

אורון
בונים דברים גדולים

דוח ESG

2025



תוכן עניינים

מי אנחנו 4

דבר המייסדים 3
קבוצת אורון במבט על 4
חזון וערכים 4

ESG בקבוצת אורון 5

גישת הקבוצה ל־ESG | "מהיסודות" 5
תהליך המהותיות והנושאים המהותיים 6
דיאלוג עם מחזיקי העניין 7
תרומה ליעדי הפיתוח (ה־SDGs) 7
אודות הדוח | גישת הדיווח וגבולותיו 8

ממשל תאגידי 9

מבנה הממשל 10
אתיקה וטוהר המידות 11
ציות ורגולציה 11
ניהול סיכונים ומערך ביקורת 12
אבטחת מידע, סייבר והגנת הפרטיות 12
המשכיות עסקית 12
בטיחות ובריאות תעסוקתית 13
שרשרת אספקה אחראית | היבטי ממשל 14
שוויון בנגישות 14
דיגיטציה ויעילות תפעולית 14

סביבה ואקלים 15

ממשל וניהול סביבתי 16
אנרגיה ואקלים 16
ניהול מים 16
פסולת וכלכלה מעגלית 17-18
הגנה על הסביבה בפרויקטים 17
קרקע, נוף ושיקום 18

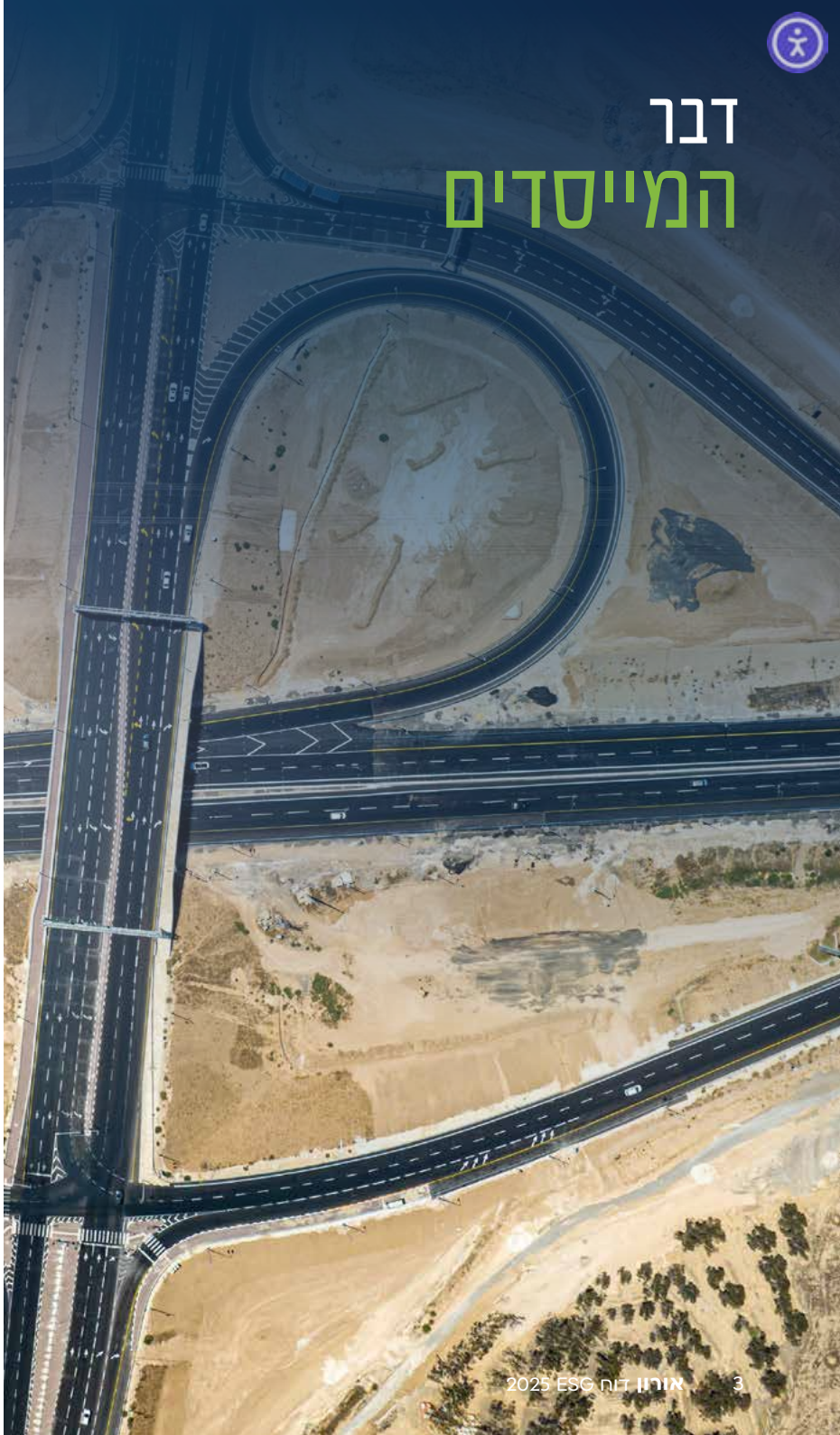
המשאב האנושי והקהילה 19

עובדי אורון 20
זכויות אדם ויחסי עבודה 20
גיוון ושוויון הזדמנויות 21
משיכה, גיוס וקליטת עובדים 21
הכשרה, העשרה ופיתוח 22
הערכה ומשוב 23
שימור עובדים 23
תחלופת עובדים וסיום העסקה 24
רווחה 24
שרשרת אספקה אחראית | היבטי חברה 24
אורון למען הקהילה 25

במבט קדימה 26

אינדקס GRI 26-28

דבר המייסדים



לעובדים, לשותפים ולמחזיקי העניין של קבוצת אורון,

לפני למעלה משני עשורים הקמנו את אורון מתוך אמונה והבנה שניתן לבנות חברה בעלת פעילות ענפה מבלי לוותר על הדרך שבה היא נבנית. הגשרים, הדרכים והמבנים שאנו מקימים אינם רק תשתיות - הם מייצגים תפיסת עולם של חיבור בין אנשים וחתירה מתמדת למצוינות. אותה תפיסה מנחה גם את האופן שבו אנו רואים את אחריותנו - כלפי העובדים, הקהילה, הסביבה וכלל מחזיקי העניין שלנו.

דוח ה ESG הראשון שלפניכם הוא ביטוי לכך. אנו רואים בניהול אחראי של ההשפעות הסביבתיות, החברתיות והמשילות של פעילותנו תנאי ליציבות הקבוצה ולצמיחתה לאורך זמן - לא נדבך נפרד מהאסטרטגיה העסקית, אלא חלק בלתי נפרד ממנה. אנו יודעים כי שקיפות, טוהר מידות, הוגנות והדרך שבה אנו פועלים הם נכס חשוב לא פחות מיכולת הביצוע שלנו.

בחרנו לגשת לתחום זה כפי שאנו ניגשים לכל פרויקט - בעבודה סדורה, שיטתית ומידתית, מתוך מבט על התצורה הסופית הרצויה. התחלנו במיפוי כן של עצמנו, זיהינו את התחומים שבהם עלינו להשתפר, ובנינו תוכנית רב שנתית לקדמם. איננו חוששים להציג גם את הפערים - משום שאנו מאמינים ששינוי אמיתי לוקח זמן, ושהדרך לבנותו היא להתחיל מהיסודות.

ובכל זאת, מעל למבנים ולנתונים, אנו רואים בראש ובראשונה את האנשים: את אנשי הביצוע באתרים, את העובדים במחצבות ובמפעלים ואת הצוותים במטה - צוות מקצועי, מסור ונחוש, שמדגים בכל יום מהו כוחה של קבוצה. אחריות תאגידית, מבחינתנו, מתחילה בהם.

בחרנו להתחיל את המסע הזה מבפנים. השנים 2024 ו־2025 היו עבורנו שנות בניית תשתית, ובשיטתיות המאפיינת אותנו אנו מתרגמים אותה לעשייה. חלק מהתוצאות כבר נראות; לאחרות ייקח זמן, ואנחנו ערוכים לכך. מה שמייחד אותנו הוא היכולת לראות את התמונה השלמה, לרוץ למרחקים ארוכים, ולתרגם את תפיסת העצמאות התפעולית שלנו - לאורך שרשרת ערך סגורה - גם לתחום זה.

זהו דוח ראשון, והוא משקף נקודת פתיחה כנה - לא יעד שהגענו אליו. אנו גאים במה שבנינו עד כה, ומחויבים, יחד עם כל אנשי הקבוצה, להמשיך ולהעמיק את הדרך הזו, נדבך על נדבך.

בברכה,



יואל עזריה,
מייסד ויו"ר הדירקטוריון



גילי עזריה,
מייסד ומנכ"ל

מי אנחנו
קבוצת אורון במבט על

קבוצת אורון היא קבוצה ישראלית ותיקה, שנוסדה לפני למעלה משני עשורים וצמחה מחברה משפחתית לחברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב. הקבוצה פועלת בארבעה מגזרים מרכזיים:

תשתיות, בנייה והנדסה אזרחית

ביצוע פרויקטים בתחומי התשתית, הבנייה וההנדסה האזרחית, באמצעות אורון תשתיות ובנייה המוחזקת בבעלות מלאה (100%), אורון מערכות ואורון קרקע - המוחזקות בבעלות מלאה (100%) של אורון תשתיות ובניה.

נדל"ן יזמי למגורים

ייזום נדל"ן למגורים באמצעות אורון נדל"ן, המוחזקת בבעלות מלאה (100%). הפעילות כוללת איתור ורכישה של מקרקעין, ונכון לדוח זה בעיקר פרויקטים של התחדשות עירונית, לרבות תכנון, השבחה פיתוח, בנייה ושיווק של יחידות הדיור.

תעשיה

ייצור, הובלה ומכירה של מוצרים המשמשים בעיקר לענפי הבנייה והסלילה (אגרגטים, אספלט ובטון), באמצעות אורון תעשיות המוחזקת בבעלות מלאה (100%) ושותפות כנרת אורון המוחזקת במשותף (50% ללא שליטה ניהולית).

תחומים נוספים

הקבוצה מפתחת פעילות של ייצור אלומיניום באמצעות אורון משאבים המוחזקת בבעלות מלאה (100%), תאגיד עובדים זרים לענפי פעילות הקבוצה, באמצעות אורון עו"ז המוחזקת בבעלות מלאה (100%) ע"י אורון משאבים וייצור אלמנטים טרומיים באמצעות אורון טרומי המוחזקת בשליטת החברה (90.1%) על ידי אורון משאבים. הפעילויות הנוספות משמשות נכון למועד פרסום דו"ח זה בעיקר לפרויקטים של הקבוצה.

חזון וערכים

ערכי היסוד של קבוצת אורון - חריצות, תעוזה, צניעות ונחישות - מלווים אותה מיום הקמתה ומנחים את פעילותה גם כיום. ערכים אלו מתורגמים לפרקטיקות שלפיהן פועלת הקבוצה:

כבוד והוגנות | פעולה ביושרה ובכבוד, מתוך דיאלוג פתוח וביסוס שותפויות ארוכות טווח

ירידה לפרטים ומקצוענות | מתוך הבנה שהפרטים הקטנים מרכיבים את התמונה הגדולה

דינאמיות | תגובה זריזה לאתגרים ולהזדמנויות והתאמת תהליכים לצרכים משתנים

מצוינות | הקפדה על סטנדרטים גבוהים ויצירת ערך מוסף משמעות

אחריות אישית וקבוצתית | מחויבות לשיתוף פעולה, שיתוף ידע ותמיכה הדדית





גישת הקבוצה ל־ESG
"מהיסודות"

הדוח הראשון של קבוצת אורון אינו מתעד התחלה מאפס. הוא מתעד מסע שבו הקבוצה מסגרה, מדדה והעמיקה התנהלויות שהיו חלק מאופייה זה שנים - וביססה אותן לכדי תפיסה מנוהלת ושיטתית.
מתפיסה זו נגזרת גם הגישה הייחודית של הקבוצה כקבוצה רב מגזרית: תפיסת ESG הוליסטית, ביישום תואם מגזר. עקרונות האחריות, האתיקה והממשל התאגידי משותפים לכלל יחידות הקבוצה - ללא תלות במיקום או בהקשר תפעולי - בעוד היישום הסביבתי והתפעולי מותאמים למאפייניו הייחודיים של כל מגזר פעילות.

ציר הזמן

הדוח מכסה את פעילות הקבוצה בשנים 2024–2025, ומבחין ביניהן באופיין:

2024 שנת הבסיס

השנה הראשונה שנבדקה באופן שיטתי. נתוני הביצוע של 2024 הם הבסיס שעליו נבנה סקר הפערים, ומהווים את נקודת הייחוס למדידת התקדמות.

2025 שנת היערכות והסדרה

שנת היערכות והסדרה. הקבוצה ביצעה סקר פערי ESG ארגוני מקיף, מינתה ממונה על התחום, המדווחת לדרג הנהלה, ביצעה מיפוי של מחזיקי העניין והנושאים המהותיים ואימצה מדיניות ESG המבוססת על שלושה עקרונות עיקריים:

- **מיקוד** בתחומים המהותיים ביותר לפעילות הקבוצה ולמחזיקי העניין
- **יישום רוחבי** ניהול התחום בגישה אינטגרטיבית ורב מחלקתית לאורך כלל יחידות הקבוצה
- **המשכיות ושיפור מתמיד** בחינה תקופתית, למידה, וחתירה לשיפור מדיד

ינואר **2026** אבן דרך

מדיניות ה־ESG של הקבוצה שאומצה בשנת 2025, אושרה ע"י ההנהלה והוצגה בפני הדירקטוריון. המדיניות נבנתה מתוך חיבור ישיר לערכי הקבוצה אשר מהווים את התשתית לפעולה משמעותית לאורך זמן. במקביל אושרה תוכנית עבודה רב שנתית (2026–2029) חוצת ארגון, המתרגמת את הפערים שזוהו לפעולות ויעדים.

