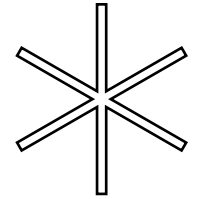




דמיינו סגנון חיים



דוח ESG 2023

תוכן העניינים

27	תרומה לקהילה	18	מניעת ניגוד עניינים	4	פתיחה
28	מלחמת "חרבות ברזל"	18	הימנעות ממתן וקבלת טובות הנאה	5	דבר המנכ"ל
		18	הגנה על חושפי שחיתויות	6	דבר יו"ר הדירקטוריון
	סביבה	18	איסור פעילות פוליטית	6	אודות החברה
30	ניהול סביבתי	19	תגמול בכירים	8	חזון החברה
30	שימוש באנרגיה	19	תוכנית אכיפת דיני ניירות ערך	9	קרוסו במספרים 2023
30	צריכת מים	20	מבקר פנים וניהול סיכונים		מוניטין והוקרה
30	ניהול פסולת	20	הנגשה		
30	צי רכבים	21	סייבר ואבטחת מידע		
		21	הגנת הפרטיות		ESG בקרוסו נדל"ן
	פרויקטים שנעשים באחריות	21	שרשרת אספקה אחראית		ESG בקרוסו נדל"ן
34	מתחם ריב"ל, תל אביב	21	חדשנות וטכנולוגיה		הנושאים המהותיים לדיווח
35	אנרגיה סולארית במרכזים מסחריים				השפעת החברה
					דיאלוג עם בעלי העניין
			חברה		
	אודות הדוח	24	ההון האנושי		ממשל תאגידי
37	הצהרה	25	חוסן וביטחון תעסוקתי		מבנה החברה
37	ליווי	25	זכויות אדם, שוויון ומניעת אפליה		הנהלת החברה
38-39	אינדקס GRI	25	סביבת עבודה בטוחה		דירקטוריון החברה
		26	פיתוח והכשרה		אתיקה וניהול אחראי
		26	משוב והערכת עובדים		ציות לחוק
		27	רווחה והטבות		קוד אתי

דבר המנכ"ל



בעלי עניין יקרים,

שנת 2023, שהתאפיינה בטלטלה ביטחונית, כלכלית, חברתית וערכית, לימדה את כולנו את החשיבות של שמירה על היסודות ואת הערך של המשכיות. כיום אנחנו נדרשים בתור אינדיבידואלים, בתור קהילה ובתור מדינה להפגין חוסן ויציבות מן המסד עד הטפחות תוך כדי חשיבה במקביל על היום שאחרי. בעיני רבים, שנת 2023 הייתה השנה הדרמטית והמשמעותית ביותר עבור החברה הישראלית מאז קום המדינה. בתור חברה מובילה, קרסו נדל"ן מחויבת השנה יותר מתמיד לפעול באחריות ולשמור על חוסן כלפי העובדים, הלקוחות והחברה הישראלית כולה, מתוך הבנה כי בשעת חירום ישנה חשיבות יתרה להנעת המשק במטרה לקיים את שגרת הכאן ועכשיו ולהביט קדימה אל פני העתיד.

אנו מתכבדים להציג בפניכם את דוח ה־ESG השנתי של קרסו נדל"ן, שיתאר את המשך הפעילות שלנו בתחום זו השנה השנייה, ומדגים כיצד המשכנו להתקדם ולהשתפר בתחומי האחריות החברתית, תאגידית וסביבתית, ואת פעילותנו מאז שבעה באוקטובר שכללה הירתמות של החברה ועובדיה לטובת הישראלים שנפגעו במלחמה במישורין ובעקיפין – באמצעות אספקת מגורים למשפחות מפונות בדרום ובצפון, תמיכה בעסקים מהדרום, סיוע לנפגעי גוף ונפש ותרומה לחיזוק העורף והחזית – במטרה לאפשר להם חזרה למקום של יציבות וביטחון.

ברצוני להודות לעוסקים במלאכת כתיבת הדוח, ולכל אלו התומכים בפעילות החברה בתחום תוך המשך חתירה למציאות בת־קיימא.

דן פרנס

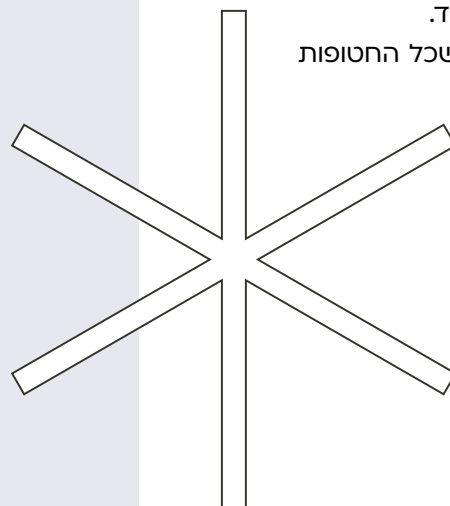
דבר יו"ר הדירקטוריון



זו הייתה ועודנה שנה קשה, כואבת ומורכבת, שאילצה את אזורי ואזרחיות ישראל להתמודד יותר מאי פעם עם תחושת אובדן הביטחון האישי. דווקא בתקופה מאתגרת זו, יש חשיבות יתרה לקהילה, לערכים נשגבים כמו אחדות וערבות הדדית ובעיקר לתחושה של בית – המקום שאליו אנחנו חוזרים בסוף כל יום כדי למצוא נחמה.

אנחנו בקבוצת קרסו מחויבים לפעול כיום יותר מתמיד על מנת לספק ללקוחותינו, עובדינו וכלל החברה הישראלית את תחושת הביטחון הנדרשת עד שנעבור את הימים המאתגרים האלו ביחד. לסיום, נייחל כולנו לימים טובים ושקטים, בתקווה שכל החטופות והחטופים יחזרו הביתה במהרה.

יוני גולדשטיין



אודות החברה

15 שנות פעילות עסקית ענפה והובלה של שוק הנדל"ן בישראל בשני ערוצי פעילות מרכזיים:



יזום נדל"ן
למגורים



יזום וניהול
נדל"ן מניב

התפתחות החברה



2004
פעילות נדל"ן
במסגרת
קבוצת קרסו



2009
השלמת תהליך
מיזוג-פיצול
והקמת קרסו נדל"ן



2022
הנפקת החברה
בבורסה
בתל אביב



מותג חזק ומוניטין
ללא רבב



יציבות פיננסית
לצד רווחיות



צבר פרויקטים
יוצא דופן



ניסיון, מקצועיות ומיומנות
של מגמות וצרכים



זיהוי מוקדם
של מגמות וצרכים

חזון החברה

מתרגמים צרכים משתנים, תופעות תרבותיות ואתגרים מבניים לסגנון חיים נשאף

הערכים שלנו:

מקצוענות:

הטמעת ידע ומומחיות בהיבטי הפעילות השונים, תוך יכולת להתאים את המוצר והשירות לצורכי הלקוח.

הוגנות:

פעילות מתוך כבוד ויושר, ללא ניצול לרעה של כוח הארגון במערכת יחסין עם בעלי העניין.

נאמנות:

רצון וחתיירה לבניית מערכת יחסים ארוכת טווח עם עובדים, לקוחות ושותפים עסקיים, מתוך אמונה שקשר יציב ומתמשך עם כלל השותפים מייצר ערך רב הן לארגון והן לבעל העניין.

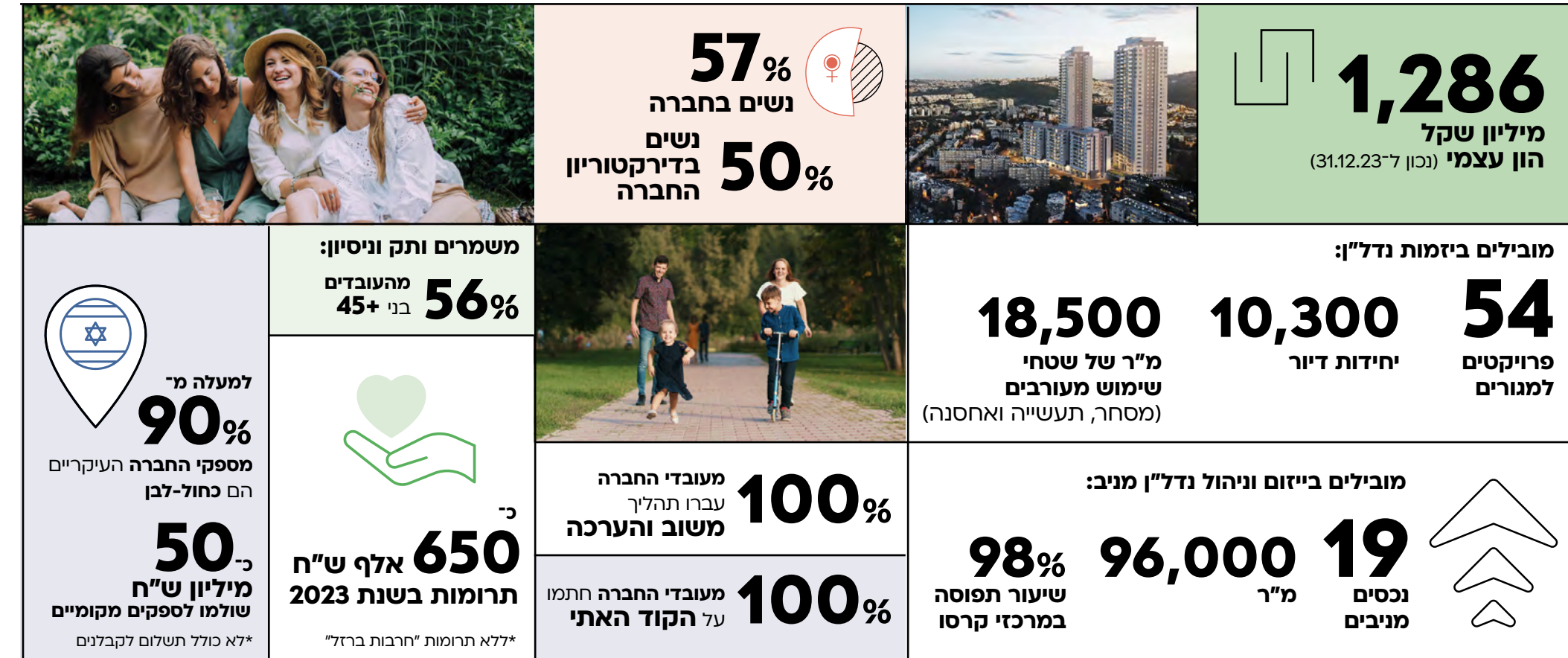
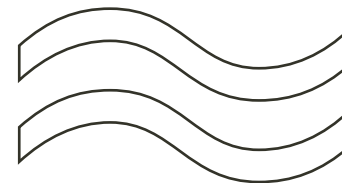
דיאלוג ושיתוף:

מחייבים את החברה והפועלים בשמה להקשיב לבעל העניין, ללמוד את צרכיו, לספק את המידע הרלוונטי עבורו על מנת שיקבל את ההחלטה המתאימה לו ולהפנים את התובנות הללו בארגון.

