



IBO בית השקעות

דו"ח אחריות תאגידית

2024

תוכן עניינים

22

אנשים והון אנשי
לב ההצלחה שלנו

16

חדשנות
לצמיחה מכלילה

11

חזון ערכי
תפיסה אסטרטגית של
אחריות תאגידית

3

מבט מנהלים
הנהגה מובילה באחריות

61

אחריות
בשירות

49

ממשל תאגידי
ואתיקה

46

אחריות
בסביבה

39

ההשקעה
החברתית שלנו

מבט מנהלים

הנהגה מובילה באחריות

יו"ר הדירקטוריון • מר עדו קוק

שנת 2024 התאפיינה באתגרים חסרי תקדים למשק ולחברה הישראלית. מלחמת "חרבות ברזל" המחישה עד כמה יציבות פיננסית וניהול אחראי הם תנאי בסיסי ליכולתנו להמשיך לשרת את לקוחותינו ולהוות משענת לעובדים ולסביבה בימים סוערים. מבחינתי, זוהי אחריות ראשונה במעלה של IBI - להיות עוגן מקצועי ומוסרי בתקופות של אי-ודאות.

דו"ח זה משקף את הדרך שבה בחרנו לחזק את המחויבות שלנו – הן בהיבטים פיננסיים והן בהיבטים חברתיים, סביבתיים ואתיים. אנו רואים באחריות תאגידית חלק בלתי נפרד מליבת העשייה העסקית ולא פעילות נלווית. בכך אנו מחברים בין מצוינות פיננסית לבין תרומה לחוסן המשק והחברה הישראלית.

בזמנים שבהם מתחדדים הפערים החברתיים והכלכליים, נדרשת התגייסות רחבה של כלל הגורמים במשק. אנו ב- IBI מאמינים כי תפקידנו הוא לא רק להניב ערך כלכלי, אלא גם לתרום ליציבות, לאחריות ולחיצוק האמון במערכת הפיננסית.

אני מבקש להודות לשותפינו העסקיים וללקוחותינו, אשר ממשיכים לתת אמון ולצעוד איתנו יחד גם בתקופות מאתגרות. לעובדים, שרבים מהם התמודדו עם אתגרים אישיים במקביל למחויבותם המקצועית, אני רוצה לומר תודה גדולה ולהביע את הערכתי הרבה. המחויבות ההדדית הזו היא המפתח להמשך צמיחה ועמידה איתנה בפני האתגרים שלפנינו.



מבט מנהלים

הנהגה מובילה באחריות

מנכ"ל • מר דייב לובצקי



עבור IBI, השנה החולפת הייתה שילוב של התרחבות עסקית עם מחויבות עמוקה לחברה הישראלית. ההכנסות גדלו בכ-30% לעומת 2023, לצד פעילות חברתית משמעותית שביצענו לנוכח המלחמה, לרבות סיוע למשפחות מהדרום ואימוץ קיבוץ ניר יצחק במסגרת ליווי ארוך טווח לשיקום.

הבסיס להצלחתנו הוא מקצועיות וניהול אחראי. אנו פועלים לשלב שיקולי ESG בכל תחום – מהשקעות ועד התנהלות יומיומית – מתוך הבנה שזו אינה רק חובה רגולטורית, אלא כלי מרכזי לבניית ערך ארוך טווח ללקוחות ולחברה כולה.

דו"ח זה מדגיש את היכולת שלנו לייצר ערך כפול: תשואה פיננסית לצד תרומה לחוסן הכלכלה המקומית. השקעות אחראיות הן חלק בלתי נפרד מהחזון שלנו, ואנו רואים בהן מנוף לצמיחה ארוכת טווח גם עבור לקוחותינו וגם עבור המשק הישראלי.

ברצוני להודות ללקוחותינו ולשותפינו העסקיים על האמון ועל שיתופי הפעולה המתמשכים. החוסן המשותף שנבנה בשנים האחרונות מאפשר לנו להמשיך להוביל גם בתקופה כה מאתגרת.

30%

גידול בהכנסות
לעומת 2023

מבט מנהלים

הנהגה מובילה באחריות

סמנכ"לית פיתוח עסקי ומנהלת אחריות תאגידית • גב' אלה אלקלעי



מהפעילות העסקית שהיא למטרת רווח. ב-2025 המשכנו לפתח את הקונספט לקבוצות נוספות.

האחריות התאגידית ב-IBI היא מסע מתמשך של למידה, זיהוי אתגרים והזדמנויות, ועשייה יצירתית לפיתוח מענים אפקטיביים. בשנת 2024 העמקנו יוזמות בתחום הגיוון המגדרי והתעסוקתי ואנו פועלות ופועלים כל העת כדי להעצים את האיזון המגדרי אף יותר.

במקביל, הרחבנו את פיתוח המוצרים הפיננסיים בעלי הערך המוסף החברתי והסביבתי, מתיקי ESG ועד קרנות עם תמה מגדרית. אנו רואים באחריות תאגידית מנוע לחדשנות עסקית, הממקם אותנו בחזית השיח הגלובלי בשוק ההון.

אני רוצה להודות לעובדי ולעובדות IBI, שמחויבותם והיצירתיות שלהם הם תנאי הכרחי להצלחותינו, ולשותפינו העסקיים והחברתיים. דווקא בעתות משבר, נבחנת יכולתו של ארגון לעמוד באחריותו. אנו גאים להיות חלק מחיזוק החברה הישראלית, ולהמשיך לשלב בין מקצועיות עסקית לערכים חברתיים.

במשך שנים רבות, הדגש באחריות התאגידית הושם על הסביבה. תחום שהיה ועדיין חייב להיות במודעות ובעשייה של כולנו. במגזר העסקי, העיסוק בתחום בא עם בונוס שהפחתת פליטות בדרך כלל מגיעה עם ירידה בהוצאות. בשנים האחרונות בישראל מוקד העניין נדד ודווקא הממשל התאגידי וההיבטים החברתיים תופסים כיום את מרכז הבמה.

המיזוגים והרכישות ש-IBI עשתה ב-2024 עדיין לא יופיעו במספרים בדו"ח הזה אבל ישפרו את תמונת הגיוון ב-2025. תמונת הגיוון המגדרית לאורך מרבית שנת 2024, ושפירוט מלא שלה ניתן למצוא בהמשך הדו"ח, נראתה כך: **46% מהעובדים הן נשים, 22% מההנהלה הבכירה ו-41% מדרגי הביניים.**

נשים היוו 38% מהדירקטוריון שלנו. במקביל לכך, המשכנו לפעול לצמצום פערי שכר מגדריים ולעודד השתלבות של אוכלוסיות בתת ייצוג.

קהילת **תשקייעי בעצמך**, המונה כבר למעלה מ-30,000 נשים, היא דוגמה מרכזית לעשייה שמחברת בין הליבה העסקית לבין העצמה חברתית. יוזמות מסוג זה ממחישות כיצד ניתן להפוך ידע פיננסי נגיש לכלי לצמצום פערים וחיזוק כלכלי כחלק

זרקור

IBI פועלת כל העת לשפר ולהשתפר בקריטריונים הנכללים תחת תפיסת ה-ESG. לצד אלה, אנו ממקדים מאמצים בנושאים ספציפיים שיש להם חשיבות מיוחדת עבורנו, ואשר בהם אנו מזוהים את הפוטנציאל שלנו כארגון מוביל, לקידום שינוי משמעותי.

בשנת 2024 היו אלו הנושאים הבאים, בהם גם הגענו להישגים משמעותיים:



חברה

46%

נשים מכלל העובדים בארגון

22%

נשים בהנהלה בכירה

30,000 נשים

בקהילת 'תשקיעי בעצמך' המקדמת אוריינות פיננסית ומעודדת נשים לקחת חלק בעולם ההשקעות

סביבה

16%

ירידה בעצימות הפליטות לעובד משנת 2023

צריכת האנרגיה ביחס למספר העובדים ירדה ב-13.4% משנת 2023

13%

ירידה בנסועה השנתית ברכבי עבודה לעומת שנת 2023

30%

רכבי החברה הינם רכבים היברידיים

100%

מכלל פסולת הנייר והפסולת האלקטרונית ממשרדי החברה מועברות למחזור

ממשל תאגידי

100%

מהעובדים, המנהלים והשותפים העסקיים של החברה חתמו בשנתיים האחרונות על מודעותם והסכמתם לפעול לפי הקוד האתי

38%

נשים בדירקטוריון

0

מקרי שחיתות והונאות

IBI נרתמה לתמיכה רחבה ומגוונת, כמענה לאתגרי מלחמת 'חרבות ברזל':



נרתמים בקהילה

- ← הקמה והובלה של יוזמת 'נרתמים לחקלאות' שהוקמה על ידי עובדי IBI והובילה מעל ל- 20,000 מתנדבים בסיוע לחקלאים
- ← גיוס של למעלה מ- 100,000 ש"ח לטובת חקלאים, בשיתוף עם לקוחות IBI Trade
- ← אימוץ וליווי מתמשך לקיבוץ ניר יצחק, וכן תרומה של כ- 200,000 ש"ח על ידי IBI ועובדיה.



נרתמים בבית

- ← 15% מעובדי החברה גויסו לשירות מילואים. במהלך התקופה סיפקנו מגוון של תמיכות במשרתי המילואים ובני משפחותיהם, דוגמת חבילות מזון הביתה וליחידות הצבאיות, תמיכה משפחתית בטיפול בילדים, שירותי תמיכה פסיכולוגיים למשרתי המילואים ולבני משפחותיהם, מתווה חזרה מדורגת לשגרת עבודה לאחר השחרור ועוד.
- ← התקיימו הדרכות חוסן לכלל העובדים, וכן הדרכה פרטנית למשרתי המילואים.

מי אנחנו? אודות IBI

אודות IBI בית השקעות

IBI בית השקעות נוסד בשנת 1971, הוא אחד מהוותיקים בישראל ומנהל נכסים בהיקף של למעלה מ- 121 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, סוכנויות פנסיוניות ופיננסיות ומגוון שירותים עבור לקוחות מוסדיים ותאגידיים.

משנת 1984 IBI בית השקעות היא חברה ציבורית שמניויתיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב. מטה החברה והחברות הבנות ממוקם בתל-אביב.

IBI ניהול תיקי השקעות

מנהלת נכסים עבור אלפי לקוחות פרטיים ומוסדיים, ברמות סיכון שונות.

IBI קרנות נאמנות

מנהלת קרנות נאמנות בהתמחויות שונות, ובתוכן קרנות מנוהלות, קרנות סל 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 ותפעול לתוכניות הטבה הוניות ומבוססות ניירות ערך (אופציות לעובדים), מתמחה בשירותי נאמנות ותפעול בעסקאות מיזוג ורכישה ומעניקה שירותי נאמנות ותפעול לעסקאות פיננסיות שונות.

IBI קרנות השקעה אלטרנטיביות

קרנות השקעה פתוחות וסגורות בתחומי השקעה שונים לרבות קרנות המשקיעות בנכסים שאינם סחירים וקרנות גידור.

התמחות בשירותים למוסדיים ותאגידיים

IBI מציע 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.

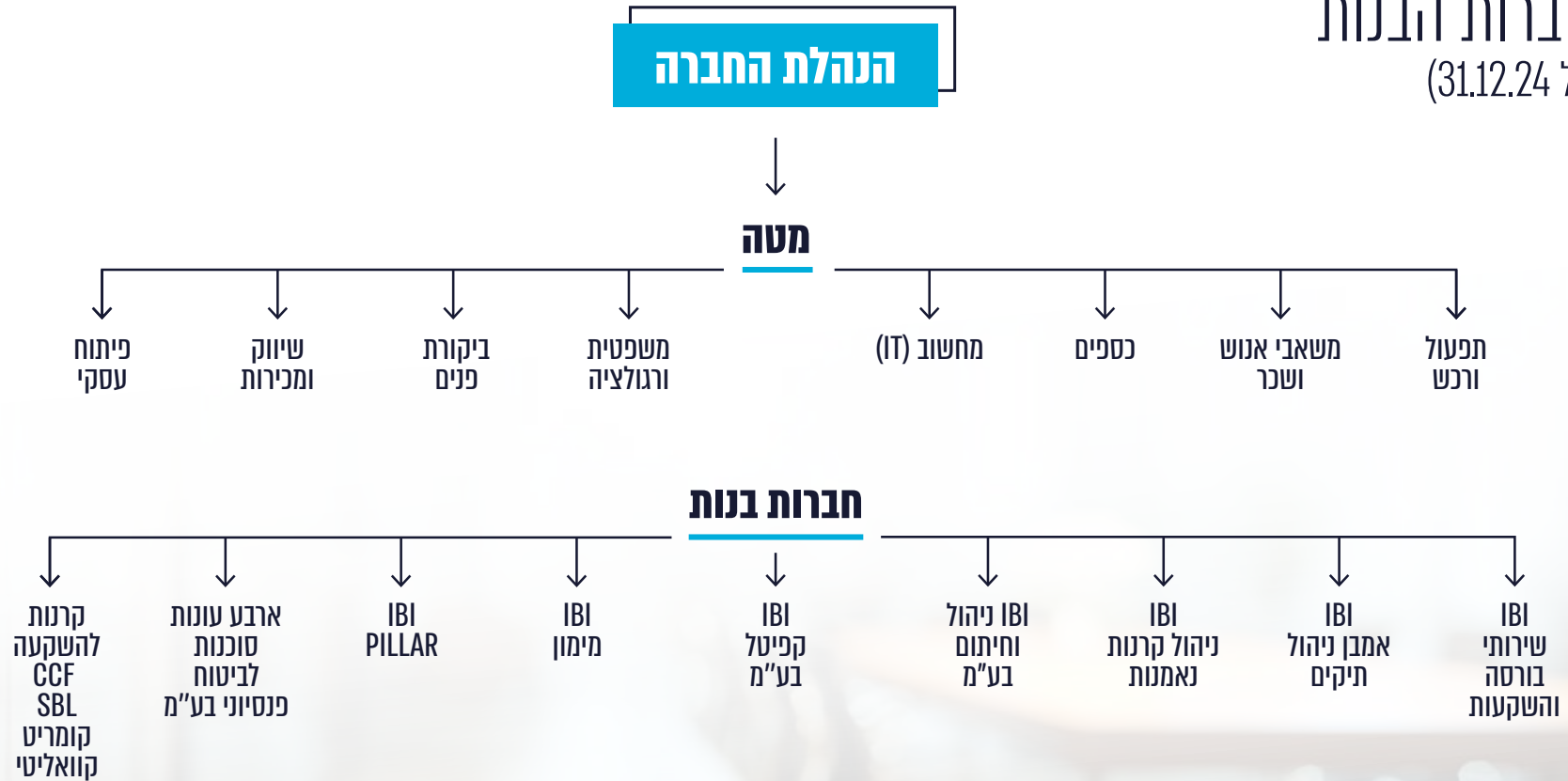
IBI ניהול וחיתום

זרוע החיתום של הקבוצה, מובילת שוק ומעורבת כמעט בכל הנפקה חשובה בשוק ההון.

