generation

ESG NIT

2025



for generations to come

generation

01
מבוא

for generations to come

דברי יו"ר ומנכ"ל



קוראים יקרים,

שנת 2025 מציבה את המשק הישראלי והחברה כולה בתוך מציאות מורכבת ומתמשכת של חוסר ודאות ביטחונית, כלכלית וחברתית. זו שנה נוספת שבה מה שאינו שגרתי הפך לשגרה, ושבה נבחנת עמידות מערכות הליבה שעליהן נשענים חיי היום־יום של כולנו, ובראשן תשתיות האנרגיה, המים, התחבורה, הפסולת והלוגיסטיקה.

תשתיות חיוניות בישראל פועלות כיום תחת שילוב לחצים הולך ומעמיק: גידול מואץ בביקושים לחשמל, התרחבות השימוש בדאטה סנטרים, התפתחות מהירה של טכנולוגיות AI, אתגרי גודש ויעילות במערכות תחבורה, אתגרי משק המים, ומחסור מתמשך בפתרונות קצה לפסולת. שינויים אלה מתרחשים במקביל למציאות ביטחונית מאתגרת ולמגבלות תפעוליות מתמשכות, ומחדדים את הצורך בתשתיות יציבות, גמישות ובעלות יכולת תפקוד רציפה לאורך זמן.

בשנים האחרונות, וביתר שאת בשנה החולפת, התחדדה ההבנה בקרב קובעי המדיניות והשחקנים המרכזיים במשק בדבר פערי ההשקעה המצטברים בתשתיות לאומיות, שנוצרו לאורך שנים של תת־השקעה, ובדבר הצורך בהאצה משמעותית של הקמה, חיזוק ובניית יתירות תשתיתית. תחומי האנרגיה, התחבורה, המים, השפכים, הפסולת והלוגיסטיקה צפויים להמשיך לעמוד בליבת העשייה הציבורית בשנים הקרובות, כחלק מהחתירה לחיזוק החוסן הלאומי ואיכות החיים.

בדיוק לצרכים האלה הוקמה ג'נריישן, עם ראייה לטווח ארוך בדבר ההשפעות הכלכליות והחברתיות שיש לתשתיות לאומיות מתקדמות על החוסן של המדינה, על איכות הסביבה, בריאות התושבים וכו'. נכסי הקרן, הפרוסים בליבת מערכי התשתית בישראל, המשיכו לפעול בזמינות גבוהה גם בתקופות של עומס, שיבושים ואתגרים תפעוליים, ולספק שירותים חיוניים לציבור ולמשק. במהלך השנה המשיכה הקרן לקדם פרויקטים מורכבים בהקמה ובייזום, וזכתה במספר פרויקטים תשתיתיים חדשים רחבי היקף, כחלק ממעורבותה בפיתוח תשתיות לאומיות וארוכות טווח.

בקרן ג'נריישן, קיימות מתורגמת לפרקטיקה: ביזור אנרגטי, שילוב אנרגיות מתחדשות, טיפול מתקדם בפסולת ובמים, חיזוק מערכות תחבורה ותשתית לאורך זמן, וייזום חדש בהיקפים מהותיים ובתחומים שבהם המשק הישראלי נדרש להשקעה דחופה. דוח ה־ESG שלפניכם, משקף תפיסה זו, ומציג את האופן שבו הקרן משלבת שיקולים סביבתיים, חברתיים וממשל תאגידי כחלק אינטגרלי מתהליך קבלת ההחלטות, מניהול הנכסים ומהפעילות האופרטיבית.

במהלך השנה הרחבנו והעמקנו את תהליכי המדידה, הבקרה והדיווח בתחומי ה־ESG בכלל חברות הפורטפוליו, בדגש על מהותיות, ניהול סיכונים והשפעות ארוכות טווח, ובהתאמה למחזור חיי ההשקעה. כל זאת, מתוך התפיסה שניהול אחראי, יציבות תפעולית ומשילות תאגידית אפקטיבית תורמים לאיתנות הנכסים, משפרים את היכולת להתמודד עם תנודתיות ואתגרים מורכבים, ומהווים בסיס ליצירת ערך לאורך זמן.

הקיימות היא רכיב יסוד בבניית תשתיות עמידות ובמיצוי פוטנציאל ההשקעה בהן. נמשיך לפעול באחריות ובחדשנות, כחלק ממחויבותנו לשקיפות ולשיח פתוח, ענייני ומבוסס נתונים עם בעלי העניין – בשגרה ובעת חירום גם יחד.

אנו מבקשים להודות לאלפי עובדות ועובדי הקרן וחברות הפורטפוליו, אשר גם בשנת פעילות מורכבת במיוחד הפגינו מחויבות, מקצועיות והתמדה. בשם כולנו, אנו מקווים כי התקופה הקרובה תביא עימה שקט, ביטחון וחזרה לשגרה.

יוסף זינגר,
מייסד ויו"ר דירקטוריון פעיל

ארז בלשה,
מייסד ומנכ"ל

אודות הדוח

זהו דוח ה־ESG הרביעי של ג'נריישן קפיטל בע"מ (להלן "הקרן", "החברה" או "ג'נריישן"), אשר מפרט את פעילותה העסקית של הקרן בתחומי ה־ESG בשנת 2025. ככלל, גבולות הדיווח הם הקרן עצמה ופעילותה, בדגש על ניהול ההשקעות בקרן בראי שיקולי ESG. יחד עם זאת, בחלקים הרלוונטיים, הדוח כולל גם מידע על אודות חברות הפורטפוליו של הקרן, בהתאם לסטטוס ההשקעות של הקרן בתקופת הדיווח (כך למשל, ביחס לחברות שנוספו לפורטפוליו ההשקעות, יכלול הדיווח לגביהן רק מידע על אותה השנה). בשנת 2025, הרחיבה הקרן את היקף הדיווח הנדרש מכלל חברות הפורטפוליו (ללא תלות בשיעור ההחזקה). יצוין כי חלק מהנתונים יפורטו רק ביחס לחלק מחברות הפורטפוליו, בהתאם לשיקולי מהותיות ESG.

בכל מקום שבו תיכלל התייחסות לזמן הנוכחי (כאשר ייכתב "כיום"), הנתון יהיה נכון ליום ה־31.12.2025, אלא אם צוין מפורשות אחרת. בהקשר זה יובהר כי בכל מקום בו תהיה התייחסות ל"עובדי הקרן", הכוונה היא לעובדי חברת הניהול "ג'נריישן ניהול בע"מ", לרבות "הנהלת הקרן" שנכללת בהתייחסות זו, אלא אם כן נאמר מפורשות אחרת.

כלל הנתונים הכספיים בדוח הם בהלימה לדיווחים הכספיים של הקרן, ויפורטו בשקלים.

הדוח נכתב לפי דרישות תקן דיווחי ה־ESG המוביל, Sustainability Accounting Standard (SASB), בהתאם לפרוטוקול עבור הסקטור Asset Management & Custody Activities מחודש דצמבר 2025. חישוב טביעת הרגל הפחמנית של הקרן בוצע בהתאם לעקרונות ה־GHG protocol, ובהקשר לטביעת הרגל המיוחסת להשקעות הפיננסיות של הקרן המהוות חלק מפליטות מכלול 3 של הקרן עצמה בוצע לפי תקן PCAF, המתודולוגיה החשבונאית המובילה כיום בעולם למדידה ודיווח של עצימות פליטות גזי חממה במגזר הפיננסי. בנוסף, הדוח מפרט את תרומתה של הקרן והשקעותיה לקידום היעדים לפיתוח בר קיימה של האו"ם (SDGs).

דוח זה מרחיב באופן משמעותי את היקף הגילוי ביחס למדדי ביצוע מרכזיים של השקעות הקרן בתחומי ה־ESG. בנוסף, הדוח ממשיך לפרט על האופן שבו הקרן מיישמת את מדיניות ההשקעות האחראיות שלה, אשר אומצה לפני מספר שנים.

אנחנו מעריכים את התעניינותך בפעילות הקרן. נשמח לקבל פניות בנושא הדוח ופעילות ה־ESG שלנו לכתובת: Omris@generation.co.il.

הבהרה משפטית

הקרן מפרסמת דוח זה לנוחות מחזיקי העניין שלה. בדוח זה מוצג, בין היתר, מידע על תוכנית ה־ESG של הקרן ושל חברות הפורטפוליו לשנים הקרובות, אשר כולל גם מידע צופה פני עתיד, כמשמעו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח־1968, לרבות תוכניות, יעדים, אומדנים, תחזיות, הערכות, אסטרטגיה עסקית וכל מידע אחר בכל צורה, המתייחס לאירועים או עניינים עתידיים בתחומי ה־ESG לגבי פעילות הקרן וחברות הפורטפוליו, אשר התממשותם אינה ודאית, ואינה בשליטת הקרן ("**מידע צופה פני עתיד**").

אין כל ודאות שמדדי הביצוע וההישגים של הקרן בפועל בנוגע למטרות וליוזמות ה־ESG שלה ושל חברות הפורטפוליו, יהיו תואמים למפורט בדוח זה, והם יכולים להיות שונים, ואף שונים באופן מהותי, מהנתונים המוצגים בדוח. הקרן איננה מתחייבת לעדכן או לשנות תחזית או הערכה כאמור ואיננה מתחייבת לעדכן דוח זה.

כמו כן, בדוח זה נכללים מספר נושאים שהקרן בחרה להדגישם. ואולם אין בהכללת פרט מסוים בדוח או באי הכללת פרטים אחרים כדי להצביע על היותם של פרטים מהותיים או לא מהותיים, כפי שבאים לידי ביטוי בדיווחי הקרן בהתאם לדיני ניירות ערך, ואין בכך כדי ליצור מצג כלשהו מצד הקרן באשר למכלול פעילותה. יודגש, כי הדוח מבוסס על נתונים עסקיים הרלוונטיים לפעילות הקרן, ואין בנתונים שבו כדי להוות תחליף לנתונים שמפורסמים על ידי הקרן, לרבות בדוחותיה הכספיים. בהתאם לכך, בכל הנוגע לנתונים כספיים או אחרים, רק הנתונים שמפורטים בדוחות המפורסמים על ידי הקרן, לרבות הדוחות הכספיים, מחייבים את הקרן ובכל מקרה של סתירה קובעים הנתונים שמפורטים בדוחות כאמור. אין במסמך זה מצג או התחייבות מפורשת או משתמעת ואין להתבסס על דיוק, שלמות או נכונות של המידע או הדעות הכלולות בו. הקרן ואף אחד מעובדיה או נציגיה לא יישאו באחריות כלשהי (בין אם בשל רשלנות או מסיבה אחרת) להפסד אשר ינבע בדרך כלשהי מהשימוש במסמך זה או תוכנו או בכל דרך אחרת בקשר למסמך זה. תיאורי הפעילות העתידית של הקרן ושל חברות הפורטפוליו כפופים לסיכון ואי־ודאות, אשר עשויים להוביל לשינוי מהותי בתוצאות בפועל לעומת התוצאות הצפויות. לפיכך, אין להסתמך על האמור בדוח זה כדי לצפות את אשר ייעשה בעתיד.



תוכן עניינים

01 מבוא

02 פרופיל הקרן: ג׳נריישן קפיטל

03 קיימות בהשקעות

04 ESG בג׳נריישן

05 ביצועי ESG בחברות הפורטפוליו

06 אינדקס



generation

02

פרופיל הקרן: ג׳נריישן קפיטל

for generations to come

היכרות עם הקרן

הקרן הוקמה בשנת 2018 כקרן התשתיות הסחירה הראשונה מסוגה בישראל, המאפשרת הנגשת היתרונות הייחודיים של עולם התשתיות והאנרגיה עבור שוק ההון, תחומים בעלי חשיבות מערכתית למשק, לחברה ולחוסן הלאומי, ולאפשר לציבור בעלי המניות להיות שותפים ביצירת ערך מתמשך הנובע מהשקעות בפעילות הקמה, פיתוח והפעלה של תשתיות חיוניות.

הקרן פועלת בגישת **השקעה פרואקטיבית**, הרואה ביזמות וביצירת ערך עקרונות מרכזיים בפעילותה. גישה זו מתבטאת באקטיביזם ניהולי ובמעורבות הישירה של הקרן בניהול נכסי הפורטפוליו, לכל אורך מחזור חיי ההשקעה - החל מאיתור והובלה של השקעות חדשות, דרך פעילות ייזום, קבלת החלטות אסטרטגיות ומיקוד במהלכים משביחי־ערך (Value-Add), ועד להקמה, פיתוח והשבחה תפעולית של הנכסים. פעילות זו נשענת על ידע מקצועי, יכולת ביצוע ותפיסה ארוכת טווח של אחריות לנכסים ולסביבה.

פעילות הקרן מתבצעת במסגרת השוק הסחיר, תוך הקפדה על ממשל תאגידי, שקיפות ושיתוף בעלי המניות בתהליכי יצירת הערך, בסטנדרט הגבוה מהנדרש והנהוג בשוק, כחלק מתפיסת אחריות רחבה כלפי כלל מחזיקי העניין. תפיסה זו רואה בשילוב בין ניהול אחראי, השבחה תפעולית ויציבות לאורך זמן בסיס לקיימות ארגונית וכלכלית.

השנים האחרונות מאופיינות ברצף של משברים לאומיים וגלובליים - מגפה עולמית, טלטלות גיאופוליטיות, אתגרים כלכליים ומציאות ביטחונית מתמשכת. כאשר חוסר הוודאות הופך לחלק מהשגרה, תשתיות חיוניות מהוות עוגן של יציבות, מאפשרות המשכיות תפקודית ומחזקות את יכולת העמידה של המערכות הציבוריות והמשקיות. תחומי האנרגיה, המים, התחבורה, הפסולת והלוגיסטיקה אינם רק מנועי צמיחה, אלא תנאי יסוד לקיומה של חברה מתפקדת ולשמירה על איכות החיים.

נכסי הקרן פרוסים בתחומי הליבה של עולם התשתיות והאנרגיה: ייצור חשמל, התפלה, טיפול בשפכים, טיפול בפסולת, תחבורה ציבורית והיסעים, חלוקת גז טבעי ושירותים לוגיסטיים. תחומים אלה מהווים חלק בלתי נפרד מתפקודו השוטף של המשק הישראלי, ובשנים מורכבות במיוחד הוכיחו חשיבות קריטית בזמינותם הגבוהה ובהמשכיות השירות. גם בתקופות של אי־ודאות ואתגרים משקיים, נכסי הקרן המשיכו לפעול ברציפות ולספק שירותי תשתית חיוניים, כחלק מהמאמץ לשמירה על חוסן לאומי ותפקוד חברתי וכלכלי.

שוק התשתיות והאנרגיה בישראל מצוי בעיצומו של תהליך התפתחות מואץ, בין היתר באמצעות רגולציה משתנה, הקצאת משאבים רחבת היקף ושיתופי פעולה מתמשכים בין המגזר הציבורי והפרטי. על רקע זה בחרה הקרן למקד את עיקר פעילותה בישראל מתוך היכרות עמוקה עם צורכי המשק והרגולציה המקומית, ומתוך תפיסה של אחריות לפיתוח תשתיות חיוניות לטווח הארוך[1].

במבט קדימה, הקרן ממשיכה לפעול בגישה יזמית ובעלת אוריינטציה ביצועית, במטרה להעמיק את תרומתה לפיתוח תשתיות קריטיות, לחיזוק החוסן הלאומי ולשיפור היכולת של המשק והחברה להתמודד עם אתגרי העתיד. אסטרטגיה זו מתורגמת למדיניות עסקית ולמודל יצירת ערך הנשענים על ניהול תמהיל נכסים מותאם, קידום מהלכים מרכזיים ברמת הקרן וברמת נכסי הליבה, ותפיסת קיימות הרואה ביציבות, זמינות תשתיתית והשבחה מתמשכת חלק בלתי נפרד מהאחריות התאגידית.

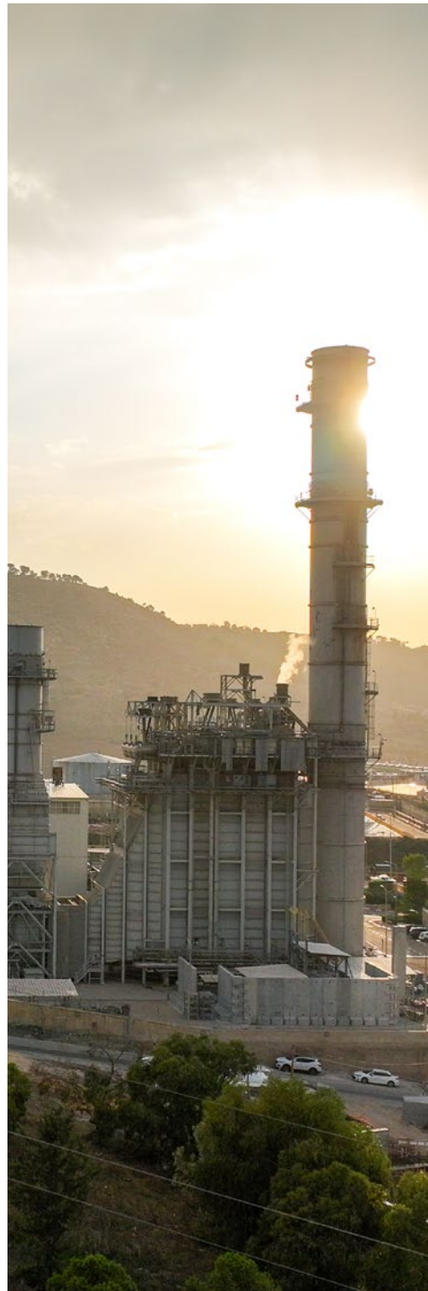
1 על פי מדיניות ההשקעות הנוכחית של הקרן, לפחות כ־75% מנכסיה של הקרן יהיו בישראל.

אסטרטגיה עסקית ומדיניות ההשקעות של ג'נריישן

מראשית דרכה, פועלת הקרן בגישת השקעה פרו־אקטיבית המעמידה את יצירת הערך והיזמות העסקית כמוטיב מרכזי, ובהתאמה שמה דגש על אקטיביזם ניהולי בהחלטות ופעולות משביחות ערך (value-add) סביב מקטעי איתור וביצוע השקעות חדשות, פעילות ייזום, הקמה, תפעול מתקדם והשבחה של נכסים.

לאחר תקופת התבססות, ייצוב והבשלה של נכסי הליבה, ובמטרה לתמוך בהמשך צמיחה משמעותית ארוכת טווח, הובילה הנהלת הקרן במהלך 2025 תהליך אסטרטגי רחב לבחינת האסטרטגיה במבט קדימה לעבר שנת 2030. התהליך כלל בחינה מעמיקה של סביבת השוק, ציפיות משקיעים, מגמות בענף קרנות התשתיות בארץ ובעולם, וניתוח מעמיק של יכולות הקרן, ניסיונה והערך המוסף שצברה לאורך שנות פעילותה. במסגרת זו בוצעו שיחות עומק עם משקיעים, מומחים בינלאומיים וגופי מחקר מובילים, לצד בחינה שיטתית של מודלי פעילות מקובלים בענף וניתוח הביצועים ופוטנציאל פורטפוליו הקרן הקיים.

על בסיס תהליך זה ובהסתכלות קדימה לקראת שנת 2030, הושם הדגש על האצה של התבססות הקרן ככוח מוביל בשוק ההון, בגישה יזמית, אג'ילית ובעלת אוריינטציה ביצועית מובהקת. בכוונת הקרן להמשיך ולפתח פורטפוליו דינמי אשר יהיה מורכב ברובו מנכסים מסוג Value-Add המאפשרים השגת תשואות ברמה דו־ספרתית בינונית־גבוהה. מדיניות השקעות זו מהווה את המסגרת לפעילות הקרן, ומנחה את אופן קבלת ההחלטות ברמת הקרן וברמת נכסי הליבה.



עקרונות המדיניות:

חידוד מתמשך של מודל יצירת הערך

מדיניות ההשקעות של הקרן מבוססת על המשך חידוד מודל יצירת הערך, הנשען על שילוב בין ייזום נכסים, הקמה של פרויקטים, יכולת הנדסית מהותית והשבחה תפעולית של נכסים וחברות. הקרן פועלת לייזום נכסים בעלי פוטנציאל השבחה גבוה, תוך התאמה לפרופיל תשואה וסיכון מאוזן. פעילות ההקמה מתבצעת על בסיס מומחיות מקומית, ידע מקצועי וניסיון מוכח בעבודה מול רגולטורים וגורמי מימון, וכוללת ניהול מורכב הדורש שליטה מלאה, נוכחות בשטח וביצוע מהיר ויעיל בגישה מעשית ופעילה. לצד זאת, הקרן מיישמת פעילות השבחה תפעולית הנשענת על שליטה בנכסים העיקריים, יכולת זיהוי הזדמנויות מורכבות, היכרות עמוקה עם הענפים שבהם היא פועלת, רמת מומחיות גבוהה ויכולת תפעול מדויקת, לצד הבנה מעמיקה של הדינמיקה הענפית. שילוב זה מאפשר יצירת יתרונות תחרותיים על בסיס שרשרת ערך אופקית (זכיין־קבלן־מפעיל) והשאת תשואות גבוהות לאורך זמן.

ניהול תמהיל נכסים לטווח הבינוני והארוך

מדיניות ההשקעות של הקרן כוללת ניהול מובנה של תמהיל הנכסים בראייה לטווח הבינוני והארוך. עיקר הפורטפוליו מבוסס על נכסים ברמת סיכון בינונית (עד 75% מהפורטפוליו), הכוללת פעילות השבחה תפעולית, השבחה פרויקטלית וייזום בפרופיל סיכון קבלני נמוך, כגון פרויקטי אנרגיה מתחדשת, אגירה ומתקני מיון פסולת. לצד זאת נשמר רכיב מצומצם (עד 15%) של נכסים בסיכון נמוך, הכולל נכסים פעילים ותזרימיים בפוזיציה אסטרטגית. במקביל קיים רכיב של נכסים בסיכון גבוה יותר (עד 25% מנכסי הקרן), הכולל פעילות ייזום, הקמה וקבלנות של פרויקטים ונכסים, המאופיינת בטווחי זמן ארוכים יותר עד ליצירת תזרים חופשי (למעט רווח קבלנות).

מהלכים מרכזיים בניהול האסטרטגי־פיננסי ברמת הקרן

ברמת הקרן מיושמת מדיניות ההשקעות באמצעות ניהול אסטרטגי־פיננסי שיטתי. במסגרת זו מוטמעים תנאי סף כמותיים לבחינת השקעות חדשות ולניהול הנכסים הקיימים, בהתאם לאסטרטגיה שנקבעה. הקרן ממשיכה לפעול באופן פרואקטיבי מול עסקאות מתהוות, תוך מיקוד בתחומי הליבה ופיתוח מבוקר של תחומי פעילות נוספים. לצד זאת מתבצעת בחינה מתמדת של ערכי השוק של ההחזקות לרבות זיהוי רוכשים פוטנציאליים, קידום מהלכי השבחה ובחינת מימושים. ניהול זה כולל גם בקרה רציפה על מודל האחזקה בנכסים קיימים ועתידיים, לרבות משך ההחזקה, היקפה, אסטרטגיית ההשבחה, השקעות סינרגטיות וניהול התזרימים לאורך התקופה, כך שיתאפשר מיקוד בהשבחת נכסים לצד יצירת מקורות לחלוקת דיבידנד תקופתי.

עקרונות המדיניות-המשך:

מהלכים מרכזיים בניהול האסטרטגי־אופרטיבי בנכסי הליבה

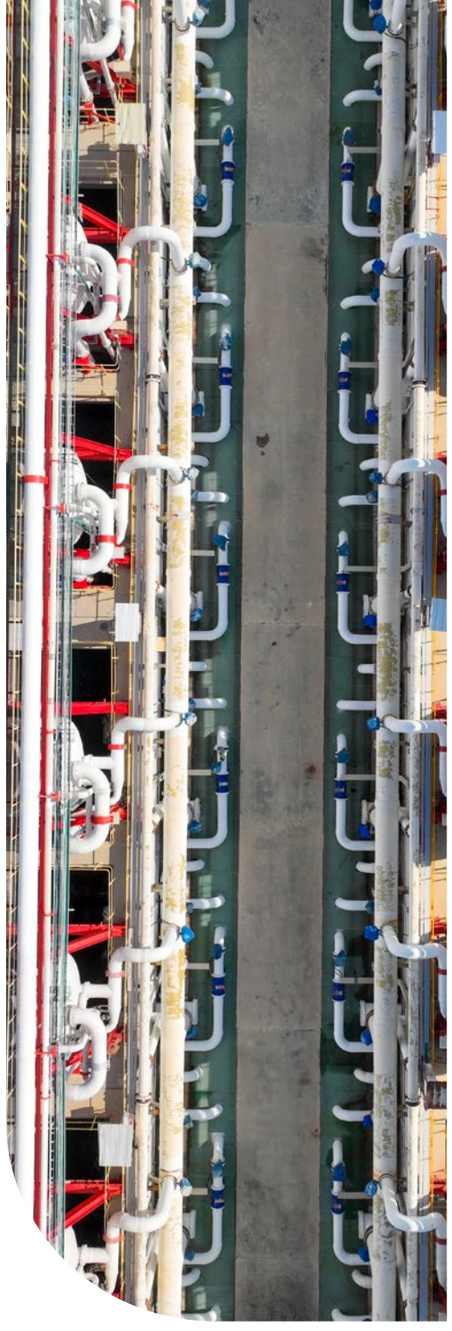
במסגרת ניהול נכסי הליבה, הקרן ממקדת את פעילותה בהעמקה וחיזוק הפלטפורמות המרכזיות. בתחום האנרגיה הקרן פועלת להמשך פיתוח חברת PowerGen כחברת אנרגיה אינטגרטיבית מובילה, בעלת היקפי פעילות משמעותיים ואופק צמיחה ארוך טווח. במקביל, בתחום הסביבה, נמשכת העצמת BlueGen גם בפעילות ההקמה והתפעול, וחיזוק זרועות המים והפסולת, לאור הפוטנציאל הגלום בכל אחד מהתחומים. בתחום התחבורה ממשיכה הקרן להשביח את פעילותה בישראל ולבסס אותה כמוקד להתרחבות, תוך התאמת המבנה הארגוני והעסקי לצרכים האסטרטגיים. בנוסף, הקרן ממשיכה לפעול להאצת הצמיחה בתחום הלוגיסטיקה באמצעות הרחבת פעילות המרכזים הלוגיסטיים.

קיימות בנושאים סביבתיים וחברתיים

הקרן פועלת בתחומים אשר יש להם השפעה ישירה על הסביבה ועל החברה. על כן, אנו רואים עצמנו מחויבים לפעול לקידום עקרונות לקיימות בנושאים סביבתיים וחברתיים, מתוך הבנה כי השקעה אחראית משמעה השקעה טובה יותר כלכלית, סביבתית וחברתית. בהתאם, אימצה הקרן מדיניות סביבתית וחברתית בהתאם לעקרונות להשקעות אחראיות (ESG) והיא משלבת שיקולי סביבה וחברה במסגרת מדיניות ההשקעה שלה וניהול הנכסים הקיימים.

שקיפות למשקיעים

הקרן דוגלת בשקיפות למשקיעיה מתוך ראייתם כבעלי עניין ושותפים מלאים בפעילותה השוטפת. אנו דוגלים בקיום שיח מתמיד עם המשקיעים תוך בניית יחסי אמון וצמיחה הדדית בחתירה למטרות פיננסיות משותפות.



ציר זמן

2018 – קרן ג'נריישן מוקמת על ידי מר יוסי זינגר ומר ארז בלשה, השקעות ראשונות בתחומי האנרגיה והתחבורה

2019 – הקרן מונפקת לראשונה בבורסה, והופכת לקרן התשתיות הסחירה הראשונה בישראל

2020 – השקעה ראשונה בתחום הסביבה על ידי רכישת חברת GES (כיום BlueGen)

2021 – השקעה ישירה ראשונה מחוץ לישראל – בחברת הרכבות הבריטית Porterbrook

2021 – אישור מדיניות השקעות אחראית (ESG)

2022 – הרחבת השליטה בחברות המובילות של הקרן – בון־תור ורפק אנרגיה, כולל הצפת ערך משמעותית ב־GES לצד רכישות סינרגטיות בכלל התחומים

2023 – הקרן החלה לפרסם דוחות ESG

2024 – עדכון הסכם הניהול ומדיניות התגמול

2024 – השלמת הקמת PowerGen המאגדת את חברות הפורטפוליו בתחום האנרגיה – ייצור, אגירה ואספקת חשמל

2025 – ביסוס פעילות הפסולת והמים כציר סביבתי מרכזי בפעילות הקרן, באמצעות העמקת פעילות BlueGen והקמת BlueGen Waste, זרוע הפסולת

תמצית ביצועים פיננסיים[3,2]



במהלך שנת 2025 חילקה הקרן דיבידנדים בסך **65** מיליון ש"ח ובכך הביאה את סך הדיבידנדים שחולקו במצטבר מאז הקמת הקרן ל-179 מיליון ש"ח.

	2023	2024	2025
תשואה על ההון (לפני מס)	17.3%	4.8%	28.0%
NAV למניה (בנטרול מיסים נדחים)	1.84 ש"ח	1.94 ש"ח	2.23 ש"ח
רווח לפני מס	345 מיליון ש"ח	103 מיליון ש"ח	686 מיליון ש"ח
שווי הוגן נכסי פורטפוליו	3.9 מיליארד ש"ח	4.2 מיליארד ש"ח	5.1 מיליארד ש"ח
הון עצמי	2.1 מיליארד ש"ח	2.2 מיליארד ש"ח	3.0 מיליארד ש"ח
חוב פיננסי נטו לסך מאזן (מינוף)	41.0%	40.8%	33.0%

2 בהסתמך על ביצועי הקרן לשנים 2025-2023 כפי שמפורטים בדוחות הכספיים לשנים אלה.

3 כל המספרים על פי הדו"ח השנתי הם בקירוב.

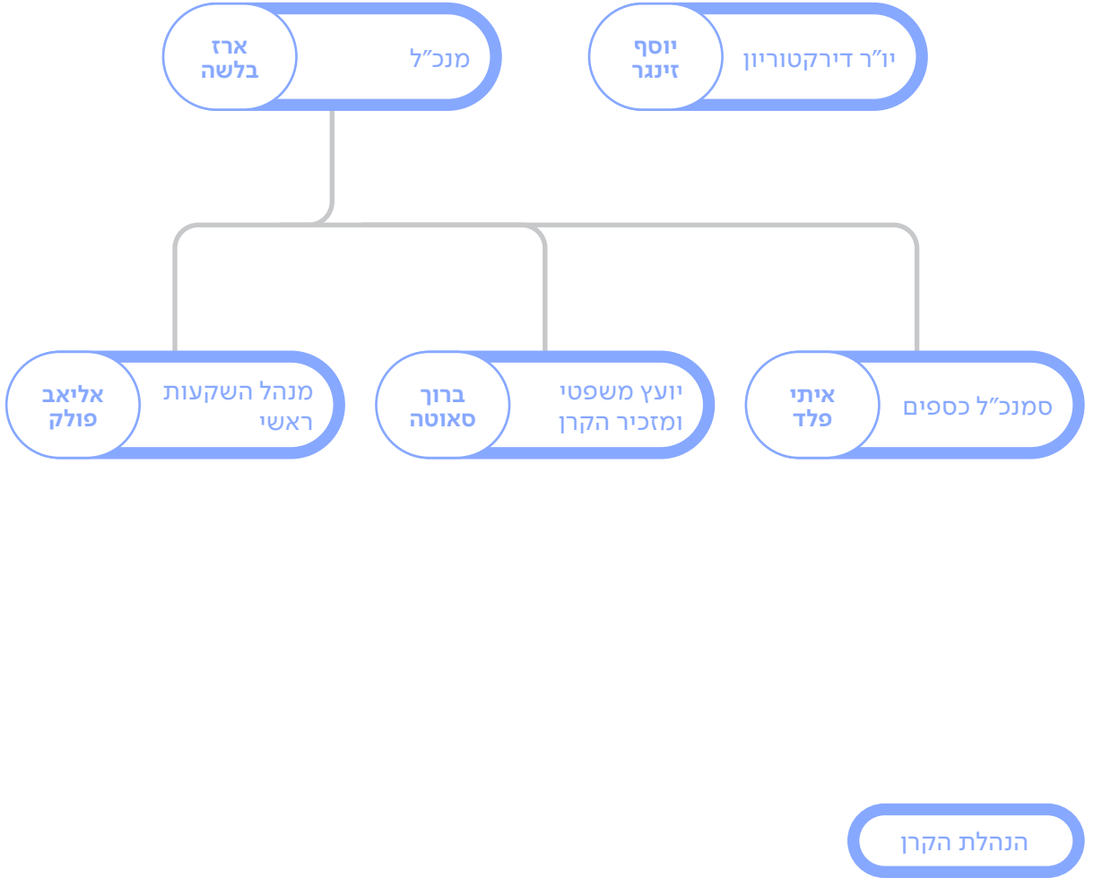
מבנה ארגוני

ג'נריישן היא קרן השקעות הנסחרת כחברה ציבורית המתמחה בפרויקטים בתחומי התשתיות והאנרגיה, המהווים גורם מרכזי בפעילות הלאומית ומספקים שירותים חיוניים לציבור ולכלכלה.

