן הוא חלק מרכזי מהמרקם האורבני ויש לו השפעה סביבתית, על כן חברות בתחום אינן יכולות להסתפק בציות סביבתי בלבד, אלא מחויבות להוביל פעילות סביבתית אחראית, חדשנית ומיטיבה.

המעבר לעולם דל פחמן מציב אתגרים חדשים לענף הנדל"ן, שינויים בתקנות בנייה מחייבים שדרוג ושינוי באופן ניהול הנכסים, המשפיע ישירות על עלויות הפיתוח והתפעול. במקביל, העדפות השוק משתנות לטובת נכסים חסכוניים וידידותיים יותר לסביבה, לנוכח המודעות הגוברת לשינויי האקלים. במקביל, שינויי האקלים מטפיעים על ערכם של נכסים ואנו נדרשים לאתגר פרקטיקות קיימות, ליישם שיטות עבודה חדשניות ולפתח פתרונות בני-קיימא ושינוי תפיסתי בניהול ופיתוח נכסים שיאפשרו התמודדות עם אתגרי העתיד. בין הפעולות שנקטה החברה בתחום:

**מינוי ממונה תחום**

**סקר היבטי סביבה ואקלים**  
בשנת 2023

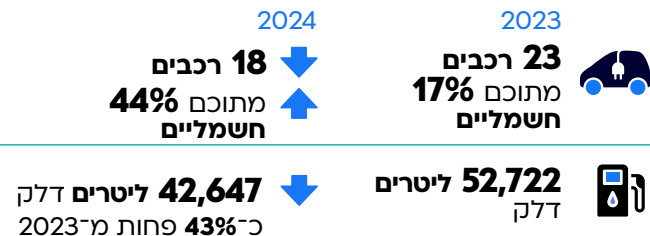
**תכנית עבודה לבקרה וניטור ביצועים סביבתיים**, חתירה להתייעלות תפעולית וצמצום טביעת הרגל הסביבתית.



**פיילוט בסינמה סיטי לצמצום הטמנת פסולת** ע"י שימוש במערכת ORCA (טוחן אשפה) - מיון הפסולת האורגנית במקור (בתוך המסעדות), שינוע למתקן ה-ORCA וע"י כך צמצום כמויות הפסולת שיושלכו לדחסן וצמצום כמויות הטמנת הפסולת ותעבורת משאיות אשפה. פוטנציאל לצמצום של כ-70% מאשפה להטמנה.

## צי רכבים

שימוש ברכבים המונעים משריפת דלקים גורם לזיהום אוויר, הידלדלות המשאבים ופגיעה במערכות אקולוגיות. אנו ממשיכים לבחון חלופות ופתרונות לצמצום את הנזק, להיטיב עם הסביבה ואיכות האוויר



## העתיד העירוני | עירוב שימושים

**חיזוק הכלכלה המקומית באמצעות תמיכה בעסקים מקומיים** ויצירת מוקדי סחר שכונתיים.

עבור ג'י סיטי, כמי שמחזיקה ומנהלת נכסים בלב מרקמים עירוניים, אימוץ עקרונות האורבאניות הבת קיימא מהווה הזדמנות עסקית ואחריות חברתית גם יחד. החברה פועלת לשילוב עקרונות אלה בתכנון נכסיה, בניהול השוטף ובשיתוף פעולה עם השוכרים והקהילות, מתוך הבנה שמרכזים איכותיים הם חלק אינטגרלי מתכנון עירוני חכם המשדרת את העיר והסביבה ובונה חוסן וקהילה עירונית חזקה.

עירוב שימושים הוא גישה תכנונית, סביבתית וחברתית השואפת ליצירת מרחבים עירוניים איכותיים המאפשרים איכות חיים גבוהה לתושבים, תוך שמירה על הסביבה, שימוש יעיל במשאבים וקידום קהילה משגשגת באמצעות תכנון עירוני חכם המחבר בין סוגי שימושים שונים, ביניהם מסחר, משרדים, שטחים פתוחים ושירותים ציבוריים, לרבות בילוי ופנאי.