מבנה הנהלת החברה

והחברות הבנות

(נכון ל 31.12.24)



נתונים כספיים

לפירוט נוסף אודות הביצועים
הכלכליים לשנת 2024, ניתן
למצוא הרחבה ב**דו"חות**
הכספיים של החברה.

שנת 2023 (מלש"ח)	שנת 2024 (מלש"ח)	ביצועים כלכליים
808,098	1,054,506	סה"כ הכנסות, נטו
265,153	296,960	רווח לפני מסים על הכנסה
76,093	78,072	הוצאות מסים על ההכנסה
189,060	218,888	רווח נקי
190,053	219,202	רווח כולל



חזון ערכי

תפיסה אסטרטגית של אחריות תאגידית

תפיסת האחריות התאגידית

אנו רואים באחריות תאגידית מרכיב מהותי בהתנהלות מקצועית ובחזיון האמון של מחזיקי העניין בנו לאורך זמן. גישתנו מתבססת על ההבנה שפעולה עסקית איכותית מחייבת התייחסות להיבטים סביבתיים, חברתיים וניהוליים, מתוך מחויבות ליצירת ערך – לא רק למשקיעים, אלא גם ללקוחות, לעובדים ולקהילה הסובבת אותנו.

אנו מאמינים שצמיחה בת קיימא נשענת על בחירות שקולות ועל בחינה מתמדת של ההשפעה שיש לנו ב-IBI כגוף פיננסי, כמעסיק וכשחקן בשוק ההון. האחריות הזו באה לידי ביטוי גם באופן שבו אנו מפתחים מוצרים ושירותים, וגם באופן שבו אנו פועלים בתוך הארגון ומחוצה לו. זו מחויבות מתמשכת, שאינה נמדדת רק בתוצאות, אלא גם בדרך.

אנו רואים באחריות התאגידית חלק מהותי מהזהות שלנו. היא איננה פעולה נלווית, אלא חלק בלתי נפרד מהאופן בו אנו פועלים עבור הצמיחה העסקית והמקצועית שלנו.

אחריות תאגידית וחשיבותה בסקטור הפיננסי

בשנים האחרונות חלה הטמעה הולכת וגוברת של עקרונות אחריות תאגידית בקרב גופים פיננסיים בארץ ובעולם. הדבר נובע מהכרה הולכת ומעמיקה בכך שניהול אחראי, המתייחס לשיקולים סביבתיים, חברתיים וממשליים (ESG), הוא חלק בלתי נפרד מזיהוי וניהול סיכונים ומהשגת תשואה ארוכת טווח. שילוב של שיקולים אלו איננו שאלה של מיתוג או העדפה מוסרית בלבד, אלא מהלך עסקי מחושב, שנועד להבטיח עמידות לאורך זמן.

עבור IBI, אחריות תאגידית באה לידי ביטוי לא רק בבחירת אפיקי השקעה, אלא גם ביחסים מול הלקוחות, התרבות הארגונית והמחויבות להוגנות, שקיפות ויציבות. אנו בוחרים להוביל בתחום זה, מתוך הבנה כי לתפיסת האחריות התאגידית יש השפעה ישירה על חוסנו של הארגון ועל הרלוונטיות שלו לאורך זמן. אנו פועלים כל העת על מנת לתרגם את העקרונות שאנו מאמצים לתהליכים פנים-ארגוניים, כדי לשפר את אופן ההתנהלות שלנו מול כלל מחזיקי העניין, כדי לפתח מוצרים ושירותים שמבקשים להשיא ערך כלכלי, חברתי וסביבתי – במקביל.

97%

מבתי ההשקעות העולמיים מאמצים כיום באופן סיסטמטי עקרונות ESG.

69%

מהם כבר הקימו צוותים מקצועיים ייעודיים לאסטרטגיית ESG, שאחראים על פיתוח, מדידה ודיווח.

(מקור: הסקר השנתי של Russel Investments למנהלי ESG משנת 2024)

זיהוי מחזיקי העניין ונושאים מהותיים

IBI רואה בזיהוי מחזיקי העניין ובחינת הצרכים והציפיות שלהם מרכיב חיוני בפיתוח פעילותה העסקית ובחיזוק אחריותה התאגידית. לשם כך, אנו ממשיכים למפות באופן שיטתי את קבוצות מחזיקי העניין המרכזיות – לקוחות, עובדים, משקיעים, ספקים, רגולטורים, והקהילה בה אנו פועלים – ולבחון את נקודות ההשקה שלהן עם פעילות החברה. בשנת 2024 הרחבנו את תהליך הזיהוי תוך שילוב תובנות שהתקבלו ממחלקות השירות וההשקעות, ניתוח מגמות שוק עדכניות, והתייעצות עם מומחי ESG חיצוניים. תהליך זה מאפשר לנו להבין טוב יותר את השפעתנו, לזהות את הנושאים המהותיים ביותר לפעולה אחראית – ולגבש מדיניות ממוקדת שמובילה ליצירת ערך ארוך טווח.

הנושאים המהותיים שנבחרו מבטאים את נקודות ההשקה שבין תחומי ההשפעה המרכזיים של IBI לבין הציפיות של מחזיקי העניין. נושאים אלו שימשו כבסיס לבניית פרקי הדו"ח והם משקפים גם את עקרונות הדיווח של תקני GRI, את מגמות השוק העולמי, ואת הערכים המנחים את פעילותנו. דו"ח זה מבקש להציג את עמדתנו ופעולותינו בתחומים אלו באופן שקוף, מדוד ואחראי כחלק מתהליך מתמשך של שיפור, למידה והתפתחות.



בין הנושאים שזוהו כמהותיים נמנים:

אתיקה וממשל תאגידי

גיוון והכלה במקום העבודה

חדשנות בשירותים פיננסיים

קידום השקעות אחראיות

תרומה לקהילה

אחריות סביבתית

ניהול סיכונים ארגוניים



פירוט מחזיקי העניין של IBI ואופי דיאלוג המתנהל עמם

לקוחות

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

ספקים

דיאלוג בלתי פורמלי מול מזמין או מזמינת המוצר או השרות

רשויות ממשלתיות

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

קהילה, אקדמיה וארגונים חברתיים

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

עובדים

באמצעות סקרי עובדים, דיאלוג שוטף ועבודת צוות משאבי האנוש בקבוצה

יזמות ואמנות בתחום האחריות התאגידית

IBI הינו שותף פעיל באימוץ עקרונות האחריות הגלובליים – החל מה-UN SDGs ועד מחויבות מרצון לדירוג "מעלה" ולמדדים מבוססי GRI. המחויבות שלנו אינה מסתיימת בדיווח אלא מתחילה בו. אנו שואפים לפעול כ"מכפיל אחריות" בשוק ההון: להרחיב את מעגלי ההשפעה שלנו דרך מוצרים, שיתופי פעולה וקידום תקינה אחראית בענף. בשנים האחרונות השקענו בהנגשה של ESG למגוון רחב של קהלים, פיתחנו תיקים ייעודיים להשקעות אחראיות, ומימנו יוזמות לקידום שוויון מגדרי וחדשנות חברתית. כל אלו הם חלק ממהלך רחב להפוך סטנדרטים וערכים לחלק בלתי נפרד מהפעולות וההתליכים שלנו.

תחומי ההשקעה של מוצרי האימפקט שלנו מתמקדים בקידום ה-SDGs הבאים:



ה- Sustainable Development Goals הינם יעדי הפיתוח הבר קיימא שהוכרזו על ידי האו"ם בשנת 2015 והפכו למסגרת בינלאומית מקובלת עבור ארגונים להתווית השקעתם בקידום מענה לסוגיות החברתיות והסביבתיות המשמעותיות בעולם.



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. סמנכ"לית החברה, הגב' אלה אלקלעי, חברה בוועד המנהל של מעלה והייתה חברה בוועדה הציבורית של הארגון במשך שנים רבות.

חדשנות לצמיחה מכלילה

תמיכה בצמיחה כלכלית מכלילה

בעיצומה של תקופה המאופיינת באי-ודאות כלכלית, חברתית וביטחונית, ולאור האתגרים העמוקים שישראל חווה מאז אוקטובר 2023, אנו רואים חשיבות גוברת בתפקידם של גופי השקעות ככלי לחיזוק חוסנה של הכלכלה הישראלית. לפיכך אנו ממשיכים להעמיק את השקעתנו בפיתוח של מוצרי השקעה המשלבים שיקולים חברתיים וסביבתיים. תהליכי קבלת ההחלטות שלנו ב- IBI בית השקעות שואפים לשלב באופן עקבי שיקולי סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG), מתוך הבנה שהם מייצרים ערך כלכלי ארוך טווח ומשמעות חברתית עמוקה.

בפרק זה אנו מציגים את האופן שבו עקרונות ה- ESG משולבים בתהליכי פיתוח, ניהול ושיווק המוצרים שלנו – תוך דגש על תמיכה בצמיחה כלכלית מכלילה, המקדמת שוויון הזדמנויות, צמצום סיכונים מערכתיים, והתמודדות עם משברי סביבה ואקלים.

מגוון המוצרים והפתרונות שאנו מציעים נועדו לאפשר למשקיעים להיות שותפים בשינוי באמצעות בחירת אפיקי השקעה אחראיים ומיקוד בנושאים חברתיים וסביבתיים משמעותיים ביניהם.

IBI ESG תיקים להשקעה אחראית

תיק השקעות ה- ESG של IBI, המוצע ללקוחותינו מאז 2017, מאפשר השקעה באופן שמביא בחשבון שיקולי סביבה, חברה וממשל תאגידי. ייחודיות התיק היא בכך שהוא מציע תשואות שאינן נופלות מאלו של תיקים מסורתיים, תוך שמירה על מחויבות לאסטרטגיה ערכית ועמידה בסטנדרטים בינלאומיים.

התיק מנוהל תוך שימוש קבוע במערכות אנליזה ייעודיות, כולל מערכת Greeneye המנתחת את דירוגי ה- ESG של החברות בתיק. השילוב בין ניתוח כמותי לאנליזה איכותנית מאפשר בחירה מושכלת של השקעות וחשיפה למגמות ארוכות טווח בעלות פוטנציאל צמיחה.

ועדת השקעות ייעודית לתיקי ESG פועלת באופן סדיר אחת למספר שבועות, וכוללת מנהלי השקעות, אנליסטים ואת מנהלת ההשקעות הראשית. פעילות זו מבטיחה בחינה שוטפת של החשיפות, הערכת סיכונים והזדמנויות, ודיון בהעמקת מדיניות ההשקעה האחראית של IBI.

בנוסף, נכללת בתיק קרן בעלת תמה מגדרית – IBI הנהגה נשית, המשקיעה בחברות בעלות ייצוג נשי משמעותי בדרכי ההנהלה והדירקטוריון.

הסקטורים המרכזיים בתיק כוללים



תשקיעי בעצמך

חופש פיננסי שווה חופש בחירה. ככל שנשים יהיו מעורבות יותר בקבלת ההחלטות הנוגעות לניהול הכסף שלהן כך תתחזק יכולתן להשפיע, להוביל ולבנות עצמאות כלכלית לעתיד.

קהילת "תשקיעי בעצמך", שהוקמה על ידי IBI, היא אחת היוזמות המרכזיות שלנו לקידום אוריינות פיננסית בקרב נשים בישראל. הקהילה מאפשרת לנשים ללמוד, לשאול, להתנסות ולהתחבר לעולמות ההשקעה תוך דגש על נגישות, פרקטיקה, והורדת חסמים.

נכון לסוף שנת 2024, הקהילה מונה כ-30,000 נשים. במהלך השנה החולפת, מעל 600 נשים השתתפו באירועים פיזיים של הקהילה, ונשים נחשפו בממוצע לכשלוש שעות של תכנים מקצועיים ומעשיים מדי חודש – בתחומים של שוק ההון, השקעות אלטרנטיביות ונדל"ן.

הפורום מציע לחברות בו:



שיח פתוח ובטוח עם נשות מקצוע ועם משקיעות נוספות



גישה לתכנים מקצועיים ומונגשים בנושאי השקעות וניהול כספים



קהילה תומכת המחזקת ביטחון עצמי פיננסי



חשיפה למגוון פתרונות השקעה בהתאמה אישית



30,000

נשים בקהילה

+600

נשים השתתפו באירועים פיזיים של הקהילה

באמצעות פעילות הפורום אנו פועלים לצמצום הפערים המגדריים בעולם ההשקעות, ולקידום השתתפות נשית רחבה יותר בשוק ההון.

במסגרת פעילות הקהילה אנו מייצרים שיתופי פעולה עם גופים הן בעולם הפיננסי והן בעולם החברתי-נשי, דוגמת הבורסה לניירות ערך, ארגון סופרסונס, עוברות ושוות, Women2Women, דנה מליניאק, מועדון יפותלאביביות, Investa, מועדון שיויון יהודית בן לוי, Onlife, מדברות כסף, חתול פיננסי, משקיעה בעצמי, פמיננסי, דייט עם כסף, SULIS ועוד.

שיתופי הפעולה נועדו לאפשר לכמה שיותר נשים להיחשף לתכנים פיננסיים, לרכוש כלים ומיומנויות וכן לייצר תחושת בטחון ומסוגלות על מנת לקבל החלטות פיננסיות מיטביות עבורן.

קן IBI הנהגה נשית

בשנת 2022 הושקה על ידי IBI קרן נאמנות הנהגה נשית, קרן מחקרה לאינדקס ישראל הנהגה נשית. זוהי קרן ראשונה מסוגה בישראל, המאפשרת למשקיעות ומשקיעים ליהנות מהיתרונות של חברות בעלות הנהגה נשית, כמו גם לעודד חברות נוספות לאמץ התנהלות זו.

המדד כולל חברות ישראליות הנסחרות בבורסה, ששיעור הייצוג הנשי בדירקטוריון שלהן אינו פחות מ-35%. במדד ניתן משקל גבוה יותר למניות אשר שיעור הנשים בדירקטוריון שלהן גבוה יותר.

המדד מבוסס על "פורום +35" שהוקם על ידי הרשות לניירות ערך במטרה להדגיש את חשיבות האיזון המגדרי בדירקטוריונים של חברות הנסחרות בבורסה.

מחקרים מראים כי חברות אשר מעל ל-30% מחברי הדירקטוריון בהן הן נשים, מציגות תוצאות עסקיות טובות יותר מחברות בהן יש פחות ייצוג נשי. חברות אלו מראות גם צמיחה מכלילה יותר, כזו שהשפעתה על הסביבה והחברה חיובית, ותורמת להמשך יציבותה וצמיחתה. בחברות כאלו נראה מגוון רחב יותר של דעות, תהליכים מורכבים יותר לבחינת הזדמנויות ותהליכי קבלת החלטות ביקורתיים יותר, אשר עיבדונו כמשקיעות ומשקיעים מגדילים את הסיכוי להתנהלות מועילה ויעילה של החברה.