קָרֶסוֹ בַּמַּסְפָּרִים 2023

מוֹנִיטִין וְהוֹקֶרָה

מתברגים בצמרת הדירוגים המשמעותיים בתחומי הנדל"ן המרכזיים





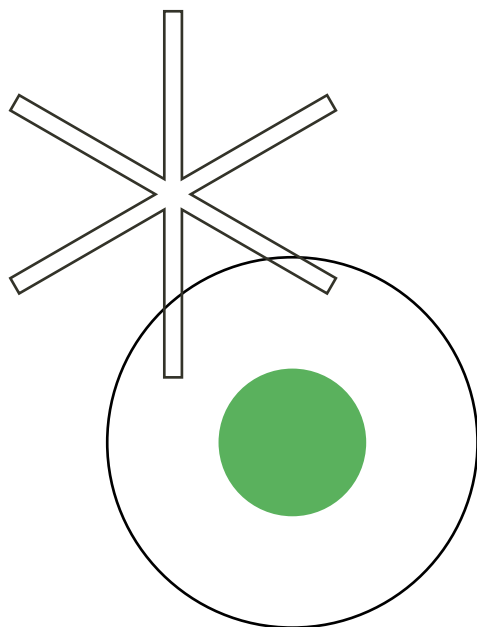
ESG בנקרסו נדל"ן

מתוך אמונה כי מקומן של פרקטיקות ESG נמצא בחיי היום־יום של פעילות החברה, אנחנו ממשיכים לפעול כדי להרחיב, להעמיק ולשפר את ביצועינו בתחום, בוחנים את יכולתנו להפחית את טביעת הרגל המזיקה שעשויה להיווצר מפעילותנו, וכן פועלים במטרה לזהות מוקדים והזדמנויות להשיא ערך ולהיטיב חברתית וסביבתית תוך הטמעת ויישום תפיסת האחריות שלנו.

על מנת להטמיע ולבסס בחברה תשתית ניהול ודיווח ראויה שהולמת את החזון שלנו בתחומי האחריות החברתית, סביבתית ותאגידית מחד, ואת אסטרטגיית הצמיחה העסקית שלנו מאידך, יצרנו בשנת 2023 תשתית ארגונית סדורה לניהול ודיווח פעילותנו בתחום, באמצעות:

- | | |
|---|--|
| 1. מינוי אחראי תחום ESG בחברה, הגדרת תכולת אחריות וממשקי דיווח. | 4. הבניית תהליכים פנים־ארגוניים לאיסוף נתונים, מעקב וניטור באופן שוטף. |
| 2. גיבוש מדיניות ה־ESG בשיתוף עם ההנהלה הבכירה להגדרת חזוננו בתחום ותחומי המיקוד. | 5. אימוץ מנגנוני עדכון ובקרה מול הנהלת החברה ו/או הדירקטוריון לפי הצורך. |
| 3. קביעת תוכנית עבודה ארגונית למימוש אסטרטגיית ה־ESG של החברה. | 6. עדכון בעלי העניין על פעילותנו וביצועינו בתחום, לרבות היערכות לפרסום דוח זה (דוח ESG שני לקרסו נדל"ן). |

בכך, נקטנו בצעד נוסף לעבר הסדרת, הטמעת ושילוב היבטי סביבה, חברה וניהול תקין של התאגיד בפעילות העסקית השוטפת, תוך שאיפה לאיזון אינטרסים בין כלל בעלי העניין של החברה.



הנושאים המהותיים לדיווח

מתמקדים בעקרונות ה־ESG הרלוונטיים ביותר לפעילות העסקית ולבעלי העניין

בשנת 2023 פרסמנו את דוח ה־ESG הראשון של החברה, במסגרתו ביצענו לראשונה הערכת מהותיות כדי לזהות ולמקד את הנושאים החשובים לקרסו נדל"ן ולבעלי העניין שלנו. במסגרת זו, בחנו את כלל הנושאים הפוטנציאליים, צמצמנו אותם לאלו הרלוונטיים ביותר לחברה ולבעלי העניין העיקריים, בחנו פעילות עמיתים בישראל ובעולם וסקרנו את המגמות המקובלות בענף הנדל"ן ואת התקנים, הסטנדרטים

ומסגרות הדיווח הבינלאומיות והמקומיות הרלוונטיות. בנוסף, התייעצנו עם הנהלת החברה, העובדים ובעלי עניין נוספים, מיפינו את פעילותנו הקיימת, זיהינו פערים ותעדפנו את התחומים בהם אנו עתידים להמשיך לפעול.

בשנת 2023 תיקפנו את הנושאים המהותיים וביצענו את העדכונים הנדרשים בהתאם לשינויים שהתרחשו והיה בהם כדי להשפיע על פעילותנו בתחום:

E	S	G
ניהול סביבתי	זכויות אדם ויחסי עבודה	ציוד לחוק ואתיקה עסקית
פרויקטים בעלי מאפיינים סביבתיים	הכשרה ופיתוח עובדים	ניהול סיכונים
אנרגיה מתחדשת	חוסן תעסוקתי	המשכיות עסקית
	סביבת עבודה בטוחה	אבטחת מידע והגנת פרטיות
	תרומה לקהילה	דיאלוג עם בעלי העניין

הנושאים המהותיים המעודכנים שנבחרו אושרו בהנהלת החברה ומהווים בסיס לדיווח זה, אולם מטבע הדברים אינם ממצים את כלל פעילותנו בתחומים אלה.

השפעת החברה

תומכים ביעדי הפיתוח של האו"ם (SDGs)

כחברה בעלת השפעה במשק המקומי, אנו פועלים לקידום יעדי הפיתוח של האו"ם שנקבעו ב־2015 והגדירו את 17 האתגרים המשמעותיים ביותר של האנושות לשימור עתיד בר־קיימא. לאורך דוח זה נתמקד ביעדי הפיתוח שזיהינו כרלוונטיים ביותר לפעילותנו:

