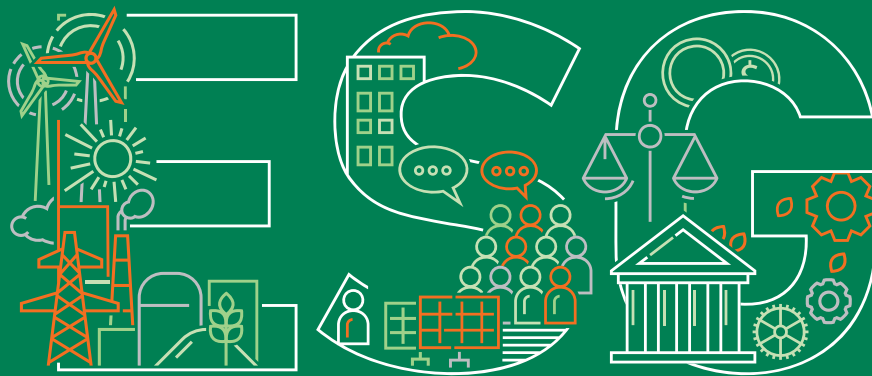




דוח סביבה, חברה וממשל תאגידי לשנים 2021–2022





תוכן עניינים

דבר ההנהלה.....	4
חזון בית ההשקעות אלטשולר שחם.....	6
אודות קבוצת אלטשולר שחם.....	8
ניתוח מהותיות.....	10
יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא – SDG's.....	11
דיאלוג עם מחזיקי העניין.....	15
ממשל תאגידי.....	18
ביצועים כלכליים והמשכיות עסקית.....	25
ESG בהשקעות.....	30
חדשנות.....	30
אבטחת מידע והגנת הפרטיות.....	31
חברה.....	34
איכות השירות, הוגנות ושירות אחראי.....	34
סביבת העסקה נאותה, מניעת אפליה	
וקידום המגוון התעסוקתי.....	36
פיתוח וטיפוח ההון האנושי.....	42
אחריות ומעורבות קהילתית.....	44
סביבה.....	52
אינדקס GRI.....	56

קוראות וקוראים יקרים,

אנו גאים להציג את דו"ח האחריות התאגידית (ESG) השני של בית ההשקעות אלטשולר שחם, הסוקר את הנעשה בתחומי הסביבה, חברה וממשל תאגידי בשנים 2021-2022.

כבית השקעות מוביל בשוק ההון הישראלי, אנו מאמינים ביכולתנו להשפיע ולגרום לשינוי חיובי במשק ובחברה הישראלית. לכן, לצד מחויבותנו להשיא תשואות מרביות ללקוחותינו, בחרנו להטמיע מדיניות חברתית וסביבתית כחלק מראייה עסקית ברת-קיימא לפעילותנו.

גם השנה, דו"ח זה מביא לידי ביטוי את מחויבותנו הכנה והעמוקה לפעול על פי ערכי הליבה שלנו: **מקצועיות, מצינות, אמינות, הגינות ושקיפות**, אל מול כלל מחזיקי העניין שלנו – שותפים, ציבור, עובדים, לקוחות וספקים.

זמן קצר לפני פרסום דו"ח זה, אירעה מתקפת חמאס הרצחנית ב-7 באוקטובר 2023. מיד עם פרוץ המלחמה התגייסנו לסייע למאות משפחות שפוננו מבתיהן. כבר ביום השני לחימה הקמנו חמ"ל ייעודי, אזרחי במשרדי החברה. תחילה, התמקדנו באיסוף בגדים, מוצרי טואלטיקה וצעצועים, ובהמשך הקמנו במשרדינו מתחם כיתות לימוד, גן ילדים ומשחקיה. במיזם, שנקרא 'עוטפים באהבה', השתתפו מאות עובדים, שנטלו חלק גם בסיוע בבתי אבות, בתי חולים וניחום אבלים. מתוך הבנה שיידרשו תמיכה וסיוע לאורך זמן, החלטנו ללוות את קיבוץ ניר יצחק עד לשיקומו.

אנו מייחלים לשובם של החיילות והחיילים בשלום, ולהחזרת כל החטופים לבתיהם.

במהלך שנות הדיווח המשכנו בתמיכה כלכלית נרחבת בעשרות מוסדות, קהילות ועמותות בישראל, המתמקדות בדור העתיד ובקידום ערכים העולים בקנה אחד עם ערכי הליבה שלנו – בעיקר בתחומים של חינוך, נשים, ילדים וספורט. בנוסף אנו ממשיכים בפריקט הדגל "AS FACTOR" הפועל זו השנה התשיעית ברציפות, ומאפשר לכלל עובדי החברה להתנדב מדי שבוע במהלך יום העבודה במגוון עמותות ופעילויות עבור הקהילה.

שנות הדיווח 2021 – 2022 היו רוויות אתגרים ייחודיים, הן בניהול ההשקעות והן בניהול עובדים ובהתנהלות מול לקוחות. תקופת שלהי הקורונה, עם התאוששות הכלכלות, התאפיינה בעליית ביקושים למוצרים ולסחורות. אלה יצרו עיכובים בשרשראות האספקה ובהובלה הימית, ויחד עם שינויים בשוק העבודה גרמו לעליית האינפלציה. מצב זה הוביל לשורה של צעדי ריסון בבנקים המרכזיים בעולם ובישראל, ובראשם גל מתמשך של העלאות ריבית חדות. מלחמת רוסיה-אוקראינה האיצה גם היא תהליכים אלו בשל מחסור בחומרי גלם ומשבר אנרגיה באירופה.

בשנים האחרונות הולכת וגוברת המודעות בעולם שלגופים פיננסיים דוגמת בנקים, חברות ביטוח ובתי השקעות יש השפעה רבה על אופי הפעילות הכלכלית ועל הסביבה באופן מקומי וגלובלי. גם בישראל, החלו הרגולטורים (רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון ורשות ניירות ערך) לדרוש מהגופים המוסדיים להציג מדיניות המשלבת היבטי ESG בניהול השקעות.

באלטשולר שחם, גיבשנו בתקופת הדו"ח מדיניות השקעה המשלבת היבטים סביבתיים בניהול השקעות, ובעיקרה התייחסות להשקעות בדלקים פוסיליים. כחלק מהמאבק בשינויי האקלים ובהשלכותיו השלמנו את ההתייעלות האנרגטית במשרד על ידי צמצום צריכת דלק במעבר מסיבי לרכבים היברידיים וחשמליים, חסכון בחשמל ונייר, מעבר לשימוש מלא בכלים רב פעמיים, מיחזור בקבוקים, פחיות, סוללות וכיו"ב.

אנו מאמינים כי לעסק המנוהל בידי בעליו יש DNA ייחודי ואנו מביאים איתנו מדי יום את התשוקה שלנו לעשייה, ללימוד ולשיפור מתמיד. הרצון שלנו להשתפר ולהתפתח, ביחד עם המוטיבציה הגדולה של העובדים – השותפים המלאים שלנו, הובילה במהלך שנות הדיווח להקמה של מסגרת למידה פנים-ארגונית **AS אקדמי** המספקת דרך נוחה ונגישה ללמידה והתפתחות ומאפשרת שיתוף ידע בתוך החברה. כחלק מהתרבות הארגונית שלנו המקדמת חדשנות מתמשכת, מזה כ-7 שנים שאנו מאפשרים לעובדינו להציע רעיונות ולפתח מיזמים פנימיים באתגרים שונים של בית ההשקעות. בתקופת הדיווח קיימנו אירועי יזמות מרתוניים בהם השתתפו עשרות עובדים, ואנחנו נהנים לראות את העובדים שלנו שמחים ומלאי סיפוק כשהמיזמים שלהם קורמים עור וגידים.

בשנים הבאות נעשה הכל כדי להמשיך ולהוביל את תחום ההשקעות והחיסכון בישראל. נפעל להתפתח לתחומים ולשוקים עסקיים נוספים, לזהות מגמות עתידיות והזדמנויות השקעה אטרקטיביות ולקדם חדשנות.

לסיום, אנו רוצים להביע את תודתנו לעובדות ולעובדי אלטשולר שחם המסורים, לב העשייה ומקור הגאווה שלנו. מחויבותם, במיוחד בתקופות אי-ודאות, סייעה לנו להתגבר על אתגרים רבים. ברצוננו גם להביע את הערכתנו ללקוחותינו ולשותפינו הרבים, שהולכים איתנו יד ביד לאורך שנים.



רן שחם



גילעד אלטשולר



קלמן שחם



רן אלטשולר



יאיר לוינשטיין

חזון בית ההשקעות אלטשולר שחם

אלטשולר שחם שואפת למצוינות ולהובלה בשוק ההון.



אלטשולר שחם מחויבת לפעול להשאת תשואות מיטביות ללקוחותיה לאורך זמן, תוך הקפדה על שקיפות, אמינות והגינות, המהוות את ערכי היסוד של החברה.



אלטשולר שחם שואפת לשפר תדיר את איכות השירות ללקוחותיה ורואה בהם חלק ממשפחת אלטשולר שחם.



אלטשולר שחם מספקת לעובדיה בית חם ומקצועי המעודד מצוינות, המשולבת בעבודת צוות ובאנושיות.



אלטשולר שחם ועובדיה מחויבים לטיפוח הקהילה ולשמירה על הסביבה, על מנת ליצור לכולנו הווה טוב יותר ולילדינו – עתיד מצוין.



אודות הדו"ח

2-6 | 2-5 | 2-4 | 2-3

דוח סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG) זה הוא הדוח השני שמפורסם על ידי בית ההשקעות וסוקר את פעילותו העיקרית בהיבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי, לשנים 2021-2022, וכן את כלל השפעות הפעילות העסקית של בית ההשקעות על מחזיקי העניין שלו.

פרסום הדוח מבטא את מחויבותו המתמשכת של בית ההשקעות לקידום נושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי כחלק בלתי נפרד מהעשייה העסקית שלו.

מקרא

"אלטשולר שחם" או "בית ההשקעות" או "קבוצת אלטשולר שחם" – כלל החברות המצויות תחת חברת אלטשולר שחם בע"מ, השותפויות שבהן היא שותפה וכל חברות הבנות, החברות המסונפות והחברות הקשורות, כהגדרתן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

"אלטשולר שחם פיננסים בע"מ" או "החברה" – היא החברה הציבורית מקבוצת אלטשולר שחם בע"מ.

"אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ" או "חברת הגמל והפנסיה" – חברת בת בבעלותה המלאה של אלטשולר שחם פיננסים בע"מ, האחראית על ניהול מוצרי הפנסיה והגמל של בית ההשקעות.

תקופת הדיווח ומחזוריותו

דוח זה מייצג את פעילות בית ההשקעות בנושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי, נכון לתאריכים: 1 בינואר 2021 – 31 בדצמבר 2022. בתקופת הדיווח לא בוצע שינוי מהותי בפעילות בית ההשקעות. פרסום הדיווח האחרון היה בדצמבר 2021. הדוח נכתב בהתאם לתקני יוזמת הדיווח העולמית (GRI) (Global Reporting Initiative). המידע המוצג בדוח נאסף באמצעות מערכות המידע של בית ההשקעות, מקורות ארגוניים שונים ובליווי יועצים חיצוניים.

היקף הדיווח

מאז פרסום הדוח האחרון, לא בוצע שינוי מהותי בפעילות בית ההשקעות כאמור לעיל. יחד עם זאת, בשנת 2022 בוצע שינוי מבני בבית ההשקעות אשר במסגרתו הוקמה אלטשולר שחם פיננסים בע"מ שהינה חברה ציבורית ובעלת המניות של אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, אשר נסקרה במסגרת דוח האחריות התאגידית לשנת 2020. במסגרת השינוי כאמור, אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ הפכה מחברה ציבורית לחברה פרטית בבעלותה המלאה של אלטשולר שחם פיננסים. יודגש כי מדובר בשינוי מבני ופעילות החברה בשנות הדיווח היא בעיקרה ללא שינוי.

בית ההשקעות פועל ממדינת ישראל וזהו אזור הפעילות העיקרי שלו. נתונים כספיים המופיעים בדוח זה לקוחים מנתוני הדוחות התקופתיים של אלטשולר שחם פיננסים בע"מ לשנת 2022, אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ לשנת 2021 (בתקופת היותה חברה ציבורית) בלבד ואין בהם כדי לשקף את נתוני הכספיים של כלל בית ההשקעות. דוח זה אינו מהווה חלק מהדוחות הכספיים, הדוחות המידיים, או הדוחות התקופתיים של החברות האמורות. במקרה של אי-התאמה או סתירה בין האמור בדוח זה לבין דוחות החברות המוזכרות לעיל, הנוסח בדוחות לעיל הוא המחייב.

שינויים מהותיים במידע

בגין דו"ח זה, לא בוצעו שינויים מהותיים במידע.

הבטחת מהימנות הדיווח

בגין דוח זה, לא בוצעה הבטחת מהימנות חיצונית. בית ההשקעות מבצע בקרה פנימית על כלל הדוחות והפרסומים החיצוניים, על מנת להבטיח את מהימנותם של הדיווחים, לשפר את תהליך איסוף המידע והנתונים הנדרשים ולשמור ולחזק את השקיפות של פעילויותיו פנימית.

ליצירת קשר בנושאים הרלוונטיים, אנא פנו אל: anatis@altshul.co.il

אודות קבוצת אלטשולר שחם

2-6 | 2-4 | 2-2 | 2-1

אלטשולר שחם בע"מ, חברת האם של בית ההשקעות, הוקמה בשנת 1990 על ידי גילעד אלטשולר וקלמן שחם המשמשים בעלי השליטה של בית ההשקעות. לבעלי השליטה ניסיון רב והיכרות מעמיקה עם שוק ההון למעלה מ-30 שנה. בית ההשקעות הוא אחד מגופי ההשקעה והחיסכון המובילים במשק הישראלי ומהווה את בית ההשקעות המועדף בישראל במשך 10 שנים ברציפות¹.

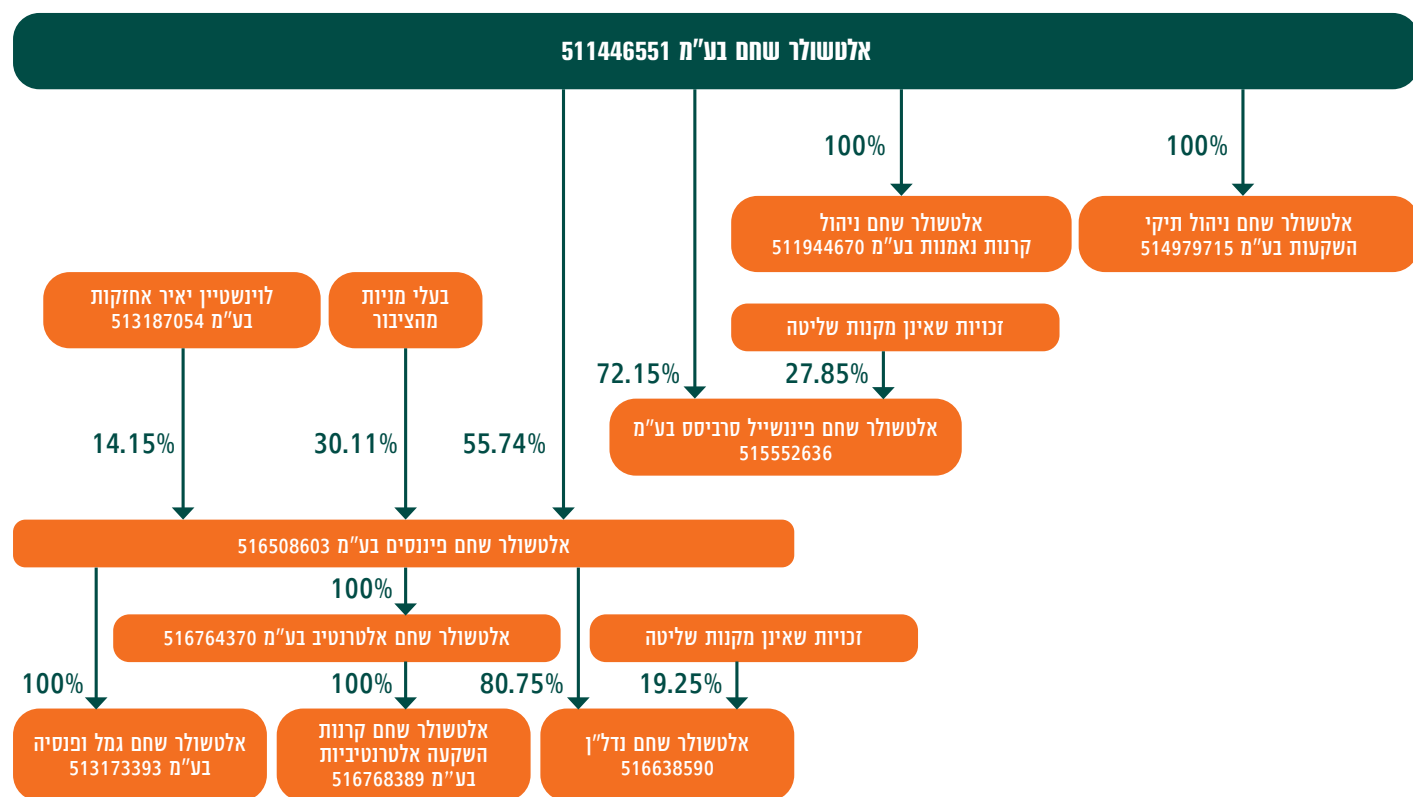
אלטשולר שחם פינוסים בע"מ (להלן: "החברה") היא החברה הציבורית בקבוצת אלטשולר שחם. החברה הוקמה במהלך 2022 כחלק משינוי מבני במסגרתו אלטשולר שחם גמל ופנסיה הפכה לחברה פרטית בבעלות מלאה של אלטשולר שחם פינוסים בע"מ. למועד הדוח, תחום פעילותה העיקרי של החברה הוא ניהול קופות גמל וקרנות פנסיה (מבוצע באמצעות אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ).