תהליך המהותיות
והנושאים המהותיים

במסגרת סקר הפערים ביצעה הקבוצה תהליך מובנה לזיהוי הנושאים המהותיים ולמיפוי מחזיקי העניין, בהתאם לעקרונות תקן ה־GRI. התהליך תוקף פעם נוספת לקראת פרסום הדוח הראשון. במסגרת התהליך הופץ שאלון מובנה לקבוצת מנהלים בכירים ובעלי תפקידים מרכזיים בקבוצה תוך שילוב מקורות נוספים, ביניהם ניתוח השוואתי של פרקטיקות מקובלות, בנצ'מארק ענפי, ציפיית מחזיקי עניין מרכזיים ובכלל זה גופים פיננסיים וגופי דירוג.

על בסיס תהליך זה, זיהתה הקבוצה את הנושאים המהותיים לפעילותה בשלושה ממדים. כביטוי לתפיסת הקבוצה של ESG חוצה־קבוצה ביישום תואם־מגזר, הנושאים מנוהלים ברמת הקבוצה כולה; היכן שנושא מתרכז במגזר פעילות מסוים, צוין הדבר במפורש:

ממשל

אתיקה, טוהר מידות ומניעת שחיתות
כלל הקבוצה

ציות, רגולציה וניהול סיכונים
כלל הקבוצה

מבנה הדירקטוריון, עצמאות וגיוון בממשל
כלל הקבוצה

מנגנון דיווח אי־סדרים והגנה על פונים
כלל הקבוצה

אבטחת מידע, סייבר והגנת הפרטיות
כלל הקבוצה

דיאלוג עם מחזיקי עניין ושקיפות דיווח
כלל הקבוצה

סביבה

ניהול סיכוני סביבה ואקלים וטביעת רגל פחמנית
כלל הקבוצה

ניהול מחצבות, שיקום קרקע ומגוון ביולוגי
דגש: תעשייה / מחצבות

ניהול חומרי גלם וכלכלה מעגלית בבנייה
דגש: תעשייה ותשתיות

צריכת משאבים והתייעלות תפעולית
כלל הקבוצה

בנייה ירוקה וקיימות במוצר ובפרויקט
דגש: נדל"ן ותשתיות

היבטים סביבתיים בשרשרת האספקה
כלל הקבוצה

חברה

בטיחות ובריאות תעסוקתית
כלל הקבוצה, דגש ביצוע ובמחצבות

גיוון, הכלה ושוויון הזדמנויות
כלל הקבוצה

זכויות אדם ותנאי העסקה הוגנים
כלל הקבוצה

פיתוח ושימור הון אנושי
כלל הקבוצה

היבטים חברתיים בשרשרת האספקה
כלל הקבוצה

מעורבות ותרומה לקהילה
כלל הקבוצה

לצד הנושאים המהותיים, מנהלת הקבוצה את פעילותה מתוך מחויבות לשמירה על ה DNA הייחודי שלה - הסינרגיה בין מגזרי הפעילות, העצמאות התפעולית, וניהול הצמיחה תוך שמירה על האופי המשפחתי מקצועי. עקרונות אלה, שעלו כמרכזיים בעיני הנהלת הקבוצה, מהווים את ההקשר העסקי שבתוכו פועלת תפיסת ה־ESG בקבוצה.

דיאלוג
עם מחזיקי העניין

הקבוצה רואה במחזיקי העניין שלה שותפים לעיצוב סביבת הפעולה ולהצלחתה ארוכת הטווח, ומקיימת עמם דיאלוג רציף, דו כיווני ושקוף. מחזיקי העניין המרכזיים שזוהו כוללים את עובדי הקבוצה, רוכשי דירות, לקוחות (עסקיים לרבות גופים ציבוריים ומזמיני עבודה), קבלנים וספקים, משקיעים וגופים פיננסיים, גופים רגולטוריים ורשויות מקומיות, והקהילה הסובבת.

הקבוצה מקיימת ערוצי דיאלוג מובְנים מול מחזיקי העניין השונים: מול העובדים באמצעות ניוזלטר ארגוני חודשי ("אורוניוז"), שולחנות עגולים בהשתתפות המנכ"ל, סקרי תרבות ארגונית ומנגנון לעידוד יוזמות עובדים; מול המשקיעים, הגופים הפיננסיים וחברות הדירוג באמצעות דיווחים תקופתיים ומיידיים לבורסה ולרשות ניירות ערך, מצגות למשקיעים, ודיאלוג שוטף הכולל מענה לפניות ובקשות מידע בתחומי ה ESG המתקבלות מעת לעת; מול הגופים הרגולטוריים והרשויות המקומיות באמצעות דיווח ועמידה בדרישות הרישוי, ההיתרים והפיקוח, ושיתוף פעולה שוטף מול רשויות התכנון, איכות הסביבה והרשויות המוניציפליות לרבות חברות בהתאחדות הקבלנים בוני הארץ; מול הקבלנים והספקים באמצעות תהליכי התקשרות מובְנים, נהלי עבודה ובקרה, ודרישות סף בתחומי הבטיחות והאיכות; מול הלקוחות השונים ורוכשי הדירות באמצעות ערוצי פנייה ומענה הזמינים גם באתר הקבוצה; ומול הקהילה הסובבת באמצעות מעורבות חברתית והתנדבות עובדים.

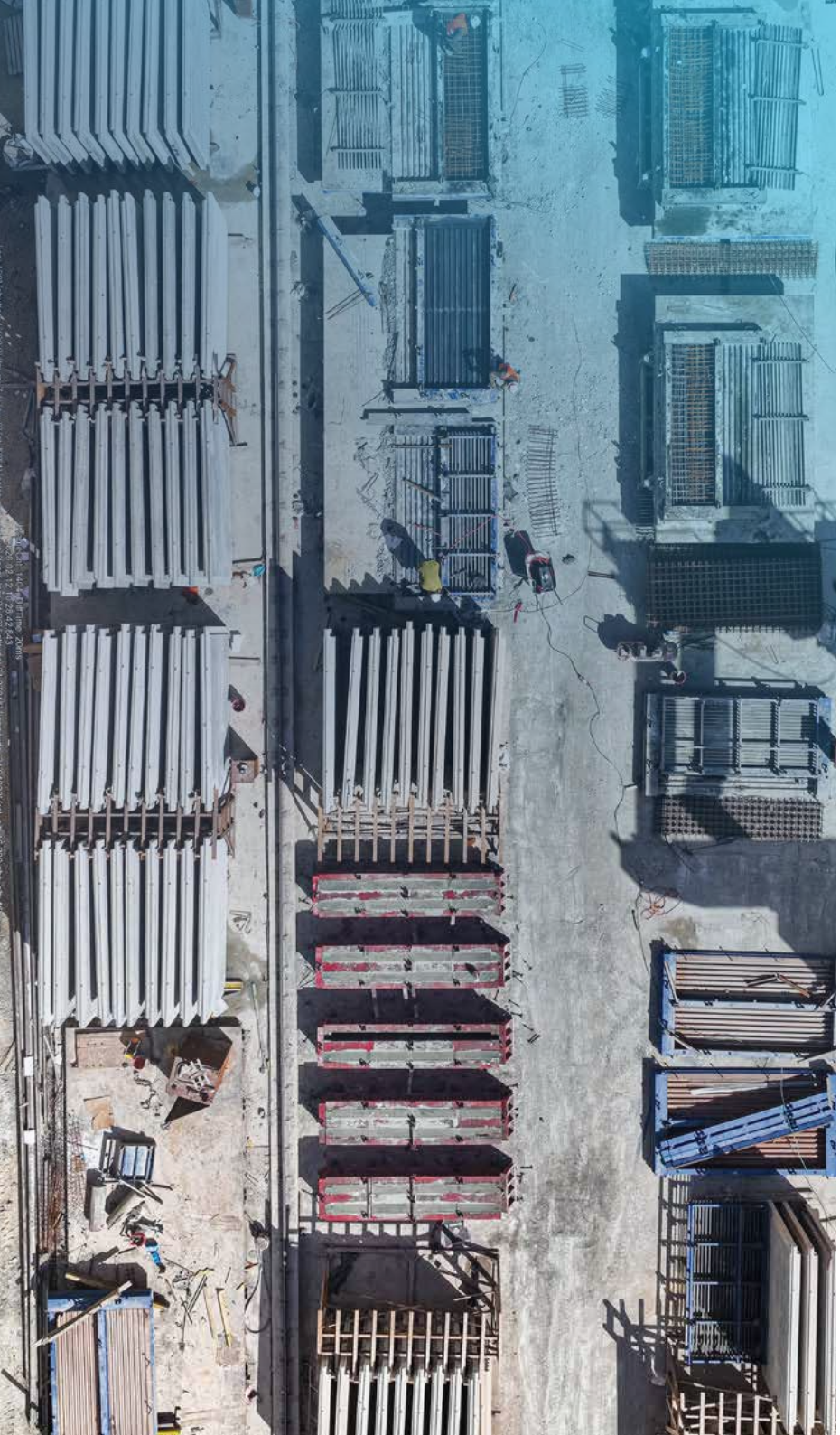
תיקוף מחזיקי העניין וציפיותיהם מתבצע מעת לעת, ומשמש תשומה לעדכון תפיסת הקבוצה ולתעדוף הנושאים המהותיים.

תרומה ליעדי הפיתוח
(ה־SDGs)

קבוצת אורון רואה בפעילותה חלק ממאמץ רחב יותר לפיתוח בר קיימא. מבין 17 יעדי הפיתוח של האו"ם, זיהתה הקבוצה מספר יעדים שאליהם היא תורמת באופן מובהק, מתוקף אופי פעילותה בתחומי התשתית, הבנייה, הנדל"ן והתעשייה:



8 הוגנות תעסוקתית וצמיחה כלכלית	באמצעות תעסוקה יציבה, קידום בטיחות ובריאות תעסוקתית, ותנאי העסקה הוגנים.
9 תעשייה, חדשנות ותשתיות	באמצעות הקמת תשתיות לאומיות חיוניות, לצד השקעה בדיגיטציה ובייעול תפעולי.
11 ערים וקהילות מקיימות	באמצעות פרויקטים של בנייה למגורים התורמים לפיתוח מרחבי מגורים איכותיים.
12 צריכה וייצור אחראיים	באמצעות יישום עקרונות כלכלה מעגלית, מיחזור חומרי גלם, שימוש חוזר במים, וניהול אחראי של פסולת.
13 שינוי אקלים	באמצעות מדידת טביעת הרגל הפחמנית, ניהול סיכוני אקלים, וקידום צי רכב מקיים.



אודות הדו"ח
גישת הדיווח וגבולותיו

זהו דוח ה ESG הראשון של קבוצת אורון. הוא סוקר את פעילות הקבוצה וביצועיה בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי בשנים 2024-2025.

גבולות הדיווח | הדוח מתייחס לפעילות קבוצת אורון על כלל מגזריה - תשתיות ובנייה, תעשייה, ייזום נדל"ן ו"אחרים" - בפריסתה הארצית. בהתאם לתפיסת ה ESG חוצת קבוצה ביישום תואם מגזר, הנושאים מנוהלים ומדווחים ברמת הקבוצה כולה, ובמקומות הרלוונטיים מצוינת ההתמקדות המגזרית. פעילויות שהחלו במהלך התקופה - ובהן הייצור של אלמנטים טרומיים ואלומיניום תחת אורון משאבים, שהחלו ב־2025 - מדווחות בהתאם לזמינות הנתונים.
הפילוחים החברתיים בדוח מתייחסים לעובדי הקבוצה המועסקים ישירות. עובדים זרים המועסקים באמצעות התאגיד הייעודי שבקבוצה, וכן עובדים פלסטינים המועסקים בפעילות התעשייה ובפעילות התשתיות והבניה, תחת היתר העסקה לעבודה באיו"ש, מצוינים באופן עובדתי במסגרת מצבת כוח האדם, אך אינם נכללים בפילוחים השונים.

אופן הכנת הדוח | הדוח נכתב בהתאם למתודולוגיית ה־GRI הבינלאומית (ברמת "With reference to"), תוך התייחסות למדדים סקטוריאליים מקובלים בענפי הפעילות. הנתונים נאספו בתהליך סדור באמצעות שאלונים ייעודיים, נתוני מערכות החברה ומידע מאחראי התחומים, ונבדקו על ידי חברת הייעוץ המלווה ככל שניתן. כהיערכות לדוח זה ולדוחות עתידיים פעלה הקבוצה לטייב את תשתית איסוף הנתונים ואת המדדים המנוטרים באופן שוטף. מטבע הדברים, הביצועים הכלולים בדוח אינם ממצים את מלוא פעילות הקבוצה בתחום, אלא נועדו לשקף תמונה כוללת של פעילותה וביצועיה בתחום.
ככל שהדוח כולל הצהרות או התייחסויות לכוונות עתידיות, אלו כפופות לגורמים חיצוניים - כלכליים, רגולטוריים, סקטוריאליים ואחרים - שאינם בשליטת הקבוצה, והיא אינה מחויבת לעדכנם, אך תפעל ככל שניתן בהתאם לתנאים המשתנים. בכל מקרה של אי התאמה, הדיווחים הרשמיים של הקבוצה הם הקובעים והמחייבים. הדוח מיועד לנשים וגברים כאחד, והמספרים בו עוגלו למטה או למעלה לקריאה נוחה.