כחלק מהמודל המבני של הקרן, וכמקובל בקרנות השקעה רבות בארץ ובעולם, הקרן מנוהלת על ידי חברת הניהול "ג'נריישן ניהול בע"מ" ("חברת הניהול"), בעזרת הסכם ניהול במסגרתו מעמידה חברת הניהול לקרן שירותי ניהול באמצעות עובדיה.

פעילות ההשקעות של הקרן כוללת השקעות במגוון חברות בתחומי תשתיות שונים ובהיקפי השקעה משתנים, אשר מבוצעות על ידי הקרן במישרין ו/או באמצעות תאגידים המוחזקים על־ידה. ככלל, הקרן שואפת לנהל את השקעותיה בכל אחד מתחומי הליבה - חשמל ואנרגיה, מים והתפלה, פסולת, תחבורה ולוגיסטיקה - דרך פלטפורמה מרכזית, אשר השקעות נוספות בתחום נעשות דרכה, כפי שיורחב בהמשך.

כחלק ממדיניות ההשקעות של הקרן, ומתוך שאיפתה לנהוג באקטיביות ניהולית בנכסיה, מנכ"ל הקרן משמש כיו"ר הדירקטוריון של החברות המרכזיות, וגורמים מטעמה של הקרן מתמנים כחברי דירקטוריון בחברות הפורטפוליו ובמקרים הרלוונטיים, גם בחברות הבנות שלהן (ככל שיש כאלו ויש להן דירקטוריון נפרד).



המבנה המוצג המבנה המוצג לעיל נכון לחודש מאי 2026 .



סקירת פורטפוליו השקעות

מאז הקמתה מיצבה עצמה ג'נריישן כקרן תשתיות מובילה בשוק הישראלי באמצעות פיזור הפעילות במוקדי הצמיחה המרכזיים, ביסוס פלטפורמות חזקות ומקצועיות, מימוש עסקאות רכישה אטרקטיביות ובניית יכולות מן המעלה הראשונה בתחומי המכרזים, המימון והתפעול.

השקעות הקרן מתמקדות בתחום התשתית ומתחלקות לארבעה מגזרי פעילות מרכזיים (פילוח מגזרי[4]):

44% | מגזר חשמל ואנרגיה

פעילות ג'נריישן בתחום האנרגיה – ייצור, אגירה ואספקת חשמל – נעשית ברובה דרך PowerGen. בנוסף, לקרן השקעות בתחום חלוקת גז טבעי בנגב ובדרום הארץ ובפתרונות טעינת רכבים במרכז ובמזרח אירופה

22% | מגזר איכות הסביבה

ג'נריישן פועלת בתחומי הסביבה – מים, שפכים ופסולת – באמצעות BlueGen. זרוע הסביבה של הקרן מתמקדת בייזום, בביצוע ובהפעלת פרויקטים למים, לשפכים ולטיפול בפסולת לאורך כל שרשרת הערך

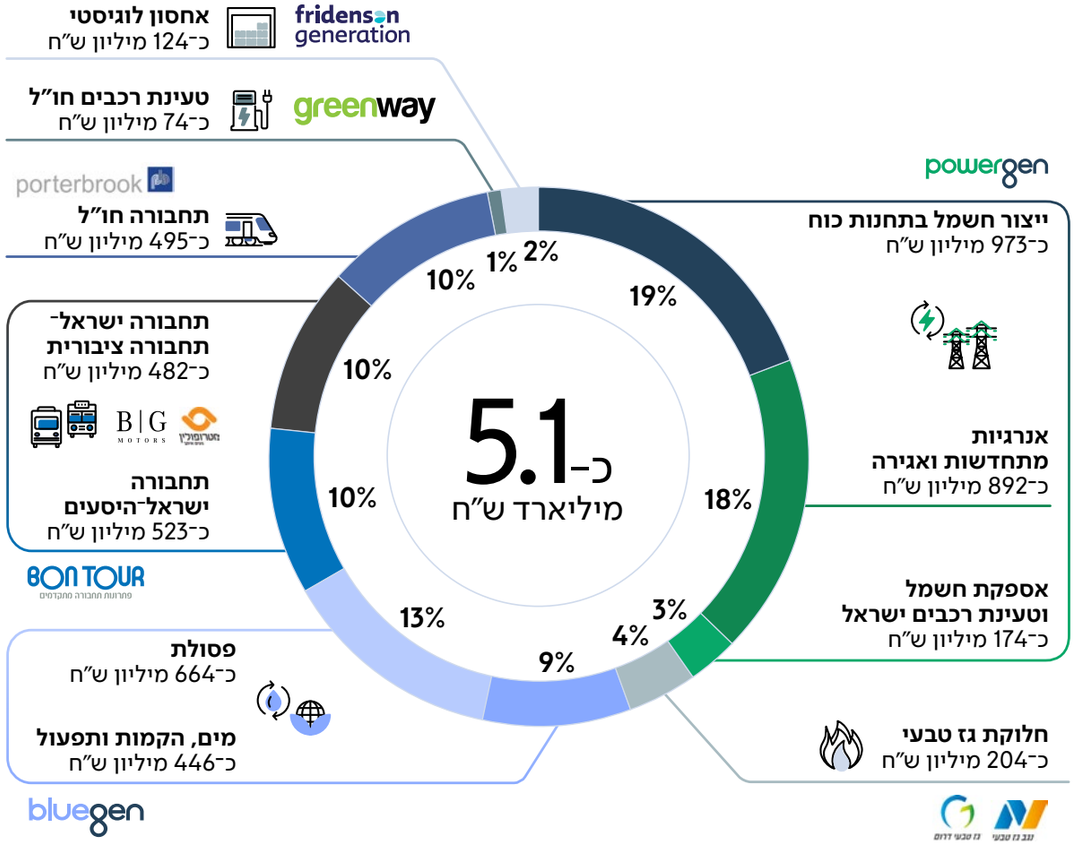
31% | מגזר תחבורה

הקרן פועלת בתחום התחבורה בישראל באמצעות בון־תור, קבוצת תחבורה רב־תחומית, יציבה וצומחת המאופיינת בהובלת שוק בשני מגזרי פעילותה המרכזיים – היסעים פרטיים ותחבורה ציבורית[5]

2% | מגזר לוגיסטיקה

ג'נריישן פועלת בתחום הלוגיסטי באמצעות השקעה בחברת פרידנזון־ג'נריישן, שותפות עם קבוצת פרידנזון, שחקנית בתחום הלוגיסטי עם נוכחות נרחבת באזור נמלי חיפה ואשדוד. שותפות זו מספקת מגוון רחב של פתרונות אחסון ללקוחות

פורטפוליו מגוון בתחומי התשתיות המרכזיים



4 אחוז מהשווי ההוגן של נכסי הקרן.

5 בנוסף, לג'נריישן פעילות בתחום התחבורה הרכבתית בבריטניה באמצעות Porterbrook, אחת מחברות החכרת הרכבות הגדולות בבריטניה. החל מהרבעון השלישי של שנת 2024, השקעת הקרן בפורטרברוק סווגה כנכס מוחזק למכירה. בחודש מרץ 2026 הודיעה הקרן על מימוש ההשקעה בחברת פורטרברוק, כחלק מתוכניתה למקד את משאביה בפעילויות הליבה בישראל.

תמהיל הפרוטפוליו[6]

מפולח לפי שווי-פוטנציאל מהותי לעליית ערך נכסי פיתוח ייזום והקמה





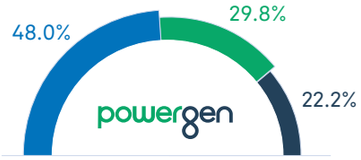
מניב



מעורב



צמיחה



6 החלוקה בין הרכיבים (מניב, בהקמה ולקראת הקמה, פיתוח וייזום) נעשתה על בסיס שווי נכסי הפורטפוליו נכון ליום 31 בדצמבר 2025 בהתאם לדוחותיה הכספיים של הקרן ולפי הסטאטוס שבו נמצא כל נכס.

פוטנציאל השבחה ועליית ערך בטווח קצר־בינוני

קטגוריה	נכסי פורטפוליו רלוונטיים	דוגמאות מרכזיות	טווח זמנים	פרמטר מרכזי בהערכת השווי
הבשלת תהליכי ייזום, פיתוח והקמה	PowerGen, BlueGen	ריינדיר מיצוי צבר מתחדשות/ קונבנציונליות סמארט וויסט WTE נאות חובב IPP אשדוד מתקני מיון נוספים	קצר־בינוני קצר־בינוני קצר בינוני קצר קצר־בינוני	שיעור היוון שיעור היוון/נכסים חדשים שיעור היוון נכסים חדשים שיעור היוון נכסים חדשים
ייזום אורגני	PowerGen, BlueGen	הרכשת קרקעות מתחדשות נוספות הרכשת קרקעות תחנות כוח נוספות, חוות שרתים ייזום מתקני קצה בפסולת הרחבת מתקן התפלה פלמחים	קצר קצר־בינוני קצר־בינוני בינוני	נכסים חדשים שיעור היוון/נכסים חדשים
אירועים מהותיים נוספים	PowerGen, BlueGen, מטרופולין	הסדרה ענפית תח"צ הגדלת כמויות במתקני ההתפלה פיצוי מדינה בסמארט וויסט מכרזי תעודות זמינות במספק בזק־ג'ן	קצר קצר קצר קצר־בינוני	שיעור היוון/מח"מ גידול בהכנסות שיעור היוון/רווח גידול בשיעור הרווח, שיעור היוון
התייעלות תפעולית	PowerGen, BlueGen, מטרופולין	מיצוי יתרונות לגודל ושדרוג מדדים תפעוליים בתח"צ PMI בזרוע הפסולת הרכשת לקוחות בזק־ג'ן	קצר־בינוני קצר־בינוני קצר־בינוני	שיעור רווחיות
מיזוגים ורכישות	מרבית נכסי הפורטפוליו	רכישת פעילויות סינרגטיות (כדוגמת תחום ההיסעים)	קצר־בינוני	גידול בתזרים לבעלים

עד לסיום שנת 2025, השקיעה הקרן במספר נרחב של סגמנטים בתחומי התשתיות[7]:







BlueGen • 01

מים, שפכים וסביבה | סביבה

BlueGen, זרוע הסביבה של הקרן, פועלת באמצעות החזקה בחברות ייעודיות ובאמצעות פעילות ישירה בתחומי תשתית סביבתית חיוניים, ובמרכזם תחומי המים, השפכים והפסולת. פעילות החברה משתרעת על פני שלבי הייזום, ההקמה, ההפעלה וההשבחה של נכסים, ותורמת לחוסן סביבתי, משקי וחברתי לאורך זמן.

בתחום המים והשפכים פועלת BlueGen Water בייזום, הקמה והפעלה של מתקני תשתית ארוכי טווח, לרבות מתקני התפלת מי ים, מתקנים לטיפול והשבת מים, מתקני טיפול בשפכים סניטריים, וכן פרויקטים לשיקום קרקעות ומי תהום מזוהמים. פעילות זו מבוססת על התקשרויות ארוכות טווח והסדרים רגולטוריים, ותורמת לביטחון אספקת המים ולהתמודדות עם אתגרי משק המים. עם נכסי הליבה של החברה נמנים מתקני ההתפלה בפלמחים ובאשדוד, המהווים תשתיות מים מרכזיות. במהלך שנת 2025 הועמקה פעילות זו, בין היתר באמצעות שדרוג תפעולי של מתקן ההתפלה באשדוד, הארכת הזיכיון להפעלתו וחיזוק חוסנו התשתיתי, לרבות קידום פתרונות אנרגטיים תומכי תפעול. במקביל, ממשיכה החברה לקדם פרויקטים לטיפול במי תהום מזוהמים ולשיקום מקורות מים, כחלק מתרומה ארוכת טווח לניהול בר־קיימה של משאבי טבע.

בתחום הטיפול בפסולת פועלת BlueGen Waste לאורך שרשרת הערך, באמצעות ייזום, הקמה והפעלה של מתקנים למיון, טיפול ומיחזור פסולת עירונית יבשה ופסולת אורגנית, וכן מתקני קצה שמטרתם צמצום היקפי ההטמנה והסטת פסולת לפתרונות מתקדמים. פעילות זו כוללת מתקני טיפול מרכזיים בירושלים (גרין נט), בחירייה, במתחם השפד"ן (Smart-Waste) ובמועצה האזורית אשכול (מתקן דיה). בנוסף מפעילה החברה פעילות איסוף, מיון ומיחזור של זרמי פסולת שונים, לרבות אריזות, בקבוקים, נייר, קרטון וצמיגים, באמצעות פעילות תפעול ייעודיות בפריסה ארצית המשלימה את פעילות מתקני הקצה.

בשנת 2025 המשיכה BlueGen לבסס את תחומי המים והפסולת כציר מרכזי בפעילות הקרן, תוך הרחבת היקפי פעילות, שיפור ביצועים תפעוליים, שימוש בהנדסה מתקדמת וטכנולוגיות ייחודיות, והעמקת הניהול האחראי של הנכסים הקיימים ואלו שבהקמה. פעילות זו משקפת מעבר מהתמקדות בהשקעה נקודתית לפיתוח והפעלה של תשתיות סביבתיות ארוכות טווח, התורמות לקידום כלכלה מעגלית, לצמצום הטמנה ולחיזוק חוסן משקי, סביבתי וחברתי.

05/2020
מועד
השקעה ראשונה

80.01%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

1,105
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.25)

7 הגדרת תחום התשתיות מבוססת על ההגדרות המפורטות בתקנון הבורסה, ושיוך חברות הפורטפוליו לסקטורים נעשה לפיו.







02 • בון־תור – מטרופולין

הסעת המונים ותחבורה ציבורית | תחבורה

בון־תור היא אחת מקבוצות ההיסעים הגדולות בישראל, המספקת שירותי תחבורה מגוונים למגזר הציבורי והפרטי.

בון-תור היסעים מתמחה בהפעלת מערך הסעות יומיומי, מחזורי ומתוכנן, עבור לקוחות קבועים בכל רחבי הארץ. לחברה מגוון לקוחות ביניהם חברות עסקיות גדולות, חברות ממשלתיות וארגונים השייכים למגזר הציבורי, כשמרבית הנוסעים הם עובדים ותלמידים. היקף הפעילות הרחב של בון־תור מקנה לה יתרונות לגודל, המתבטאים בגמישות תפעולית, חיסכון בעלויות, והטמעת טכנולוגיות מתקדמות לניהול ציי הרכב.

מטרופולין (חברה המוחזקת ב-100% על ידי בון-תור), מפעילה שירותי תחבורה ציבורית בארבעה אשכולות גיאוגרפיים: הנגב, שרון חולון, שרון החדש ואונו־אלעד. פעילות זו מציבה את החברה בליבת מערך התחבורה הציבורית בישראל, שוק שצפוי להיות במוקד השקעות של עשרות מיליארדי שקלים בשנים הקרובות, לאור מצוקת התחבורה וצפיפות הכבישים הגוברת.

בשנת 2025 באה לידי ביטוי הבשלה תפעולית של פעילות התחבורה הציבורית, לאחר השלמת הקמות של שני אשכולות תחבורה ציבורית חדשים במהלך 2024. הבשלה זו תרמה לשיפור הביצועים והמדדים התפעוליים, ולחיזוק היכולת לספק שירות תחבורה אמין ורציף גם בסביבה תפעולית מורכבת.

בנוסף, בון־תור מחזיקה בפעילות משלימה בתחום ייבוא רכבי הסעות ותחבורה ציבורית באמצעות חברת בי.ג'י מוטורס (45%). פעילות זו תומכת בשרשרת הערך של הקבוצה , ומאפשרת התאמה טובה של צי הרכב לצרכים התפעוליים, לרבות קידום פתרונות יעילים ומתקדמים לאורך זמן.

פעילותה של בון־תור ומערך התחבורה הציבורית של מטרופולין, מהווים נדבך מרכזי בקידום תחבורה בת־קיימה בישראל, תוך תרומה לחוסן החברתי והמשקי על ידי צמצום הגודש בכבישי ישראל וצמצום ההשפעות הסביבתיות של התחבורה.

09/2018
מועד
השקעה ראשונה

75.70%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

1,005
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)






03 • PowerGen

ייצור, אגירה ואספקת חשמל | חשמל ואנרגיה

PowerGen היא אחת מחברות האנרגיה המגוונות והצומחות במשק הישראלי, ופועלת לאורך כל שרשרת הערך של משק החשמל – ייצור, אגירה ואספקת חשמל. החברה התגבשה בשנת 2024 באמצעות מיזוג מרבית פעילויות האנרגיה של הקרן, ובשנת 2025 המשיכה לבסס את מעמדה כפלטפורמת אנרגיה אינטגרטיבית בעלת היקפי פעילות משמעותיים, תוך חיזוק תרומתה לביטחון האנרגטי של המשק.

פעילות ייצור החשמל של PowerGen מבוססת על פורטפוליו של תחנות כוח ומתקני אגירה בהספק מניב כולל של כ־2.1 ג'יגה־וואט, לצד צבר נכסים משמעותי בהקמה, לקראת הקמה ובייזום מתקדם. לחברה שישה מתקני ייצור פעילים, הכוללים תחנות כוח מבוססות גז טבעי בצפון הארץ ובדרומה, תחנות קוגנרציה ותחנות מחזור משולב, וכן תחנת כוח נוספת בייזום מתקדם, ריינדיר, בהספק של עד כ־900 מגה־וואט. סך היקף הייצור הפוטנציאלי של החברה, כולל נכסים בהקמה ובייזום, עומד על כ־5.5 ג'יגה־וואט.

בתחום האגירה פועלת PowerGen בשילוב של טכנולוגיות אגירה שונות, ובכללן מתקן האגירה השאובה במעלה גלבוע, בעל קיבולת אגירה של כ־3,000 מגה־וואט שעה. בנוסף, לחברה פורטפוליו רחב של מתקני אגירה בהיקף כולל של כ־4.4 ג'יגה־ואט שעה בצבר בשל ובהקמה, וכ־4.1 ג'יגה־וואט שעה נוספים בנכסים בשלבי פיתוח וייזום מתקדמים. שילוב זה מאפשר תמיכה ביציבות מערכת החשמל ובהטמעה רחבה של אנרגיות מתחדשות.

פעילות האנרגיות המתחדשות של PowerGen כוללת מתקנים פוטו־וולטאיים על גגות מבנים, שטחים בדו־שימוש ומתקנים קרקעיים, חלקם משולבים במערכות אגירה. נכון לשנת 2025, לחברה נכסים מניבים בהספק כולל של כ־480 מגה־וואט, נכסים בהקמה ופיתוח מתקדם בהספק של כ־327 מגה־וואט, ונכסים בשלבי ייזום בהספק של כ־419 מגה־וואט. קיבולת האגירה הכוללת של פורטפוליו זה עומדת על אלפי מגה־וואט שעה. בנוסף, במהלך 2025 חתמה החברה עלעסקה לרכישת חברת יבולי שמש, המהווה מהלך משמעותי להרחבת פורטפוליו האנרגיות המתחדשות והאגירה, בישראל ובאירופה, עם פוטנציאל סינרגיות וחיסכון בעלויות.

במקטע אספקת החשמל פועלת PowerGen כספקית חשמל פרטית מרכזית, ומחזיקה בשותפות בזק־ג'ן (50:50 עם בזק), המספקת חשמל ללקוחות ביתיים וכן ללקוחות עסקיים קטנים ובינוניים. פעילות זו מאפשרת לחברה לחבר בין ייצור ואגירה לבין אספקה ישירה ללקוחות, ולחזק את יעילות הפעלת הנכסים. נכון לשנת 2025, בזק־ג'ן היא הספק הפרטי הגדול ביותר ומחזיקה בנתח שוק של כ־33% משוק האספקה הפרטי.

לצד פעילות הליבה, PowerGen פועלת גם בתחומי מכירת גז טבעי בשוק המשני והטענת רכבים חשמליים, באמצעות התקנה, תפעול ותחזוקה של עמדות טעינה וניהול מכירת חשמל לטעינה, כחלק מהרחבת סל פתרונות האנרגיה.

בשנת 2025 הציגה PowerGen צמיחה משמעותית בהיקפי הפעילות ובביצועים הפיננסיים, בעיקר כתוצאה מפעילות ייזום והשבחה ובשל גידול משמעותי בצבר הנכסים בהקמה ובפיתוח. פעילות PowerGen מהווה נדבך מרכזי באסטרטגיית הקרן לחיזוק תשתיות אנרגיה, קידום שילוב אנרגיות מתחדשות ואגירה, והגברת החוסן האנרגטי של המשק הישראלי.

09/2018
מועד
השקעה ראשונה

100%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

2,040
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)



04 • פורטרברוק[8]

תחבורה רכבתית באנגליה

porterbrook

תחבורה

החברה עוסקת ברכישה, מימון, החכרה ותחזוקה של ציי רכבות עבור מפעילות קווי הרכבת ברחבי בריטניה, והיא חברת החכרת רכבות הנוסעים השנייה בגודלה בבריטניה עם צי של כ־4,100 רכבות, שרובן מבוססות על הנעה חשמלית (כ־26% מסך הרכבות בבריטניה). Porterbrook משקיעה בפיתוח ובשילוב טכנולוגיות שמטרתן הקטנת טביעת הרגל הסביבתית של צי הרכבות והיערכות לדרישות עתידיות של תחבורה דלת־פליטות. בין היתר מקדמת את פרויקטי ה־ FLEX שנועדו לפתח טכנולוגיות רכבות מקיימות, לרבות טעינה חשמלית והנעה באמצעות מימן, במטרה להפחית את התלות בדלקים מזהמים ולאפשר גמישות תפעולית גבוהה יותר במקטעים שאינם מחושמלים באופן מלא. בתחילת 2026, הודיעה הקרן שחתמה על הסכם למכירת אחזקותיה בפורטרברוק.

10/2021
מועד
השקעה ראשונה

10.00%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

495
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)

8 ההשקעה בפורטרברוק סווגה כנכס מוחזק למכירה החל מיום 30 בספטמבר 2024.
בחודש מרץ 2026 הודיעה הקרן על מימוש ההשקעה בחברה.



05 • חברות חלוקת הגז

חלוקת גז טבעי והפעלת תשתיות

חשמל ואנרגיה

נגב גז טבעי | גז טבעי דרום

חברות חלוקת הגז מחזיקות ברישיונות בלעדיים להקמה, תחזוקה וחלוקת גז טבעי באמצעות צנרת תת קרקעית באזורי הנגב ודרום הארץ. החברות מפעילות 570 ק"מ קווי חלוקה פעילים באמצעות החברות נגב גז טבעי וגז טבעי דרום. הצנרת הפרוסה משרתת 93 לקוחות תעשייתיים מחוברים (ועוד 24 לקוחות תעשייתיים חתומים שחוברו וטרם החלו בהגזה).

תשתית החלוקה שהחברות מפעילות מספקת גז טבעי למגזר התעשייתי, מתקני קוגנרציה ומרכזי אנרגיה, מתקנים חקלאיים, יחידות דיור, מרכזים מסחריים ואף תחנות תדלוק. הגז הטבעי שמועבר בתשתיות החברה הוא החלופה הנקייה ביותר לשימוש התעשייה ומשקי הבית מבין הדלקים הפוסלים (נפט, פחם ומזוט) מבחינת פליטות מזהמים שונים וגזי חממה.

09/2019
מועד
השקעה ראשונה

33.33%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

204
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)





06 • פרידנזון־ג'נריישן

אחסון לוגיסטי

לוגיסטיקה

פרידנזון־ג'נריישן פועלת בתחום האחסון הלוגיסטי, הכולל ניהול, פיתוח, תפעול ואחזקה של שבעה מתחמים לוגיסטיים – חמישה פעילים ושניים בהקמה – הממוקמים בסמוך לנמלי הים באשדוד ובחיפה ופרוסים על פני כ־167 דונם. המתחמים מעניקים שירותי אחסנה למטענים לפני שחרורם מהמכס ואחריו, שירותי ניהול מלאי ושירותי ערך מוסף כמו התאמת מוצרים לתקינה ישראלית. המרכזים הלוגיסטיים החדשים שמקימה החברה יכללו אחסנה יבשה, אחסנה קפואה ומרלו"ג לחומרים מסוכנים.

fridenson generation

08/2021
מועד
השקעה ראשונה

50.00%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

124
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)



07 • Greenway

טעינה חשמלית

חשמל ואנרגיה

החברה עוסקת בפיתוח, הפעלה וניהול רשתות לטעינת רכבים חשמליים בפולין, בסלובקיה ובקרואטיה. Greenway הוא מחברות הטעינה החשמלית המובילות בשוק עמדות טעינה ציבוריות מהירות במזרח־מרכז אירופה. החברה מנהלת כ־2,500 עמדות טעינה מהירה (DC), מתוכן כ־2,000 עמדות בבעלותה. כ־35% מהעמדות המהירות בפולין מוחזקות על ידי החברה וכ־33 אלף מבעלי הרכבים החשמליים בפולין ובסלובקיה טוענים את רכביהם באמצעותה לפחות פעם בחודש.

greenway

03/2022
מועד
השקעה ראשונה

13.20%
שיעור החזקה
(31.12.2025)

74
שווי החזקות במיליוני ₪
(31.12.2025)

סוגיות ESG מהותיות

ESG הוא כינוי מסגרת למאות נושאים בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי, אשר משפיעים על פעילותם של גופים עסקיים, וגופים עסקיים משפיעים עליהם בפעילותם. גם ב־2025, ובהתאם לאסטרטגיית הקרן והדגש על ניהול אקטיבי של נכסי תשתית, הקרן רואה בנושאי ESG נדבך אינטגרלי בניהול, בהשבחה ובקבלת החלטות השקעה.

כדי לספק מידע שלם ורלוונטי למחזיקי העניין של הקרן, הקרן ממקדת את דיווחיה בנושאים המהותיים ביותר לפעילותה, כמקובל בדוחות מסוג זה.

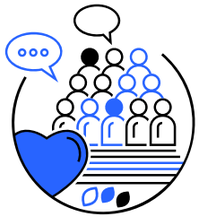
על מנת לזהות את הנושאים המהותיים לפעילותה של הקרן, בוצע תהליך מעמיק בהתאם לגישת המהותיות הכפולה, שלפיה סוגיה מהותית תיחשב כזו ככל שהיא בעלת השפעה מהותית על ביצועיה העסקיים והפיננסיים של הקרן, או כזו שלפעילות הקרן ולחברות הפורטפוליו שבשליטתה קיימת השפעה מהותית עליה. לצורך כך, בוצע מחקר מקיף אודות ציפיות מחזיקי העניין של הקרן (בפרט משקיעים, סוכנויות דירוג ורגולטורים), השפעות ה־ESG המרכזיות של הקרן וחברות הפורטפוליו שלה, וכן בחינה של היקפי הדיווח בגופים דומים בעולם.

הקרן מתקפת את ניתוח המהותיות מדי שנה במסגרת ההיערכות לפרסום דוח ה־ESG, תוך התאמתו לשינויים באסטרטגיה, במבנה הפורטפוליו ובאופן ניהול הנכסים.



סביבה

- טביעת רגל פחמנית
- צמצום צריכת משאבים
- ביצועים סביבתיים של חברות הפורטפוליו בתחומי מדיניות ההשקעות האחראית



חברה

- סביבת עבודה
- תרומה לקהילה
- ביצועים חברתיים של חברות הפורטפוליו בתחומי מדיניות ההשקעות האחראית



ממשל תאגידי

- ממשל תאגידי אפקטיבי ונאות
- הגנה בסייבר
- יישום סטנדרטים מתקדמים של ממשל תאגידי מתקדם בחברות הפורטפוליו

בנוסף לסוגיות המהותיות לקרן עצמה, בוצע בעבר תהליך דומה ביחס לתחומי ההשקעות המרכזיים של הקרן, במסגרת תהליך גיבוש מדיניות ההשקעות האחראיות של הקרן (ראו פירוט בהמשך). הקרן עוקבת באופן שוטף אחרי ביצועי חברות הפורטפוליו בתחומי המדיניות, והביצועים המרכזיים מפורסמים בדוח זה.



generation

03

קיימות בהשקעות

for generations to come



מתוך ראייה אסטרטגית של מחויבות לקידום חזון חדשני ובר־קיימה בתחום התשתיות והאנרגיה, ובמטרה לתמוך ביישום אסטרטגיית ההשקעה של הקרן, בשנת 2021, החליט דירקטוריון הקרן על יציאה למהלך לגיבוש מדיניות השקעות אחראית. המדיניות נועדה לספק קריאת כיוון עבור הקרן בהשקעותיה, ולהוות מסגרת תומכת לקבלת החלטות השקעה ולניהול נכסים לצד השיקולים העסקיים האחרים המנחים את הקרן במדיניות ההשקעות שלה.

הנהלת הקרן בחנה את ההיבטים השונים בתחומי ה־ESG הנוגעים לפעילותה העסקית, וגיבשה מדיניות השקעות אחראית שמביאה לידי ביטוי את החשיבות האסטרטגית של תחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי עבור הקרן, והשפעתם ארוכת הטווח על ביצועי ההשקעות. זאת, לאור ציפיות מחזיקי העניין השונים מהקרן ומחברות הפורטפוליו. בנוסף, נלקחה בחשבון ההשפעה שיש לקרן כמשקיעה אסטרטגית בתחום התשתיות והאנרגיה על נושאי ה־ESG השונים שנבחנו.

מדיניות ההשקעות האחראית אושרה על ידי דירקטוריון הקרן בינואר 2022, ותהליך ההטמעה שלה החל מיד לאחר מכן. בשנת 2025 המשיכה הקרן להטמיע את המדיניות כחלק אינטגרלי מאופן ניהול הפורטפוליו, בדגש על ניהול אקטיבי והשבחה תפעולית של נכסים, באופן שישקף את מחויבותה המתמשכת של הקרן לכלל מחזיקי העניין, בפרט עובדים, משקיעים, שותפים והקהילות שבהן הקבוצה פועלת.

מדיניות ההשקעות האחראית של הקרן נועדה להבטיח את המשך התשואה מההשקעות באופן בר־קיימה, תוך חיזוק החוסן התפעולי והעסקי של נכסי הקרן, באופן המקדם, בין היתר, את הגשמתן של מטרות חברתיות וסביבתיות בעלות חשיבות לאומית וגלובלית. המדיניות נועדה לקדם פעילות הוליסטית הן בהיבט בחינת השקעות חדשות והן בהיבט ניהול פורטפוליו ההשקעות הנוכחי.

תפיסת השקעות אחראית

הקרן רואה בפעילות העסקית של חברות בתחום התשתיות והאנרגיה כלי מהותי לצמיחה כלכלית ולפיתוח משקי ארוך טווח. תרומה זו באה לידי ביטוי, בין היתר, באמצעות יצירת תעסוקה, ניצול יעיל ומיטבי של משאבים, השקעה בחברות ובפרויקטים אשר תורמים ישירות לאיכות הסביבה, הטמעת טכנולוגיות מתקדמות בפרויקטי תשתית, הפחתת זיהום אוויר, הגברת הנגישות לשירותים ציבוריים ועוד.

בשנת 2025, מודגשת תרומתם של נושאי ESG כמרכיב תומך ניהול והשבחה של נכסי תשתית. הערך העסקי של חברות בתחום התשתיות כרוך באימפקט החברתי־סביבתי־כלכלי שלהן. על כן, ועל מנת להעצים את הערך העסקי והאימפקט של חברות הפורטפוליו, הקרן רואה עצמה מחויבת לביצוע השקעות אחראיות, ולהטמעת סטנדרטים סביבתיים וחברתיים לצד עקרונות מתקדמים של ממשל תאגידי, אתיקה ויושרה, בכל השקעותיה. הקרן מכירה בכך שביצועים מיטביים בתחומי ה־ESG הם בעלי השפעה על הביצועים העסקיים ארוכי הטווח של החברות שבהן היא משקיעה, ובפרט על ניהול סיכונים, זמינות נכסים, רציפות תפעולית ויכולת מימוש פוטנציאל השבחה, וכי הם מאפשרים לקרן לעמוד ביעדיה העסקיים ובציפיות של מחזיקי העניין.

הקרן שואפת לתרום לקידום היעדים שנקבעו על ידי האו"ם לפיתוח בר־קיימה (SDGs - Sustainable Development Goals) בכל השקעותיה (ראו הרחבה בפרק הבא), ומעודדת את כלל חברות הפורטפוליו שלה להעצים את הערך הסביבתי והחברתי שהן מייצרות בפעילות שלהן.