מחקרים מראים כי חברות אשר מעל ל-30% מחברי הדירקטוריון בהן הן נשים, מציגות תוצאות עסקיות טובות יותר מחברות בהן יש פחות ייצוג נשי.

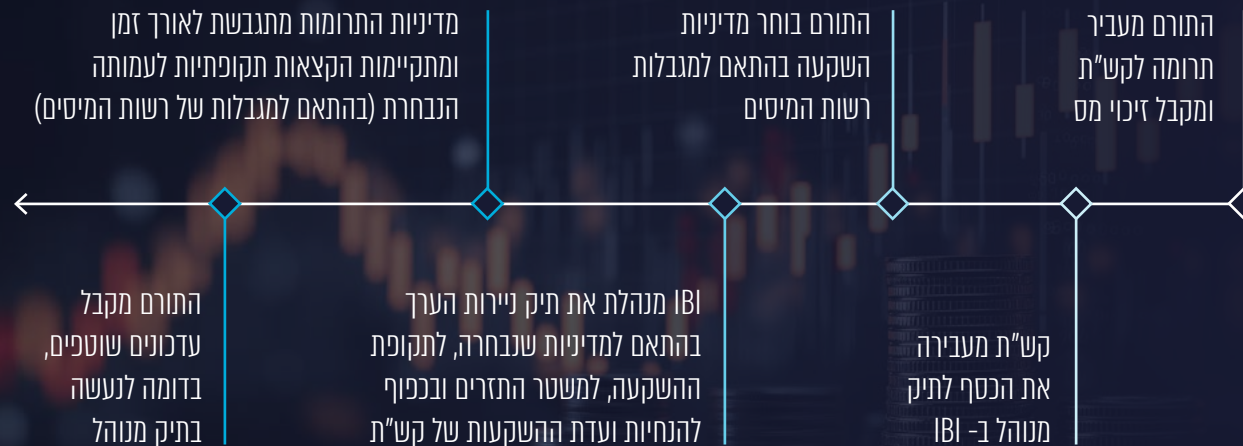


תיק השקעות לתרומה

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 לנהל נתינה בדרך 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 והזדמנות לנהל ולתכנן נתינה אסטרטגית שנים קדימה בצורה יעילה ועניינית תוך התמקדות בנתינה עצמה והסרת הבירוקרטיה.

הפעילות מתבססת על מודל נפוץ בעולם המכונה DAF (Donor Advised Funds). בין הגופים שהשתתפו בהבאתו ארצה הם המכון לחקר הפילנתרופיה, היוזמה לקידום הנתינה הפרטית בישראל – יכולים נותנים, עו"ד אופיר כ"ץ וכמובן השותפה קש"ת. הכספים המיועדים לתרומה מועברים לקש"ת, ובגינם מתקבל זיכוי מס על מלוא הסכום שהופקד, בשנת ההפקדה.

שלבי התהליך:



מסחר עצמאי ככלי להרחבת הזדמנויות



אחוז הנשים מלקוחות המסחר העצמאי

216%

שיעור הגידול של נשים במסחר העצמאי

IBI רואה במסחר עצמאי לא רק פעילות מסחרית, אלא גם מנוף חברתי חשוב. באמצעות **IBI Trade** אנו מאפשרים לאנשים פרטיים, רבים מהם ללא רקע מקצועי, לנהל בעצמם תיק השקעות בשוק ההון, להתנסות, ללמוד ולהתפתח.

למי שמעוניינים להכיר את המסחר העצמאי אנו מציעים להשתמש בפלטפורמת הדמו שלנו, המשמשת כשער כניסה נגיש לעולם ההשקעות, ומאפשרת להתנסות במסחר עצמאי באופן מדמה-מציאות, וללא סיכון. מעל ל-32,000 איש השתמשו בשירות זה בשנה החולפת, כ-60% מהם אינם לקוחות IBI - עדות לביקוש ההולך וגובר לכלים פשוטים ומקצועיים לפיתוח עצמאות פיננסית.

אנו רואים בפעילות המסחר העצמאי הזדמנות להרחיב את מעגל המשתתפים בשוק ההון, ולחזק את רמת האוריינות הפיננסית בקרב הציבור – כחלק ממחויבותנו לתמוך בצמיחה כלכלית מכלילה ונגישה. בכוונתנו להמשיך להנגיש את הפלטפורמה לקהלים חדשים, ולהפוך אותה לכלי מרכזי ללמידה ולהתפתחות פיננסית.

בפרט, אנו פועלים לעידוד השתתפות נשית במסחר העצמאי. אם בשנת 2014 נשים היוו 8% בלבד מלקוחות התחום, הרי שהיום הן מהוות כבר 18%. בשנה החולפת שיעור הגידול של נשים במסחר העצמאי היה הגבוה ביותר – 216% – לעומת 194% בקרב גברים ו-123% בגידול בתיקים משותפים.

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 הזקרה מלאה

אנשים והון

אנשים והון אנושי לב ההצלחה שלנו

מתכחים את ההון האנושי

האנשים שעובדים ב- IBI הם התשתית המרכזית לפעילות שלנו ולמערכת היחסים שאנו בונים עם לקוחותינו ועם שותפינו. אנו רואים בהשקעה בהון האנושי חלק מהותי מהאחריות הארגונית – מתוך הבנה שצמיחה מקצועית, סביבת עבודה איכותית ודיאלוג פתוח הם תנאים הכרחיים להצלחה משותפת.

התרבות הארגונית שלנו נשענת על עקרונות של כבוד הדדי, שקיפות, הזדמנויות שוות, ושיתוף בידע. אנו שואפים לטפח מקום עבודה שבו כל עובד ועובדת יכולים למצות את יכולותיהם, להתקדם מקצועית, ולשמור על איזון בין חיי עבודה לחיים פרטיים.

דיאלוג עם העובדים

החברה רואה בקיום דיאלוג פתוח, ישיר ושקוף עם כלל העובדים והעובדות מרכיב חיוני בבניית תרבות ארגונית חזקה ובקידום מחוברות ארגונית. הדיאלוג מתבצע במגוון ערוצים – פגישות תקופתיות עם הנהלה בכירה, עדכונים שוטפים באמצעי תקשורת פנים-ארגוניים, ישיבות צוות, וערוצים מקוונים המאפשרים העלאת הצעות, רעיונות ופניות בזמן אמת. החברה מעודדת את העובדים להביע עמדות ודעות באופן חופשי, ורואה בכך אמצעי לשיפור תהליכים, חיזוק האמון ההדדי וקידום חדשנות.

ההנהלה הבכירה רואה בדיאלוג עם העובדים והעובדות כלי ניהולי אסטרטגי, ומשקיעה בהטמעת מנגנונים המאפשרים קבלת משוב מתמשך והסקת מסקנות מהירה. במסגרת זו, החברה מקיימת פורומים ייעודיים לנושאים מהותיים, משלבת שיחות משוב כחלק מתהליכי ההערכה התקופתיים, ומקדמת מפגשים יזומים בין עובדים ממחלקות שונות לצורך שיתוף ידע והרחבת שיתופי פעולה. מדיניות זו נועדה להבטיח שהקולות השונים בארגון נשמעים ומשפיעים בפועל על תהליכי קבלת ההחלטות, ולחזק את מחויבות ההנהלה לרווחת העובדים ולקידום סביבת עבודה תומכת ומכילה.





מה אומרים העובדים שלנו?

בשלושת הנושאים שסומנו כחשובים ביותר לעובדים, בחנו את רמת שביעות הרצון שלהם מהנעשה בארגון:

95%

מעידים על שביעות רצון מהקשר עם המנהל/ת שלהם

91%



מעידים על איורה טובה ושיתוף פעולה

71%



רמת שביעות רצון בקרב העובדים בנוגע להתפתחות אישית ומקצועית



ועל כן שמנו כיעד לשנת 2025 להגדיל את מספר שעות ההדרכה לעובד, ולהגדיל את ההשקעה בתוכניות כיתוח לעובדים.

90%

מהעובדים חוו את התנהלות החברה למול שגרת המלחמה ואתגריה בצורה חיובית, ואנו רואים בכך עדות משמעותית לרמת החיבור בין הארגון לעובדים.

נתוני עובדים

העסקה על פי דרג

העסקה על פי דרג	2024			2023		
	סה"כ	משרה מלאה	משרה חלקית	סה"כ	משרה מלאה	משרה חלקית
הנהלה בכירה	69	67	2	57	55	2
מנהלים בדרגי ביניים	122	117	5	101	95	6
דרג ניהול מקצועי שאינו ניהולי	437	415	22	363	348	15
תפעול ואדמיניסטרציה	222	163	59	203	150	53
סה"כ מספר העובדים	850	762	88	724	648	76

גיוון תעסוקתי

IBI מחויבת לטיפול סביבת עבודה מגוונת ומכלילה, שבה ייצוג הולם לכלל קבוצות החברה הוא עיקרון מנחה ולא יעד נקודתי. אנו פועלים לקידום שוויון הזדמנויות, מגדרי, עדתי וחברתי, תוך שמירה על סטנדרטים מקצועיים ועל תרבות מכבדת ומחוברת למציאות הישראלית. בשנת 2024 פעלנו להגברת ייצוג הנשים בתפקידי ניהול ובאגפים מקצועיים, והרחבנו את שיתופי הפעולה עם עמותות לקידום שילוב אוכלוסיות מוחלשות בתעסוקה איכותית בשוק הפיננסי.

העסקה של אוכלוסיות בתת ייצוג

בשנה האחרונה המשכנו בעלייה הדרגתית אך מתמדת של ייצוגם של עובדים ועובדות מאוכלוסיות הנמצאות בתת ייצוג בשוק העבודה. אנו משקיעים מאמצים רבים בפניה ממוקדת לקהלים אלו, הבניית סביבה מתאימה גם בתהליך הגיוס וגם בתהליך השילוב והשימור בחברה. בפרט, אנו פועלים להגדלת אחוז העובדים והעובדות שלנו מהמגזר הערבי והדרוזי, מהמגזר החרדי, ומבני ובנות העדה האתיופית.

במהלך שנת 2024 עבדנו ביחד עם עמותות המתמחות בנושא על מנת לדייק את אופן ההגעה שלנו לקהלים אלו ולעידודם להגיש מועמדות לתפקידים בחברה, כמו גם להכשרה והעלאת מודעות בחברה לרגישות הרב-תרבותית הנדרשת.

העסקה של אוכלוסיות בתת ייצוג	2024	2023
אנשים עם מוגבלות	11	8
בני 50+	104	100
מגזר ערבי ודרוזי	5	4
דתיים אורתודוקסיים	21	18
בני העדה האתיופית	7	5

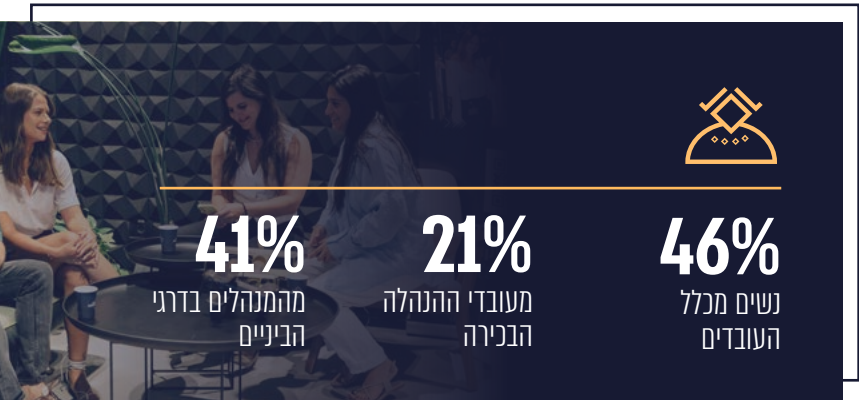
שילוב אנשים עם מוגבלות

IBI פועלת על מנת להתאים את סביבת העבודה באופן מיטבי לעובדים בעלי מוגבלות, ככל שניתן ובהתאם להצהרת העובדים. אנו רואים ביצירת סביבת עבודה מגוונת ומכילה חלק מהותי מאחריותנו כארגון מוביל במשק. אנו רואים בכך גם ערכים עסקיים וחברתיים של מצוינות ומובילות.



שוויון מגדרי

החברה רואה בגיוון מגדרי ערך עסקי, חברתי ותרבותי מהותי, ומייחסת לנושא זה חשיבות אסטרטגית גבוהה כחלק בלתי נפרד מהחזון הארגוני והתרבות הארגונית שלה. בשנת 2024 נשים מהוות 46% מכלל העובדים, 22% מעובדי ההנהלה הבכירה ו-41% מהמנהלים בדרגי הביניים. החברה פועלת לשימור פערי שכר מגדריים נמוכים, כאשר הפער החציוני בין שכר נשים וגברים קטן מ-5% הן בדרגי הניהול הבכיר והן בדרגי ניהול הביניים. מדיניות הגיוס, הקידום וההכשרה של החברה נועדה להבטיח תהליכים שוויוניים, תוך ניטור שוטף של נתוני השכר והייצוג המגדרי, וזיהוי פערים המחייבים טיפול. החברה רואה בהטמעת עקרונות השוויון וההכלה יעד ארוך טווח בעל השפעה רחבה, הן בתוך הארגון והן על סביבת העסקים והקהילות בהן היא פועלת.



העסקה על פי מגדר

2024

נשים מספר	נשים אחוזים	גברים מספר	גברים אחוזים
15	22%	54	78%
51	41%	71	59%
197	45%	240	55%
128	58%	94	42%
391	46%	459	54%

העסקה על פי מגדר

2023

נשים מספר	נשים אחוזים	גברים מספר	גברים אחוזים
11	19%	46	81%
45	44%	56	56%
156	43%	207	57%
111	55%	92	45%
323	45%	401	55%

ותק וגיוון גילאי

החברה רואה בגיוון גילאי חלק בלתי נפרד ממדיניות הגיוון וההכלה שלה, ומכירה בערך שמביאה עימה אוכלוסייה רב־גילאית – החל בעובדים צעירים בראשית דרכם המקצועית ועד לעובדים ותיקים ובעלי ניסיון עשיר. בשנת 2024 כ- 12% מהעובדים בחברה הם בני 50 ומעלה, הפועלים במגוון תחומים ודרגים ארגוניים. שילוב זה מאפשר העברת ידע בין־דורי, חיזוק היציבות הארגונית ופיתוח פתרונות חדשניים המבוססים על שילוב בין ניסיון מעשי רב לשיטות עבודה עדכניות.