למידע נוסף אודות הדו"ח ניתן לפנות לגב' **עוה"ד נועם וינברג, יועמ"ש קבוצת אורון,**
במייל: NoamW@oron-group.co.il

הדו"ח נכתב בליווי חברת MirrorESG, המתמחה בניהול ודיווח ESG ו־Impact (השפעה). למידע נוסף:
ניצן ליטבק ו/או אילה לבני שהם, MirrorESG
בכתובת www.mirroresg.com

ממשל תאגידי

קבוצת אורון רואה בממשל תאגידי תקין, אתי ומוסרי אבן יסוד בהתנהלותה מיום הקמתה. הקבוצה רואה בטוהר המידות, בשקיפות ובניהול האיכותי נכס מרכזי - לא פחות מיכולת הביצוע עצמה. תפיסה זו מנחה את מבנה הממשל התאגידי של הקבוצה, את מנגנוני הבקרה ואת תרבות הציות בכל יחידות הקבוצה.

22 שנות פעילות בניהול המייסדים
יציבות ומחויבות ארוכת־טווח

60% דירקטורים בלתי־תלויים
רוב עצמאי בדירקטוריון

20% נשים בדירקטוריון
ייצוג מגדרי בממשל

100% השתתפות בישיבות דירקטוריון וועדות
2025-2024

96% השלמת הדרכות ציות, מניעת הטרדה והתעמרות והנגשה
2025

0 פרצות סייבר
2024 ו־2025

0 אירועי אובדן מידע

16% צמיחה אורגנית במצבת העובדים
גידול מ־567 ל־660 עובדים

~270 עובדים מאוכלוסיות מגוונות
ערבים, חרדים ועובדים מעל גיל 64 (2025)



מבנה הממשל

דירקטוריון הקבוצה

יו"ר הדירקטוריון, מר יואל עזריה, והמנכ"ל, מר גילי עזריה, הם מייסדי הקבוצה ובעלי השליטה בה. הקבוצה רואה במבנה זה - שילוב של מנהיגות מייסדים בעלת ראייה ארוכת טווח לצד רוב של דירקטורים בלתי תלויים - מקור לאיזון בין המשכיות ויציבות ניהולית ובין פיקוח עצמאי ואפקטיבי. בדירקטוריון מכהנים דירקטורים בעלי ניסיון מקצועי בתחומי פעילות הקבוצה, בעלי מומחיות פיננסית, ומכהנת בו דירקטורית אחת. לדירקטוריון תוכנית עבודה ונהלי עבודה סדורים.

5 דירקטורים

60% חיצוניים או בלתי תלויים

20% נשים

60% בעלי מומחיות פיננסית

ועדות הדירקטוריון

פועלות בקבוצה ועדת ביקורת, ועדת תגמול וועדה לבחינת דוחות כספיים. נכון לשנת 2025 מכהנים בוועדות שלושה דירקטורים - מר דניאל ברנשטיין (דירקטור חיצוני ויו"ר הוועדה לבחינת דוחות כספיים), גב' דפנה טמיר (דירקטורית בלתי תלויה) ומר פנחס דקל (דירקטור חיצוני ויו"ר ועדת הביקורת והתגמול).

שיעור ההשתתפות בישיבות הדירקטוריון ובוועדותיו עמד על **100%** בשנים 2024 ו-2025.

הנהלת הקבוצה

ניהול הקבוצה נשען על צוות הנהלה מקצועי ומנוסה, המשלב ותק עמוק בקבוצה עם מומחיות בתחומי הליבה. חברי ההנהלה משלבים ותק ממושך עם ניסיון מקצועי ענפי, המקנה לקבוצה יציבות ניהולית, זיכרון ארגוני, ויכולת לנהל צמיחה תוך שמירה על אופייה הייחודי.



לקבוצה מדיניות תגמול מאושרת על ידי האסיפה הכללית (למידע נוסף בנושא ראו דיווחי הקבוצה הרשמיים).



אתיקה וטוהר המידות

קבוצת אורון רואה בהתנהלות אתית ובטוהר מידות ערך יסוד בפעילותה. הקבוצה מקיימת קוד אתי, המעוגן במדריך לעובד, ומגדיר את עקרונות ההתנהלות הצפויים מעובדיה ומנהליה בכל תחומי הפעילות.

תחומי הקוד האתי

הקוד מתייחס למכלול רחב של נושאים, ובהם עמידה בחוק ושמירה על זכויות אדם; כבוד לעובדים ואיסור אפליה - על בסיס גיל, גזע, עדה, מגדר, דת, מוגבלות, העדפה מינית, מצב משפחתי, דעה פוליטית או שירות מילואים; מניעת הטרדה מכל סוג שהוא ואיסור התנכלות, התעמרות או אלימות מילולית או פיזית; הגינות עסקית - יושר ואמון, הימנעות מתחרות בלתי הוגנת והגינות כלפי לקוחות; מקצועיות ואחריות כלפי הלקוחות; מניעת ניגוד עניינים; כללים למתן וקבלה של מתנות והטבות, לרבות תקרות מוגדרות; שימוש נאות בנכסי החברה; דיוק בדיווחים הכספיים; שמירה על פרטיות; מעורבות בקהילה; ועמידה בדיני הגנת הסביבה. הקוד מלווה בעקרון מנחה - "אם יש ספק, אין ספק" - המעודד את העובדים להיוועץ בגורמים הרלוונטיים בכל מקרה של אי בהירות.

הקוד גובש במקור בשנת 2022 ועבר רענון והרחבה בשנת 2026 לצד פרסומו באתר הקבוצה.

הקבוצה מחויבת לניהול עסקיה ביושרה ובהגינות, ולהימנע מכל צורה של שוחד או שחיתות. עקרונות אלה מעוגנים בקוד האתי, המגדיר כללי הגינות עסקית, איסור על ניגוד עניינים, וכללים ברורים למתן וקבלת מתנות והטבות. לקבוצה מנגנוני בקרה פנימיים בתחום, והיא פועלת לחיזוקם ולעדכונם באופן שוטף במידת הצורך.

מנגנון דיווח וטיפול בהפרות

הקוד האתי כולל מנגנון לפנייה ולטיפול בתלונות. עובד רשאי להפנות שאלות, בקשות הבהרה או תלונות בנוגע להפרת הקוד למנהלו הישיר, לסמנכ"לית משאבי האנוש או ליועצת המשפטית של הקבוצה. הפרת הקוד עשויה לגרור צעדים משמעתיים, לרבות סיום העסקה. לצד זאת מקיימת הקבוצה נוהל לטיפול בתלונות עובדים ובקרות אירוע ישנו גורם מוסמך על פי העניין ונהלי טיפול סדורים.

במסגרת תוכנית העבודה הרב שנתית שאושרה, בוחנת הקבוצה הטמעת מנגנון דיווח אנונימי, לצד מנגנוני אכיפה, עדכון ובקרה, ומעקב אחר תלונות המתקבלות ודרכי הטיפול בהן.

תכנית אכיפה בדיני ניירות ערך

כהיבט משלים בתחום הציות והאתיקה, מיישמת הקבוצה תוכנית אכיפה פנימית בתחום דיני ניירות ערך, המהווה מסגרת מובְנית להבטחת ציות להוראות דיני ניירות ערך, לרבות בנושא איסור שימוש במידע פנים. התוכנית עודכנה במהלך תקופת הדיווח, וכל עובדי הקבוצה עוברים היכרות עמה, הדרכות שנתיות לצד מדריך מתומצת לעובד. האחריות על אכיפת התוכנית מוטלת על ממונה ייעודי בקבוצה.

בשנת 2025 השלימו
96% מהעובדים את הדרכות הציות והאכיפה.

ציות ורגולציה

קבוצת אורון מחויבת לציות מלא לדרישות החוק והרגולציה החלים עליה בכלל מגזרי הפעילות. כחברה הפועלת בענפים מוסדרים - תשתיות, בנייה, תעשייה ונדל"ן - ומול המגזר הציבורי, רואה הקבוצה בעמידה בדרישות הרגולטוריות, ברישוי ובהיתרים תנאי יסוד לפעילותה, ומקיימת מנגנונים פנימיים להבטחת הציות בכלל יחידותיה.

רישוי, היתרים ותקינה

פעילות הקבוצה כפופה למערך רחב של דרישות רישוי והיתרים - ובהם רישיונות עסק, היתרי בנייה, אישורים סביבתיים והיתרי חציבה. הקבוצה פועלת לעמוד בדרישות אלה ומקיימת מעקב שוטף אחר תוקף הרישיונות וההיתרים הנדרשים לפעילותה.

הטמעת תרבות הציות

הקבוצה מקיימת הדרכות ציות ורגולציה לעובדיה, ופועלת להטמעת מודעות לחובות הרגולטוריות בכלל הדרגים. הדרכות אלה מהוות חלק ממערך רחב יותר של הבטחת ציות, לצד נהלים פנימיים ותוכניות אכיפה בתחומים ייעודיים (כמפורט בסעיף האתיקה).

כ-3,100 שעות הדרכות ציות ורגולציה בשנת 2025. משקף גידול של פי 2.4 משנת 2024.

96% השלימו לומדות הציות והרגולציה בשנת 2025.

הקבוצה מקפידה על ציות להוראות דיני המס החלים על פעילותה, ורואה בניהול ענייני המס באחריות ובשקיפות חלק מהתנהלותה התאגידית התקינה.

ניהול סיכונים ומערך ביקורת

ניהול סיכונים

הקבוצה מקיימת תהליך סדור לזיהוי, הערכה וניהול של הסיכונים המהותיים לפעילותה. סקר ניהול הסיכונים הארגוני נמצא בתהליך עדכון נכון לתקופת הדיווח - בהתאם לפרקטיקה המקובלת של עדכון תקופתי ובסמוך לשינויים מהותיים בסביבה העסקית. הסקר המעודכן כולל התייחסות גם להיבטים של אחריות תאגידית וממצאיו מובאים לדיון ואישור ועדת הביקורת של הדירקטוריון.

סיכוני סביבה ואקלים (היבט ניהולי)

כחלק ממסגרת ניהול הסיכונים שלה, ביצעה הקבוצה במהלך תקופת הדיווח סקר סדור ראשון לזיהוי ומיפוי סיכוני סביבה ואקלים בפעילותה, בליווי חברת ייעוץ חיצונית המתמחה בתחום. הסקר מיפה את החשיפות הרלוונטיות לכל מגזר - הן השפעות פעילות הקבוצה על הסביבה, והן השפעות גורמים סביבתיים ואקלימיים על פעילותה - לרבות סיכונים פיזיים הנובעים מאירועי אקלים, וסיכוני מעבר הנובעים מהתפתחויות רגולטוריות. הקבוצה מנהלת חשיפות אלה באמצעות מנגנונים תפעוליים המותאמים לאופי כל מגזר, ובמעורבות ההנהלה הבכירה על פי הצורך. הרחבה על ההיבטים הסביבתיים והאקלימיים ועל אופן ניהולם בכל מגזר מובאת בפרק הסביבה.

מערך הביקורת הפנימית מבצע כ־350 שעות ביקורת בשנה, כולן ביקורת פנים, על בסיס תוכנית עבודה שנתית המאושרת בדירקטוריון מדי שנה. בתקופת הדיווח כללה תוכנית הביקורת בחינה של נושאים שונים בתחומי ה ESG ביניהם בטיחות בעבודה ועוד. מבקר הפנים מציג את ממצאיו בפני ועדת הביקורת.

אבטחת מידע, סייבר והגנת הפרטיות

הקבוצה מייחסת חשיבות רבה להגנה על מערכות המידע ועל פרטיות המידע שברשותה. האחריות על התחום מוטלת על סמנכ"ל מערכות המידע. לקבוצה נהלי אבטחת מידע וסייבר והגנת פרטיות, וכל עובד חדש עובר הדרכה ייעודית בתחום. בנוסף, מתקיים קמפיין מודעות חודשי שוטף לכלל העובדים, הכולל בין היתר תרגולי התמודדות עם ניסיונות התחזות (פישינג). בשנים 2024 ו־2025 לא אירעו פרצות אבטחת מידע ולא דווח על אובדן מידע.

במהלך שנת 2025 החלה הקבוצה להערך ליישום דרישות תיקון 13 לחוק הגנת הפרטיות, שנכנס לתוקף באוגוסט 2025 ומעדכן את מסגרת הגנת המידע האישי בישראל. במסגרת ההיערכות בחנה הקבוצה את תהליכי ניהול המידע ואת נהליה, ופעלה להתאמתם לדרישות החוק לרבות התיקון, ובכלל זה בתחומי השקיפות כלפי נושאי המידע, אבטחת המידע וההתקשרויות עם צדדים שלישיים.

המשכיות עסקית

קבוצת אורון רואה בחוסן הארגוני - היכולת להמשיך ולתפקד, לשמר את פעילותה ולעמוד במחויבויותיה גם בעתות משבר - ביטוי מעשי לאחריותה כלפי עובדיה, לקוחותיה והמשק הישראלי.

השנים האחרונות העמידו את המשק הישראלי בכלל, ואת ענפי התשתיות והבנייה בפרט, בפני טלטלות משמעותיות - ובהן מלחמת "חרבות ברזל" והשפעותיה הרחבות על שוק העבודה, על שרשראות האספקה ועל פעילות מגזרים שלמים. כקבוצה הפועלת בתחומי תשתית חיוניים, המשיכה אורון לתפקד ולספק את שירותיה לאורך התקופה, תוך שמירה על רציפות תפעולית.

בתקופה זו בחרה הקבוצה שלא לצמצם את כוח האדם שלה, לא להוציא עובדים לחל"ת ולא לפטר עובדים בצל המשבר, הקבוצה המשיכה לקלוט עובדים ולצמוח, מתוך מחויבות ליציבות התעסוקתית של עובדיה ולחוסן ארוך הטווח של הקבוצה. יציבות פיננסית ותפעולית זו, לצד מבנה שרשרת הערך הסגורה של הקבוצה - המקנה לה עצמאות בייצור חומרי הגלם ובגיוס כוח האדם - אפשרו לה לעבור את התקופה מתוך עמדת חוזק.