מדיניות ההשקעות האחראית של הקרן מסדירה את החשיבות המיוחסת לשיקולי ESG בממדים השונים של פעילותה העסקית של הקרן, ואת שילוב שיקולים אלו בתהליכי ניהול ההשקעות. זאת, החל משלב בחינת השקעות חדשות וקבלת ההחלטות לגביהן, ועד לפעילות השוטפת כמשקיעה אסטרטגית שמעורבת בקידום חברות הפורטפוליו. בהתאם, פועלת הקרן לקידום פעילות בתחומי ה־ESG בכלל חברות הפורטפוליו, ומבקשת להטמיע ראיה ארוכת טווח שמעניקה משמעות וחשיבות לניהול ההשפעות הסביבתיות והחברתיות של החברות המוחזקות, כחלק בלתי נפרד מפעילותן העסקית.

במסגרת יישום המדיניות, הקרן מנהלת דיאלוג בנושאי ה־ESG עם חברות הפורטפוליו, המדגיש את חשיבות הנושא עבור הקרן ודורשת מהחברות להתייחס לנושא במסגרת תוכניות העבודה השנתיות ולהעביר דיווחים רלוונטיים. הקרן בנתה מודלים מתאימים למדידה ודירוג של ניהול סיכוני ה־ESG של חברות הפורטפוליו, והיא מודדת אותם על פי פרמטרים כמותיים ואיכותיים ובני השוואה, בהיבטי ESG שונים. מודל המדידה מאפשר לקרן למדוד השקעות חדשות וכן להוביל לשיפור לאורך זמן של פרמטרים אלה בקרב חברות הפורטפוליו.



הקרן סבורה כי הטמעת עקרונות אלה תתרום ליציבות ולשגשוג ארוך טווח של השקעותיה, באופן שיסייע בקידום מטרות חברתיות וסביבתיות חשובות.

קידום יעדי האו"ם לפיתוח בר־קיימה (SDGs – Sustainable Development Goals)

בשנת 2015 החליטה העצרת הכללית של האו"ם על קידום תוכנית גלובלית לפיתוח בר־קיימה עד שנת 2030 (the 2030 Agenda for Sustainable Development). התוכנית כוללת 17 מטרות־על המכונות "יעדי פיתוח בר־קיימה" (SDGs- Sustainable Development Goals), אשר נועדו להנחות את מקבלי ההחלטות במדינות לצורך קידום מענים הוליסטיים וארוכי טווח לאתגרי האנושות בתחומי הסביבה, החברה והכלכלה.

כקרן הפועלת בתחומי התשתיות והאנרגיה, המצויים בליבת הממשק שבין המדינה, המשק והציבור, הקרן רואה בקידום יעדי פיתוח בר־קיימה חלק טבעי ומהותי מאופן פעילותה. תרומתה של הקרן ל־SDGs נובעת בראש ובראשונה מעצם הפעלתן וניהולן של תשתיות חיוניות בתחומי האנרגיה, המים, הפסולת, התחבורה והשירותים הציבוריים, אשר תומכות ברציפות תפקודית, בנגישות לשירותים בסיסיים ובחוסן כלכלי וחברתי.

בשנת 2025, על רקע אתגרים מאקרו־כלכליים, גיאופוליטיים ותפעוליים, בולטת חשיבותן של תשתיות יציבות ואמינות כבסיס לפיתוח בר־קיימה. פעילות הקרן וחברות הפורטפוליו תורמת, בין היתר, לחיזוק הביטחון האנרגטי והתחבורתי, לשיפור ניהול משאבים, להפחתת עומסים סביבתיים ולשמירה על רציפות אספקת שירותים חיוניים למשק ולציבור.

ליבת הפעילות העסקית של חברות הפורטפוליו תורמת בין־היתר לקידום ה־SDGs הבאים:





פעילותה העסקית של כל אחת מחברות הפורטפוליו מקדמת את היעדים השונים באופן הבא:

BlueGen

6 – תורמת לטיפול במי שפכים באמצעות 174 מתקני טיהור שפכים מוניציפליים ותעשייתיים שלהם מספקת שירותי תפעול וזיכיונות ל־4 מתקני טיפול במים וטיהור שפכים, שטיפלו יחד ב־2025 ב־44.67 מלמ"ק. מִחזור שפכים כמקור מים חליפי לתעשייה מסייע ללקוחות לעמוד ביעדי ESG. בנוסף, מסייעת במאמץ להתפלת מים באמצעות הפעלת 2 מתקני התפלה לאומיים בפלמחים ובאשדוד שטיפלו יחד ב־178 מלמ"ק ב־2025, המהווים כ־26% מכמות המים המותפלים בישראל.

12 – תורמת לטיפול נאות ויעיל בפסולת, באמצעות הפעלת מתקני מיון, הפרדה ומִחזור פסולת. לאחר השלמת הקמת מתקני Smart Waste, דיה ומתקן להשבת אנרגיה מפסולת בנאות חובב, תחזק BlueGen עוד יותר את מעמדה בשוק הטיפול בפסולת ותתרום משמעותית להקטנת היקפי ההטמנה והגדלת היקף הפסולת הממוחזרת.

13 12 11 9 8 6 3

בון־תור – מטרופולין

11 – לחברה אלפי אוטובוסים ורכבים נוספים המשמשים את מערכי ההיסעים (בון־תור) והתחבורה הציבורית (מטרופולין). למערך התחבורה הציבורית של החברה פריסה נרחבת של כ־95 מיליון ק"מ בשנה במונחי נסועה, בהם עוברים כ־70 מיליון נוסעים בשנה. מערך ההיסעים (עובדים, תלמידים ועוד) של החברה, מבצע כ־8,000 נסיעות ביום בפריסה ארצית. החברה מגדילה באופן שוטף את היקף רכבי השירות החשמליים שהיא מפעילה.

13 – שירותי הסעת המונים חוסכים בכלי רכב פרטיים על הכבישים ובכך תורמים להפחתת זיהום האוויר ולצמצום פליטות גזי חממה. כ־560 אוטובוסים מצי כלי־הרכב של מטרופולין הם חשמליים או מונעים בגז, דבר המגדיל את התרומה לצמצום זיהום האוויר. משנת 2027, 100% מהרכש השנתי של אוטובוסים עירוניים חדשים צפוי להיות חשמלי.

13 11 9 7 3

PowerGen

3 – תורמת להקטנת זיהום האוויר בכך שמייצרת חשמל על בסיס שימוש בגז טבעי, ותומכת במגמה לצמצום פליטות מזהמים.

7 – מערכות PV: לחברה כ־316 מגה וואט שעה קיבולת מותקן ו־250 מגה וואט שעה קיבולת אגירה של אנרגיה סולארית מפרויקטים בהפעלה מסחרית בישראל ובאירופה.
מפעילה מתקן הפועל בשיטת אגירה שאובה, בהספק מותקן של 3,000 מגה־וואט שעה, אשר מהווה נכס תשתית אסטרטגי, חיוני וייחודי למשק האנרגיה המתחדשת במדינת ישראל.

12 – משווקת עמדות לטעינת רכבים חשמליים ותומכת במעבר לתחבורה בת־קיימה. מפעילה אלפי עמדות טעינה ברחבי ישראל.

13 12 11 9 8 7 3

פורטרברוק

13 – הצי של החברה כולל 4,100 רכבות המהוות כ־26% מסך הרכבות בבריטניה, והיא מקדמת תהליך לחשמול צי הרכבות. 72% מהפורטפוליו מבוסס הנעה חשמלית או Bi-mode (רכבות היברידיות), ותמיכה בפיתוח טכנולוגיות הנעה נוספות בעלות טביעת רגל סביבתית מצומצמת יותר.

החברה מפקחת באופן שוטף על היקף פליטות גזי החממה הנובע מפעילויותיה והציבה יעד שלפיו השקעות ב־Zero Tailpipe Emissions (כלי תחבורה שאינם מזהמים או פולטים פחמן דו חמצני) ו־Bi-mode יהוו 95% מסך ההשקעות שלה בציי רכבות.

13 12 11 9 8 3

חלוקת הגז

3 – חברות נגז גז וגז טבעי דרום מאפשרות חלוקת גז טבעי ברחבי הנגב ודרום הארץ לאורך כ־570 ק"מ קוי וכ־125 ק"מ נוספים בתכנון והקמה, ומפחיתים את השימוש בדלקים מזהמים מבוססי נפט.

11 9 3

פרידנזון־ג'נריישן

8 – החברה מפעילה חמישה מרכזים לוגיסטיים (ועוד שניים בהקמה) בסמוך לנמלי הים המרכזיים של ישראל בחיפה ובאשדוד, אשר מאפשרים נגישות לנתיבי הפצה מרכזיים ותורמים לפעילותה של שרשרת האספקה של חברות רבות בתעשייה המקומית והגלובלית.

8

Greenway

11 – תומכת במעבר לתחבורה בת־קיימה באמצעות הפעלת וניהול 2,460 עמדות טעינה מהירה ברחבי פולין וסלובקיה (מתוכן כ־2,000 בבעלות ישירה של Greenway).

13 11 9 8 3

התממשות יעדי ה־SDGs היא מידע צופה פני עתיד כהגדרתו בחוק ניירות ערך, אשר משקף את הערכות הקרן וכוונותיה באשר לקידום פעילותן העסקית של חברות הפורטפוליו שלה, בשים לב למידע המצוי בידיה במועד עריכת דוח זה המתבסס על הנחות, עובדות ונתונים (להלן ביחד: "**הנחות**") הידועים לקרן במועד עריכת דוח זה. ההנחות עלולות שלא להתממש בשל גורמים שאינם בשליטת הקרן.

SDG מרכזי

תרומה רוחבית 13 12 11 9 8 7 6 3

האימפקט של הפורטפוליו שלנו

הקרן מייחסת חשיבות רבה לזיהוי ולהבנה של סוגיות מהותיות הנוגעות לאימפקט על מחזיקי עניין חיצוניים, ובראשם החברה הישראלית - מחזיקת עניין מהותית לפעילות הקרן. הקרן רואה בתחומי התשתיות מנועי צמיחה סביבתיים, חברתיים וכלכליים למשק. האימפקט החיובי של הפעילות בתחום זה הוא רב ומגוון, ומשתנה בין תחומי הפעילות השונים. במטרה להעמיק את ההבנה לגבי התרומה המהותית של פעילות הקרן למשק הישראלי ומיקוד מאמציה בהשגת ערך מוסף מהותי עבור מחזיקי העניין העיקריים, הקרן ביצעה ניתוח של האימפקט החיובי עבור כל אחד מתחומי הפעילות המרכזיים שלה - אנרגיה, איכות הסביבה ותחבורה.



אנרגיה

פעילות הקרן בתחום האנרגיה מגוונת וכוללת פעילויות ייצור חשמל, אגירת אנרגיה, חלוקת גז ואספקת חשמל. בבעלות הקרן מגוון אמצעים וטכנולוגיות לייצור ואגירת חשמל הכוללים ייצור חשמל מאנרגיה סולארית, תחנות כוח קונבציונליות, קוגנרציה, וכן תחנת אגירה שאובה, הראשונה בישראל.

הקרן פועלת לחזק את העצמאות האנרגטית בישראל במסגרת השקעותיה, ולהגביר את הגיוון במקורות האנרגיה בהן נעשה שימוש במדינת ישראל. במסגרת זו, מתעדפת הקרן מקורות אנרגיה נקיים יותר, ובפרט גז אשר מצמצם באופן דרמטי את זיהום האוויר כתוצאה מייצור חשמל (בהשוואה לחלופה בישראל - פחם), ואנרגיה סולארית אשר מצמצמים את פליטות גזי החממה במגזר האנרגיה. בנוסף, הקרן משקיעה בפתרונות אגירת אנרגיה, הן בפרויקטי אנרגיה מתחדשת והן בתחום האגירה השאובה, באופן שמאפשר לצמצם את בזבוז החשמל העודף המיוצר, ולהגביר את אפשרויות השימוש באנרגיה מתחדשת לאורך היום ולא רק בשעות השמש.

מבצע "עם כלביא" ב-2025 ובהמשך "שאגת הארי" ב-2026 הבליטו את הצורך הקריטי בביזור ובעצמאות של מתקני אנרגיה כדי לשמור על רציפות תפקודית ועצמאות אנרגטית בישראל, בעיקר לאור האיום המתמשך לפגיעה בתשתיות חיוניות כמו מאגרי גז ותחנות כוח. שילוב זה של צורך לאומי דחוף, תמיכה ממשלתית והתפתחות טכנולוגית צפוי למצב את תחום האנרגיה כמוקד משמעותי להשקעות בשנים הקרובות ולהדגיש את חשיבות גיוון מקורות ייצור האנרגיה בישראל.

באמצעות פעילותה בתחום האנרגיה, תורמת הקרן להגברת הביטחון והעצמאות האנרגטית של ישראל, להפחתת זיהום האוויר ופליטות גזי החממה, ולחיזוק חוסנה הכלכלי והחברתי של המדינה.

תרומה למשק החשמל

	ייצור חשמל (MWh)	ייצור אנרגיה מתחדשת[9] (MWh)	קיבולת ייצור אנרגיה מתחדשת (MW)
2021	5,245,638	341,552	64
2022	5,500,837	568,382	103
2023	5,506,141	522,146	120
2024	5,758,594	1,006,056	167
2025	[10]5,835,094	866,886	316
צמיחה ביחס לשנת הבסיס	11%	154%	394%

9 כולל ייצור אנרגיה הידרואלקטרית במתקן האגירה של PSP.

10 עבור אתרי PowerGen, הנתון מתייחס לחשמל המיוצר בלבד. סך האנרגיה המיוצרת באתרי החברות הבנות של קרן ג'נריישן קפיטל, הכוללת גם אנרגיה תרמית המסופקת למפעלים הסמוכים לאתרי הייצור, הייתה 6,721,684MWh ב-2025.

איכות הסביבה

פעילות הקרן בתחום הסביבה, המתבצעת באמצעות חברת BlueGen, מתפרסת על פני מגוון תחומים

סביבתיים, לרבות התפלת מים, טיהור שפכים, איסוף, מחזור ומיון פסולת, לאורך כל שרשרת הערך.

בתחום המים, **הקרן מייצרת אימפקט חברתי חיובי, על ידי הבטחת אספקת מים רציפה במדינת ישראל, מדינה החשופה לסיכוני מים משמעותיים עקב מיקומה הגיאוגרפי.** התפלת המים היא כלי מרכזי להבטחת רציפות מים לתושבי מדינת ישראל, ובפרט לאור השפעות משבר האקלים שמוביל להתייבשות של מקורות המים ומחמיר את סיכוני המים באזור כולו. בנוסף, בתחום טיהור המים והשפכים, פעילות הקרן מצמצמת באופן משמעותי את הסיכונים לזיהומי קרקע ומים על ידי הזרמת שפכים שאינם מטופלים, סיכונים שעלולים לגרום לפגיעה סביבתית ובריאותית. הקרן מטהרת שפכים בהתאם לתקנים ורגולציות מתקדמים, וחלק משמעותי מהשפכים המטופלים מועברים לשימוש חוזר, בעיקר בחקלאות.

חברת BlueGen נמצאת בשלבים ראשונים של תכנון, הקמה ותפעול של מתקן לטיפול במי תהום מזוהמים באזור תעש רמת השרון, ומסייעת לצמצום הזיהום ולמניעת התפשטותו. המים המטופלים יוזרמו לנחל הירקון כחלק מפרויקט גאולת הירקון, פרויקט בעל חשיבות גדולה למשק המים, לרווחת תושבי האזור והמדינה, ובתרומה משמעותית לשיקום מקורות המים באזור ובאקוויפר ושיפור איכות הסביבה והאקולוגיה באזור. פרויקט זה, המתמחה בזיהומים ייחודיים מפעילות התעשייה הביטחונית, הוא הגדול והמורכב ביותר שיבוצע בישראל.

פעילות הקרן בתחום הפסולת והמחזור, על ידי סיווג ומיון יעיל של פסולת לפי סוגיה, מאפשרת שימוש חוזר בחומרי גלם, ומפחיתה את הצורך בהטמנת פסולת ובשימוש בחומרי גלם טבעיים חדשים תוך מיצוי פוטנציאל השימוש בפסולת. פעולה זו תורמת לצמצום ההשפעות הסביבתיות המגוונות של תהליכי ייצור חדשים, מפחיתה את העומס על מטמנות הפסולת, ומצמצמת את הצורך בפתיחת מטמנות חדשות. מתקן סמארט וויסט שמוקם בימים אלה וצפוי להיות מופעל במהלך 2026, יוביל לקיטון משמעותי בהיקפי ההטמנה של הפסולת שתגיע לאתר ומהווה את המתקן המתקדם ביותר בישראל מבחינת הקטנת היקפי ההטמנה. בנוסף, מיון וטיפול נכון ויעיל של פסולת **מפחית את הזיהום הסביבתי** (לרבות זיהום קרקע ומים, ריח ופליטות גזי חממה), אשר עלול לגרום גם לנזקים בריאותיים.

בתחום המים, השנה הסתיים השדרוג של מתקן ההתפלה באשדוד במהלכו הוחלפו מערך הטיפול המקדים במים הנשאבים מהים ומערכות הבקרה שלו וכן הותקנו שני מנועי הנעה ישירה שמספקים את מרבית האנרגיה הנדרשת להפעלת המתקן. השיפוץ והשדרוג במתקן ההתפלה באשדוד הובילו לשיפור ניכר ביעילותו, לרבות חיסכון של כ־40% בעלויות הכימיקלים וחיסכון של כ־30% בעלויות האנרגיה. בנוסף נחתמה הארכה של 6 שנים לזיכיון ההפעלה של המתקן עד לשנת 2044 והגדלת הייצור ב־10 מלמ"ק המהווה כ־10% מיכולת הייצור.

תרומה למשק

43.9 מיליון מ"ק
כמות השפכים שטופלו

117.6 מיליון מ"ק[11]
כמות המים שהותפלו

מעל 600 מיליון מ"ק
צורך בהגדלת היקף ההתפלה

11 אתר ההתפלה באשדוד, שבו מחזיקה החברה בכ־50% פעל במתכונת חלקית בשל שדרוג שעבר במהלך השנה והחל לפעול באופן מלא במהלך הרבעון השלישי של 2025.





bluegen
הבעלים של 2
מתוך 6 מתקני
ההתפלה הגדולים
במדינה

במהלך 2025, זכתה החברה במכרז לתכנון וביצוע הרחבה למתקן ההתפלה סבחה, בעיר אילת אשר מתפיל כיום כ־18 מיליון מ"ק. הגידול בקיבולת ההתפלה הצפוי למתקן הוא 20 מיליון מ"ק, המהווה הכפלה של כמות המים המותפלים באילת ובסביבה.

תחבורה

פעילות הקרן בתחום התחבורה בישראל מתמקדת בתחום התחבורה הציבורית וההיסעים, ובאמצעותה היא תורמת לאימפקט חיובי מהותי על החברה הישראלית, תוך קידום תחבורה נגישה ושוויונית, הפחתת ההשפעה הסביבתית של מערכות התחבורה, ושיפור איכות החיים של כלל התושבים. מטרופולין היא חברת תחבורה ציבורית הפועלת בזכיינות במספר אזורים בישראל (אשכולות), לרבות בפריפריה הגיאוגרפית. חלק מצי האוטובוסים בקווים העירוניים מורכב מאוטובוסים חשמליים או מונעים בגז.

המשק הישראלי מאבד כ־40 מיליארד שקל תוצר בשנה כתוצאה מהעומס בכבישים ומרמת התשתיות התחבורתיות הנמוכה, מצב המחייב בשנים הקרובות השקעות בהיקפי ענק בשדרוג ובהאצה של כלל מגזרי התחבורה. התייעלות ופיתוח תחום זה משמעותיים לצמצום הגודש בכבישים, המחריפים עם עליית צפיפות האוכלוסייה בישראל. הפחתה זו תורמת למשק ולחברה דרך חסכון בזמן, עלייה בפריון העובדים, שיפור איכות החיים, קידום מרחב עירוני נעים יותר, שימוש יעיל יותר בשטחי המרחב הציבורי, צמצום זיהום האוויר, צמצום פליטות גזי חממה מתחבורת כבישׁ, וצמצום תאונות הדרכים.

הרחבת השימוש בתחבורה ציבורית חשמלית מגדילה אף יותר את תרומתה הסביבתית של החברה לצמצום זיהום האוויר במרכזי הערים, ומיתון השפעתה על שינויי האקלים.

צמצום פליטות מזהמים:

	סך פליטות מזהמים (טונות)	נסועה (אלף ק"מ)	עצימות פליטות (טון לאלף ק"מ)
2025	167.3	125,921	0.00133
2024	161.3	109,456	0.00147
2023	144.4	87,714	0.00165





צמצום זיהום אוויר בציי רכבי חברות הפורטפוליו

בשנת 2025 התקינה **פורטרברוק** במתחם **Long Marston Rail Innovation Centre** את ה- **Rail Charging Converter (RCC)** – מערכת ראשונה מסוגה בעולם המספקת פתרון חשמול חדשני לקווים מסילתיים. ה-RCC מאפשר חיבור לרשת החשמל הקיימת והמרתה להספק חד פאזי המתאים לרכבות חשמליות ורכבות מבוססות סוללה, גם באזורים שבהם חשמול מלא של המסילה אינו ישים. טכנולוגיה זו תומכת בהפחתת התלות ברכבות דיזל, מאפשרת ניסוי והפעלה של צי רכבות דל פליטות, ותורמת לצמצום זיהום האוויר ופליטות גזי חממה במערכת התחבורה המסילתית.

מטרופולין פועלת ליישום מעבר הדרגתי להנעה נקייה בצי הרכב העירוני והבין עירוני, בהתאם למדיניות משרד התחבורה וליעדיה התפעוליים. בשנת 2026 צפוי כי כ־88% מרכש הרכב העירוני של החברה יהיה בהנעה חשמלית וכ־30% בהנעת גט"ד, ובמקביל יימשך שילוב אוטובוסים מונעי גט"ד גם בפעילות הבין־עירונית. החל משנת 2027, כל רכש הרכב העירוני של מטרופולין צפוי להיות בהנעה חשמלית מלאה.

בשנת 2025, הגדילה **GreenWay** משמעותית את צי רכביה החשמליים על חשבון רכבים מבוססי דיזל. מעבר זה הוביל להפחתה שנתית של 36% בצריכת הדלק של החברה ביחס ל-2024.

סקטור התחבורה של ג'נריישן קפיטל מהווה מנוע מרכזי ליצירת אימפקט חברתי באמצעות אספקת שירותי תחבורה ציבורית והיסעים נגישים, רציפים ואיכותיים, התורמים לשוויון הזדמנויות ולחיזוק ההכלה החברתית. פעילות זו משפרת את הנגישות לניידות יומיומית עבור אוכלוסיות מגוונות, לרבות תושבי פריפריה, אוכלוסיות בדירוג חברתי כלכלי נמוך ואנשים עם מוגבלות תנועה, ומאפשרת גישה טובה יותר לתעסוקה, חינוך ושירותים חיוניים. באמצעות השקעה בתשתיות תחבורה חיוניות ובהנגשה פיזית ותפעולית של מערכי התחבורה, הקרן תורמת לחיזוק המרקם החברתי ולשיפור איכות החיים של הציבור הרחב, גם בתקופות של אי ודאות ומשבר.

> כ־57% מצי הרכבים של מטרופולין מונגש עבור אנשים עם מוגבלות תנועה

בשנת 2025 פעלו בון־תור ומטרופולין בהיקף תחבורתי רחב, הכולל מיליוני נסיעות ופריסה ארצית משמעותית. מטרופולין סיפקה שירותי תחבורה ציבורית בארבעה אשכולות עירוניים ובין עירוניים והסיעה כ־70 מיליון נוסעים במהלך השנה, תוך הפעלת צי של מעל ל־1,900 אוטובוסים ובהיקף נסועה שנתי של כ־95 מיליון קילומטרים.

בון־תור מהווה תשתית תחבורתית מרכזית המחברת מדי יום בין אנשים למוקדי ההשכלה והתעסוקה ברחבי הארץ, באמצעות 8 סניפים הפרוסים מצפון עד דרום. בשנת 2025 שירתה החברה יותר מ־1,000 לקוחות והפעילה כ־8,000 נסיעות יומיות, שבאמצעותן הוסעו כ־2 מיליון נוסעים לאורך השנה. עיקר הפעילות של החברה מתמקדת בהסעת תלמידים, עובדים, ואוכלוסיות עם צרכים ייחודיים, ובכך תרמה בון־תור לרציפות תפקודית של מערכות החינוך ושוק העבודה. היקף פעילות זה חיזק את הניידות היומיומית, ותמך בהשתלבות כלכלית וחברתית רחבת היקף, המייצרת אימפקט לאומי.

מדיניות השקעות אחראית

קווי ESG מנחים

כחלק ממחויבותה של הקרן לעקרונות סביבה ואקלים ועל מנת לקדם מדיניות אפקטיבית בתחומי ה־ESG, החליטה הקרן למקד את מאמציה בתשעה קווים מנחים, שלושה מכל אחד מתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי. תשעת הקווים המנחים כוללים בתוכם נושאים מהותיים עבור הקרן בניהול השקעותיה בתחומי ה־ESG, ומתבססים על הנכונות שלה לקדם מדיניות בת־קיימה בכל השקעותיה, בהתייחס לסיכונים וההזדמנויות הכלולים בכך. הקווים המנחים מאפשרים לקרן לנהל את מדיניות ההשקעות האחראית בצורה רוחבית, ובמקביל מספקים גמישות להתחשבות בנסיבות ובמאפיינים הייחודיים של כל השקעה. הקרן מפעילה מדיניות ESG סדורה, מבצעת ניטור סביבתי שוטף, מקיימת דיווחי ESG תקופתיים ומבצעת בחינה מקיפה של השפעות סביבתיות כבר בשלב הייזום.

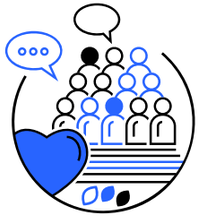


Environmental
סביבה

איכות הסביבה
ניהול אקטיבי לצמצום השפעות שליליות על איכות הסביבה, כגון זיהום אוויר, פסולת שפכים מזהמים והשפעות אקולוגיות אחרות

סיכוני אקלים
מוכנות נכסיה בפני שינויי אקלים ופיתוח עמידות וחסינות לנזקיהם האפשריים להמשך השאת תשואה בטווח הארוך

צריכת אנרגיה
קידום יעילות אנרגטית בחברות הפורטפוליו



Social
חברה

בריאות, בטיחות ורווחה
עמידה על בריאותם, ביטחונם ורווחתם של עובדים והקהילות שבהם פועלים

גיוון והכלה
קידום סביבת עבודה מגוונת ומכילה, העסקה הוגנת ומתגמלת וכן כיבוד זכויות אדם

קהילה
עידוד מערכות יחסים מהודקות עם גורמים שונים הממוקמים סביב נכסי הקרן (כגון צמצום מטרדים הנובעים מפעילותם)



Governance
ממשל תאגידי

ניהול סיכונים
קיום מנגנוני ממשל תאגידי ראויים אשר יעמדו על ניהול סיכונים חסון ואיתן

התנהלות עסקית
הקפדה על אתיקה ויושרה עסקית

הגנת סייבר
הטמעת הגנות סייבר ושמירה על מידע

ESG Governance

כדי לקדם את יישום המדיניות ולנטר אחר פעילות חברות הפורטפוליו בתחום, מינתה הנהלת הקרן את מנהל קשרי המשקעים בקרן, מר עמרי שטרן, כאחראי על תחום ה־ESG בקרן ואחראי להטמעת ויישום מדיניות ההשקעות האחראית. הוא מלווה על ידי היועץ המשפטי של הקרן, אשר היה ממנסחי מדיניות ההשקעות האחראית. שילוב מנהל קשרי המשקיעים והיועץ המשפטי, מביא נקודות מבט מגוונות בעלות ערך לתהליך – עסקית מצד אחד, ורגולטורית־ממשלתית מצד שני.

בנוסף, להנחיית הקרן מונו בכל אחת מחברות הפורטפוליו בעלי תפקידים בכירים לרכז את תחום ה־ESG בחברה, ולהיות אחראים על התקשורת המקצועית בנושא מול הקרן, ועל הובלת התהליכים הפנימיים הכרוכים בקידום הפעילות בתחומי ה־ESG. בעלי התפקידים קיבלו ליווי מקצועי בנושא כחלק מתהליך ההטמעה של המדיניות, ובפרט במסגרת עבודתם בדיווח מידע אודות ביצועי ה־ESG של החברה לקרן, לצורך תהליך מדידת הביצועים שהובילה הקרן בקרב חברות הפורטפוליו.

במקביל, דירקטוריון הקרן שילב באופן רוחבי את ההתייחסות לנושאי ה־ESG בדיוניו, ושילב באופן מובנה התייחסות לסטטוס נושאי ESG בדיונים החצי־שנתיים להערכת ביצועי חברות הפורטפוליו. דירקטוריון הקרן והנהלתה מלווים את תהליך הטמעת ערכי ה־ESG במכלול תחומי הפעילות ובכלל נכסי הפורטפוליו. הקרן הדריכה את כלל חברות הפורטפוליו בעיקרי המדיניות של הקרן והמחויבות הנגזרת עליהם.







מדידת ביצועי ESG בחברות הפורטפוליו

הקרן עושה שימוש זה מספר שנים בכלי ייעודי למדידת ביצועי ה־ESG של חברות הפורטפוליו בהן היא שולטת, אשר פותח על ידה בהתאם למדיניות שלה. הכלי דורש מחברות הפורטפוליו לדווח באופן ממוקד על המדיניות, אופן הניהול והביצועים שלהן בתחומי ה־ESG השונים, בהלימה לתשעת הקווים המנחים שהציבה.

מדי שנה מבצעת הקרן בחינה תקופתית של מערך השאלות והנושאים לפיהם נמדדות חברות הפורטפוליו, לרבות בחינת משקל השאלות והמדדים השונים. בחינה זו מתבצעת בהתאם לשינויים בפעילות החברות, לציפיות מחזיקי העניין, לרמת הבשלות הארגונית של החברות ולדרישות השוק והרגולציה המשתנות, במטרה להבטיח שמערך המדידה משקף באופן מהותי, עקבי ורלוונטי את השינויים בסיכוני והזדמנויות ה־ESG בפורטפוליו.

הכלי מונה מאות פרטי מידע איכותניים וכמותיים, תוך התבססות על סטנדרטים מתקדמים של גופי דירוג מקצועיים מתחומי ה־ESG, לצד סיכונים והזדמנויות מהותיים עבור הקרן וחברות הפורטפוליו בתחומי ה־ESG השונים. הכלי אוסף מהחברות מידע מהותי אודות ביצועיהן בהתאמה לגודלן ופעילותן העסקית.

בשנת הדיווח 2025 הובילה הקרן מהלך מקיף לעדכון מתודולוגיית הדיווח, מדידה והערכת ביצועי הקיימות של חברות הפורטפוליו הישראליות. מהלך זה נועד להעמיק את איכות ואחידות המידע הנאסף, ולוודא כי תהליך המדידה משקף באופן מדויק ורלוונטי את ציפיות קרן ג'נריישן מחברות הפורטפוליו בהתאם לסטנדרטים מובילים בשוק.

במסגרת העדכון נוספו עשרות שאלות חדשות לתהליך הערכת ביצועי הקיימות, אשר הוחלו על כלל חברות הפורטפוליו הישראליות. בנוסף, בוצעה הרחבה והאחדה של דרישות היקף המענה גם ביחס לחברות האחרות בפורטפוליו (חברות בהחזקה של פחות מ־50%), אשר נדרשו בשנת הדיווח להיקף דיווח רחב ומעמיק יותר בהשוואה לשנים קודמות.

מטרת תהליך המדידה היא לאפשר ניהול אפקטיבי של תחום ה־ESG בפורטפוליו, ולבנות מערכת ניהול קונסיסטנטית ורלוונטית לחברות, תוך אפשור הצבת יעדים מדידים לשיפור ביצועים באופן רב שנתי. הקרן מבצעת תהליך מדידה שנתי של ביצועי החברות, מתוך כוונה לראות שיפור הדרגתי בניהול התחומים, והטמעה מקסימלית של עקרונות מדיניות ההשקעות האחראית שבניהולן השוטף של החברות בהתאם לשיקולים העסקיים הרלוונטיים.

על מנת לשמר את יכולת ההשוואה בין ביצועי החברות לאורך זמן, ולהבטיח כי ציוני הקיימות ימשיכו לשמש בסיס להפקת תובנות, ניתוח מגמות וקבלת החלטות, העניקה הקרן בשנת הדיווח לכל אחת מחברות הפורטפוליו שני ציונים: ציון המחושב בהתאם למתודולוגיה החדשה והמעודכנת, לצד ציון מקביל המחושב בהתאם למתודולוגיה הקודמת. גישה זו מאפשרת השוואה רוחבית ואורכית בין השנים, תוך הטמעה הדרגתית של המתודולוגיה החדשה, ומספקת קריאה מושכלת של השינויים בביצועים ובציונים שאינם נובעים בהכרח משינוי מהותי בפעילות החברות אלא גם מהתפתחות מודל המדידה עצמו.