**קרבנה לתחבורה ציבורית ועורקי תנועה ראשיים** מפחיתה את התלות ברכבים פרטיים ומצמצמת את טביעת הרגל הפחמנית

## תכנית להתייעלות סביבתית

בשנת 2024, כחלק מהעמקת מחויבותנו לתחום, החברה גיבשה תכנית סדורה להתייעלות סביבתית, ב-3 ערוצים מרכזיים:

### הקניית ידע והעלאת מודעות

תוך הבנה שהשפעה סביבתית מיטבית מושגת באמצעות שיתוף פעולה עם השוכרים ומנהלי הנכסים, ג'י סיטי פועלת על מנת ליישם תרבות סביבתית מיטיבה רחבה יותר בנכסים בעבודה משותפת עם שוכריה.



### תחומי מיקוד

תחומים בהם זיהתה החברה שיש לה פוטנציאל השפעה משמעותית: **התייעלות אנרגטית** | שילוב מערכות בקרה חכמות וחיסכון אנרגטי בפעילות השוטפת. **אנרגיה מתחדשת** | תשתיות סולאריות על גגות נכסים, ושימוש באנרגיה ירוקה בשטחים הציבוריים, אנרגיה. **ניהול פסולת** | מיחזור ופתרונות חדשניים לצמצום פסולת וקידום כלכלה מעגלית.

### התייעלות בפעילות השוטפת

חתימה לשיפור מתמיד באופי ניהול הנכסים, הפחתת צריכת משאבים, יעול תפעולי ואימוץ טכנולוגיות, פתרונות ותהליכים מקיימים בנכסים קיימים וחדשים. **חדשנות מקיימת** | החברה מאמינה בהטמעת חדשנות וטכנולוגיות מקיימות ופועלת באופן אקטיבי לזיהוי פתרונות מתאימים. [למידע נוסף](#)

**התכנית נשענת על מיפוי הפעולות הקיימות במסגרת הפעילות השוטפת**, לצד זיהוי פערים והזדמנויות לפעולות חדשות, כך שהחברה מנהלת את התהליך באופן מבוסס נתונים, תוך מדידה, בקרה ושקיפות למחזיקי העניין. גישה זו מבטיחה שחתימה להתייעלות סביבתית הינה חלק בלתי נפרד מהדרך בה החברה מיישמת את מחויבותה ותפיסתה בתחום.

## מגוון ביולוגי

המגוון הביולוגי ממלא תפקיד מכריע בשמירה על האיזון האקולוגי ועל תפקודן התקין של מערכות טבעיות. קיימת חשיבות באימוץ גישות אחראיות ולכן החברה מקפידה לבצע תסקירים סביבתיים בהתאם להנחיות הרשות המקומית ודרישת הפרויקט, לרבות התייחסות להשפעה על המגוון הביולוגי ככל שנדרשת לכך.



## 0 התראות / קנסות / תביעות בעניינים סביבתיים בשנים 2023-2024

## החלפת מתקני צ'ילרים בשני אתרים בהשקעה של כ-1.5 מיליון ש"ח

## תכנית לביצוע סקרי אנרגיה ב-5 מרכזים ב-2025

## 8,025 של פאנלים סולאריים לייצור אנרגיה מתחדשת על גגות הנכסים. מתוכם 2,807 בשנים 2023 ו-2024

## הוספת עמדות טעינה לרכבים חשמליים בנכסים

## עמידה בסטנדרטים סביבתיים וחברתיים בינ"ל מובילים | מגדל 1G (בבניה) ובית כאל (בתכנון)



# ג'י סיטי מעבר לים

פרקי ו'



# ג'י סיטי אירופה

ג'י סיטי אירופה היא חברת בת בבעלות מלאה של ג'י סיטי. החברה מתמחה בניהול ופיתוח של מרכזי קניות ונכסי מגורים להשכרה בערים מרכזיות במרכז אירופה.