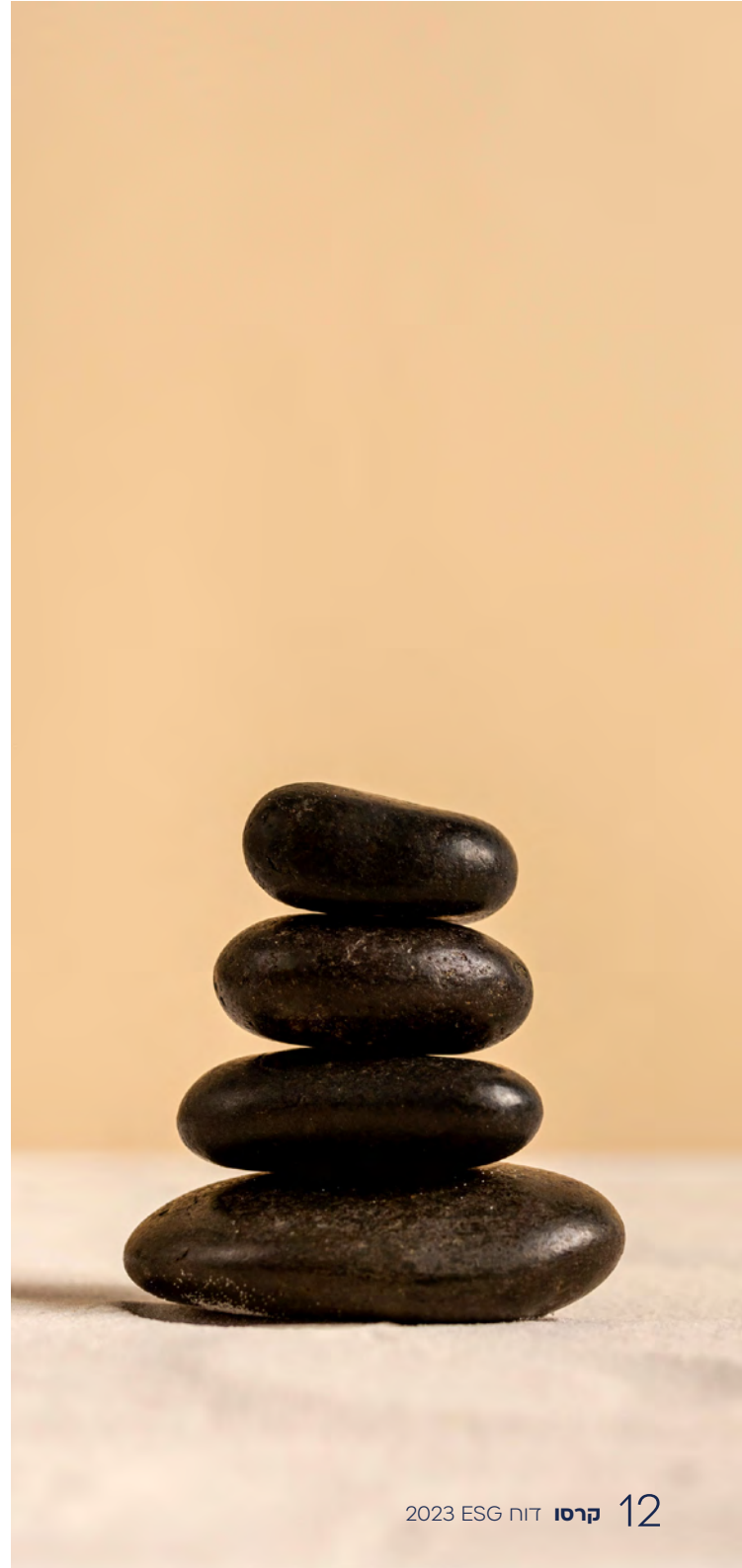


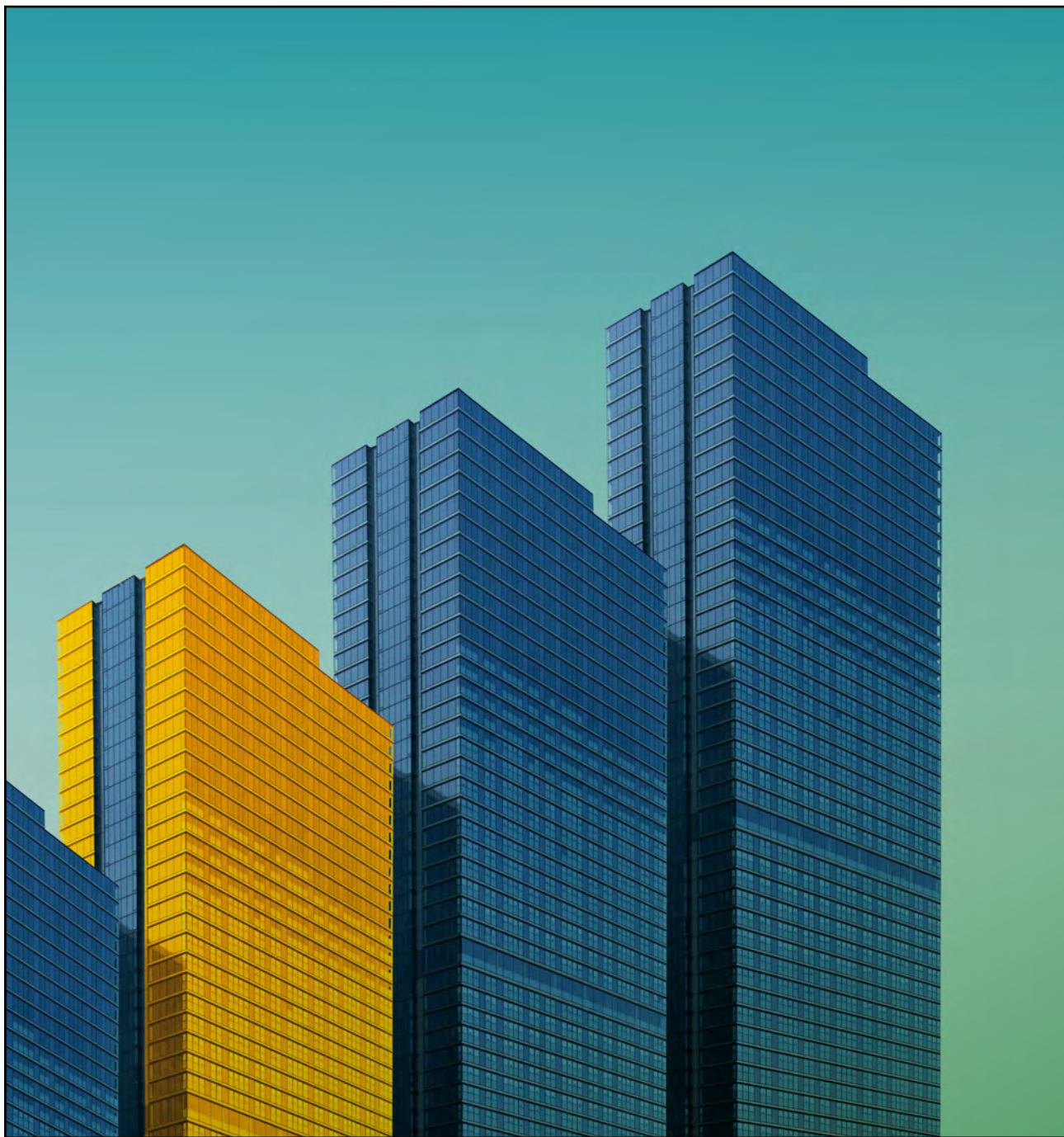
- | | |
|---------------------|--------------------------------------|
| אתר החברה | מוקדי תמיכה ושירות |
| פגישות חודשיות | דיאלוג שוטף ותדיר בנושאים הרלוונטיים |
| עדכונים במייל | מפגשים עם המנכ"ל |
| שולחנות עגולים | צוות קשרי משקיעים ייעודי |
| פורטל ארגוני | פרסום דוחות ומצגות לשוק ההון |
| מפגשי תוכניות עבודה | דוח ESG |
| כנסים ואירועים | מפגשי למידת עמיתים |
| רשתות חברתיות | דיאלוג שוטף |
| סקרי שביעות רצון | |

דיאלוג עם בעלי העניין

אנו מחויבים לקיום ערוצי תקשורת פתוחים ודו־שיח עם בעלי העניין שלנו, חולקים איתם מידע רלוונטי, מקשיבים להם ומקבלים בברכה את קולם, תוך יצירת ושימור יחסי אמון וכבוד הדדי

בעלי עניין	דרכי תקשורת
עובדים	
לקוחות	
רשויות רגולטוריות	
משקיעים	
בעלי מניות	
דירקטוריון	
ספקים	
שותפים עסקיים, קבלנים	
סוכנויות דירוג ואנליסטים	
ארגוני אחריות תאגידית	
ארגוני תעשייה, גופים חברתיים, קהילה מקומית וארגונים סביבתיים	

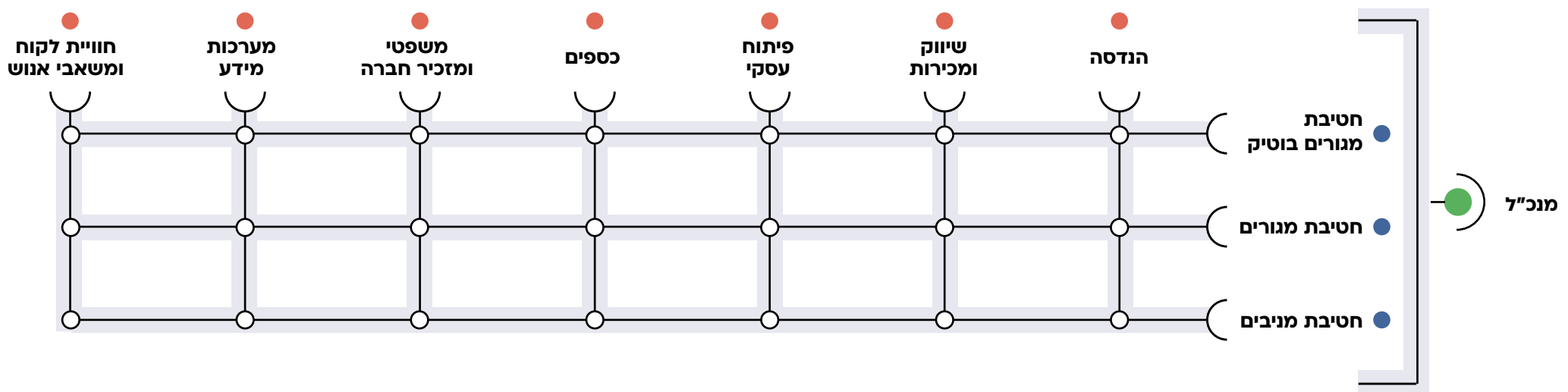




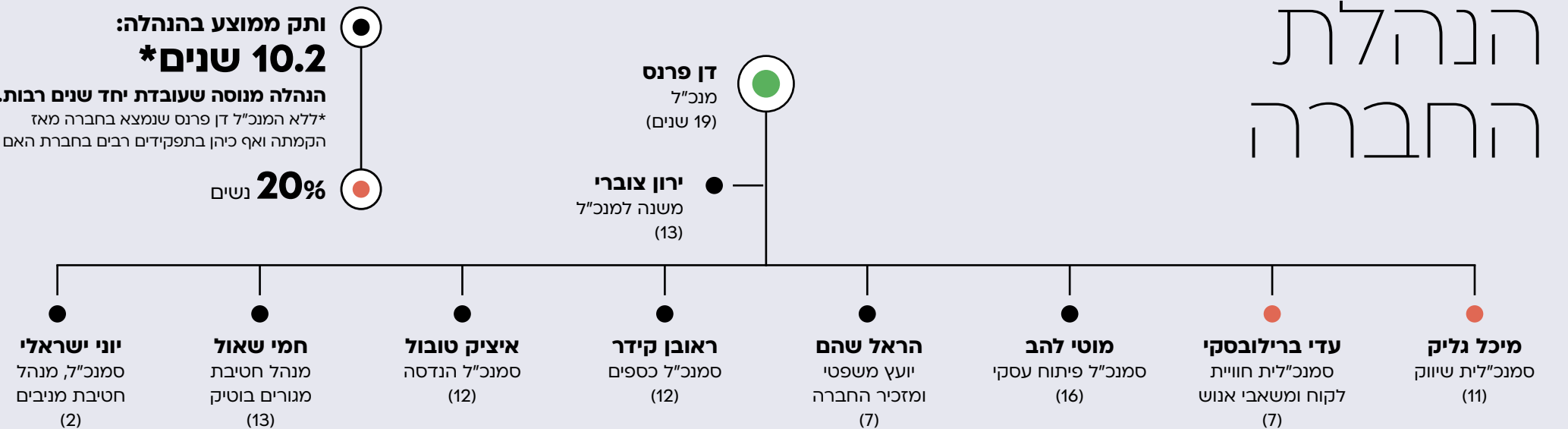
ממשל תאגידי

חברת קרסו נדל"ן הוקמה על יסודות של אתיקה ויושרה. תשתית זו מהווה עבורנו מצפן לאופן התנהלותנו בכלל פעילותנו העסקית היומיומית אל מול בעלי העניין - לרבות קהל לקוחותינו - אנו מאמינים כי רק כך נוכל לשמר ולחזק את אמון בעלי העניין ולהבטיח את המשך שגשוגנו. בסיס חזק של ממשל תאגידי תקין הוא רכיב מרכזי באסטרטגיה של החברה מיום היווסדה, עוד לפני הנפקתה לציבור בשנת 2022, ומשמש עבורנו כלי לבחינה שוטפת של הסיכונים וההזדמנויות. אנו פועלים על פי שיטות הממשל המקובלות בענף וממשיכים לבחון ולעדכן באופן יזום את מסמכי החברה ושיטות העבודה בהתאם.

מבנה החברה

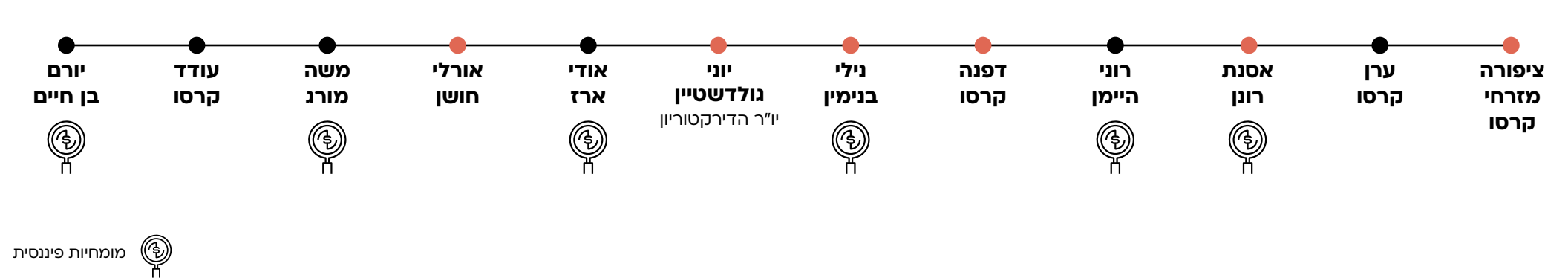


הנהלת החברה



דירקטוריון החברה

הרכב ייחודי, מגוון ומנוסה שמציג שוויוניות מוחלטת מבחינה מגדרית



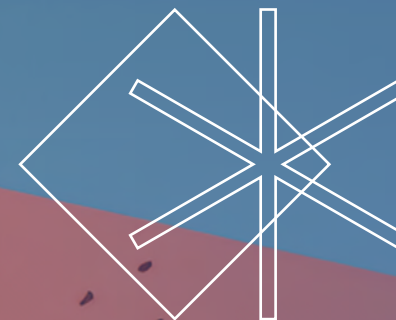
מומחיות פיננסית

ועדה	תחום אחריות	מס' ישיבות	שיעור השתתפות
ועדת כספים	אמונה על אישור הדוחות הכספיים, לרבות דיון לפני פרסומם לגבי נאותות הדוחות, שלמות הגילוי והמדיניות החשבונאית	4	100%
ועדת תגמול	דנה בעקרונות תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה	2	
ועדת ביקורת	מבקרת תהליכים פנימיים, אמונה על אישור עסקאות עם בעלי עניין ומנהל תקין	4	
ועדת תרומות	אמונה על תוכנית התרומות של החברה	1	

בשנת 2023 הצטרפה הגברת נילי בנימין לדירקטוריון החברה. לדירקטוריון מקום מרכזי ויכולת השפעה על החברה ולכן ישנה חשיבות רבה למינוי חברים כשירים, מיומנים וראויים. במסגרת זו, הטמענו תהליך סדור לקליטת דירקטור חדש, שכולל, בין היתר, סדרת פגישות עם יו"ר הדירקטוריון, בעלי המניות (להצגת פעילותם והיסטוריית החברה) ומנכ"ל החברה (להצגת פעילויות החברה ומידע שאינו כלול בדוחות הכספיים של החברה), וכן מפגשים אישיים עם הסמנכ"לים המקצועיים הרלוונטים ומנהלי החטיבות העסקיות להצגת פעילות החטיבות השוטפת, תוכניות העבודה וסיוורם בפרויקטי דגל.