סיכום תוצאות תהליך המדידה לשנת 2025[12]

מתוצאות מודל המדידה לביצועי חברות הפורטפוליו לשנת 2025, עולה כי כל החברות שיפרו או שמרו על הציון הכללי שלהן בהשוואה לשנת 2025. הציון המשוקלל של הקרן לאומדן פעילות חברות הפורטפוליו[13] עלה או נשמר בכל התחומים ותתי התחומים. בטבלה מטה ניתן לראות את השינוי בציון עבור כל חברה לפי חלוקה נושאית בשנת 2025 ביחס לשנת 2024.

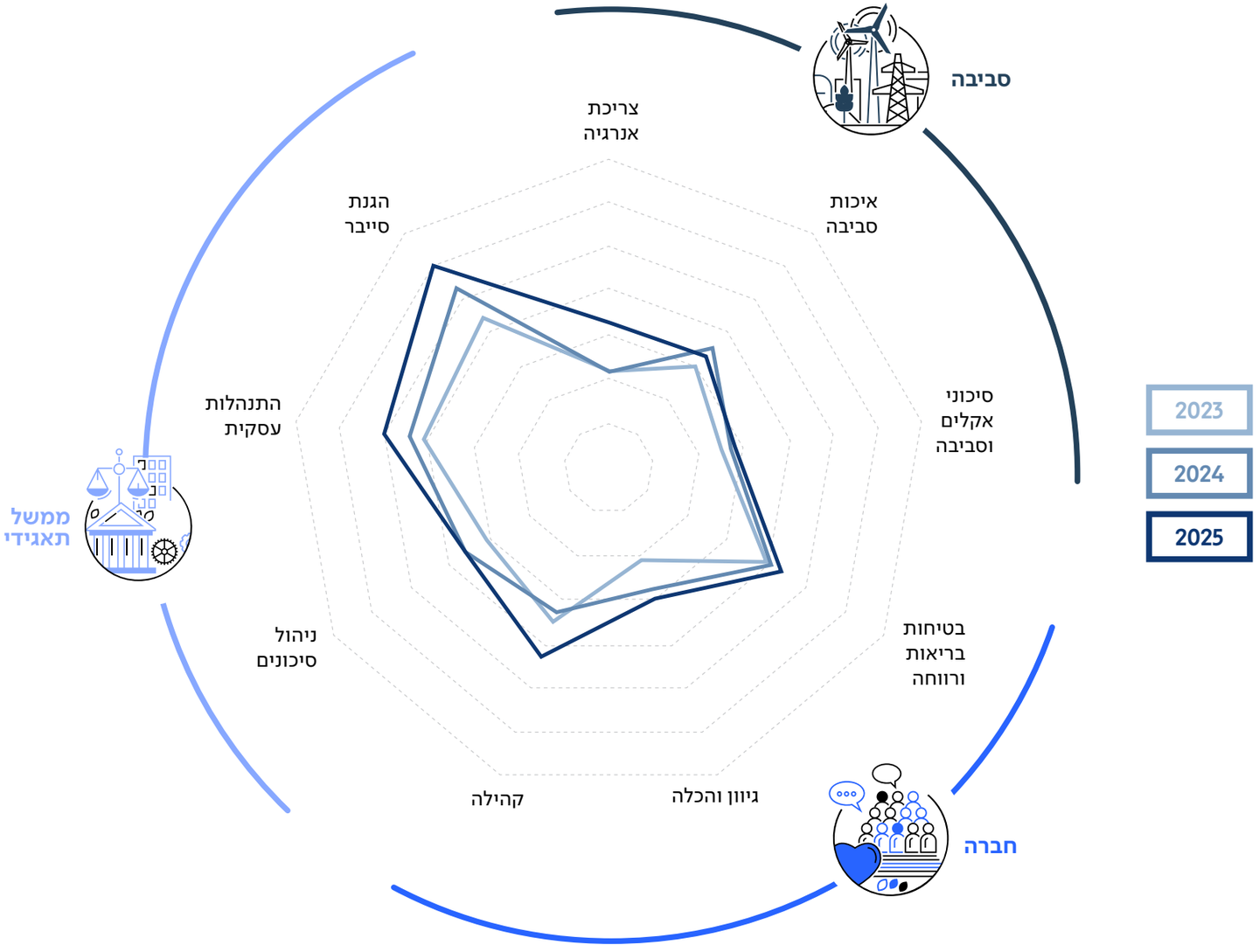
השינוי בביצועי 2025 לעומת 2024[14]

	BlueGen	PowerGen	בון־תור	מטרופולין	חלוקת גז	פרידנזון־ג'נריישן	ציון משוקלל של הקרן
צריכת אנרגיה	△	–	△	△	–	△	△
איכות סביבה	▽	△	△	△	△	△	–
סיכוני אקלים וסביבה	–	△	–	–	▽	△	–
תחום סביבה	▲	▲	▲	▲	–	▲	▲
בטיחות בריאות ורווחה	△	△	–	△	▽	▽	△
גיוון והכלה	△	△	△	▽	△	△	△
קהילה	△	△	–	△	△	–	△
תחום חברה	▲	▲	▲	–	▲	–	▲
ניהול סיכונים	△	△	–	–	▽	△	–
התנהלות עסקית	△	–	△	–	–	△	△
הגנת סייבר	△	–	–	△	△	△	△
ממשל תאגידי	▲	–	–	–	–	▲	▲
ציון מסכם	△	△	△	△	–	△	△

בשנים האחרונות מצוי שוק הרכבות בבריטניה בתהליך התחדשות ושיפור טכנולוגי, בדגש על אימוץ טכנולוגיות הנעה נקיות וסביבתיות. פורטברוק התמקדה בשנים אלה בקידום נושאי ESG ופיתוח חדשנות. בשנת 2025 זכתה החברה, בפעם הרביעית ברציפות, לדירוג GRESG ESG של 5 כוכבים בציון של 100/100 (דירוג של Global Real Estate Sustainability Benchmark).

12 המדידה אינה כוללת את החברות הזרות Porterbrook ו־Greenway, אשר מובילות בתחומי ESG רבים בהתאם לסטנדרטים אירופיים.
13 הציון המשוקלל לאומדן פעילות חברות הפורטפוליו של הקרן חושב על ידי יחסי השווי ההוגן של חברות הפורטפוליו שנכללו במדידה.
14 שינוי של מעל 2%± בציון החברה משנה לשנה הוגדר כעלייה או ירידה. שינויים קטנים יותר סומנו כ"–".

שינויים בציונים המשוקללים של הקרן בשלוש השנים האחרונות:





קידום תוכנית עבודה לניהול קיימות ב-PowerGen

בשנת 2025 PowerGen ביצעה סקר פערי ESG מקיף לצורך מיפוי רמת הבשלות של ניהול התחום בכלל חברות הקבוצה. הסקר נערך בהנחיית קרן ג'נריישן והתבסס על פגישות עומק וניתוח תהליכים, שאלוני החברות של קרן ג'נריישן, תוך התייחסות לתקני דיווח בינלאומיים וגופי אנליזת ESG. הסקר בוצע במטרה לזהות פערים משמעותיים בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי, ובפרט ביחס למיסוד ניהול התחום, תשתיות איסוף נתונים, גיבוש מדיניות והגדרת יעדים מדידים. על בסיס ממצאים אלה גובש מתווה לתוכנית עבודה לניהול הקיימות ב-PowerGen, הממקד את הטיפול בפערים שזוהו, מיסוד ניהול תחום ה-ESG, גיבוש מסמכי מדיניות, וחיזוק תשתיות איסוף הנתונים.

מהלך זה מהווה ביטוי לגישת הקרן לחיזוק ניהול אקטיבי וקידום השפעה יזומה חיובית על ניהול הקיימות של חברות הפורטפוליו. בכוונת הקרן להמשיך ללוות את חברות הפורטפוליו לעודד אותן לזהות פערים בניהול תחום הקיימות, לצורך שיפור ביצועיהן והאימפקט שלהן.

בחינת השקעות חדשות

במסגרת בחינת הזדמנויות השקעה חדשות, קרן ג'נריישן משלבת, כחלק ממכלול השיקולים, בחינה ראשונית של עמידה בתנאי סף בהיבטי קיימות, תרומה סביבתית ו/או חברתית, וכן עמידה בסטנדרטים מקובלים של אתיקה וממשל תאגידי. בחינה זו מהווה חלק מתהליך בדיקת הנאותות של ההשקעות, ונועדה לסייע בהערכת התאמת ההשקעה לעקרונות ההשקעה האחראית של הקרן. הקרן אינה משקיעה בחברות שלא עברו את תהליך בדיקת הנאותות שלה לשביעות רצונה, לרבות בחינה של סוגיות מהותיות בתחומי האתיקה, הממשל התאגידי ומניעת שחיתות ושוחד. במקרים שבהם מזוהות סוגיות ייחודיות או בולטות, בעיקר בתחומי הסביבה, הקרן בוחנת את הצורך בהעמקת ההערכה, לרבות הסתייעות ביועצים מקצועיים, בהתאם לאופי ההשקעה הנבחנת.

המשך יישום המדיניות

בכוונת הקרן להמשיך ולבסס את התשתית לניהול אפקטיבי של תחומי ה־ESG בקרב חברות הפורטפוליו, ואת הטמעת ההתייחסות לנושא כחלק מהניהול השוטף של פעילותן העסקית.

הקרן מנחה ומחייבת את חברות הפורטפוליו להציב יעדים מדידים לשיפור ביצועי ה־ESG שלהן בתוכניות העבודה השנתיות, ודורשת מהן שבמסגרת אישור תוכנית העבודה והסיכומים השנתיים, הן יציגו בפניה התייחסות מהותית לנושאי ESG. הקרן מחייבת את הדירקטוריונים וההנהלות של חברות הפורטפוליו לקיים דיונים הנוגעים לניהול תחום ה־ESG, ואף להתייחס באופן אקטיבי ליוזמות ולפעולות ספציפיות שעשויות לקדם ולהגדיל את הערך החברתי והסביבתי בפעילותן השוטפת.

הנהלת הקרן והדירקטוריון מובילים את חברות הפורטפוליו לשיפור ביצועיהן בתחום הקיימות. הקרן הנחתה את החברות לשלב את ערכי ה־ESG בפעילותן השוטפת, להגדיר תוכניות עבודה ויעדים לשיפור ולייעול תהליכים וביצועיים סביבתיים וחברתיים, ולבחון ביצוע סקר סיכוני אקלים.

הקרן פועלת באופן אקטיבי מול סוכנויות דירוג מקומיות ובין־לאומיות המתמחות בדירוגי ESG, רואה במהלך זה רובד נוסף לשיפור מנגנוני הבקרה והפיקוח אחר יישום המדיניות ובכוונתה להמשיך לדווח לסוכנויות אלו גם בשנים הבאות. בשנת 2022 הקרן נכנסה למדדי ESG מקומיים ובין־לאומיים, והיא מדורגת על בסיס שנתי על ידי S&P העולמית ו־GreenEye הישראלית.



הקרן מעמידה לרשות חברות הפורטפוליו גישה לממשק אינטראקטיבי ייחודי לניטור שפיתחה לצורך ניתוח ביצועי הקיימות של חברות הפורטפוליו. מערכת הניטור מרכזת נתונים היסטוריים ומעודכנים, ומאפשרת זיהוי מגמות עומק, ניתוח ביצועים לאורך זמן והצפת תובנות אסטרטגיות. הפלטפורמה מהווה נדבך מרכזי בשיפור יכולות הניהול של הקרן, תומכת בקבלת החלטות מבוססות נתונים, ומסייעת בהובלת החברות לשיפור מתמיד במדדי ESG. באמצעות הפלטפורמה, הנהלת הקרן והדירקטוריון מחזקים את יכולתם לנהל באופן פרואקטיבי את תחום הקיימות בפורטפוליו ולהבטיח השפעה חיובית ארוכת טווח.



generation

04

ESG בג׳נריישן

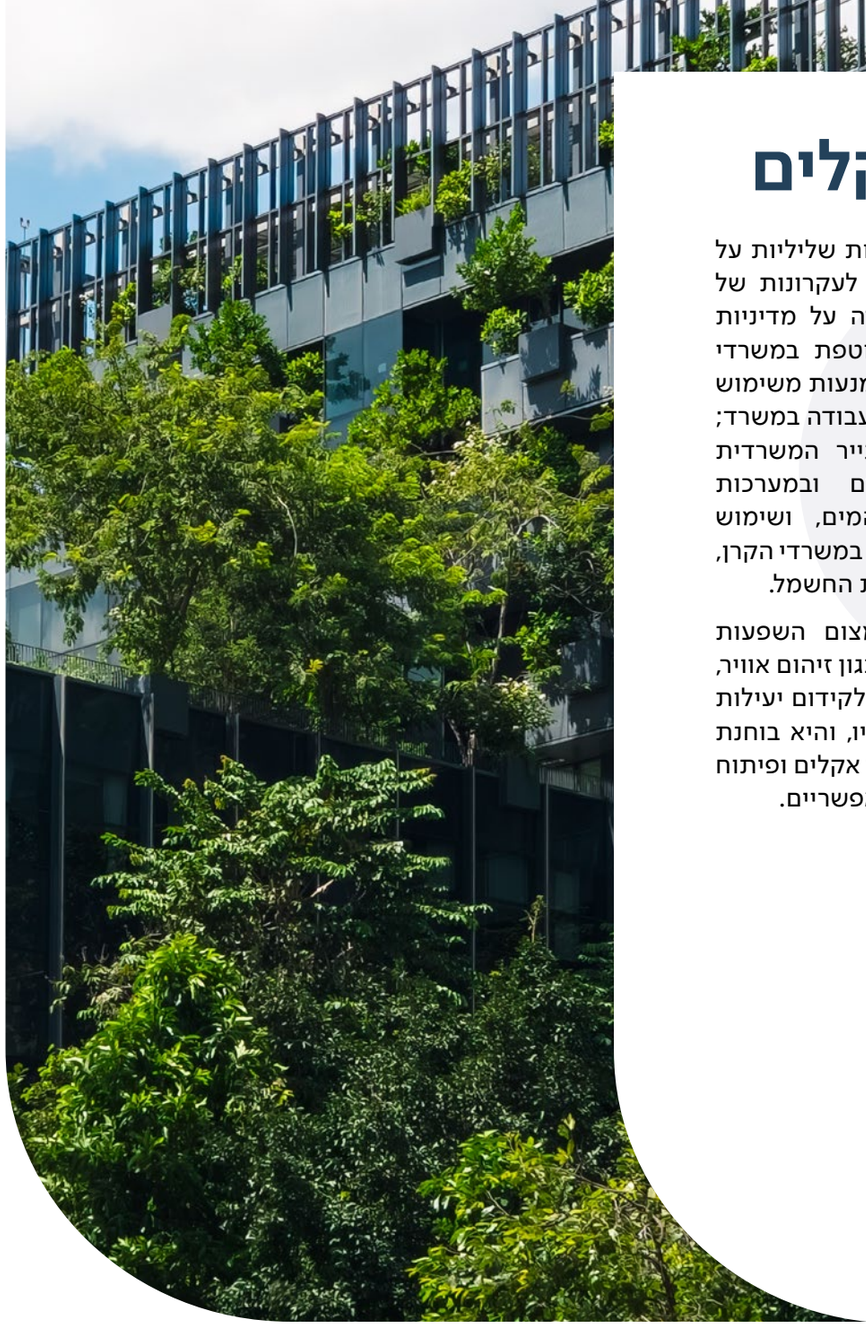
בהתאם לחשיבות שרואה הקרן בשילוב שיקולי ESG בהשקעותיה ובפעילות חברות הפורטפוליו, פועלת הקרן לקידום ביצועיה בתחומי הסביבה והאקלים, החברה והממשל התאגידי גם בפעילותה הפנימית. הקרן רואה חשיבות רבה בהקפדה על רמה גבוהה של סטנדרטים בתחום ה־ESG, ופועלת באופן מתמשך לשם שיפור הביצועים שלה היכן שהדבר נדרש.

for generations to come

סביבה ואקלים

הקרן פועלת לצמצום השפעות שליליות על הסביבה וכחלק ממחויבותה לעקרונות של סביבה ואקלים, היא מקפידה על מדיניות "משרד ירוק" בפעילות השוטפת במשרדי המטה, שכוללת בין היתר הימנעות משימוש בכלים חד־פעמיים בשגרת העבודה במשרד; העברת 100% מפסולת הנייר המשרדית למִחזור; שימוש בחסכמים ובמערכות לצמצום ולייעול צריכת המים, ושימוש במערכת כיבוי חשמל מרכזית במשרדי הקרן, המאפשרת לצמצם את צריכת החשמל.

כמו כן, פועלת הקרן לצמצום השפעות שליליות על איכות הסביבה, כגון זיהום אוויר, פסולת ושפכים מזהמים, וכן לקידום יעילות אנרגטית בחברות הפורטפוליו, והיא בוחנת את מוכנות נכסיה בפני שינויי אקלים ופיתוח עמידות וחסינות לנזקיהם האפשריים.



טביעת רגל פחמנית

ששינוי האקלים נחשב לאתגר הגדול והמשמעותי ביותר עבור האנושות במאה ה־21, והתחזיות הנוגעות להתחממות כדור הארץ מחייבות נקיטת צעדים חדשניים ומשמעותיים מצד המגזר העסקי. הגורם התורם העיקרי להתחממות הגלובלית הוא פליטות גזי חממה (GHG), אשר נגרמות ברובן בתהליכים תעשייתיים וכלכליים מעשה ידי אדם, והן מושפעות בצורה משמעותית מהפעילות העסקית בתחום התשתיות והאנרגיה.

טביעת רגל פחמנית (Carbon Footprint) היא נתון המשקף את רמת פליטות גזי החממה הנפלטים כתוצאה מפעילותו של ארגון, והיא הכלי המרכזי למדידת השפעתו של הארגון על משבר האקלים. הקרן מודדת זה מספר שנים את טביעת הרגל הפחמנית הישירה והעקיפה שלה, ועוקבת אחר טביעת הרגל הפחמנית של חברות הפורטפוליו המרכזיות על פי דיווחיהן. במקרים שבהם עולה הצורך, הקרן מסייעת לחברות הפורטפוליו למדוד את טביעת הרגל הפחמנית שלהן. כלל החישובים נעשים בהתאם לתקן ה־GHG protocol הגלובלי.

כחלק ממחויבותה לשקיפות אל מול מחזיקי העניין, בחרה הקרן ליישר קו עם קרנות ההשקעה המובילות בעולם ולמדוד ולדווח את טביעת הרגל הפחמנית המלאה שלה.

מכלול 1	פליטות ישירות
מכלול 2	פליטות עקיפות כתוצאה מצריכת אנרגיה
מכלול 3	פליטות במעלה שרשרת הערך (כולל את כל שרשרת האספקה שמובילה לייצור המוצר או השירות) ובמורד שרשרת הערך (בשלב השימוש, ההפצה או סיום החיים של המוצר). במסגרת זו, הרכיב המהותי ביותר בפליטות הקרן הוא הפליטות הנובעות מפעילות ההשקעות שלה (קטגוריה 15), ולכן אותן בחרה הקרן למדוד ולנהל. המדידה בוצעה בהתבסס על תקן PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials), בהתאם למתודולוגיה המפורטת שלו למדידת פליטות גזי חממה של חברות ניהול נכסים

המדרך הפחמני לפי שנים:

שנת פעילות	2023	2024[15]	2025
פליטות מכלול 1 ($t\ CO_2e$)	30	22	16
פליטות מכלול 2 ($t\ CO_2e$)	58	61	45
פליטות מכלול 3 - פליטות מכלול 2+1 בפורטפוליו השקעות[16] ($t\ CO_2e$)	462,632	465,486	585,537
ציון איכות מידע לחישוב פליטות פיננסיות[17]	3.57	3.05	2.00
עצימות פליטות (למיליון ש"ח שווי הוגן נכסי פורטפוליו)	244.65	267.10	258.82

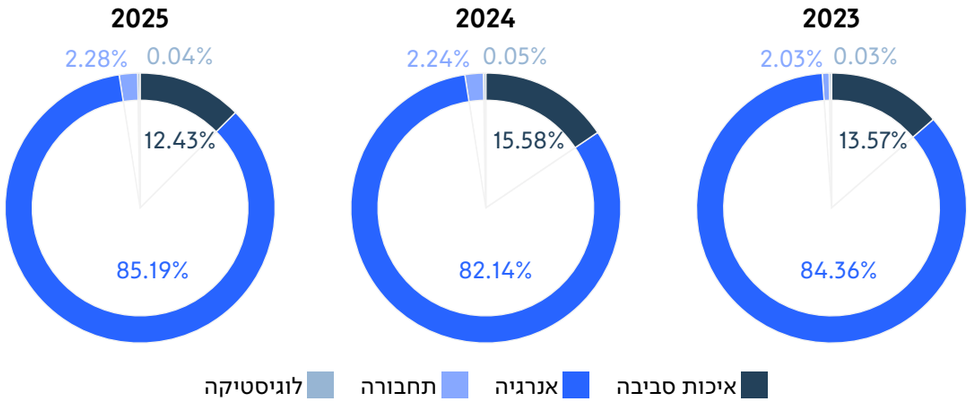
15 נתוני 2024 עברו תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכנו בהתאם.

16 פליטות פיננסיות של קרן ג'נריישן, ביחס לאחזקה שלה בחברות הפורטפוליו וכמות הפליטות שלהן, בהתאם לפרוטוקול PCAF בקטגוריית Unlisted equity and corporate loan.

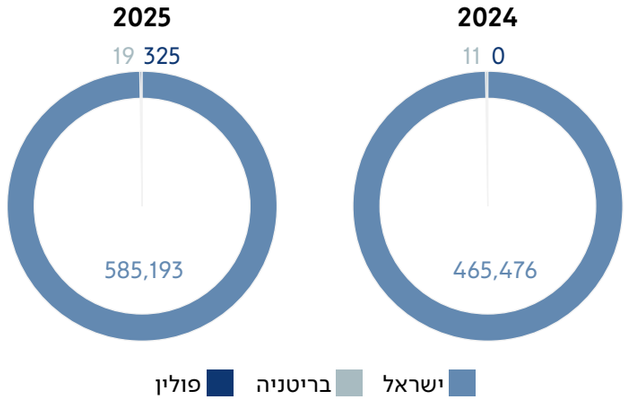
17 חישוב ציון איכות המידע בוצע בהתאם לפרוטוקול PCAF בקטגוריית Listed equity and corporate bonds ובקטגוריית Business loans and unlisted equity. בהתאם למתודולוגיה של תקן PCAF ציון איכות המידע נקבע על פי סקאלה של 1-5, כאשר ניקוד 1 מהווה את הניקוד הגבוה ביותר המעיד על שימוש בנתונים פיננסים ונתוני פליטות מדויקים ומאומתים. הציון הסופי המוצג מהווה ממוצע משוקלל של כלל חברות הפורטפוליו של הקרן, בהתאם לשווי החזקות הקרן בסוף השנה הרלוונטית. ציון איכות המידע מתייחס רק לפליטות במכלול 2+1 בחברות הפורטפוליו.

התפלגות המדרך הפחמני הפיננסי של הקרן (מכלול 3)

לפי תחומים



לפי אזורים גאוגרפים



שימוש בחומרים

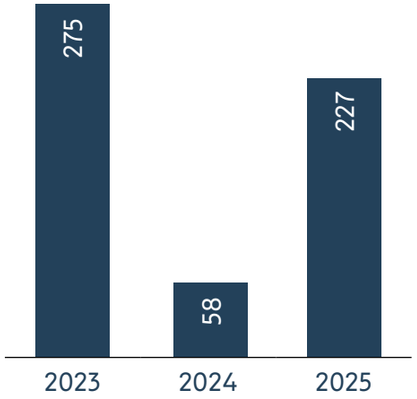
לצד ניטור ומעקב אחר טביעת הרגל הפחמנית של פעילות הקרן, הקרן פועלת להפחית ולייעל את השימוש בחומרים כגון נייר ופלסטיק ככל הניתן. הקרן צמצמה את פסולת הפלסטיק במשרדים לכמות אפסית, זאת באמצעות מעבר לשימוש בכלים רב פעמיים במשרדי המטה של הקרן. הקרן מעבירה 100% מפסולת הנייר המשרדית למִחזור, זאת באמצעות חברת ק.מ.מ המהווה חלק מחברות הפורטפוליו של הקרן תחת BlueGen.

בשנת 2024 החלה קרן ג'נריישן קפיטל לדווח על צריכת הנייר השנתית על בסיס הצריכה בפועל ולא על בסיס נתוני רכש. הירידה בצריכת הנייר בפועל בשנת 2024 נבעה, ככל הנראה, מהפחתה בהגעה הפיזית של עובדים למשרדי החברה בתקופה זו, בשל מלחמת חרבות ברזל.

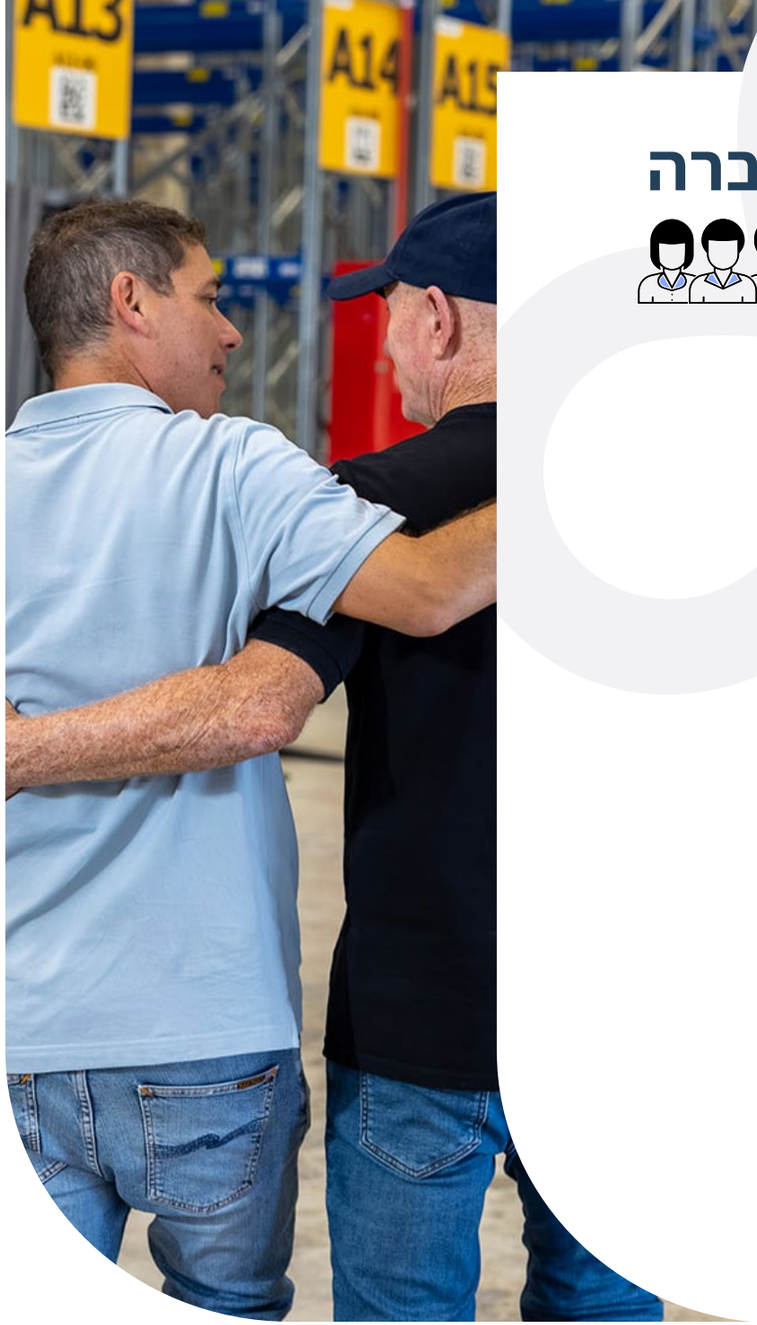
100%
הועבר
למחזור

צריכת הנייר בקרן

צריכת נייר, בק"ג (לפי שנים)



חברה



עובדים

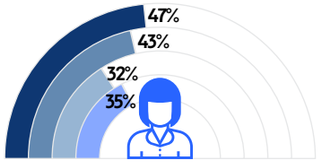
הקרן רואה בהון האנושי גורם מרכזי ביכולת הארגונית ובהצלחה לטווח ארוך, ופועלת לפיתוח ושימור עובדים ולקידום סביבת עבודה מקצועית, הוגנת ומכבדת.

נכון ל־31.12.25, הקרן העסיקה 14 עובדים, 13 מתוכם במשרה מלאה. הקרן פועלת לקידום רווחת עובדיה, תנאי העסקה הוגנים ופיתוח האישי ומקצועי בהתאם לתפקיד. הקרן מספקת לעובדיה סביבת עבודה פיזית איכותית לצורך ביצוע תפקידם לצד מעטפת סוציאלית רחבה שכוללת, בין היתר, קיום אירועי רווחה רבעוניים לכלל העובדים; מתן הטבות תקופתיות (סביב חגים ומועדים); מניות חסומות לעובדים; מימון ביטוח בריאות פרטי; הטבות למשרתי המילואים; אפשרויות תזונה מותאמות ועוד. הקרן מקפידה על יחס שוויוני לכל עובדיה, ללא אפליה מכל סוג, ללא תלות במגדר, מוצא אתני, העדפה מינית וכיו"ב.

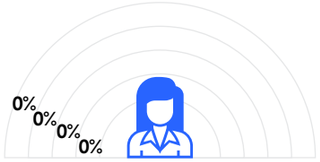
הקרן פועלת לוודא העסקה הוגנת ומכבדת גם בקרב עובדי הקבלן שמעניקים לה שירותים, לרבות עובדי חברת הניקיון שמועסקים מעל לשכר המינימום וזכאים לתנאים סוציאליים הולמים.

מאז הקמתה הקרן לא נדרשה להליכים משפטיים או סנקציות רגולטוריות בתחום יחסי עבודה וזכויות עובדים.

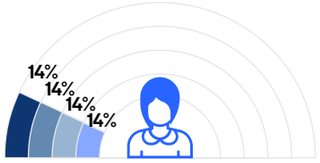
גיוון מגדרי בחברת הניהול



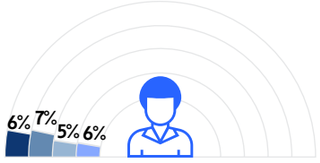
אחוז הנשים מכלל העובדים



אחוז הנשים בהנהלה



אחוז הנשים בדירקטוריון



אחוז עובדים מאוכלוסיות גיוון

2025 | 2024 | 2023 | 2022

תחלופת עובדים וימי היעדרות בחברת הניהול בשנת 2025

תחלופת עובדים	2023	2024	2025
מספר העובדים החדשים	2	2	4
כמות המשרות הפנויות שאוישו	2	2	3
כמות העובדים שעזבו (התפטרו, פוטרו, פרשו וכד') את הקרן	3	6[18]	3
כמות העובדים שהתפטרו מהקרן	3	3	2

ימי היעדרויות	2023	2024	2025
מספר ימי העבודה הכולל (מספר ימי עבודה כפול מספר העובדים)	4,278	3,232	3,214
ימי מילואים	כ־170	כ־250	כ־160
אחוז משרתי מילואים	20%	29%	24%

סה"כ ימי היעדרויות (ללא ימי מילואים)

מס. ימי היעדרויות 2023	מס. ימי היעדרויות 2024	מס. ימי היעדרויות 2025
277	199	200
	נשים: 117 גברים: 82	**נשים: 106** 40 ימי מחלה, 66 ימי חופשה **גברים: 94** 5 ימי מחלה, 89 ימי חופשה

18 כולל 3 עובדים שעברו מהעסקה ישירה על ידי הקרן להעסקה ישירה בחברות הפורטפוליו.



מניעת הטרדה והתעמרות

הקרן פועלת כדי להבטיח סביבת עבודה מכבדת ובטוחה עבור כל עובדיה. לחברה נוהל מפורט למניעת הטרדה והתנכלות מינית.

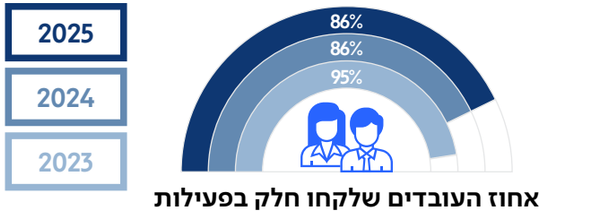
בהתאם לנוהל, מונתה בקרן אחראית למניעת הטרדה והתנכלות מינית, ובאופן תקופתי מדי שנה מפורסמים לעובדים בחברה דרכי הפנייה אליה. בנוסף, 100% מהעובדים ביצעו הדרכה ייעודית למניעת הטרדה והתנכלות במקום העבודה.