116 עובדים

66% נשים

עתידים להטמיע מערך בקרה אחר שעות הכשרה ופיתוח של העובדים בשנת 2025

פולין

5 דירקטורים המשלבים ניסיון ומומחיות בנדל"ן ופיננסיים ביניהם שני דירקטורים מטעם ג'י סיטי – כולל דב"ת אחד של ג'י סיטי.

אשל פשטי, מנכ"ל ג'י סיטי אירופה משנת 2023

16% נשים בהנהלת החברה

\*נכון למועד פרסום הדוח



ג'י סיטי אירופה הציבה לעצמה יעדים בתחום הקיימות והסביבה, כחלק מאסטרטגיית ה-ESG הכוללת של החברה. במסגרת מחויבותה לאסטרטגיית קיימות ארוכת טווח, הנפיקה החברה בשנת 2021 אגרות חוב ירוקות בהיקף של 650 מיליון אירו. כספי הגיוס מיועדים למימון פרויקטים ונכסים ירוקים – חדשים, קיימים או מוחזשים – בתחום הקמעונאות והמגורים, העומדים בתקני בניה ירוקה מוכרים כגון BREEAM בדרגת "טוב מאוד" ומעלה. בכך, מדגימה החברה את מחויבותה להפחתת טביעת הרגל הפחמנית שלה, תמיכתה ביעדי הקיימות של האו"ם ובהסכם פריז, ונכונתה למשוך משקיעים המחויבים להקצאת הון אחראית. [למידע נוסף](#)

[עדכון התקדמות לשנת 2024 <<](#)

## הקוד האתי

ג'י סיטי אירופה פועלת על פי קוד אתי מחייב, המהווה בסיס לתרבות ארגונית אחראית והגונה. הקוד מגדיר את הסטנדרטים וההתנהגויות המצופים מהעובדים וההנהלה, תוך מחויבות לשמירה על יושרה, אמינות ואחריות אישית. הקוד משקף את ערכי הליבה של החברה, מנחה את התנהלותה מול כלל מחזיקי העניין, מהווה כלי ליישום מדיניות האתיקה של החברה ומנחה במקרים הדורשים הפעלת שיקול דעת ערכי.

כלל עובדי החברה משלימים הכשרה שנתית על הקוד

## בטיחות

ג'י אירופה מטמיעה נהלי בטיחות קפדניים ובין היתר מחויבת בהתאם למנגנוני הדיווח של הקבוצה לבקרה ועדכון שוטפים לועדה היעודית בתחום של הקבוצה.

✓ בכל מרכז ממונה בטיחות

✓ הדרכות והכשרות בטיחות לעובדים

✓ 100% ממרכזי החברה

עומדים בדרישות הרגולציה

המקומית הרלוונטית

בנושאי אש ובטיחות



## זכויות אדם

ג'י סיטי אירופה מחויבת לעמידה מלאה בדרישות החוק והרגולציה בכל הנוגע לזכויות אדם ודיני עבודה, בהתאם לסטנדרטים המחייבים חברות בגודלה. החברה מיישמת את כלל התקנות הרלוונטיות במדינות בהן היא פועלת, תוך שמירה על סביבה תעסוקתית הוגנת ומכבדת, ובהתאם לרוח החוק.





## מדיניות סביבתית



כחברת נדל"ן מובילה, ג'י סיטי אירופה רואה חשיבות רבה בשמירה על הסביבה ופועלת בהתאם לכל החוקים, התקנות והדרישות הסביבתיות המקומיות במדינות בהן היא פועלת. החברה שואפת לצמצם את השפעתה הסביבתית באמצעות תכנון ובנייה אחראיים, ניהול משאבים יעיל, ושילוב עקרונות של קיימות בפעילותה. מדיניות זו משקפת את מחויבותה של ג'י סיטי אירופה לסביבה, לקהילה ולדור העתיד.