אתיקה וניהול אחראי

תרבות ארגונית של התנהלות מוסרית וערכית כלפי כלל בעלי העניין



ציאת לחוק

החברה מקיימת ומיישמת מדיניות ותרבות של הקפדה על ציות להוראות הדין, הנהלים הפנימיים, מנגנוני הבקרה והפיקוח הרלוונטיים לפעילותה. בתקופת הדיווח לא הופעלו סנקציות ולא הוטלו קנסות מכל סוג שהוא בגין אי ציות לחוקים ותקנות.

קוד אתי

הקוד האתי של קרסו נדל"ן נועד לאגד את כללי ההתנהלות המצופים ולהציג באופן סדור את כללי הפעולה, הסטנדרטים ועקרונות היסוד המחייבים את כלל עובדי החברה, ללא תלות בתפקידם או בכירותם, לפעול באופן אתי, ערכי וראוי בפעילותם השוטפת מול כלל בעלי העניין. עובדי החברה, מההנהלה הבכירה ועד אחרון העובדים, מחויבים



מניעת ניגוד עניינים

עובדי החברה מחויבים לפעול לטובת החברה ולקידום עסקיה ביושרה ובהוגנות. במסגרת זו, נדרשים העובדים להימנע ממצבים של ניגוד עניינים ואף ממצבים של מראית עין או חשש לניגוד עניינים. במקרים של חשש לניגוד עניינים, מתבקשים העובדים להתייעץ בנושא עם הממונה עליהם, עם היועץ המשפטי של החברה או עם המנכ"ל.

הימנעות ממתן וקבלת טובות הנאה

קרסו נדל"ן מקיימת מדיניות של אפס סובלנות לשחיתות. עובדי החברה מחויבים להימנע משחיתות מכל סוג שהיא כלפי

כלל בעלי העניין של החברה, ממתן או קבלת כספים, מתנות פזיות ושאינן פזיות וטובות הנאה, ומניצול הזדמנויות עסקיות של החברה, לטובתו האישית של העובד ו/או מקורביו.

הגנה על חושפי שחיתויות

חלה אחריות על כלל עובדי החברה לדווח על אירועים שאינם עומדים בלשון החוק, נוהלי החברה והקוד האתי. על העובד לדווח על כל חשש להפרה מסוג זה למנהלו הישיר, למבקר הפנים של החברה או ליועץ המשפטי. במסגרת כללי המנהל התקין, החברה מתחייבת לשמור על אנונימיות המדווח ככל שתתבקש לכך. כמו כן, לא תתאפשר פגיעה כלשהי בהעסקתו, כבודו או קידומו המקצועי של כל עובד או נושא משרה שדיווח על חשש לאי סדרים או פגיעה בטוהר המידות בחברה.

איסור פעילות פוליטית

נושא הפעילות הפוליטית מוסדר בקוד האתי של החברה. היות וקרסו נדל"ן מעסיקה עובדים ממגוון חלקי האוכלוסייה, החברה מקבלת ומעודדת מגוון עמדות פוליטיות והשקפות

עולם שונות, אך עובדי החברה מתבקשים להימנע מפעילות פוליטית ותעמולה במסגרת העבודה – וזאת לטובת שמירה על סביבת עבודה מכלילה ומגוונת. החברה, מצידה, לא תקיים כל פעילות פוליטית.

תגמול בכירים

מדיניות התגמול בקרסו נדל"ן נועדה לקבוע ולהתוות עקרונות וקווים מנחים לעניין קביעת תגמול לנושאי המשרה בחברה באופן ראוי וסביר בגין העסקתם בחברה. ככלל, מדיניות התגמול מותאמת לתפקידם ולתחומי אחריותם של נושאי המשרה בחברה וליעדים שהוגדרו להם במסגרת תפקידם. תגמול הבכירים בחברה מאושר על ידי ועדת תגמול ייעודית. מידע נוסף בנושא ניתן למצוא בתשקיף החברה.

תוכנית אכיפת דיני ניירות ערך

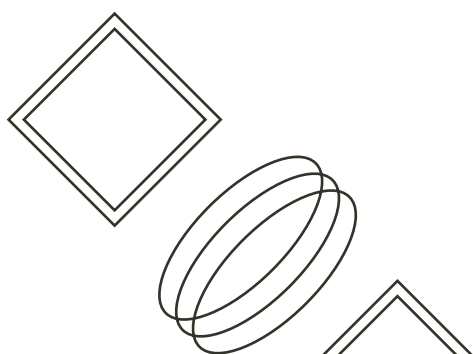
כחברה ציבורית, מוטלות על קרסו נדל"ן, נושאי המשרה בה, עובדיה ובעלי העניין, לפי העניין, חובות שונים מכוח דיני ניירות ערך. החובות כוללים דרישות גילוי שנועדו להביא את

המידע המהותי המתאים לידיעת הציבור, ברמת המהימנות ובמועדים הנדרשים, וכן למנוע מסירת מידע פנים ואת השימוש בו שלא כדין. התוכנית נועדה למסד אכיפה פנימית בתחום זה בחברה, ובין היתר להביא לידיעת כלל עובדי ונושאי המשרה בחברה את עיקרי הוראות החוק והכללים והתקנות שנקבעו מכוחו כדי לוודא שהחברה וכלל המעורבים בה יעמדו בהם. תוכנית האכיפה עוסקת בנושאים שונים, בהם דיווחים מידיים, מניעת שימוש במידע פנים, עסקאות של בעלי עניין ופעילות החברה בשוק ההון. התוכנית מבהירה את עיקרי המותר והאסור, קובעת כללי זהירות לצורך הבטחת עמידה בכללים האמורים ומגדירה מנגנוני בקרה והדרכה פנימיים. תוכנית האכיפה הוכנה על ידי הגורמים המקצועיים המוסמכים לכך בשיתוף הנהלת החברה ואושרה על ידי הדירקטוריון. במסגרת התוכנית, לוקחת החברה על עצמה סטנדרטים ותקנים מחמירים, וזאת בשל מחויבותה להבטיח את ניהולה

התקין ואת נאותות הגילוי הניתן על ידה. התוכנית מהווה חלק אינטגרלי מנוהלי החברה ומחייבת את כלל העובדים ונושאי המשרה. על יישומה ואכיפתה של התוכנית אמון היועמ"ש ומזכיר החברה, ובה מוגדרים תפקידו, סמכויותיו והערצות לפניה ודיווח בעניינה.

מבקר פנים וניהול סיכונים

מבקר הפנים של החברה מגיש דוחות בקרה בהתאם לתוכנית שהותוותה על ידי ועדת הביקורת ואושרה על ידי הדירקטוריון החברה. תוכנית העבודה מבוססת על נושאי הביקורת שהוגדרו במסגרת סקר הסיכונים שנערך בשנת 2023, ומתמקדת בנושאים שונים, בהם תשלומים, אבטחת מידע, בטיחות, נוהלי עבודה, המשכיות עסקית, ביטוחים, שירות לקוחות ועוד, שעלולים בתרחישים מסוימים לפגוע בניהול עסקי החברה, תדמיתה או תוצאותיה הפיננסיות. מטרת ניהול הסיכונים אינה ביטול הסיכון, אלא זיהוי מוקדם, מניעה והיערכות ככל שניתן.



650 שעות ביקורת בשנת 2023



הנגשה



קרוסו נדל"ן מקפידה על הנגשת הנכסים והשירותים שהיא מעניקה על מנת להעניק חוויה מיטבית ושוויונית לכלל קהלי היעד של החברה, ביניהם אנשים המתמודדים עם מוגבלויות. החברה חרתה על דגלה את ערך הנגישות ופועלת ללא לאות כדי לקדם ולהטמיע את עקרונות השירות הנגיש לאנשים עם מוגבלויות בנכסיה הפיזיים והדיגיטליים כאחד. במסגרת זו איגדה החברה בעזרת מומחה נגישות חוברת הדרכה המכילה את כל המידע הדרוש בשני היבטים מרכזיים:

1. **נגישות פיזית:** תכנון ובניית מרכזים לקבלת קהל כך שיאפשרו הגעה והתניידות במרחב לאנשים עם מוגבלויות.
 2. **הנגשת השירות:** התאמת השירות הניתן במקום באופן כזה שיתאים לכולם. בנוסף, פעלה החברה בנושאים שונים בתחום הנגישות, בין היתר:
- הנחיית העובדים כיצד יש לנהוג בלקוח עם מוגבלות הזכאי לפטור מהמתנה לקבלת שירות.
 - הנחיית העובדים כיצד יש להתייחס ללקוח עם מוגבלות



קרוסו נדל"ן ערה לאיומים ולסיכונים הנובעים מחשיפה בתחום. החברה מיישמת את כללי המדיניות והפעולה של חברת קרוסו מוטורס, הנמצאת בשליטת חלק מבעלי גרעין השליטה בקרוסו נדל"ן בתחום זה, ומפעילה מערך אבטחת מידע מתקדם במטרה לאפשר פעילות רציפה ותקינה – בהתאמות הנדרשות לפעילותה. מדיניות החברה בתחום מגדירה את מסגרת ניהול אבטחת המידע בחברה, משמשת בסיס להחלטות ההנהלה בנושאי אבטחת המידע השונים ונותנת מענה ארגוני ומתודולוגי לנושא, תוך מיסוד תהליכי קבלת החלטות, ניהול ובקרה. ניהול התחום מבוצע על ידי בעלי תפקידים שונים שניחנים בכישורים המתאימים והניסיון הנדרש. החברה פועלת לפי מדיניות דיווח וטיפול סדורה שנועדה לצמצם באופן מיידי את הנזק הפוטנציאלי, באמצעות תהליך של איתור, בירור, טיפול ממוקד, חזרה לשגרה, הסקת מסקנות וטיפול משלים במידת הצורך. מדיניות החברה בתחום מיושמת באמצעות מדריך שכולל הגדרת שימושים קבילים במערכות, פירוט אחריות המשתמשים, הדרכות ודיווחים על חריגות, אופן ניהול הסיכונים, בדיקות תקופתיות, הפרדת סמכויות וגישה למערכות לפי צורך, הטמעת הגנה בשכבות, הטמעת פתרונות טכנולוגיים וחידושים, נהלים לשמירה על המשכיות עסקית בזמן אירוע, תהליכי סקרי סיכונים, מבדקי חדירה ומנגנוני בקרה.