למיטב ידיעתה של הקרן, במהלך שנת 2025 לא היו אירועי הטרדה, אפליה והתעמרות, ולא נרשמו תלונות מצד עובדים בנושא.

תרומה לקהילה

כארגון הנטוע בחברה הישראלית, ואשר ליבת פעילותו העסקית עוסקת בפיתוח כלכלי של תשתיות מתקדמות עבור החברה הישראלית, הקרן רואה חשיבות גבוהה במעורבות ובתרומה לקהילה.

גם ב־2025 המשיכה הקרן במחויבותה ותרמה 210 אלף שקל לעמותות העוסקות בסיוע לנזקקים ושילוב בני נוער עם צרכים מיוחדים. זו השנה הרביעית ברציפות שבה תורמת הקרן ליוזמת "גדולים במדים" של עמותת "יד לילד המיוחד" המספקת תמיכה ומעטפת עבור בעלי צרכים מיוחדים ובני משפחותיהם. כמדי שנה, הקרן אימצה מספר חיילים בעלי צרכים מיוחדים, ליוותה אותם בהליך החיול, ואירחה אותם במשרדיה באירועים שהתקיימו בחגים. בנוסף, הקרן תרמה זו השנה השנייה לעמותת "אור לשלום" שייעודה לספק תמיכה, הגנה ובית חם לילדים ונוער בסיכון שהוצאו מבתיהם במהלך השנה השתתפו עובדי הקרן ביום התנדבות לשיפוץ ושדרוג המבנה והגינה של נכס המשמש כבית אומנה לנערות תחת העמותה. . בשנת 2025 תרמה הקרן ל"פתחון לב", עמותה המסייעת לכ־220 אלף ישראלים החיים במציאות של עוני ועובדי הקרן השתתפו בפעילות התנדבות מטעם הקרן לאריזת חבילות מזון.



אחוז העובדים שלקחו חלק בפעילות התנדבותית מטעם הקרן

10 שעות ההתנדבות מטעם הקרן בשנת 2023	0.53 ממוצע שעות התנדבות שנתית של עובד בקרן בשנת 2023
10 שעות ההתנדבות מטעם הקרן בשנת 2024	0.71 ממוצע שעות התנדבות שנתית של עובד בקרן בשנת 2024
67 שעות ההתנדבות מטעם הקרן בשנת 2025	3.94 ממוצע שעות התנדבות שנתית של עובד בקרן בשנת 2025

במהלך 2025, הקרן לא תרמה כסף או שווה כסף למפלגות, פוליטיקאים, קמפיינים או מוסדות פוליטיים, שדלנים, ארגוני סחר או קבוצות אחרות שתפקידן להשפיע על קמפיינים פוליטיים או מדיניות ציבורית וחקיקה. למעט התרומות שצוינו מעלה, קרן ג'נריישן קפיטל וחברת הניהול לא ביצעו תרומות נוספות במהלך 2025.

חברות בארגונים

פורום העסקים

פורום העסקים (של ישראל) הוא התארגנות של ראשי כ־200 החברות הגדולות במשק, המהווה קול מרכזי של המגזר העסקי בסוגיות כלכליות, חברתיות ומדיניות המשפיעות על הכלכלה הישראלית.

פורום החברות הציבוריות

פורום החברות הציבוריות הוא גוף ייצוגי של החברות הציבוריות בישראל הפועל לקידום סביבת רגולציה ושוק הון יציבים, ולייצוג אינטרסי החברות מול הממשלה, הכנסת והרגולטורים.



ממשל תאגידי

הקרן מיישמת ממשל תאגידי כחלק מהניהול השוטף ומקבלת ההחלטות. דירקטוריון הקרן והנהלתה פועלים במעורבות פעילה, תוך הקפדה על מנגנוני בקרה, שקיפות וניהול אחראי, הן ברמה הארגונית והן במסגרת פעילות ההשקעה, כחלק מניהול אחראי ולטובת מחזיקי העניין של הקרן.



דירקטוריון הקרן

דירקטוריון הקרן הוא האורגן המאשר את האסטרטגיה ומתווה את מדיניותה של הקרן, ומופקד על הפיקוח והבקרה על ההנהלה ועובדי חברת הניהול. הדירקטוריון מקפיד להתנהל לפי הסטנדרטים הגבוהים ביותר בתחום הממשל התאגידי, לרבות אימוץ הוראות וולונטריות אותן הוא מיישם בשגרה.

דירקטוריון הקרן מונה 7 דירקטורים מכהנים. בתפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל, מכהן מר יוסף זינגר, אשר כיהן בעברו כיו"ר ומנכ"ל של חברות ציבוריות ופרטיות מובילות בתחום התשתיות והאנרגיה בישראל. הדירקטור אשר מכהן כמנכ"ל הקרן, מר ארז בלשה, כיהן בעברו בעמדות ניהול בכירות בחברות מובילות בישראל לאנרגיה, סביבה, מים ותחבורה.

בהתאם לתקנון הקרן, הדירקטוריון בלתי תלוי וחייב להיות מורכב מרוב של דירקטורים חיצוניים. לאור זאת, ארבעה מחברי הדירקטוריון הם דירקטורים חיצוניים, אשר נבחרים באסיפה הכללית בהתאם להוראות חוק החברות, לתקופות כהונה של 3 שנים. מספר זה כפול מהמינימום הנדרש על פי חוק החברות בישראל. זאת, מתוך החשיבות שהקרן מייחסת לעצמאות הדירקטוריון, ולהגנה על הזכויות והאינטרסים של כלל בעלי המניות באופן שוויוני. הקרן פועלת כחברה ללא גרעין שליטה, ועל כן רואה חשיבות מוגברת בקידום הצרכים של כלל בעלי המניות מטעם הציבור, ומתן מענה לציפיות ארוכות הטווח של הציבור, אשר מיוצג על ידי הדירקטוריון באמצעות הדירקטורים החיצוניים.

הדירקטוריון בלתי תלוי וחייב להיות מורכב מרוב של דירקטורים חיצוניים

חברי הדירקטוריון, מומחיות בתחומי ESG וותק בתפקיד:

יוסף זינגר | יו"ר דירקטוריון פעיל
בעל מומחיות וניסיון ניהולי בתחומי איכות הסביבה והאנרגיה המתחדשת וכן בחברות ציבוריות הפועלות בסביבת ממשל תאגידי גבוהה
15.5.2018 תחילת כהונה

ארז בלשה | דירקטור ומנכ"ל
בעל מומחיות וניסיון ניהולי בתחומי איכות הסביבה, התשתיות והאנרגיה המתחדשת ומוביל את פעילות חברות הפורטפוליו בתחום ה-ESG בשמונה השנים האחרונות
15.5.2018 תחילת כהונה

הראל בית און | דירקטור
בעל מומחיות וניסיון רב בהקמה, ניהול והשקעה בחברות ציבוריות הפועלות בסביבת ממשל תאגידי גבוהה
27.5.2018 תחילת כהונה

אשר גרינבאום | דירקטור חיצוני
חבר ועדת ביקורת, ועדת תגמול ומאזן
בעל ניסיון עשיר בתחומי איכות הסביבה, ואף כיהן בעבר כיו"ר ועדת איכות הסביבה של התאחדות התעשיינים בישראל
7.5.2019 תחילת כהונה

דוד ברוך | דירקטור חיצוני
חבר ועדת ביקורת, ועדת תגמול ומאזן
מכהן כיום כחבר ועד מנהל בעמותת Social Finance Israel המתמחה בהנפקת אג"ח חברתי מבוסס ביצועים
7.5.2019 תחילת כהונה

יובל ברונשטיין | דירקטור חיצוני
חבר ועדת ביקורת, ועדת תגמול ומאזן
בעל מומחיות וניסיון ניהולי בתחומי איכות הסביבה ותשתיות בתפקידיו הקודמים
7.5.2019 תחילת כהונה

צופית הראל | דירקטורית חיצונית
חברת ועדת ביקורת, ועדת תגמול ומאזן
בעלת ניסיון ניהולי בכיר בחברות ציבוריות, עם זיקה להיבטי ממשל תאגידי, בקרה, ניהול סיכונים ודיווח
15.9.2025 תחילת כהונה

יצחק אבידור[19] | דירקטור חליף
27.5.2018 תחילת כהונה

19 מר יצחק אבידור משמש כדירקטור חליפי למר הראל בית און.

כחלק מעקרונות ממשל תאגידי ראוי שהקרן פועלת לפיהם, אישר דירקטוריון הקרן את "נוהל עבודת הדירקטוריון וועדותיו". הנוהל מסדיר את ההתנהלות השוטפת של דירקטוריון הקרן וועדות המשנה שלו, במטרה להבטיח את יעילות ואפקטיביות פעילותם ותהליכי קבלת ההחלטות שלהם. הנוהל מסדיר מגוון נושאים, ביניהם: תהליך הקליטה של דירקטור חדש לקרן; אופן זימון ישיבות הדירקטוריון וקביעת סדר היום בישיבות; אופן עריכת פרוטוקולים ושמירתם; אופן ביצוע מעקב אחר ביצוע החלטות; וכן נהלים לשמירה על סודיות ומסירת מידע. כמו כן, כולל הנוהל חלק ייעודי הנוגע לניגוד עניינים (ראו הרחבה בסעיף "אתיקה" לפרק זה).

בין היתר, על מנת לשמור על אפקטיביות הדירקטוריון ועצמאותו, מוגדר כי כל חבר דירקטוריון רשאי להעלות נושאים לדיון לסדר היום, ולבקשת שני דירקטורים ניתן לזמן ישיבת דירקטוריון בכל נושא שהוא. בנוסף, נקבע משך הזמן המינימלי להעברת חומרים בטרם הפגישות על מנת לאפשר היערכות אפקטיבית מצד הדירקטורים לפגישה.

דירקטוריון הקרן פועל בין היתר גם באמצעות ועדות מטעמו, בהם חברים חברי הדירקטוריון המכהנים. סמכויות ועדת הביקורת מוגדרות בנוהל עבודת הדירקטוריון, ובכפוף לחוקים הרלוונטיים. בין היתר, ועדת הביקורת אחראית לפקח על תקינות מהלך העסקים בקרן, ולהכווין את עבודתו של המבקר הפנימי. הועדה דנה בדוחות הביקורת הפנימית, מזהה ליקויים בפעילות החברה, ואחראית להנחות את החברה לתיקון הליקויים בהתאם להמלצות המבקר.

בנוסף, פועלות מטעם הדירקטוריון ועדת תגמול וכן ועדת מאזן, בהתאם להוראות חוק החברות. ועדת התגמול מופקדת על קביעת מדיניות התגמול לנושאי המשרה בקרן, אשר כוללות את עקרונות התגמול לחברת הניהול (בהתאמה להוראות הסכם הניהול שלה עם הקרן) ולדירקטורים וכן לנושאי המשרה בקרן (יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל ונושאי משרה כפופי מנכ"ל) וזאת על אף ששכרם משולם על ידי חברת הניהול ולא על ידי הקרן. בין היתר, הוועדה בוחנת את יישום מדיניות התגמול, ממליצה על עדכונה, ומאשרת את תגמול יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הקרן (וזאת על אף שכאמור לעיל, שכרם משולם על ידי חברת הניהול).

ועדת המאזן אחראית על בחינת הדוחות הכספיים של הקרן, כאשר במסגרת זו היא בוחנת את הערכות השווי המבוצעות לנכסי הקרן (חברות הפורטפוליו) כמו גם את מדיניות הערכת השווי של הקרן ומקיימת דיונים עם רואי החשבון המבקרים ובוחנת את מינויים מחדש (לאחר שסמכות זו הואצלה לה על ידי ועדת הביקורת), ובהתאם ממליצה לדירקטוריון על אישור הדוחות, לאחר שוויודאה כי הדוחות משקפים באופן נאות את מצבה הפיננסי של הקרן, וכי קיימים מנגנוני בקרה פנימיים אפקטיביים. כמו כן ממליצה הוועדה לדירקטוריון על מינוי זהות רואי החשבון המבקרים של הקרן.

ארבעת הדירקטורים החיצוניים בקרן הם חברי שלוש הוועדות: ביקורת, תגמול ומאזן.

על מנת לתרום ליעילות עבודת הדירקטוריון ולשמירה על מנהל תקין, הסדיר הדירקטוריון בנוהל את הנושאים בהם הוא מתחייב לדון ואת תדירותם לאורך השנה. בנוהל נקבע רף מהותיות לנושאים אשר יובאו בפני הדירקטוריון לדיון ואישור בטרם ביצועם. זאת, על מנת להבטיח את הפיקוח האפקטיבי של הדירקטוריון בנוגע לסוגיות המהותיות בפעילותה העסקית של הקרן. נושאים אלה כוללים בין היתר: הגדרות של עסקאות מהותיות ואירועים מהותיים (בהתאם לרף מהותיות פיננסי או שינויים במבנה המשפטי) בחברות הפורטפוליו אשר מחייבים את אישור או יידוע הדירקטוריון; יצירת שיתופי פעולה עסקיים; והנפקת ניירות ערך על-ידי הקרן.

דירקטוריון הקרן שומר על מקצועיותו בצורה שוטפת, ובכל פגישותיו מעמיק בעולמות התוכן המקצועיים והעסקיים בליווי יועצים מומחים. כמו כן, לצורך קידום אפקטיביות בפעילות הדירקטוריון מדי שנה מבצע יו"ר הדירקטוריון שיחות אישיות עם כלל הדירקטורים על מנת לקבל משוב ולאסוף הצעות לשיפור. נוסף על כך, ועדת הביקורת מבצעת מדי שנה דיון בלתי תלוי, בהשתתפות רואה החשבון ומבקר הפנים של הקרן וללא נציגים מטעם חברת הניהול, שבו דנים ביעילות ההתנהלות השוטפת, ליקויים מרכזיים ותובנות כלליות אשר דורשות טיפול.



הנהלת הקרן

הנהלת הקרן מורכבת ממנהלים בכירים עתירי ניסיון עסקי בתחומי האנרגיה והתשתיות, ובעלי מומחיות ייחודית בניתוח והערכת חברות ובמימון פרויקטים ותאגידים.

ארז בלשה
מנכ"ל
15.5.2018
תחילת כהונה

יוסף זינגר
יו"ר דירקטוריון פעיל
15.5.2018
תחילת כהונה

ברוך סאוטה
יועץ משפטי ומזכיר הקרן
1.12.2020
תחילת כהונה

אליאב פולק
מנהל השקעות ראשי
1.7.2024
תחילת כהונה

איתי פלד
סמנכ"ל כספים
1.1.2023
תחילת כהונה

הנהלת הקרן אחראית על הובלת הפעילות העסקית בפועל ויישום המדיניות שהותוותה ואושרה על ידי הדירקטוריון, ומחויבות בדיווח שוטף לדירקטוריון הקרן על פעילותה בניהול נכסי ההשקעה בחברות הפורטפוליו, בהתאם לרף המהותיות שקבע הדירקטוריון בנוהל המסדיר את פעילותו.

בהתאם לקבוע בנוהל, דירקטוריון הקרן מתכנס בהתאם לצורכי הקרן, ולא פחות מכל שלושה חודשים.



אחוז נוכחות ממוצע של דירקטורים

ניהול סיכונים

הקרן פועלת במרחב פעילות עתיר סיכונים, המשלב השקעות תשתית ארוכות טווח, רגולציה מקיפה ותנודתיות מקרו־כלכלית. בהתאם לכך, הקרן מיישמת מערך ניהול סיכונים רוחבי, המבוסס על מיפוי סיכונים, בקרה שוטפת וסקירות תקופתיות, במטרה לצמצם חשיפות מהותיות ולתמוך ביציבות הפעילות לאורך זמן.

תחום התשתיות מאופיין בפרופיל סיכון סולידי יחסית, הנשען על מנגנוני מיתון מובנים, ובהם פיזור רחב, איכות נכסים, חוזי זיכיון ארוכי טווח, הסדרות רגולטוריות וניהול אקטיבי של ההשקעות. הקרן פועלת בגישה זהירה ושמרנית, הכוללת בקרה הדוקה, התאמת אסטרטגיה לתנאי שוק משתנים ושמירה על גמישות פיננסית ותפעולית, לשם הבטחת יציבות ארוכת טווח ועמידה ביעדיה העסקיים.

הקרן מחויבת לנהל את סיכוניה הפיננסיים והעסקיים בצורה אחראית ואפקטיבית, ופועלת בהתאם לתיחום הסיכון אותו קבעה במדיניות ההשקעות שלה. הסיכון הפיננסי והאסטרטגי המרכזי של הקרן הוא סיכון ההשקעות והסיכונים הנובעים ממנו, אשר מנוהל באמצעות מדיניות השקעות המכתיבה תיאבון סיכון שמרני ומדיניות אפקטיבית לניהול שוטף של הסיכון.

מדיניות ההשקעות של הקרן מאושרת על־ידי דירקטוריון הקרן מעת־לעת וכוללת בתוכה פירוט מדיניות לעניין פיזור השקעות ומינוף, אשר מהווים שני אמצעיים מרכזיים לניטור וניהול הסיכונים העסקיים והפיננסים של הקרן.





מדיניות פיזור ההשקעות של הקרן קובעת שהשקעותיה של הקרן יפוזרו בין סגמנטים שונים בתחום התשתיות, וקובעת יעדי פיזור בארבעה היבטים:

שלבי ההבשלה העסקית של הנכסים

יצירת תמהיל נכסים המשלב רכיב דומיננטי של נכסים ועסקים פעילים ומניבים, לצד סגמנט של פרויקטים בהקמה ובפיתוח.

סוגי הנכסים

יצירת תמהיל המבוסס על השקעה דומיננטית בחברות פרויקט (מבוססת רישיון או זיכיון בתחום התשתיות כמו תחנות כוח ומתקני התפלה) וחברות פורטפוליו (תאגידים המאגדים מספר חברות פרויקט), לצד השקעה בחברות תפעול ותחזוקה ותאגידים אחרים בעולם התשתיות.

מידת הסיכון של הנכסים

יצירת תמהיל המבוסס על התקשרויות ארוכות טווח בעלות מאפיינים יציבים (דוגמת הסכמי זכיינות, הסדרה רגולטורית וכדומה) עם לקוחות איכותיים (דוגמת רשויות או גופים ממשלתיים) - נכסים הנהנים ממזעור חשיפות וסיכונים לתזרים ההכנסות.

הגבלת החשיפה לפרויקט ולתת סקטור

עיקרון הקובע שהחשיפה המקסימלית של נכס תשתית בודד לא תעלה על 20% מנכסי הקרן ושתיק ההשקעות לא יכיל יותר מ־25% חשיפה לתת־סקטור אחד.

כל אלו מצטרפים להגדרת מדיניות המינוף של הקרן שקובעת שיחס החוב הפיננסי נטו ברמת הקרן (סולו) לסך נכסיה לא יעלה על 45%[20]. כמו כן, הקרן לא תשקיע יותר בנכסים בחו"ל בהיקף שיעלה על 25% מסך נכסיה, וממקדת את פעילותה בהשקעות בישראל.



יחס החוב הפיננסי נטו ברמת הקרן (סולו) לסך נכסיה לא יעלה על 45%[20]



הקרן לא תשקיע יותר בנכסים בחו"ל בהיקף שיעלה על 25% מסך נכסיה, וממקדת את פעילותה בהשקעות בישראל

20 נכון ל־31 בדצמבר 2025 יחס החוב הפיננסי נטו ברמת הקרן (סולו) לסך נכסיה היה 33%.

הקרן מנטרת את העמידה שלה ושל ההשקעות שלה ביעדי הפיזור, הגבלת החשיפה והמינוף באופן שגרתי ומוודאת כי תעמוד ברף הנדרש בכל אחד מהקריטריונים בכל זמן נתון. הקרן מדווחת לציבור על רף החשיפה שלה לפי כל אחד מהקריטריונים בדוח השנתי שלה, ועומדת ביעדים אותם הציבה בהקשר זה, תוך שמירת מרווחי ביטחון רצויים. בהתאם, גם השקעות חדשות פוטנציאליות נבדקות בהיבטי ניהול סיכונים ועמידה ביעדי הפיזור והמינוף, כחלק מתהליכי בדיקת הנאותות.

בדיקת הנאותות של השקעות חדשות כוללת בתוכה סקירות מעמיקות של ההשקעות בהיבטים משפטיים, חשבונאיים, מיסויים, טכניים וביטוחיים, לצורך וידוא איכות ההשקעות וצמצום סיכונים.

הקרן מנתחת באופן תקופתי את גורמי הסיכון המקרו־כלכליים והענפיים וכן את הסיכונים הייחודיים אליהם היא חשופה בפעילותה, ומעריכה את מידת ההשפעות שלהם עליה (בהבחנה בין רמה נמוכה, בינונית וגבוהה). הערכת הקרן בדבר גורמי הסיכון ומידת ההשפעה שלהם על הקרן מתבססת על מידע צופה פני עתיד, כמשמעו בחוק ניירות ערך, המבוסס בין היתר על הערכות שמבוססות על מגמות השינוי הקיימות בשוק ההון בישראל, על המצב המקרו־כלכלי בישראל ועל מגמות השינוי הקיימות וההתפתחויות הצפויות בענף התשתיות בישראל. דיווחיה השנתיים של הקרן בדבר הערכת הסיכונים אף כוללים הערכה פרטנית של הסיכונים היחסיים של כל אחת מההשקעות בפורטפוליו.

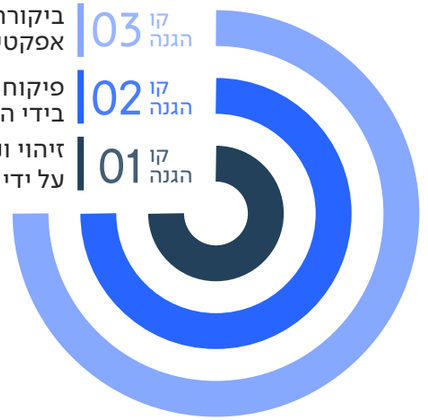
בתחום הסביבה והאקלים, המעבר של המשק הישראלי והעולמי לכלכלה דלת פחמן מחדד את חשיפת הקרן לציות לסטנדרטים סביבתיים מחמירים, לעלויות תפעוליות הנובעות משינויי אקלים ולצורך בהטמעת טכנולוגיות מתקדמות במערכות ייצור, טיפול ומחזור. רגולציה סביבתית, לרבות חקיקה חדשה, עשויה להשפיע על רישיונות, על הוצאות תפעוליות ועל זמני הקמה. הקרן מפעילה מדיניות קיימות סדורה, מבצעת ניטור סביבתי שוטף, מקיימת דיווחי ESG תקופתיים ומבצעת בחינה מקיפה של השפעות סביבתיות עוד בשלב הייזום.

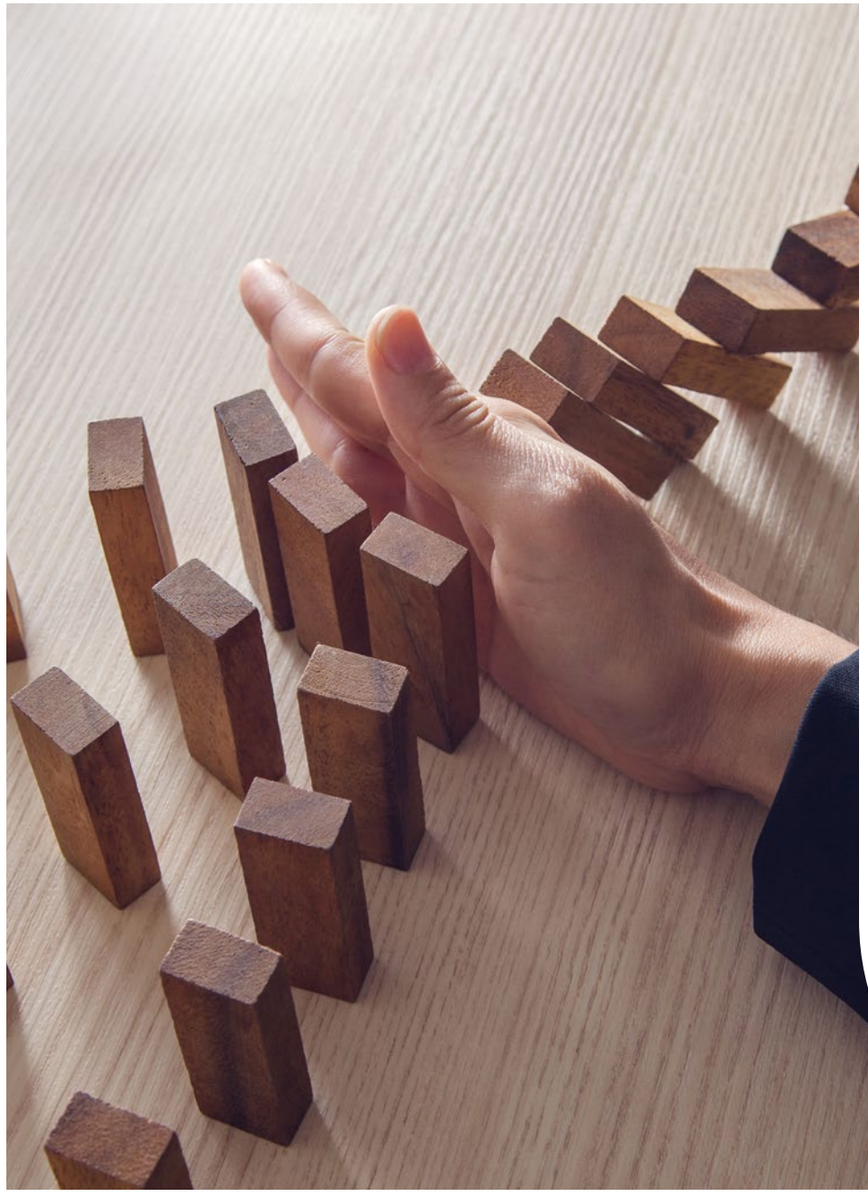
הממונה לתחום ניהול הסיכונים בקרן מטעם ההנהלה הוא סמנכ"ל הכספים של הקרן, והוא מדווח תקופתית אודות העמידה במדיניות פיזור הסיכונים ישירות להנהלת הקרן ולדירקטוריון במליאתו.

כחלק מפיתוח השקעותיה, הקרן מקדמת תהליכי ניהול סיכונים מקצועיים ומקיפים בקרב חברות הפורטפוליו, ודורשת מהן לבצע סקירות שוק, ניתוחים כלכליים וניתוח של הסיכונים העיקריים בסביבה העסקית שלהן כחלק מאישור תוכניות העבודה והתקציבים השנתיים. נוסף על כך פועלת הקרן לקידום תוכניות המשכיות עסקית ותוכניות התאוששות ממצבי קיצון, כאמצעי נוסף לניהול סיכונים.

דירקטוריון הקרן מקפיד לקיים דיונים מקצועיים אודות החשיפה לסיכונים מהותיים של כל אחת מחברות הפורטפוליו, ומוודא את תקינות תהליכי ניתוח וניהול הסיכונים. דיונים אלה מתבצעים לכל הפחות במסגרת אישורי תוכניות העבודה והתקציב השנתיים לכל אחת מחברות הפורטפוליו, ונוסף עליהם מתבצעים דיונים נוספים והעמקות במידת הצורך.

הקרן רואה את קווי ההגנה שלה בתחום ניהול הסיכונים בשלוש שכבות





מדיניות התגמול של הקרן

בתחילת 2024 עדכנה הקרן את הסכם הניהול בין חברת הניהול של הקרן לקרן, ואישרה מדיניות תגמול אשר מייצרת זהות אינטרסים כלכליים בין משקיעי הקרן וחברת הניהול וכן חיבור ישיר והדוק בין תשואת בעלי המניות לכלל רכיבי התגמול של חברת הניהול. זאת, כדי לסייע לקרן להשיג את מטרותיה לטווח ארוך כקרן סחירה להשקעות בתשתיות ואנרגיה באמצעות מספר צעדים מרכזיים:

- ניתוק בין התגמול השוטף שזכאית לו חברת הניהול והיקף הנכסים המנוהלים על ידה, במהלך שיוצר הקטנה משמעותית בהיקף דמי הניהול של הקרן.
- יצירת חיבור בין התגמול המשתנה של חברת הניהול לביצועי המניה.
- יצירת תמריצים ארוכי טווח עבור חברה הניהול, הקשורים גם הם לביצועי המניה.

נתוני תגמול חודשיים בהנהלת חברת הניהול:

פערי שכר מגדריים (גברים־נשים)		יחס שכר מנכ"ל־עובדים	
3.50	3.45	3.47[21]	2.95
לשנת 2025	לשנת 2024	לשנת 2025	לשנת 2024

21 בשנת 2024 בוצע עדכון למדיניות התגמול של הקרן, אשר נועד להסדיר וליישר את מנגנוני התגמול עם ציפיות משקיעי הקרן ועם יצירת ערך ארוכת טווח לבעלי המניות. העלייה בפער השכר בין המנכ"ל לבין ממוצע שכר העובדים נובעת בעיקר מעליית מחיר מניית הקרן בתקופת הדיווח, אשר השפיעה על רכיב התגמול המשתנה של המנכ"ל, בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת.



ביקורת הפנים בקרן

כחלק מהקפדתו על כללי מנהל תקין ושמירה על נאותות ויעילות, דירקטוריון הקרן בחר למנות מבקר פנימי הכפוף לוועדת הביקורת, ומדווח אליה בשם דירקטוריון הקרן. המבקר הפנימי מסייע לדירקטוריון בפיקוח אפקטיבי על ניהול סיכונים שונים בקרן, בהתאם לתוכנית הביקורת השנתית שמאשר הדירקטוריון, אשר נבנית על פי סקר סיכונים שמבוצע מדי מספר שנים. בשנים האחרונות דגם מבקר הפנים מספר נושאים, ביניהם גם נושאים הקשורים לעולמות ה־ESG, לרבות תחום איכות הסביבה, חלוקת ההוצאות בין הקרן וחברת הניהול, בחינת הממשל התאגידי לרבות פעולות הדירקטוריון והוועדות, פיקוח על נכסי הפורטפוליו ותחום אבטחת המידע והגנת הסייבר בקרן ובחברות הפורטפוליו. המבקר הפנימי הגיש ב־2025 דוחות ביקורת פנימית בנושאים הבאים: מעקב אחר הטיפול בתחום איכות הסביבה בחברות הפורטפוליו; מוכנות לאירוע סייבר בחברות הפורטפוליו; שימור ידע ארגוני וניהול מידע ארגוני; יישום חלוקת הוצאות בין הקרן ובין חברת הניהול. מבקר הפנים אינו זכאי למניות או אופציות של הקרן.

הקרן, כמדיניות, פועלת למינוי מבקר פנימי. בחברות הפורטפוליו העיקריות שלה – PowerGen, BlueGen, בון־תור, מטרופולין, פרידנזון־ג'נריישן וחברות חלוקת הגז מכהן מבקר פנימי, האחראי על ביצוע סקר הערכת סיכונים וקיום תוכנית ביקורת פנימית שנתית. במהלך שנת 2025 הגיש המבקר הפנימי של הקרן, במסגרת תוכנית הביקורת הפנימית של הקרן, דוחות ביקורת ביחס לחברות הפורטפוליו העיקריות בנושא מעקב אחר הטיפול בתחום איכות הסביבה ומוכנות לאירוע סייבר בחברות הפורטפוליו. כמו כן, כחלק מהביקורת הפנימית של הקרן, בוחן המבקר הפנימי של הקרן אחת לתקופה את עבודת הביקורת הפנימית בחברות הפורטפוליו.

ממשקים עם חברות הפורטפוליו

מדיניות ההשקעות של הקרן מושתתת על מעורבות אקטיבית מצד הקרן, לשם השבחת ופיתוח ההשקעות. הקרן מעמידה את יצירת הערך והיזמות העסקית כמוטיב מרכזי, ושואפת לייצר למשקיעים ערך שהוא מעבר להשקעה פיננסית בלבד. כחלק מהניהול האקטיבי, מנכ"ל הקרן משמש כיו"ר דירקטוריון פעיל של הפלטפורמות הגדולות וחברי הנהלת הקרן משמשים כדירקטורים בחברות, תוך מעורבות שוטפת בשיפור וקידום ההחזקות. התקשורת מול חברות הפורטפוליו מתבצעת באופן מאוגד ומוסדר, כאשר קיימים ממשקים שוטפים בין פונקציות בקרן לפונקציות המקבילות בחברות הפורטפוליו, ומתקיימים פורמים קבועים כחלק מהקשר הישיר והשוטף, ביניהם ישיבות דירקטוריון, אקזקוטיבות מקצועיות, וועדות שונות בהתאם לצורך.