הקבוצה ממשיכה לפעול לחיזוק המסגרות הניהוליות הרלוונטיות בתחום ופועלת בימים אלה לעדכן את תוכנית ההתאוששות מאסון והמשכיות עסקית שלה, לרבות התייחסות לתרחישים של אירועי חירום ואסונות טבע, כחלק מתוכנית העבודה.



בטיחות ובריאות תעסוקתית



קבוצת אורון רואה בבטיחות עובדיה ערך עליון, בפרט נוכח אופי פעילותה בתחומי התשתית, הבנייה והתעשייה - סביבות עבודה הטומנות בחובן סיכונים תפעוליים מובְנים. מתוך הכרה זו, הקבוצה פועלת לביסוס תרבות בטיחות מובְנית החורגת מן המחויב בחוק.

הקבוצה מיישמת גישה של רגולציה עצמית וולונטרית בתחום הבטיחות, המשלימה את הוראות הדין ומתרגמת אותן לכללי התנהגות אופרטיביים בשגרת העבודה. גישה זו מבוססת על מחויבות של ההנהלה הבכירה לתפיסה שלפיה בטיחות פונקציונלית היא חלק מה־DNA הארגוני - ולא רק חובה רגולטורית. במסגרת זו גיבשה הקבוצה מסגרת אסדרה מקיפה בתחום הבטיחות, הכוללת ליווי ארוך-טווח וכלים ניהוליים ומקצועיים הן לדרג ההנהלה הבכירה והן לדרג הניהול הישיר באתרי הבנייה.

תכנית אכיפה וציות פנימית

הקבוצה פועלת בימים אלה להעמקה והרחבה של תכנית אכיפה פנימית בתחום הבטיחות והגיהות התעסוקתית, שבבסיסה מערך של ניהול, הדרכה, פיקוח ובקרה. התכנית משמשת אמצעי בקרה נוסף על מכלול האמצעים הקיימים, ונועדה להבטיח כי ההנהלה, נושאי המשרה, העובדים והפועלים מטעם חברות הקבוצה פועלים בהתאם להוראות הדין ולנורמות הבטיחות של הקבוצה. התכנית כוללת גם מנגנונים המאפשרים העלאת שאלות וקבלת הבהרות במצבים של אי-ודאות בשגרת העבודה היומיומית, לשיתוף ידע ולמידה ארגונית. בשנת 2025 אירעו 92 אירועי בטיחות בחברה אשר טופלו בהתאם לנהלי החברה בתחום.

מערכת ניהול מוסמכת ונהלים

לקבוצה ממונה ייעודי לתחומי הסביבה, הבריאות והבטיחות. כמו כן הקבוצה מפעילה מערכות ניהול מוסמכות בהתאם לתקנים בינלאומיים מקובלים - ובהם ISO 45001 לניהול בטיחות ובריאות תעסוקתית, ISO 9001 לניהול איכות ותהליכים, ו־ISO 14001 לניהול סביבתי. אף שכל תקן מתמקד בתחומו, יחד הם יוצרים מסגרת ניהולית סדורה התומכת גם בניהול הבטיחות - באמצעות זיהוי סיכונים, סדר בתהליכי העבודה ושיפור מתמשך. לצד התקנים, מיישמת הקבוצה נהלים ייעודיים מותאמי מגזר, ובהם נוהל היערכות לחירום במחצבה - המגדיר את ההתמודדות עם אירועי חירום כגון תאונות עבודה, דליפות חומרים ושריפות - וכן נהלי עבודה בתנאי חום כבד, להגנה על העובדים בתנאי מזג אוויר מאתגרים.

הטמעת תרבות בטיחות

הקבוצה פועלת להטמעת תרבות בטיחות לאורך כל דרגי הארגון, בדגש על שיתוף ומעורבות עובדים. כחלק מכך, מכירה הקבוצה בהצטיינות בתחום באמצעות הוקרת אתרים מצטיינים בבטיחות, כמרכיב במוסדות ההוקרה הארגוניים.
הקבוצה משקיעה בהטמעת תרבות הבטיחות באמצעות מערך הדרכות ייעודי ומגוון, המותאם לסיכונים הספציפיים של כל תחום פעילות. בקבוצה מערך הדרכות בטיחות במגוון רחב של תחומים, ובהם עבודה בגובה, עגורנים, כשירות לממוני בטיחות, קורס עבודות בטיחות, הכשרה לתחקור אירועי תאונה, הפעלת מלגזות, וכנסי בטיחות לנהגים ולעובדי הביצוע - המתקיימים בכל אחת מחברות הקבוצה.

בתקופת הדיווח **לא אירעו בקבוצה אירועי בטיחות מהותיים**

1,200 שעות הדרכה בתחום הבטיחות בשנת 2025.
משקף עליה של כ־18% משנת 2024.

90% השלימו הדרכה בתחום בשנת 2025.

שרשרת אספקה אחראית
היבט הממשל

הקבוצה מקיימת תהליך מובנה לפתיחת ספקים, הכולל טופס התקשרות והצהרות הספק. במסגרת תוכנית העבודה פועלת הקבוצה להרחבת ההיבטים הסביבתיים והחברתיים בנהלי הרכש וההתקשרויות, ובכלל זה גיבוש קוד אתי ייעודי לספקים ושילוב היבטי ESG בתהליכי ההתקשרות. האחריות על התחום מוטלת על סמנכ"לית הרכש והלוגיסטיקה. החברה בוחנת בימים אלה גיבוש שאלון הערכה לספקים, הכולל התייחסות להיבטי ממשל תקין.

שוויון
בנגישות

קבוצת אורון רואה בהנגשת שירותיה ומתקניה חלק ממחויבותה לשוויון ולכבוד האדם, ופועלת בהתאם לדרישות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ותקנותיו. הקבוצה מקצה בעלי תפקידים האחראים על קידום נושא הנגישות והטמעתו. פרטי ההתקשרות לפניות בנושא נגישות זמינים באתר הקבוצה.

כחלק מהטמעת המודעות לנגישות בקרב עובדיה, קיימה הקבוצה הדרכות ייעודיות בתחום, אשר הושלמו על ידי 96% מהעובדים. בכך מבטיחה הקבוצה כי עקרונות הנגישות מוטמעים בקרב עובדיה ובאים לידי ביטוי בהתנהלותה השוטפת מול לקוחות, מבקרים ועובדים כאחד.

דיגיטציה
ויעילות תפעולית

קבוצת אורון פועלת לחיזוק היעילות התפעולית ואיכות הנתונים הניהוליים באמצעות השקעה במערכות המידע שלה. בשנת 2025 השקיעה הקבוצה כ־600 אלף ש"ח בפיתוח והרחבה של מערכותיה הממוחשבות, בדגש על מערכות המטה התומכות בתהליכי הליבה של הקבוצה.

במהלך השנה הטמיעה הקבוצה כלים טכנולוגיים לקידום הפרודוקטיביות והייעול התפעולי, ובכלל זה פיתוחים במערכת ה ERP הארגונית והטמעת מדדי ביצוע ניהוליים. כלים אלה תומכים בקבלת החלטות מבוססת נתונים, מחזקים את יכולת הבקרה והמעקב, ומשפרים את איכות ואמינות המידע הניהולי - נדבך מרכזי בתשתית הממשל התאגידי של הקבוצה כחברה ציבורית.



סביבה ואקלים

קבוצת אורון פועלת במגוון תחומים - תשתיות ובנייה, נדל"ן יזמי ותעשייה, שלכל אחד מהם מאפיינים סביבתיים ייחודיים והשפעות שונות על הסביבה. מתוך הכרה בכך, ניגשת הקבוצה לניהול הסביבתי בראייה כפולה: תפיסה קבוצתית אחידה המעגנת את המחויבות הסביבתית כערך, לצד התייחסות מותאמת למהותיות הסביבתית הספציפית של כל מגזר פעילות.

בהיות דוח זה דוח ה ESG הראשון של הקבוצה, פרק זה משקף את נקודת המוצא הסביבתית של אורון, שלב שבו הקבוצה מבססת את התשתית הניהולית, את מנגנוני איסוף הנתונים ואת היכולת למדוד את השפעותיה הסביבתיות באופן שיטתי. הקבוצה רואה בביסוס זה הכרח לשם קביעת יעדים ושיפור מתמשך בשנים הבאות, בהתאמה לתפיסה שמלווה את פעילותה בתחום - בנייה מהיסודות. לאורך הפרק מוצגים הן המסגרות הניהוליות והפרקטיקות הסביבתיות שהקבוצה מיישמת בפועל, והן נתוני הביצוע הסביבתיים שנאספו.

11,761 טון CO^2e
טביעת רגל פחמנית - מדידה קבוצתית ראשונה
מכלול 1: 7,683 מכלול 2: 4,079

9.6 מיליון קוט"ש
צריכת חשמל קבוצתית
על פני כלל יחידות הפעילות

25% < 20%
עלייה בשיעור כלי הרכב ההיברידיים והחשמליים בצי
מ־54 ל־87 כלי רכב, לצד גידול בצי כולו

כלכלה מעגלית
שילוב חומרים גלם ממוחזרים בייצור
קרצופי אספלט · מיחזור אלומיניום · מיחזור מים

שיקום מחצבות
קרן ייעודית ושיקום נופי הדרגתי
אחריות סביבתית ליום שאחרי "הכרייה"

סקר סיכונים
סקר ניהול סיכוני סביבה ואקלים ראשון
זיהוי ומיפוי שיטתי של החשיפות בכל תחומי הפעילות (2025)

3 תקני ISO
מערכות ניהול מוסמכות
ISO 14001 · 9001 · 45001



ממשל וניהול סביבתי

קבוצת אורון רואה בניהול הסביבתי חלק בלתי נפרד מהאחריות התאגידית שלה ופועלת לעגן את ההיבטים הסביבתיים במסגרות ניהוליות סדורות. בכלל מגזרי הפעילות מכהן ממונה על הניהול הסביבתי, האחראי על ניהול ההיבטים הסביבתיים ועל יישומם בפעילות השוטפת. הקבוצה מפעילה מערכות ניהול מוסמכות בהתאם לתקנים בין לאומיים מוכרים המשמשות מסגרת סדורה לניהול האיכות, הסביבה והבטיחות בפעילות השוטפת וכן מיישמת נוהלי ניטור ומדידה למעקב אחר ביצועי מערכות הניהול, בחינה שוטפת של עמידה ביעדים, זיהוי חריגות ויישום פעולות מתקנות.

נהלים סביבתיים

לקבוצה נוהל ייעודי לזיהוי היבטים סביבתיים, המגדיר את אופן הזיהוי, ההערכה והדירוג של ההשפעות הסביבתיות הנובעות מפעילותה. לצדו מיושמים נהלים לטיפול ולאחסון חומרים מסוכנים ולניהול פסולת באתרי הפעילות, וכן נוהל היערכות לחירום במחצבה המגדיר את אופן ההתמודדות עם אירועי חירום אפשריים.

אנרגיה ואקלים

תחום האנרגיה והאקלים מהווה ציר מרכזי באחריות הסביבתית של קבוצת אורון. במסגרת היערכותה לדיווח, ביצעה הקבוצה מדידה ראשונה של טביעת הרגל הפחמנית שלה על פני כלל יחידות הפעילות בקבוצה. מדידה זו מהווה את אבן היסוד לניהול מבוסס נתונים של פליטות גזי החממה.

צריכת אנרגיה

צריכת החשמל הכוללת של הקבוצה בשנת 2025 הסתכמה בכ־9.6 מיליון קוט"ש, כאשר עיקר הצריכה מקורה בפעילות התעשייתית עתירת האנרגיה. נכון לתקופת הדיווח, לקבוצה אין צריכה או ייצור של אנרגיה ממקורות מתחדשים.

הקבוצה פועלת לצמצום ההשפעה הסביבתית של צריכת האנרגיה שלה, בין היתר באמצעות שילוב גז טבעי - מקור אנרגיה מזהם פחות - בפעילותה התעשייתית. חלק ממתקני הקבוצה כבר עושים שימוש בגז טבעי, והקבוצה פועלת להרחבת השימוש בו במתקנים נוספים בתקופה הקרובה. מהלך זה מבטא את כיוון ההתקדמות של הקבוצה לעבר תמהיל אנרגיה נקי יותר.

צי כלי הרכב של הקבוצה מנה בשנת 2025 כ־345 כלי רכב, כ־25% הם כלי רכב היברידיים או חשמליים (משקף עליה מ־20% בשנת 2024). הקבוצה מקדמת תכנית מובְנית להמשך מעבר הדרגתי לכלי רכב היברידיים לרבות חשמליים, ובוחנת אפשרויות נוספות להרחבת השימוש בפתרונות תחבורה מקיימים.



ניהול מים

קבוצת אורון מכירה בחשיבות ניהול אחראי של משאבי המים, בפרט בהקשר הישראלי שבו המים הם משאב מוגבל ויקר. הקבוצה עוקבת אחר צריכת המים בפעילותה ומיישמת פרקטיקות לצמצום הצריכה ולשימוש חוזר במים, בעיקר בפעילותה התעשייתית ובאתרי הבנייה והתשתית.

צריכת מים

בשנת 2025 הסתכמה צריכת המים הכוללת של הקבוצה בכ־1.4 מיליון מ"ק. עיקר הצריכה מקורה בפעילות התשתית והבנייה המאופיינת בשימוש אינטנסיבי במים בתהליכי העבודה באתרים לצד הפעילות התעשייתית[1].

[1] הנתונים מבוססים על המידע הזמין ממערכי המדידה בכלל מגזרי הקבוצה ומשקפים את מרבית צריכת המים בקבוצה. הקבוצה ממשיכה להרחיב ולהשלים את מערך מדידת צריכת המים על פני כלל יחידות הפעילות, כחלק מביסוס מערך המדידה הסביבתי.