## בניה ירוקה



למעלה מ-70% מנכסי החברה מוסמכים לפי תקן BREEAM בדרגת "טוב מאוד" ומעלה, עם יעד לשדרוג לדרגת "מצוין"

[למידע נוסף אודות BREEAM בנכסי החברה](#)

## חברויות באירגונים



## אבטחת מידע והגנת הפרטיות



החברה פועלת בהתאם לנהלים מחמירים בתחום אבטחת המידע, תוך יישום מלא של מדיניות הקבוצה, לצד עמידה בתקנים בינלאומיים, בראשם תקנות ה-GDPR האירופיות להגנת פרטיות. בנוסף, החברה מקפידה על התאמת פעילותה בתחום לרגולציות המקומיות בכל מדינה בה היא פועלת.

## שרשרת אספקה אחראית



ג'י סיטי אירופה מקיימת מדיניות רכש ברת-קיימא הקובעת סטנדרטים מחייבים להתנהלות אתית ואחריות מצד ספקיה. החברה מצפה מהספקים לשמור על זכויות אדם, תנאי העסקה הוגנים, מניעת אפליה, עבודה בכפייה ועבודת ילדים, הבטחת סביבה בטוחה ובריאה לעובדים, אחריות סביבתית ואפס סובלנות כלפי שחיתות והונאה. המדיניות חלה גם על קבלני משנה וצורות העסקה אחרות והחברה שומרת לעצמה את הזכות לבקר את עמידת הספקים בהוראות המדיניות ולהפסיק התקשרות עם מי שאינו עומד בהן. [למידע נוסף](#)

## מנגנון חשיפת אי סדרים

החברה אימצה מנגנון ייעודי לחשיפת שחיתויות ודיווח על התנהלות בלתי תקינה, הכולל נהלים להעלאת חששות להפרות ולשמירה על תקינות תהליכי העבודה. המנגנון מגדיר דרכי פעולה לטיפול בתלונות ומבטיח מענה הולם ומקצועי לפניית המתקבלות.

0 פניות בגין חשש להפרות בתקופת הדיווח  
כלל עובדי החברה משלימים הדרכות ציות



יעדי החברה הפחתת פליטות פחמן ב-40% עד לשנת 2030 (שנת בסיס 2019)



# סיטיקון בחזית ה-ESG

סיטיקון היא חברה בשליטת ג'י סיטי, ואחת החברות המובילות בצפון אירופה בתחום ניהול ופיתוח מרכזים עירוניים. לסיטיקון מחויבות עמוקה לקיימות ואחריות תאגידית.

164 עובדים

48% נשים

347 שעות פיתוח והכשרה | תרבות של התפתחות ולמידה

העובדים מחויבים ליעדים אישיים בתחום הקיימות כחלק מתהליך הערכת הביצועים השנתי

יום התנדבות בשנה לכל עובד



## הקוד האתי

המצפן הערכי לפעילות החברה.

למידע נוסף

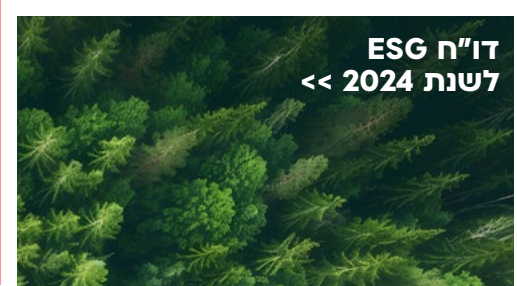
77% מהעובדים השלימו הדרכה על הקוד בשנת 2024.

## הנהלת סיטיקון

משלבת מומחיות נדל"נית, פיננסית וסביבתית, תוך חיבור בין חשיבה עסקית מתקדמת למנהיגות. דירקטוריון החברה מפקח מקרוב על יישום אסטרטגית ה-ESG ותהליך קבלת ההחלטות כולל מדדים מחייבים לקידום נושאי אחריות סביבתית, חברתית וניהול תקין. סמנכ"ל הכספים מדווח ישירות לדירקטוריון על ביצועי ESG אחת לרבעון, ותגמול המנהלים כולל יעדים בתחום הקיימות.