הסכמי ההשקעה של הקרן כוללים בתוכם את ההתחייבות מצד חברות הפורטפוליו לעמוד בסטנדרטים גבוהים ביחס לממשל תאגידי תקין ואפקטיבי, לרבות מינוי רואה חשבון מבקר מאחת הפירמות הגלובליות הגדולות (ה־Big4), ומינוי מבקר פנימי גם אם אינן נדרשות לכך על פי חוק. כיום קיימת ביקורת פנימית בחברות הפורטפוליו העיקריות, בהן BlueGen, בון־תור, מטרופולין, PowerGen, חברות חלוקת הגז ופרידנזון־ג'נריישן. הקרן דורשת מהחברות להקפיד על דיווח שוטף שהולם את תוכנית האכיפה הפנימית בתחום דיני ניירות ערך (ראו הרחבה בפרק האתיקה). תוכנית האכיפה מסדירה את המקרים המחויבים באישור ודיווח להנהלת הקרן, ומייצרת תשתית לתקשורת המקצועית והעסקית מול חברות הפורטפוליו. בהתאם לכך, הקרן מקפידה כי בפעילותה מול ההשקעות וחברות הפורטפוליו, יישמרו הזכויות של בעלי המניות והשותפים העסקיים, בהתנהלות הוגנת, אחראית ומכבדת.

הקרן שואפת לקיים דיאלוג פורה עם כל שותפיה העסקיים על מנת להגיע למיצוי מקסימלי של יכולות בקרב חברות הפורטפוליו, ולהביא להישגים משמעותיים לאורך זמן. הקרן מביאה איתה ידע עשיר ומבוסס על פיתוח נכסי תשתיות, ובאמצעות חבירה להנהלות הקיימות בהשקעות השונות, הקרן מעניקה את הפלטפורמה להשבחה והרחבה של הפעילות ולהשאת רווח וערך עסקי משמעותי לאורך זמן. איחוד ההשקעות תחת חברות מרכזות מאפשר ליזום ולקדם מהלכים לפיתוח עסקי בחברות הפורטפוליו השונות, אשר מתבססים על הובלה של הדירקטוריונים וההנהלות של החברות תוך שמירה על עצמאות החברות מחד, ומיצוי היתרונות שהקרן מביאה איתה מעצם גודלה וניסיונה מאידך.



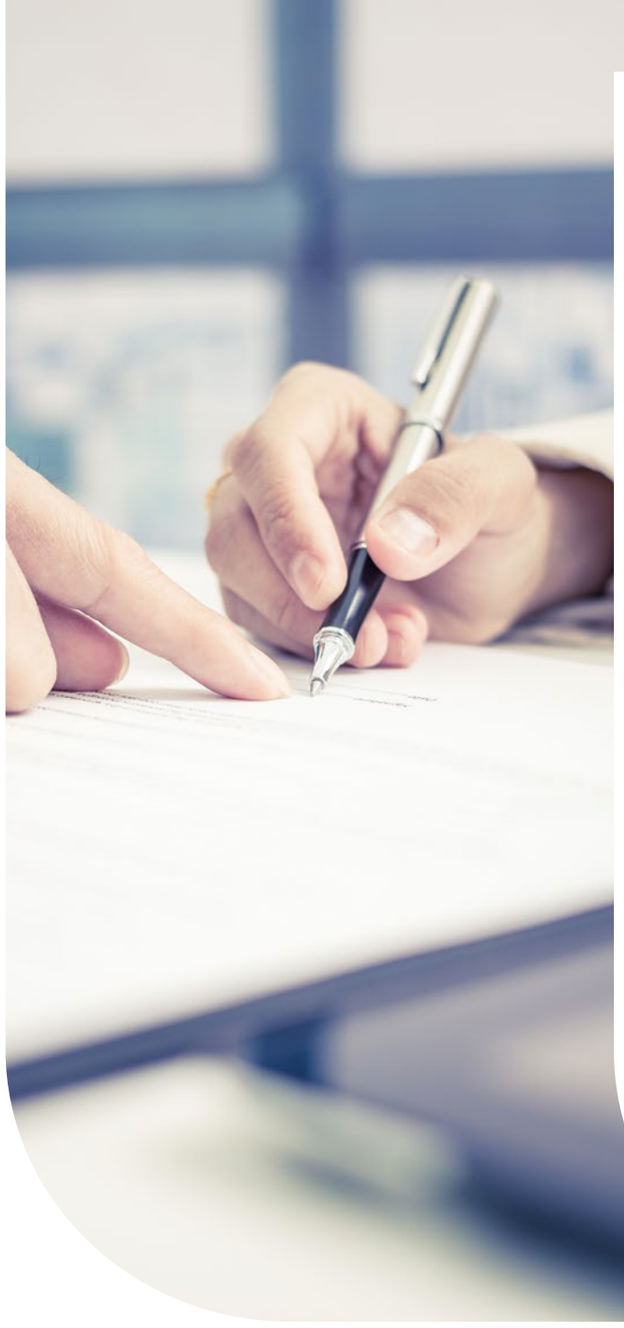
שקיפות ותקשורת עם שוק ההון

הקרן מקפידה על עקרונות של תיעוד ושקיפות בניהול עסקיה והשקעותיה, וממלאת אחר דרישות הרגולטורים וציפיות מחזיקי העניין שלה הנוגעות להנגשת מידע. הקרן מקפידה על דיווח הולם למשקיעיה בהתאם לדיני ניירות ערך והוראות הרשות לניירות־ערך, ומיישמת את תוכנית האכיפה מטעמה בהתבסס עליה. הקרן מקפידה על דיווח מהימן וסדיר בהתאם להוראות הדין ומפרטת בדוחות המחייבים את כל המידע העסקי המתחייב לשם שמירה על הוגנות עסקית, ואף מרחיבה בדיווחים מעבר לרף המינימלי על מידע מהותי לפעילותה העסקית (לרבות פירוט מידע איכותני על פעילות הקרן וחברות הפורטפוליו, וכן הרחבה על סקרי שוק ומידע עסקי רלוונטי). מעבר לכך, הקרן פועלת בצורה אקטיבית כדי להנגיש מידע מהותי עבור משקיעיה באמצעים שונים, בין היתר: דיווחים שוטפים לבעלי המניות על עסקאות ואירועים משמעותיים; פרסום רבעוני של דוח דירקטוריון מקיף, שבו כלול מידע מהותי על פעילות הקרן וחברות הפורטפוליו לשימוש המשקיעים; בסמוך לפרסום הדוח השנתי והדוחות הרבעוניים מתקיימת פגישות זום להצגת התוצאת, שכוללת שיח פתוח ומענה על שאלות ומפורסמת מצגת מלווה; כמו כן, הקרן מקיימת כנסי משקיעים בהשתתפות נציגויות של חברות הפורטפוליו וסיורים למשקיעים בנכסי הקרן. הקרן מדווחת על כלל פעילותה העסקית לשוק ההון במסגרת הכלים הטכנולוגיים האפשריים הזמינים לה, ואתר האינטרנט של הקרן מרכז את כלל המידע העסקי המהותי עבור מחזיקי העניין שלה.

אתיקה

הקרן מקפידה על התנהלות הוגנת, ציות לחוק ודבקות בסטנדרטים ערכיים ועסקיים מחמירים. הקרן רואה בכך מפתח חיוני להצלחתה, ולשימור קשרים חיוניים עם מחזיקי העניין שלה באופן חיובי.

יובהר כי הקרן מצייתת באופן מלא וקפדני לדיני התחרות וההגבלים העסקיים, וכל דין רלוונטי אחר, ולא הוטלו עליה סנקציות רגולטוריות בהקשרים אלה מאז הקמתה. בנוסף, למיטב ידיעתה של הקרן, לא היו בשנות פעילותה אי אילו אירועי הפרות אתיות.



קוד אתי

בחודש נובמבר 2021 אימצה הקרן קוד אתי מחייב אשר מסדיר את פעילותה של הקרן וחברת הניהול מטעמה ומפורסם באתר האינטרנט שלה |

בכוונת הקרן לעדכן במהלך שנת 2026 את הקוד האתי שלה, ובו תיתן ביטוי להרחבת הציפיות בנוגע לחלק מהנושאים הקיימים ונושאים חדשים. זאת, במטרה לשקף באופן מלא ומעודכן את ערכי הקרן, עקרונות הפעולה שלה והציפיות המופנות כלפי חברות הפורטפוליו ובעלי העניין.

הקוד האתי כולל בתוכו התייחסות מפורטת ומעמיקה למגוון רחב של דרכי התנהלות ונהלים עסקיים, ומציב את העקרונות הבסיסיים אשר מנחים את כלל עובדי הקרן.

הקוד האתי של הקרן כולל בתוכו בין היתר התייחסות לנושאים הבאים: מחויבות לציות לחוקים, כללים ותקנות; איסור שימוש במידע פנים; תחרות ויחס הוגן; שמירה על סודיות; הגנה ושימוש נאות בנכסי הקרן; איסור הפליה במקום העבודה; שמירה על בטחון במקום העבודה, וסביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות והתעמרות; הונאות ומעילות.

כל עובד הנקלט בקרן מחויב בהסברה אודות הקוד האתי, קריאה שלו, וחתימה על הצהרה כי הבין את הקוד וציפיות הקרן ממנו בהקשרים אלו. 100% מעובדי הקרן קיבלו הסבר על הקוד האתי במסגרת קליטתם, וחתמו על ההצהרה האתית.

בנוסף לכך, מפעילה הקרן מנגנון אנונימי לדיווח על הפרות, או חשש להפרות, של הוראות הקוד האתי. המנגנון כולל אפשרות פניה למנכ"ל הקרן, היועץ המשפטי של הקרן, או דיווח למבקר הפנימי של החברה שהוא גורם חיצוני בלתי תלוי שאליו ניתן לפנות בצורה אנונימית. הטיפול בפניות מוסדר במסגרת הקוד האתי ופרטי התלונה נשמרים חסויים. הסבר אודות דרכי הדיווח ניתן במסגרת הדרכות האתיקה שמקיימת הקרן ומועבר לכלל העובדים החדשים. בשנת 2025, לא התקבלו פניות על הפרות או חשש להפרות של הקוד האתי.

100% מעובדי הקרן קיבלו הסבר על הקוד האתי במסגרת קליטתם, וחתמו על ההצהרה האתית

מדיניות למניעת ניגוד עניינים, שחיתות ושוחד

הקרן רואה עצמה כמחויבת לכללי מנהל תקין ולציות להוראות החוק, ובתוך כך פועלת למניעת ניגוד עניינים בפעילות של כלל העובדים ונושאי המשרה שלה, ולמיגור תופעות של שחיתות ושוחד. בתוך כך, דירקטוריון הקרן הגדיר בנוהל העבודה שלו נהלים לגילוי עניין אישי, הכוללים כללי דיווח מפורטים וכן הוראות להגבלת השתתפות בעלי עניין אישי בדיונים. בנוסף, הקרן קבעה מדיניות למניעת שחיתות ושוחד המחייבת את כלל עובדי הקרן ונושאי המשרה בה. המדיניות כוללת הנחיות מחמירות למניעת שחיתות, אשר הולמות את הוראות הדין הקבוע בחוק העונשין הישראלי, ואת הדין הבינלאומי המקובל [22]. המדיניות של הקרן כוללת הוראות לגבי דיווח מיידי במקרים של ניגוד עניינים מצד עובדי הקרן, ממשי או פוטנציאלי, והוראה להימנעות ברורה מפעולה תוך כדי הימצאות בניגוד עניינים או חשש מניגוד עניינים. הנהלים כוללים הגדרות ברורות על מצבים הנחשבים למעשה שחיתות אסור, לרבות הנחיות קפדניות על מתנות, אירוח ונסיעות, והתייחסות לצדדים שלישיים ושותפים עסקיים. כאמצעי להבטחת הציות לנהלים והעלאת המודעות בנושא, כלל נושאי המשרה הבכירים בקרן מחויבים בחתימה על הצהרה לקבלת המדיניות. למיטב ידיעתה של הקרן לא היו בשנות פעילותה אי אילו אירועי שוחד, שחיתות, ניגוד עניינים, הלבנת כספים, מעילות או סחר פנימי בקרב עובדי הקרן ופעילותה.

הקרן רואה חשיבות עליונה בקידום ערכי שקיפות, מניעת שחיתות וניהול ממשל תאגידי תקין, לא רק בפעילותה הישירה אלא גם בקרב חברות הפורטפוליו שבבעלותה. הקרן פועלת ליישום נהלים מחמירים, משלבת תהליכי בדיקת נאותות בבחינת חברות פורטפוליו ובהערכת השקעות חדשות, מעודדת דיווח יזום על אירועים חריגים ומבצעת מעקב שוטף אחר התנהלות החברות, במטרה להבטיח עמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה וניהול תקין. לא ידוע לקרן על אירועי שוחד, שחיתות, ניגוד עניינים, הלבנת כספים, מעילות או סחר פנימי בפעילות חברות הפורטפוליו שהתרחשו בשנת 2025.

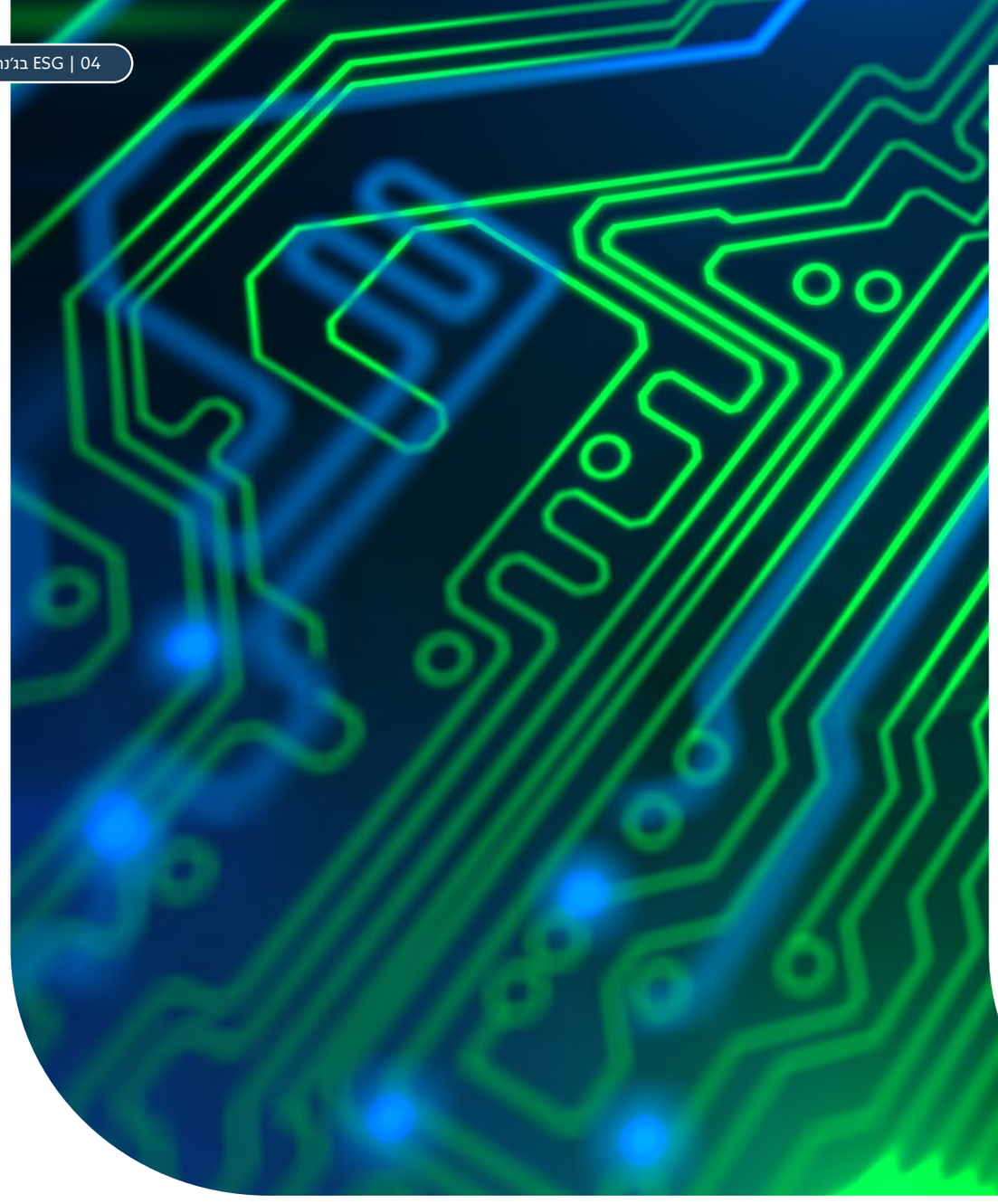
22 לרבות התייחסות ספציפית להוראות:
The United States Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (the "FCPA");
The U.K. Bribery Act of 2010 (the "UKBA")



תכנית האכיפה הפנימית בתחום דיני ניירות ערך

בהתאם לסטנדרטים האתיים שאליהם מחויבת הקרן, היא מקפידה על שקיפות ודיווח כמתחייב, ומיישמת תוכנית אכיפה פנימית בתחום דיני ניירות ערך, שאליה נשמעות כלל חברות הפורטפוליו. בין היתר כוללת תוכנית האכיפה הוראות הנוגעות לדיווח מהימן ומפורטות בנוהל מניעת תרמית ומניפולציות בניירות ערך, נוהל דיווחים על־פי חוק ניירות ערך, נוהל זרימת מידע, נוהל מניעת שימוש במידע פנים ונוהל פרסום מידע לציבור. הנחיות הקרן מבוססות על החובה הקיימת בדין, אך מבססות את מדיניות הקרן לדיווח מאורגן וקפדני בהתאם לרמת המהותיות של המידע. החברה מנהלת רישום ומעקב פנימיים אודות דיווחים, היועץ המשפטי ומזכיר הקרן, מר ברוך סאוטה, הוא האחראי ליישום תוכנית האכיפה וכלל הנהלים הרלוונטיים.

תוכנית האכיפה מתווה בהקשר זה את אופן הדיווחים הפנימיים מחברות הפורטפוליו לקרן, וקובעת רף מהותיות בהתאם לקריטריונים מוגדרים, אשר הולמים את הגדרות החוק ביחס לדרישות דיווח לשוק ההון ולרשות לניירות־ערך.



סייבר ואבטחת מידע

הקרן רואה חשיבות בהקפדה על הגנות סייבר אפקטיביות ועל אבטחת מידע בצורה נאותה, כחלק מהשמירה על הוגנות עסקית ויעילות תפעולית. בהתאם לתפיסה זו מחויבים כל עובדי הקרן בשמירה על כללי אבטחת המידע בהתאם למדיניות אבטחת המידע של הקרן. מטרת מדיניות אבטחת המידע של הקרן היא לוודא הגנה על סודיות ושלמות הנתונים תוך שמירה על רציפות בפעילות העסקית של החברה. המדיניות כוללת בין היתר התייחסות לנושאים כמו אבטחת מידע בעת עבודה במערכות הממוחשבות ובאופן פיזי, התמודדות עם אירוע אבטחת מידע. מנגנוני דיווח על אירועים בהם עולה חשש לפגיעה באבטחת המידע, נוהלי בקרה וניטור איומים, הגדרת אחריות העובדים לאבטחת מידע, קביעת דרישות אבטחת מידע עבור ספקים. החברה מינתה את מר מתן אלגריסי, מנהל הכספים של הקרן המדווח ישירות לסמנכ"ל הכספים, לתפקיד אחראי אבטחת המידע מטעם ההנהלה, והוא עוסק בניהול והטמעת מדיניות אבטחת מידע מקיפה להגנה על משאבי המידע של החברה. תחום ה־IT בקרן מתופעל על ידי חברה חיצונית מומחית בנושא, העומדת בתקן אבטחת מידע ISO27001 ובתקן אבטחת מידע למערכות בריאות ISO2779. הקרן בוחנת מעת לעת את ההתקשרות עם ספקיה ובמהלך 2024, החליפה את ספק שירותי ה־SOC, המספק שירותי ניטור לאירועי סייבר ואנומליות ברשת האורגנית.

מערכי אבטחת המידע בנכסי הקרן, אשר הם בחלקם נכסי תשתיות לאומיים קריטיים לתפקוד היומיומי של המשק, עובדים בתיאום מלא עם מערך הסייבר הלאומי לאור מעמדם הייחודי, וזאת לצורך הגברת ההגנה על מערכות קריטיות. שיתוף פעולה זה כולל קבלת הנחיות מקצועיות ממערך הסייבר, השתתפות בתרגילים ייעודיים, ומנגנון דיווח על אירועים חריגים בהתאם לנהלים שנקבעו.

מתוך הכרה בחשיבות הנושא, פועלת הקרן אקטיבית ובאופן שוטף להעלאת מודעות העובדים לאיומי סייבר ושמירה על אבטחת מידע. לרבות שליחת תדרוכים ועדכונים במיילים ובאמצעי תקשורת נוספים בעת זיהוי ניסיונות פישינג או בתקופות רגישות, רענון נוהלי אבטחת מידע. נוהלי אבטחת המידע תוקפו בשנת 2025 עם התאמות נקודתיות לעבודה בפועל, וכל עובד מחויב להכירם ולחתום עליהם עם הצטרפותו לארגון.

לצד העלאת האבטחה ברמת העובד, הקרן פועלת למניעת כשלים במערכות המידע שלה גם באמצעות הטמעת מנגנוני גיבוי ואבטחה, מנגנונים למניעת כשלים במערך המיחשוב, בקרות פנימיות כמו ביקורת פנים וכן ביקורת ותמיכה של נותני שירותים בתחום. במסגרת זו מפעילה הקרן מערך בקרה ותחזוקה מחמיר מקיימת גיבוי למערכות קריטיות ותוכניות התאוששות מאסון (DRP), מחזקת את מערכי הגנת הסייבר ומיישמת סטנדרטים תפעוליים וסביבתיים הולמים במתקנים הרגישים. לקרן גם קיים ביטוח בגין אירועי סייבר.

במסגרת מנגנוני הפיקוח והבקרה של הקרן, מוצג לדירקטוריון אחת לשנה דוח ייעודי העוסק בניהול סיכוני סייבר ובאבטחת מידע. במהלך שנת 2025 הוכן דוח מקיף שבחן את רמת המוכנות של חברות הפורטפוליו להתמודדות עם אירועי סייבר, לרבות תשתיות, נהלים ויכולות ניהול אירועים, והוא הוצג לדיון במסגרת ועדת הביקורת. הדוח מהווה כלי לפיקוח שוטף ולבחינת חשיפות וסיכונים ברמת הקבוצה, ותומך בתהליך קבלת ההחלטות של הדירקטוריון בכל הנוגע לחיזוק מערכי אבטחת המידע והסייבר בקרן ובחברות הפורטפוליו.

סביבת עבודה בענן ושימוש בבינה מלאכותית

במהלך שנת 2025 השלימה הקרן מעבר לסביבת עבודה מבוססת ענן, לרבות מערכת אחסון וניהול מסמכים ארגונית, ובסוף השנה הוטמע גם שימוש בכלי בינה מלאכותית ארגוניים. המעבר אפשר הקמה של מנגנוני הרשאה מתקדמים ומידור מידע בין קבוצות שונות, והוביל לשיפור משמעותי בשליטה על נגישות למידע ו**לחיזוק יכולות הניטור והבקרה**.

כדי לסייע במעבר, הקרן קיימה פעולות ייעודיות להטמעה והעלאת מודעות בקרב העובדים, לרבות הפצת תדרוכים ועדכונים שוטפים בדבר תהליך המעבר והשימוש במערכות החדשות, וכן הדרכה מרכזית שעסקה בפוטנציאל הטמון בכלים הארגוניים ובהיבטי התייעלות תפעולית. הקרן מפעילה ניטור שוטף של המערכות, לרבות זיהוי אנומליות וניסיונות חריגים לגישה או להוצאת מידע, ומקבלת התראות בזמן אמת וכן מדדי הערכה בתחום אבטחת המידע.

מערכי אבטחת המידע בנכסי הקרן, אשר הם בחלקם נכסי תשתיות לאומיים קריטיים לתפקוד היומיומי של המשק, עובדים בתיאום מלא עם מערך הסייבר הלאומי לאור מעמדם הייחודי, וזאת לצורך הגברת ההגנה על מערכות קריטיות. שיתוף פעולה זה כולל קבלת הנחיות מקצועיות ממערך הסייבר, השתתפות בתרגילים ייעודיים, ומנגנון דיווח על אירועים חריגים בהתאם לנהלים שנקבעו.

מתוך הכרה בחשיבות הנושא, פועלת הקרן אקטיבית ובאופן שוטף להעלאת מודעות העובדים לאיומי סייבר ושמירה על אבטחת מידע. לרבות שליחת תדרוכים ועדכונים במיילים ובאמצעי תקשורת נוספים בעת זיהוי ניסיונות פישינג או בתקופות רגישות, רענון נוהלי אבטחת מידע. נוהלי אבטחת המידע תוקפו בשנת 2025 עם התאמות נקודתיות לעבודה בפועל, וכל עובד מחויב להכירם ולחתום עליהם עם הצטרפותו לארגון.

לצד העלאת האבטחה ברמת העובד, הקרן פועלת למניעת כשלים במערכות המידע שלה גם באמצעות הטמעת מנגנוני גיבוי ואבטחה, מנגנונים למניעת כשלים במערך המיחשוב, בקרות פנימיות כמו ביקורת פנים וכן ביקורת ותמיכה של נותני שירותים בתחום. במסגרת זו מפעילה הקרן מערך בקרה ותחזוקה מחמיר מקיימת גיבוי למערכות קריטיות ותוכניות התאוששות מאסון (DRP), מחזקת את מערכי הגנת הסייבר ומיישמת סטנדרטים תפעוליים וסביבתיים הולמים במתקנים הרגישים. לקרן גם קיים ביטוח בגין אירועי סייבר.

במסגרת מנגנוני הפיקוח והבקרה של הקרן, מוצג לדירקטוריון אחת לשנה דוח ייעודי העוסק בניהול סיכוני סייבר ובאבטחת מידע. במהלך שנת 2025 הוכן דוח מקיף שבחן את רמת המוכנות של חברות הפורטפוליו להתמודדות עם אירועי סייבר, לרבות תשתיות, נהלים ויכולות ניהול אירועים, והוא הוצג לדיון במסגרת ועדת הביקורת. הדוח מהווה כלי לפיקוח שוטף ולבחינת חשיפות וסיכונים ברמת הקבוצה, ותומך בתהליך קבלת ההחלטות של הדירקטוריון בכל הנוגע לחיזוק מערכי אבטחת המידע והסייבר בקרן ובחברות הפורטפוליו.



generation

05

ביצועי ESG בחברות הפורטפוליו

for generations to come

סביבה ואקלים

טביעת רגל פחמנית

חברות הפורטפוליו, בטונות פחמן דו חמצני

חברה	שנה	טביעת רגל פחמנית (CO_2eq) בטון (מכלול 1+2)
BlueGen	2025	155,494
	2024	153,036
	2023	161,483
בון־תור	2025	10,892
	2024	9,826
	2023	10,751
מטרופולין	2025	119,395
	2024	139,135
	2023	117,546
PowerGen	2025	2,412,122
	2024	2,337,656 [23]
פורטרברוק	2025	400
	2024	261
	2023	157
חלוקת גז	2025	284
	2024	329
	2023	313
פרידנזון־ג'נריישן	2025	1034 [24]
	2024	770
	2023	917
Greenway	2025	4,088
	2024	4,443
	2023	3,661

23 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם. עיקר העלייה ב־2025 נובע מעלייה בהון העצמי של פווארג'ן אשר השפיעה על חלקה היחסי של החברה בפליטות הקרן.

24 בשנת 2025 פתחה פרידנזון־ג'נריישן מרכז לוגיסטי חדש; הרחבת הפעילות באה לידי ביטוי בעלייה בפליטות.



יעדי הפחתת פליטות

Porterbrook הציבה יעד להפחתת של 46% מפליטות מכלול 1 ו־2 עד שנת 2030, ביחס לשנת בסיס 2019, ואף שואפת ל־net zero עד שנת 2050. החברה מתכוונת לפעול להשגת היעדים באמצעות שילוב של מעבר לדלקים דלי פחמן, שימוש בטכנולוגיות מבוססות סוללה בציוד תפעולי, חשמול הדרגתי של צי רכבי החברה, הרחבת השימוש באנרגיה מתחדשת לצמצום פליטות עקיפות, צמצום השימוש בחימום מבוסס גז טבעי, וכן קיזוז יתרת הפליטות (כ־8%) שלא ניתן יהיה להפחית באמצעים תפעוליים.

GreenWay זיהתה כי אספקת האנרגיה לעמדות הטעינה לכלי רכב חשמליים מהווה את עיקר השפעתה הסביבתית, ובהתאם לכך פועלת להפחתת עצימות פליטות הפחמן של החשמל המסופק. כחלק מיישום יעד זה, החברה פועלת להרחבת כמות החשמל הנרכש מספקי אנרגיה מתחדשת מוסמכים עבור עמדות ההטענה שלה. בשנת 2025 החלה GreenWay בתוכנית פעולה הראשונה שלה לקיימות סביבתית, במטרה להתמודד עם סיכונים סביבתיים וחברתיים שזוהו. התהליך נמצא בעיצומו, ודוח הקיימות הסביבתית והממשל התאגידי הראשון יפורסם ב־2026.

בבמסגרת הערכת סיכוני והזדמנויות האקלים, פורטרברוק ביצעה ניתוח תרחישים איכותני מקיף בהתאם להנחיות TCFD, אשר בחן סיכונים פיזיים (אירועי אקלים קיצוניים ואירועים כרוניים) וסיכוני מעבר (רגולטוריים, טכנולוגיים ושוקיים) לצד הזדמנויות, בטווחי זמן קצרים, בינוניים וארוכים – עד שנת 2050. ממצאי ההערכה מצביעים על רמת סיכון נטו נמוכה יחסית בכל טווחי הזמן שנבחנו. החברה זיהתה הזדמנויות מהותיות הנובעות ממעבר מדיניותי לתחבורה דלת פחמן, ובראשן הגדלת חלקה של הרכבת, מימון צי חשמלי ודל פליטות, וגישה לאפיקי מימון אטרקטיביים יותר. הסיכון המרכזי שזוהה נוגע להשקעות בטכנולוגיות דלות פחמן שעלולות שלא להבשיל, ובפרט תרחיש של ביקוש מוגבל לרכבות מונעות מימן בהתממשות תרחיש של היקף פליטות גבוה. בנוסף, הנחות מחזור חיים זהירות לנכסי דיזל מצמצמות חשיפה עתידית לנכסים עתירי פליטות מעבר לשנת 2040, ותומכות בחוסן האסטרטגי של פעילות החברה אל מול שינויי האקלים.

צריכת אנרגיה לשנת 2025

צריכת חשמל מאנרגיה מתחדשת (% מסך החשמל שנצרך)

1% BlueGen	0% בון־תור	0% מטרופולין
14% PowerGen[25]	87% פורטברוק	0% חלוקת גז
67% Greenway	40% פרידנזון־ג'ניישן	

עצימות אנרגטית, ג'יגה ג'אול לגורם מנרמל

חברה	2025	2024	גורם מנרמל
BlueGen	0.0015	0.0017	הכנסות שנתיות
בון־תור	0.0097	0.0094	ק"מ נסועה
מטרופולין	0.0159	0.0166	ק"מ נסועה
PowerGen	0.0043[26]	0.0047	קוט"ש חשמל מיוצר
חלוקת גז	6.8591	8.9362	ק"מ תשתית פעילה
פרידנזון־ג'ניישן	0.0386	0.0311	מ"ר אחסנה

25 בהתאם לאופי פעילותה של PowerGen כיצרנית אנרגיה, הנתון המדווח מתייחס לאחוז מתוך סך החשמל המיוצר.

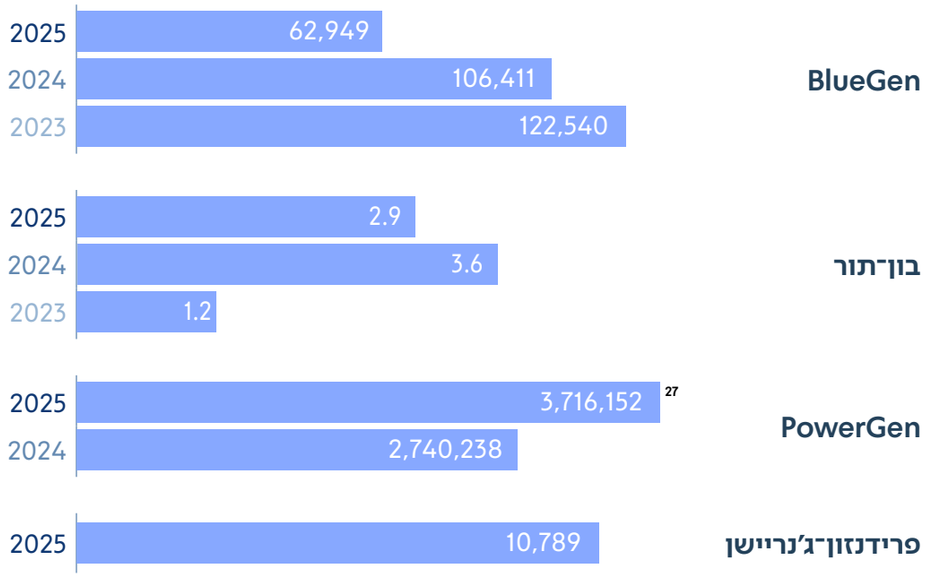
26 העצימות האנרגטית הכוללת את ייצור הקיטור בתחנות הקוגנרציה היא 0.0037 ג'יגה ג'אול לקוט"ש אנרגיה מיוצרת ב־2025 ו־0.0041 ב־2024.