שימוש חוזר ומיחזור מים

כחלק מתפיסת הניהול המעגלי של משאבי המים, מפעילה הקבוצה במפעליה מערכת שטיפה ומיחזור מים המבוססת על בריכות שיקוע. מערכת זו מונעת שפיכת שפכים תעשייתיים לסביבה, ומאפשרת שימוש חוזר במים בתהליך הייצור - צמצום הן של צריכת המים הטרייה והן של ההשפעה הסביבתית של השפכים.

מניעת זיהום מקורות מים

הקבוצה נוקטת אמצעים למניעת זיהום קרקע ומקורות מים כתוצאה מפעילותה. במפעל האספלט מיושמת מסגרת ניהול סביבתי שתכליתה מניעת זיהום מקורות מים. בנוסף, בעבודות התשתית מבוצעים אחסון שמנים ודלקים באמצעות מאצרות ייעודיות, ופינוי תוצרי עבודה לאתרים מורשים בלבד - אמצעים המצמצמים את הסיכון לזיהום קרקע ומי תהום.

פסולת וכלכלה מעגלית

קבוצת אורון פועלת לניהול אחראי של זרמי הפסולת הנוצרים בפעילותה, ולקידום עקרונות של כלכלה מעגלית באמצעות צמצום, שימוש חוזר ומיחזור של חומרים- בעיקר בפעילותה התעשייתית. הקבוצה רואה בניהול הפסולת הן אחריות סביבתית והן הזדמנות לחיסכון במשאבי טבע ולהתייעלות תפעולית. כחלק ממחויבות הקבוצה לניהול אחראי של פסולת אריזות, התקשרו חברות הקבוצה הרלוונטיות עם תאגיד מיחזור בהתאם לחוק להסדרת הטיפול באריזות, ופועלות להסדרת אחריותן בתחום זה.

ניהול הפסולת

לקבוצה נוהל לפינוי פסולת המסדיר את אופן הטיפול בזרמי הפסולת השונים באתרי הפעילות. פינוי הפסולת

הגנה על הסביבה בפרויקטים

הפעילות בתחומי התשתית, הבנייה והתעשייה כרוכה מטבעה בהשפעות סביבתיות מקומיות. קבוצת אורון רואה באחריותה לזהות, להעריך ולצמצם השפעות אלה לאורך מחזור החיים של הפרויקט- משלב התכנון ועד הביצוע והשיקום באמצעות תכנון מקדים, ליווי מקצועי ויישום אמצעי הגנה ייעודיים באמצעות:

הערכת השפעות סביבתיות בתכנון

טרם ביצוע פרויקטים משמעותיים, מתקבל תסקיר השפעה על הסביבה בהתאם לדרישות התכנון והרגולציה. התסקיר כולל מיפוי והערכה של ההיבטים הסביבתיים בפרויקט, לרבות התייחסות לאזורים רגישים אקולוגית, זיהום קרקע ואיכות אוויר. דוחות אלה מהווים בסיס לתכנון מיטיב.

ליווי סביבתי מקצועי

בפרויקטי DB ממונה צוות ייעוץ סביבתי כחלק אינטגרלי מצוות התכנון, ביניהם יועץ סביבתי, אגרונום ויועץ אקוסטי. בהתאם לתוכניות, לעונות השנה ולרישיונות הנדרשים, מיישם צוות הביצוע את הטיפול וההגנות הסביבתיות הנדרשות.

הגנה על בעלי חיים ומערכות אקולוגיות

הקבוצה מיישמת אמצעים לצמצום הפגיעה במערכות האקולוגיות, ובהם תכנון מעברים אקולוגיים ופתרונות ייעודיים לצמצום הפגיעה בבעלי חיים. באתרים שבהם מזוהים מינים פולשים, מיושם הליך סדור של פינוי או הטמנה בליווי יועצי סביבה, בהתאם להנחיות.

צמצום מטרדים לסביבה

הקבוצה בוחנת ומיישמת פתרונות מפחתי השפעה בתכנון ובביצוע באמצעים שונים ביניהם מינוי יועץ אקוסטי לקביעת מיגונים להפחתת רעש, בחינת רעידות וקביעת אמצעי מיתון להפחתת מטרדים למבנים סמוכים בשלב ההקמה ובחינת זיהום אור על ידי מתכנן תאורה, לצמצום ההפרעה לסביבה ולתושבים.

צמצום שינוע

שימוש בחומרים מקומיים תורם לצמצום הצורך בהובלת חומרים והפליטות הנלוות להובלה.

איכות אוויר במתקני הייצור

במתקני הייצור התעשייתיים נוקטת הקבוצה אמצעים להפחתת השפעות על איכות האוויר, ובהם מערכות סינון מתקדמות בארובות המפעל להפחתת פליטת חלקיקים.

מתבצע לאתרי הטמנה ייעודיים ומורשים בלבד, באמצעות מובילים מוסמכים וחלק מפסולת הפעילות התשתיות מיועד לשימוש חוזר וכן לגבי חומרים מסוכנים מיושמים נהלים ייעודיים מותאמים.

היקפי הפסולת

בפעילות התעשייתית הסתכמה הפסולת המוצקה שהועברה להטמנה בכ־38 אלף טון בשנת 2025. פסולת אלומיניום הנוצרת בפעילות התעשייתית נמכרת לצדדים שלישיים לצורך מיחזור, במקום להיות מועברת להטמנה. בפעילות הנדל"ן הסתכמה הפסולת המוצקה להטמנה בכ־2,300 טון; היקף הפסולת בפעילות זו מושפע מקצב הפרויקטים ומשלבי הביצוע שבהם הם מצויים בכל שנה, ולפיכך הכמות משתנה בהתאם לאופי הפעילות בתקופה. בפעילות התשתיות והבנייה הסתכמה הפסולת בכ־1,985 טון בשנת 2025, לעומת כ־58,700 טון בשנת 2024. בפעילויות הביצוע (תשתיות ובנייה), מרבית הפסולת המפונה אינה פסולת הנוצרת מתהליכי הייצור של הקבוצה, אלא פסולת קיימת בשטח הפרויקט. הפער בין השנים בפעילות התשתיות משקף את אופייה הפרויקטלי של הפעילות שכן היקף הפסולת נגזר במידה רבה מסוג הפרויקטים המבוצעים ומשלבי הביצוע שבהם הם מצויים בכל שנה. הקבוצה ממשיכה לבחון הרחבה של מערך איסוף נתוני הפסולת, המדידה והניטור של זרמי הפסולת.

כלכלה מעגלית ושימוש חוזר

הקבוצה משלבת עקרונות של כלכלה מעגלית בתהליכי הייצור התעשייתיים, כך, בין היתר, מפעל האספלט כולל תשתיות טכנולוגיות המאפשרות שילוב חומרי גלם ממוחזרים ובהם קרצופי אספלט בתהליך הייצור, אשר מצמצם את הצורך בחומרי גלם ראשוניים ותורם לחיסכון במשאבי טבע. בפעילות התשתיות מיישמת הקבוצה עקרונות של שימוש חוזר בחומרים באמצעות איסוף אדמות חישוף לשימוש חוזר בעבודות השיקום.



קרקע, נוף ושיקום

פעילות הכרייה והחציבה מהווה חלק מפעילותה התעשייתית של קבוצת אורון, כרוכה בהשפעה על הקרקע ועל הנוף. הקבוצה רואה באחריותה לנהל השפעה זו לאורך זמן, לא רק במהלך הפעילות, אלא גם ב"יום שאחרי" ומחויבת לשיקום הקרקע והנוף כחלק בלתי נפרד מתפיסתה הסביבתית. הקבוצה מקצה כספים לקרן ייעודית לשיקום מחצבות בהתאם לרגולציה הרלוונטית החלה על הפעילות. היערכות כספית ותכנונית לשיקום הסביבתי כבר במהלך תקופת הפעילות מבטיחה את היכולת לשקם את שטחי הכרייה.

בפרויקטים השונים מיישמת הקבוצה עקרונות לשמירה על הנוף והטבע באמצעות הגדרת אזורים לשימור נופי, איסוף אדמות חישוף לשימוש חוזר בעבודות השיקום ושיקום נופי בסיום העבודות באמצעות שתילה וזריעה. כן מבוצע פינוי גאופיטים (צמחי בר רב שנתיים) טרם העבודות והחזרתם לאזור בסיום הפרויקט, או לאזורים אחרים בהתאם לגורמים המקצועיים, לשמירה על הצומח המקומי.

לצד ההשפעה הסביבתית, ממלאת פעילות המחצבות תפקיד באספקת חומרי גלם לפרויקטי תשתית באזור. כך, בין היתר מחצבת מיתרים מספקת חומרי גלם לפרויקטי תשתית בדרום. שימוש בחומרים מקומיים תורם למשק חומרי הגלם המקומי, לצמצום מרחקי ההובלה ולהפחתת הפליטות הנלוות.

המשאב האנושי והקהילה

קבוצת אורון רואה בעובדיה את ליבת פעילותה ואת מקור היתרון התחרותי שלה - אנשי הביצוע באתרים, העובדים במחצבות ובמפעלים והצוותים במטה, שהופכים את החזון למציאות. מתוך תפיסה זו, הקבוצה ניגשת לניהול ההון האנושי כפי שהיא ניגשת לכל פרויקט: בעבודה סדורה ושיטתית, המלווה את העובד לאורך כל מסעו בארגון - משיכה וגיוס, דרך קליטה, פיתוח, קידום ושימור, ועד לפרידה מכבדת. כל שלב במחזור כהונתו של העובד מנוהל באמצעות תהליכים מובְנים, מתוך מחויבות ליצירת סביבת עבודה מכבדת, הוגנת ומאפשרת צמיחה.

עקרון מנחה הניצב בבסיס המסע כולו, ובראשו כבר בשלב הגיוס, הוא שוויון הזדמנויות- עיקרון המעוגן בקוד האתי של הקבוצה. הקבוצה בוחנת מועמדים ועובדים על בסיס התאמתם לתפקיד וכישוריהם המקצועיים בלבד, ופועלת לתת לכל מועמד ולכל עובד הזדמנות שווה בקבלה לעבודה, במינוי לתפקידים ובקידום מקצועי - ללא תלות בגיל, מגדר, מוצא, דת, מצב משפחתי או כל שיוך אחר.

נכון לתום שנת 2025 בקבוצת אורון כ־660 עובדים, המועסקים ישירות על פני מגזרי הפעילות - הנהלה ומטה, תשתיות ובנייה, תעשייה, נדל"ן ויכולות תומכות (משאבים)[2]. מצבת העובדים מתפלגת על פני מגוון רחב של תחומי התמחות, קבוצות גיל ורקעים, ומשקפת את אופייה של הקבוצה כמעסיק רב מגזרי. הקבוצה רואה במגוון זה מקור לעוצמה ולחוסן.

האנשים שלנו

660 אורוניסטים עובדים בקבוצה

273 עובדים חדשים נקלטו ב־2025

25.7% תחלופת עובדים
ירידה מ־27.7% בשנה הקודמת

פיתוח והשקעה בעובד

87% מהעובדים הרלוונטיים עברו שיחת משוב ופיתוח אישי

5,603 שעות הדרכה ופיתוח

12 שעות הדרכה בממוצע לעובד

רווחה וקהילה

93% מהעובדים מימשו את ימי החופשה שלהם

350 שעות התנדבות עובדים בקהילה

248,500 ₪
תרומות הקבוצה לקהילה



[2] הפילוחים המגדריים, הדמוגרפיים והגיליאיים בפרק זה מחושבים על בסיס 566 עובדים, ואינם כוללים עובדים פלסטינים (62), עובדי שותפות כנרת (32) או עובדים זרים (161)

עובדי אורון

גבולות הדיווח החברתי

לצד עובדי הקבוצה המועסקים ישירות, מעסיקה הקבוצה אוכלוסיות עובדים נוספות ביניהן עובדים פלסטינים בפעילות התעשייה והתשתיות והבנייה, בהתאם להיתר העסקה של המנהל האזרחי באיו"ש ועובדים זרים המועסקים באמצעות תאגיד ייעודי בקבוצה. הפילוחים הדמוגרפיים המוצגים בפרק זה ביניהם גיוון, שכר, תחלופה, הכשרה, משוב ועוד - מתייחסים לעובדי הקבוצה המועסקים ישירות, בעוד האוכלוסיות הנוספות מצוינות באופן עובדתי. עם זאת, מחויבות הקבוצה לתנאי העסקה הוגנים חלה על כלל המועסקים בה, ללא תלות באופן ההעסקה או במגזר.