0 פריצות בתקופת הדיווח

סייבר ואבטחת מידע

הגנת הפרטיות

קרוסו נדל"ן מחויבת להגנה על פרטיות וזכויות אדם וקניין של לקוחותיה, עובדיה ונותני השירותים של החברה, בהתאם לחוק הגנת הפרטיות. במסגרת נהלי החברה, שמתרגמים את החוק לדרישות מעשיות, נקבעה שיטת ביצוע והוגדרה אחריותם של בעלי תפקידים רלוונטיים, במטרה לאפשר פעילות תקינה של המערכות הממוחשבות במצבי שגרה ובמצבי כשל, התקפה או תאונה, תוך שמירה על חיסיון, שלמות וזמינות נכסי המידע הארגוניים והגנת מפני שימוש לא מורשה, גניבה או שימוש לרעה. על כל עובדי, מועסקי וספקי החברה מוטלת אחריות אישית לעמידה בדרישות החוק, התקנות והנהלים להגנת הפרטיות. הממונה על התחום אחראי על ביצוע הנהלים, בקורות תקופתיות ודיווח להנהלה לפי הצורך. כל אחד ממנהלי המאגרים אחראי אף הוא לביצוע הנהלים. כלל עובדי החברה עוברים הדרכה ורענון של מדיניות הגנת הפרטיות אחת לשנה.

דיון רבעוני של ועדת היגוי ייעודית לצורך מעקב אחר תוכנית העבודה ובחינה שוטפת

מעובדי החברה השלימו את הלומדה בנושאי **אבטחת מידע והגנת הפרטיות**

100%

שרשרת אספקה אחראית

נותנים עדיפות ברורה לספקים ישראלים



קרוסו נדל"ן מתקשרת עם ספקי מוצרים ושירותים רבים בפעילותה השוטפת. החברה מאמינה ביצירת קשר ארוך טווח ויציב עם ספקיה ולכן פועלת ליישום יחסים הוגנים והגונים המבוססים על כבוד הדדי ודיאלוג. יחסי החברה עם ספקיה מבוססים על עקרונות של כיבוד הסכמים, עמידה בהתחייבויות, מוסר תשלומים גבוה וחתימה לפתרון מחלוקות בהידברות.

למעלה מ־

90% מספקי החברה העיקריים הם כחול-לבן

10% מהם מהפריפריה

50 מיליון ש"ח שולמו לספקים ישראלים

*לא כולל תשלום לקבלנים

חדשנות וטכנולוגיה

קרוסו נדל"ן מאמצת ומיישמת תהליכים ומנגנונים המאפשרים פעילות גמישה התומכת ביעדים העסקיים לצד בניית גוף לשימור ידע והפקת לקחים לניצול יעיל ואפקטיבי של המשאבים, ניהול ובקרה איכותית, תוך העלאת התפוקה ושמירה על איכות וקידום פעילות שקופה וסדורה. בשנת 2023 הטמיעה קרוסו נדל"ן את מערכת Vplans, המספקת תשתית מרכזית אחת וכלים לניהול המידע של פרויקט בנייה על כל שלביו, ומאפשרת גיבוש ושימור של ידע תכנוני והנדסי על תהליכי תכנון, רישוי וביצוע שנצברו בחברה.

כמו כן, ממשיכה החברה להטמיע ניהול תכנון בסביבת BIM (Building Information Modeling) שמטרתה לייעל את התכנון והביצוע של הפרויקטים, כך שבאמצעות מודל

ממוחשב תלת־ממדי שמהווה ייצוג דיגיטלי של המבנה האמיתי על כל מאפייניו, מתגבשת סימולציה של הפרויקט המאפשרת קבלת החלטות מושכלת ואפקטיבית שמובילה לשיפור בתכנון, חיסכון בעלויות, שימוש בידע קיים, הפקת לקחים, תכנון איכותי ומדויק ותיאום בין תוכניות שונות של הפרויקט למניעת כשלים תכנוניים שעלולים לפגוע בביצוע או לגרום לעיכוב הפרויקט.

72% ממנהלי הפרויקטים משתמשים במערכת בכ־20 פרויקטים של החברה



חברה

העובדים והעובדות שלנו הם המשאב החשוב ביותר להמשך השגשוג והצלחת החברה. מחלקת משאבי אנוש אמונה על ניהול המשאב האנושי והיא מגדירה מדי שנה את תחומי המיקוד ותוכנית העבודה תוך בחינת האתגרים הרלוונטיים ויעדי החברה. אנחנו שואפים להמשיך ולתחזק מצבת הון אנושי מגוונת וייחודית המושתתת על כבוד הדדי וקשרים אישיים ומקצועיים ראויים ונעימים. בשנת 2023 הושקה תוכנית "קרסו מחוברים" שנועדה לקדם ולטפח היכרות מעמיקה בין עובדי החברה במחלקות השונות ולהפוך את החיים המשותפים בעבודה לטובים יותר תוך ביסוס מערכות יחסים בין־אישיות קרובות לבניית קשרים וגשרים חברתיים מפותחים.

בחברה אין הסכמי עבודה קיבוציים ועובדי החברה אינם מאוגדים בהתאגדות עובדים.

ההון האנושי

העובדות והעובדים שלנו הם מנוע הצמיחה העיקרי של החברה

68 עובדים

מאמינים בשוויון מגדרי
39 נשים – 57% מהחברה

משמרים ותק וניסיון:
56% מעובדי החברה בני 45+

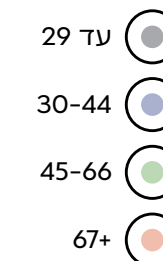
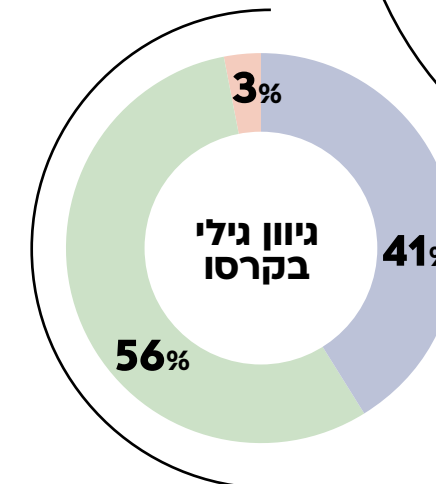
5.36 שנים - ממוצע ותק העובדים בחברה
(ללא הנהלת החברה)

ממשיכים לגייס ולהתחדש:

11 עובדים חדשים נקלטו ב־2023.

25% מהעובדים שסיימו לעבוד בחברה בשנת הדיווח, עשו זאת מרצונם.

כל עובד חדש עובר תהליך קליטה סדור להיכרות מעמיקה עם החברה, חזונה, פעילותה והתהליכים העיקריים כדי לספק לו נחיתה רכה ונעימה.



חוסן וביטחון תעסוקתי

8 הגנות תעסוקתית וצמיחה כלכלית

קרסו נדל"ן דוגלת בביסוס מערכת יחסים ארוכת טווח ויציבה עם עובדי החברה. במסגרת רצון החברה להעניק קרקע יציבה בחייו של העובד, אנו מציעים ליווי, תמיכה וסיוע דיסקרטיים במקרים של משבר או קושי אישי. בעת הצורך ובכפוף לאישור המנהל האישי, ישנה אפשרות לגמישות בנוגע לעבודה מרחוק. באמצעות הטמעת תרבות של דלת פתוחה וסביבת עבודה מכילה, דינמית ומאפשרת, אנו נהנים מתחלופת עובדים נמוכה ושימור עובדים מצוינים, מקצועיים ומנוסים, וככל שניתן, פנייה לפיטורים תהיה מוצא אחרון. במקרה של סיום העסקת עובד, החברה שואפת לערוך תהליך פרידה ראוי תוך שמירה על כבוד שני הצדדים.

זכויות אדם, שוויון ומניעת אפליה

קרסו נדל"ן מחויבת לשמירה והגנה על זכויות האדם, ביניהן הזכות לחיים, לכבוד, לשוויון ולחירות ללא אבחנה על רקע דת, גזע, מין, מצב סוציאקונומי, נטייה מינית, דעה פוליטית וכדומה. החברה לא תיתן יד לכל הפרה או אבחנה כאמור לעיל כלפי בעלי העניין שלה – עובדיה, לקוחותיה, ספקיה, שותפיה העסקיים ואחרים – או על ידם. תהליכי הגיוס, המיון, הקידום הפנימי וקבלת ההחלטות לגבי עובדים מבוססים על שיקולים אובייקטיביים וענייניים בלבד, בהם הכישורים, הניסיון המקצועי של העובד ופוטנציאל השתלבותו בחברה או בתפקיד הרלוונטי, וזאת תוך הקפדה יתרה על שוויון הזדמנויות לכל. כמחויב על פי הוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (התשנ"ו - 1996), ביצענו בתקופת הדיווח ניתוח השוואתי של רמות השכר בחברה בגין השנה שעברה.

סביבת עבודה בטוחה

פועלים למניעת התעמרות והטרדה מינית בעבודה

5 מגדרי שיוויון

10 צמצום אי השויון

קרסו נדל"ן מחויבת לדאוג לבריאות העובדים ורווחתם, לספק סביבת עבודה בטוחה ונעימה תוך שמירה על תנאי העסקה נאותים. החברה מנהיגה תרבות של יחס הוגן ומכבד בקרב כלל העובדים, חברי ההנהלה ובעלי עניין נוספים, הכוללת הימנעות מזלזול, שימוש בשפה גסה, צעקות והשפלה מכל סוג שהם, ונוקטת מדיניות של אפס סובלנות לגילויי אלימות פיזית או מילולית מכל סוג. החברה רואה חשיבות רבה בכל הנוגע לרווחת וביטחון עובדיה, ונחושה לספק סביבת עבודה בטוחה, ראויה ומכבדת לכל עובדת ועובד. החברה מעודדת את העובדות והעובדים לפנות ללא היסוס וללא חשש בכל מקרה של פגיעה או חשש לפגיעה בהם או באחר, ומאפשרת לפעול כך במספר ערוצים.

קרסו נדל"ן רואה בחומרה כל הטרדה בעלת אופי מיני מכל סוג שהוא ופועלת על מנת ליצור סביבת עבודה בטוחה לכלל העובדות והעובדים. במסגרת זו, כל עובד חדש חותם על התקנון למניעת הטרדה מינית, שמופץ במתקני החברה ומתעדכן מעת לעת. התקנון קובע ומגדיר לעובדים מהי הטרדה מינית, מתי יש לפעול ולדווח ומהם ערוצי הדיווח והתהליכים בהם תנקוט החברה במידת הצורך. עדי מלכא, שעברה הכשרה ייעודית ומתאימה, היא הממונה על התחום. אחת לשנה עוברים כל עובדי החברה הדרכה ורענון בנושא.