נכון ליום 31 בדצמבר 2022, החברה מנהלת תחת פעילות הגמל והפנסיה כ-170 מיליארד ₪ עבור כ-2.3 מיליון עמיתים.

החברה, באמצעות אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, פועלת בתחום ניהול קופות גמל וקרנות פנסיה. במסגרתו מנהלת, בין היתר, קופות גמל, קרנות השתלמות, קופה מרכזית לפיצויים, קופות גמל להשקעה, בתוכן קופות גמל להשקעה עבור תכנית חיסכון לכל ילד וקרנות פנסיה.

מטה בית ההשקעות ממוקם ברחוב הברזל 19, תל אביב. החברה כחברה ציבורית פועלת באמצעות חברות בנות בבעלותה בתחומים נוספים, כגון ניהול השקעות אלטרנטיביות. בנוסף, בבית ההשקעות מוצעים תחומי פעילות, מוצרים ושירותים משלימים, מלבד אלו המנויים לעיל, לרבות ניהול תיקי השקעות, קרנות נאמנות, שירותי מט"ח ועוד.

מבנה ארגוני – בית ההשקעות אלטשולר שחם



** התרשים מציג את החברות מקבוצת אלטשולר שחם אליהן מתייחס הדו"ח בלבד. יצוין כי אין בתרשים כדי לפרט את מלוא החברות מקבוצת אלטשולר שחם
** התרשים נכון ליום 31.12.2022

הקבוצה חברה באיגודים הנאים:

- אלטשולר שחם פינוסים בע"מ – איגוד החברות הציבוריות.
- אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ ("חברת ניהול קרנות נאמנות") – איגוד קרנות הנאמנות.
- אלטשולר שחם בע"מ ואלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ – איגוד בתי ההשקעות.
- אלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ ("חברת ניהול תיקי השקעות") – סקציית ניהול תיקים במסגרת איגוד בתי ההשקעות.
- אלטשולר שחם ינשוף (FOF)(קיימן), שותפות מוגבלת – איגוד קרנות הגידור.

יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימא - SDG's

מעל לשלושה עשורים פועלות מדינות העולם, בהובלת האו"ם, לגיבוש וקידום מדיניות לפיתוח בר-קיימא במטרה להטמיע שיקולים מתחומי הסביבה, הכלכלה והחברה בתהליכי קבלת ההחלטות שלהן, הן ברמה הגלובאלית והן ברמה המקומית. בספטמבר 2015 אימצה מדינת ישראל, יחד עם יתר המדינות החברות באו"ם, שורה של מטרות ויעדים לשנים 2015-2030 המכונים יעדי פיתוח בר-קיימא SDG's – Sustainable Development Goals – הכוללים 17 מטרות על ו-169 יעדי משנה בתחומים שונים המתייחסים, בין היתר, לסוגיות של צמצום אי שוויון, השקעה בחינוך, תשתיות, צמיחה כלכלית, התמודדות עם משבר האקלים ועוד.

בית ההשקעות אלטשולר שחם רואה חשיבות רבה בקידום ומימוש יעדי ה-SDG's דרך פעילות הליבה ובאמצעות ייזום מהלכים בתחומים שונים וממשקים עם מגוון מחזיקי העניין.

לאורך הדו"ח ניתן לקרוא בהרחבה על המהלכים והפעילויות בקבוצה אשר תורמים ברמה המקומית למימוש היעדים הגלובליים.

היעדים נבחרו בהתבסס על יכולת החברה להשפיע על השגתם ובהתאם למידת הרלוונטיות שלהם לפעילות הליבה.



ניתוח מהותיות

3-3 | 3-2 | 3-1

ניתוח מהותיות הוא תהליך בסיסי בהטמעת תהליכי ESG (Environment, Social, Governance) בחברות. מטרת תהליך זה הוא זיהוי נושאי פעילות מהותיים לפעילות בית ההשקעות בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי, כחלק מיצירת בסיס אסטרטגי לפעילות החברה בהיבטים אלו.

כחלק מתהליך הדיווח ולפי הנחיות גוף הסטנדרטיזציה לדיווחי ESG, ה-Global Reporting Initiative (GRI), ביצע בית ההשקעות תהליך ניתוח מהותיות עבור תהליך הדיווח לשנים 2019-2020. הנושאים המהותיים מייצגים את אלה שזוהו כרלוונטיים ביותר לעשיית החברה בתחומי ESG.

במסגרת ההיערכות לדוח זה, ובהתאם לעדכון דרישות סטנדרט ה-GRI, תיקף בית ההשקעות את הנושאים המהותיים עבורו. במסגרת התיקוף, בוצעה סקירה ענפית של חברות דומות בארץ ובעולם, מסמכים פנימיים ועדכונים בסטנדרטי הדיווח GRI ו-SASB. בסוף התהליך, הוחלט להמשיך עם הנושאים המהותיים הקיימים גם לתקופת הדיווח הנוכחית.

#	רשימת הנושאים המהותיים
1	איכות השירות, הוגנות ושירות אחראי
2	סביבת העסקה נאותה, מניעת אפליה וקידום המגוון התעסוקתי
3	פיתוח וטיפול ההון האנושי
4	אחריות ומעורבות קהילתית
5	ממשל תאגידי, אתיקה עסקית ומניעת שחיתות
6	אבטחת מידע והגנת הפרטיות
7	ביצועים כלכליים והמשכיות עסקית
8	ניהול סיכונים ESG בהשקעות
9	חדשנות

חמשת היעדים שנבחרו:

יעד 4 – חינוך איכותי

יעד משני

4.3 גישה שוויונית וזמינה להשכלה גבוהה, טכנית ומקצועית

תרומת החברה ליעד

במסגרת הפעילות הקהילתית, משקיע בית ההשקעות משאבים כספיים משמעותיים לצד תרומות "שוות כסף" ושעות התנדבות של עובדים, במגוון רחב של מיזמים ותוכניות בקהילה שמטרתן לקדם הזדמנויות למידה וחינוך איכותי ושוויוני.

בית ההשקעות משקיע בטיפוח ובפיתוח ההון האנושי ומציע לעובדיו הכשרות מקצועיות ולימודי העשרה דרך פלטפורמת AS אקדמי, הכוללת מגוון רחב של קורסי העשרה לשיפור מקצועיות והעשרת העובדים.

יעד 5 – שיוויון מגדרי

יעד משני

5.2 מניעת כל סוג של אפליית נשים ונעורות

5.5 הבטחת השתתפות מלאה של נשים לעמדות מנהיגות ובתהליכי קבלת החלטות

תרומת החברה ליעד

בית ההשקעות דוגל במדיניות אפס סובלנות כלפי הטרדה או אפליה מכל סוג, ומוקיע כל סוג של אלה, מילולית או פיזית, על בסיס רקע אתני, אמונה דתית, מגדר, נטייה מינית ועוד.

בית ההשקעות מקדם שוויון מגדרי בכל רמות התפקידים, בפרט ייצוג נשים בתפקידי ניהול ובשדרה הניהולית הבכירה. נשים מהוות חלק אינטגרלי מתהליכי קבלת ההחלטות בבית ההשקעות ומאיישות תפקידי מפתח, גם במקצועות המאופיינים בתת-ייצוג נשי בסקטור הפיננסי.

שכר היסוד והתנאים הנלווים בבית ההשקעות נקבעים על פי תפקיד העובד, הוותק והדרגה בלבד, ללא קשר למגדר.

יעד 8 – עבודה מהוגנת וצמיחה כלכלית

יעד משני

8.5 תעסוקה מקיפה ועבודה הוגנת, שכר שווה

8.8 הגנה על זכויות העובדים וקידום סביבת עבודה בטוחה

8.10 גישה אוניברסלית לבנקאות, ביטוח ושירותים פיננסיים

תרומת החברה ליעד

בית ההשקעות מקדם הנגשת שירותים, ידע וכלים פיננסיים לאוכלוסייה בישראל, מתוך אמונה שהבנה בנושאים אלו, תסייע ללקוחות לבחור מוצרים המתאימים ליעדיהם, ותגביר את הביטחון הפיננסי העתידי שלהם.

תהליך קביעת מדיניות ההשקעות של מוצרי ההשקעה השונים המנוהלים על ידי בית ההשקעות מאופיין בראיה ארוכת טווח, במטרה למקסם את תשואות הלקוחות ולהקטין סיכונים בניהול חסכונותיהם.

יעד 10 – צמצום האי שיוויון

יעד משני

10.1 עד לשנת 2030, להשיג באופן הדרגתי ומתמשך צמיחה של ארבעת העשירונים התחתונים של האוכלוסייה בשיעור גבוה מהממוצע הלאומי.

10.2 עד שנת 2030, העצמה וקידום הכללה חברתית, כלכלית ופוליטית של הכלל.

10.3 הבטחת הזדמנויות שוות והקטנת חוסר השוויון בתוצאות.

תרומת החברה ליעד

בבית ההשקעות תקנים ייעודיים לאיוש משרות על ידי אנשים המגיעים מאוכלוסיות המוגדרות בתת תעסוקה. בית ההשקעות נמצא בקשר שוטף עם עמותות המתמחות בהשמה מגוונת.

בית ההשקעות מעסיק מאות עובדים מכל רחבי הארץ, ודואג לסביבת העסקה אחראית ומכילה בהתאם לנורמות אוניברסאליות של הבטחת זכויות אדם בתעסוקה ובדגש על סביבת עבודה נאותה ובטוחה.



יעד 13 – אפחות שינוי האקלים והשפעותיו

יעד משני

13.1 חוסן אקלימי

13.3 מודעות סביב שינויי האקלים

תרומת החברה ליעד

בית ההשקעות מכיר בחשיבות ניהול סביבתי בר-קיימא ומחויב לנקוט באמצעים להגנה על הסביבה ולצמצום מפגעים הנובעים כתוצאה ישירה או עקיפה של מהלכיו.

ברמה פנים ארגונית, מקדם בית ההשקעות יוזמות בתחומי איכות הסביבה, ביניהן צמצום צריכת דלק, חשמל ונייר, וכן שימוש מרבי באור טבעי ומחזור פסולת אלקטרונית, בקבוקים ופחיות. בנוסף, מיושמת גישת רכש אחראי בעת רכישת מוצרים והתקשרות עם ספקים חדשים, תוך תיעדוף ספקים המשתמשים בחומרים ידידותיים לסביבה.

דיאלוג עם מחזיקי העניין 2-29

מחזיק עניין ערוצי דיאלוג

לקוחות והציבור הרחב	- מפגשים בלתי אמצעיים עם הלקוחות במוקדי קבלת קהל פיזיים, ו/או במשרדי החברה, בתי הלקוחות או ועדות השקעה ועוד. - מוקדים טלפוניים וערוצי שירות לקוחות דיגיטליים לרבות: צ'ט אונליין, וואטסאפ ושירות במסרונים וזום. - ניהול ערוצי דיאלוג ברשתות חברתיות: פייסבוק, לינקדאין, וואטסאפ, טוויטר, יוטיוב ואינסטגרם. - כנסי לקוחות ייעודיים, וובינרים ופודקאסטים מקצועיים. - סקרי לקוחות פנימיים חודשיים (עבור לקוחות חברת הגמל והפנסיה) וסקרי שביעות רצון חיצוניים תקופתיים לבחינת שביעות רצון השירות.
משקיעים ונציגיהם	אתר קשרי משקיעים המרכז את כל המידע המעודכן והרלוונטי לבעלי מניות מקרב הציבור המאפשר דיאלוג ישיר רציף ושקוף, קיום מפגשים תקופתיים עם משקיעים, אנליסטים וגורמים נוספים בשוק ההון המקומי והבינלאומי, בהובלת הנהלת החברה והכל בכפוף להוראות הדין בעניין.
עובדים	- קיום שיחות הערכה, משוב והתפתחות. - עידוד מדיניות "דלת פתוחה" וקיום שיח בין עובדים ומנהלים. - עריכת סקר אקלים פנים ארגוני המודד את מידת המחוברות ושביעות הרצון של העובדים. "קו חם" לפניית אנונימיות או תלונות בנושא הפרה או חשש להפרה של הקוד האתי של בית ההשקעות, התעמרות, אפליה או הטרדה מכל סוג. - פורום "שולחנות עגולים", מפגשי "קפה עם המנכ"ל" ו"קפה עם שותפים".
ספקים	ערוץ פנייה ישיר ופתוח למנהל מחלקת תפעול ולוגיסטיקה בכל סוגיה או בעיה בה נתקלים הספקים או העובדים מטעמם.
רגולטור ומשרדי ממשלה	- שיתוף פעולה וקיום דיאלוג רציף עם הרגולטורים הרלוונטיים. - קיום פגישות, השתתפות בדיונים ועדות מקצועיות ותובנות עם נציגיהם של משרדי הממשלה, לצד פגישות פרטניות.
קהילה	פעילות התנדבותית ענפה וארוכת שנים המתקיימת במגוון ערוצים לרבות מפגשים פרונטאליים ומקוונים והשתתפות ב"אירועי שיא". הפעילות בקהילה מתקיימת תוך שימור שותפויות ארוכות טווח עם ארגונים חברתיים ללא כוונת רווח.



ממשל תאגידי



ממשל תאגידי 3-3

חברות שונות מקבוצת אלטשולר שחם הינן חברות מפוקחות על ידי רגולטורים שונים מכוח היותן בעלות רישיונות על פי דין, כמפורט להלן:

אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ	בעלת רישיון לניהול קופות גמל ומבטח ומפוקחת על ידי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון.
אלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ	בעלת רישיון לניהול תיקי השקעות ומפוקחת על ידי רשות ניירות ערך.
אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ	בעלת רישיון לניהול קרנות נאמנות ומפוקחת על ידי רשות ניירות ערך.
אלטשולר שחם פינושייל סרביס בע"מ	בעלת רישיון למתן שירותים פינושיים ומפוקחת על ידי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון.

ובנוסף, אלטשולר שחם פינוסים בע"מ, כחברה ציבורית בישראל, אשר פועלת בסביבה חקיקתית רחבת-היקף הכוללת חקיקה ראשית, תקנות ורגולציות שחברות ציבוריות מחויבות בציות להן, לרבות: חוק ניירות ערך, חוק החברות ועוד, ופעילותה כחברה ציבורית מפוקחת על ידי רשות ניירות ערך.

כלל החברות האמורות מחברת אלטשולר שחם, כפופות להוראות הדין בישראל, לרבות הוראות וחוזרים של הרגולטורים המפקחים הרלוונטיים המסדירים את פעילותן במישורים השונים, את דרכי ניהולן, את אופן ביצוע הבקרה, הפיקוח והביקורת החיצונית והפנימית ואת התחומים השונים בהם הן רשאיות לפעול.

מבנה ופעילות הדירקטוריון 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-26

בכל אחת מהחברות המפוקחות לעיל, מכהן דירקטוריון אשר פועל בהתאם להנחיות הממשל התאגידי הקבועות בחוק הרלוונטי לפעילות אותה חברה, ומתווה את האסטרטגיה, הערכים והחזון של החברה. הדירקטוריון אמון על קביעת המדיניות הכללית וההתנהלות הפיננסית הנגזרת מכך. תהליך בחירת דירקטורים בחברה נקבע בהתאם לאמור בחוק החברות.

בחברת האם, אלטשולר שחם בע"מ מכהנים בדירקטוריון שלושה דירקטורים, שהינם גם בעלי המניות של בית ההשקעות, בעלי ניסיון עשיר בשוק ההון, ובהם שני גברים ואישה אחת:

שם	תפקיד
קלמן שחם	דירקטור
גליה ג'אן בר וילף	יו"ר דירקטוריון
גילעד אלטשולר	דירקטור

בנוסף, באלטשולר שחם פינוסים בע"מ, נכון ליום 31 בדצמבר 2022, מונה הדירקטוריון שמונה חברים, בהם ארבעה גברים וארבע נשים, אשר כולם בעלי מומחיות הקשורה לתחומי הליבה של החברה. יו"ר הדירקטוריון מכהן גם כמנכ"ל משותף בחברות אלטשולר שחם בע"מ ובחברת ניהול תיקי השקעות.

שם	תפקיד	חברות בוועדות דירקטוריון
רן שחם	יו"ר דירקטוריון	-
יאיר לוינשטיין	מנכ"ל החברה ודירקטור	-
ראובן אלקס	דירקטור	-
תומר כהן	דירקטור	-
רוני בנין-בר	דירקטורית	-
עדי נלומפלד פוחט	דירקטורית חיצונית	ועדת ביקורת, ועדת מאזן, ועדת תגמול
יעל נפתלי	דירקטורית חיצונית	ועדת ביקורת, ועדת מאזן, ועדת תגמול
מירב טיגל	דירקטורית בלתי תלויה	ועדת ביקורת, ועדת מאזן, ועדת תגמול

פעילות הדירקטוריון וועדותיו 2-16

הדירקטוריונים הממונים בחברות השונות מקבוצת אלטשולר שחם, מתווים את האסטרטגיה, הערכים וחזון של כל אחת מהחברות בקבוצת אלטשולר שחם, ופועלים בהתאם להנחיות הממשל התאגידי הקבועות בחוק הרלוונטי לפעילותה של כל אחת מהחברות בבית ההשקעות. הדירקטוריונים אמונים על קביעת המדיניות הכללית וההתנהלות הפיננסית הנגזרת מכך בכל אחת מהחברות בבית ההשקעות. תהליכי בחירת חברי הדירקטוריון, הגדרת תפקידי, מבנה הרכבו (לרבות קיומה של חובה למנות דח"צים כחלק מההרכב), סמכויותיו ואופן התנהלותו, הוגדרו בהתאם להוראות החוק הרלוונטי לפעילות כל אחת מהחברות בקבוצה, אליה נדרשת חברה ציבורית.