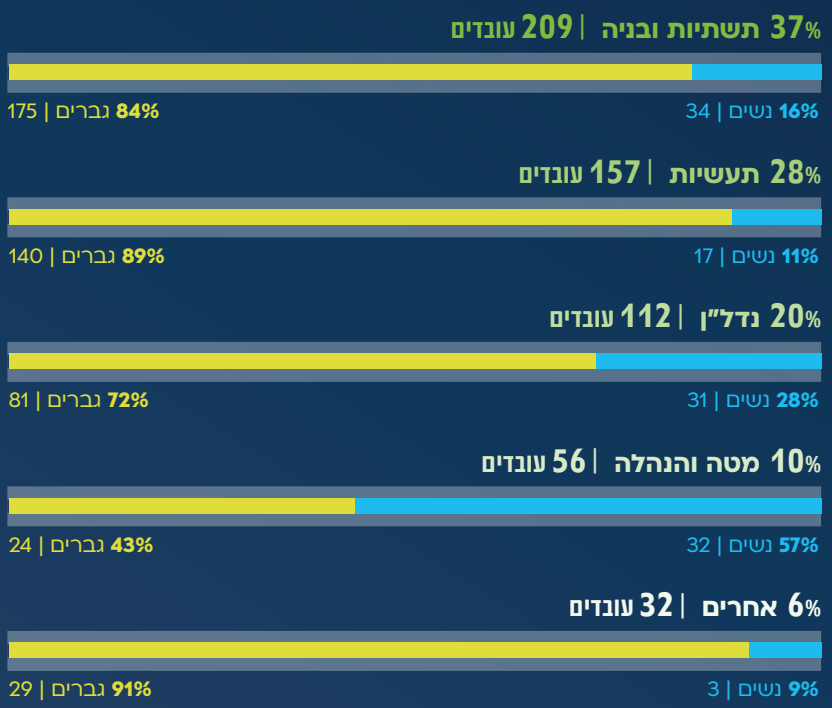
זכויות אדם ויחסי עבודה

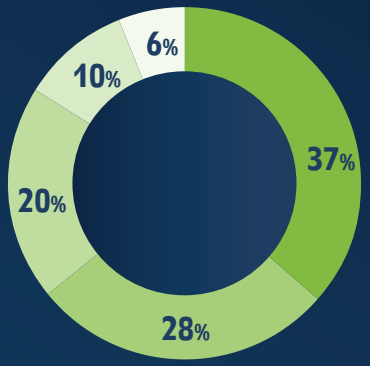
קבוצת אורון רואה בכבוד האדם ובשמירה על זכויות העובדים עיקרון יסוד החל על כלל פעילותה ועל כלל מסע העובד בארגון. מחויבות זו אינה נדבך נפרד אלא בסיס שעליו נשענים כל יתר היבטי ניהול ההון האנושי המתוארים בפרק זה.

מחויבות לזכויות אדם

הקבוצה מחויבת לכבד את זכויות היסוד של כל המועסקים בה ולנהוג בכל אדם ביחס של כבוד ושוויון. מחויבות זו מעוגנת בקוד האתי של הקבוצה ובמדריך לעובד, וחלה על כלל אוכלוסיות המועסקים בקבוצה, על מגוון מגזריה ואתריה. הקבוצה אוסרת כל צורה של אפליה - על בסיס גיל, מגדר, מוצא, דת, מוגבלות, מצב משפחתי או כל שיוך אחר - וכן כל צורה של התנהגות פוגענית, מטרידה או מאיימת בסביבת העבודה.

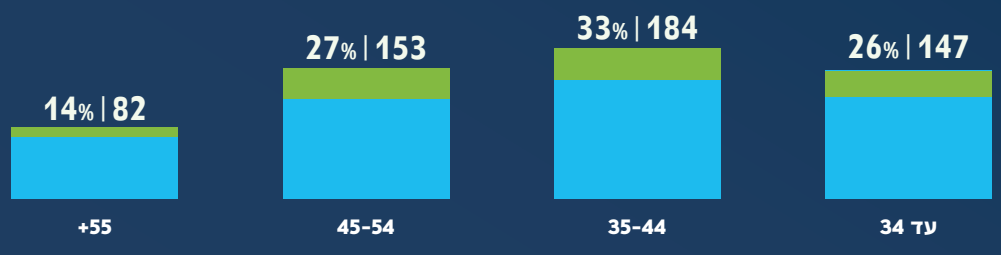
התפלגות העובדים לפי מגזרי פעילות ופילוח מגדרי:





הקבוצה מציגה מבנה גילאים "בריא" - ליבה רחבה בגיל העבודה המרכזי, עם דור המשך משמעותי ועובדים ותיקים. בקבוצה 21% נשים והיא מכירה בכך שהרחבת הייצוג הנשי בתפקידי הביצוע - בהתאם למגמות בענף כולו - היא תהליך ארוך טווח.

פילוח לפי קבוצות גיל



דיני העבודה וחוקי מגן

הקבוצה מקפידה על קיום הוראות החוק החלות עליה בכל מקום שבו היא פועלת, ובכלל זה את דיני העבודה וחוקי המגן הנוגעים לתנאי העסקה, לשכר ולזכויות סוציאליות. הקבוצה מקפידה כי תנאי ההעסקה ההוגנים יחולו על כלל מועסקיה ומקיימת מנגנונים פנימיים המאפשרים לעובד לפנות, להעלות שאלה או לקבל מענה בכל הנוגע לתנאי העסקתו ולזכויותיו. ככל שמתעוררות סוגיות בתחום יחסי העבודה, הן מטופלות באופן מסודר בהתאם לנהלי החברה הרלוונטיים ולהוראות הדין.

כבוד והוגנות כתרבות

מעבר לחובות החוקיות, אורון רואה ביחס הוגן ומכבד לעובדים חלק מזהותה הארגונית ומערכי הליבה שלה - כבוד והוגנות, אחריות אישית וקבוצתית. ערכים אלה מנחים את ההתנהלות היומיומית מול העובדים בכל הדרגים ובכל המגזרים ומהווים את הבסיס לאמון ההדדי שבין הקבוצה לעובדיה.

משיכה, גיוס וקליטת עובדים

גיוס וקליטה

קבוצת אורון רואה בקליטה מיטבית של עובדים חדשים נדבך מרכזי בבניית ההון האנושי שלה ובשימור תרבותה הארגונית על רקע צמיחתה והתרחבות פעילותה בכלל המגזרים. סמנכ"לית מש"א אמונה על תהליך הקליטה עד להשתלבותו המלאה של העובד, מתוך תפיסה שחוויית קליטה איכותית היא תנאי להצלחה בתפקיד ולשייכות ארגונית לאורך זמן.

בשנת 2025 קלטה הקבוצה **273 עובדים חדשים.**

ערוצי גיוס וכוחו של אמון פנימי

ערוץ ההמלצות הפנימי מהווה מקור גיוס משמעותי בקבוצה. בשנת 2025 כ־44% מהגיוסים הגיעו לאורון דרך תכנית "חבר מביא חבר". נתון זה מעיד על מידת האמון והשייכות של העובדים הקיימים, המוכנים להמליץ על מקום עבודתם לאנשים מסביבתם. אורון רואה במדד זה ביטוי מוחשי לתרבות הארגונית שהיא מבקשת לטפח - תחושת שותפות וגאוות יחידה.

מקליטה מערכתית לקליטה וחונכות אישית

הקבוצה מקיימת זה שנים מסגרת קליטה מערכתית מובְנית, הכוללת מדריך לעובד, יום הכרת חברה, צ'ק ליסט חפיפה לתפקיד ושאלוני מעקב קליטה. מתוך תפיסה של העמקה שיטתית, פיתחה אורון לקראת שנת 2025 תכנית קליטה וחונכות חדשה שהוסיפה לרובד המערכתי רובד אישי ומקצועי: חניכה צמודה על ידי עובד מנוסה באותו תפקיד. התכנית הושקה ארגונית ב־2025, ומאז מוטמעת בכלל חברות הקבוצה - ביטוי לאופן שבו הקבוצה תופסת פיתוח: לא החלפת הקיים, אלא בנייתו לעומק על בסיס איתן.
התכנית בנויה סביב שלושה צירי ליבה - ארגוני, מקצועי ואישי. התהליך נפתח בשלב הכנה מקדים, נמשך ביום היכרות

גיוון, שוויון הזדמנויות ושכר הוגן



הקבוצה מעסיקה עובדים ממגוון רחב של רקעים, מגזרים וקהילות. נכון לשנת 2025, מועסקים בקבוצה כ־226 עובדים ערבים ו־26 עובדים מעל גיל 64 - אוכלוסיות המהוות חלק משמעותי ממצבת העובדים. הקבוצה מקדמת גיוון בפועל, לרבות בשילוב אוכלוסיות מגוונות בתפקידי ניהול ומזהה את ייצוג הנשים בדרגי הניהול כתחום לקידום.

27% מתוך עובדי האוכלוסייה הערבית שגויסו בשנת 2024, גויסו לתפקידי ניהול.

בשנת 2025 הרחיבה הקבוצה משמעותית את היקף גיוס העובדים מאוכלוסיה זו ו**מספר העובדים הערבים בקבוצה גדל מ 152 ל 226.**

הקבוצה מחויבת לשוויון הזדמנויות ולתגמול הוגן, ופועלת בהתאם להוראות חוק שכר שווה. בהתאם לחוק, מבצעת החברה הציבורית שבקבוצה בדיקת פערי שכר מגדריים, שתוצאותיה מדווחות בדוח השכר השווה של הקבוצה. הקבוצה רואה בבדיקה זו כלי לזיהוי פערים ולטיפול בהם במידת הצורך ומקיימת מעקב מתמשך אחר תחום זה.
למידע נוסף.

הכשרה, העשרה ופיתוח

קבוצת אורון רואה בפיתוח עובדיה מרכיב מרכזי בניהול ההון האנושי ובבניית היתרון התחרותי שלה. תפיסת "אורון ארגון לומד" מבטאת את האמונה כי קיים קשר ישיר בין הכשרה מקצועית איכותית לבין איכות הביצוע, שביעות הרצון

ארגוני, ובהכשרה מקצועית בהתאמה לתפקיד, שבה העובד החדש מתלווה לחונך בפעילותו השוטפת ולומד את תהליכי הליבה, את שגרות העבודה ואת ממשקי העבודה המרכזיים. לכל תפקיד נבנית תכנית חפיפה ייעודית ומוצמד חונך מתאים. הקבוצה מלווה את העובד החדש לאורך תקופת הקליטה (90 הימים הראשונים) במודל מובְנה של נקודות מעקב: שיחות חוויית קליטה אישיות עם נציגת משאבי אנוש בימים 14, 30 ו־90. לצד אלה מוקצה לעובד "חבר טלפוני" זמין בחודש הראשון, ומתקיימות פגישות עבודה שוטפות עם המנהל הישיר ועם מנהלת משאבי האנוש. מודל זה מאפשר לזהות בזמן אמת צרכים ופערים, ומבטא את תפיסת הקבוצה כי קליטה היא תהליך מתמשך ולא אירוע חד פעמי.

"יום הכרת החברה" המהווה את אבן הפינה של התהליך הארגוני, חושף את העובד החדש למבנה הקבוצה ולחברות הבת, לתחומי הפעילות, ולמכלול הנהלים והנושאים המהותיים לקבוצה כחברה ציבורית - ובהם אכיפה מנהלית, אבטחת מידע, בטיחות, מניעת הטרדה מינית, וקוד אתי. בכך מבטיחה הקבוצה כי ערכי הליבה, חובות הציות וכללי ההתנהגות מוטמעים אצל כל עובד כבר מראשית דרכו, לצד היכרות עם משאבי האנוש והרווחה העומדים לרשותו.

לצד קליטה איכותית, פועלת אורון לשימור עובדיה ולצמצום תחלופה - כפי שיורחב בהמשך.

מהתפקיד והמוטיבציה של העובדים. מתוך גישה זו, הקבוצה משקיעה בהרחבת מאגר הידע הארגוני ובפיתוח יכולותיהם של עובדיה, ומתאימה את תכניות ההדרכה ליעדים העסקיים והאסטרטגיים שלה.

מסגרות הלמידה

הקבוצה מקיימת מערך הדרכה מובְנה (מקצועני+) הפועל לאורך השנה, הכולל מרכז הדרכה ייעודי הפועל מתוך משרדי החברה וידיעון הדרכה שנתי. בידיעון ההדרכה מתפרסם לוח הדרכה הנבנה בהתאמה ליעדים האסטרטגיים של הקבוצה, המאפשר לעובדים נגישות שוטפת להזדמנויות למידה. לצד ההכשרה המקצועית, מציעה הקבוצה הדרכות להרחבת אופקים.

תשתית ארגונית לפיתוח

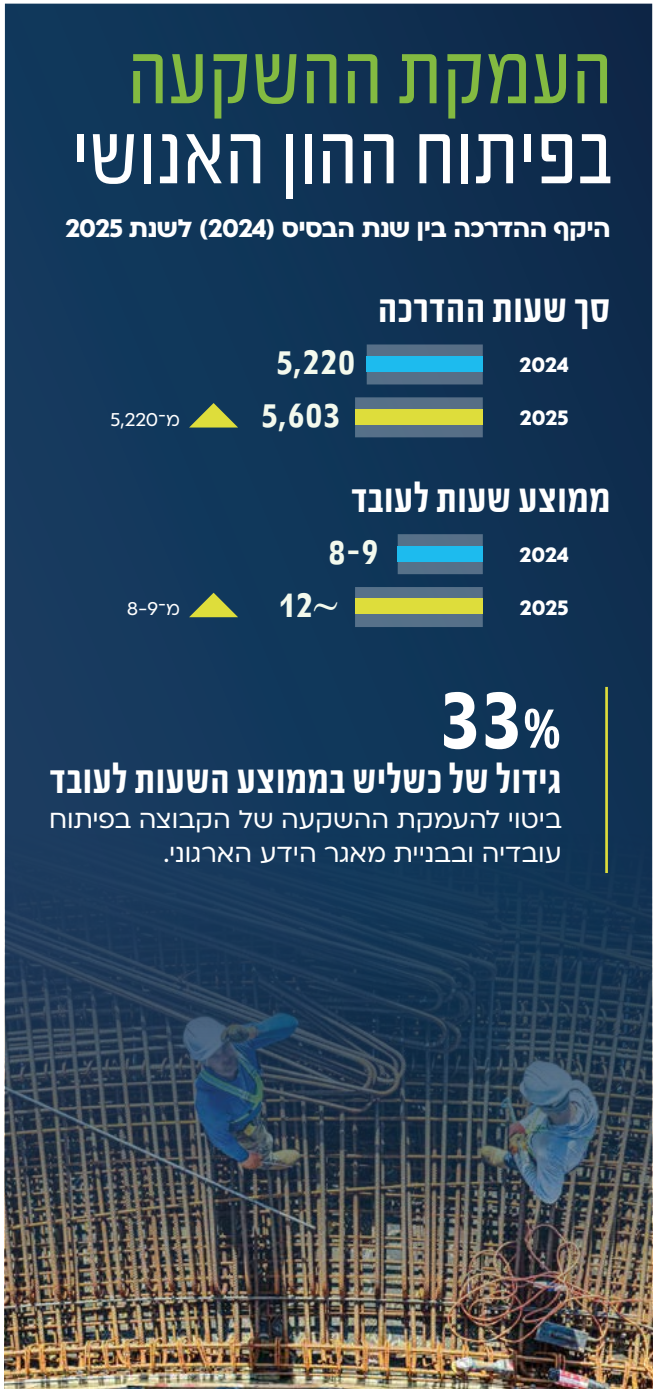
בבסיס ניהול ההון האנושי בקבוצה עומד ספר תפקידים ארגוני אחיד, שפותח ביוזמת מחלקת משאבי האנוש ומגדיר באופן מובְנה את משימות הליבה, הכישורים והמיומנויות הנדרשים לכל תפקיד. כלי זה, המתעדכן באופן שוטף, משמש תשתית לתהליכי הרוחב בניהול ההון האנושי - מגיוס וקליטה, דרך הערכת ביצועים, ועד זיהוי פערי כישורים ובניית תכנית ההדרכה בהתאם. תפיסה זו מבטאת את גישת הקבוצה לפיתוח: זיהוי שיטתי של הצרכים ותרגומם להשקעה ממוקדת.