12%
מהעובדים בחברה
הם בני 50 ומעלה



העסקה על פי מגדר וגיל

2023		2024		
גברים	נשים	גברים	נשים	
39	40	45	40	+50
289	206	313	245	30-50
73	77	101	106	עד גיל 30



להלן טבלה המפרטת את הוותק לפי מגדר בשנים 2023-2024

2023				2024			
סה"כ כללי	סה"כ	מספר שנים בחברה	מין	סה"כ כללי	סה"כ	מספר שנים בחברה	מין
372	171	0-2	נשים	413	208	0-2	נשים
	201		גברים		205		גברים
144	63	3-5	נשים	207	87	3-5	נשים
	81		גברים		120		גברים
109	44	6-10	נשים	108	46	6-10	נשים
	65		גברים		62		גברים
45	17	11-15	נשים	63	22	11-15	נשים
	28		גברים		41		גברים
31	13	16-20	נשים	34	13	16-20	נשים
	18		גברים		21		גברים
16	9	21-30	נשים	15	8	21-30	נשים
	7		גברים		7		גברים
7	6	31-40	נשים	8	6	31-40	נשים
	1		גברים		2		גברים
0	0	40 פלוס	נשים	2	1	40 פלוס	נשים
	0		גברים		1		גברים

העסקת אנשים מהפריפריה הגיאוגרפית בישראל

משרדי החברה המרכזיים ממוקמים במרכז הארץ, ואנו פועלים להנגיש את האפשרות לעבוד בחברה גם למי שמתגוררים רחוק מהמרכז. באמצעות גמישות בעבודה מהבית או בשעות העבודה ותנאים נוחים, אנו שמחים לראות גידול באחוז העובדים שלנו אשר מגיעים מאזורים מרוחקים יותר. בשנים 2023-2024 התגוררו מעל 10% מהעובדים באזורים פריפריאליים.

מספר עובדים

מגורי עובדים לפי אזורים	2024	2023
נגב והדרום	23	21
אשדוד והסביבה	22	21
ת"א וגוש דן	586	492
ירושלים והסביבה	11	9
השרון	163	129
צפון הארץ	41	36

שמירה על הזכות להתאגד

קבוצת IBI 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 חותמים חוזה אישי עם החברה.

החברה לא זיהתה ספקים, שותפים עסקיים ומחזיקי עניין אחרים תחתיהם עלולה להיווצר פגיעה בזכות זו, ואף לא עבודת ילדים והעסקה כפוייה. הסכמי ההעסקה של ספקים רלוונטים נבחנים טרם ההתקשרות.



מעל ל-10%

מהעובדים התגוררו
באזורים פריפריאליים
בשנים 2023-2024



מדיניות קידום שכר ותמריצים

המודל התגמולי של IBI מבוסס על שקיפות, הוגנות, ושילוב בין הישגים אישיים לצמיחה צוותית. קידום מקצועי נעשה לפי קריטריונים ברורים של ביצועים, מחויבות ויכולת ניהולית, תוך שמירה על שוויון הזדמנויות מגדרי וארגוני. לדוגמא, התנאים והאופציות אשר להם זוכים כלל המנהלים, כולל בני הדור השני למקימי החברה, זהים לאלו של עובדים אחרים במעמד ובתפקיד דומה, והם מאושרים באופן נפרד על ידי אספת בעלי המניות של החברה אחת לשלוש שנים.

החברה מקיימת עדכונים תקופתיים לשכר, בהתאם לביצועים, מדדי שוק ולחצים כלכליים, ופועלת לחיזוק הקשר בין תרומה לארגון לבין תגמול. בנוסף, מוענקות הטבות והכרה לא פורמלית כחלק מהכרת תודה ומתן משמעות לעשייה היומיומית.

ותק ותחלופת עובדים

החברה מייחסת חשיבות לשימור עובדים לאורך זמן, ורואה בו אינדיקטור למחוברות, שביעות רצון ומחויבות הדדית. עובדים ותיקים מהווים עוגן מקצועי ותרבותי, ותורמים ליציבות התפעולית ולחיזוק זהות הארגון. מדיניות משאבי האנוש כוללת פעולות לחיזוק מעגלי שימור עובדים בכל שלבי הקריירה – החל בהכשרה מקצועית ועד מתן אפשרויות קידום והתפתחות אישית. הארגון בוחן באופן שוטף את התמהיל הגילאי והוותק של עובדיו, כדי להבטיח שמירה על איזון בין חדשנות ורעננות לבין רציפות וניסיון מצטבר.

בשנה האחרונה, עם מספר עסקאות למיזוג ורכישה, עלה מספר העובדים באופן משמעותי. אנו פועלים לסייע לעובדים חדשים להיקלט בחברה באופן מוצלח, ולהציע לעובדים קיימים משרות חדשות ואפשרויות קידום. בשנה זו אחוז התחלופה בארגון עמד על 13.5%.

קליטה ועזיבה של עובדים

2024				
הנהלה בכירה	מנהלים בדרגי ביניים	דרגי ניהול מקצועי שאינו ניהולי	תפעול ואדמיניסטרציה	
סך העובדים				
5	7	125	79	
1	4	63	47	נשים
0	0	0	2	אנשים עם מוגבלות
2	0	3	6	בני 50+
0	0	1	1	מגזר ערבי ודרוזי
0	0	2	2	דתיים אורתודוקסיים
0	0	1	0	בני העדה האתיופית
סך העובדים				
1	4	67	44	
1	3	29	21	נשים
0	0	0	0	אנשים עם מוגבלות
0	1	4	1	בני 50+
0	0	2	0	מגזר ערבי ודרוזי
0	0	0	0	דתיים אורתודוקסיים
0	0	0	0	בני העדה האתיופית

גיוסו בתקופת הדיווח

עזבו בתקופת הדיווח

2023				
הנהלה בכירה	מנהלים בדרגי ביניים	דרגי ניהול מקצועי שאינו ניהולי	תפעול ואדמיניסטרציה	
סך העובדים				83
נשים	0	2	38	44
אנשים עם מוגבלות	0	0	0	1
בני 50+	0	4	4	6
מגזר ערבי ודרוזי	0	0	1	2
דתיים אורתודוקסיים	0	0	1	2
בני העדה האתיופית	0	0	0	0
סך העובדים				49
נשים	1	4	16	24
אנשים עם מוגבלות	0	0	0	0
בני 50+	2	1	1	3
מגזר ערבי ודרוזי	0	0	0	0
דתיים אורתודוקסיים	0	0	0	1
בני העדה האתיופית	0	0	0	0

גויסו בתקופת הדיווח

עזבו בתקופת הדיווח

תמיכה בעובדים לקראת פרישה

החברה רואה חשיבות רבה בתמיכה בעובדים ועובדות הנמצאים בשלבי הקריירה המאוחרים ובמעבר לשלב הפנסיוני, ומקפידה להציע סל מקיף של שירותים והטבות המותאמים לצרכים האישיים של כל עובד. כלל העובדים לקראת פרישה זכאים למימון קורסי הכנה לפרישה, ייעוץ למיצוי זכויות ולתכנון פנסיוני, קישור לארגוני התנדבות, מסגרות לימוד ופנאי, וכן הזמנה להשתתף בפעילויות רווחה וחברה של הארגון גם לאחר פרישתם. בנוסף, החברה מציעה קורסים והכשרות לפיתוח כישורים, לרבות הכשרות דיגיטליות, במטרה להעשיר את יכולות העובדים ולסייע להם בהסתגלות לשינויים בשגרת חייהם.

המשכיות תעסוקתית וגמישות בפרישה

החברה פועלת לאפשר לעובדים המעוניינים בכך להמשיך בעבודתם גם לאחר גיל הפרישה, בהתאם לתפקיד, כישורים, יכולת תפקודית ורצון אישי – ולא על בסיס גיל כרונולוגי. במסגרת זו מוצעות תכניות להמשך תעסוקה, פרישה הדרגתית ומודלים שונים של העסקה לאחר גיל הפרישה, המותאמים לצרכי הארגון ולעובד כאחד. אנו רואים ערך מוסף משמעותי בהמשך התרומה של עובדים מנוסים, לצד הכרה ובחירה של עובדים המבקשים לפרוש ולהקדיש את זמנם לפעילויות פנאי, משפחה והתפתחות אישית, ושמחים ללוות כל עובד בהחלטתו ולחגוג עמו את תחילת שלב החיים החדש.



רווחת עובדים

החברה רואה ברווחת עובדיה מרכיב אסטרטגי בהצלחתה ומחויבת ליצירת סביבת עבודה תומכת, בריאה ומאפשרת התפתחות אישית ומקצועית. אנו משקיעים בשיפור יכולות העבודה מרחוק באמצעות תמיכה בתשתיות אינטרנט, ציוד ייעודי לעבודה מהבית והטמעת כלים דיגיטליים מתקדמים. בנוסף, אנו מקיימים מגוון תכניות להעלאת מודעות ולעידוד שמירה על אורח חיים בריא, לרבות בדיקות סיקור תקופתיות, עידוד לפעילות גופנית, קידום תזונה בריאה ומתן תמיכה בהתמודדות עם מצבים נפשיים ואישיים.

הטבות ותמיכה מקיפה

כחלק ממדיניות הרווחה שלנו, כלל העובדים זכאים לסבסוד ביטוח בריאות, מתן הלוואות בתנאים מועדפים, קייטנות לילדי עובדים ותמיכה באירועי חיים משמעותיים – לרבות מקרים של גירושין, אלימות במשפחה או התמודדות עם מחלה של בן משפחה. אנו מעניקים שירותים פסיכולוגיים נגשים, תכניות תעסוקה לילדי עובדים, בנוסים ומענקים, הקצאת מניות או אופציות, והגדלת זכאות לימי מחלה מעבר לדרישות החוק עבור עובדים המטפלים בבן משפחה חולה. בנוסף, אנו מספקים גמישות בשעות העבודה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים ומעודדים שילובם המלא בקהילת הארגון.

לאור מלחמת 'חרבות ברזל' ביצענו הערכה של הצרכים השונים והייחודיים של עובדינו, וסיפקנו מגוון של תמיכות במשרתי המילואים ובני משפחותיהם, דוגמת חבילות מזון הביתה וליחידות הצבאיות, תמיכה משפחתית בטיפול בילדים, שירותי תמיכה פסיכולוגיים למשרתי המילואים ולבני משפחותיהם, מתווה חזרה מדורגת לשגרת עבודה לאחר השחרור ועוד. התקיימו הדרכות חוסן לכלל העובדים, וכן הדרכה פרטנית למשרתי המילואים.

מפרוץ המלחמה ועד לסוף שנת 2024 גייסו 109 עובדים למילואים, אשר מהווים כ-15% מכלל עובדי החברה.

109



עובדים גייסו מפרוץ
המלחמה ועד לסוף
שנת 2024

15%

מכלל עובדי החברה גייסו
מפרוץ המלחמה ועד
לסוף שנת 2024

איזון עבודה משפחה כנאי

החברה מקדמת באופן פעיל תרבות ארגונית המאפשרת איזון מיטבי בין עבודה לבין חיי משפחה ופנאי. אנו מעודדים מימוש ימי חופשה, מתאימים את היקפי העבודה לצרכים אישיים ומציעים מודלים גמישים של העסקה, לרבות עבודה היברידית ופריסה מותאמת של שעות העבודה. גישה זו נועדה לאפשר לעובדים ולמנהליהם לנהל את זמנם באופן יעיל, לשמור על רמות אנרגיה גבוהות ולהפחית עומס ושחיקה, מתוך הבנה כי איזון נכון בין תחומי החיים תורם הן לרווחת העובד והן לביצועי הארגון לאורך זמן.

חופשת הורות

2024

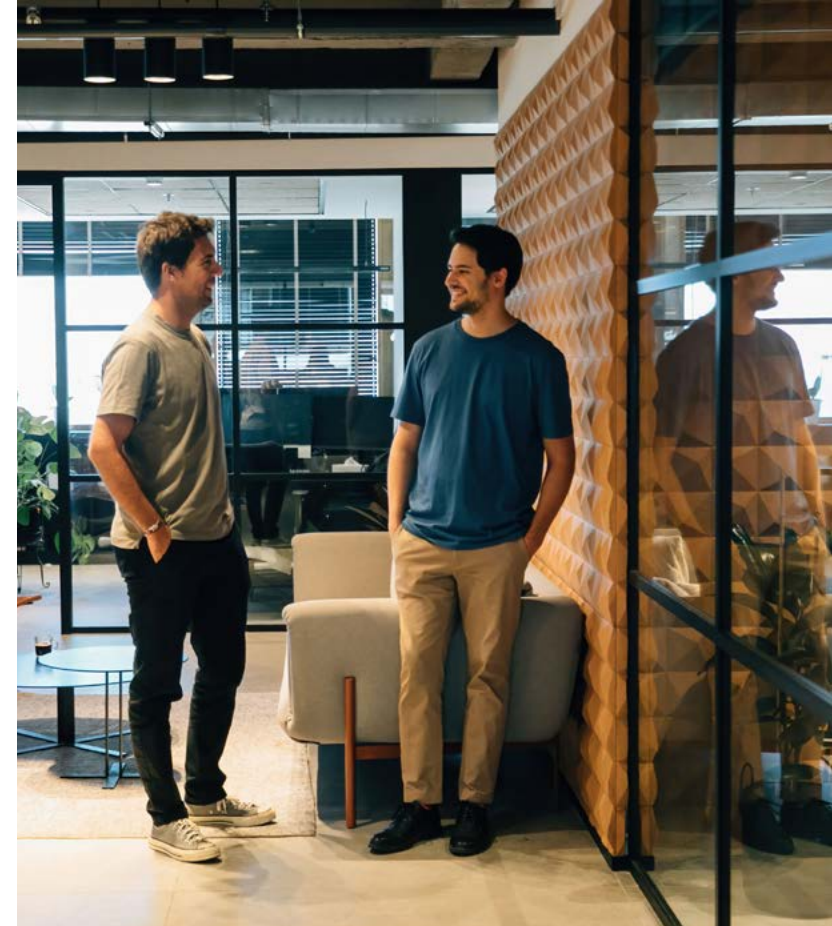
חופשת הורות	סה"כ	נשים	גברים
המספר הכולל של עובדים שהיו זכאים לחופשת הורות	55	18	37
מספר העובדים הכולל שלקחו חופשת הורות	34	33	1
עובדים שחזרו לעבוד בתקופת הדיווח לאחר שחופשת ההורות הסתיימה	15	15	0
עובדים שחזרו לעבוד לאחר סיום חופשת ההורות ונשארו מועסקים 12 חודשים לאחר חזרתם לעבודה	2	2	0

בטיחות ובריאות עובדים

החברה רואה בשמירה על בריאותם ובטיחותם של עובדיה יעד עליון ופועלת ליצירת סביבת עבודה בטוחה, בריאה ומכילה. אנו מקדמים אורח חיים בריא באמצעות פעולות להעלאת מודעות, בדיקות סיקור תקופתיות, עידוד לפעילות גופנית, קידום תזונה בריאה ומתן תמיכה במצבים נפשיים ואישיים. בתחום הבטיחות, מונה בארגון אחראי בטיחות ייעודי, הפועל בהתאם למדיניות מוסדרת ומעודכנת, ומבצע מבדקי בטיחות פנימיים סדירים במטרה לאתר ולתקן ליקויים בזמן אמת. בנוסף, אנו מטמיעים נהלים, הכשרות והדרכות ייעודיות להגברת המודעות והאחריות האישית לנושא, במטרה להבטיח כי כל עובד ועובדת יוכלו לבצע את עבודתם בסביבה בטוחה ומוגנת.