בשנתיים האחרונות בון־תור פעלה לשיפור יעילות צריכת החשמל לאחר מעבר למשרד חדש, התקנת תאורת לד חסכונית, ושדרוג מערכות המיזוג במשרדים החדשים פועלות בצורה חסכונית יותר. במשרדים החדשים הותקנה מערכת מרכזית לניהול החשמל המאפשרת שליטה מלאה במערכות החשמל והמיזוג, ובכך מתבצע חיסכון נוסף באנרגיה.

פרידנזון־ג'ניישן משלבת פתרונות לניהול אנרגיה כחלק מפיתוח מרכזים לוגיסטיים חדשניים במיקומים אסטרטגיים בישראל. המרכז הלוגיסטי החדש שהושלם בשנת 2024, ממוקם בטרמינל אשדוד בסמיכות לנמל, וכולל גג סולארי פעיל המאפשר ייצור אנרגיה מתחדשת באתר ותורם לשיפור היעילות האנרגטית של הפעילות. מרכז לוגיסטי נוסף של החברה, הממוקם במתחם אדמירלטי ובסמיכות לנמלי חיפה והמפרץ, אשר הקמתו הושלמה בשנת 2025, עתיד לכלול מערך משולב של מערכת סולארית ומתקני אגירת אנרגיה. מהלך זה משקף תפיסה ארוכת טווח המשלבת חדשנות תפעולית, תשתיות מתקדמות וניהול אנרגיה יעיל כחלק מהפעילות הלוגיסטית של החברה.

צריכת מים וייצור שפכים

נתוני צריכת המים בחברות הפורטפוליו, בקוב



כמות השפכים התעשייתיים שיוצרו, בקוב[28]

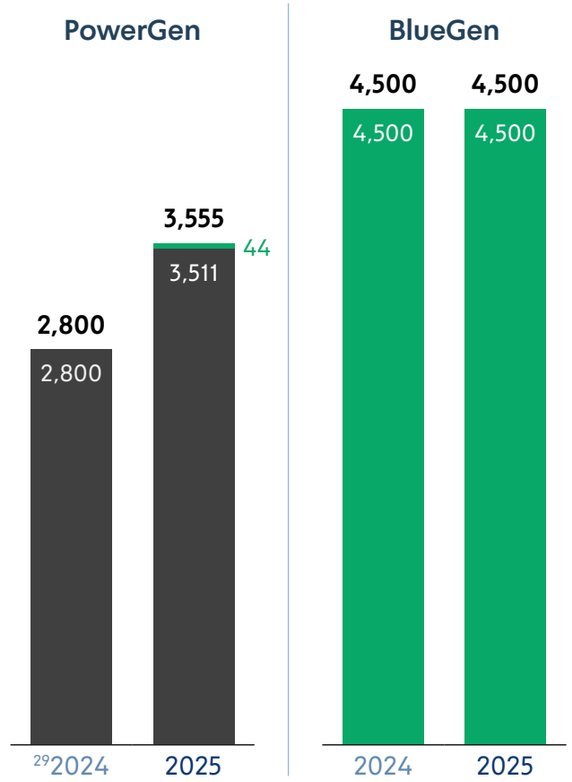
חברה	2025	2024	יעדי הפחתה
BlueGen	1,200	1,000	החברה עוסקת בטיפול בשפכים ובכך תורמת באופן ישיר להפחתת כמות השפכים המוזרמים לסביבה
PowerGen	244,150	201,166	

27 בשנת 2024 יחידת המחזור המשולב באתר MRC הייתה מצויה בתחזוקה ממושכת, שבמהלכה הופחתה משמעותית צריכת מי הקולחין. בשנת 2025, הורחבה פעילות מערכות השטיפה האוטומטית של אתרי ייצור האנרגיה הסולארית.

28 נתוני השפכים מדווחים עבור חברות הפועלות בסקטור אנרגיה ואיכות הסביבה, שכן ביתר החברות לא נוצרים שפכים תעשייתיים, אלא שפכים סניטריים בלבד.

ניהול פסולת

כמות הפסולת שנוצרה בחברות הפורטפוליו, בטונות



29 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם.

פליטות

פליטות של חומרים מזהמים לאוויר, בטונות

חברה	2025	2024
BlueGen [30]	1.8	1.8
בון־תור	12,532	– [31]
מטרופולין	154.8	161.3
PowerGen	1,032	896

30 הנתונים המדווחים מתייחסים לפליטות המשויכות למתקן טיפול בשפכים עכו.

31 חישוב זה בוצע בחברת בון־תור לראשונה בשנת 2025.

ניהול מערכות סביבתיות

הסמכות לתקני ניהול מערכות בחברות הפורטפוליו

חברה	הסמכות לתקני איכות
BlueGen	ISO 14001
בון־תור	ISO 14001
PowerGen	ISO 50001
פורטברוק	ISO 14001
חלוקת גז	ISO 14001
Greenway	הסמכת מבני החברה לתקן BREEAM



חברה

ב־2025 במסגרת הרחבת היקף הדיווח מחברות הפורטפוליו, לרבות אלו שבהן הקרן מחזיקה בפחות מ־50%, החילה הקרן את מתודולוגיית החישוב של נתוני העובדים בחברות הפורטפוליו על כלל החברות המדווחות, במטרה לשקף באופן אחיד ומדויק את מבנה ההנהלות השונות בחברות.

על פי מתודולוגיה זו, **הנהלה בכירה** הוגדרה כמנכ"ל החברה וכלל הכפופים ישירות למנכ"ל; **הנהלת ביניים** מתייחסת למנהלים שאינם נכללים בקטגוריית הנהלה בכירה או זוטרה; **הנהלה זוטרה** כוללת מנהלים שאליהם כפופים עובדים שאינם מנהלים. יודגש כי מנהלי פרויקטים שאין להם עובדים כפופים אינם נכללים בדרגי ההנהלה.

עדכון זה נועד לגשר על הבדלים מבניים בין החברות, על מנת לשפר את יכולת ההשוואה בין נתוני חברות הפורטפוליו השונות. מתודולוגיה זו הוחלה גם על דיווחי 2023-2024.

כמות עובדים בחברות הפורטפוליו

חברה	שנה	גיל	עובדים שאינם מנהלים		הנהלה זוטרה		הנהלת ביניים		הנהלה בכירה		סה"כ
			גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	
BlueGen	2025	עובדים עד גיל 30	105	14	–	–	–	–	–	–	119
		עובדים בגיל 31-50	277	61	20	2	16	8	6	2	392
		עובדים בגיל 50+	148	35	6	–	13	3	5	3	213
		סה"כ	**530**	**110**	**26**	**2**	**29**	**11**	**11**	**5**	**724**
	2024	עובדים עד גיל 30	127	13	–	–	–	–	–	–	140
		עובדים בגיל 31-50	286	51	25	7	23	8	5	–	405
		עובדים בגיל 50+	160	25	12	–	19	5	12	2	235
		סה"כ	**573**	**89**	**37**	**7**	**42**	**13**	**17**	**2**	**780**
	2023	עובדים עד גיל 30	72	7	1	–	–	–	–	–	80
		עובדים בגיל 31-50	239	56	24	6	18	10	4	–	357
		עובדים בגיל 50+	148	23	8	2	23	3	12	1	220
		סה"כ	**459**	**86**	**33**	**8**	**41**	**13**	**16**	**1**	**657**
בון־תור	2025	עובדים עד גיל 30	23	5	–	–	–	–	–	–	28
		עובדים בגיל 31-50	97	36	6	2	–	–	7	1	149
		עובדים בגיל 50+	241	10	1	3	–	–	7	1	263
		סה"כ	**361**	**51**	**7**	**5**	**-**	**-**	**14**	**2**	**440**
	2024	עובדים עד גיל 30	21	4	–	–	–	–	–	–	25
		עובדים בגיל 31-50	74	40	5	5	–	–	6	1	131
		עובדים בגיל 50+	228	14	–	–	–	–	7	1	250
		סה"כ	**323**	**58**	**5**	**5**	**-**	**-**	**13**	**2**	**406**
	2023	עובדים עד גיל 30	21	5	–	–	–	–	–	–	26
		עובדים בגיל 31-50	70	31	4	5	–	–	6	1	117
		עובדים בגיל 50+	244	14	1	–	–	–	7	1	267
		סה"כ	**335**	**50**	**5**	**5**	**-**	**-**	**13**	**2**	**410**
מטרופולין	2025	עובדים עד גיל 30	567	41	–	–	1	–	–	–	609
		עובדים בגיל 31-50	1,166	93	–	–	9	9	2	1	1,280
		עובדים בגיל 50+	893	39	–	–	2	4	6	1	945
		סה"כ	**2,626**	**173**	**-**	**-**	**12**	**13**	**8**	**2**	**2,834**
	2024	עובדים עד גיל 30	590	46	–	–	–	–	–	–	636
		עובדים בגיל 31-50	1,113	107	4	5	9	3	5	2	1,248
		עובדים בגיל 50+	908	48	2	3	4	2	4	–	971
		סה"כ	**2,611**	**201**	**6**	**8**	**13**	**5**	**9**	**2**	**2,855**
	2023	עובדים עד גיל 30	437	41			–	–	–	–	478
		עובדים בגיל 31-50	988	106	4	6	9	1	3	2	1,119
		עובדים בגיל 50+	809	37	2	1	3	1	5	1	859
		סה"כ	**2,234**	**184**	**6**	**7**	**12**	**2**	**8**	**3**	**2,456**

כמות עובדים בחברות הפורטפוליו

חברה	שנה	גיל	עובדים שאינם מנהלים		הנהלה זוטרה		הנהלת ביניים		הנהלה בכירה		סה"כ
			גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	
PowerGen[32]	2025	עובדים עד גיל 30	12	6							18
		עובדים בגיל 31-50	40	13	6	1	9	1	6	2	78
		עובדים בגיל 50+	14	3	2		2		1		22
		סה"כ	**66**	**22**	**8**	**1**	**11**	**1**	**7**	**2**	**118**
	2024	עובדים עד גיל 30	6	18	–	–	–	–	–	–	24
		עובדים בגיל 31-50	28	5	4	–	10	2	9	2	60
		עובדים בגיל 50+	15	5	–	–	2	–	1	–	23
		סה"כ	**49**	**28**	**4**	**–**	**12**	**2**	**10**	**2**	**107**
פורטרברוק	2025	עובדים עד גיל 30	18	12	1	0	0	0	0	0	31
		עובדים בגיל 31-50	41	17	2	3	9	0	20	3	95
		עובדים בגיל 50+	30	10	0	0	6	0	10	3	59
		סה"כ	**89**	**39**	**3**	**3**	**15**	**0**	**30**	**6**	**185**
חלוקת גז	2025	עובדים עד גיל 30	3	6	–	–	–	–	–	–	9
		עובדים בגיל 31-50	22	5	3	–	–	–	3	1	34
		עובדים בגיל 50+	2	3	1	1	–	–	1	–	8
		סה"כ	**27**	**14**	**4**	**1**	**–**	**–**	**4**	**1**	**51**
	2024	עובדים עד גיל 30	4	2	–	–	–	–	–	–	6
		עובדים בגיל 31-50	23	4	2	2	–	–	3	1	35
		עובדים בגיל 50+	2	4	–	1	–	–	1	–	8
		סה"כ	**29**	**10**	**3**	**2**	**–**	**–**	**4**	**1**	**49**
פרידנזון־ג'נריישן	2025	עובדים עד גיל 30	10	14	3	–	–	–	–	–	27
		עובדים בגיל 31-50	25	6	2	2	–	–	5	4	44
		עובדים בגיל 50+	17	3	–	–	–	–	2	–	22
		סה"כ	**52**	**23**	**5**	**2**	**–**	**–**	**7**	**4**	**93**
	2024	עובדים עד גיל 30	7	6	1	–	–	–	–	–	14
		עובדים בגיל 31-50	28	8	1	1	–	–	3	2	43
		עובדים בגיל 50+	19	3	–	–	–	–	1	–	23
		סה"כ	**54**	**17**	**2**	**1**	**–**	**–**	**4**	**2**	**80**
Greenway	2025	עובדים עד גיל 30	36	12	0	1	0	0	0	0	49
		עובדים בגיל 31-50	59	30	9	1	15	3	8	0	125
		עובדים בגיל 50+	6	1	1	1	1	1	1	0	12
		סה"כ	**101**	**43**	**10**	**3**	**16**	**4**	**9**	**0**	**186**



32 כולל עובדים המועסקים ישירות תחת PowerGen בלבד.

גיוון עובדים

גיוון מגדרי בחברות הפורטפוליו בקרב עובדים ומנהלים

חברה	שנה	אחוז נשים מקרב כלל העובדים	אחוז נשים מקרב מנהלים	אחוז נשים בהנהלה: אחוז הנשים בהנהלה בכירה	אחוז נשים בהנהלה: שיעור הנשים בדרגת ניהול ביניים[33]
BlueGen	2025	18%	21%	31%	28%
	2024	14%	19%	11%	24%
	2023	16%	20%	6%	24%
בון־תור	2025	13%	25%	13%	42%
	2024	17%	28%	13%	50%
	2023	14%	25%	13%	50%
מטרופולין	2025	7%	43%	20%	52%
	2024	8%	35%	18%	28%
	2023	8%	32%	27%	14%
PowerGen	2025	22%	13%	22%	8%
	2024	30%	13%	17%	14%
פורטברוק	2025	26%	16%	25%	9%
	2024	27%	16%	30%	33%
	2023	28%	20%	25%	38%
חלוקת גז	2025	31%	20%	20%	20%
	2024	25%	18%	20%	17%
	2023	25%	33%	20%	29%
פרידנזון־ג'נריישן	2025	31%	33%	36%	29%
	2024	25%	14%	16%	25%
	2023	25%	14%	3%	25%
Greenway	2025	27%	17%	0%	20%
	2024	27%	21%	0%	26%
	2023	27%	17%	0%	19%

33 הנתון המדווח עבור בון־תור וחלוקת גז מתייחס לשיעור הנשים בדרג זוטר, שכן בחברות אלו אין דרג ביניים.

גיוון מגדרי בתפקידים מניבי הכנסה[34] לשנת 2025

חברה	שיעור נשים
BlueGen	24%
בון־תור	18%
מטרופולין	17%
PowerGen	0%
פורטברוק	6%
חלוקת גז	0%
פרידנזון־ג'נריישן	0%
Greenway	5%

34 תפקיד שבו המנהלת עוסקת ישירות במוצר או בשירותים, ולא בתפקידי תמיכה כמו משאבי אנוש, תמיכה טכנית וכדומה.

גיוון אוכלוסיות בתת ייצוג בקרב העובדים בחברות הפורטפוליו, אחוז מתוך כלל העובדים

חברה	שנה	אחוז עובדים מהחברה הערבית	אחוז עובדים מהחברה החרדית	אחוז עובדים מהקהילה האתיופית	אחוז עובדים בעלי מוגבלויות	אחוז עובדים מעל גיל 50
BlueGen	2025	34%	1%	0.5%	2%	29%
	2024	13%	0%	2%	6%	30%
	2023	25%	0%	2%	0%	33%
בון־תור	2025	20%	לא נמדד	1%	6%	60%
	2024	17%	לא נמדד	לא נמדד	6%	62%
	2023	7%	לא נמדד	לא נמדד	4%	65%
מטרופולין	2025	52%	2%	4%	0%	33%
	2024	56%	2%	4%	0%	34%
	2023	49%	4%	3%	0%	35%
PowerGen	2025	11%	0%	0%	0%	38%
	2024	9%[35]	2%	לא נמדד	לא נמדד	21%
פורטברוק[36]	2025	15%				
	2024	13%				
	2023	12%				
חלוקת גז	2025	0%	2%	0%	0%	16%
	2024	0%	3%	0%	0%	22%
	2023	0%	3%	0%	0%	14%
פרידנזון־ג'נריישן	2025	5%	0%	12%	4%	24%
	2024[37]	4%	0%	9%	6%	28%
	2023	1%	4%	0%	4%	22%

35 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם.
36 שיעור כלל אוכלוסיית הגיוון הרלוונטית לבריטניה.
37 הנתונים עברו תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכנו בהתאם.



שיעור מנהלים מאוכלוסיות בתת ייצוג בתעסוקה בחברות הפורטפוליו, אחוז מתוך כלל מנהלים

חברה	שנה	אחוז מנהלים מהחברה הערבית	אחוז מנהלים מהחברה החרדית	אחוז מנהלים יוצאי אתיופיה	אחוז מנהלים עם מוגבלויות
BlueGen	2025	6%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	2%
	2023	0%	0%	0%	0%
בון־תור	2025	4%	לא נמדד	0%	11%
	2024	0%	לא נמדד	0%	0%
	2023	0%	לא נמדד	0%	0%
מטרופולין	2025	6%	2%	0%	0%
	2024	12%	0%	0%	0%
	2023	1%	0%	0%	0%
PowerGen	2025	10%	0%	0%	
	2024	10%[38]	1%	לא נמדד	לא נמדד
פורטרברוק[39]	2025	13%			
	2024	11%			
	2023	5%			
חלוקת גז	2025	0%	0%	0%	0%
	2024	0%	0%	0%	0%
	2023	0%	0%	0%	0%
פרידנזון־ג'נריישן	2025	0%	0%	1%	0%
	2024	0%	0%	1%	0%
	2023	1%	0%	1%	0%

38 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם.
39 שיעור כלל אוכלוסיית הגיוון הרלוונטיות לבריטניה מקרב המנהלים.



גיוון מגדרי בתפקידים מקצועיים (הנדסיים) בחברות הפורטפוליו, אחוז עובדות מכלל העובדים ההנדסיים

חברה	שנה	אחוז עובדות
BlueGen	2025	37%
	2024	23%
	2023	29%
PowerGen	2025	0%
	2024	2%
פורטברוק	2025	15%
	2024	15%
	2023	14%
חלוקת גז	2025	11%
	2024	6%
	2023	7%
Greenway	2025	4%
	2024	4%
	2023	5%

שיעור עובדים מאוכלוסיות בתת ייצוג בתעסוקה בתפקידים מקצועיים (הנדסיים) בחברות הפורטפוליו, אחוז מכלל העובדים ההנדסיים

חברה	שנה	אחוז עובדים
BlueGen	2025	10%
	2024	8%
	2023	0%
PowerGen	2025	11%
	2024	9%[40]
פורטברוק	2025	8%
	2024	12%
	2023	11%
חלוקת גז	2025	4%
	2024	3%
	2023	3%

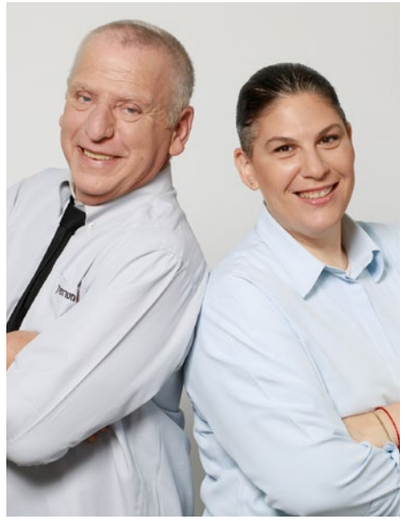
40 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם.

תחלופת עובדים

	גיל	BlueGen						בון־תור					
		2025			2024			2025			2024		
		גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
מספר העובדים החדשים	עובדים עד גיל 30	63	5	68	77	4	81	30	9	39	31	7	38
	עובדים בגיל 31-50	53	14	67	83	7	90	96	8	104	61	12	73
	עובדים בגיל 50+	23	6	29	20	2	22	124	1	125	101	4	105
	סה"כ	**139**	**25**	**164**	**180**	**13**	**193**	**250**	**18**	**268**	**193**	**23**	**216**
כמות המשרות הפנויות שאוישו (עובדים החדשים והן משרות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה)	עובדים עד גיל 30	9	4	13	7	5	12	30	9	39	31	7	38
	עובדים בגיל 31-50	22	9	31	27	3	30	98	8	106	61	12	73
	עובדים בגיל 50+	11	5	16	10	1	11	126	1	127	101	3	104
	סה"כ	**42**	**18**	**60**	**44**	**9**	**53**	**254**	**18**	**272**	**193**	**22**	**215**
כמות המשרות הפנויות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה	עובדים עד גיל 30	1	2	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	עובדים בגיל 31-50	4	-	4	-	-	-	2	-	2	-	-	-
	עובדים בגיל 50+	5	-	5	2	-	2	2	-	2	-	-	-
	סה"כ	**10**	**2**	**12**	**3**	**-**	**3**	**4**	**-**	**4**	**-**	**-**	**-**
כמות העובדים שעזבו (התפטרו, פוטרו, פרשו וכד') את החברה	עובדים עד גיל 30	65	1	66	68	2	66	29	8	37	31	7	38
	עובדים בגיל 31-50	84	10	94	102	10	92	63	12	75	61	12	73
	עובדים בגיל 50+	38	3	41	40	3	37	111	3	114	101	4	105
	סה"כ	**187**	**14**	**201**	**210**	**15**	**195**	**203**	**23**	**226**	**193**	**23**	**216**
כמות העובדים שעזבו מרצון את החברה	עובדים עד גיל 30	14	1	15	62	2	60	24	8	32	27	4	31
	עובדים בגיל 31-50	23	2	25	82	7	75	56	6	62	39	7	46
	עובדים בגיל 50+	13	4	17	20	1	19	78	1	79	57	3	60
	סה"כ	**50**	**7**	**57**	**164**	**10**	**154**	**158**	**15**	**173**	**123**	**14**	**137**

בון־תור מייחסת חשיבות רבה להבעת הערכה לעובדיה, ופועלת להוקיר את תרומתם המקצועית והאישית לארגון. במסגרת זו חולקו תעודות הצטיינות לעובדים כהוקרה לעשייה, למחויבות ולמצוינות בעבודה השוטפת. בנוסף, הקדישה החברה תשומת לב מיוחדת לעובדיה הוותיקים, ובמהלך השנה ציינה בהוקרה עובדים אשר בשנת 2024 חגגו 20 שנות עבודה בחברה, כאות תודה לנאמנותם, להשקעתם רבת השנים ולתרומתם המשמעותית לצמיחתה ולהתפתחותה של בון־תור לאורך הזמן.

	גיל	מטרופולין						PowerGen					
		2025			2024			2025			2024		
		גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
מספר העובדים החדשים	עובדים עד גיל 30	416	28	444	480	66	546	7	4	11	3	3	6
	עובדים בגיל 31-50	427	38	465	489	48	537	21	3	24	17	9	26
	עובדים בגיל 50+	164	15	179	271	22	293	5	1	6	10	1	11
	סה"כ	**1,007**	**81**	**1,088**	**1,240**	**136**	**1,376**	**33**	**8**	**41**	**30**	**13**	**43**
כמות המשרות הפנויות שאוישו (עובדים החדשים והן משרות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה)	עובדים עד גיל 30	318	23	341	575	68	643	3	-	3	-	-	-
	עובדים בגיל 31-50	307	26	333	628	58	686	6	1	7	-	-	-
	עובדים בגיל 50+	120	10	130	325	22	347	1	-	1	-	-	-
	סה"כ	**745**	**59**	**804**	**1,528**	**148**	**1,676**	**10**	**1**	**11**	**-**	**-**	**-**
כמות המשרות הפנויות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה	עובדים עד גיל 30	13	3	16	95	2	97	1	-	1	-	-	-
	עובדים בגיל 31-50	44	3	47	139	10	149	2	-	2	5	3	8
	עובדים בגיל 50+	12	2	14	54	-	54	1	-	1	-	-	-
	סה"כ	**69**	**8**	**77**	**288**	**12**	**300**	**4**	**-**	**4**	**5**	**3**	**8**
כמות העובדים שעזבו (התפטרו, פוטרו, פרשו וכד') את החברה	עובדים עד גיל 30	340	9	349	271	58	329	4	2	6	2	1	3
	עובדים בגיל 31-50	442	43	485	372	46	418	14	6	20	8	8	16
	עובדים בגיל 50+	236	20	256	256	16	272	1	2	3	7	-	7
	סה"כ	**1,018**	**72**	**1,090**	**899**	**120**	**[41] 1,019**	**19**	**10**	**29**	**17**	**9**	**26**
כמות העובדים שעזבו מרצון את החברה	עובדים עד גיל 30	252	8	260	N/A	N/A	N/A	-	1	1	1	-	1
	עובדים בגיל 31-50	349	20	369	N/A	N/A	N/A	8	4	12	8	7	15
	עובדים בגיל 50+	167	3	170	N/A	N/A	N/A	1	1	2	4	-	4
	סה"כ	**768**	**31**	**799**	**N/A**	**N/A**	**[42] 620**	**9**	**6**	**15**	**13**	**7**	**20**



כ-300 מתוך כ-1000 נהגים חדשים שגויסו למטרופולין במהלך השנה עברו את הכשרתם במסגרת מערך ההכשרה הפנימי של החברה.

41 הנתון עבר תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכן בהתאם.
42 בשנת 2024, החברה לא ניטרה אחר הנתון בפילוח לגיל ומגדר.



	גיל	חלוקת גז						פרידנזון־ג'נריישן		
		2025			2024			2025[43]		
		גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
מספר העובדים החדשים	עובדים עד גיל 30	1	4	5	-	-	-	15	13	28
	עובדים בגיל 31-50	2	-	2	5	-	5	20	4	24
	עובדים בגיל 50+	1	-	1	3	2	5	5	-	5
	סה"כ	**4**	**4**	**8**	**8**	**2**	**10**	**40**	**17**	**57**
כמות המשרות הפנויות שאוישו (עובדים החדשים והן משרות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה)	עובדים עד גיל 30	1		5	-	-	-	-	-	-
	עובדים בגיל 31-50	2	-	2	5	-	5	-	-	-
	עובדים בגיל 50+	1	-	1	3	2	5	-	-	-
	סה"כ	**4**	**4**	**8**	**8**	**2**	**10**	**-**	**-**	**-**
כמות המשרות הפנויות שאוישו על ידי עובדים קיימים בחברה	עובדים עד גיל 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	עובדים בגיל 31-50	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	עובדים בגיל 50+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	סה"כ	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
כמות העובדים שעזבו (התפטרו, פוטרו, פרשו וכד') את החברה	עובדים עד גיל 30	-	-	-	-	-	-	11	7	18
	עובדים בגיל 31-50	3	-	3	7	2	5	19	5	24
	עובדים בגיל 50+	1	1	2	4	-	4	6	-	6
	סה"כ	**4**	**1**	**5**	**11**	**2**	**9**	**36**	**12**	**48**
כמות העובדים שעזבו מרצון את החברה	עובדים עד גיל 30	-	-	-	-	-	-	9	5	14
	עובדים בגיל 31-50	1	-	1	3	1	2	13	2	15
	עובדים בגיל 50+	1	1	2	2	-	2	3	-	3
	סה"כ	**2**	**1**	**3**	**5**	**1**	**4**	**25**	**7**	**32**

43 בשנת 2025 הוטמעה מערכת חדשה לגיוס עובדים.



נתוני תחלופת עובדים בחברות הפורטפוליו בשנת 2023

	BlueGen	בון־תור	מטרופולין
מספר עובדים	657	359	2,465
מספר העובדים החדשים	81	230	1,350
כמות משרות פנויות שאוישו	65	229	1,392
כמות העובדים שעזבו	74	229	600
כמות העובדים שהתפטרו מהחברה	62	172	461

עלות גיוס עובדים משוערת

הטבלה הבאה מסכמת את העלות הכוללת הכרוכה בגיוס עובדים חדשים, לרבות עלויות חפיפה, ירידה בפריון בתקופת ההסתגלות, שכר מגייסים, הוצאות ראיונות, תשלומים לחברות השמה, פרסום משרות, נסיעות ורכיבים נוספים. היכולת למשוך, לשמר ולטפח עובדים מוכשרים היא מרכיב מרכזי בהצלחת חברות הפורטפוליו, שכן עובדים מהווים נכס משמעותי ההכרחי לתפעול תקין ורציף. ניהול אפקטיבי של תהליכי גיוס, קידום פנימי ופיתוח עובדים תורם ליציבות החברות ולהשגת יעדיהן.

עלות גיוס עובדים משוערת

	BlueGen		בון־תור		מטרופולין[44]		PowerGen		חלוקת גז		פרידנזון־ג'נריישן
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
מספר עובדים חדשים	164	193	268	216	1,088	1,376	41	החברה במתכונתה הנוכחית הוקמה ב־2024	8	10	57
עלות ממוצעת לעובד חדש (בש"ח)	1,192	2,073	2,536	2,069	2,831	7,282	5,610	5,349	3,000	3,000	395

44 עלויות הגיוס המדווחת עבור מטרופולין כוללת מענקי קליטה ובונוס "חבר מביא חבר" לעובדי החברה.

רווחת עובדים

יוזמות לחיזוק מחוברות ארגונית בחברות הפורטפוליו

BlueGen

ידיעון משאבי אנוש חודשי: הפקת ידיעון פנים ארגוני חודשי המשמש כפלטפורמה לשמירה על קשר רציף עם העובדים ולחיזוק המחוברות הארגונית. הידיעון כולל עדכונים על פעילות החברה ופרויקטים מרכזיים, הצגת עובדים חדשים, הוקרה לעובדים מצטיינים, ציון אירועים אישיים ותכנים מחיי הארגון, ומהווה כלי תקשורת מחבר ונגיש לעובדי החברה.

מטרופולין

מטרופלוס+ ומגזינים ארגוניים: תקשורים תקופתיים במטרופולין המשמשים כלי תקשורת פנים ארגוניים לחיזוק המחוברות, לשיתוף בעשייה, בהישגים, בעדכונים תפעוליים ובסיפורי עובדים, ולהעמקת תחושת השייכות והזהות הארגונית.

GreenWay

- סקר Pulse רבעוני לעובדים: קיום סקרים קצרים בתדירות רבעונית לבחינת רמת המחוברות הארגונית, המורל ונושאים ארגוניים שוטפים, לצורך הקשבה רציפה לעובדים וזיהוי מגמות בזמן אמת.
- סקר NPS רבעוני לעובדים: מדידה תקופתית של חוויית העובד, שביעות הרצון והנכונות להמליץ על מקום העבודה, ככלי להערכת מחויבות ותחושת שייכות ארגונית.
- ערוץ תקשורת פתוח עם משאבי אנוש: ביסוס ערוץ ישיר וזמין לפנייה למחלקת משאבי אנוש, המאפשר לעובדים להעלות שאלות, בקשות או סוגיות בכל עת, כחלק מעידוד דיאלוג פתוח ושקיפות ארגונית.







בריאות ורווחת עובדים בחברות הפורטפוליו

חברות הפורטפוליו של ג'נריישן פועלות ליצירת סביבת עבודה מאוזנת, גמישה ותומכת, תוך התאמה לאופי הפעילות ולצרכים השונים של העובדים. כלל חברות הפורטפוליו מאפשרות גמישות בשעות העבודה, בהתאם לאופי הפעילות ולדרישות התפקיד. כך, למשל, במטרופולין ניתנת גמישות בקביעת משמרות עבור תפקידים תפעוליים כגון עובדי רב קו, פקחים ונהגים, במטרה לאפשר איזון בין צרכים אישיים לדרישות השירות. בחברות חלוקת הגז, מרבית העובדים מועסקים במתכונת עבודה גלובלית, המאפשרת גמישות גבוהה בקביעת שעות העבודה והתאמתן ללוחות זמנים אישיים ומקצועיים. בהתאם לאופי התפקיד ובכפוף לאישור ניהולי, מתאפשרת גם עבודה מרחוק בחברות כמו BlueGen, בון־תור, חלוקת גז ו־PowerGen. אפשרות להעסקה במשרה חלקית קיימת בבון־תור, מטרופולין ו־PowerGen.

כלל החברות מקפידות על מתן זכויות והטבות להורים ולמשפחות בהתאם להוראות הדין, לרבות חופשות לידה בתשלום למטפל הראשי והמשני. לצד זאת, בחלק מהחברות מיושמים גם הסדרים כגון מתן חופשה בתשלום לטיפול בבני משפחה, מעבר למעוגן בחוק. ב־BlueGen קיים מרחב ייעודי להנקה כחלק מתפיסה תומכת ברווחת עובדים והורות.