הקבוצה מעודדת את עובדיה להמשיך ולהתפתח אקדמית באמצעות קרן מלגות לימודים, המאפשרת השתתפות במימון לימודים גבוהים לעובדים בעלי ותק של שנתיים ומעלה. מתוך מחויבות ארוכת טווח לענף, פועלת אורון בשיתוף עם מוסדות אקדמיים מובילים בתחומי ההנדסה, ומציעה לסטודנטים התמחות מעשית ומשרות סטודנט התחלתיות. הקבוצה משתתפת בימי "זרקור" ובירידי תעסוקה, ומשמשת הן כמקפצה תעסוקתית לדור המהנדסים הבא והן כצינור גיוס איכותי.

הקבוצה רואה בהשקעה בפיתוח עובדיה תהליך מתמשך, המשתלב עם מנגנוני ההערכה, המשוב והזדמנויות הקידום הפנימי המתוארים בהמשך.

העמקת ההשקעה בפיתוח ההון האנושי

היקף ההדרכה בין שנת הבסיס (2024) לשנת 2025



הערכה ומשוב

קבוצת אורון רואה במשוב כלי מרכזי לפיתוח עובדיה ולחיזוק הקשר בין המנהל לעובד. אחת לשנה מקיים כל מנהל שיחת משוב והערכה מובְנית עם עובדיו, שבמסגרתה נסקרים ביצועי העובד בתקופה החולפת, מוגדרים יעדים לשנה הקרובה ונבנית תכנית פיתוח אישית. תפיסת המשוב בקבוצה מבוססת על גישת ה"חשיבה קדימה" על יעדים ומטרות תוך למידה מהצלחות ומאתגרים- ולא רק על הסתכלות לאחור.

מתודולוגיה ותרבות

הקבוצה משקיעה בהכנת מנהליה והכשרתם לקראת קיום שיחות משוב אפקטיביות, מתוך תפיסה הרואה בעובד את מרכז השיחה. תהליך המשוב נשען על עקרונות של תודעת צמיחה המציבים את המשוב כהזדמנות ללמידה ולהתפתחות, על מיקוד בחוזקות ובהוקרה לצד זיהוי תחומים לשיפור. השיחה מתוכננת מראש, מגובה בדוגמאות, ומתקיימת כדיאלוג שבו גם העובד מגיע מוכן ומשתף את נקודת מבטו. כדי לבסס תרבות זו, מקיימת הקבוצה הדרכות ריענון תקופתיות למנהלים הממשבים, וכן הכנה מקדימה של העובדים לקראת השיחה.

שיחת המשוב משמשת גם כעוגן לפיתוח המקצועי של העובד: במהלכה נסקרת תכנית ההדרכה הארגונית הרלוונטית לתפקידו, ומתווה מסלול ההתפתחות שלו לשנה הקרובה. בכך נסגר מעגל שמקשר בין הערכת הביצועים, זיהוי הצרכים וההשקעה בהכשרה המתוארת בסעיף הקודם.

> בשנת 2025 השלימו **87% מהעובדים הרלוונטיים את תהליך המשוב** בכלל חברות הקבוצה.

שיעור היישום משקף את מחויבות הקבוצה לקיום התהליך באופן רוחבי והקבוצה ממשיכה לפעול להרחבת הכיסוי ולהטמעת תרבות המשוב, מתוך הבנה ששיחת המשוב השנתית היא נקודת עיגון אחת במערך רחב יותר של ליווי והכוונה לאורך השנה.

קידום וניוד פנימי

אורון רואה בקידום ובניוד הפנימי של עובדיה ביטוי מובהק לתפיסתה את ההון האנושי - צמיחה מתוך הארגון, פיתוח כישרונות קיימים ומתן הזדמנות לעובדים להתפתח לאורך זמן. הקבוצה מקיימת מנגנון של בחינת התאמה פנימית וטרם פרסום משרה חדשה, מתבצע מיפוי צוותים לבחינת מועמדות של עובדים קיימים.

שימור עובדים

קבוצת אורון רואה בשימור עובדיה ובטיפוח תרבות ארגונית חיובית יעד מרכזי בניהול ההון האנושי. מתוך הבנה שעובדים מחוברים ומוערכים הם הבסיס להצלחת הקבוצה לאורך זמן, פועלת אורון להאזין לעובדיה, ללמוד מתובנותיהם ולתרגם אותן לפעולה.

הקשבה כבסיס לשיפור

במהלך שנת 2024 קיימה הקבוצה סקר תרבות ארגונית, שאיפשר לעובדים לשתף באופן פתוח בתפיסותיהם לגבי סביבת העבודה. הקבוצה רואה בכלים מסוג זה אמצעי ניהולי מרכזי להבנת צורכי העובדים ולזיהוי תחומים לחיזוק, ומשתמשת בתובנות העולות מהם כבסיס לגיבוש מענים ותוכניות פעולה. במקביל, מתקיימים בקבוצה שולחנות עגולים בליווי יועצת ארגונית, המשמשים ערוץ דיאלוג נוסף בין העובדים להנהלה.

הוקרה והערכה

מתוך תפיסה הרואה בהכרה בעובדים מנוע מרכזי למוטיבציה, שייכות ושימור, השיקה הקבוצה בשנת 2025 מערך הוקרה מובְנה. המערך כולל מספר קטגוריות הוקרה: עובדים מצטיינים, הוקרת ותיקים, אתרים מצטיינים בבטיחות, והוקרת יוזמות והצעות ייעול. בחירת העובדים המצטיינים מתבצעת באמצעות ועדה, המורכבת ממנהלים ומעובדים גם יחד, על בסיס קריטריונים מוגדרים של מקצוענות, מצוינות, אחריות ועבודת צוות. ההכרה מוענקת מדי שנה במעמד כנס עובדים הכולל הוקרה אישית לכל מצטיין ולכל עובד ותיק. הוקרת הוותיקים מיועדת לעובדים בעלי ותק של שני עשורים ומעלה בקבוצה - ביטוי להערכת הקבוצה את חשיבותם ותרומתם ארוכת השנים.

הקבוצה מזהה את חיזוק המחוברות הארגונית ושימור ההון האנושי כתחומים מרכזיים להמשך פיתוח, ופועלת להעמיק את מאמציה בתחומים אלה בשנים הבאות.

תחלופת עובדים וסיום העסקה

קבוצת אורון עוקבת באופן שיטתי אחר שיעורי תחלופת העובדים, ורואה בהם מדד מרכזי לאפקטיביות מאמצי השימור ולבריאות הארגונית. בין שנת הבסיס (2024) לשנת 2025 נרשמה מגמת שיפור כאשר שיעור התחלופה ירד מ 27.7% בשנת 2024 ל 25.7% בשנת 2025. מגמה זו משקפת את מאמצי הקבוצה לחזק את המחוברות הארגונית ולשמר את ההון האנושי שלה, על רקע צמיחתה המתמשכת והיקפי הגיוס הגדלים.

לקבוצה מנגנוני למידה מובְנים בתחום, לרבות ראיון עזיבה עם כל עובד המסיים את העסקתו וניתוח של סיבות העזיבה. במהלך התקופה אף ערכה הקבוצה ניתוח תחלופה מעמיק, שנועד לזהות דפוסים ולגבש מענים מותאמים.

הקבוצה לא ביצעה הליך פיטורים רוחבי לצורכי התייעלות, בתקופת הדיווח ואף לא עשתה שימוש במנגנוני חל"ת שניתנו במסגרת מבצע עם כלביא וחרבות ברזל, ביטוי לתפיסתה את יציבות התעסוקה כערך.

קבוצת אורון רואה בתהליך סיום ההעסקה חלק בלתי נפרד ממחזור חיי העובד, ומקפידה לקיים בהתאם לנהלי הקבוצה, פרידה מכבדת ומסודרת מכל עובד העוזב את שורותיה.

רווחה

קבוצת אורון רואה ברווחת עובדיה ובאיזון בין עבודה לבין החיים האישיים מרכיב מהותי בתרבותה הארגונית. מתוך תפיסה משפחתית הרואה את העובד כאדם שלם - על משפחתו, אירועיו ורגעיו האישיים - מקיימת הקבוצה מערך רווחה רחב המלווה את העובד לאורך השנה ובצמתים המשמעותיים בחייו. מערך זה מנוהל תחת מטריית הרווחה הארגונית של הקבוצה.

ליווי ברגעים האישיים

הקבוצה מציינת את אירועיו האישיים והמשפחתיים של כל עובד - לידה, נישואין, בר/בת מצווה, יום הולדת, גיוס ילדים לצה"ל ועליה לכיתות א' - בהענקת שי והכרה ארגונית. במקביל, הקבוצה מלווה את עובדיה גם בעתות קושי, ומעניקה תמיכה והתחשבות בעת מחלה, אשפוז או אבל. גישה זו מבטאת את האמונה כי הקשר בין הקבוצה לעובדיה חורג מגבולות העבודה עצמה.

איזון בית עבודה והטבות

הקבוצה מעניקה לעובדיה הטבות וזכויות החורגות מהמחויב בחוק, מתוך הכרה בחשיבות האיזון בין העבודה למשפחה. בכלל זה, ימי חופשה בתשלום בגין אירועים אישיים (נישואין, לידה, בר/בת מצווה וגיוס ילדים), ושעת הנקה יומית לאם לאורך שנה שלמה ממועד הלידה - מעבר למתחייב בחוק. הקבוצה אף מנהיגה מדיניות "הדממה" בחגים, המעודדת את עובדיה לנצל את ימי החופשה, לבלות ולנוח לצד משפחותיהם.

בשנת 2025 מימשו 93% מעובדי הקבוצה את ימי החופשה העומדים לרשותם - נתון המעיד על תרבות ארגונית התומכת במנוחה ובאיזון, ולא רק מתירה אותם.

10 חופשות לידה בשנת 2025 ו־80% שיעור חזרה לעבודה.

מנגנוני תמיכה נוספים

הקבוצה מקיימת מסגרת של אירועי גיבוש ופעילויות חברתיות לאורך השנה, מתוך הכרה בערכם לחיזוק הלכידות והשייכות. לצד אלה, מעמידה הקבוצה לרשות עובדיה מנגנוני תמיכה כלכלית, ובהם הלוואות לעובדים בהתאם לוותק, וכן אפשרות להשתתפות בקרן השתלמות - נדבכים נוספים בתפיסת הרווחה הכוללת של הקבוצה.

שרשרת אספקה אחראית היבטי חברה

מעבר להיבטים הממשליים של ניהול שרשרת האספקה, מייחסת הקבוצה חשיבות להשפעה החברתית של פעילות הרכש שלה. נכון לשנת הבסיס, מרבית הרכש מבוצע מול ספקים ותיקים ומוכרים, המקיימים עם הקבוצה היכרות רב־שנתית ויחסי עבודה יציבים. בשנת ההיערכות חיזקה הקבוצה את דרישותיה מספקים והיא מזהה הזדמנויות להעמקת יישום היבטים חברתיים ברכש ותבחן מנגנונים מתאימים.

כ־90% מספקי החברה **כחול־לבן**

כ־2.28 מיליארד ש"ח שולמו לספקים
(*בנטרול תשלומים תוך קבוצתיים)



אורון
למען הקהילה

קבוצת אורון רואה במעורבות חברתית ובתרומה לקהילה חלק מזהותה הארגונית ומאחריותה כחברה ציבורית. הקבוצה פועלת לתמוך בקהילות בהן היא פעילה, ומעודדת את עובדיה לקחת חלק בעשייה למען הזולת. בשנת 2025 ביססה הקבוצה את פעילותה החברתית על תשתית מובְנית הכוללת תקציב ייעודי לתרומות ולהתנדבות.

תרומה לקהילה והתנדבות

הקבוצה מקצה תקציב ייעודי לתרומות לצרכים חברתיים שונים. בשנת 2025 הסתכמו תרומות הקבוצה בכ־248,500 ש"ח. הקבוצה רואה במעורבות זו ביטוי למחויבותה החברתית, ובוחנת ערוצי העמקה נוספים לפעילותה בתחום בשנים הבאות. כמו כן, הקבוצה מעודדת את עובדיה לתרום מזמנם ומכישוריהם למען הקהילה, ומקיימת תכנית התנדבות ארגונית מובְנית כחלק משעות העבודה. תכנית ההתנדבות לשנת 2025 אושרה על ידי דירקטוריון החברה - ביטוי למחויבות הנהלת הקבוצה לתחום ברמה הגבוהה ביותר - ונתמכת בתקציב ייעודי.