למידע נוסף

33% נשים בהנהלת החברה



## דירקטוריון סיטיקון

בדירקטוריון החברה 9 דירקטורים הנבחרים על ידי האסיפה הכללית השנתית. חובות הדירקטוריון נקבעות על פי חוק החברות הפיני, תקנון החברה, קוד הממשל התאגידי הפיני ואמנת הדירקטוריון הכתובה הכלולה בהנחיות הממשל התאגידי של החברה. הדירקטוריון אמון על הכוונת האסטרטגיה של החברה וניהול נאות. [למידע נוסף](#)

**סיטיקון מחויבת למדיניות ESG כחלק מאסטרטגיית הקיימות שלה**, תוך התמקדות ביצירת מרכזי קניות מקיימים. החברה הציבה לעצמה יעד להגיע לנייטרליות פחמנית עד 2030, באמצעות שיפור היעילות האנרגטית, צמצום טביעת הרגל הפחמנית ושימוש בבנייה מקיימת ובמבנים ירוקים. נוסף על כך, סיטיקון שואפת להיות מעסיק מוביל על ידי קידום סביבת עבודה הוגנת, בריאה ובטוחה ומחויבת לניהול שרשרת אספקה אחראית, התנהלות עסקית אתית ושקיפות מלאה מול בעלי העניין. החברה פועלת באופן עקבי לשיפור שביעות רצון השוכרים, תוך שיתוף פעולה הדוק עם ועם הקהילות המקומיות והסכמי השכירות כוללים סעיף המחייב עמידה בקוד האתי של החברה. [למידע נוסף אודות אסטרטגיית הקיימות של החברה](#)

## אבטחת מידע והגנת הפרטיות

סיטיקון מיישמת גישה פרואקטיבית מחמירה לניהול פרטיות ואבטחת מידע ופועלת בהתאם לתקני אבטחת מידע בינלאומיים ביניהם ה-GDPR האירופי להגנת פרטיות ובכפוף לרגולציות מקומיות במדינות הפעילות שלה.

## שרשרת אספקה אחראית

הקוד האתי של סיטיקון מחייב גם את ספקיה בעמידה בסטנדרטים וכללי ההתנהגות שהגדירה לעצמה. ספקים וקבלנים נדרשים לחתום על קוד אתי לספקים ועמידה בסטנדרטים של העסקה הוגנת, שמירה על זכויות עובדים וציות לחוקים סביבתיים.

סקר הערכת סיכונים בתחום זכויות האדם בשנת 2023 למניעת פגיעה בשרשרת האספקה.

## מנגנון חשיפת אי סדרים

החברה מעודדת את עובדיה להעלות ולדווח בכל מקרה של חשש להפרת הקוד האתי של החברה. לחברה מנגנון דיווח אנונימי והיא מחויבת לשמירה על סודיות וטיפול קפדני ואחראי בתלונה לרבות הגנה על החושף. [למידע נוסף](#)

0 פניות בגין חשש להפרות בתקופת הדיווח





## יעדי החברה

הפחתת פליטות פחמן ב-50% עד לשנת 2030  
(שנת בסיס 2019)

העלאת שיעור המיחזור ל-75% עד סוף 2025

50% מצריכת האנרגיה בנכסים תגיע ממקורות מתחדשים עד סוף 2025

הרחבת תכנית Green lease וחתימה על חוזים הכוללים סעיפי דיווח סביבתי ושיתוף פעולה עם השוכרים בניהול משאבים

0 פסולת להטמנה עד 2030

## התייעלות סביבתית

עבור סיטיקון, התייעלות סביבתית היא חלק בלתי נפרד מניהול הנכסים באופן מושכל ויעיל. השילוב בין תקני בנייה מתקדמים, השקעה באנרגיה מתחדשת, הטמעת טכנולוגיות חכמות ושיתוף פעולה עם שוכרים, מאפשר לחברה לא רק להפחית את טביעת הרגל הפחמנית, אלא לשפר את הערך הכלכלי של הנכסים, למשוך שוכרים איכותיים ולבסס את מעמדה כמובילה סביבתית בענף הנדל"ן בצפון אירופה.