הדירקטוריונים מקבלים דיווחים שוטפים מהגורמים המקצועיים הרלוונטיים, בין היתר לגבי תחומי הפעילות בנושאי ESG, מדיניות תרומות, ופעילויות נוספות בליבה העסקית של החברה הרלוונטית בבית ההשקעות, המקדמות את ערכי הקבוצה בהיבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי.

לדירקטוריונים השונים ועדות דירקטוריון שונות, לפי פעילות החברות בהן מכהן הדירקטוריון, כדוגמת: ועדות השקעה, ועדות ביקורת וכדומה.

רן שדה	סמנכ"ל ניהול סיכונים
חן אלטשולר	מנהלת אסטרטגיית חדשנות
ישי מנדיל	סמנכ"ל שיווק
מוטי בוליור	סמנכ"ל מחקר
רון אורן	סמנכ"ל תפעול ובקרה
קרן פוקס	סמנכ"ל מערכות מידע
לאה פרמינגר	סמנכ"ל השקעות אלטרנטיביות

הנהלת אלטשולר שחם פיננסים בע"מ ונושאי משרה בכירים

שם	תפקיד
יאיר לוינשטיין	מנכ"ל החברה ודירקטור
שרון גרשניין	משנה למנכ"ל, סמנכ"ל כספים
אסנת ענתבי	סמנכ"ל, יועצת משפטית
ענת כנפו תבור	מנכ"ל אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ
מיטל ברנע	סמנכ"ל שירות
סיגלית רז	סמנכ"ל משאבי אנוש
קרן פוקס	סמנכ"ל מערכות מידע
ארז יפת	מנהל כספים
צפיר זנזורי אמיעד	משנה למנכ"ל, מנהל מכירות ופיתוח עסקי
ישי מנדיל	סמנכ"ל שיווק
שי אהרוני	מבקר פנים

בדירקטוריון החברה הציבורית, אלטשולר שחם פיננסים בע"מ, פועלות ומתכנסות שתי ועדות דירקטוריון קבועות המטפלות כל אחת בתחומי הפעילות הבאים:

- ועדת ביקורת** – בוועדה זו מכהנים דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים בלבד. ועדת ביקורת עוקבת אחר יישום תוכנית העבודה השנתית של הביקורת הפנימית באמצעות דיווחים רבעוניים כמו כן, אחת לרבעון, מתכנסת ועדת הביקורת בכובעה כוועדת מאזן לצורך בחינה ואישור הדוחות הכספיים של החברה.
- ועדת תגמול** – בוועדה זו מכהנים דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים בלבד. הוועדה עוסקת בגיבוש מדיניות תגמול ובתנאי ההעסקה של בעלי שליטה ונושאי משרה.

כשירות ומומחיות חברי הדירקטוריון 2-17 | 2-18

כלל חברי הדירקטוריון, הן של אלטשולר שחם בע"מ, והן של אלטשולר שחם פיננסים בע"מ, הם בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית, או בעלי כשירות מקצועית הקשורה לפעילות החברה. כמו כן, ביתר החברות המפוקחות הפועלות בבית ההשקעות מכהנים דירקטורים בעלי כשירות מקצועית הקשורה לפעילות החברה ולכל הפחות דירקטור אחד בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.

חברי הדירקטוריון עוברים הכשרות מקצועיות על בסיס תכנית הכשרה שנתית המותאמת לאסטרטגיית החברה, ומתייחסת לנושאים מקצועיים ונושאים הקשורים לתפקידי הדירקטוריון והממשל התאגידי. בשנים 2021-2022 התקיימו הכשרות והדרכות לדירקטורים בבית ההשקעות בנושאים שונים, ביניהם הכשרות בנושאי ממשל תאגידי תקין, אחריות דירקטורים ונושאי משרה, טכנולוגיה, חדשנות ועוד.

הנהלת אלטשולר שחם בע"מ

שם	תפקיד
גילעד אלטשולר	מנכ"ל משותף באלטשולר שחם בע"מ ובאלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ ודירקטור באלטשולר שחם בע"מ.
רן שחם	מנכ"ל משותף באלטשולר שחם בע"מ ובאלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות ויו"ר דירקטוריון אלטשולר שחם גמל בע"מ ודירקטור בחברות שונות מקבוצת אלטשולר שחם.
תומר כהן	סמנכ"ל כספים
דני ירדני	סמנכ"ל השקעות
שי ירון	מנכ"ל אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ, סמנכ"ל ראש מערך לקוחות.
לירון מילר טל	סמנכ"ל יועצת משפטית
סיגלית רז	סמנכ"ל משאבי אנוש

תגמול נושאי משרה 2-19 | 2-20 | 2-21

מדיניות התגמול של אלטשולר שחם פיננסים כחברה ציבורית כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, ולחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, ונועדה להגדיר את מדיניות אלטשולר שחם פיננסים בנוגע לתגמול נושאי המשרה ולהגביר את השקיפות מול בעלי העניין. בהתאם להוראות חוק החברות, דירקטוריון החברה אישר בספטמבר 2022 מדיניות תגמול עדכנית לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה. במסגרת ישיבות וועדת התגמול והדירקטוריון במסגרתן אושרה המדיניות, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע שונים, ביניהם עקרונות מדיניות התגמול של אלטשולר שחם גמל ופנסיה, ביחס לכלל עובדיה, נתונים בדבר תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה והנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם להוראות חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012. מדיניות התגמול הסופית גובשה בסיוע יועצים חיצוניים, והיא צפויה להתעדכן מעת לעת בהתאם לתדירות הנדרשת על פי דין.

חלק מנושאי המשרה בחברה עובדים בהיקף משרה מלא בחברה, בעוד שחלק מנושאי המשרה מועסקים על ידי החברה או על ידי חברות בת של החברה ו/או בקבוצת אלטשולר שחם או מחלקים את זמנם בין החברה ובין חברות בת של החברה ו/או בקבוצת אלטשולר שחם. לאור האמור, על נושא משרה, המחלק את זמנו בין החברה ובין חברות אחרות בקבוצת אלטשולר שחם (בין אם הוא מועסק בחברה או בחברה אחרת בקבוצת אלטשולר שחם) יחולו הוראות מדיניות התגמול ביחס לתגמול המשולם לו בהתאם להיקף משרתו בחברה בפועל. היקף המשרה שנושאי משרה אלה ממלאים בפועל בחברה ייקבע מעת לעת בהתאם להסדרים בין החברה לחברות בקבוצת אלטשולר שחם. עובדים אלה יהיו זכאים לתגמול בגין עבודתם בחברות אחרות בבית ההשקעות על פי המדיניות הנהוגה בחברות אלה. ככלל, החברה נוהגת לתגמל את נושאי המשרה באמצעות שני רכיבים עיקריים:

- **רכיב קבוע** – כל אחד מנושאי המשרה בחברה יהיה זכאי לקבל בגין כהונתו, משכורת חודשית או דמי ניהול חודשיים בסכום קבוע, בצירוף זכויות סוציאליות, ותנאים קבועים הנלווים למשכורת. הרכיב הקבוע כולל גם מענק קבוע, ככל שיוחלט להעניקו לנושא המשרה.
- **רכיב משתנה** – רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבודה משולם התגמול המשתנה. תחת הרכיב קיימים שני סוגי תגמול – תגמול תקופתי ורכיב משתנה הוני. לכל אחד מסוגי התגמול קיימים קריטריונים מותאמים המגדירים את התנאים לקבלתו, בדמות: יעדים עסקיים, הערכת ביצועים, זמני הבשלה, גובה התגמול ועוד.

עלות רכיב השכר הקבוע של אלטשולר שחם פיננסים למנכ"ל החברה לא תעלה על 2.71 מיליון ש"ח ולנושאי משרה, שאינם דירקטורים או מנכ"ל, לא תעלה על 2 מיליון ש"ח. שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על עלות הרכיב הקבוע השנתי. במקרה בו ועדת התגמול והדירקטוריון קובעות כי קיימים תנאים חריגים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ועדת התגמול והדירקטוריון מוסמכים לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של נושא משרה (למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון) יעלה על השיעורים האמורים מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי.

מדיניות התגמול לבעלי תפקיד מאפשרת, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, להציע לעובדיה להשתתף בתוכנית להקצאת מניות מוגבלות של החברה ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות ו/או מכשיר מבוסס מניות אחר. הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה מהווה תמריץ חיובי להמשך מתן שירותים לחברה ומייצרת שותפות לתהליך ארוך טווח.

להרחבה אודות מדיניות התגמול של אלטשולר שחם פיננסים בע"מ, [ראו כאן](#).

ציות 2-27 | 417-1 | 417-2 | 417-3

החברות השונות בבית ההשקעות כפופות למערכת רחבה של חוקים, תקנות, חוזרים והנחיות. רגולציה זו מסדירה שורה ארוכה של נושאים, הכוללים, בין היתר, הוראות באשר לכללי ממשל תאגידי, דרישות רישוי וכן הוראות בהקשר פעילותו והתנהלותו השוטפת, לרבות מגבלות על ביצוע השקעות, ניהול זכויות העמיתים/בעלי יחידות/לקוחות, איסור הלבנת הון ומימון טרור, הוראות ומגבלות בדבר גביית עמלות ודמי ניהול, הוראות לניהול המשכיות עסקית במצבי חירום, הוראות בתחום אבטחת מידע וסייבר ועוד. כמו כן, החברות המפוקחות והחברה הציבורית בבית ההשקעות חשופים לסיכונים רגולטוריים ולהטלת עיצומים מנהליים וכספיים בגין אי קיום הוראות הדין, זאת כחלק מחוק הגברת האכיפה בשוק ההון.

החברות המפוקחות השונות והחברה הציבורית בבית ההשקעות הטמיעו תכנית אכיפה פנימית החלה על כלל עובדיהן ומנהליהן, הכוללת בין היתר תכניות הדרכה שנתיות, נהלי עבודה ותהליכי בקרה ופיקוח על מנת להתמודד עם סיכונים אלה.

לחברות המפוקחות השונות והחברה הציבורית קיים סט נהלים בנושא ממשל תאגידי שעודכן במהלך שנות הדיווח. העדכון כלל התייחסות בין היתר לנהלים הבאים (בהתאם לרלוונטיות שלהם לכל אחת מהפעילויות):

- נוהל איסור שימוש במידע פנים ותרמית
- נוהל אספות כלליות (לחברה הציבורית בלבד)
- נוהל דיווחים מידיים
- נוהל יחסי ציבור וקשרי משקיעים (לחברה הציבורית בלבד)
- נוהל אמות מידה וסיווג עסקאות בעלי עניין (לחברה הציבורית בלבד)
- נוהל תיחום פעילות והקצאת הזדמנויות עסקיות.

בשנות הדיווח, לא היו מקרים מהותיים של אי ציות לתקנות ורגולציה הנוגעים לסימון ופרסום מידע אודות מוצרים ושירותים או בנושא מתן שירות ללקוחות.

אכיפה פנימית 2-24 | 2-25

מטרתה של תכנית האכיפה הפנימית היא להסדיר ולהטמיע תרבות של ציות בקרב תאגידים והיחידים בהם, ובכך למנוע ככל הניתן הפרות חוק, למזער את הנזקים בשל הפרות שהתרחשו ולהוות כלי לשליטה ולבקרה להנהלת החברה.

בבית ההשקעות קיימת תכנית ציות ואכיפה פנימית ("נוהל מנגנוני האכיפה הפנימית") המפרטת את פעילות החברות המפוקחות השונות והחברה הציבורית בנושא זה. הנוהל מאושרר אחת לתקופה על ידי חברי הדירקטוריון בכל אחת מהחברות האמורות. הגורם האמון על הנוהל הוא ממונה ציות ואכיפה פנימית ("הממונה"), אשר באחריותו, בין היתר, לתקן את הנוהל מעת לעת, לוודא את הטמעתו ויישומו כהלכה, וליידע את כלל נושאי המשרה והעובדים אודות מטרותיה וקיומה של תכנית האכיפה הפנימית.

הממונה על התכנית מגיש להנהלת כל אחת מהחברות הרלוונטיות ולוועדת הביקורת (ככל שקיימת באותה חברה) דיווח בנוגע לעבודתו במתכונת דוח רבעוני, הכולל התייחסות לנושאים שהוגדרו כמהותיים על ידי ועדת הביקורת או דירקטוריון החברה הרלוונטית, לפי העניין, כגון: סקירת פעילות, הפרות מהותיות, פעולות לצמצום חשיפה להפרות ועוד.

ביצועים כלכליים והמשכיות עסקית 3-3 | 201-1

הנתונים המוצגים להלן בתחום הביצועים הכלכליים הם נתוני החברה הציבורית בלבד, אלטשולר שחם פיננסים בע"מ ולא מתייחסים לכלל פעילות בית ההשקעות:

ביצועים כלכליים (אלפי ₪)	2022	2021	2020
סך ההכנסות	1,282,000	1,423,808	903,380
סך ההוצאות*	740,556	809,101	510,637
שכר עבודה ונלוות	213,279	257,170	176,151
חלוקת דיבידנדים	278,000	73,000	93,000
מיסים על הכנסה	115,306	138,000	78,335
סה"כ ערך כלכלי שחולק על ידי החברה	1,347,141	1,277,271	858,123
סך הרווח נקי	212,859	258,263	138,257

* בניכוי שכר עבודה ונלוות להרחבה אודות הביצועים הכלכליים של אלטשולר שחם פיננסים, ראו [דו"ח תקופתי לשנת 2022](#)

מוצרים ושירותים

בית ההשקעות פועל לשיווק מוצריו בהתבסס על מספר ערוצי הפצה, ביניהם כלל הבנקים הפעילים בתחום הייעוץ, יועצים עצמאיים, סוכנויות וסוכני ביטוח שהינם ערוץ ההפצה העיקרי למוצריו. בנוסף לאמור, מפעיל בית ההשקעות ערוצי הפצה ישירים, דיגיטליים ואנושיים המבוצעים על ידי עובדים בעלי רישיונות מתאימים. בהתאמה לגידול בהיקף הביקוש למוצרי חברת הגמל והפנסיה והרחבת מגוון השירותים המוצעים ללקוחות, בוצעו התאמות בתשתיות ונערכו שורה של שינויים בתפיסת השירות ובמערך השירות ללקוחות, על מנת לעמוד בסטנדרטים הגבוהים שקבעה החברה ובדרישות הרגולציה. במסגרת זאת נוסחה גם אמנת שירות אשר אושרה בדירקטוריון ומפורסמת באתר החברה כאשר העקרונות שעומדים בבסיס האמנה הם הגינות, פרטיות ויושר.

אחת לשנה עוברים כלל העובדים לומדה בנושא "ריענון תכנית האכיפה הפנימית", וחותמים על אוגדן הנהלים המעודכן, בהתאם לנהלים הרלוונטיים לתחומי עבודתם. חתימות העובדים מתועדות במערכת הציות של החברה (GRC). כמו כן, קיים בבית ההשקעות "קו חם" אנונימי המשרת את כלל העובדים אשר מבקשים לפנות באופן אנונימי ישירות לממונה, בגין דיווח על הפרות ציות בעלות פוטנציאל התממשות או כאלה שהתרחשו בפועל.

מניעת שוחד ושחיתות 3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3

אלטשולר שחם רואה בשחיתות ומתן שוחד פעילויות הרסניות המעוותות את תנאי התחרות ושוללים אותן בכל תוקף. מנהלי ועובדי החברה אינם רשאים לקבלת כל טובת הנאה, ומתקיימים תהליכי ניטור ובקרה למניעת אירועי שוחד, שחיתות, דלף מידע והלבנת הון. במקרה של חשד לפעילות חריגה, עומד לרשות העובדים "קו חם" וכתובת דואר אלקטרוני, המאפשרים פניה בעילום שם לממונה הציות.

בין השנים 2021-2022 לא התנהלו משפטים ו/או התקבלו תביעות ותלונות בנושא שוחד ושחיתות בבית ההשקעות.

מניעת ניגוד עניינים 2-15

החברות השונות בבית ההשקעות פועלות בהתאם להוראות הרגולטוריות בדבר ניגוד עניינים, ובכלל זה הוראות חוק החברות. בהתאם להוראות חוק החברות, דירקטור יימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים אם בעסקיו או בעיסוקיו השוטפים בינו לבין התאגיד. נהלי החברה קובעים מנגנונים להימנעות ממצבים של ניגודי עניינים, גם כשאינם ניגודי עניינים דרך קבע.

הדירקטורים החיצוניים מתבקשים להצהיר בעת המינוי על היעדר זיקה, קירבה ושליטה לחברה ולמי מטעמה, ולחדש הצהרה זו אחת לשלוש שנים בעת חידוש המינוי. במידה וישנו פוטנציאל לניגוד עניינים בקרב אחד מחברי הדירקטוריון, החבר/ה המדובר/ת יפסלו את עצמם וימנעו מלהשפיע בכל צורה על החלטות הדירקטוריון כך שיפעלו לטובת החברה ולקוחותיה בלבד.

כמו כן, בהתאם לסעיף 254 בחוק החברות, נושאי משרה וביניהם גם הדירקטורים בחברות השונות בבית ההשקעות חבים חובת אמונים לחברה הרלוונטית בה מכהנים, כאשר באלטשולר שחם פיננסים בע"מ פועלים הדירקטורים, בין היתר, גם בהתאם לנוהל תיחום פעילות והקצאת הזדמנויות עסקיות.

בית ההשקעות ועובדיו ערים לכך שפעילותם מתקיימת בתחום עתיר ניגודי עניינים. על כן הם נמנעים, ככל שניתן ובהתאם לכל דין, מכל פעילות העלולה לעמוד בסתירה למחויבות בית ההשקעות ללקוחותיו ו/או להעמיד את מי מהחברות בקבוצת אלטשולר שחם ו/או את העובדים במצב של ניגוד עניינים ונמנעים מניצול תפקידם להשגת רווחים אישיים. בכל מצב בו עלול להתעורר מצב של ניגוד עניינים מחייבים העובדים לספק גילוי נאות מלא ושקוף ויעשו כמיטב יכולתם על מנת לפתור את ניגודי העניין.