100% מעובדי החברה השלימו את הלומדה בתחום

0 תלונות על התעמרות בעבודה או הטרדה מינית בשנת 2023





תרומה לקהילה

מחויבים לצמצום פערים חברתיים
וקידום אוכלוסיות מוחלשות

כחברה מובילה ובמסגרת מחויבותנו לקהילה, אנו רואים חשיבות עליונה באזרחות טובה, הירתמות ותרומה לקידום החברה הישראלית וצמצום הפערים החברתיים. ולכן לקחנו על עצמנו לתרום ולסייע בתחומי מיקוד שהגדרנו, בדגש על תחום החינוך, מתוך אמונה כי השקעה ופיתוח הדור הבא הן הערך המוסף המשמעותי ביותר עבורנו כחברה. במסגרת זו אימצנו תוכנית תרומות סדורה שאושרה בהנהלת החברה והדירקטוריון על בסיס תקציב ייעודי. כמו כן, החברה מארגנת ומעודדת את העובדים לקחת חלק ביוזמות התנדבות שונות בקהילה.



10 צמצום
אי השינוי



4 חינוך
איכותי

כ-**650,000 ש"ח תרומות בשנת 2023**
*ללא תרומות במסגרת "חרבות ברזל", המהווים כ-3.8% מהרווח הנקי של החברה בתקופת הדיווח. יצוין כי אחוז התרומות החריג נובע מהחלטת ההנהלה שלא לצמצם תקציב זה בשנת 2023.

שיתוף פעולה עם מרכז הגר

מלווים את הדור הבא ומחוללים שינוי חברתי



גם בשנה זו המשכנו את תמיכתנו באקדמיה בשיתוף הפעולה עם מרכז הגר בהובלתה של פרופ' נטע זיו וחברי הצוות במסגרת הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. התוכנית עוסקת בהיבטים חברתיים בהתחדשות עירונית תוך שילוב בין מומחיות משפטית וידע מקצועי בתחומים רלוונטיים נוספים. בנוסף, משפיעה התוכנית רבות על התהליכים המעצבים את מדיניות הדיור בישראל באמצעות שילוב בין הפרקטיקה והמציאות בשטח לבין מחקר יישומי וקידום מדיניות בתחום, בדגש על דיור חברתי הולם ונגיש לבעלי הכנסה בינונית ונמוכה והתחדשות עירונית לקידום ושיפור חיי התושבים המתגוררים בשכונות המיועדות להתחדשות.

רווחה והטבות

קרסו נדל"ן מקפידה ליישם מדיניות של איזון בין העבודה לפנאי של העובד מתוך תפיסה והבנה של השפעת חייו הפרטיים על שביעות רצונו, אושרו ותפקודו בעבודה. אנחנו משקיעים משאבים רבים בשימור רווחת כלל העובדים והעובדות בהתאם לתוכנית עבודה סדורה שמאפשרת על ידי הנהלת החברה על בסיס תקציב ייעודי. כמו כן, אנחנו פועלים באופן שוטף כדי לזהות את צורכי העובדים בתחום ולבחון יוזמות שונות ורלוונטיות לפעולה, בין היתר על ידי מעקב אחר מימוש ימי חופשה של העובדים במטרה למנוע שחיקה.

● **תקציב רווחה ייעודי:** כ-**385,000 ש"ח**

● **מתנות** חגים וציון מועדים

● **אירועים** משרדיים וימי גיבוש צוותיים

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

● **ליווי עובדים לקראת פרישה**

● **קרן השתלמות**

● **ביטוח בריאות קולקטיבי** בתעריף מוזל

● **92% מימוש ימי חופשה** בממוצע

משוב והערכת עובדים

בשנת 2023 החברה הסדירה את פעילותה בנושא. תהליך המשוב נועד לאפשר דיאלוג אפקטיבי בין העובד למנהלו הישיר על בסיס ביצועיו לטובת מימוש מלוא הפוטנציאל של העובד, פיתוחו וקידומו, במטרה להגביר את השקיפות, לחזק את הדיאלוג מול העובד, להעלות את שביעות רצון הצדדים ולקדם חוויית עובד חיובית ומחברות ארגונית. התהליך מבוסס על **מערך הכנה** הכולל הדרכות לקראת שיחות המשוב, מערך חומרים תומכים הכולל טפסי משוב אישי וטופס הערכת מנהל, **מערך משוב** והערכה הכולל גאנט לוחות זמנים סדור, פגישה אישית ו**מעריך המשך** הכולל תוכנית עבודה לעתיד, יעדים ופירוט הכלים להשגתם. סמנכ"לית משאבי אנוש אמונה על ניהול התהליך ויישומו בחברה.

100%
מעובדי החברה עברו תהליך משוב והערכה

בשנת 2023

עלייה של **20%** לעומת השנה שקדמה לה



פיתוח והכשרה

קרסו נדל"ן מכירה באחריותה לתמוך ולקדם את עובדי החברה, לסייע ולאפשר להם לממש את הפוטנציאל המקצועי והאישי הטמון בהם. במסגרת תוכנית העשרה והכשרה מקצועית, שמה לעצמה החברה למטרה לשדרג ולפתח את יכולות ומיומנויות העובדים, לקיים תהליכי למידה מתמשכים, ולהעניק ידע וכלים רלוונטיים לעולם העבודה המשתנה בכלל ולתחומי עיסוקם של העובדים בפרט. תוכנית העבודה הייעודית בתחום פועלת בשני ערוצים מקבילים – פיתוח מקצועי ופיתוח אישי.



4 חינוך
איכותי

● **9.8 שעות פיתוח והכשרה בממוצע** לעובד בשנת 2023

● **תקציב ייעודי לפיתוח והכשרה:** יותר מ-**240,000 ש"ח**
*התקציב מומש במלואו

● **כנסים מקצועיים:**

● מערכות אלקטרומכניות ● מעטפת בניין ● ועידת מרכז הנדל"ן אילת

● **סדנאות וקורסים לפיתוח מיומנויות:**

● ניהול זמן ● שפות ● גישור ● שמאות

● **כל משרה חדשה שנופתחת מופצת בראש ובראשונה לעובדי החברה ומאפשרת להם להגיש מועמדות**

● **הרצאות להתפתחות אישית** בנושאים שונים

● **74% מהמשיבים** על סקר שביעות רצון בנוגע לתוכנית הפיתוח וההעשרה בחברה, העידו כי **ההרצאה בנושא חשיבה חיובית עוררה בהם מחשבות ורעיונות חדשים.**

בבוקר שבעה באוקטובר התעוררה המדינה למציאות מטלטלת. החוסן שלנו כמדינה נגזר באופן בלתי מבוטל ממצב הכלכלה המקומית שמוכיחה לאורך שנים יציבות על אף המשברים הרבים שאירעו בשנים האחרונות. בזמן שהתותחים רועמים, הגזרה הכלכלית היא משנית, אבל ברור כי עם סיום הלחימה נילץ להתמודד עם ההשלכות הכלכליות על המשק בישראל. ולכן בשעת חירום כזו הנעת המשק, קיום שגרת עבודה והמשכיות הפעילות העסקית הופכים לצורך אסטרטגי חשוב מאין כמוהו כדי לרכך את הפגיעה. בזמן שכולנו מתמודדים ברמה האישית, העסקית והלאומית עם דילמות ואתגרים מורכבים, תפקידנו ואחריותנו כלפי בעלי העניין של קרסו נדל"ן בפרט וכלפי החברה הישראלית בכלל עומדת בעינה – להדגים חוסן, לפעול באחריות ולספק משענת לתמיכה איתנה בכל החזיתות: האזרחית, הכלכלית והצבאית. במסגרת מחויבותנו לחברה הישראלית, תרמה קרסו נדל"ן כספים ומשאבים רבים לאוכלוסייה הנפגעת ולמטרות שונות, ביניהן סיוע הומניטרי, סיוע לנפגעים בגוף ובנפש ושיקום אזורים שנפגעו בלחימה. בנוסף, יזמנו פעילויות התנדבות שונות במטרה לתמוך ולחזק את העורף והאוכלוסייה שנפגעה במישירן ובעקיפין.

	הקצאת דירות ואיבזור לאכלוס משפחות מפונות מיישובי הדרום והצפון
	
עבודה מרחוק  בהתאם לצורך ובתיאום עם המנהל הישיר	ימי התנדבות במשקים חקלאיים ביישובי העוטף
 רכישת דיסקיות מטה משפחות החטופים וחלוקתן לעובדי החברה HOSTAGES AND MISSING FAMILIES FORUM	המשכיות עסקית וחוסן תעסוקתי תמיכה, ליווי וסיוע לעובדים הגרים באזורי הלחימה תמיכה, ליווי וסיוע לעובדים המגויסים למילואים ולבני משפחתם
תמיכה בדפוס בארי	תמיכה נפשית לעובדים בסיוע היועצת הארגונית של החברה לטובת שיחות אישיות ושיתוף, לרבות הרצאה כלל-משרדית בנושא חוסן נפשי
תרומה בשווי של יותר מ-100,000 ש"ח בצורת מוצרים וכסף לסיוע לאוכלוסייה שנפגעה במישרין ובעקיפין	 תמיכה בעסקים מיישובי הדרום
	

סביבה

שינויי האקלים מצבים בפנינו אתגרים מורכבים. השינוי האקלימי בערים משפיע על המארג העירוני, הסביבה, התשתיות והשימוש בחללי חוץ ופנים. כאשר האטמוספירה והאוקיינוסים מתחממים, כמויות השלג פוחתות, גובה פני הים וריכוזי גזי החממה עולים, וכל אחד משלושת העשורים האחרונים היה חם יותר לעומת העשור שקדם לו – התחממות המערכות האקלימיות היא חד-משמעית. העובדה כי מרבית האוכלוסייה בישראל חיה באזורים עירוניים, וכי מבנים אחראיים לכ-40% מצריכת האנרגיה בעולם וכשליש מפליטות גזי החממה, מחייבת הטמעת שיקולים, פרקטיקות ופתרונות המיטיבים עם הסביבה תוך היערכות והתאמה למצב והשפעתו הפוטנציאלית על איכות חיינו לאורך זמן.



ניהול סביבתי

מינינו השנה אחראי תחום סביבה בפעילות השוטפת

קרסו נדל"ן רואה חשיבות בניהול וצמצום השפעותיה הסביבתיות מתוך מחויבות לשמירה על איכות הסביבה וקידום הקיימות, תוך שימוש מושכל במשאבי הטבע וניהול הפעילות באופן מקיים. בשנת 2023 מינתה החברה אחראי לתחום הניהול הסביבתי בפעילות השוטפת של החברה. אחראי התחום מדווח על הפעילות לסמנכ"ל בחברה והנושא מובא לפי הצורך לידיעת ההנהלה. אחראי התחום מנהל את הבקרה השוטפת והמעקב אחר הביצועים הסביבתיים בתחומים שהחברה הגדירה כמהותיים לה ובוחן פתרונות רלוונטיים להתייעלות ושיפור. אנו פועלים להעלאת מודעות העובדים לחשיבות נושא הסביבה ולדרכי הפעולה האפשריות שעשויות להשפיע על התחום לטובה.