350 שעות התנדבות בשנת 2025.

שמירה על רציפות הפעילות במלחמה

חלק מאתרי הפעילות של הקבוצה ממוקמים באזורים שהושפעו מהמלחמות בשנים 2024-2025. בתקופה מאתגרת זו פעלה הקבוצה לשמור על רציפות העבודה, תוך נקיטת פעולות הסתגלות שנועדו להבטיח את שלום עובדיה ולאפשר את המשך הפעילות באופן בטוח. כמו כן הרחיבה הקבוצה את מעורבותה החברתית לתמיכה בכוחות הביטחון במסגרת שיתוף פעולה עם עמותת "אמץ לוחם", אימצה הקבוצה גדוד הנדסה קרבית ופעלה לתמיכה בלוחמיו והעמידה את משרדיה לרשות הגדוד לצורכי הדרכה.
פעילות זו משקפת את תחושת השותפות הלאומית והאחריות של הקבוצה בעתות חירום.



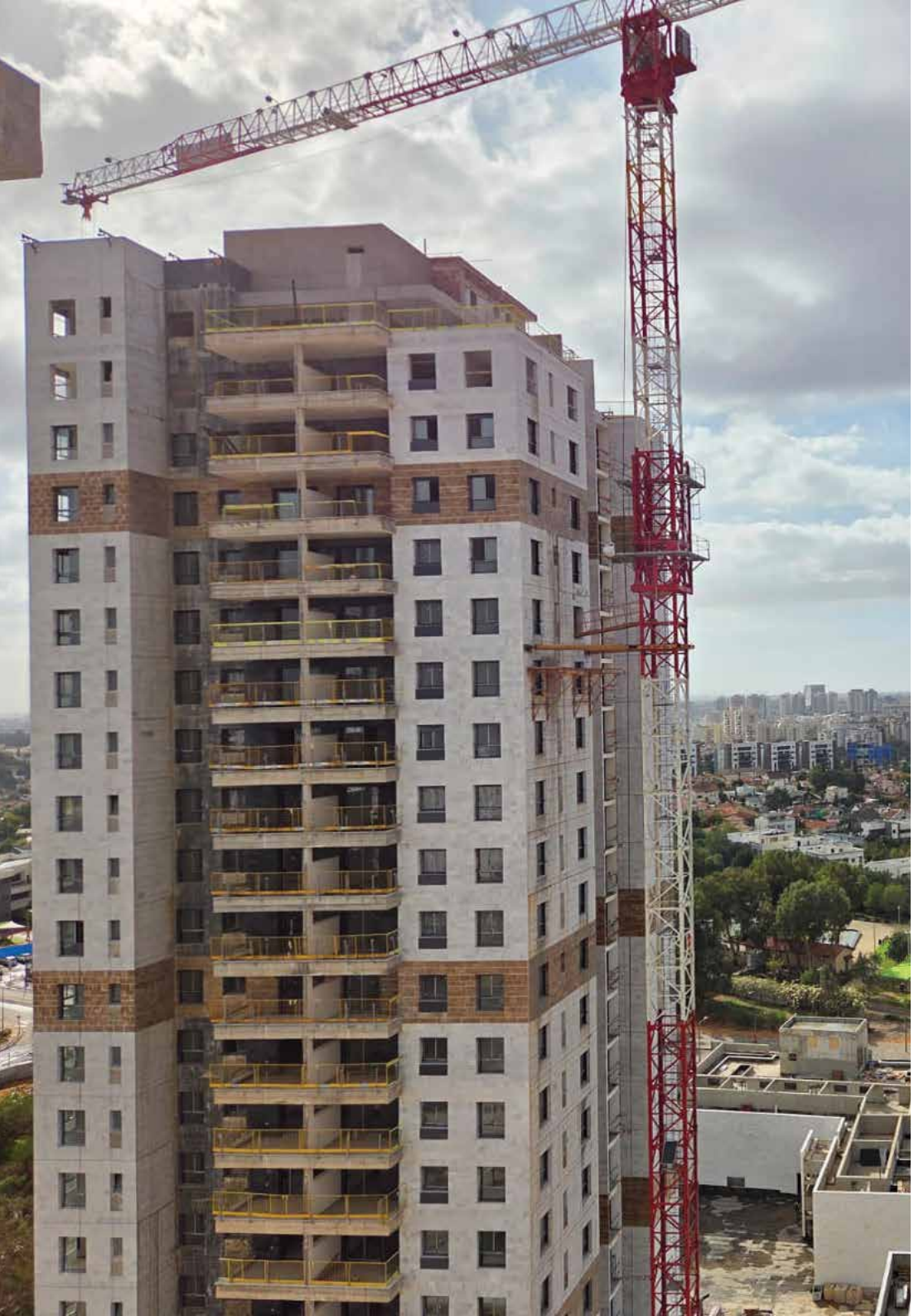
במבט קדימה

דוח זה הוא דוח ה־ESG הראשון של הקבוצה- ובכך, נקודת מוצא ולא קו סיום. לאורך הדוח ביקשנו לשקף באופן כן ומדויק את המקום שבו אנו נמצאים היום: את התשתיות הניהוליות שהקמנו, את הפרקטיקות שאנו מיישמים בשטח, ואת המדדים שהחלנו למדוד - לצד התחומים שבהם הדרך עוד לפנינו.
נאמנים לתפיסה שליוותה אותנו כאנשי תשתיות ובנייה - שכל מבנה יציב מתחיל מיסודות איתנים - אנו רואים בשנים הקרובות את שלב ההעמקה- אנו מחויבים להמשיך ולבנות, נדבך על נדבך, תשתית איתנה לאורך זמן.

אינדקס GRI

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
על הארגון ואופן תהליך הדיווח		
2-1	פרטי הארגון	4, 8
2-2	היישויות המופיעות בדיווחי הקיימות של החברה	8
2-3	תקופת ותדירות הדוח, איש קשר בחברה	5, 8
2-4	חידוש מידע	8
2-5	ביקורת חיצונית לדוח	8
2-6	פעילות ומוצרים בחברה, שרשרת הערך ומערכות יחסים עסקיות אחרות	7, 14, 24
2-7	מצבת עובדים	19, 20
2-8	עובדים שאינם בתעסוקה ישירה	20
ממשל תאגידי תקין ואתיקה		
2-9	מבנה והרכב הממשל התאגידי	10
2-10	קביעת הרכב ומינוי הדירקטוריון	10
2-11	יו"ר הדירקטוריון	10
2-12	תפקיד הדירקטוריון בפיקוח על ניהול ESG	5, 10, 12
2-13	האצלת סמכויות לניהול השפעות ESG	5, 10, 12
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדיווח על נושאי קיימות	5, 10
2-15	ניגוד עניינים	11
2-16	תקשור ושיקוף אירועים חריגים לדירקטוריון	10-12
2-17	השכלה, ניסיון והכשרה של דירקטוריון החברה	10
2-18	ביצועי דירקטוריון החברה	10
2-19	מדיניות התגמול בחברה	10
2-20	תהליך קביעת מדיניות התגמול בחברה לדירקטוריון והנהלה בכירה	10
אסטרטגיה, מדיניות ופרקטיקות ממשל תאגידי		
2-22	הצהרה בנושא אסטרטגיית פיתוח בת-קיימא	3,5
2-23	הצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית ומדיניות החברה	4, 5, 11
2-24	דרכי יישום ההצהרה בנושא התנהלות עסקית אחראית	5, 11, 14
2-25	תהליכים להפחתת השפעה שלילית	7
2-26	מנגנונים לקבלת ייעוץ והעלאת חששות בנושאי אתיקה או ציות בחברה	11
2-27	ציות לחוקים ולתקנות	11, 21
2-28	השתתפות החברה בארגונים והתאחדויות בתעשייה ומחוצה לה	7
דיאלוג עם בעלי עניין		
2-29	גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין	6, 7
2-30	הסכמי עבודה קיבוציים	20

מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
נושאים מהותיים		
3-1	תהליך הגדרת הנושאים המהותיים	6
3-2	רשימת הנושאים המהותיים	6
3-3	ניהול נושאים מהותיים	6
נושאים ספציפיים		
201	**ביצועים כלכליים**	
201-1	יצירה ותרומה של ערך כלכלי (ישיר)	24, 25
201-2	השלכות פיננסיות, סיכונים והזדמנויות אחרות עקב שינוי אקלים	12
201-3	תכניות הטבות לפרישה	24
203	**השפעה כלכלית לא ישירה**	
203-2	השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות	18, 24, 25
204	**רכש אחראי**	
204-1	שיעור ההוצאה על ספקים מקומיים	24
205	**שוחד ושחיתות**	
205-1	הערכת נהלים ופרקטיקות לניהול סיכוני שחיתות	11, 12
205-2	קיום הדרכות ותקשור פנימי בנושא נהלים ומדיניות נגד שחיתות	11
205-3	מקרי שחיתות, טיפול ופעולות שננקטו ע"י החברה במקרים של שחיתות	11
206	**התנהגות החברה בנושאים של אי־תחרות**	
206-1	פעולות משפטיות שננקטו נגד החברה בנושאי אי־תחרות, הגבלים עסקיים ומונופול	11
207	**מיסוי**	
207-1	גישת החברה למיסוי	11
207-2	מדיניות מיסוי, בקרה וניהול סיכונים	11
207-4	דיווח על בסיס מדינה (Country-by-country reporting)	11
302	**אנרגיה**	
302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	15, 16
302-2	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון	15, 16
302-3	עוצמת אנרגיה (Energy intensity)	15, 16
302-4	הפחתת צריכת האנרגיה	15, 16
302-5	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים	15, 16
303	**מים ומי ביוב**	
303-1	אינטראקציות עם מים כמשאב משותף – שימוש במים	16, 17
303-2	ניהול השפעות הקשורות להזרמת מים	16, 17
303-5	צריכת מים	16, 17
304	**מגוון ביולוגי**	
304-1	אתרים תפעוליים בבעלות, השכרה, מנוהלת או סמוכה באזורים מוגנים ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה מחוץ לאזורים מוגנים	16-18
304-2	השפעות משמעותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על המגוון הביולוגי	17, 18
304-3	בתי גידול מוגנים או משוחזרים	18
305	**פליטות גזי חממה**	
305-1	פליטות ישירות - מכלול 1	15, 16
305-2	פליטות עקיפות - מכלול 2	15, 16
305-4	עוצמת פליטת גזי חממה (GHG emissions intensity)	15, 16
305-5	הפחתת פליטות	15, 16
306	**פסולת**	
306-1	טיפול בפסולת והשפעות משמעותיות של החברה הקשורות לפסולת	17, 18
306-2	ניהול ההשפעות המשמעותיות הקשורות לפסולת	17, 18
308	**הערכה היבטים סביבתית של ספקים**	
308-1	עבודה עם ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים סביבתיים	14, 24
308-2	השפעות סביבתיות שליליות בשרשרת האספקה ובפעולות החברה	14, 24
401	**תעסוקה**	
401-1	גיוס עובדים, שימור עובדים ותחלופת עובדים	21-24
401-2	הטבות לעובדים במשרה מלאה	24
401-3	חופשת לידה	24
403	**בריאות ובטיחות תעסוקתית**	
403-1	מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	13
403-2	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירות אירוע	12, 13
403-3	שירותים הנוגעים לבטיחות תעסוקתית	13
403-4	שיתוף עובדים, ייעוץ ותיקשור בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית	13
403-5	הדרכות עובדים בנושאים של בריאות ובטיחות תעסוקתית	13



מספר אינדיקטור	שם האינדיקטור	מיקום בדוח
403-6	קידום בריאות העובדים	13, 24
403-7	מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות ישירות לעסק	13
404	**פיתוח והכשרה לעובדים**	
404-1	ממוצע שעות הדרכה והכשרה שנתי לפי עובד	19, 22
404-2	תוכניות לשיפור מיומנויות העובדים וכן תוכניות סיוע במעברי קריירה	21, 22
404-3	אחוז העובדים המקבלים פידבק ומשוב על הביצועים ופיתוח קריירה באופן קבוע	19, 23
405	**גיוון והכללה**	
405-1	גיוון בהנהלה ובקרב העובדים	9, 10, 20, 21
405-2	יחס בין רמות השכר ותגמול בין נשים לגברים	21
406	**מניעת אפליה**	
406-1	דיווחים על מקרי אפליה ואופן הטיפול	11
407	**חופש התאגדות ומשא ומתן קיבוצי**	20
408	**העסקת ילדים** שילוב ילדים בחברה (כעובדים)	20
413	**קהילות מקומיות**	
413-1	פעולות, תוכניות פיתוח ואימפקט עם הקהילה המקומית	7, 25
413-2	החברה נוקטת בפעולות משמעותיות שמונעות השפעה שלילית על הקהילה המקומית	17
414	**הערכת ספקים על פי פרמטרים חברתיים**	
414-1	בדיקת ספקים חדשים לפי קריטריונים חברתיים	14, 24
414-2	השפעות שליליות של שרשרת האספקה ופעולות שננקטו למניעתן	14, 24
416	**בריאות ובטיחות הלקוחות**	
416-1	הערכת האימפקט הבריאותי והבטיחותי של קטגוריות מוצרים ושירותים	13, 14
416-2	מקרים של אי ציות הנוגעים להשפעות הבריאות והבטיחות של מוצרים ושירותים	13
418	**פרטיות לקוחות ואבטחת מידע**	
418-1	תלונות מבוססות הנוגעות להפרות בתחום הפרטיות ואובדן מידע של לקוחות	12


אורון
בונים דברים גדולים