## בטיחות

סיטיקון מטמיעה נהלי בטיחות קפדניים במרכזים המסחריים שלה, עם דגש על בטיחות פיזית לכלל המבקרים, השוכרים והעובדים. כל המרכזים עוברים ביקורות בטיחות פנימיות שנתיות.

ב-93% מהמרכזים התקיימו הדרכות בטיחות לצוות הניהולי ולשוכרים

תכנית Safe Journey

## בניה ירוקה

סיטיקון פועלת לפי תקני בנייה ירוקה מחמירים, ביניהם LEED ו-BREEAM ושואפת שכל נכס חדש או נכס שעובר שיפוץ משמעותי יהיה בעל הסמכת בנייה ירוקה ברמה גבוהה.

נכון לשנת 2024 76% מנכסי החברה הוסמכו ל-BREEAM בדרגת Very Good ומעלה.

יעד הסמכת כלל נכסי החברה עד לשנת 2026

✓ בשנת 2023 יוזמות התייעלות האנרגטית של סיטיקון הביאו להפחתה של כ-5% בצריכת האנרגיה הכוללת בנכסים

✓ 54% מנכסי החברה מפיקים אנרגיה סולארית מפאנלים על גגות הנכסים

✓ החברה הצטרפה לתכנית SBTi המספקת מסגרת בינלאומית מחייבת לקביעת יעדי הפחתת פליטות גזי חממה

✓ הטמעת תכנית מקיפה לצמצום פסולת ולהגדלת שיעור המיחזור בנכסים. בשנת 2024 שיעור המיחזור עמד על 68%



חברויות באירגונים

\* המידע מבוסס על מידע פומבי של החברה

# תובנות מהעבר, כיוון לעתיד

הדו"ח מסכם את פעילויותיה של ג'י סיטי בתחום האחריות התאגידית בשנתיים החולפות ומציג התבגרות משמעותית וצעדים שנוקטו לשיפור השפעתה החברתית והסביבתית של החברה, מתוך מחויבות מתמשכת לפעול באופן אחראי, ערכי ויעיל והכרה כי שיתוף פעולה בין כלל הגורמים הרלוונטיים הוא קריטי להצלחת המשך הדרך והשגת התוצאות הרצויות.

נותרו אתגרים הדורשים מיקוד ועבודה נוספת. אנו מחויבים להמשיך שיפור התהליכים הקיימים, בחינה מתמדת של ציפיית מחזיקי העניין המשתנה והתאמת פעילותנו בתחום המשך אימוץ ויישום צעדים אופרטיביים מתאימים, קביעת מדדים לבקרה והערכת אפקטיביות הפעולות והשפעתן על מחזיקי העניין השונים של החברה.

ג'י סיטי מחויבת להמשיך ולפעול להטמעת ערכים אלו כחלק מהאסטרטגיה העסקית שלה, מתוך הבנה כי קיימות וניהול תקין אינם רק חובה אתית, אלא גם מנועי צמיחה חיוניים לחוסן החברה ושגשוגה בעתיד.

## אודות הדו"ח

הדו"ח סוקר את פעילות החברה בשנים 2023-2024 בישראל בעיקר ובאופן תמציתי את פעילות חברות הבנות סיטיקון וג'י אירופה במדינות בהן פועלות. הדוח נועד לצרכי מידע בלבד, ואין להסתמך עליו לצורך קבלת החלטות השקעה או החלטה עסקית אחרת. הדו"ח נכתב בהתאם להנחיות מתודולגית ה-GRI (Global Reporting Initiative) הבינ"ל המקובלת ובחינת סטנדרטים מקובלים בתחום, תקני תעשייה רלוונטיים ביניהם EPRA, GRESB וסוכנויות דירוג מובילות.