כלל עובדי בית ההשקעות עוברים הדרכות תקופתיות בנושא איסור שימוש במידע פנים. כמו כן, בית ההשקעות מקיים יום עיון שנתי, בין היתר, בנושא ממשל תאגידי עבור נושאי משרה ודירקטוריון. בנוסף, בחברת אלטשולר שחם פיננסים ואלטשולר שחם גמל קיים נוהל ייעודי להדרכות דירקטור ו"סל קליטה" לדירקטור המכיל נהלים ספציפיים.

להרחבה אודות נתוני דירקטוריון החברה, ראו [דו"ח תקופתי לשנת 2022](#)

אלטשולר שחם השקיעה ומשקיעה לאורך השנים משאבים כספיים ניכרים במיכון תהליכי עבודה, יצירת ממשקים ממוכנים, שדרוג המרכזייה ואתר האינטרנט. בנוסף, חוזקה מערכת אבטחת המידע, בין היתר גם לצורך הגנה על נתוני הלקוחות מפני התקפות סייבר.

במקביל גדלו גם התקנים במוקדי השירות (הן הפנימיים והן מוקדים במיקור חוץ) המספקים מענה ללקוחות בנושאי הפנסיה ונבנה מערך שירות מחדש הכולל מטה ומוקדים ייעודיים ללקוחות, לסוכנים ומייעצים ולמעסיקים.

להרחבה אודות אמנת השירות, ראו [אתר החברה](#).

להלן סוגי המוצרים העיקריים המוצעים בבית ההשקעות אלטשולר שחם באמצעות התאגידים בשליטתו:

- **קופות גמל (קופות גמל לחיסכון, קופות גמל לתגמולים וקופות גמל אישיות לפיצויים)**
קופות גמל הינה תכנית חיסכון לטווח ארוך, המיועדת לצבירת כספים אותם יהיה ניתן למשוך בעתיד, בסכום הוני חד פעמי או כקצבה, בכפוף למועד הפקדת הכספים בקופה וייעודם.

- **קופות גמל להשקעה**
מוצר חסכון אותו השיקה רשות שוק ההון ביטוח וחסכון במהלך 2016 המאפשר לחוסכים ליהנות מהיתרונות של קופת גמל יחד עם האפשרות למשוך את הכספים שנצברו בקופת הגמל להשקעה בכל עת (כסכום הוני בתשלום מס רווח הון על הרווח הריאלי או כקצבה פטורה ממס החל מגיל 60 על פי בחירת העמית). המוצר מאפשר כלי חסכון אטרקטיבי גם עבור משקיעים בעלי טווח השקעה קצר או בינוני. קופות הגמל מסווגות לפי ייעודן ומטרת החיסכון, והן מציעות לחוסכים מגוון של מסלולי השקעה ברמות סיכון שונות.

- **קרנות השתלמות (עבור שכירים ועצמאים)**
קרן השתלמות הינה קופת גמל למטרות חיסכון לטווח בינוני או למטרת השתלמויות עבור עובדים, שכירים ועמיתים עצמאיים. קרן השתלמות מאפשרת לעמית להפקיד כסף אשר יהיה נזיל בטווח של שש שנים (בנסיבות מסוימות אף בפרק זמן קצר יותר מפתחת הקופה). בקרן ההשתלמות המנוהלת על ידי חברת הגמל ישנם שמונה מסלולי השקעה שונים המאפשרים לחוסך להשקיע את כספו בהתאם לרמת הסיכון המתאימה עבורו.

- **קופה מרכזית לפיצויים**
קופת גמל לפיצויים בה המעסיק הוא העמית, אשר הפקיד כספי פיצויים עבור עובדיו.

- **קופה מרכזית לתשלום דמי מחלה**
קופה המיועדת למעסיקים הצוברים כספים לתשלומי דמי מחלה, בחשבונות המתנהלים על שם המעסיקים – עמיתי הקופה.

● קרנות פנסיה

חיסכון ארוך טווח הצפוי לשמש כמקור הכנסה לאחר הפרישה. את סכומי הכסף שהצטברו ניתן לקבל, בבוא העת, באמצעות קצבה חודשית ובמקרים מסוימים – חלקו בסכום חד פעמי, הכל בהתאם לקבוע בהוראות הדין ותקנון הקרן. הקרנות משלבות בתוכן חיסכון וכיסוי ביטוחי למקרה פטירה ולמקרה נכות ובהן מוצעים שמונה מסלולי השקעה.

● קרנות נאמנות

קרן נאמנות היא מכשיר פיננסי שמטרתו השקעה משותפת בניירות ערך. כל קרן נאמנות מנוהלת על ידי מנהל השקעות, אשר תפקידו לנהל את נכסי הקרן בהתאם להוראות הדין ומדיניות ההשקעה של הקרן, כפי שמופיעה בתשקיף הקרן אשר מפורסם לציבור. ישנם סוגים שונים של קרנות נאמנות במגוון אפיקי השקעה המאפשרות בדרך כלל פיזור רחב ומגוון של נכסים. בנוסף, להשקעה בקרנות רמת נזילות גבוהה מאחר והמשקיע בקרן יכול לרכוש ולמכור את יחידותיו בקרן שלו בכל יום שבו מתקיים מסחר בקרן.

אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ מציעה לציבור הרחב מגוון של קרנות נאמנות במספר אפיקי השקעה שיכולים להתאים לרמות הסיכון המשתנות של המשקיעים, בהם "אג", "ח", "מט", מניות ועוד, הן בשווקים המקומיים והן בשווקים הגלובליים. פריסה זו מאפשרת לציבור המשקיעים למצוא את קרן הנאמנות שעשויה להתאים למאפיינים ולרמת החשיפה בהם מעוניינים.

● ניהול תיקי השקעות

אלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ מעניקה שירותי ניהול השקעות מזה כ-30 שנה ומנהלת כספים עבור אלפי לקוחות, ביניהם גופים מוסדיים, חברות פרטיות וציבוריות ומשקיעים פרטיים. מנהלי תיקי ההשקעות בוחנים בקפידה את הצרכים הייחודיים ואת נתוניו האישיים של כל לקוח, ובהתאם לכך מגבשים עבורו מדיניות השקעה מתאימה וייעודית. בכל תקופה מתבצעת בחינה מחודשת והערכה מחדש של צרכי הלקוח, ובמידת הצורך מתבצעים שינויים בתמהיל ובמבנה התיק.

בנוסף, מעניק בית ההשקעות באמצעות חברות בנות המאגדות תחתיו, מוצרים ושירותים משלימים ללקוחותיו כגון הכוונה לפנסיה, השקעות אלטרנטיביות ושירותי המרת מטבע.

שיווק והפצה אחראיים

בית ההשקעות פועל לשווק את המוצרים השונים בהתבסס על מספר ערוצי הפצה בהתאם לחוק ולתנאי הרגולציה. ערוצי ההפצה העיקריים של בית ההשקעות הם סוכנויות וסוכני ביטוח פנינסיים ופנסיוניים. לאורך השנים נרקמו שיתופי פעולה עם סוכנים וסוכנויות מובילות, וזאת ללא יצירת תלות בסוכן או סוכנות כזו או אחרת. בית ההשקעות מקפיד, בהתאם לדרישות הדין הרלוונטיות לכל אחת מהחברות בקבוצת אלטשולר שחם, על נהלים ברורים בקשר עם מפיצים וסוכנים, כגון תקרת התמריצים, סכומי מתנות, תשלום על ארוחות וכדומה, המעוגנים גם בקוד האתי. על הסוכנים והמפיצים להציג תמונה מאוזנת ואובייקטיבית ככל הניתן של האפשרויות העומדות בפני הלקוחות, הם מחויבים לפעול על פי ה-Best Advice ולהתאים את המוצר לצרכי הלקוחות. בנוסף, קיימים לבית ההשקעות הסכמי התקשרות עם כלל הבנקים הפעילים בתחום הייעוץ לטובת הפצת מוצרי הגמל וקרנות הנאמנות וכן הסכמים וקשרי עבודה עם יועצים עצמאיים רבים הפועלים בשוק.

מעבר לערוצי ההפצה המוזכרים לעיל, בית ההשקעות מאפשר ללקוחותיו להצטרף למוצריו השונים באמצעות כלים דיגיטליים ו/או באמצעות משווקים פנסיוניים ו/או סוכני ביטוח פנסיוניים הקשורים לבית ההשקעות. בית ההשקעות פועל באופן מתמיד לשיפור תהליכי ההצטרפות הדיגיטליים כך שיהיו נגישים ופשוטים ויאפשרו הצטרפות ישירה ומהירה למוצרים השונים.

מוצרי החברה מפורסמים במגוון ערוצים לרבות פרסום באמצעי המדיה השונים, בתקשורת המשודרת והכתובה וברשתות החברתיות. במסגרת קמפיילים ייעודיים, בית ההשקעות פונה לקבוצות אוכלוסייה ספציפיות, תוך מתן דגש על ייצוג הולם, איזון מגדרי ושפה הולמת שאינה פוגענית. בנוסף, בבית ההשקעות מקפידים לשמור על שפה ברורה אשר לא כוללת מסרים חבויים. ערכי ההוגנות, היושרה וכבוד האדם מנחים את בית ההשקעות בפעילותו העסקית והשיווקית.

תחומי הפעילות של בית ההשקעות מאופיינים בחשיפה תקשורתית רחבה והוא משקיע משאבים רבים בבנייה ושמירת המוניטין אשר נבנה באופן הדרגתי לאורך השנים תוך הקפדה על ערכים כגון הוגנות ושקיפות.

חוזק המותג "אלטשולר שחם", איכות השירות וגובה התשואות שהושגו על ידי בית ההשקעות במוצריו השונים לאורך השנים ביחס לחברות המתחרות, הם הסיבות העיקריות להצטרפות הלקוחות.

אופן ניהול ההשקעות

באלטשולר שחם פועלים לניהול כספי הלקוחות והעמיתים באחריות ובמקצועיות. אסטרטגיית ניהול ההשקעות נשענת בעיקר על ראייה ארוכת טווח ופיזור גיאוגרפי וענפי. בית ההשקעות עושה את מירב המאמצים על מנת להשיא תשואות גבוהות, תוך שמירה על יציבות לאורך זמן, ובהתאם להעדפות הסיכון השונות של עמיתיו ולקוחותיו, ובכפוף למגבלות הרגולציה החלות עליו.

ניהול ההשקעות במוצרים השונים ובכל אפיק נעשה תוך בחינת אינטרס הלקוחות בטווח הארוך ובכפוף להוראות רגולטוריות. מדיניות ההשקעות מתבססת על ניתוחי מאקרו ומיקרו כלכליים של שווקי ההון בארץ ובעולם והיא נבחנת מעת לעת על ידי ועדות ההשקעה הרלוונטיות ובדירקטוריונים השונים ומתעדכנת ככל הנדרש. ניהול ההשקעות מתבצע על ידי מערך ההשקעות של בית ההשקעות באופן הבא:

- **ראייה ארוכת טווח** – מנהלי ההשקעות והאנליסטים בבית ההשקעות פועלים לאיתור מגמות עתידיות והזדמנויות השקעה אטרקטיביות אשר להערכתם, בהסתכלות ארוכת טווח, הסיכוי בהן עולה על הסיכון. מנהלי ההשקעות פועלים בדרך המשלבת מקצועיות, והתחדשות תמידית, ולעיתים מבצעים מהלכים ייחודיים, מתוך אמונה שהם יניבו פירות עבור הלקוחות והעמיתים בטווח הארוך.

- **פיזור גיאוגרפי רחב** – חלק משמעותי מתיק הנכסים המנוהלים על ידי בית ההשקעות מושקע בשווקים בחו"ל, במטרה להשיג חשיפה רחבה לנכסים גלובליים ולצמצם את הסיכון שנובע מהתמקדות בשוק ספציפי. בנוסף, ישנה השקעה בנכסים בעלי נזילות גבוהה, מה שמאפשר לבית ההשקעות לשנות את הקצאת הנכסים בתיק ולהגיב במהירות לאירועים בשווקים, ככל שנדרש. אסטרטגיה זו מרחיבה את מגוון אפשרויות ההשקעה העומדות בפני בית ההשקעות ומסייעת להפיק ערך ממגמות ותהליכים כלל עולמיים.
- **צוות מנהלי ההשקעות יציב וקבוע** – בית ההשקעות פועל לשמר צוות קבוע של מנהלי השקעות ולמעשה הון אנושי מקצועי, איכותי וקבוע, מהווה חלק אינטגרלי מאסטרטגיית ההשקעות ואת אחד המפתחות המרכזיים, להערכתו, להשגת תשואה לאורך זמן.

ניהול סיכונים והמשכיות עסקית

בבית ההשקעות מנוהלת ומיושמת תכנית לניהול סיכונים ולהמשכיות עסקית כחלק מובנה מהפעילות השוטפת. במסגרת מערך ניהול הסיכונים החברה שואפת לזהות, למדוד ולנתח את הסיכונים העומדים בפני בית ההשקעות, לקבוע מגבלות ובקורות הולמות לסיכונים ולבצע פיקוח תקופתי על העמידה בהן. השיטות לניהול הסיכונים נסקרות באופן שוטף בכדי לשקף שינויים בתנאי השוק ובפעילות בית ההשקעות. כמו כן, עובדים רלוונטיים משתתפים בהדרכות בנושא ניהול סיכונים, צוות, מניעת מעילות והונאות, דיווחים ובקורות פנימיות. מערך ניהול הסיכונים כולל מנהלי סיכונים תפעוליים, קציני צוות, מנהל סיכונים פנינסיים ו-Sox (בחברת הגמל והפנסיה ובחברת הפיננסים) הפועלים כגורם אובייקטיבי ובלתי תלוי לשם זיהוי ומדידה של סוגי הסיכונים הרלוונטיים, למעקב שוטף אחריהם, לקבלת החלטות ולקביעת מדיניות המבוססת עליהם. במהלך השנה מועברים דיווחים למנכ"ל, לדירקטוריון ולוועדות השונות. מנהל הסיכונים הפיננסים של החברה מבצע במסגרת אחריותו מדידות ובקורות שוטפות המדווחות לוועדות הדירקטוריון ולדירקטוריון של החברות המפוקחות והחברה הציבורית בבית ההשקעות.

החברות המפוקחות² והחברה הציבורית בבית ההשקעות נתונות לביקורת פנימית על ידי אגף ביקורת פנים בחברה, פעילות הביקורת הפנימית מבוצעת בהתאם לתכנית ביקורת רב שנתית המבוססת על סקר סיכונים. עם סיום תהליך הביקורת מופקים דוחות סיכום המוצגים לוועדות הביקורת של הדירקטוריון ו/או לדירקטוריון, לפי העניין.

מודל ניהול הסיכונים בקבוצת אלטשולר שחם מבוסס על שלושה קווי הגנה כדלקמן:

- **קו הגנה ראשון** – פונקציות עסקיות המקיימות בקרה ופיקוח – הגורמים העסקיים בבית ההשקעות, אשר נוטלים את הסיכונים גורמים אלו אחראים לזיהוי, הערכה, ניטור ודיווח על הסיכונים המובנים בפעילותם ובמערכות המשמשות אותם, לרבות הגדרת בקורות בתהליכים ונהלים פנימיים.
- **קו הגנה שני** – פונקציות המפקחות או מתמחות בניהול סיכונים וצוות – התחום כולל גיבוש מסגרת ניהול סיכונים, פיתוח כלים ושיטות להערכת הסיכונים לחשיפות קיימות והפוטנציאליות, והערכת הסיכון הכולל אליו חשופה הקבוצה. תחום ניהול סיכונים הוא יחידה בלתי תלויה בגורמים העסקיים נוטלי הסיכון.
- **קו הגנה שלישי** – אגף הביקורת הפנימית – בוחן באופן בלתי תלוי את פעילות החברה, בהתאם לתכנית הביקורת הפנימית. הביקורת הפנימית פועלת בהתאם לתקני ביקורת מקובלים ומהווה נדבך בשמירה על ממשל תאגידי תקין. אגף הביקורת הפנימית פועל באופן עצמאי ובלתי תלוי ומשקף תמונת מצב של התנהלות הקבוצה לגבי פעילויות קווי ההגנה הראשון והשני.

2. למעט אלטשולר שחם פיננשייל סרביסס בע"מ

אבטחת מידע והגנת הפרטיות 3-3 | 1-418

שמירת הפרטיות ואבטחת המידע של לקוחותיו של בית ההשקעות הינה ערך מרכזי ומהותי בפעילות. סיכוני אבטחת מידע עלולים להימצא בכל קווי העסקים, אשר עלולים לנבוע משימוש לא מורשה בזהות, פגיעה בפעילות התקינה של הרשת, השבתת שירותים, פגיעה במערכות, חדירה למערכות או חשיפה ושיבוש של מידע.

בית ההשקעות כפוף להוראות הרלוונטיות בדיני הגנת הפרטיות, לרבות לחוק הגנת הפרטיות, לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז – 2017 כגוף פיננסי. מנהל אבטחת מידע (CISO) של החברה האחראי על מדיניות וניהול סיכוני הסייבר ולמציאת הפתרונות והטכנולוגיות המתאימים ביותר לצרכי החברה ועל הטמעת תקנים ורגולציות נדרשות. החברה מחזיקה בתקן ISO 27001 לניהול מערכת אבטחת מידע, המפרט דרישות להקמה, יישום, תחזוקה ושיפור מתמיד של מערכת ניהול אבטחת מידע. בנוסף בית ההשקעות מוסמך ועומד בתקנים מחמירים של תקן ISO 27701 בתחום הגנת הפרטיות ותקן 27032 ISO בתחום ניהול סייבר. אימוץ התקנים מסייע לארגונים להפוך את נכסי המידע שהם מחזיקים ו/או חשופים אליהם לבטוחים ומוגנים ובכך להימנע ככל האפשר ממקרים של דליפת מידע מהחברות בקבוצת אלטשולר שחם. במסגרת התקנים מפעיל בית ההשקעות אמצעי הגנה וניטור רבים באמצעות מערכות שונות אותן דואג לעדכן ולשפר באופן שוטף בהתאם להתפתחויות הטכנולוגיות.