מניעת הטרדה מינית

החברה מחויבת ליצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת, חפה מהטרדות מיניות ומכל סוג של פגיעה בכבוד האדם. לנושא זה מונתה אחריות ייעודית, לצד נאמנים הפועלים ברחבי הארגון, וכלל הפעולות מתבצעות בהתאם לתקנון מסודר למניעה ולטיפול בהטרדה מינית. כלל עובדי החברה עוברים הדרכות ייעודיות בנושא, לרבות עובדים חדשים במסגרת הכשרתם, ומנהלים מקבלים דגשים נוספים על אחריותם למניעה ואכיפה. החברה מפעילה "קו חם" להגשת תלונות, בשפות המותאמות למאפייני העובדים. החברה גם מקיימת דיון שנתי בהנהלה להערכת מצב, בחינת מקרי עבר והסקת מסקנות לשיפור. פעילות זו משקפת את מחויבותנו לאכיפה אפקטיבית, שקיפות והבטחת סביבת עבודה שוויונית ומוגנת לכלל העובדים והעובדות. בשנים 2023-2024 לא התקבלו בחברה תלונות עובדים ועובדות בנושא זה.



מניעת התעמרות

החברה מחויבת להבטחת סביבת עבודה מכבדת, הוגנת ותומכת, החפה מהתעמרות, אפליה או פגיעה בכבוד האדם. לנושא זה קיים תקנון מוסדר, ממנה ייעודי ונאמנים הפועלים להטמעתו וליישומו. כלל עובדי החברה, לרבות עובדים חדשים במסגרת הכשרתם, עוברים הדרכות ייעודיות להגברת המודעות והיכרות עם הנהלים, ומתקיים תקשור שוטף לעובדים ולמנהלים בדבר אחריותם בנושא. החברה מפעילה "קו חם" להגשת תלונות, בשפות המותאמות למאפייני העובדים, ומבטיחה טיפול מקצועי, מהיר ושקוף בכל פנייה. מדיניות זו משקפת את מחויבות הארגון לשמירה על סביבת עבודה בטוחה ומכילה, המאפשרת לכל עובד ועובדת לממש את הפוטנציאל האישי והמקצועי שלהם ללא חשש מפגיעה. בשנים 2023-2024 לא התקבלו בחברה תלונות עובדים ועובדות בנושא הזה.

כיתוח והדרכה לעובדים

החברה רואה בפיתוח ההון האנושי שלה מנוע צמיחה אסטרטגי ומשקיעה באופן שיטתי בהכשרות מקצועיות, פיתוח אישי והקניית מיומנויות רכות. בשנת הדיווח הועברו בממוצע כ-60 שעות הדרכה לכל עובד ועובדת, בכלל הדרגים. תכניות ההכשרה מגוונות וכוללות מסלולי פיתוח וקידום פנים-ארגוני, תוכניות מנטורינג, מלגות ללימודים אקדמיים והכשרות ייעודיות לשיפור כישורים מקצועיים. בנוסף, מוצעים קורסים דיגיטליים, קורסי שפה והזדמנויות פיתוח נוספות, המותאמות לצורכי העובד ולצרכי הארגון.

במסגרת ההדרכות הבולטות השנה התקיימה תוכנית "תקשורת בינאישית אפקטיבית" לעובדי המטה, שנועדה לחזק את יכולתם לנהל מערכת יחסים אפקטיבית עם ממשקים שונים, לבנות אמון ולשפר סינרגיה פנים-ארגונית. התוכנית סיפקה כלים לניהול ציפיות, להצבת גבולות באופן אסרטיבי ולשמירה על מערכת יחסים חיובית ומקדמת. בנוסף, הושקה **סדנת פיתוח למנהלי ביניים** שהתמקדה בלמידת עמיתים, ניתוח דילמות ניהוליות, הקניית כלים להתמודדות עם סיטואציות מורכבות וחיזוק תחושת המסוגלות והחוסן העצמאי של מנהלים בתחילת דרכם. תכניות אלו נועדו הן להעצים את העובדים והן לתרום באופן ישיר ליעילות, לשיתוף הפעולה ולהצלחת הארגון לאורך זמן.



ההשקעה החברתית שלנו



עקרונות התמיכה שלנו בארגונים חברתיים וסביבתיים:

- ♥ תרומה לארגונים שעובדת. מהארגון מעורבים בו.
- ♥ תרומה שתהיה משמעותית לארגון הנתרם – מבחינת סוג הפרוייקטים הנתמכים, נקודת הזמן בה ניתנת התרומה, ועוד.
- ♥ העדפה להמשכיות התמיכה בארגונים על מנת להוות משענת יציבה לעשייתם.
- ♥ העדפה לתמיכה שמלווה בהתנדבות, כתלות בצרכי הארגון ובאפשרותנו לתת לכך מענה.
- ♥ חשוב לנו לתמוך במגוון תחומים, ובארגונים הפועלים באופן יעיל וממוקד לתת מענה לסוגיות שנשארות, במקרים רבים, זנוחות.

אנו רואים במעורבות החברתית של הארגון ועובדיו חובה וזכות, ומקדישים מאמצים רבים לוודא שתמיכתנו תהיה אפקטיבית ככל שניתן. המעורבות החברתית שלנו באה לידי ביטוי הן בתרומה כספית ישירה לארגונים חברתיים וסביבתיים, והן בהתנדבות עובדים בארגונים ויוזמות שונות.

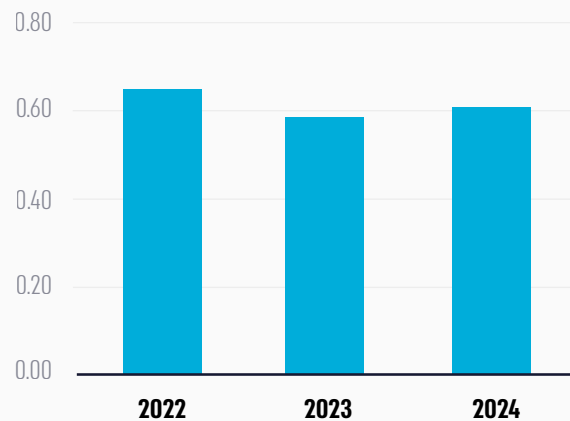
בשנת 2024 התחלנו בתהליך מיקוד אסטרטגי למדיניות התרומות שלנו. במסגרת תהליך זה ביצענו ניתוח השוואתי של אופן חלוקת התרומות, חידדנו את הקריטריונים ותעדוף השיקולים שלנו, ורעננו את ועדת התרומות המתכנסת אחת לרבעון לקבלת החלטות בנושא.

בנוסף הוחלט על יצירת טופס מובנה להגשת בקשה לתרומה, אשר יאפשר לנו לאסוף נתונים ולעקוב באופן מעמיק יותר על ההלימה בין המדיניות והקריטריונים, לבין הביצוע בפועל. גם במהלך זה, דאגנו לבנות את הטופס באופן שיקל על הארגונים החברתיים במענה והגשה מהירים, ויצייד אותנו במלוא הפרטים הנדרשים לקבלת ההחלטות.

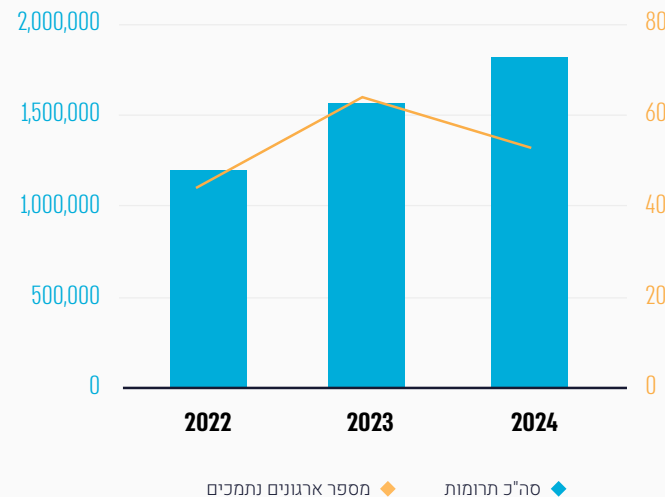
במרבית הארגונים החברתיים להם אנו תורמים, עובדים מהקבוצה מעורבים באופן אישי בהתנדבות ובליווי הארגון, כך שתמיכתנו והחיבור למטרה החברתית, לאנשים, ולדרכי הפעולה של הארגון היא משמעותית. בדרך זו אנו מגדילים את אדוות ההשפעה שלנו מעבר לגודל התרומה הכספית או שעות ההתנדבות הרשמיות.

תרומות בשנת 2024

שיעור התרומות מהרווח לפני מס



סה"כ תרומות שנתיות ומספר הארגונים הנתמכים

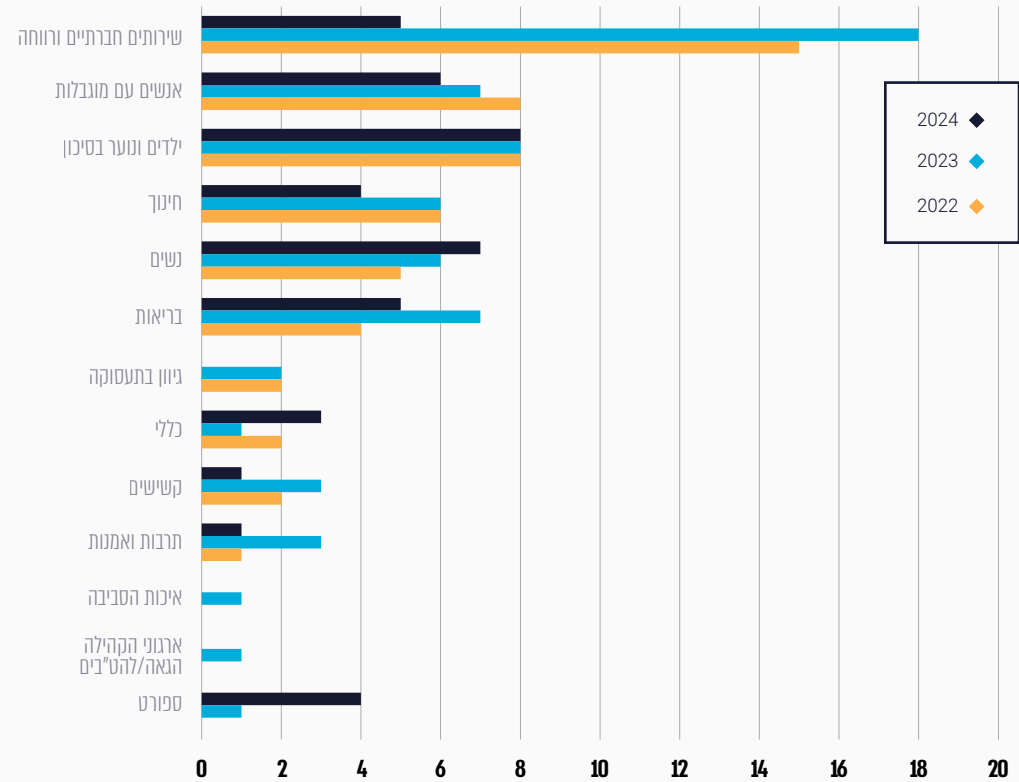


בשנת 2024
תרמנו מעל **1,823,000 ₪**
ל- **53 ארגונים**.

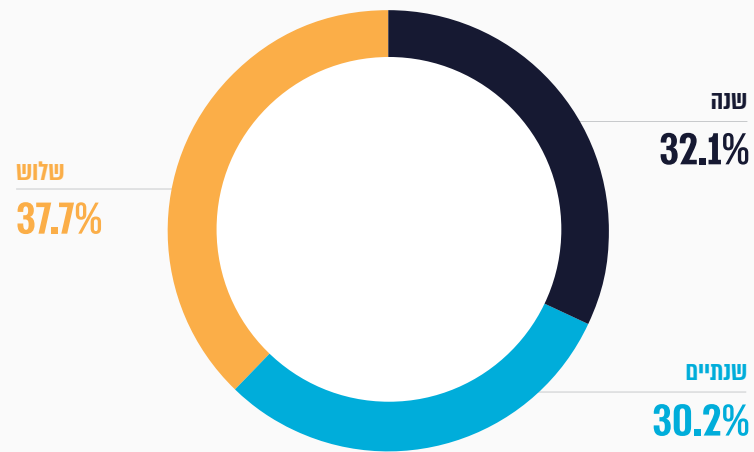
74% מהתרומות בשנה זו התמקדו בארגונים הפועלים בתחומים הבאים: חינוך, שירותים חברתיים ורווחה, נשים, וילדים ונוער בסיכון. מיקוד זה משקף את תגובתנו לצרכים הקריטיים שעלו לאור ה-7 באוקטובר ומלחמת "חרבות ברזל".

להלן נתונים מהתפתחות התרומות שלנו בשנים 2022-2024: ←

סכום תמיכה בארגונים לפי תחומים, 2022-2024



מספר שנות תמיכה בארגונים, 2022-2024



* בנטרול תוספת משמעותית של ארגונים חדשים שנוספו בשנת 2024, המעלה את אחוז הארגונים הנתמכים רק שנה אחת ל- 60%

התנדבויות בשנת 2024

בשנה החולפת הסתכמו שעות ההתנדבות של עובדינו ב-3,334 שעות, חלקן בהתנדבויות חד פעמיות וחלקן בהתנדבויות קבועות וארוכות טווח. ההתנדבות של העובדים שלנו מדווחת כחלק משעות העבודה, אנו רואים בכך ערך משמעותי ומעודדים עובדים להתנדב כחלק בלתי נפרד מעשייתנו כארגון.

בנוסף, אנו מציעים לארגונים חברתיים התנדבות אשר ממנפת את הידע המקצועי והיכולות האישיות של עובדי IBI, ובראשם מומחיות פיננסית, שאנו רואים בהנגשתה ערך משמעותי לעתידם של צעירים וצעירות.

במענה לצרכים הקריטיים שעלו לאור ה-7 באוקטובר ומלחמת "חרבות ברזל" הפנינו התנדבויות ותמיכות לחקלאים וארגונים התומכים במפונים ומי שנפגעו באופן ישיר וכואב מהמלחמה. במהלך השנה ארגנו ירידים והזדמנויות למכירות של עסקים קטנים הנמצאים בבעלות משרתי מילואים, נכי צה"ל, ומפונים אשר החשיפה לעובדי החברה משמעותית לפרנסתם, במיוחד בימים אלו. החברה תרמה לטובת סיוע למספר עמותות ומיזמים וכן גייסה למעלה מ-100 אלף ש"ח עבור תרומה לסיוע לחקלאים, באמצעות מבצע ללקוחות המסחר העצמאי.