12 צריכה וייצור אחראיים

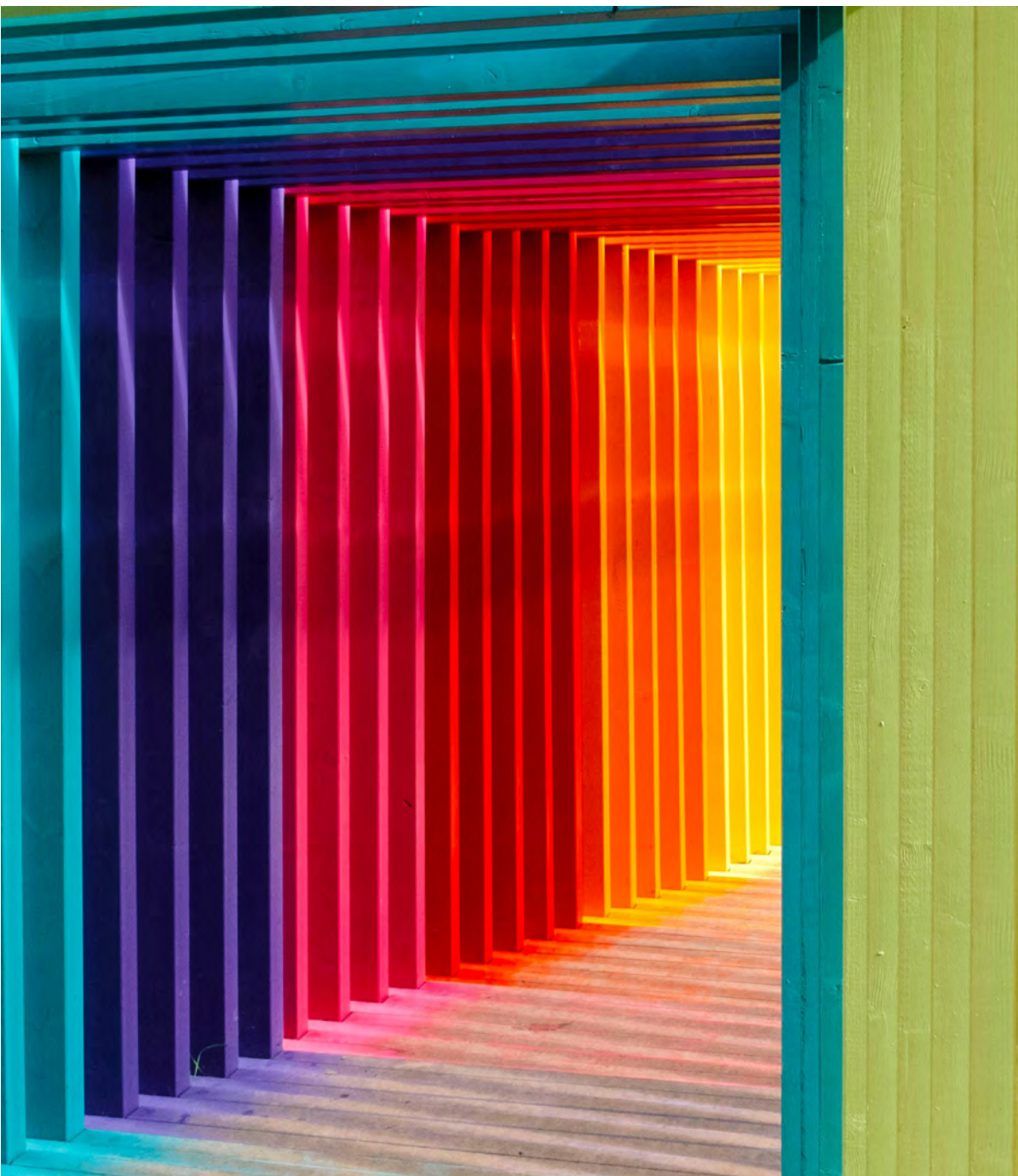
13 שינוי אקלים

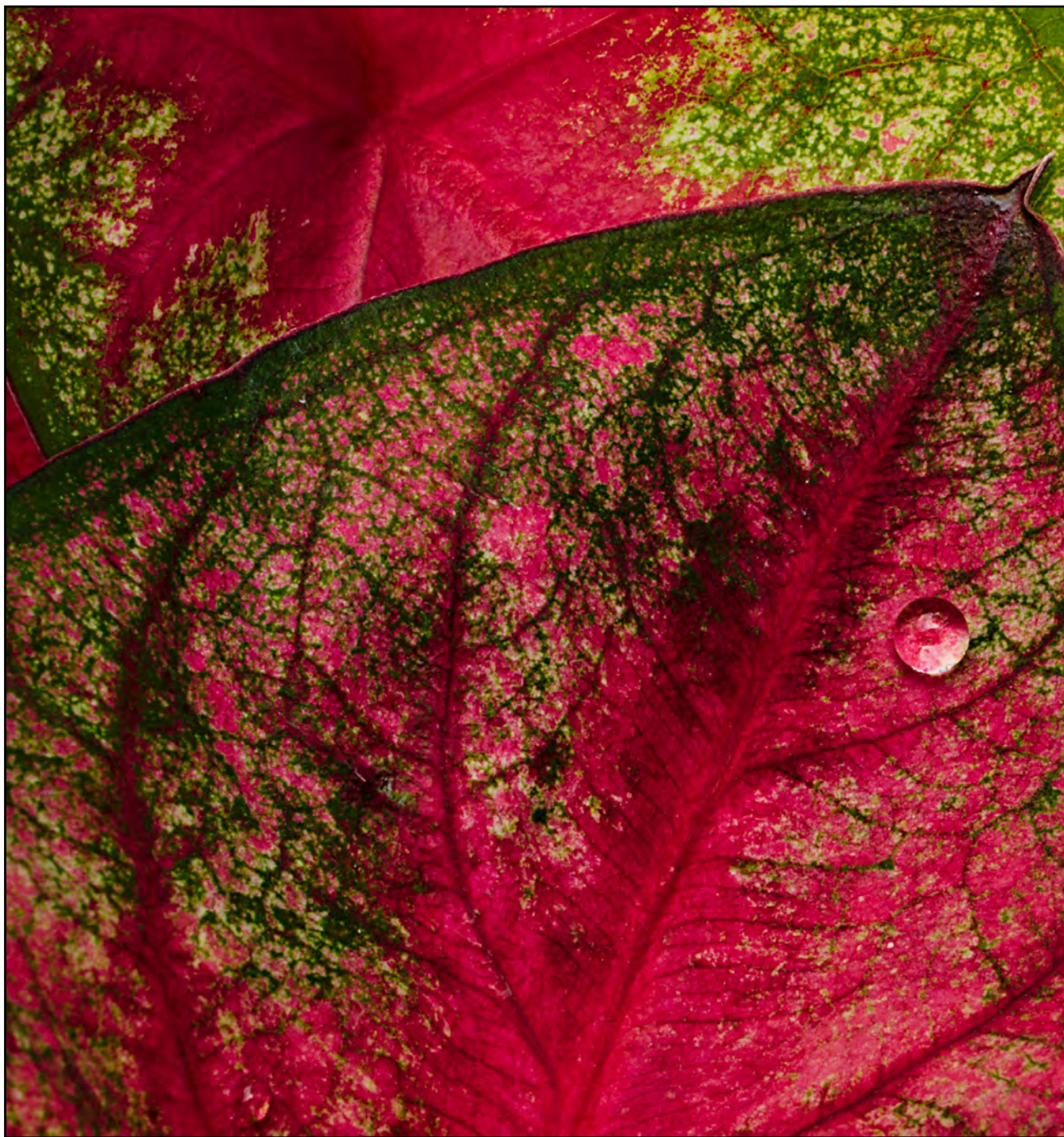
תחום	2022	2023
שימוש באנרגיה צריכת האנרגיה בחברה נובעת מצריכת חשמל שאינה ממקור אנרגיה מתחדשת. אנו מקפידים על בקרה וצמצום השימוש ככל שניתן	57,019 קוט"ש בממוצע לחודש	59,532 קוט"ש בממוצע לחודש*
צריכת מים תחום זה אינו מהותי לפעילות החברה (שצורכת מים במשרדים בלבד), אך מתבצע מעקב אחר צריכת המים בשל חשיבותו של המשאב בעולמנו	115 מ"ק בממוצע לחודש	125 מ"ק בממוצע לחודש*
ניהול פסולת מחזור מאפשר חיסכון בחומרי גלם, מצמצם את כמויות הפסולת והזיהום ויש לו חשיבות הן במישור האקולוגי (הפחתת הטמנה ומניעת זיהום קרקעות ופליטות), והן במישור הכלכלי (חיסכון בעלויות). הגברת המחזור מסייעת לשמירה על משאבי הטבע, הגברת איכות החיים וניקיון הסביבה	הפחתת שימוש בפלסטיק ב-90% מחזור נייר	ממחזרים:
צי רכבים שימוש ברכבים המונעים משריפת דלקים גורם לזיהום אוויר, הידלדלות המשאבים ופגיעה במערכות אקולוגיות. אנו ממשיכים לבחון חלופות ופתרונות לצמצם את הנזק, להיטיב עם הסביבה ולהשפיע על איכות האוויר	מס' רכבים: 40 צריכת דלק: 65,670 ליטר	מס' רכבים: 37 צריכת דלק: 78,806 ליטר*

* העלייה בצריכה נובעת מגדילה בהיקף הפעילות

אנו עוקבים אחר המגמות הגלובליות ובוחנים פתרונות רלוונטיים שיסייעו לנו לשמור על הסביבה ולהפחית את טביעת הרגל המזיקה בפעילותנו. אחת הדרכים היא העלאת מודעות העובדים וגיוסם לנושא, באמצעות תקשורים פנים־ארגוניים שנועדו לקדם שינוי דפוסי התנהגות בתחום.

בשנת 2023 השיבה החברה לשאלון ניהול סיכוני סביבה שפרסמה הרשות לניירות ערך. השאלון – שעסק בשאלות אודות ניהול סיכוני הסביבה בחברה, מנגנוני הפיקוח הנוהגים בה, וכן הערכה וגילוי של סיכוני סביבה וסיכוני אקלים – מהווה נדבך נוסף במגמה העולמית לעידוד והגברת הגילוי והדיווח בנוגע לסיכוני אקלים וניהול הסיכונים בקרב חברות ציבוריות. החברה בוחנת באופן שוטף את הוראות הדין והתקנות ומקפידה לעמוד באלו הרלוונטיות לפעילותה, ובנוסף בוחנת את הצורך בגילויים בדוחות השונים.





פרויקטים שנעשים באחריות

משלבים שיקולים חברתיים וסביבתיים בליבת העשייה העסקית

מרחב ריב"ל, תל אביב

מרחב עירוני חדש המתפרש על פני כ־13 דונמים בין הרחובות יגיע כפיים, ריב"ל ויד חרוצים השואף לשמר את המבנה ההיסטורי של מוסך קרסו (מאז 1948) כחלק מחשיבות שמירת הזהות המקומית ההיסטורית של המקום ולהתאימו לצרכים המשתנים של תושבי מע"ר דרום הצומח. המתחם כולל כיום את בית רנו, מגדל קרסו, ריב"ל 20-18 וריב"ל 26-24

תל אביב. הקומפלקס העתידי שייבנה במקום נכסים אלו יכלול כ־157 אלף מ"ר, מתוכם כ־112 אלף מ"ר שטחי תעסוקה ומסחר, כ־37 אלף מ"ר למגורים – שמתוכם 35% מיועדים לדיור בהישג יד ו־27% לצורכי הציבור.