על מנת לשמור על מידור של המידע באלטשולר שחם מקפידים על הפעולות הבאות:

- מתן ההרשאות ניתן על פי הצורך ועל פי המינימום הנדרש ומנוהל על ידי צוות ייעודי במחלקת IT.
- מעורבות ארכיטקט אבטחת מידע בכל הכנסת מערכת חדשה בחברה.
- במהלך 2022 נוספה מערכת מיקרו-סגמנטציה ברמת האפליקציה וברמת תשתיות התקשורת. המערכת יוצרת אזורים מאובטחים ברחבי סביבות ענן ומרכזי נתונים כדי לבודד עומסי עבודה של אפליקציות זה מזה ולאבטח אותם בנפרד על מנת להגביר את אבטחת הסייבר.
- בדיקות חדירות מבוצעות במהלך השנה בתדירות שונה על ידי ספקים חיצוניים שונים המדמים תקיפות על שרתי החברה דרך הרשת החיצונית והפנימית.
- ביקורת פנימית שנתית וצוות SOC של החברה שמבצע ניטור פעילויות חריגות 24/7.
- ביצוע סקירה שנתית בקרב ספקים בחצרות ספק במקרים בהם הספק מחזיק מידע רגיש של בית ההשקעות וזאת לוודא עמידה בהסכמי ההתקשרות והסודיות וכן להבטיח את סודיות המידע.

לצורך חיזוק תהליכי אבטחת המידע בקרב העובדים, מבצע בית ההשקעות שלוש פעולות עיקריות:

1. ההנהלה מבצעת מעקב ובדיקה של שיעור ההשתתפות של העובדים בביצוע לומדה שנתית בנושא אבטחת המידע. כלל העובדים מחויבים בביצוע. החברה מפרסמת one pager לגבי אירועי סייבר משמעותיים ופעולות שנקטו להגברת ערנות של העובדים.
2. בית ההשקעות מבצע מבחני "דיוג" (Phishing) על בסיס חודשי לכלל עובדי החברה. עובד שלא עובר את המבדק מחויב לעבור לומדה בנושא אבטחת מידע. "נופלים" סדרתיים מגיעים לשיחה אישית עם מנהליהם.
3. בית ההשקעות מקיים הדרכות פרונטליות שנתיות נקודתיות למפתחים ולשאר העובדים בהתאם לדרישה.

חזרה לתוכן <<

ESG בהשקעות 3-3 | 2-201

במהלך שנות הדיווח, ובהתאם להנחיית שוק ההון, ביטוח וחיסכון ולהנחיית רשות ניירות ערך גיבשו אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ ואלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ מדיניות לשילוב היבטי ESG בעת תהליך בחינת ההשקעות. דרך גיבוש המדיניות, ובדומה לחברות הפיננסיות המובילות בעולם, מתווסף לניהול ההשקעות בבית ההשקעות נדבך נוסף ומשמעותי לעבר הטמעה ושילוב היבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי בפעילותה.

*להרחבה אודות מדיניות דלקים פוסיליים של אלטשולר שחם פיננסיים, ראו [אתר החברה](#).

חדשנות 3-3

בבית ההשקעות קיימת תשוקה לעשייה, להתפתחות ולשיפור תמידי. בבית ההשקעות מאמינים גם שחידושים טובים מגיעים מהעובדים שעוסקים בפעילות היומיומית של החברה וכי להם השפעה רבה על הצלחתו.

בתחילת שנת 2017, הוקמה בבית ההשקעות מחלקת חדשנות במטרה לבנות ולקדם תרבות של חדשנות מתמשכת, ליצור סביבת עבודה שמעודדת ומפתחת יכולת יצירתית ויוזמה בקרב העובדים ולגייס וליישם רעיונות חדשניים. מחלקת חדשנות מקיימת בשגרה פעילויות שונות בהן מתמודדים העובדים עם אתגרים אסטרטגיים חוצי ארגון, רוכשים כלים ומיומנויות לפיתוח מיזמים ומגבשים רעיונות. בפעילויות שותפים עובדים ומנהלים ממחלקות שונות, ומחברות שונות בבית ההשקעות, על מנת ליהנות ממגוון גדול ככל האפשר של דעות, כישורים ויכולות. מתחילת פעילותה של המחלקה ועד לסוף שנת 2022, נערכו ארבעה האקתונים (אירועי יזמות מרתוניים גדולים), בהם השתתפו מאות עובדים. בכל האקתון הוצג אתגר ייחודי, הוגשו עשרות רעיונות, וקבוצות התחרו ביניהן על הזכייה בפתרון המנצח שיאפשר לרעיון שלהן לצאת אל הפועל. כ-25 עובדים ממגוון מחלקות נבחרו להיות "מובילי החדשנות" של הקבוצה ותפקידם לקדם וללוות את המיזמים השונים עד להוצאתם לפועל והטמעתם בארגון. נכון לכתיבת שורות אלה, כ-20 רעיונות או פתרונות טכנולוגיים כבר הוטמעו או מצויים בתהליכי עבודה. במטרה לחשוף ולערב מספר רב של עובדים, מקודמת באופן שוטף חדשנות גם במחלקות עסקיות קטנות יותר ומחלקות מטה (כ-3-4 פעילויות בשנה). מחלקת חדשנות מלווה את המחלקה הרלוונטית משלב גיבוש האתגר ועד ליישומו בפועל. בנוסף, הקבוצה פועלת לאימוץ חדשנות מבחוץ ולהטמעתה ברחבי הארגון באמצעות שיתופי פעולה עם חברות פינטק מקומיות וסטרטאפים ישראלים. כמו כן, במהלך שנות הדיווח לקחה הקבוצה חלק פעיל בתוכנית המשותפת לרשות ניירות ערך ולרשות החדשנות, אשר נועדה לקדם שוק הון חדשני, תחרותי ואטרקטיבי יותר לצרכן הפיננסי.



חברה



חברה

איכות השירות, הוגנות ושירות אחראי 3-3

בית ההשקעות אלטשולר שחם רואה בראש ובראשונה את טובת לקוחותיו, הנכס העיקרי של בית ההשקעות וגורם מרכזי בהצלחתו. בית ההשקעות שואף לספק ללקוחותיו ערך ממשי, ופועל באופן מתמיד לשיפור וייעול תהליכים, הטמעת טכנולוגיות חדשות, גיוון ערוצי הפנייה והרחבת האפשרויות לביצוע פעולות בצורה עצמאית, נגישה ונוחה. כל אלה נעשים תוך הקפדה על שירות איכותי, מקצועי, יעיל ואמין, לצד שקיפות מרבית. אמון הלקוחות הוא בעל חשיבות עליונה ועל בית ההשקעות לטפח ולשמר אמון זה מדי יום.

מעניקים שירות מיטבי ללקוחות

בית ההשקעות חותר להעניק ללקוחותיו חווית שירות טובה, מותאמת אישית ואיכותית תוך הקשבה ולמידה לצרכים וציפיות העולים "מן השטח", תוך קיום דיאלוג שוטף בערוצים השונים. בית ההשקעות פועל באופן מתמיד לאפשר ללקוחותיו לצרוך שירותים דיגיטליים בכל התחומים, החל מקבלת מידע מורחב על מוצרים ועד ביצוע מגוון רחב של פעולות בשירות עצמי. ללקוחות קיימת אפשרות לפנות לבית ההשקעות דרך מגוון אמצעים, לרבות: נציגי שירות, ברשתות החברתיות ובאמצעים דיגיטליים פשוטים לשימוש. תכניות העבודה העוסקות במתן שירות ללקוחות, מתעדכנות בהתאם לצרכים ולשינויים בסביבה העסקית.

פרופיל הלקוחות

בית ההשקעות מציע ללקוחותיו מגוון רחב של מוצרים ושירותים. חברת הגמל והפנסיה מהווה את אחד מגופי ההשקעה והחיסכון הגדולים והמובילים בישראל ומשרתת למעלה ממיליון לקוחות, ביניהם: עצמאים, שכירים, מעסיקים ועמיתים שיתופיים דוגמת קיבוצים. לקוחותיו של בית ההשקעות מגיעים מכל רחבי הארץ ומכל שכבות האוכלוסייה. חברת ניהול התיקים הינה מהגדולות בתחומה ומשרתת אלפי לקוחות פרטיים, תאגידיים ומוסדיים.

בסקר מעמד שיווקי שבוצע בנובמבר 2022 על ידי בית ההשקעות באמצעות חברת "הגל החדש" במטרה לזהות שינויים ומגמות בתפיסת המותג בעיני הציבור, ציינו כ-53% מהמשתתפים את "אלטשולר שחם" כגוף הראשון עליו הם חושבים בהקשר של ניהול כספים.

ערוצי תקשורת מרכזיים מול הלקוחות

- **קבלת קהל** - מוקד קבלת קהל בחיפה, המשרת בעיקר לקוחות גמל ופנסיה, ומוקד בתל אביב המעניק שירותי קבלת קהל וכן דסק מענה לסוכנים פנסיוניים ודסק מעסיקים המשרת חברות ומעסיקים פרטיים.
- **מוקד טלפוני** - נותן מענה כללי ללקוחות ומהווה ערוץ תקשורת עיקרי. מאמצים רבים מושקעים במענה מהיר ובקיצור זמן ההמתנה, (אף מתחת לסף הרגולטורי העומד על 5 דקות).
- **תקשורת כתובה** - תקשורת באמצעות מיילים (מענה תוך 48 שעות), וצ'ט אשר מתופעל על ידי נציגי שירות.

טיפול בפניות הציבור

בית ההשקעות מייחס חשיבות לשביעות רצון הלקוחות ומפעיל מגוון לטיפול בתלונות מתוך מחויבות לטיפול ושימור הקשר עמם. לקוחותיו יכולים לפנות באמצעים שונים, והפניות והתלונות נמצאות במעקב הן של בית ההשקעות והן של הרגולטור

הרלוונטי. תחום פניות הציבור בחברת הגמל והפנסיה מנוהל על ידי סמנכ"לית שירות הלקוחות, ובנוסף קיימת ממונה ייעודית לנושא פניות הציבור (לרבות בנוגע לניהול קרנות הנאמנות בחברה). בית ההשקעות מחויב לשלוח תגובה על קבלת הפנייה ותשובה בכתב לגביה, בהתאם להוראות הדין. במקרה של ריבוי תלונות בנושא מסוים, מבצע בית ההשקעות, באמצעות יחידת הביקורת, בחינה מעמיקה ומקדם שינוי במידת הנדרש.

צפייה אולייין בנתוני תיק ההשקעות

בית ההשקעות מאפשר ללקוחותיו לצפות בתיק ההשקעות המנוהל שלהם באזור אישי ומבאטח באתר האינטרנט. השירות מאפשר לקבל תמונה מלאה על הנעשה בתיק, לצפות בפעולות שהתבצעו על פי פלחי זמן שונים ולקבל דיווח רבעוני אודות פועלו שנעשו, ביצועים ועוד.

פעילות ברשתות החברתיות

בית ההשקעות פועל במגוון רשתות חברתיות במטרה לייצר דיאלוג בונה אמון עם הלקוחות ועם הציבור הכללי, באמצעות שימוש ברשתות החברתיות פייסבוק, אינסטגרם, לינקדאין, טוויטר ויוטיוב. בית ההשקעות מייצר תוכן איכותי ומקצועי המותאם לפלטפורמה, לצד מתן מענה שוטף ומקצועי ללקוחותיו באמצעות רשתות החברתיות המוזכרות לעיל. לבית ההשקעות צוות ייעודי אשר תפקידו לתת מענה מהיר לפניות ותגובות המתקבלות באמצעות הרשתות החברתיות, בהן מתפרסמות כתבות תוכן, עדכונים שונים, סרטוני הסבר ושיתופים מתוך הנעשה בפעילות היום יומית.

סקרי שירות

מדי תקופה מתקיימים פורומים וסקרי שביעות רצון ללקוחות, לטובת קבלת משוב בגין שירותי החברה, מיפוי צרכים, בחינת מדדים תפעוליים וסקירת נושאים לשיפור. להלן פעילויות עיקריות שבוצעו בשנות הדיווח:

- סקר שירות של משרד האוצר שנערך פעם בשנה הסוקר את כל הגופים הפיננסיים.
- בחינת פעילות שירות פנים ארגונית המתבצע בשתי רמות: פורום שבועי של הנהלת אגף השירות וסקרים יומיים.
- פורום חוויית לקוחות, סוכנים ומעסיקים.

הנגשה והכללה פיננסית

התוכן והמידע הקשורים לליבת הפעילות דורשים הבנה מעמיקה ובית ההשקעות פועל להנגישם ככל שניתן לציבור החוסכים ולכלל לקוחותיו. לשם הגברת הידע והמעורבות בקרב כלל ציבור החוסכים, בית ההשקעות יוצר באופן שוטף תכנים המפורסמים במגזין המקוון החודשי אשר כולל כתבות, תוכן וסרטוני וידאו, המספקים הסברים בנושאים פיננסיים ופנסיוניים שונים. בית ההשקעות פונה לאוכלוסיות ספציפיות בעזרת פרסום ממוקד ותוכן שיווקי, ופועל לקידום תכנון והתנהלות פיננסית מושכלת בקרב קהלים ייעודיים. לאורך שנות הדיווח, השקיע אלטשולר שחם משאבים משמעותיים בקמפיין מסרים קצרים לניהול החיסכון הפנסיוני, אשר מהווה תיק השקעות בעל השפעה מהותית על איכות החיים בגיל הפרישה. בנוסף, המשיך לקדם את חשיבות תכנון העתיד הפיננסי תחת המסר "קחו את החלומות שלכם ברצינות".

שירות לגיל השלישי

בשנים האחרונות חלה עליה בתוחלת החיים בישראל וכתוצאה מכך אחוז האזרחים הוותיקים בקרב האוכלוסייה גדל באופן משמעותי. בית ההשקעות נותן תשומת לב ספציפית בפעילותו לקבוצת אוכלוסייה זו. על מנת להבטיח כי אזרחים ותיקים יקבלו שירות נאות, מהיר, מקצועי, יעיל ומכבד. במטרה להקל עליהם בבואם לקבל שירות, עורך בית ההשקעות בחינה והתאמה של מגוון השירותים הניתנים לכלל לקוחותיו כך שיותאמו לצרכיהם של האזרחים הוותיקים.

להרחבה אודות סיכום הפעילות בנושא אזרחים ותיקים, ראו [דו"ח שנתי בנושא אזרחים ותיקים לשנת 2022](#).

נגישות אתרי האינטרנט

אתרי האינטרנט של אלטשולר שחם עוברים בדיקות נגישות תקופתיות לצורך התאמתם לתקנות הנגישות (על פי סעיף 35 בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות התשנ"ח - 1998). כמו כן בית ההשקעות מנגיש חומרים חדשים שעולים לאתר, מסמכים, טפסים דיגיטליים חדשים וכיוצא בזאת, בהתאם לדרישות הנגישות הרגולטוריות. אתר האינטרנט המורחב זמין בשפה העברית וקיים גם תרגום לחלק מעמודי האתר בשפות אנגלית, רוסית, ערבית ואמהרית.

מוצרים מותאמים למגזר הדתי

עבור לקוחות מהמגזר הדתי והחרדי, בית ההשקעות מציע "מסלול הלכה" המותאם לדרישות ארגון "תשואה כהלכה" - המהווה את ועדת הכשרות לחיסכון ופנסיה. נכסי המסלול והתשואות המושגות בו מנוהלים בכפוף לכללי ההלכה היהודית בלבד.

סביבת העסקה נאותה, מניעת אפליה וקידום המגוון התעסוקתי

2-7 | 2-8 | 2-30 | 3-3 | 405-1 | 406-1

בית ההשקעות פועל לייצר עבור עובדיו סביבת עבודה נאותה ואחראית, נטולת כל סוג של אפליה, הטרדה או התעמרות, תוך עמידה מלאה בהוראות החוק ואף מעבר לכך. כמו כן, מקיים בית ההשקעות מגוון מהליכים שמטרתם פיתוח וטיפוח ההון האנושי, דאגה לבריאות ולרווחת העובדים ובני משפחותיהם ועידוד גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות.

מדיניות ניהול ההון אנושי של בית ההשקעות נשענת על העקרונות הבאים:

- אמון וכבוד הדדי מהווים אבן יסוד במערכת היחסים שבין הנהלת בית ההשקעות ועובדיו, המהווים שותפים למגוון תהליכים ארגוניים;
- דוגמה אישית ומעורבות של המנהלים. כמו כן עידוד מדיניות "דלת פתוחה" וקיום שיח פתוח בין עובדים ומנהלים;
- הקפדה על יחס הוגן ושוויוני לכלל העובדים תוך שמירה בלתי מתפשרת על זכויותיהם;
- קידום סביבת עבודה מכילה ומגוונת תוך מניעת כל סוג של הטרדה או התעמרות;

- עידוד מצוינות ומקצועיות, השקעה בפיתוח וטיפוח ההון האנושי לרבות הכשרות מקצועיות, ניהוליות והכשרות שתומכות בהעשרת בעובדים ובכישוריהם הכלליים;

- השקעה בסל חוויית עובד מגוון ועשיר ומתן תמיכה סוציאלית לעובדים המצויים במשבר אישי או משפחתי.