מאות מהעובדים התנדבו בסיוע לחיילים, סיוע למטה החטופים והנעדרים, וסיוע למפונים ופצועים. בין השאר עסקו העובדים המתנדבים באריזת דיסקיות, חלוקת צמידים להשבת החטופים, עזרה בעמדות המזון בכיכר החטופים והנעדרים, התנדבות בהכנת אוכל לחיילים בבית ספר "בישולים" ולחיילים בשטח באזור עוטף עזה, סיוע למשתתפי מסיבת הנובה במתחם בחוות רונית, פעילויות לילדי מפונים ולפצועים בבתי חולים.

בתחום החקלאות, מיזם "נרתמים לחקלאות", בתמיכת IBI בית השקעות, הוקם בתחילת המלחמה, במטרה לגייס מתנדבים ומתנדבות לטובת סיוע לחקלאים בכל רחבי הארץ.

המיזם הוקם על ידי שישה עובדים מ-IBI וההתנדבויות הראשונות אוישו על ידי עובדי החברה וחבריהם. היוזמה גדלה והתפתחה והוציאה להתנדבות מעל 20,000 מתנדבים עד סוף 2024.

IBI לקחה על עצמה, בהובלת יו"ר הדירקטוריון מר עדו קוק, ללוות את השיקום של קיבוץ ניר יצחק כבר באוקטובר 2023. עובדי IBI עזרו בשיקום הקיבוץ, התנדבו בהעברת פעילויות לילדים, וליוו את הקהילה בתהליכי השיקום. במסגרת תמיכה זו הובלנו קמפיין לגיוס כספים עבור שיקום הקיבוץ, תוך עידוד העובדים לתרום והצעת מנגנון מאצינג של הארגון. בקמפיין גויסו מעל 93,000 ש"ח מעובדי IBI, אשר הוכפלו על ידי הארגון.



בשנת 2024
שעות 3,334
התנדבות של עובדינו



מעל 100 א' ש"ח
עבור תרומה לסיוע
לחקלאים



מעל ל-20,000
מתנדבים עד סוף
שנת 2024 במיזם
"נרתמים לחקלאות"

יעדים לשנת 2025

הצעדים הבאים שלנו להעמקת השפעתנו החברתית, ומעורבותם של העובדים בהתנדבות ובתמיכה בארגונים חברתיים:



הוחלט להעמיד את אחוז התרומה השנתי של IBI על 0.75% מהרווח לפני מס – המבטא את מחויבותנו העמוקה לנושא והרצון לקשור את הרחבתו לצמיחה ולהצלחה של הארגון.



הוחלט על הקמת אתר פנים ארגוני בו ירוכזו נתוני התרומות, במעקב חצי שנתי, הזדמנויות להתנדבות, וכן מאגר של עסקים קטנים שאנו ממליצים על קנייה מהם ליצירת ערך חברתי – עסקים בבעלות משרתי מילואים, מפונים, ועוד.



אחת לרבעון תכנס ועדת התרומות לדיון בבקשות התרומה שהוגשו, מפגשים עם נציגי ארגונים חברתיים, ומעקב אחר נתוני התרומות הנאספים ומוצגים להם בעזרת דשבורד ייעודי.



אחת לרבעון יישלח ניוזלטר לכלל עובדי הקבוצה, ובו דגשים מעשייה חברתית בחודשים האחרונים, עדכונים, והזמנה להתנדבויות מגוונות ומשמעותיות.

דיאלוג עם השותפים החברתיים

הדיאלוג עם הארגונים והעמותות בהם אנו תומכים מתנהל בשני מישורים: ברמה הבלתי פורמלית, באמצעות עובדים ומנהלים שלנו אשר מתנדבים בארגונים ומתוודעים לצרכים השונים ממקור ראשון, וברמה הפורמלית באמצעות בקשות הגשה לתרומה, פגישות עם נציגי הארגונים המגיעים לדיונים עם ועדת התרומות להבהרת הצרכים, וכן באמצעות הממונה על תחום האחריות החברתית, גב' לילי לבאן.

ארגונים המעוניינים להגיש בקשה לתמיכה מוזמנים לעשות זאת באתר האינטרנט של החברה, בעמוד אחריות חברתית.





אחריות בסביבה

עיקרי המגמות הסביבתיות – 2024 לעומת 2023:

נ-30%

מרכבי החברה בשנת 2024
הינם רכבים היברידיים.



**כלל פסולת הנייר והפסולת
האלקטרונית מועברות
למחזור ממשרדי החברה:
4.47 טון פסולת נייר ו- 2.5
טון פסולת אלקטרונית.**

נ-13% ↓

**ירידה בנסועה השנתית
ברכבי העבודה.**



טביעת הרגל הפחמנית
הכוללת של פעילות החברה
ירדה בכ- 1.5%, אך לאור הגידול
במספר העובדים נתון זה משקף
למעשה ירידה משמעותית
בטביעת הרגל לעובד, אשר
ירדה ב- 16%.



צריכת האנרגיה הכוללת

עלתה בכ- 1.8% בלבד,
עלייה זניחה אשר, בהתחשב
בגידול במספר העובדים
בשנה זו, מצביעה דווקא על
ירידה בצריכה לעובד.

↓ 13.4%

**ירידה בצריכת האנרגיה
ביחס למספר העובדים**

אחריות סביבתית הינה מרכיב חשוב
באחריות התאגידית של IBI. אף שאיננו
גוף יצרני, אנו ערים להשפעות הסביבתיות
העקיפות והישירות של פעילותנו, ופועלים
לצמצומן בהדרגה במיוחד בתחומי האנרגיה,
התחבורה וניהול הפסולת במשרדים.
העשייה הסביבתית שלנו מתמקדת כיום
במדידה ומעקב אחר צריכת משאבים
ופליטות, מתוך כוונה ליצור בסיס נתונים
מהימן שיהווה תשתית לשיפור מתמשך.
אנו רואים חשיבות באימוץ גישות אחראיות
כחלק מהחיבור הרחב שלנו לעקרונות
קיימות והשקעות אחראיות.
בוצעה סקירה לבדיקת האפשרות לרכישת
תעודות חשמל ירוק, כך שכלל צריכת
האנרגיה במשרדים תהיה מאנרגיה
מתחדשת, אך לאור סיכונים וכפיפות
לרגולציה לא ניתן לבצע זאת במצב הנוכחי.

שרשרת אספקה אחראית

IBI רואה בספקיה שותפים מקצועיים מהותיים להצלחת פעילותה, ופועלת לקידום ממשקי עבודה המבוססים על **הגינות, יושר וכבוד הדדי**. אנו מקפידים על **מוסר תשלומים גבוה** ועושים מאמץ מתמשך לעמוד בלוחות הזמנים שנקבעו מול ספקים – מתוך הבנה שעמידה בהתחייבויות כלפי הספקים תורמת ליציבותם הכלכלית וליחסי אמון ארוכי טווח.

לקבוצה **קוד אתי ייעודי לספקים**, אשר מהווה חלק מההתקשרויות החדשות מול ספקים חיצוניים ומנחה את מערכת היחסים לאורך זמן.

במסגרת מדיניות הרכש, IBI מעניקה **העדפה לספקים מקומיים בישראל**, ובפרט **לעסקים קטנים ובינוניים, עסקים חברתיים ועסקים מהפריפריה**. בנוסף, קיימת **מדיניות תשלום מיטיבה** כלפי ספקים קטנים ובינוניים, מתוך הכרה בחשיבותם למרקם הכלכלי והחברתי בישראל.

ניהול ההתקשרויות עם הספקים מתבצע על ידי היחידות העסקיות, בשיתוף עם המחלקה המשפטית של הקבוצה, תוך שמירה על סטנדרטים תפעוליים, מקצועיים ואתיים.

יחידות	2022	2023	2024
ניהול משאבי אנרגיה			
צריכת אנרגיה – סה"כ	611,386	702,448	715,102
צריכת אנרגיה לעובד	1,132	1,115	966
צריכת דלק ברכי החברה			
צריכת דלק סה"כ	175,126	193,945	168,816
צריכת דלק לעובד	324	308	228
פליטות גזי חממה			
סה"כ פליטות גזי חממה	1,523	1,651	1,627
פליטות גזי חממה לעובד	2.82	2.62	2.2

ממשל תאגיד ואתיקה

תפיסת האתיקה

ב-IBI אנו רואים בהתנהלות אתית נדבך יסודי ובלתי נפרד מתרבות הניהול והעשייה העסקית. האתיקה הארגונית אינה נתפסת רק ככלי לציות לרגולציה, אלא כאבן יסוד ביצירת אמון ארוך טווח עם לקוחות, עובדים, משקיעים, רגולטורים והקהילה הרחבה. נורמות ההתנהלות שלנו מבוססות על שקיפות, יושרה, הגינות מקצועית, נאמנות ללקוחות והתנהלות אחראית – עקרונות המהווים תשתית לפעילות הקבוצה על כל זרועותיה.

אנו מאמינים כי מחויבות לאתיקה יוצרת סביבת עבודה איכותית, יציבה ובטוחה יותר, תורמת לשיפור איכות קבלת ההחלטות ומפחיתה חשיפות לסיכונים תפעוליים ומשפטיים. האחריות לקידום התנהלות אתית מצויה בכל רמות הארגון, מהדירקטוריון וההנהלה הבכירה, דרך המנהלים בדרגי הביניים ועד לעובד הבודד. התנהלות זו מגובה במדיניות ברורה, מנגנוני אכיפה וערוצי פנייה דיסקרטיים, והיא נבחנת באופן שוטף כחלק ממחויבותנו לביצועים אחראיים וברי קיימא.

בחברה פועלת ממונה לענייני אתיקה, שאחראית ליישום הקוד האתי, הטמעתו, אכיפתו, והבקרה עליו. במסגרת פעילותה גם בוצעה הערכה של גורמי סיכון מרכזיים להפרות אתיקה בהתאם למאפייני החברה. בנוסף, ישנו מנגנון לדיווח אנונימי למבקר הפנימי על כל חשש לאי סדרים בחברה.

הקוד האתי

הקוד האתי שלנו מבטא את התפיסה הערכית של הקבוצה. הוא משמש בעבור עובדי ועובדות החברה כמסגרת המתווה את כיווני הפעולה הרצויים, ואת דרכי ההתנהגות הראויות בסביבה הדינמית בה פועלת הקבוצה. הקוד האתי מתייחס לכל הממשקים של הקבוצה: לקוחות, עובדים, ספקים, בעלי מניות, רגולטורים ורשויות, מתחרים, קהילה וסביבה.

IBI בית השקעות מחויב לעקרונות הקוד האתי, המבטאים את הערכים שאנו מאמינים ומאמינים בהם. כל עובד ועובדת בקבוצה מחויבים לקוד האתי בכל תחומי הפעילות ובכל ההתקשרויות עם גורמים שונים בתוך הקבוצה ומחוצה לה, בהם לקוחות, ספקים והקהילה בה אנו פועלים. המחויבות היא של בית ההשקעות כקבוצה וכן מחויבות אישית של כל אחד מהעובדים. הקוד מופץ לכלל העובדים ומלווה את תהליכי ההכשרה וההטמעה בתפקידים שונים.



100%

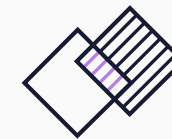
מהעובדים, המנהלים והשותפים העסקיים של החברה חתמו בשנתיים האחרונות על מודעותם והסכמתם לפעול לפי הקוד האתי

הערכים שלנו



אמינות והוגנות

מקצועיות וצוותיות



חדשנות ומצויינות

שקיפות

83%

ממשתתפי הסקר הכירו את
הקוד האתי הארגוני

98.7%

ענו כי ברורה להם מהי ההתנהגות
האיתית המצופה מהם

98%

דירגו את האקלים האתי בחברה
"טוב" או "טוב מאוד"

86.5%

ענו שהם ידעו מה לעשות במקרה
וייתקלו בהפרה של הקוד האתי

36%

דיווחו כי הם לא מכירים את האפשרות לדיווח אנונימי. לפיכך התקבלה החלטה על הודעה
תקופתית לכלל העובדים על אפשרות זו

בשנת 2023 בוצע סקר אתיקה בקרב 163 עובדות ועובדים. במסגרת הסקר נבדקו
באופן אנונימי היבטים שונים של מודעות ותחושות בנוגע למצב האתיקה בארגון.

הליכים משפטיים בשנת 2024

ביוני 2021 פתחה רשות ניירות ערך בחקירה בנוגע לשימוש במידע פנים לכאורה כנגד החברה ונושאי משרה בה בקשר עם מכירת מניות בית ההשקעות הלמן-אלדובי בע"מ לחברת הפניקס אחזקות בע"מ בשנת 2021.

ב-8 באפריל 2024 נמסר לחברה כי פרקליטות מחוז תל אביב (מיסוי וכלכלה) שוקלת להגיש כתב אישום כנגד החברה ושני נושאי משרה בה בכפוף לשימוע. השימוע בעניין זה התקיים בתחילת ספטמבר 2024, והפרקליטות טרם מסרה את החלטתה.

מלבד זאת, לא דווחו הליכים משפטיים מהותיים נגד הקבוצה או נושאי משרה הקשורים בהתנהלות בלתי הולמת, שחיתות או עבירות אתיות.

תפיסת הממשל התאגידי

קבוצת IBI רואה בממשל תאגידי תקין תשתית הכרחית לניהול מקצועי, שקוף ואחראי. אנו מאמינים כי ממשל אפקטיבי אינו רק עמידה בדרישות הרגולציה, אלא כלי ניהולי חיוני לניהול סיכונים, קבלת החלטות מושכלת, פיקוח הדוק והבטחת יציבות ארוכת טווח.

הממשל התאגידי בקבוצה מתאפיין בשילוב בין **מנהלים פעילים ובעלי מחויבות ארוכת טווח** לבין מנגנוני פיקוח פנימיים וחיצוניים. הנהלת הקבוצה מעורבת באופן שוטף בתחומי ההשקעות, המחקר ופיתוח החברה, מתוך תפיסה שלפיה מנהלים פעילים ומקצועיים מהווים מנוע משמעותי להובלה, חדשנות ויציבות ניהולית.

IBI מקפידה על קיום ישיבות דירקטוריון וועדות פיקוח בהתאם לדרישות הדין והפרקטיקות המקובלות, תוך תיעוד שיטתי של מהלכים מהותיים, עמידה ברף הגבוה ביותר של אמינות הדיווחים הכספיים והרגולטוריים, ופרסום חומרי תקשורת חוץ באופן ברור, נגיש ובמועד.

הקבוצה מחויבת לפעול בשקיפות מול כלל מחזיקי העניין שלה, תוך שמירה על עצמאות הדירקטוריון והנהלה מקצועית, והפרדה בין תפקידי הפיקוח לתפקידי הביצוע – בהתאם לעקרונות והסטנדרטים הנהוגים בעולם הפיננסים.

דירקטוריון החברה והוועדות

בשנת 2024 דירקטוריון החברה מנה 8 דירקטורים:



גברת נטלי קרמר
חברת ועדת ביקורת



מר אימן סייף
חבר ועדת ביקורת



מר עדו דב קוק
יו"ר הדירקטוריון



מר צבי פולק



גברת אלה אלקלעי



גברת רינה שפייר
חברת ועדת ביקורת



מר שלמה זהר
חבר ועדת ביקורת



מר רון ויסברג



בשנת 2024 התקיימו 13 ישיבות דירקטוריון, וכן החלטה בכתב. אחוז הנוכחות הממוצע בישיבות הינו מעל 96%.