הדו"ח מבוסס על מידע שהופק ממערכות החברה, דוחות פנימיים, מסמכי חברה, נהלים ותכניות עבודה, וכלל ראיונות, שיחות ומידע פומבי של החברה עם מחזיקי עניין פנים-ארגוניים רלוונטיים. המידע נבדק ע"י צד שלישי כשניתן ונעשה מאמץ להבטיח את דיוקו ושלמותו. הנתונים המוצגים בדו"ח עוגלו לשם נוחות הקריאה ובמקרה של סתירה בין המידע המוצג בדוח זה לבין דוחות כספיים רשמיים או מצגות שוק ההון שפרסמה החברה, יגבר המידע כפי שדווח באופן רשמי במסגרת דיווחי החברה.

כל התחייבות עתידית או תכנית פעולה המתוארת בדו"ח זה מבוססת על הערכות נוכחיות של החברה, ומימושה בפועל תלוי בגורמים רבים, לרבות תנאי השוק, התפתחויות רגולטוריות, שינויים טכנולוגיים והיבטים תפעוליים שלא תמיד בשליטת החברה. לפיכך, אין לראות בתכניות או באמירות עתידיות המופיעות בדו"ח זה משום התחייבות מחייבת מצד החברה והיא אינה מתחייבת לעדכן את הדוח או את המידע שבו.

### לשאלות ו/או הבהרות בנוגע לדו"ח ניתן לפנות למנהלת אחריות תאגידית:

**רויטל כחלון**, יועצת משפטית, מזכירת חברה וממונה על אחריות תאגידית, במייל: [RKahlon@g-city.com](mailto:RKahlon@g-city.com)

**מילה עקיבא**, מנהלת אחריות תאגידית. במייל: [makiva@g-city.com](mailto:makiva@g-city.com)

הדו"ח נכתב בליווי חברת MirrorESG, המתמחה בניהול ודיווח ESG ו-Impact (השפעה). למידע נוסף:

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



# אינדקס GRI

כללי

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

15	ציות לחוקים ולתקנות	2-27
24	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	2-28
<b>דיאלוג עם בעלי עניין</b>		
11	גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין	2-29
21	הסכמי עבודה קיבוציים	2-30

## נושאים מהותיים

מספר אינדיקטור	שם אינדיקטור	מיקום
3-1	תהליך הגדרת הנושאים המהותיים	10
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	10
3-3	ניהול נושאים מהותיים	10

## נושאים ספציפיים

מספר אינדיקטור	שם אינדיקטור	מיקום
<b>201</b>	<b>ביצועים כלכליים</b>	
201-1	יצירה ותרומה של ערך כלכלי (ישיר)	7
201-2	השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות אחרות עקב שינוי אקלים	27,28
201-3	תכניות הטבות לפרישה	23
<b>203</b>	<b>השפעה כלכלית לא ישירה</b>	
203-1	השקעות בתשתיות ושירותים תומכים	7,18
203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות	7,18
<b>204</b>	<b>רכש אחראי</b>	
204-1	שיעור ההוצאה על ספקים מקומיים	18
<b>205</b>	<b>שוחד ושחיתות</b>	
205-1	הערכת נהלים ופרקטיקות לניהול סיכוני שחיתות	16
205-2	קיום הדרכות ותקשור פנימי בנושא נהלים ומדיניות נגד שחיתות	16
205-3	מקרי שחיתות, טיפול ופעולות שננקטו ע"י החברה במקרים של שחיתות	16
<b>206</b>	<b>התנהגות החברה בנושאים של אי-תחרות</b>	
206-1	פעולות משפטיות שננקטו נגד החברה בנושאי אי-תחרות, הגבלים עסקיים ומונופול	15-16
<b>207</b>	<b>מיסוי</b>	
207-1	גישת החברה למיסוי	15
207-4	דיווח על בסיס מדינה (Country-by-country reporting)	15
<b>302</b>	<b>אנרגיה</b>	