השקעה ברווחת ובהחויית העובדים 2-401

אלטשולר שחם שואף להוות עבור עובדיו מקום עבודה נעים ומכיל, בין השאר באמצעות יצירת חווית עובד מעצימה ואיכותית ועידוד מהליכים לאיזון בין צרכי הבית והעבודה. העובדים נהנים מסל רווחה רחב ועשיר המספק מענה לתרבות הפנאי שלהם, מקדם אורח חיים בריא ועונה על צרכים חברתיים ומשפחתיים. בית ההשקעות שם דגש על חוויית העובדים הן בצד החוויה האישית/משפחתית והן בצד החוויה היחידתית:

אישית ומשפחתית:

- ציון אירועים משמעותיים בחייהם של העובדים והענקת שי לרגל ימי הולדת וחגים, לידות, חתונות, נישואי ילדי עובדים ועוד.
- לאחר שלושה חודשי עבודה בבית ההשקעות, כל עובד זכאי להטבת ביטוח בריאות קולקטיבי, ללא קשר להיקף המשרה או לתפקיד. הטבה זו מאפשרת גם הצטרפות בני המשפחה בתעריף מחל.
- לרשות העובדים עובדת סוציאלית המלווה אותם בצמתים שונים ומספקת מענה במידת הצורך, לרבות בתקופות של אבל אישי ומשפחתי.
- מעבר לימי החופש בהם מחויב על פי חוק, מסופקים לעובדי בית ההשקעות עד שלושה ימי חופשה נוספים על חשבון בית ההשקעות באירועים מיוחדים בחייו של העובד (הולדת נכד, חתונה) ובתקופות מבחנים עבור סטודנטים.
- בית ההשקעות מאפשר הארכה של חופשות לידה על פי בקשה, מציע חדרי הנקה לעובדות והפרשות סוציאליות אף מעבר לנדרש בחוק. עובדים ועובדות שיצאו לחופשת לידה ממשיכים להיות זכאים במהלך חופשת הלידה לקבלת ביטוח בריאות עד שנה מיום הלידה.
- עובדת במשרה מלאה החוזרת מחופשת לידה זכאית לשעת הנקה ביום עד מלאות שנה לתינוק.
- מנהלים מעל גיל 40 זכאים להיבדק בבדיקות סקר שנתיות לשם גילוי מוקדם ומניעת מחלות.
- עבור עובדים שפוטרו או פרשו מבית ההשקעות, החברה פועלת לספק ייעוץ והכוונה מקצועית על פי הצורך.
- חניה חינם במשרדי החברה לכלל העובדים.
- בית ההשקעות משתתף במימון ארוחות לעובדים באמצעות כרטיס "תן ביס".

קידום גיוון תעסוקתי והכלה 3-401

בבית ההשקעות ייצוג נשי ניכר בכל התחומים והדרגים, לרבות בתפקידים המהווים את פעילות הליבה. נכון לסוף 2022 נשים מהוות 55% מסך כלל העובדים, 53% מהנהלת הביניים, ו-32% מחברי ההנהלה הבכירה.

נתוני הון אנושי באלטשולר שחם:

2021				2022				
סה"כ	מעל 50	30-50	עד 30	סה"כ	מעל 50	30-50	עד 30	
הנהלה בכירה								
21	10	11		21	11	10		גברים
10	4	6		10	5	5		נשים
מנהלי ביניים								
93	7	82	4	91	7	83	1	גברים
83	7	68	8	101	8	83	10	נשים
עובד/ת								
407	11	270	126	381	9	261	111	גברים
539	16	263	260	500	20	266	214	נשים
1,150	55	700	398	1,104	60	708	336	סך הכל

נכון לסוף שנת 2022 אלטשולר שחם העסיקה 110 עובדים במיקור חוץ:

- 53 עובדים זמניים שגויסו למחלקות שונות לצרכי פרויקטים.
- 37 עובדים ממוקד תקשוב.
- 20 עובדים מחברת בבקום.

בית ההשקעות פועל לגיוון ההון האנושי ולהעסקת אנשים המגיעים מרקע של תת תעסוקה, לרבות אנשים מקבוצות מיעוט, בני המגזר החרדי ואנשים עם מוגבלויות. לצורך כך נקבעו תקנים ייעודיים לאיוש על ידי קבוצות אלה והחברה מצויה בקשר שוטף עם עמותות המתמחות בהשמה מגוונת.

בכלל האירועים החווייתיים של בית ההשקעות, ביניהם אירועי חברה והרצאות בבלטפורמות השונות, ישנה הנגשה של התוכן באמצעות מתורגמנים לשפת הסימנים.

יחידתית:

- אירועים לציון הוותק עבור עובדים ועובדות הנמצאים בבית ההשקעות מעל עשר שנים, הרמת כוסית בראש השנה ופסח Happy Hour-1.
- בכל הקשור לקידום אורח חיים בריא מוצעות לעובדים מגוון הרצאות בנושאי תזונה נכונה. בנוסף, מעודד בית ההשקעות השתתפות במגוון פעילויות ספורט: מרתונים, קבוצות ספורט ועוד.
- לרשות העובדים חדר כושר במשרדי החברה ואופציה של השתתפות בית ההשקעות במימון מנוי FREEFIT (חברות במכוני כושר ומרכזי ספורט).
- בית ההשקעות מקיים מעת לעת אירוע חברה שנתי בארץ או בחו"ל.

תקשורת פנים ארגונית 3-404

בית ההשקעות מאמין בקיום של דיאלוג פתוח ושקוף מול העובדים והמנהלים ורואה בכך אמצעי מרכזי להפיכתם לשותפים לכל תחומי העשייה. בהתאם לכך, בבית ההשקעות מונהגת מדיניות "דלת פתוחה", במסגרתה כל עובד מוזמן לפנות להנהלה הבכירה, וכן מתקיימים ערוצי דיאלוג נוספים:

- **פורום שולחנות עגולים** – מעת לעת מתקיים פורום "שולחנות עגולים" בהשתתפות המנכ"ל הרלוונטי וחברי ההנהלה הבכירה. במהלך המפגש העובדים מציפים בעיות ואתגרים בעבודה השוטפת ומתקיימת חשיבה משותפת כיצד לשפר את סביבת העבודה.
- **קפה עם המנכ"ל** – מעת לעת מזמין המנכ"ל הרלוונטי עובדים למשרדו לדיון פתוח על עשייתם, במטרה לפתח דיאלוג ולשמוע את חוות דעתם על הפעילות והתהליכים המתרחשים.
- **שיחות הערכה ומשוב** – אחת לשנה, מתקיימות שיחות משוב בין המנהל האישי לבין העובדים הכפופים לו. שיחות משוב אלו מאפשרות לייצר דיאלוג פתוח בין המנהל לעובד ותורמות לתהליך של פיתוח מקצועי ואישי.
- **קשר עם עובדים מרחוק** – שמירה על קשר רציף עם עובדים שעברו למתכונת עבודה מהבית תוך הקשבה ובחינת האתגרים והמשמעויות של העבודה בעידן הקורונה. הדיאלוג התקיים באמצעות שיחות, כנסים ומפגשים במתכונת מקוונת ביחידות השונות.

סקר אקלים פנים-ארגוני

מדי שנתיים נערך בבית ההשקעות סקר אקלים פנים-ארגוני, אשר תוצאותיו נמסרות למנהלים ומהוות תשתית לבניית תכניות עבודה. תובנות מרכזיות מתוך הסקר וכן מהלכים המתוכננים בעקבותיו, מפורסמים לכלל העובדים. ביולי 2021 נערך סקר אקלים בקרב עובדי בית ההשקעות ובשנת 2022 נערכו שני סקרי Pulse. תוצאות הסקר מנותחות בחתכים שונים, על פי מחלקות, דרגים ועוד. תוצאות הסקר מהוות כלי ניהולי עבור מנהלי מחלקות לכל אורך השדרה לקידום מחוברות וחווית העובד. במהלך 2023 יבוצע סקר מלא נוסף.

שכר ותגמול עובדים 202-405

בית ההשקעות משלם לעובדיו שכר הוגן כחוק וממלא את כל הוראות הדין באשר לתגמול ולתנאי ההעסקה של עובדיו. תנאי התגמול של בעלי התפקידים המרכזיים באלטשולר שחם פיננסים בע"מ כפופים להוראות מדיניות תגמול בהתאם להוראות הדין החלות על חברה ציבורית. תגמול נושאי המשרה כפופים למדיניות התגמול כפי שנקבעה על ידי הדירקטוריון. מעבר לכך קיימים תמריצים לעובדים בדמות חלוקת בונוסים שנתיים, זאת בכפוף לעמידה ביעדים עסקיים וביעדים אישיים. **בשנת 2022 השכר המינימלי בקבוצה עמד על 6,000 ₪. תשלום זה גבוה משכר המינימום במשק.**

היחס בין השכר השנתי הגבוה ביותר בקבוצה לבין השכר החציוני של כלל העובדים עמד בשנת 2021 על 14.3 ובשנת 2022 על 13.7. בית ההשקעות עומד בתנאים ובהוראות הקבועים בדין בכל הנוגע לסיום העסקתו של עובד ומקיים את ההליכים הנדרשים בקשר לכך. תנאי סיום העסקה של עובדי הקבוצה מפורטים בחוזה אישי, הכולל התייחסות לכל היבטי הרווחה והפרישה. העובדים היוצאים לפנסיה זכאים לליווי אישי של עובדת סוציאלית ולסדנת פרישה ייעודית.

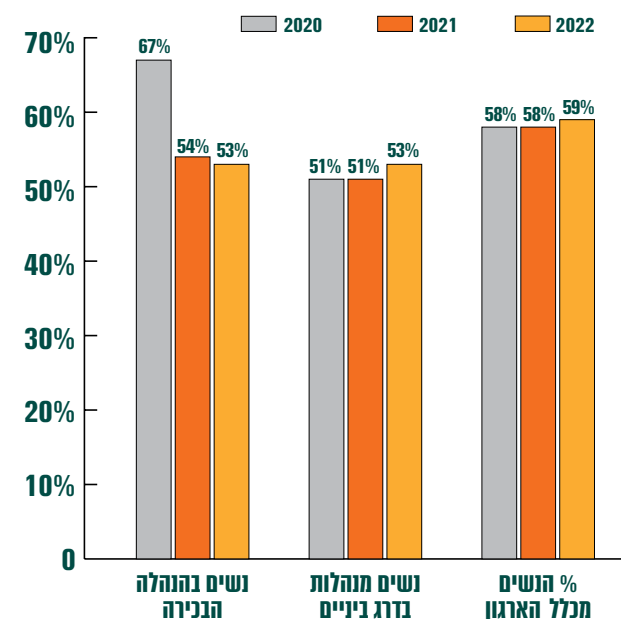
בית ההשקעות מעסיק את עובדיו ללא כל הבדל על בסיס מגדר, נטייה מינית, רקע אתני, אמונה דתית, או כל היבט אחר שאינו משקף מרכיבים מקצועיים, הרלוונטיים לתחום עיסוקם. בהמשך לתיקון לחוק שכר שווה משנת 2020, אשר נכנס לתוקפו ביוני 2022, פרסמה אלטשולר שחם פיננסים בע"מ דוח המתאר את הבדלי השכר על בסיס מגדר, עבור שנות הפעילות 2021 ו-2022, בנפרד. על פי נתוני החברה, פערי השכר הממוצעים בהתאם לסוג ההכנסה אינם משמעותיים.

לפירוט והרחבה בגין נתוני השכר בקרב עובדי אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, ראה דו"חות שכר שווה לעובדת ולעובד [לשנת 2021](#) ו**[לשנת 2022](#)**.

בית ההשקעות שומר על זכות ההתאגדות של עובדיו, יחד עם זאת אין בו ועד עובדים וכלל העובדים מועסקים בחוזים אישיים.

זכויות אדם 23-2

זכויות אדם הן הזכויות הטבעיות, האזרחיות והחברתיות שיש לכל אדם מעצם היותו אדם. בית ההשקעות תומך ומכבד את זכויות האדם בהלימה לעקרונות אמנות האו"ם ואמנות זכויות אדם בינלאומיות נוספות, לא יאפשר כל פגיעה בזכויות אדם ולא ייתן יד להפרת זכויות אלה.



	2020	2021	2022
% נשים בנהלה הבכירה	67%	54%	53%
% נשים מנהלות בדרג ביניים	51%	51%	53%
% נשים מכלל העובדים	58%	58%	59%

	2021	2022
% מסך העובדים הזכאים לחופשת לידה (נשים וגברים)	13%	11%
סך נשים שיצאו לחופשת לידה	71	54
סך נשים שחזרו מחופשת לידה	56	46

מניעת הטרדה במקום העבודה

בית ההשקעות פועל לספק לעובדיו סביבת עבודה בטוחה ונעימה ונוקט במדיניות של "אפס סובלנות" כלפי כל סוג של הטרדה, אפליה על כל רקע או התעמרות. סמנכ"לית משאבי אנוש הינה הגורם הממונה על מניעת הטרדה מינית, והיא מרכזת את הטיפול בנושא ואת יישום הנחיות הרגולציה. הנוהל והתקנון בדבר מניעת הטרדה מינית מפורסמים באופן גלוי וברור ברחבי המשרדים, והנושא מועבר גם כחלק מהליך הקליטה של העובדים החדשים. כחלק מהמאמצים ליצירת סביבת עבודה נעימה ובטוחה לכל עובד ועובדת, פועל לרשותם "קו חם" לפניות אנונימיות במקרה של התעמרות או אפליה, המאויש על ידי גורמים במחלקת משאבי אנוש. נוסף לכך, בעמדת המחשב של כלל העובדים מותקן כפתור המאפשר שליחת פניה אנונימית לאחד משלושת הגורמים בחברה: מנכ"ל, הממונה על מניעת הטרדה מינית או קצין ציות. כל אחד מגורמים אלה מחויב לבדוק את הפניות המגיעות אליו ולטפל בנושא תוך שמירה על פרטיות, מקצועיות והגינות.

בשנות הדיווח לא התקבלו פניות שהתבררו כמוצדקות בנושא הטרדה מינית, אפליה או התעמרות.

קידום בטיחות ובריאות

במטרה לשמור על סביבת עבודה בטוחה לעובדים ולכל גורם אחר המבקש במשרדי בית ההשקעות, נערכים סקרי בטיחות מידי שנה, על ידי מהנדס בטיחות מוסמך. הדוח הסופי וממצאיו מועברים למנכ"ל אלטשולר שחם בע"מ, מנכ"ל אלטשולר שחם פיננסים בע"מ ולהנהלה הבכירה הנדרשים לטיפול בפערים, להפקת לקחים ולריענון נהלים, במקרה הצורך. בנוסף, כחלק מהליך הקליטה של עובדים חדשים בבית ההשקעות, הם נדרשים להשלים לומדת בטיחות המתייחסת בין היתר להיבטי בטיחות ונגישות במשרדי החברה, בטיחות אש וחשמל והתמודדות במצבי חרום.

במהלך שנות הדיווח, שבעה עובדים היו מעורבים בתאונות דרכים בעת ביצוע נסיעות עבודה.

לכלל העובדים ובסיום קורס העובד מקבל תעודת בוגר קורס. על מנת לאמוד את שביעות הרצון של המשתתפים והאפקטיביות של הקורסים, נערך בסוף השנה סקר Pulse בנושא פיתוח עובדים.

גיוס ומיון עובדים 401-1

תהליכי הגיוס והמיון של עובדים חדשים לבית ההשקעות, נעשים מתוך ההכרה שחווית העובד מתחילה כבר משלב זה. החברה השיקה קמפיין פנים ארגוני – "חבר מביא חבר" ולצד זאת פורסמו סרטונים לגבי משרות פתוחות ברשתות החברתיות, באופן המאפשר לשקף את חוויית העובדים בבית ההשקעות ולהגיע לקהל רחב ומגוון. הקמפיין נוצר מתוך אמונה שעובד המכיר את ערכי החברה ואת התרבות הארגונית יכול לסייע בגיוס של אנשים מתאימים יותר לתפקיד ולערכי הקבוצה.

	2022	2021
סך עובדים שנקלטו	290	398
סך עובדים שעזבו	304	306
גיל העובדים הממוצע	35	36
קליטות דרך מבצע "חבר מביא חבר" (% מתוך סך הקליטות)	47%	36%

קידום וניוד פנים-ארגוני

בית ההשקעות מטפח תרבות ארגונית המעודדת מעבר פנימי בין תפקידים ויחידות, ורואה בכך הזדמנות להתפתחות אישית ומקצועית, לפתיחת אופק תעסוקתי נוסף ולשימור עובדים. לאור זאת, כל משרה חדשה שנפתחת מפורסמת תחילה בתוך הארגון טרם הפנייתה למגייס חיצוני, ומובאת למודעות העובדים בערוצי התקשורת הפנימיים ובאמצעות קמפיינים ייעודיים. כלל העובדים רשאים להגיש מועמדות למשרה בכפוף לעמידתם בתנאים, כאשר התהליך מתנהל באופן שקוף הן עבור העובדים והן עבור המנהלים.

פיתוח וטיפוח ההון האנושי 3-3 | 404-1 | 404-2

בית ההשקעות תומך בפיתוח מתמשך לעובדיו ומייצר עבורם הזדמנויות להכשרות, הדרכות ולמידה לצד הפעילות העסקית. ההדרכות נבנות בשיתוף עם המחלקות המקצועיות תוך התמקדות בצרכים שעולים מהמנהלים והעובדים. תוכניות הדרכה מיועדות לכלל העובדים והן נעשות באופן שוטף ובהתאם לתפקיד.