החזון האדריכלי של המרחב מתאפיין בארכיטקטורה ייחודית המשלבת בינוי חדש לגובה לצד שימור מבנה היסטורי נמוך, והפיכת המבנה ההיסטורי לעוגן נוסטלגי שיעצים את השייכות למרחב החדש. הפרויקט מתאפיין בעירוב שימושים שמאפשרת התב"ע, כגון: משרדים, מלון,

מסחר, מגורים ופנאי למתן מענה לקהל מגוון. במתחם ישנה חצר פנימית פעילה ותוססת שמספקת מרחב קהילתי שכולל שטחי שהייה ומעבר ציבוריים שיהוו נקודת מפגש המזמינה זרימה חופשית, חיבור ואינטראקציה בין משתמשי המתחם, ביניהם תושבי השכונה והאזור, בעלי עסקים ועובדיהם, שוכרים, דיירים, תיירים, צרכנים ומבקרים, לרבות מרכז קהילתי מודרני שיהיה מוקד חיבור בין האדם לקהילה תוך שמירה על ערכי הקיימות וקידום פעילויות מיטיבות לחברה ולסביבה.



אימוני סטודיו חדרי ישיבות אזורי עבודה	מסחר מקומי כחול-לבן מלאכה ויצירה קורסים וסדנאות	חקלאות אורבנית תרבות ואירועים חדר כושר ובריכה
למעלה מ־330 עמדות טעינה לרכבים חשמליים במגדלי המגורים ואזור המסחר		
כ־1,500 חניות לדו־גלגלי		
כ־800 מטרים מתחנות רכבת ישראל-ההגנה וכ־400 מטרים מתחנות הרכבת הקלה (קו אדום וקו סגול)		
LEED PLATINUM מערכות שליטה ובקרה BMS לניהול מערך אנרגיה*		
תאורת חוץ העומדת בדרישת LEED v4.1 למניעת זיהום אור לילי*	צפוי לייצר כ־750,000 קוט"ש בין שלושת המבנים בתוכנית*	
הפרדה במקור לשמונה זרמים לפחות לטיפול באשפה*		

* נכון למועד כתיבת הדוח, עפ"י תוכניות הפרויקט שעשויות להשתנות בהתאם לדרישות הפרויקט ו/או דרישות הרשות המוסמכת

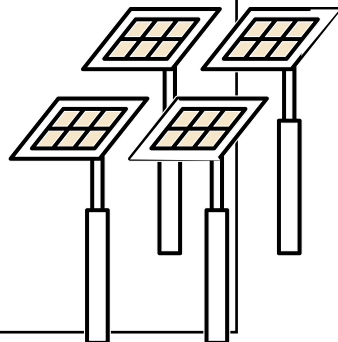
אנרגיה סולארית במרכזים מסחריים



אורח החיים המודרני מבוסס בעיקרו על שימוש במקורות אנרגיה זמינים, ובעיקר ברשת אספקת החשמל. צריכת אנרגיה הולכת וגוברת זו, המופקת באמצעות פחם ודלק, מייצרת נזק סביבתי מצטבר כבד. כדי שגם הדורות הבאים יוכלו להתקיים כאן בצורה נאותה, יש לשאוף לאמץ ולסגל לעצמנו דרכי הפקת אנרגיה ידידותיות יותר לסביבה. משאבי טבע, כגון קרינת השמש, רוחות השמיים וגלי הים, מהווים מקור חלופי בלתי נדלה, בלתי מתכלה ובלתי מוגבל בזמינותו של אנרגיה. אחת השיטות הנפוצות להפקת אנרגיה ירוקה, מבוססת על הפקת חשמל מקרני השמש, המתבצעת באמצעות שימוש במערכות סולאריות הממירות את קרני השמש לאנרגיה חשמלית. מערכת זו מורכבת מלוחות פוטו־וולטאיים הנקראים גם פאנלים סולאריים. בישראל זורחת השמש במרבית חודשי השנה, ולכן מדובר בחלופה אפקטיבית להפקת חשמל.



התקנת מערכות פוטו־וולטאיות בשישה מרכזים מסחריים של החברה	31,640 מ"ר שטחי מסחר 97% תפוסה במרכזים
שליש משטח גגות המרכזים המסחריים מיועד לקליטת אנרגיה באמצעות כ־4,500 מ"ר של פאנלים סולאריים שמוותקנים על הגגות	השקעה של כ־5.2 מיליון ש"ח
ייצור כ־411,000 קוט"ש חשמל במרכזים הפעילים בשנת 2023	



אודות הדוח



הצהרה

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

מתודולוגיית הדיווח: דוח זה נערך לפי תקני ה־GRI (Global Initiative Reporting) ברמת דיווח "ליבה" (Core).

תקופת הדיווח: הנתונים, המידעים, היוזמות, הפעילויות והביצועים המוצגים בדוח זה הינם בגין פעילות החברה בתקופה שבין ינואר-דצמבר 2023 ככל שהיו זמינים.

ליווי חיצוני

כתיבת הדוח לוותה על ידי MirrorESG, חברת ייעוץ המתמחה בניהול ודיווח ESG. לשאלות ו/או הבהרות בנוגע לדוח ניתן לפנות ל:

הראל שהם, יועץ משפטי ומזכיר חברה, קרסו נדל"ן, בדוא"ל harelsh@carasso.co.il

מיכל גליק, סמנכ"לית שיווק קרסו נדל"ן, בדוא"ל michalgli@carasso.co.il

לירן ניסים, מנהל תקשורת שיווקית ואחריות תאגידית, בדוא"ל liranni@carasso.co.il

ניצן ליטבק ו/או אילה לבני שהם, MirrorESG בכתובת www.mirroresg.com

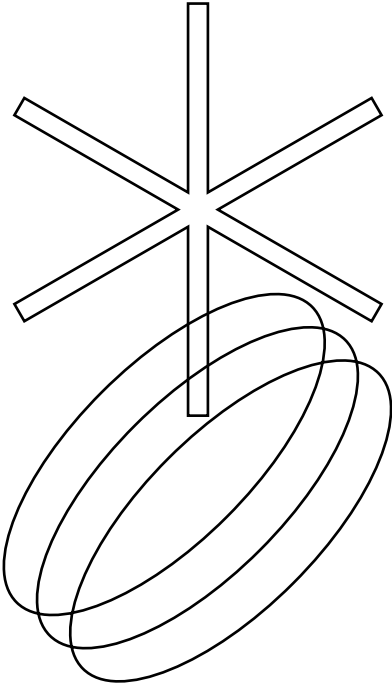


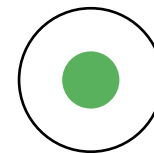
עיצוב: *Rona Speizman* graphic designer
קריאייטיב ועריכה לשונית: פני אסקל

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
GRI 2: General Disclosures		
על הארגון ואופן תהליך הדיווח		
2-1	פרטי הארגון	6
2-2	היישיויות המופיעות בדיווח	6
2-3	תקופת ותדירות הדוח, איש קשר בחברה	37, 12
2-5	ביקורת חיצונית לדוח	37
2-6	פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים עסקיות אחרות	6
2-7	מצבת עובדים	24
ממשל תאגידי תקין ואתיקה		
2-9	מבנה והרכב הממשל התאגידי	16
2-11	יו"ר הדירקטוריון	5
2-13	ניהול ESG בחברה	11
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדיווח על נושאי קיימות	11
2-15	ניגוד עניינים	18
2-17	ניסיון מצטבר של הדירקטוריון	17
2-18	ביצועי הדירקטוריון	17
2-19	מדיניות התגמול בחברה	19
אסטרטגיה, מדיניות ופרקטיקות ממשל תאגידי		
2-22	הצהרה בנושא אסטרטגית פיתוח בתי־קיימא	11
2-23	הצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית ומדיניות החברה	11, 4
2-24	דרכי יישום ההצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית	11
2-25	תהליכים להפחתת השפעה שלילית	31, 30
2-26	מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה או ציות בחברה	25, 18
2-27	ציות לחוקים ולתקנות	18
2-28	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	9
דיאלוג עם בעלי עניין		
2-29	גישת הארגון לדיאלוג עם בעלי עניין	13
2-30	הסכמי עבודה קיבוציים	23

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
GRI 3: Material Topics		
נושאים מהותיים		
3-1	תהליך הגדרת הנושאים המהותיים	12
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	12
3-3	ניהול נושאים מהותיים	11
נושאים ספציפיים		
201	ביצועים כלכליים	
201-1	יצירה ותרומה של ערך כלכלי	8
204	מחלקות הרכש	
204-1	שיעור ההוצאה על ספקים מקומיים	21
205	שוחד ושחיתות	
205-1	פעולות במקרי שחיתות	18
205-2	הדרכות ותקשור פנימי בנושאי נהלים ומדיניות נגד שחיתות	18
205-3	טיפול במקרה של שחיתות	18
302	אנרגיה	
302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	30
302-4	הפחתת צריכת האנרגיה	30
303	מים ומי ביוב	
303-5	צריכת מים	30
306	פסולת	
306-1	טיפול בפסולת של החברה	30
401	תעסוקה	
401-1	גיוס עובדים, שימור עובדים ותחלופת עובדים	24
401-2	הטבות לעובדים במשרה מלאה	27
403	בריאות ובטיחות תעסוקתית	
403-3	שירותים הנוגעים לבריאות ובטיחות תעסוקתית	27, 25
403-4	שיתוף עובדים, ייעוץ ותקשור בנושאי בריאות ובטיחות	27
403-6	קידום בריאות העובדים	27
404	פיתוח והכשרה לעובדים	
404-1	ממוצע שעות הדרכה והכשרה שנתי לעובד	26

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
404-2	תוכניות לשיפור מיומנויות העובדים וכן תוכניות סיוע במעברי קריירה	26
404-3	שיעור העובדים המקבלים פידבק ומשוב על הביצועים	26
405	גיוון, הכלה ושוויון הזדמנויות	
405-1	גיוון בהנהלה ובקרב העובדים	24, 16
405-2	יחס בין רמות השכר ותגמול בין נשים לגברים	25
406	מניעת אפליה	
406-1	דיווחים על מקרי אפליה ואופן הטיפול	25
413	קהילות מקומיות	
413-1	פעולות, תוכניות פיתוח ואימפקט עם הקהילה המקומית	28, 27
414	הערכת ספקים עפ"י שיקולים חברתיים	21
416	בריאות ובטיחות הלקוחות	
416-1	אבחון ההשפעה הבריאותית והבטיחותית של קטגוריות מוצרים ושירותים	35, 34
418	פרטיות לקוחות ואבטחת מידע	
418-1	תלונות הנוגעות להפרות בתחום הפרטיות ואובדן מידע של לקוחות	21, 20





קרסו

דמיינו סגנון חיים