מלבד פגישות הדירקטוריון השוטפות התכנסו לאורך השנה פגישות של ועדת ביקורת, ועדת מאזן, ועדת אופציות וועדת נוסטרו. אחוזי הנוכחות הינם מעל 93% בועדת הביקורת, 85% בועדת מאזן, ו- 100% נוכחות בועדת אופציות ובעדת נוסטרו.

37.5%

נשים בדירקטוריון

3

דירקטורים חיצוניים

4

דירקטורים בועדת ביקורת

8

דירקטורים בעלי מומחיות פיננסית

גיוון בדירקטוריון

לאחר החלטה לשפר את תהליך בחירת הדירקטוריון והגדלת הגיוון, הן המגדרי והן המקצועי, אנחנו גאים בכך שבדירקטוריון החברה 37.5% נשים, ומגוון של רקעים מקצועיים ותרבותיים של חברי הדירקטוריון. הישג זה מהווה ביטוי למחויבותה של החברה לייצוג מגוון, שוויון הזדמנויות ולחיצוק איכות קבלת ההחלטות באמצעות הרכב דירקטוריון רחב ומאוזן.

אין שינוי מהותי בהרכב הדירקטוריון לעומת השנה הקודמת, למעט מינוי של **מר צביקה פולק** כחבר דירקטוריון חדש בשנת 2024.

הכשרת הדירקטוריון

IBI רואה בהכשרת חברי הדירקטוריון מרכיב מרכזי בחיצוק יכולת הפיקוח, קבלת ההחלטות וההובלה האסטרטגית של הארגון. ההכשרות ניתנות כבר עם הכניסה לתפקיד, וכוללות היכרות מעמיקה עם נהלי החברה, המסגרת הרגולטורית הרלוונטית לפעילותה, הקוד האתי של הארגון ועקרונות הממשל התאגידי הנהוגים בו.

החברה מקיימת באופן שוטף הדרכות וימי עיון מקצועיים, המשלבים נושאים מרכזיים לפעילות הדירקטוריון, ובהם ניהול סיכונים, פיקוח ובקרה, מגמות רגולטוריות עדכניות, אחריות תאגידית ודיני חברות. מטרת ההדרכות היא להבטיח שחברי הדירקטוריון מחזיקים בידע ובכלים הנדרשים להתמודדות עם אתגרים עסקיים, רגולטוריים ואסטרטגיים, תוך שמירה על סטנדרטים גבוהים של מקצועיות ואתיקה.

במהלך שנת 2024 חברי הדירקטוריון עברו הכשרה ייעודית בנושא ESG. בנוסף, החברה ממשיכה לשלב רכיבי ESG בתהליכי קבלת ההחלטות ובדיונים האסטרטגיים באופן שוטף, כחלק מתפיסת הממשל התאגידי הכוללת שלה. השקעה זו בהכשרה מתמשכת מבטיחה כי חברי הדירקטוריון ערוכים לפעול בסביבה עסקית מורכבת ודינמית, ולתרום להצלחת החברה לאורך זמן.



יעד שהצבנו לשנים 2025-2026

← **להעמיק עוד יותר את הגיוון בדירקטוריון החברה ולהעלות את אחוז הנשים בדירקטוריון ל-50%.**

יודגש כי לאחר תקופת הדיווח בשנת 2025 מר אימן סייף סיים את כהונתו בדירקטוריון ובמקומו מונתה גב' יהודית גריסרו. כך שנכון למועד פרסום הדו"ח בדירקטוריון מכהנות 4 דירקטוריות המהוות 50% מהדירקטוריון. כל הדירקטוריות החיצוניות הן נשים.

אפקטיביות הדירקטוריון

הערכת תפקוד הדירקטוריון מתבצעת באמצעות סקירות פנימיות, אחת לשנה מתקיים דיון בנושא על ידי הדירקטוריון להערכת האפקטיביות של עבודתו.

תקשור נושאים קריטיים לדירקטוריון

ב- IBI קיימת מדיניות ברורה ושקופה בנוגע לדיווח והבאת נושאים מהותיים לדיון בפני הדירקטוריון, במטרה לאפשר קבלת החלטות מושכלת ומבוססת מידע. נושאים אלה כוללים, בין היתר, את ביצועי החברה והתוצאות הכספיות, סוגיות רגולטוריות והשפעתן האפשרית, סיכונים סייבר, תביעות ותביעות פוטנציאליות, פניות מהותיות מלקוחות, וכן סוגיות סביבתיות, חברתיות וממשל תאגידי (ESG). המידע מועבר לדירקטוריון באופן סדיר או במידת הצורך, בהתאם לחומרת העניין ודחיפותו, ובכפוף למדיניות הדיווח הפנימית של החברה ולדרישות הרגולציה. גישה זו מבטיחה כי הדירקטוריון מחזיק תמיד בתמונה עדכנית ומקיפה, המאפשרת לו לקיים פיקוח יעיל על פעילות הקבוצה ולתמוך בקבלת החלטות אחראיות וארוכות טווח.



ניהול האחריות התאגידית

ניהול האחריות התאגידית משולב בכל רבדי הניהול של החברה, ומהווה חלק בלתי נפרד מהניהול השוטף. למנהלים ישנה עצמאות מסוימת באופן הניהול של האחריות התאגידית בתחומם, אך דירקטוריון החברה הוא שמתווה את מדיניות האחריות התאגידית, ומפקח עליה באופן שוטף.

האחריות התאגידית הינה נדבך משמעותי עבורנו הן כגוף פיננסי הרואה בפעילותו אחריות גבוהה לעתידם של לקוחותיו, הן בשל הצורך לעמוד בסטנדרטים רגולטוריים ועסקיים גבוהים, והן כחלק מתפיסת ה- ESG שלנו הרואה בממשל תאגידי תקין ואחראי חלק בלתי נפרד מהתנהלות עסקית ראויה.

ניהול סיכונים

ב- IBI אנו מנהלים את הסיכונים באופן שיטתי ומבוסס נתונים, תוך התאמה לרגולציה המקומית והבינלאומית ולסטנדרטים המקצועיים המובילים בשוק ההון. ניהול הסיכונים מהווה נדבך מרכזי בשמירה על יציבות החברה ובשמירה על האינטרסים של בעלי המניות, המשקיעים, הלקוחות ושאר מחזיקי העניין. הגישה שלנו משלבת זיהוי, הערכה וניהול של סיכונים אסטרטגיים, תפעוליים, פיננסיים, רגולטוריים, וכן שיקולי ESG. תהליך זה כולל:



מיכוי סיכונים שוטף
איתור שיטתי של סיכונים קיימים ועתידיים בכל תחומי הפעילות.



הערכת השפעות
בחינת ההשלכות הפוטנציאליות על ביצועים, המוניטין, החוסן הפיננסי ופעילות החברה באמצעות ניטור וניתוח של מגוון פרמטרים ואינדיקטורים.



תוכניות תגובה ובקרה
יישום מנגנוני ניהול ומדיניות להפחתת חשיפה, לצד בקרה שוטפת למדידת האפקטיביות של פעולות אלו.

המערכת לניהול סיכונים נתמכת בטכנולוגיות מידע מתקדמות, המאפשרות ניטור בזמן אמת דיווח שיטתי להנהלה ולדירקטוריון. אנו פועלים בשקיפות מול בעלי העניין ודואגים להטמעת תרבות ארגונית המקדמת מודעות, דיווח אחראי ותגובה מהירה למצבים משתנים.

שילוב ניהול הסיכונים במסגרת האסטרטגיה העסקית והאחריות החברתית של IBI מאפשר לנו לא רק להגן על הארגון מפני סיכונים, אלא גם לזהות ולהפיק ערך מהזדמנויות חדשות בשוק דינמי ומאתגר. מעקב אחר ניהול הסיכונים מתבצע באופן שוטף על ידי יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, תוך שימוש בדשבורד ייעודי המנגיש את הנתונים בצורה תמציתית וברורה. הדשבורד מאפשר זיהוי מהיר של מגמות, הסקת מסקנות וביצוע פעולות אפקטיביות בזמן אמת.

מדיניות תגמול

דירקטוריון החברה קובע את מדיניות התגמול לכלל נושאי המשרה בחברה. מדיניות התגמול מבוססת, בין השאר, על קידום מדיניות ארוכת טווח לקידום מטרות החברה, תוך יצירת תמריצים המתחשבים הן במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, והן בהשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח.

מניעת שחיתות, מעילות והונאות

ב-IBI אנו מחויבים לניהול אחראי ושקוף, ומיישמים מדיניות מקיפה למניעת שחיתות, מעילות והונאה, כחלק אינטגרלי מממשל תאגידי תקין ומתרבות ארגונית אתית.

איסור הלבנת הון

IBI מחויבת ליישום מדיניות מחמירה למניעת הלבנת הון ומימון טרור, בהתאם לדרישות החוק בישראל, לרגולציה הבינלאומית ולסטנדרטים המומלצים בתחום השירותים הפיננסיים. החברה מפעילה נהלים ופרוטוקולים מפורטים לזיהוי, ניטור ודיווח על פעולות חשודות, ומקפידה על יישום עקרון "הכר את הלקוח" בכל תהליך פתיחת חשבון ובמהלך ניהולו. המערך כולל שימוש בכלי בקרה ואיתור, בדיקות תקופתיות של לקוחות ועסקאות, ושמירה על תיעוד מלא כנדרש בחוק. כלל העובדים הרלוונטיים, לרבות מנהלי השקעות ונציגי שירות, משתתפים בהדרכות ייעודיות בנושאי איסור הלבנת הון ומימון טרור, הכוללות דוגמאות פרקטיות ותרחישים רלוונטיים. ההדרכות נועדו להבטיח שמירה על מודעות גבוהה וזיהוי מוקדם של חריגות פוטנציאליות. IBI מדווחת באופן שוטף לרשויות המוסמכות כנדרש, ופועלת בשקיפות מלאה מול הרגולטור. כחלק ממחויבותה לערכי ESG, החברה רואה במניעת הלבנת הון נדבך חיוני בשמירה על שלמות המערכת הפיננסית, חיזוק אמון הלקוחות והגנה על יציבות השוק.

מדיניות ומנגנונים



קוד אתי מחייב

חל על כלל העובדים, ההנהלה והדירקטוריון, ומעודכן אחת לשנתיים בהתאם לרגולציה המקומית והבינלאומית.



מערך בקרה פנימי

לניטור עסקאות ותהליכים רגישים, זיהוי מוקדם של חריגות ותגובה מיידית.



מערכת דיווח אנונימית

מאפשרת דיווח חסוי ובטוח לכל עובד או צד שלישי, עם הגנה על חושפי שחיתויות.



הדרכות ייעודיות

תכנים פרקטיים הכוללים סימולציות ותסריטי מקרה להטמעת המדיניות והגברת המודעות.



אינטגרציה בתהליך ניהול סיכונים

ניתוח סיכוני שחיתות כחלק ממסגרת ניהול הסיכונים הארגונית הכוללת.

מדדים כמותיים – 2024

מדד	2024	2023
אחוז עובדי החברה והדירקטוריון שהשתתפו בהדרכות מניעת שחיתות	100	100
מספר שעות הדרכה מצטבר בנושא מניעת שחיתות	2	2
מספר דיווחים שהתקבלו במערכת האנונימית	0	0
מקרים מאומתים של שחיתות/הונאה	0	0

מחויבות והמשך צעדים

IBI מקפידה על אכיפה בלתי מתפשרת של המדיניות, כולל נקיטת צעדים משמעותיים ומשפטיים במידת הצורך. אנו נמשיך לחזק את מערך ההגנה שלנו באמצעות הרחבת ההדרכות, עדכון שוטף של הנהלים, וניטור בזמן אמת, מתוך מטרה להבטיח סביבה עסקית נקייה משחיתות ולהגן על ערכי הליבה שלנו – אמינות, שקיפות ואחריות.

מניעת ניגוד עניינים

אנו מאמינים ופועלים במחויבות ושקיפות למניעת ניגוד עניינים. כלל העובדים, ההנהלה וחברי הדירקטוריון מחויבים בחתימה על הצהרת היעדר ניגוד עניינים ובדיווח מיידי על כל חשש למצב כזה. אחת לשנה כל נושאי המשרה הבכירה והדירקטורים חותמים על שאלונים בהם הם מצהירים על הגופים אליהם הם קשורים. זאת על מנת לאתר מבעוד מועד עסקאות עם גופים אלו ולהביאן לאישור באורגני החברה הרלוונטיים. הדיווחים נבחנים על ידי מחלקת הציות והמשפטית ומדווחים לוועדת הביקורת ולדירקטוריון. מתקיימות הדרכות שנתיות הכוללות דוגמאות וסימולציות להעלאת מודעות. אנו מחויבים להגן על האינטרסים של לקוחותינו, ובפרט במצבים בהם קיים פוטנציאל לניגוד עניינים, באמצעות ניהול אחראי ומבוקר של התהליכים.

מדדים 2024

100%

חתימה על הצהרות צדדים קשורים

✓ כל הדיווחים לחשש לניגוד עניינים טופלו במלואם

0

מקרים שלא טופלו לפי המדיניות

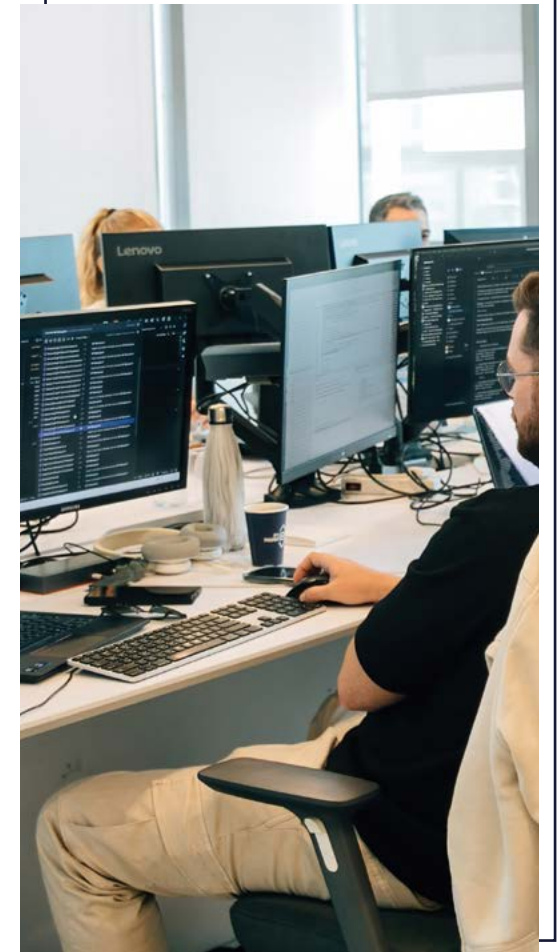
IBI תמשיך להעמיק את פעילותה בנושא במטרה לשמור על אמון הלקוחות ובעלי העניין, לשמר ולחזק את תרבות היושרה בארגון.