להלן סוגי ההדרכות וההכשרות:

- הכשרות לעובדים חדשים** – תהליך הקליטה לבית ההשקעות כולל הדרכות מנדטוריות בנושאי ציות, אבטחת מידע ומניעת הטרדה מינית הנעשות באמצעות לומדה הכוללת מעקב אחר סיום ההדרכות. כמו כן, לכל עובד חדש מצוות עובד ותיק, המסייע בתהליך הקליטה. לאחר שלושה חודשים העובד החדש מתבקש למשב את תהליך הקליטה למען שיפור התהליך לנקלטים הבאים.
- הדרכות רגולטוריות** – כלל העובדים משתתפים במגוון הדרכות בהן מחויבת החברה מתוקף הציות לרגולציה. בשנים 2021-2022 התקיימו ההדרכות הבאות:
 - לומדת הדרכה בנושא מניעת שחיתות ושחד.
 - לומדת הדרכה בנושא אבטחת מידע/הדרכת רענון בנושא.
 - לומדת הדרכה בנושא איסור שימוש במידע פנים והגנת הפרטיות.
 - הדרכת ריענון בנושא תכנית האכיפה הפנימית.
 - לומדה למניעת הטרדה מינית.
- השתלמויות, הדרכות מקצועיות והשתתפות בכנסים** – בית ההשקעות רואה חשיבות רבה בקידום וטיפוח המקצועיות של עובדיו, לרבות השתתפות בהשתלמויות ייעודיות לעובדים נבחרים, השתתפות בכנסים הקשורים לתחומי הפעילות ומתן הדרכות מקצועיות לטובת פיתוח סט היכולות של העובדים.
- הדרכות למנהלים** – בית ההשקעות רואה חשיבות אסטרטגית בפיתוח ושימור השדרה הניהולית בבית ההשקעות, זאת בין השאר באמצעות פעילות הדרכה והעשרה. בשנים 2021-2022 השתתפו מנהלי מחלקות וראשי צוותים בסדנאות במגוון נושאים: חיזוק חוסן אישי, סטוריטלינג, טרנפורמציה דיגיטלית וניהול מרחוק. סדנאות אלו העניקו למנהלים ארגז כלים לפיתוח אישי ומקצועי, העצימו יכולות להתמודדות עם אתגרים אישיים וסיפקו כלים לפיתוח העובדים שתחתיהם. בשנת 2022 התקיים כנס פיתוח למנהלי מחלקות וסדנת מיומנויות למתן משוב.

מחלקת משאבי אנוש עוקבת אחר מספר המשתתפים בהדרכות ובימי עיון שנערכים בחברה.

AS אקדמי

מדיניות משאבי האנוש של בית ההשקעות כוללת פיתוח אישי, למידה, רכישת ידע ומיומנויות חדשות עבור כל העובדים בו. כדי לאחד מסגרות למידה ולהבטיח שיתוף בידע בתוך החברה, גובשה מסגרת למידה פנים-ארגונית – **AS אקדמי**, שהושקה במרץ 2022, ומנוהלת על ידי מחלקת הדרכות. בכל שנה נפתחים שני מחזורי הדרכה, אליהם נדרשים העובדים להירשם מראש ולבחור את הקורסים בהם הם מעוניינים להשתתף. טרם השקת הפלטפורמה, נשלח סקר לכלל העובדים למילוי תחומי העניין לצורך התאמת התכנים. במסגרת זו, מציע בית ההשקעות לעובדיו הדרכות מקצועיות (אקסל, אינפוגרפיקה, שוק ההון, פנסיה וגמל, מבוא לכלכלה, אנגלית), לצד הדרכות העשרה (שחמט, ברידג', שפת גוף, כלכלת משפחה). ה-AS אקדמי, פתוח וזמין

אחריות ומעורבות קהילתית 28-2 | 3-3 | 1-413

פעילות בית ההשקעות בשנות הדיווח

בית ההשקעות מקדם תרבות וזהות של מעורבות בקהילה לצד הפעילות העסקית, ושואף להעצים את הקהילה על ידי תרומות, חסויות, והתנדבות במגוון עמותות. תפיסת בית ההשקעות גורסת כי האימפקט החזק ביותר נוצר תוך בניית שותפות עם הקהילה ועם העמותות הרבות עמן עובדים. השותפות מבוססת על שילוב בין תמיכה כלכלית לבין יצירת ערך מוסף, המתבטא בין השאר בהתנדבויות העובדים או בחיבורים הנוצרים בין השותפים השונים. כל פעילות למען הקהילה מתבצעת בכדי לחולל שינוי לטובה תוך שמירה על ערכי השותפות בין בית ההשקעות לקהילה. לצד זאת, אלטשולר שחם דגש על יצירת אימפקט ומודדת את הערך שיוצרת כל פעילות שהובילה.

הפעילות היא רבת שנים, אולם מוסדה וקיבלה תאוצה רבה עוד יותר בשנת 2022, עת הוקמה מחלקת "אחריות חברתית וקשרי קהילה" במטרה להעמיק את החיבור בין הקבוצה לקהילה, הגברת המעורבות ומדידת אימפקט. פעילות המחלקה מתחלקת לשני רבדים עיקריים: תמיכה כלכלית – בדמות חסויות ותרומות, והתנדבות עובדים:

תמיכה כלכלית

נקדים ונכתוב כאן כי המילים "תמיכה כלכלית" אינן מבטאות העברה של כספים ותו לא, אלא מעורבות של ממש, בהגדרת מטרות ומשימות, בתכנים, בעשייה ובהשתתפות במתרחש בשטח. במסגרת זאת מסייע בית ההשקעות לארגונים חברתיים העוסקים במגוון מטרות, בדגש על תחום החינוך (ילדים ונוער) ספורט, בריאות, רווחה ושיקום. התמיכה באה לידי ביטוי באמצעות תרומה כספית, איסוף ותרומת ציוד ("תרומה שוות כסף") ובמתן חסויות. הן בשנת 2021 (על ידי חברת הגמל והפנסיה), והן בשנת 2022 (על ידי חברת הפיננסים), נתרמו 7.2 מיליון ₪ (ובסה"כ 14.4 מיליון ₪) לעמותות ולמטרות חברתיות שונות. כלל התרומות הן לעמותות וארגונים חברתיים שאינם קשורים באופן ישיר לפעילות העסקית, לבעליה ולנושאי משרה בה.

בית ההשקעות מתמקד בסיוע לעמותות העוסקות בילדים ונוער, חינוך וספורט, דוגמת:

• יוניסטרים

עמותה העוסקת בצמצום פערים חברתיים באמצעות הכשרת אלפי בני נוער וצעירים מהפריפריה ומכל מגזרי האוכלוסייה למנהיגות ויזמות עסקית וחברתית. במסגרת העמותה, מעניק בית ההשקעות חסות לפרויקט המתמקד בפיתוח מיזמים בתחומי הפינטק ושוק ההון. בנוסף, קלמן שחם, ממייסדי החברה, מדרך ומלווה את בני הנוער במסגרת היותו מנטור מרכזי בעמותה.

• יד לילד

פנימייה המיועדת לילדים בסיכון, חלקם נפגעי תקיפות מיניות ונפגעי אלימות במשפחה, הממוקמת בקריית מלאכי. מאז 2013 תורם בית ההשקעות לפעילות השוטפת של העמותה, ולתמיכה בחמש תכניות שונות.

• נט"ל

עמותת נט"ל פועלת כבר 23 שנה, במטרה להעניק סיוע נפשי לנפגעי טראומה על רקע טרור ומלחמה ולעזור להם להתמודד עם "הפגיעה השקופה" אותה הם נושאים. העמותה שואפת להיות הגוף המוביל בישראל שמעניק מענה וטיפול לנפגעי טראומה על רקע לאומי, לשמש מסגרת להדרכה ולהתערבות מניעתית ולהוות מרכז לקידום הידע והמודעות בכל הקשור

לטראומה על רקע לאומי בחברה הישראלית. בית ההשקעות תומך בעמותת נט"ל ומסייע לקידום פעילותה כבר למעלה מעשור. בשנת 2013 יצאה העמותה ביוזמה הייחודית "רצים בצבע" – מרוץ שמטרתו להעלות את המודעות לנפגעי פוסט טראומה ומלחמה. במהלך הריצה נצבעים הרצים באבקת צבע, כסמל לצביעת הפגיעה השקופה, במטרה להגביר את המודעות אליה. בית ההשקעות הוא נותן החסות הראשית במרוץ, בו לוקחים חלק בעלי השליטה וכן עובדים בחברה, מדי שנה. הדוחות המקצועיים מלמדים כי המטופלים חוו ירידה של 28% בסימפטומים הפוסט טראומטיים ודיווחו על ירידה של 18% בבעיות תפקוד. נתון מעודד נוסף מעלה כי 65% מהמטופלים במערך הפיתוח האישי והקריירה דיווחו כי חלה הטבה במצבם התעסוקתי.

• וראיטי ישראל

ארגון וראיטי מסייע לילדים עם צרכים מיוחדים ולבני משפחותיהם. פעילות הארגון מסייעת לילדים אלה לשפר את תפקודם, לפתח עצמאות ובסופו של דבר להשתלב בחברה הישראלית בצורה טובה יותר. בית ההשקעות תומך בפעילות העמותה משנת 2018.

תמיכה בפעילות ספורט בדגש על תכניות בעלות אימפקט חברתי משמעותי

תמיכת בית ההשקעות בתחום הספורט היא ארוכת שנים ומתקיימת במגוון אמצעים המותאמים לצרכים של שותפיו בקהילה. בית ההשקעות שואף להעניק ליווי ותמיכה לגופים ולמיזמים קטנים המצויים בתחילת דרכם ובכך לסייע להם לצמוח, להתרחב ולהתפתח מקצועית. לאורך השנים הארוכות בהן אלטשולר שחם מלווה קבוצות ויחידים בתחומי הספורט השונים, מתקיים שיפור משמעותי בהישגים של יחידים ושל קבוצות. על פי הנחת היסוד שלנו, לתמיכה בפעילויות ספורט יש אימפקט כפול ואף מעבר לכך, ברמה הלאומית, הקהילתית והאישית.

אלטשולר שחם תומכת כיום ב-28 חסויות ספורט פעילות (9 ספורטאים יחידים ו-18 קבוצות, ובנוסף מעניקה חסות לנבחרת ישראל בכדורגל)

• נבחרת ישראל בכדורגל

אלטשולר שחם מלווה את נבחרות ישראל בכדורגל מאז שנת 2014. לצד התמיכה במגוון ספורטאים – בודדים או קבוצות – הקבוצה רואה חשיבות רבה בליווי הנבחרת שמייצגת את המדינה. הנבחרת חרטת על דגלה שלל ערכים, ביניהם הישגיות, תחרותיות, מקצוענות וחדשנות. ערכים אלה באים לידי ביטוי באופן שוטף גם בעולמות המקצועיים של בית ההשקעות.

• קבוצת "גמאני רצה"

מיזם ארצי של קבוצות ריצה לנשים, המתמודדות עם שלבים שונים של מחלת סרטן השד. את הקבוצות מובילים בהתנדבות מאמנות ומאמני ריצה וכושר גופני מהשורה הראשונה של אנשי המקצוע בישראל. בשנים האחרונות המיזם צבר תאוצה והתרחב ליותר מ-60 קבוצות ריצה וכושר ברחבי הארץ, מנהריה עד באר שבע.

• תמיכה בספורט פראלימפי

בשנים האחרונות מלווה ותומכת אלטשולר שחם בספורטאים פראלימפיים, לרבות מורן סמואל ופסקל ברקוביץ בחתירה, עמי דדאון בשחייה וכן את "זאבונים" – מועדון ספורט עבור כבדי שמיעה.

● נבחרת ישראל לקטועי גפיים

קבוצת הכדורגל לשחקנים קטועי גפיים נוסדה באוגוסט 2019, וכיום משחקים בקבוצה כ-25 שחקנים בגילאים שונים, בהם נכי צה"ל, נפגעי תאונות דרכים ומשתקמים על רקע נסיבות שונות. הנבחרת פועלת לגיוס שחקנים ושחקניות קטועי גפיים ושילובם בקבוצות השונות, הקמת תוכניות אימונים מיוחדות עבור ילדים קטועים גפיים וכן השתתפות בטורנירים ובמשחקים רשמיים בינלאומיים בארץ ובחו"ל. במסגרת התמיכה בנבחרת מלווה אלטשולר שחם את הפעילות השוטפת, תומכת בנסיעות למשחקים רשמיים, מלווה את הפעילות התקשורתית, מסייעת ברכישת ביגוד רשמי של הנבחרת, ציוד מותאם ועוד.

● הפועל ירושלים בכדורגל

המועדון, המהווה את מועדון הכדורגל הראשון בישראל שנמצא בבעלות אוהדיו, זוכה לתמיכת בית ההשקעות מזה למעלה מעשור. במסגרת המועדון פועלות קבוצות גברים, נשים ונוער וכן "ליגת השכונות" – מיזם חברתי המקדם שילוב אנשים עם מוגבלויות ואוכלוסיות שונות מרחבי ירושלים במשחקים ופעילויות ספורט.

● הפועל אלטשולר שחם באר שבע בכדורסל

מועדון הכדורסל הוקם בשנת 1965 וחרת על דגלו צביון קהילתי וחברתי. כיום מועדון הכדורסל בבאר שבע הוא מוביל באזור הדרום כולו ומשתתפים בו למעלה מ-700 ילדים, בני נוער, נשים וגברים. אלטשולר שחם תומכת בפעילות החל משנת 2014.

● מאמאנט – ליגת האימהות הינה מיזם ספורט חברתי של אימהות המשחקות יחד כדורשת. למאמאנט יותר מ-70 ליגות בישראל ובעולם, ולמעלה מ-18 אלף שחקניות רשומות. מודל מאמאנט אשר קיבל הכרה מארגונים ממשלתיים, מהאו"ם, מארגוני ספורט בינלאומיים ועוד, מהווה גאווה ישראלית. הפעילות חוצה מגזרים ומשתתפות בה שחקניות מהמגזר החילוני, החרדי, הערבי, הדרוזי, הבדואי וכן שחקניות עם מוגבלות ונשים בנות הגיל השלישי. פעילות הליגה מקדמת ספורט כדרך חיים ולצד זה שותפות ודו-קיום, מצוינות, כבוד הדדי ודוגמה אישית, ערכים המתכתבים במידה רבה עם ערכי אלטשולר שחם. במסגרת התמיכה במיזם מלווה אלטשולר שחם את הפעילות, תומכת בנסיעות למשחקים רשמיים בארץ ובחו"ל, מלווה את הפעילות במדיות החברתיות, מייצגת בנושא ייצוג ראוי בראיונות בתקשורת, מסייעת ברכישת ביגוד ועוד.

"AS Factor" התנדבות העובדים

אלטשולר שחם רואה בפעילות ההתנדבות נדבך מהותי בפעילותה השוטפת, שמחד מסייעת במגוון צרכים חברתיים, ומאידך מעמיקה את החיבור של העובדים לקהילה. אלטשולר שחם מעודדת את עובדיה להתנדב ומאפשרת ארבע שעות התנדבות בחודש לכל עובד, על חשבון שעות העבודה, מתוך תפיסה שפעולת ההתנדבות והנתינה משפיעה ישירות על רווחת העובד עצמו.

פרויקטי התנדבות בולטים בשנות בדיווח:

● עוגה בהפתעה – ראש השנה, שבועות וחנוכה

המיזם החל את דרכו בתקופת הקורונה, במטרה להפיג בדידות ולהעניק תשומת לב ויחס לניצולי שואה וקשישים מעוטי יכולת. העובדים שהתגייסו למיזם אפו עוגה בבית, וחילקו באיזור מגוריהם לקראת מועדי חגים.

● ארגון לתת – סיוע הומניטרי ישראלי

עובדי אלטשולר שחם התנדבו באריזת חבילות מזון למשפחות נזקקות וניצולי שואה לכבוד ראש השנה. העובדים התחלקו לפסי אריזה, וארזו חבילות עבור משפחות נזקקות.

● שוות – שבוע הנערה

עובדות אלטשולר שחם יצאו במסגרת שבוע הנערה להרצאות בבתי ספר ברחבי הארץ, בה כל מתנדבת העבירה הרצאה של שעה בנושאי ביטחון והעצמה לקבוצת בנות. התלמידות קיבלו כלים להצלחה והשראה לחייהן האישיים. עוד אימצנו במסגרת פרויקט זה את העיר רמת גן, אירחנו 100 נערות מבתי ספר בעיר להרצאות מעוררות השראה.

● עמותת אתגרים

העמותה פועלת לקידום ושילוב חברתי של ילדים, בני נוער ובוגרים עם מוגבלות, בן היתר באמצעות פעילות ספורט אתגרי. העובדים המתנדבים יצאו לפעילות רכיבה, שייט וטיולים, וכן השתתפו במפגשים שונים עם חברי העמותה. ההתנדבות היא דו שבונית במשך השנה ומפתחת מערכת יחסים ושותפות בין המתנדבים למוטבי העמותה.

● משאלת לב

מתנדבי בית ההשקעות יצרו קבוצות שכללו עובדים ממחלקות שונות אשר נפגשו עם ילדים חולי סרטן, כאשר לנגד עיניהם משימת על – הגשמת חלומם או משאלתם של הילדים החולים אשר פגשו.

● פרויקט כרובית

לקראת ראש השנה, המתנדבים שבחרו לקחת חלק בפרויקט, הכינו מאכלים ביתיים שחולקו למשפחות נזקקות לפני החג. מטרת ההתנדבות הינה סיוע למשפחות שאין ביכולתן להכין ארוחת חג, ולאפשר להן לאכול ארוחה חמה וביתית סביב שולחן החג.