27	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	302-1
27	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון	302-2
27	עוצמת אנרגיה (Energy intensity)	302-3
27-28	הפחתת צריכת האנרגיה	302-4
27-28	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים	302-5
<b>מים ומי ביוב</b>		<b>303</b>
28	אינטראקציות עם מים כמשאב משותף – שימוש במים	303-1
27	צריכת מים	303-5
<b>מגוון ביולוגי</b>		<b>304</b>
28	אתרים תפעוליים בבעלות, השכרה, מנהלת או סמוכה באזורים מוגנים ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה מחוץ לאזורים מוגנים	304-1
28	השפעות משמעותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על המגוון הביולוגי	304-2
<b>פליטות גזי חממה</b>		<b>305</b>
27	פליטות ישירות - מכלול 1	305-1
27	פליטות עקיפות - מכלול 2	305-2
27	עוצמת פליטת גזי חממה (GHG emissions intensity)	305-4
27	הפחתת פליטות	305-5
<b>פסולת</b>		<b>306</b>
27	טיפול בפסולת והשפעות משמעותיות של החברה הקשורות לפסולת	306-1
27	ניהול ההשפעות המשמעותיות הקשורות לפסולת	306-2
27	פסולת שנוצרה	306-3
27	פסולת שהופנתה מסילוק	306-4
27	פסולת מופנית לסילוק	306-5
<b>הערכה היבטים סביבתית של ספקים</b>		<b>308</b>
18	עבודה עם ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים סביבתיים	308-1
18	השפעות סביבתיות שליליות בשרשרת האספקה ובפעולות החברה	308-2
<b>תעסוקה</b>		<b>401</b>
23	ניוס עובדים, שימור עובדים ותחלופת עובדים	401-1
23	הטבות לעובדים במשרה מלאה	401-2
<b>בריאות ובטיחות תעסוקתית</b>		<b>403</b>
18	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-1
18	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירות אירוע	403-2
18	שירותים הנוגעים לבטיחות תעסוקתית	403-3
18	שיתוף עובדים, ייעוץ ותיקשור בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-4

18	הדרכות עובדים בנושאים של בריאות ובטיחות תעסוקתית	403-5
18,23	קידום בריאות העובדים	403-6
18	מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות ישירות לעסק	403-7
	<b>פיתוח והכשרה לעובדים</b>	<b>404</b>
22	ממוצע שעות הדרכה והכשרה שנתי לפי עובד	404-1
22	תוכניות לשיפור מיומנויות העובדים וכן תוכניות סיוע במעברי קריירה	404-2
22	אחוז העובדים המקבלים פידבק ומשוב על הביצועים ופיתוח קריירה באופן קבוע	404-3
	<b>גיוון והכללה</b>	<b>405</b>
21	גיוון בהנהלה ובקרב העובדים	405-1
21	יחס בין רמות השכר ותגמול בין נשים לגברים	405-2
	<b>מינעת אפליה</b>	<b>406</b>
22	דיווחים על מקרי אפליה ואופן הטיפול	406-1
21	<b>חופש התאגדות ומשא ומתן קיבוצי</b>	<b>407</b>
22	העסקת ילדים שילוב ילדים בחברה (כעובדים)	408
11,24	קהילות מקומיות	413
24	פעולות, תוכניות פיתוח ואימפקט עם הקהילה המקומית	413-1
7,24	החברה נוקטת בפעולות משמעותיות שמונעות השפעה שלילית על הקהילה המקומית	413-2
	<b>הערכת ספקים על פי פרמטרים חברתיים</b>	<b>414</b>
7,18	בדיקת ספקים חדשים לפי קריטריונים חברתיים	414-1
18	השפעות שליליות של שרשרת האספקה ופעולות שנקטו למניעתן	414-2
	<b>בריאות ובטיחות הלקוחות</b>	<b>416</b>
19,24	הערכת האימפקט הבריאותי והבטיחותי של קטגוריות מוצרים ושירותים	416-1
28	מקרים של אי ציות הנוגעים להשפעות הבריאות והבטיחות של מוצרים ושירותים	416-2
	<b>פרטיות לקוחות ואבטחת מידע</b>	<b>418</b>
15,17	תלונות מבוססות הנוגעות להפרות בתחום הפרטיות ואובדן מידע של לקוחות	418-1