אבטחת מידע והגנת סייבר

ב- IBI אנו רואים בהגנה על מידע נכס אסטרטגי חיוני לשמירה על אמון הלקוחות ובעלי העניין, ולשמירה על רציפות עסקית בסביבה פיננסית מתקדמת. אנו מפעילים מערך מקיף לאבטחת מידע והגנת סייבר, המשלב נהלים מחמירים, טכנולוגיות מתקדמות וצוותי מומחים ייעודיים. המערך נועד למנוע גישה בלתי מורשית, פריצות, דליפות מידע, פגיעה במערכות קריטיות או שימוש לרעה בנתונים.

המדיניות כוללת ממשל תאגידי חוצה קבוצה בפיקוח ועדת היגוי בראשות מנכ"ל, מדיניות הנסקרת בדירקטוריון ונהלים, בקורות גישה מוקפדות, מערך גיבוי ותכנית התאוששות מאסון, הצפנת נתונים, ניטור בזמן אמת, ביצוע סקרי סיכונים סייבר תקופתיים ומבדקי חדירה (Penetration Testing). בנוסף, כלל העובדים עוברים הדרכות ייעודיות להגברת המודעות לאיומי סייבר ואבטחת מידע, לרבות סימולציות ותרגולים. אנו פועלים בהתאם לדרישות הרגולציה הישראלית והבינלאומית, מדווחים לארגונים הרלוונטיים כנדרש, ומקיימים שיתופי פעולה עם מומחים חיצוניים לצורך בחינה ושיפור מתמיד של ההגנות.

IBI מחויבת להמשך השקעה בשדרוג מערכות ההגנה, באימוץ טכנולוגיות מתקדמות ובטיפול תרבות ארגונית המקדמת מודעות ואחריות בתחום זה, כחלק בלתי נפרד ממחויבותה לסטנדרטים הגבוהים ביותר של ESG וממשל תאגידי.



תוכנית האכיפה הפנימית

IBI אימצה תוכנית אכיפה פנימית בהתאם לעקרונות ולקריטריונים שפרסמה רשות ניירות ערך, כחלק ממחויבותה לממשל תאגידי תקין, שקיפות וציות לרגולציה. התוכנית נועדה להבטיח עמידה מלאה בהוראות הדין, לצמצם חשיפות משפטיות ורגולטוריות, ולחזק את אמון בעלי העניין. במסגרת התוכנית, אנו מפתחים ומשכללים באופן מתמיד את תשתיות הציות והאכיפה בכלל החברות בקבוצה, ומבצעים סקרי סיכונים ובקורות ציות שוטפות.

הטמעת התוכנית מתבצעת באמצעות עדכון רציף של נהלים ותהליכי עבודה, לצד התאמות מבניות הנדרשות על פי ממצאי הבדיקות והערכת הסיכונים. הממונה על האכיפה הפנימית, מר אושר טל, מוביל את יישום התוכנית ותוכנית העבודה השנתית נבנית בשיתוף מנכ"ל החברה ומאושרת על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון. תהליך זה מבטיח פיקוח הדוק ברמה האסטרטגית והתפעולית, ומאפשר תגובה מהירה לשינויים בסביבה הרגולטורית.

אחריות בשירות

מחויבות לשירות איכותי ואחראי

ב- IBI אנו מודעים לאחריות הרבה הכרוכה בניהול כספי לקוחותינו, ורואים בשירות איכותי, מקצועי ושקוף נדבך מרכזי באמון הרב לו אנו זוכים. ערכי השירות של הקבוצה כוללים **יושרה, אמינות, מקצועיות ומצוינות**, והם מנחים את כלל הפעילות מול לקוחות פרטיים, מוסדיים, ותאגידים.

אנו שואפים לייצר שיח פתוח ומתמשך עם לקוחותינו, תוך התעדכנות שוטפת בצרכים המשתנים ובהעדפות הייחודיות של כל לקוח או לקוחה, ומקפידים על מתן מידע ברור, מונגש ומותאם.

נגישות השירות

IBI מחויבת להנגשת כלל שירותיה לאנשים עם מוגבלות. מאז 2014 פועלת בקבוצה רכזת נגישות, האמונה על התאמות פיזיות, הנגשת מידע והובלת שיח ארגוני בנושא.



נגישות השירות

מופץ נוהל נגישות שנתי, מתקיימות הדרכות לעובדים חדשים, ובוצעה בקרה חיצונית על יישום הנגישות (על ידי עמותת נגישות ישראל).



נגישות מידע

אתר האינטרנט וכלל האתרים הייעודיים, כמו גם טפסים מקוונים מותאמים לתוכנות הקראה.



נגישות פיזית

המשרדים הראשיים מונגשים, כולל חניות ייעודיות, דרכי גישה, עזרי שמיעה ודלפקים מותאמים.

רכזת הנגישות מהווה כתובת מקצועית לספק פתרונות פרטניים לעובדים ולקוחות, ומקדמת מודעות ארגונית לנושא תחת המסרים:

"נגישות = רגישות" **"עסק נגיש – עסק מרוויח"**

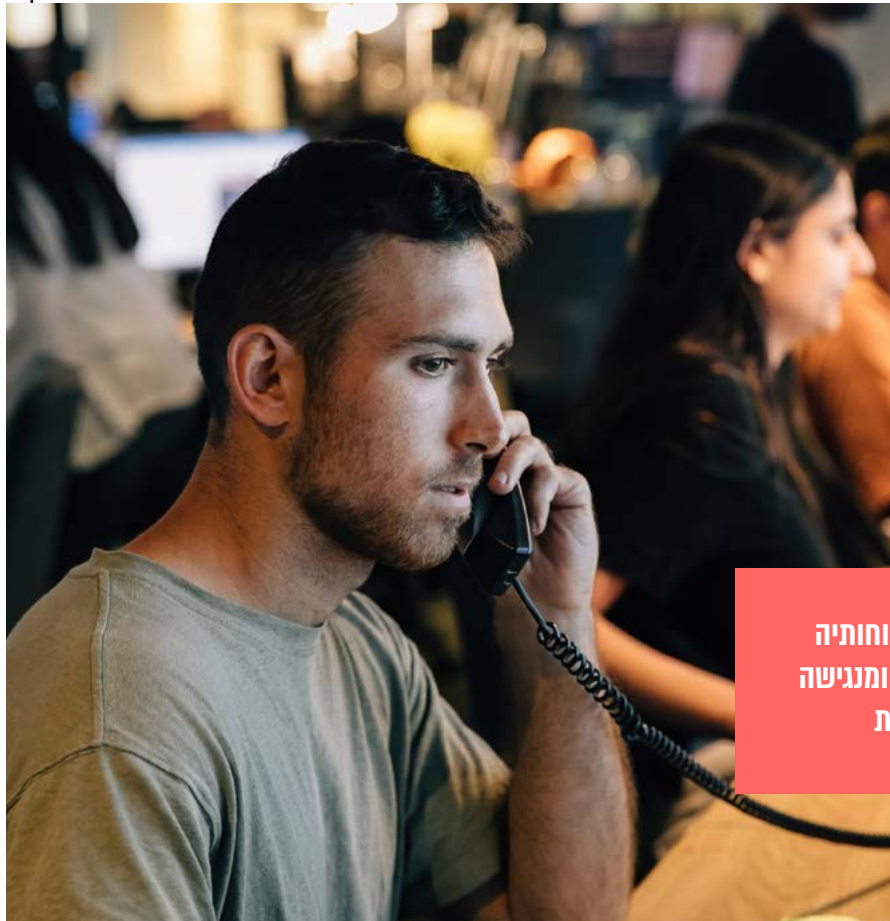
פרטיות ואבטחת מידע

IBI מטמיעה אמצעי אבטחת מידע מתקדמים כדי להגן על נתוני לקוחותיה מפני איומים טכנולוגיים, מתקפות סייבר או גישה בלתי מורשית. החברה מבצעת מבדקי חדירה תקופתיים, סוקרת ממצאים ומטמיעה שיפורים בהתאם. תשתיות הגיבוי וניהול הסיכונים מותאמות לרגולציה הרלוונטית, לרבות תקנות רשות ניירות ערך וחוק הגנת הפרטיות.

פניות הציבור

IBI מעמידה לרשות לקוחותיה מנגנוני פנייה מוסדרים ומנגישה דרכי יצירת קשר מגוונות, לרבות טלפון, אימייל וטפסים מקוונים. בכל הנוגע לפניות הציבור בתחומי קרנות נאמנות וחשבון השקעות, ניתן לפנות ישירות לממונה על פניות הציבור, עו"ד אורן אופק.

IBI מעמידה לרשות לקוחותיה מנגנוני פנייה מוסדרים ומנגישה דרכי יצירת קשר מגוונות





נספחים |

אודות הדו"ח

זהו דו"ח האחריות התאגידית (ESG) של קבוצת IBI לשנת 2024. היכן שניתן היה, הדו"ח מספק נתונים גם אודות השנים 2022-2023. הדו"ח סוקר את פעילות הקבוצה בהיבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי, והוא נערך בהתאם לסטנדרטים הבינלאומיים של GRI ובשילוב התייחסות לסטנדרטים הענפיים של SASB.

גבולות הדיווח כוללים את כלל החברות הפעילות תחת קבוצת IBI בישראל. הנתונים נאספו ממערכות פנימיות של החברה, דו"חות כספיים, סקרי עובדים ולקוחות, ומידע נוסף שנאסף על ידי מחלקות מקצועיות שונות. חלק מהנתונים אומתו באמצעות ביקורת פנימית ותהליכי בקרה ארגוניים.

הדו"ח משמש כלי לשקיפות, בקרה ולמידה מתמשכת, ומספק למחזקי העניין מידע מהימן על פעילות החברה והשפעותיה. הדו"ח נכתב על ידי **עומרי בורל מחברת IImagine IMpact**, המשמשת כיועצת ESG ואימפקט עבור קבוצת IBI.

לשאלות או הבהרות בנוגע לדו"ח ותוכנו, ניתן לפנות אל: **גב' אלה אלקלעי**, סמנכ"לית ומנהלת תחום אחריות תאגידית ב – IBI:

📞 **03-5193355** | דוא"ל: elah@IBI.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 מוגבל בהיקפו 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 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 וכיוצ"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 מדדי GRI המדווחים בדו"ח זה

פרק ב - GRI	נושא	מדד	תיאור המדד	עמוד בדו"ח
GRI 2	מבנה ופעילות	2-1	פרטי הארגון - שם, מותגים, שירותים	8-9
	מבנה ופעילות	2-2	ישות האם, מבנה עסקי	8-9
	מבנה ופעילות	2-3	תקופת הדיווח, תאריך פרסום	48
	מבנה ופעילות	2-6	פעילויות, שווקים, מגזרים	8-9
	ממשל תאגידי	2-9	מבנה ממשל תאגידי	53
	ממשל תאגידי	2-10	תהליך מינוי דירקטורים	54
	ממשל תאגידי	2-11	תפקיד יו"ר והנהלה	52-54
	ממשל תאגידי	2-12	אחריות הדירקטוריון לניהול ESG	56
	ממשל תאגידי	2-13	מבנה ועדות הדירקטוריון	53
	ממשל תאגידי	2-14	תפקידים ומחויבות בניהול ESG	56
	ניגוד עניינים	2-15	מדיניות ותהליכים לניהול ניגוד עניינים	59
	ממשל תאגידי	2-17	קידום ידע של הדירקטוריון בתחומי ESG	56
	הערכת ביצועי דירקטוריון	2-18	הערכת ביצועי דירקטוריון	55
	שכר תגמול	2-19	מדיניות תגמול לדירקטורים ונושאי משרה	57
	שכר תגמול	2-20	תהליכי קביעת תגמול	57
	אסטרטגיה	2-22	הצהרת מנהלים על קיימות ואחריות תאגידית	3-5
	ציות לחוק	2-27	ציות לחוקים ולתקנות	56-57
	המשכיות	2-28	השתתפות בארגונים ויוזמות חיצוניות	15
	דיאלוג עם מחזיקי עניין	2-29	גישה למעורבות בעלי עניין	13-14

פרק ב - GRI	נושא	מדד	תיאור המדד	עמוד בדו"ח
GRI 3	נושאים מהותיים	3-1	תהליכים לקביעת מדיניות נושאים מהותיים	13
		3-2	רשימת הנושאים המהותיים	13
		3-3	ניהול הנושאים המהותיים	13
GRI 201	ביצועים כלכליים	201-1	ערך כלכלי ישיר שנוצר והופץ	10
GRI 205	שחיתות	205-2	הדרכות בנושא מניעת שחיתות	57-58
GRI 205	שחיתות	205-3	אירועי שחיתות שהתרחשו	57-58
GRI 302	אנרגיה	302-1	צריכת אנרגיה כוללת	48
GRI 302	אנרגיה	302-3	צריכת אנרגיה לעובד	48
GRI 302	אנרגיה	302-4	התייעלות אנרגטית	47
GRI 305	פליטות	305-1	פליטות ישירות (Scope 1)	48
GRI 305	פליטות	305-2	פליטות עקיפות (Scope 2)	48
GRI 305	פליטות	305-4	עצימות פליטות לעובד	47-48
GRI 305	פליטות	305-5	הפחתת פליטות	47-48
GRI 306	פסולת	306-3	פסולת שנוצרת	47
GRI 306	פסולת	306-4	פסולת שנשלחה למחזור	47
GRI 306	פסולת	306-5	טיפול בפסולת	47

פרק 1 - GRI	נושא	מדד	תיאור המדד	עמוד בדו"ח
GRI 401	תעסוקה	401-1	גיוס עובדים חדשים ותחלופה	32-33
GRI 401	תעסוקה	401-3	חופשות הורות	36
GRI 403	בריאות ובטיחות	403-1	מערכת לניהול בטיחות ובריאות	37
GRI 403	בריאות ובטיחות	403-5	הדרכות עובדים בנושא בטיחות ובריאות	37
GRI 404	פיתוח עובדים	404-1	ממוצע שעות הדרכה לעובד	38
GRI 404	פיתוח עובדים	404-2	תכניות לפיתוח מיומנויות עובדים	38
GRI 405	גיוון ושוויון הזדמנויות	405-1	הרכב עובדים לפי מגדר וגיל	27-29
GRI 405	גיוון ושוויון הזדמנויות	405-2	פערי שכר מגדריים	27
GRI 407	חופש התאגדות	407-1	כיבוד הזכות להתאגדות	30
GRI 413	קהילה	413-1	מעורבות בקהילה, תרומות, התנדבות	40-44
GRI 413	קהילה	413-2	השפעות פעילות על הקהילה	40-44
GRI 417	לקוחות	417-1	מידע שיווקי ומידע על שירותים	62-63
GRI 419	ציוד לחוק	419-1	אי עמידה בחוקים ותקנות	52



תודה