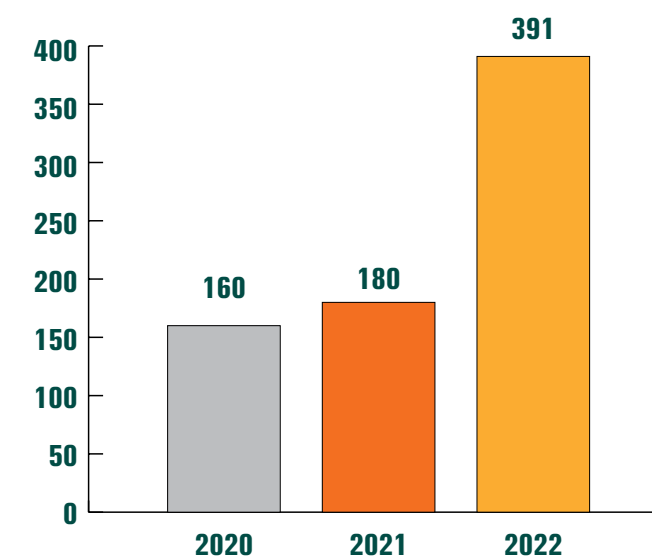
● יריד יד שנייה (יוזמה פנים-ארגונית)

הפרויקט עסק באיסוף בגדים במצב ראוי לטובת יריד בגדי יד שנייה שנמכרו במשרדי בית ההשקעות כדי לתרום לכלכלה

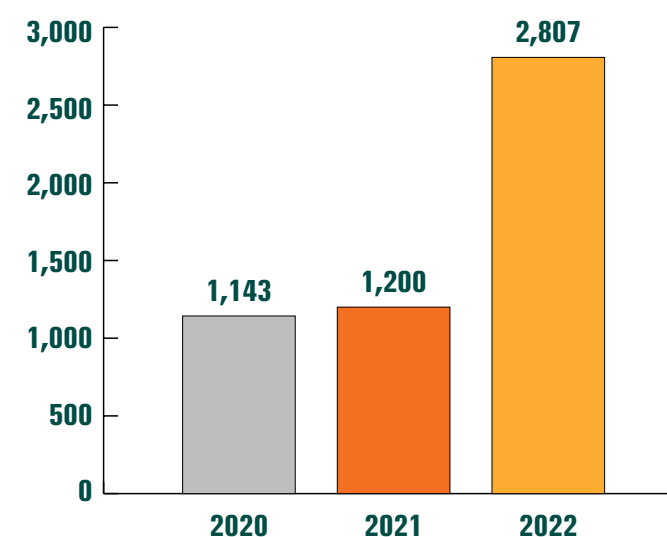
מעגלית בת-קיימא. ההכנסות והבגדים שנותרו מהיריד עברו לתרומה למקלט לנשים נפגעות אלימות.

2020	2021	2022
1,143	1,200	2,807
160	180	391

מספר עונדים המתנדבים



סך שעות התנדבות





סביבה



סביבה

בית ההשקעות מכיר בחשיבות של ניהול סביבתי בר-קיימא ומחויב לנקוט באמצעים להגנה על הסביבה ולצמצום מפגעים הנובעים כתוצאה ישירה או עקיפה של מהלכיו. בית ההשקעות פועל בראייה מקיימת, ארוכת טווח וצופה פני עתיד ועושה מאמצים למזער ככל הניתן השלכות סביבתיות שליליות. היחס למשאבים המשמשים לפעילות השוטפת לרבות חשמל, דלקים לנסיעה, נייר, ציוד משרדי ועוד, הוא כאל משאבים אותם יש לצרוך ולנהל באופן אחראי, תוך חתירה להתייעלות וחיסכון. גישה זו מסייעת לייצר "ערך משותף" – ערך סביבתי לצד חסכון כספי וערך כלכלי, אשר מושג בין השאר באמצעות רתימת העובדים למהלך והעלאת המודעות שלהם לחשיבות השמירה על הסביבה.

בית ההשקעות מקיים באופן מלא אחר תקנות וחוקים רלוונטיים בכל הנוגע לשמירה על הסביבה. בשנות הדיווח לא התקבלו קנסות בנושאים סביבתיים ובית ההשקעות לא היה צד להליכים משפטיים בהקשר של איכות הסביבה.

להלן מספר יוזמות ונבחרות למען הסביבה:

● צמצום פליטות שמקורן בתחבורה:

- בית ההשקעות פועל לצמצום צריכת הדלק הנובעת מצי הרכב, מרכבי הליסינג של העובדים, מנסיעה למשרדים ולפגישות המתקיימות מחוץ למשרד, באמצעים הבאים:
- מתוך חמישה דגמי הליסינג המוצעים לבחירת העובדים, ארבעה דגמים הם כלי רכב היברידיים או היברידיים-נטענים, התורמים להפחתה משמעותית בצריכת הדלק וכתוצאה מכך מפחיתים את הפליטות לאוויר.
- עובדים המתניידים ברכב חשמלי, זכאים להתקנה של עמדת טעינה בחניון המשרד.
- בחניון הוקם מתקן ייעודי לחניית אופניים וקורקינטים המצויד בעמדות טעינה, עמדות כלי עבודה לתחזוקה ותיקונים ולוקרים לאחסון הציוד של הרוכבים. עבור עובדים המעוניינים להתרענן לאחר הרכיבה, מוצעות מלתחות נעימות ומאובזרות היטב.
- צי הקבוצה מונה 184 כלי רכב, מתוכם 95 היברידיים או היברידיים-נטענים, ו-2 חשמליים. במהלך 2023 יושלם תהליך התקנת התשתיות עבור טעינת כלי רכב בחניון המשרדים, והעובדים יקבלו אפשרות לבחור ברכב חשמלי כאופציה לליסינג.

● צמצום בצריכת החשמל:

- בית ההשקעות חותר לנהל את השימוש בחשמל בהתאם לשעות היום ועונות השנה ולפעול לחיסכון ולהתייעלות ככל הניתן. בית ההשקעות רוכש חשמל מחברת החשמל והצריכה אינה כוללת באופן ישיר מקורות של אנרגיה מתחדשת.
- **במהלך כתיבת דוח זה, פועל בית ההשקעות למעבר ל"חשמל ירוק" במשרדיו.**
- מהלכים נבחרים לצמצום בצריכת החשמל:
- במשרדי בית ההשקעות בתל אביב נעשה מעבר מלא לתאורת לד החסכונית בחשמל וידידותית לסביבה, זאת בהשוואה לתאורת פלואורסנט.
- הוגדרו "תורני ערב" המסיירים במשרדים בסוף כל יום ומוודאים כיבוי מלא של התאורה והמיזוג. בנוסף הותקן מתג ראשי המבצע כיבוי אוטומטי מרכזי של החשמל.

● צמצום בצריכת הנייר:

- מתוקף אופי הפעילות העסקית של בית ההשקעות, נייר הוא אחד מחומרי הגלם המרכזיים המצויים בשימוש. משאב זה מנוהל מתוך תפיסה של צמצום הצריכה לצד הגדלת המיחזור. בשנים האחרונות מתנהלים מספר מהלכים אשר תרמו לחיסכון משמעותי של עשרות אחוזים בצריכת הנייר, לרבות:
- הוצאת המדפסות האישיות/צוותיות מהמשרדים והקמת מרכזי הדפסה במקומן. המהלך הוביל לירידה בכמות ההדפסות ולהדפסת מסמכים חיוניים בלבד על ידי העובדים.
- ככל שמתאפשר במסגרת דרישות הרגולציה, בית ההשקעות מתקדם לדיגיטציה מלאה של פעולות ומסמכים ולצד זה מקיים מעבר מדיוור ישיר ללקוחות לדיוור באמצעות הדואר האלקטרוני. לדוגמה, פתיחת תיק מנוהל ללקוח שהיה כרוך בעבר בהדפסת עשרות דפים, עבר להיות בטופס דיגיטלי מלא.

יוזמות סביבתיות נוספות:

- במשרדים בתל אביב קיימות למעלה מ-15 עמדות למיחזור נייר (פחים ייעודיים לנייר ממוקמים ליד אזורי העבודה), סוללות ובקבוקי פלסטיק וזכוכית.
- מעבר מלא לכרטיסי ביקור דיגיטליים, במקום כרטיסי הביקור ה"מסורתיים" המודפסים מנייר.
- בכל חדרי השירותים ובמטבחונים מותקנים על הברזים "חסכמים" לצמצום בזבז מים.

מידת טביעת רגל פחמנית בפעילות תפעולית ישירה*

- טביעת רגל פחמנית הוא מונח המתייחס למידת סך פליטות גזי החממה מפעילות בית ההשקעות. פעילות בית ההשקעות היא בעלת אופי פעילות משרדי, מכאן מדווח בית ההשקעות על פליטות גזי חממה שמקורן בדלק מרכבי הליסינג וצריכת החשמל שלו. הדיווח כולל שני מכלולי פליטה:
 - פליטות ישירות (מכלול 1) – הפליטות הישירות נובעות בעיקרן משריפת דלק על-ידי צי הרכב של בית ההשקעות.
 - פליטות עקיפות (מכלול 2) – הפליטות העקיפות נובעות מצריכת החשמל במשרדים בתל אביב ובחיפה.
- הגידול בנתוני הפליטות מקורו באופי פעילות בית ההשקעות במהלך השנים 2020-2021, אשר אופיינו בהשפעות מגפת הקורונה, כך שנוכחות פיזית במשרדים ושימוש ברכבי הליסינג היה נמוך בהשוואה לאופי הפעילות בשנת 2022, בה השפעות מגפת הקורונה לא היו משמעותיות.

כחלק משמירה על זכויות עובדי הקבלן בבית ההשקעות בתחומי הניקיון, הביטחון והבינוי, הם זכאים למגוון הטבות ייעודיות לרבות מתנות בחגים, השתתפות באירועי החברה והטבות נוספות שלהן זכאי כל עובד מן המניין. על מנת לוודא כי הם זוכים ליחס הוגן ולתנאי העסקה על פי חוק, מבצעת הקבוצה בקרות תדירות על ידי בודק שכר חיצוני שמקבל לידי את תלושי השכר של העובדים, בוחן אותם ומוודא שכל זכויותיהם נשמרות במלואן. כמו כן, המעסיקים הישירים מתבקשים להעביר דוחות העסקה אחת לרבעון. במקרה הצורך, באפשרותם של עובדי הקבלן לפנות ישירות למנהל מחלקת תפעול ולוגיסטיקה בכל סוגיה או בעיה בה הם נתקלים. לא התקבלו נתונים לכמות הפניות שהתקבלו מעובדי קבלן חיצוניים.

נתוני פליטות לדיווח: 305-1 305-2 305-4				
מרכיב	יחידת מידה	2022	2021	2020
מכלול 1 – צריכת דלק	tCO ₂ e	700	562	471
מכלול 2 – צריכת חשמל	tCO ₂ e	1,000	921	806
סך פליטות גזי חממה	tCO ₂ e	1,700	1,483	1,277
עצימות פחמנית – מכלול 1	tCO ₂ e/m ²	0.032	0.032	0.027
עצימות פחמנית – מכלול 2	tCO ₂ e/m ²	0.046	0.053	0.046
סך עצימות פחמנית	tCO ₂ e/m ²	0.078	0.085	0.073
סך שטח בנוי של כלל משרדי החברה	m ²	21,608	17,419	17,708

*הנתונים הסביבתיים מתייחסים לביצועים של אלטשולר שחם פיננסים בע"מ בלבד.

ניהול שרשרת אספקה אחראית

כבית השקעות מוביל, אלטשולר שחם רואה חובה לפעול מול ספקיו בכבוד, בהגינות ובאמינות תוך עמידה מלאה בהתחייבויותיו כלפיהם. שימור וטיפול הקשר עם הספקים מאפשר לבית ההשקעות לספק שירות איכותי, אמין וזמין ללקוחותיו. במקביל, מצופה מהספקים לפעול על פי סטנדרטים אתיים גבוהים. הפעילות התפעולית של בית ההשקעות מתבססת על שרשרת אספקה המורכבת ממאגר ספקי טובין ושירותים בגדלים שונים. כלל פעילות הרכש מתנהלת תחת מחלקת התפעול והלוגיסטיקה.

בית ההשקעות מטמיע את עקרונות הקיימות גם בפעילות הרכש. בעת רכישת מוצרים והתקשרות עם ספקים חדשים, ישנה העדפה לספקים המשתמשים בחומרים ידידותיים לסביבה.

דוגמאות נבחרות לרכש בעל ערך סביבתי:

- ציוד בחדר הרחצה בבניין, עומד בתו תקן הסביבתי המחמיר ביותר (A).
- רכישת שטיחים בעלי תקן ISO סביבתי, ללא מעכבי בעירה וברום.
- חומרי הניקיון לניקוי המשרדים מסופקים על ידי חברה חיצונית המחויבת להשתמש במוצרים אקולוגיים בלבד.
- בחדרי השירותים במשרדים מוצרי נייר טואלט שמקורם בנייר ממוחזר.

אינדקס GRI

Universal Standards (With Reference)

GRI 1: Foundation 2021

עמוד	מדד	סימול מדד
18	האצלת אחריות לניהול ההשפעות	2-13
18	תפקידו של הדירקטוריון בדוח סביבה, חברה וממשל תאגידי	2-14
24	ניגוד עניינים	2-15
19	תקשור חששות קריטיים	2-16
20	קידום הידע של הדירקטוריון בנושאי סביבה, חברה וממשל תאגידי	2-17
20	הערכת ביצועי הדירקטוריון	2-18
22	מדיניות תגמול	2-19
22	תהליך לקביעת שכר	2-20
22	יחס הפיצוי הכולל השנתי	2-21
4	הצהרת מקבל ההחלטות הבכיר בארגון	2-22
41	מדיניות התחייבות בנושאי התנהלות אחראית	2-23
23	הטמעת מדיניות התחייבויות	2-24
23	תהליכים לתיקון השפעות שליליות	2-25
18	מנגנונים שונים לבקשת ייעוץ והעלאת חששות	2-26
23	עמידה בחוקים ובתקנות	2-27
44	חברות באיגודים ויוזמות חיצוניות	2-28
15	גישה למעורבות בעלי עניין	2-29
36	הסכמים קיבוציים	2-30

מדד	מענה
הצהרת שימוש	אלטשולר שחם פיננסים בע"מ מדווחת בהתאם לתקני ה-GRI לתקופה שבין 1/1/2021 – 31/12/2022
שימוש במדד 1 GRI	GRI 1: Foundation 2021
תקני GRI סקטוריאליים	כרגע לא זמין

GRI 2: General Disclosures 2021

עמוד	מדד	סימול מדד
8	פרטים אודות הארגון	2-1
8	ישויות הנמצאות בארגון אשר מדווחות על היבטי סביבה, חברה וממשל תאגידי	2-2
6	תקופת דיווח, תדירות ויצירת נקודת קשר	2-3
6,8	חידושים של מידע	2-4
6	הבטחת מהימנות חיצונית	2-5
6,8	פעילויות, שרשרת ערכים וקשרים עסקיים אחרים	2-6
36	עובדים	2-7
36	עובדים שאינם שכירים	2-8
18	מבנה והרכב הדירקטוריון	2-9
18	מינוי ובחירה של הדירקטוריון	2-10
18	יו"ר הדירקטוריון	2-11
18	תפקידו של הדירקטוריון בביקוח על ניהול ההשפעות	2-12

GRI 3: Material Topics 2021

Topic Standards

עמוד	ממד	סימול ממד
GRI 404: Training and Education 2016		
42	ממוצע שנתי של שעות הדרכה לעובד	404-1
42	תכניות לפיתוח מיומנויות התומכות בכושר התעסוקה של העובדים	404-2
38	אחוז עובדים המקבלים משוב סדיר על ביצועיהם ופיתוח הקריירה	404-3
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016		
36	הרכב הדירקטוריון והרכב העובדים (מין, גיל, מיעוטים, השכלה)	405-1
41	תהליכים להבטחת שוויון מגדרי ומניעת אפליה מגדרית בלבד (לרבות שכר גברים מול נשים) – יחס בין שכר נשים לגברים בכל קטגוריית עיסוק	405-2
GRI 406: Non- discrimination 2016		
36	מספר מקרי האפליה והצעדים שנקטו	406-1
GRI 413: Local Communities 2016		
44	פעולות שיש בהן מעורבות בקהילה המקומית, הערכות בנוגע להשפעה על הקהילה המקומית ופיתוח תוכניות	413-1
GRI 417: Marketing and Labeling 2016		
23	מחויבות החברה לפרסום מידע הוגן ומלא על כלל המוצרים והשירותים של החברה	417-1
23	מקרים של אי ציות הנוגעים לסימון ופרסום מידע על מוצרים ושירותים	417-2
23	מקרים של אי ציות הנוגעים לתקשורת שיווקית	417-3
GRI 418: Customer Privacy 2016		
31	תלונות מאומתות הנוגעות להפרת פרטיות לקוח או אובדן מידע של הלקוח	418-1

עמוד	ממד	סימול ממד
10	תהליכים לקביעת מדיניות נושאים מהותיים	3-1
10	רשימת הנושאים המהותיים	3-2
10	ניהול הנושאים המהותיים	3-3

עמוד	ממד	סימול ממד
GRI 201: Economic Performance 2016		
25	ערך כלכלי ישיר שיצרה החברה	201-1
30	השלכות פיננסיות והזדמנויות אחרות עקב שינויי אקלים	201-2
GRI 205: Anti-Corruption 2016		
24	יחידות הארגון בהן נערכה בדיקה לאיתור סיכונים הנוגעים לשחיתות והסיכונים המשמעותיים שזוהו בבדיקה	205-1
24	תקשור, הדרכה והכשרה בנושא מניעת שחיתות	205-2
24	אירועי שחיתות בתקופה המדווחת ופעולות שנקטו	205-3
GRI 305: Emissions 2016		
54	פליטות ישירות של גזי חממה – מכלול 1	305-1
54	פליטות עקיפות של גזי חממה – מכלול 2	305-2
54	עצימות פליטת גזי החממה של הארגון	305-4
GRI 401: Employment 2016		
43	קליטת עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדים	401-1
37	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה, שאינן מוענקות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	401-2
39	חופשת לידה	401-3