היעדרות עובדי חברות הפורטפוליו[45]

חברה	מספר עובדים	סך ימי עבודה[46]	סך ימי היעדרות				שנה
			ימי מחלה	ימי חופשה	ימי מילואים	סך ימי היעדרות	
BlueGen	724	151,243	3,000	8,820	1,975	13,795	2025
	780	143,771	6,432	8,219	5,254	19,905	2024
	657	76,906				6,020	2023
בון־תור	440	99,200	2,518	5,181	1,319	9,018	2025
	406	82,900	2,603	4,138	1,046	7,787	2024
	[47]357	87,762				8,040	2023
מטרופולין	2,834	740,493	27,140	28,644	9,548	65,332	2025
	2,855	603,930	22,425	27,810	9,106	59,341	2024
	2,456	494,972				37,957	2023
PowerGen	118	28,076	659	1,590	1,646	3,665	2025
	107	27,824	265	640	1,416	2,322	[48] 2024
חלוקת גז	51	10,517	360	820	633	1,813	2025
	49	10,248	145	612	656	1,413	2024
פרידנזון־ג'נריישן	93	19,118	558	1,526	47	2,131	2025
	80	16,742	485	1,146		1,631	2024

יוזמות רווחה בסקטור התחבורה

במהלך שנת 2025 פעלו בון־תור ומטרופולין באופן יזום ומתמשך לשימור העובדים ולקידום רווחתם, באמצעות שורה של פעילויות חברתיות, ערכיות וארגוניות. במסגרת זו קיימה החברה אירועים לציון מועדים מרכזיים, בהם יום האישה, יוזמת "זיכרון בסלון", הרמת כוסית חגיגית ומסיבת פורים, וכן נופש חברה ופעילויות גיבוש נוספות. לצד זאת, החברות יזמו מהלכי רווחה ייעודיים, ובכלל זה רכישת ילקוטים לעובדי החברה שילדיהם עלו לכיתה א'.

45 נתוני ההיעדרות לשנת 2024 עברו תיקוף נוסף, וככל שהיה צורך עודכנו בהתאם.
46 מחושב כימי עבודה כפול מספר עובדים.
47 לא כולל עובדים שיצאו לחל"ת.
48 נתוני היעדרות עובדים לשנת 2024 של PowerGen, לא מתייחסים לעובדי אתרי ייצור האנרגיה הסולארית, שכן קליטתם המלאה במערכות החברה בוצעה ב־2025. ימי היעדרות ללא מילואים (חופשה ומחלה) עברו תיקוף נוסף בשנת 2025 ועודכנו בהתאם.

תנאי העסקה ופערי שכר

בשנת 2025 הועלה שכרם של כלל נהגי בון־תור. כתוצאה מכך, כיום כמעט ולא קיימים עובדים המשתכרים שכר הקרוב לסף שכר המינימום (בטווח של עד 10%), לעומת שנת 2024 שבה כ־20% מהעובדים השתכרו ברמות שכר אלו.

בשנת 2025 העלתה מטרופולין את שכר נהגיה בשתי פעימות, הענקה כרטיסי סיבוס (הסעדה) יומיים לעובדים וחילקה משכורת 13 לעובדים מצטיינים.

אחוז העובדים המועסקים בשכר מינימום, או שכר הגבוה בפחות מ־10% משכר המינימום

חברה	אחוז מעובדי החברה
BlueGen	1%
בון־תור	1%
מטרופולין	0%
PowerGen	0%
חלוקת גז	0%
פרידנזון־ג'נריישן	0%

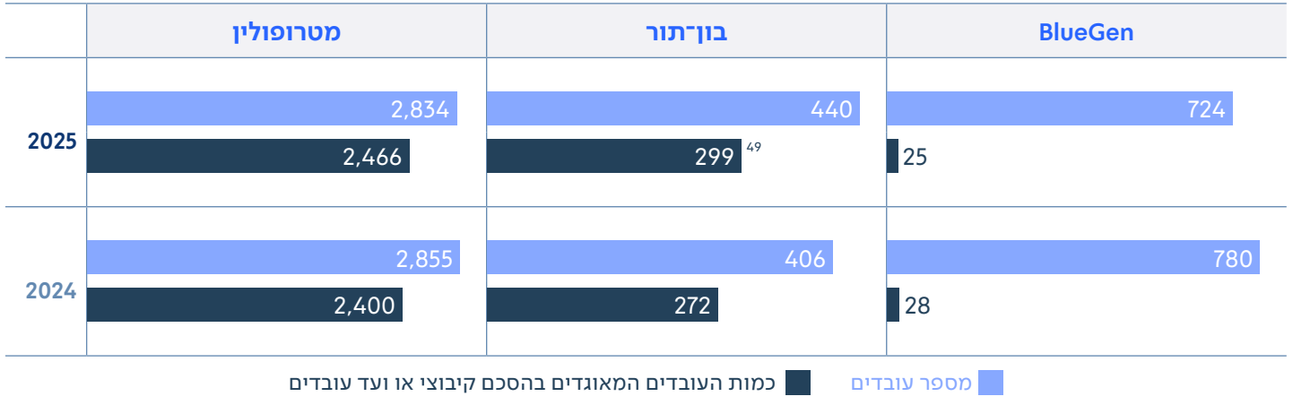
יחס השכר בין השכר הממוצע לגברים והשכר הממוצע לנשים בקרב עובדי החברה שאינם מנהלים

חברה	השכר הממוצע לנשים ביחס לשכר הממוצע לגברים
BlueGen	96%
בון־תור	113%
מטרופולין	67%
PowerGen	80%
חלוקת גז	62%
פרידנזון־ג'נריישן	95%

יוזמות ותוכניות לקידום תנאי העסקה

	BlueGen	מטרופולין	PowerGen	חלוקת גז	פרידנזון־ג'נריישן
ניטור שוטף של פערי שכר מגדריים			✓		✓
דוגמאות לתנאים סוציאליים מעבר למעוגן בחוק, הניתנים לעובדי החברה	קרן השתלמות מעל התקרה, מחלה מהיום הראשון, חופשה מעל התקרה המוגדרת לפי ותק בחוק	חלוקת כרטיסי תן ביס יומיים (הסעדה)	תשלום עבור ארוחות, נסיעות, ביטוח בריאות קולקטיבי	קרן השתלמות, אחוזי הפרשה גבוהים מהמינימום	כרטיסי סיבוס (הסעדה), מתנות לחג, נופש חברה, ימי הולדת

התאגדויות עובדים



49 כלל נהגי החברה מאוגדים בהסכם קיבוצי.

למידה והכשרת עובדים

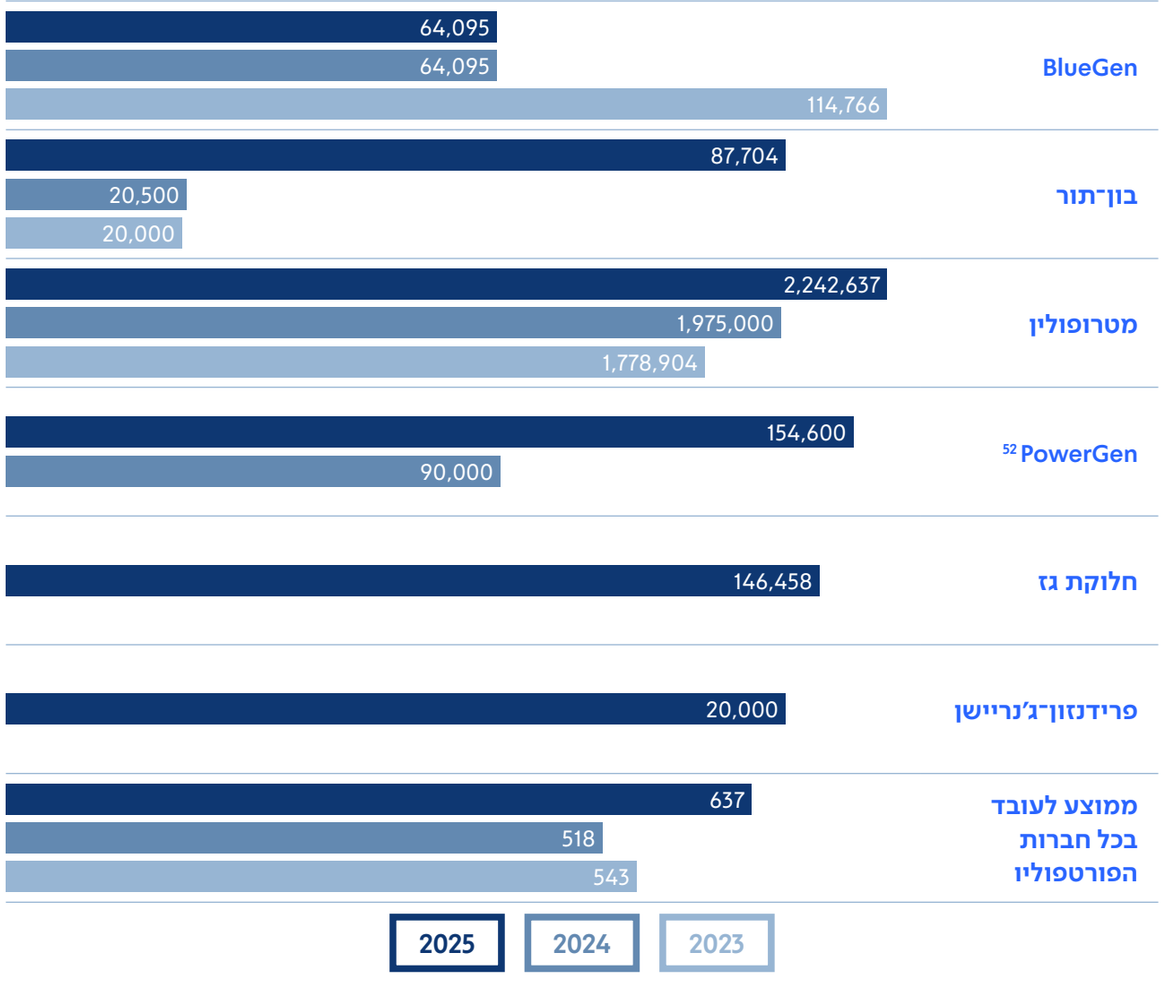
סך שעות הדרכה שניתנו לעובדים בחברות הפורטפוליו

דרג	BlueGen						בון־תור						מטרופולין			
	2025			2024			2025			2024			2025	2024		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	225	48	273	29	13	42	112	48	160	52	12	64	5	-	-	-
הנהלה בינונית	76	-	76	914	91	1,005	-	-	-	16	20	36	303	70	60	130
הנהלה זוטרה	24	-	24	-	-	-	84	10	94	-	-	-	-	660	-	660
עובדים שאינם מנהלים	1,926	1,168	3,094	746	743	1,489	2,461	204	2,665	2,338	329	2,667	28,270	21,126	43	21,169
סה"כ	**2,251**	**1,216**	**3,467**	**1,689**	**847**	**2,536**	**2,657**	**262**	**2,919**	**2,406**	**361**	**2,767**	**28,578**	**21,856**	**103**	**21,959**

דרג	PowerGen						חלוקת גז			פרידנזון־ג'נריישן			ממוצע שעות הדרכה לדרג בחברות הפורטפוליו[50]			
	2025			2024			2025			2025			2025	2024		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	ממוצע לדרג	גברים	נשים	ממוצע לדרג
הנהלה בכירה	28	7	35	30	6	36	24	-	24	12	4	16	8	2	4	2
הנהלה בינונית	36	4	40	36	6	42	-	-	-	8	2	10	6	15	9	14
הנהלה זוטרה	26	3	29	12	-	12	136	-	136	24	12	36	5	13	-	9
עובדים שאינם מנהלים	218	71	289	147	84	231	1,064	220	1,284	201	57	258	9	7	3	6
סה"כ	**308**	**85**	**393**	**225**	**96**	**321**	**1,224**	**220**	**1,444**	**245**	**75**	**320**	**19**	**19**	**13**	**7**

50 סך שעות ההדרכה המדווחות לשנת 2024 מתייחס לחברות עם שיעור אחזקה הגבוה מ-50%. דיווח סך שעות ההדרכה לשנת 2025, כולל את כל חברות הפורטפוליו הישראליות.

עלות משוערת של כלל תהליכי הפיתוח וההדרכה שניתנו לעובדים[51] בש"ח



51 לא כולל שכר עובדי צוות פיתוח והדרכה.

52 כולל עובדים המועסקים ישירות תחת PowerGen בלבד.



יום איכות הסביבה ב-BlueGen

בסוף שנת 2025 קיימה BlueGen כנס "יום איכות הסביבה" להנהלה הבכירה ודרג הביניים, אשר כלל סדרת הרצאות מקצועיות ודיונים בנושאי בטיחות וסביבה, רגולציה סביבתית עדכנית, הטמעת תוכניות אכיפה ועמידה רגולטורית, תוכניות העבודה לשנת 2026 והעשייה הסביבתית בחברה.

פיתוח עובדים

מאפייני תהליכי הערכת ביצועי עובדים ומנהלים

כלל חברות הפורטפוליו של ג'נריישן קפיטל מקיימות מנגנונים של מעקב ובקרה אחר ביצועי עובדיהן ועמידה ביעדים, כחלק מתפיסה ניהולית המבקשת לחזק מצוינות, אחריות אישית ופיתוח מקצועי. בחברות **BlueGen, PowerGen בון־תור וחברות חלוקת הגז** מתקיים תהליך שנתי מוסדר להערכת ביצועי עובדי ומנהלי החברות, הכולל משוב מובנה ודיאלוג שוטף עם העובד.

במסגרת תהליכי הערכת הביצועים, חלק מהחברות משלבות מודלים רב ממדיים להערכה וקבלת משוב על תפקוד העובד, הכוללים בחינת ביצועים מזוויות שונות והתייחסות גם למדדים צוותיים. כך למשל, ב**בון־תור** הערכת הנהגים מתבצעת על בסיס מספר ממדים, ובהם חוות דעת הסניף, מעורבות באירועי בטיחות ותאונות, וכן חוות דעת לקוחות. בקרב עובדי המטה והעובדים בסניפים, ההערכה מתבצעת ברמה צוותית ובוחנת עמידה ביעדים משותפים, כחלק מחיזוק עבודת הצוות ושיתוף הפעולה הארגוני.

תהליכי משוב והערכת ביצועי עובדים ב-GreenWay

Greenway מפעילה תהליכים מובנים למשוב והערכת ביצועים כחלק מחיזוק הדיאלוג והמעורבות הארגונית. החברה מקיימת סקרי הנהלה תקופתיים לבחינת אפקטיביות ניהולית ואקלים ארגוני, וכן מנגנון שאלות ותשובות אנונימי רבעוני המאפשר לעובדים להפנות שאלות ישירות להנהלה. שאלות אלו הוצגו להנהלה במהלך מפגשי "All Hands". נוסף, מקודמת תרבות משוב שוטפת באמצעות הדרכות תקשורת ומשוב, ראיונות קליטה לעובדים חדשים, ראיונות עזיבה, וסקרי משוב נוספים לחיזוק ההקשבה והשיפור המתמיד.

סך שעות הדרכה מקצועית ופיתוח אישי בשנת 2025

דרג	BlueGen			מטרופולין			PowerGen		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	-	-	-	2	-	2	7	1	8
הנהלה בינונית	-	-	-	150	-	150	3	1	4
הנהלה זוטרה	-	-	-	-	-	-	2	-	2
עובדים שאינם מנהלים	375	365	740	1,298	-	1,298	20	5	25
סה"כ	**375**	**365**	**740**	**1,450**	**-**	**1,450**	**32**	**7**	**39**

דרג	חלוקת גז			פרידנזון־ג'נריישן		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	24	-	24	-	-	-
הנהלה בינונית	-	-	-	-	-	-
הנהלה זוטרה	136	-	136	-	-	-
עובדים שאינם מנהלים	1,008	212	1,220	60	-	60
סה"כ	**1,168**	**212**	**1,380**	**60**	**-**	**60**





בטיחות עובדים

חברה	תאונות עבודה			הדרכות בטיחות			
	כמות תאונות עבודה			מספר שעות הדרכה על בטיחות בעבודה שניתנו בממוצע לעובד בשנה			הסמכת תקני בטיחות
שנה	2025	2024	2023	2025[53]	2024	2023	
BlueGen	20[54]	38	24	3	8	8	ILO-OSH 2001
בון־תור[55]	406	435	467	7	7	7	אין
מטרופולין[56]	9,048	8,980	7,602	3.6	50	50	אין
PowerGen	2	6	הוקמה ב־2024	1	10.4	הוקמה ב־2024	SI9301[57]
פורטברוק	1	0	4	3	5	6	ISO 45001
חלוקת גז	0[58]	0	0	1	9	9	ISO 45001
פרידנזון־ג'נריישן	5	5	4	1.7	2	2	אין
Greenway	1	0	1	4.3	2.9	3.27	ISO 45001[59]

כלל חברות הפורטפוליו מבצעות תחקור להפקת לקחים לאחר תאונות עבודה ואירועי כמעט תאונה.

בשנת 2025 הטמיעה **Greenway** שורה של יוזמות בתחום הבטיחות והבריאות התעסוקתית במטרה לשפר את רמת הבטיחות של העובדים באתרי החברה. במסגרת זו עודכנו סקרי הסיכונים התעסוקתיים לכלל התפקידים, ובוצעו בדיקות נוספות, סיורים והתייעצויות ייעודיות לזיהוי מפגעים ולהטמעת אמצעי מניעה מותאמים. כמו כן, שופרו הנהלים לדיווח ולתחקור תאונות ואירועי "כמעט ונפגע", באמצעות יישום טופס אחיד המאפשר תהליך מובנה ועקבי. בנוסף, הועברה תכנית הכשרה מקיפה בתחום בטיחות וגיהות בתעסוקה, הכוללת הדרכות קליטה, הכשרה בתפקיד, הדרכות תקופתיות והדרכות מקצועיות ייעודיות, בהתאם למאפייני התפקידים השונים בארגון.



53 בשנת 2025 בוצע שינוי במתודולוגיית חישוב שעות הדרכת הבטיחות כך שהחישוב ביחס לכלל העובדים.
54 במהלך 2025, אירעה תאונת עבודה במהלך ביצוע פרוצדורה שגרתית של ניקוי ציוד. העובד הפעיל את המכונה וניגש אליה בעת שהייתה בפעולה, בניגוד להנחיות הבטיחות שניתנו, וכתוצאה מכך נגרמה פגיעה חמורה.
55 בשנת 2024 החברה החלה למדוד את תאונות העבודה שאינן תאונות דרכים. הנתון המדווח לשנת 2023 מתייחס לתאונות דרכים בלבד. בשנת 2024 התרחשו 418 תאונות דרכים ו־17 תאונות עבודה. ב־2025 התרחשו 395 תאונות דרכים ו־11 תאונות עבודה.
56 נתוני 2023 ו־2024 מתייחסים לתאונות דרכים בלבד. בשנת 2025 התרחשו 8,708 תאונות דרכים ו־340 תאונות עבודה.
57 תחנות התפעול (נטורג'י וסימנס אנרגיה) מוסמכות בתקן ISO 45001.
58 במהלך תקופת הדיווח התרחשו שני אירועים שבהם היו מעורבים עובדי חברת חלוקת גז. באירוע הראשון נפצע עובד בתאונת דרכים במהלך נסיעת יוממות. באירוע השני נפצע עובד במהלך פגישה עסקית שנערכה במרכז מסחרי. בשני המקרים הפגיעות לא נבעו מחשיפה לסיכוני בטיחות באתרי החברה או במסגרת פעילותה.
59 רק עבור פעילות החברה בפולין.

קשרי קהילה

מספר התלונות שהתקבלו בשנת 2025 מצד תושבים השכונות שסמוכות לאתרי החברה על מטרדי ריח, רעש ואור

BlueGen	בון־תור	מטרופולין	PowerGen	חלוקת גז	פרידנזון־ג'נריישן
1	0	31	0	0	0

יוזמות להנגשת השימוש בתחבורה ציבורית במטרופולין

במסגרת חיזוק החיבור לקהילה המקומית והגברת נגישות התחבורה הציבורית, פעלה מטרופולין לקידום יוזמות קהילתיות ייעודיות המותאמות לצרכים של אוכלוסיות שונות:

חיבור לגיל השלישי והנגשת התחבורה הציבורית

קיום מפגש הסברה ייעודי במועדון גיל הזהב ברעננה, במסגרתו הוצגו קווי תחבורה חדשים, שיפורי שירות וטכנולוגיות, ונוהל שיח פתוח המותאם לצרכים הייחודיים של האוכלוסייה המבוגרת.

הדרכה וליווי לנוסעים עם צרכים מיוחדים

השתתפות ביוזמת משרד החינוך "תוכנית הכנה לחיים", במסגרתה פעלה מטרופולין לקידום נגישות ושילוב של אנשים עם צרכים מיוחדים, באמצעות הדרכות והתנסויות מעשיות לשימוש בטוח ועצמאי בתחבורה הציבורית, לרבות היכרות עם תחנות, נגישות וכללי בטיחות.

קידום תרבות נסיעה בטוחה בקרב ילדים

מטרופולין יזמה פעילות חינוכיות לילדים, שנועדה להקנות כללי התנהלות בטוחה בתחנה ובאוטובוס ולעודד מודעות וזהירות כבר מגיל צעיר.





חברת בון־תור רואה בעשייתה למען אנשים וילדים עם צרכים מיוחדים נדבך מרכזי בפעילותה החברתית והקשר שלה עם הקהילה. כ-30% מהכנסות החברה נובעות משירותי הסעות לחינוך המיוחד, הניתנים לכ-45 רשויות מקומיות ברחבי הארץ, וכוללים הסעה יומיומית של אנשים עם צרכים מיוחדים, חלקם בעלי מוגבלויות פיזיות הזקוקים לרכבים מותאמים להסעת כיסאות גלגלים, וחלקם זקוקים לליווי אישי צמוד לאורך הדרך. הנהגים אוספים את הילדים והמלווים מביתם, מסיעים אותם למוסדות החינוך ומשיבים אותם לביתם בסיום היום, תוך הקפדה על רציפות, היכרות אישית ויחס אנושי ורגיש. מדובר בפעילות עדינה ורבת חשיבות, המתבצעת על ידי נהגים קבועים ומנוסים, הנבחרים בקפידה ונמצאים בקשר מתמשך עם המשפחות, אשר מביעות הערכה רבה למחויבות, לסבלנות ולתחושת הביטחון שהם מעניקים לילדים, במיוחד לאור הקושי של ילדים אלו להתמודד עם שינויים.

מעבר לפעילותה התפעולית, במהלך שנת 2025 תרמה בון־תור כ-200 אלף שקל לעמותות ולארגונים חברתיים, בהם עמותות הפועלות למען אנשים עם מוגבלויות ואוכלוסיות בעלות צרכים מיוחדים, כגון איל"ן, אלו"ט, כנפיים של קרמבו, עזר מציון וגדולים מהחיים, לצד עמותות חברתיות נוספות.

ממשל תאגידי

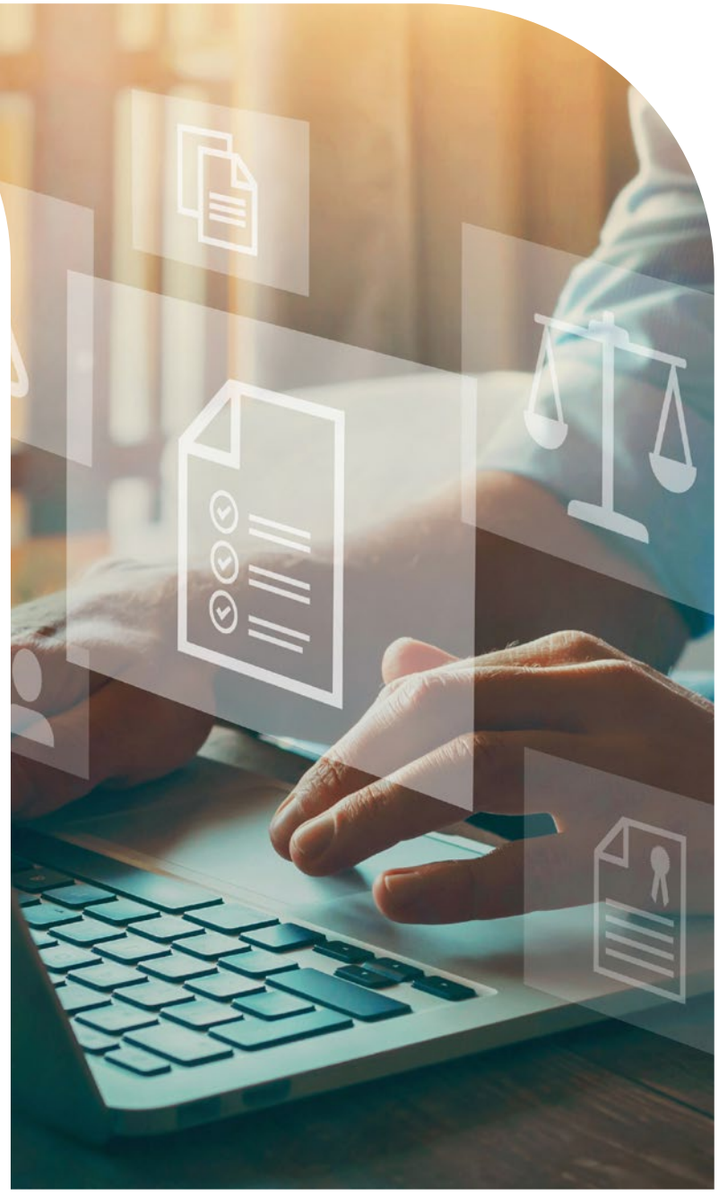
הטמעת סטנדרטים מתקדמים בתחום הממשל התאגידי

כחלק ממדיניות ההשקעות של הקרן, נושא הממשל התאגידי בחברות הפורטפוליו נחשב כבעל חשיבות ייחודית המהווה תשתית מקצועית בסיסית להצלחה עסקית. הקרן מקפידה על כך שמערך הממשל התאגידי התקין בארגונים יתבסס על הסדרה של פעולות האורגנים העיקריים בתוך החברות, שהמרשם הפנימי ינוהל בצורה תקינה בליווי גורמים מקצועיים וכן על רמת שקיפות ודיווח גבוהה. במסגרת זו, הקרן דורשת גם מחברות פורטפוליו פרטיות להגיש דוחות כספיים הערוכים בהתאם לסטנדרטים הנהוגים בחברות ציבוריות.

הסכמי ההשקעה כוללים התייחסות ייחודית לנושא זה, ולצד דרישה לעמוד בדרישות תוכנית האכיפה בתחום ניירות הערך, היא כוללת שורה של צעדים המותאמים לחברה הספציפית ונדרשים לשם פיתוח היבטי הממשל התאגידי שלה. בין הצעדים הנדרשים הם הקמת דירקטוריון או הסדרת פעילותו בהתאם לסטנדרטים המתקדמים של חברות ציבוריות, ומינוי רו"ח חיצוני העומד בסטנדרטים הגלובליים המחמירים ביותר (מבין משרדי ה־Big-4).

אחד הנושאים החשובים לקרן כדי לקדם ממשל תאגידי אפקטיבי בחברות הפורטפוליו הוא קיומה של ביקורת פנימית נאותה ומהותית, אשר תאפשר ביקורת מקצועית ובלתי תלויה בניהול השוטף של החברות.

הקרן מעודדת את כל חברות הפורטפוליו לפעול למען הבטחת איכות ברמה הגבוהה ביותר בתחומי פעילותן המהותיים, ולביצוע מדידה ובקרה שוטפת לעמידה בסטנדרטים אלו.



חברה	מינוי מבקר פנים	קוד אתי
BlueGen	✓	קיים. מפורסם פומבית |
בון־תור	✓	-
מטרופולין	✓	קיים
PowerGen	✓	קיים
פורטרברוק	✓	קיים. מפורסם פומבית |
חלוקת גז	✓	-
פרידנזון־ג'נריישן	✓	קיים
Greenway	טרם מונה	-

קיום מנגנון דיווח על הפרות אתיות בחברות הפורטפוליו

חברה	קיום מנגנון דיווח אנונימי	דרכי פרסום המנגנון לעובדים	דרכי טיפול בדיווחים על הפרות אתיות	מספר פניות למנגנון דיווח על הפרות אתיות בשנת 2025
BlueGen	קיים מנגנון דיווח (לא אנונימי)	בתהליך הקליטה חותמים כל העובדים על קוד אתי שבו פרטי התקשרות לדיווח (מייל וטלפון)	התלונה נבדקת באופן חשאי על ידי מנהל בכיר בארגון אל מול הגורמים הרלוונטיים בחברה	0
בון־תור	קיים מנגנון דיווח (לא אנונימי)	לא קיים נוהל מוסדר לתקשור המנגנון לעובדים	בדיקה בהתאם לנוהלי החברה	לא נמדד
מטרופולין	לא קיים מגנון דיווח	N/A	N/A	0
PowerGen	כן, כולל מנגנון הגנה על העובד המדווח	נשלח מייל לכלל העובדים באופן שנתי לפחות המתזכר אותם אודות מנגנון הדיווח	התלונה נבדקת באופן חשאי על ידי מנהל בכיר בארגון אל מול הגורמים הרלוונטיים בחברה	0
פורטרבוק	כן, כולל מנגנון הגנה על העובד המדווח	אמצעי תקשורת פנים ארגונית	בדיקה בהתאם לנוהלי החברה	0
חברות חלוקת גז	לא קיים מנגנון דיווח	N/A	N/A	0
פרידנזון־ג'נריישן	כן, כולל מנגנון הגנה על העובד המדווח	נשלח תקשור לכלל העובדים באופן שנתי לפחות המתזכר אותם אודות מנגנון הדיווח	התלונה נבדקת באופן חשאי על ידי מנהל בכיר בארגון אל מול הגורמים הרלוונטיים בחברה	0
GreenWay	קיים מנגנון דיווח[60]	אמצעי תקשורת פנים ארגונית	בדיקה בהתאם לנוהלי החברה	1[61]

60 מנגנון דיווח חשאי להפרות וחששות אתיות קיים ביחידת החברה בפולין. ביחידת החברה בסלובקיה קיים מנגנון דיווח על הפרות וחששות בנושאי אפליה, גיוון וציות.

61 התקבלה תלונה אחת באמצעות מנגנון הדיווח האתי של החברה בגין התנהגות ניהולית לא נאותה במקום העבודה. התלונה נבחנה וטופלה בהתאם לנוהלי האתיקה והציות של החברה, וננקטו צעדי תיקון מתאימים.

הדרכות אתיקה

סך שעות הדרכת אתיקה בחברות הפורטפוליו בשנת 2025

דרג	BlueGen		
	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	68	45	113
הנהלה בינונית	68	-	68
הנהלה זוטרה	-	-	-
עובדים שאינם מנהלים	78	70	148
סה"כ	**214**	**115**	**329**

דרג	PowerGen		
	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	7	2	9
הנהלה בינונית	11	1	12
הנהלה זוטרה	8	1	9
עובדים שאינם מנהלים	66	22	88
סה"כ	**92**	**26**	**118**

סייבר ואבטחת מידע

כל חברות הפורטפוליו משקיעות באופן שוטף באבטחת מידע ובהתמודדות עם סיכוני סייבר. בשנתיים האחרונות ביצעו החברות BlueGen, PowerGen, מטרופולין, בון־תור ופרידנזון־ג'נריישן מבחני חדירה וסקרי סיכוני סייבר לבחינת חוסן המערכות והיערכותן לאיומים. נושא סיכוני הסייבר ודרכי ההתמודדות עימם נדון בדירקטוריונים של כלל חברות הפורטפוליו במהלך השנה האחרונה.

במהלך שלוש השנים האחרונות לא התרחשו אירועי סייבר מהותיים שכללו זליגת מידע או השתלטות על מערכות בחברות הפורטפוליו.

חברה	הסמכות לתקני אבטחת ISO-27001
BlueGen	✓
מטרופולין	✓
PowerGen	✓

פילוח הדרכות סייבר

סך שעות הדרכת סייבר ואבטחת מידע בשנת 2025

דרג	BlueGen			מטרופולין			PowerGen			פרידנזון־ג'נריישן		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה		-	-	1	-	1	7	2	9	5	2	7
הנהלה בינונית	-	-	-	1	-	1	11	1	12	-	-	-
הנהלה זוטרה	-	-	-	-	-	-	8	1	9	5	4	9
עובדים שאינם מנהלים	79	78	157	47	-	47	66	22	88	21	18	39
סה"כ	**79**	**78**	**157**	**49**	**-**	**49**	**92**	**26**	**118**	**31**	**24**	**55**

חדשנות בחברות הפורטפוליו

בפרידנזון־ג'נריישן הושלם מהלך חדשני של הטמעת אוטומציה מתקדמת במחסן הממוקם בטרמינל אשדוד, בסמיכות לנמל, אשר פועל כיום במתכונת אוטומטית מלאה וללא מגע יד אדם. מדובר בקפיצת מדרגה טכנולוגית הממצבת את פעילות הלוגיסטיקה של החברה בחזית החדשנות, תוך שילוב פתרונות מתקדמים המשפרים יעילות, בטיחות ודיוק תפעולי. תפיסה זו מהווה אבן יסוד גם בתכנון המחסן החדש שבהקמה, שבו ישולבו מערכות אוטומטיות מתקדמות, כחלק מחזון כולל ליצירת תשתית לוגיסטית חכמה, מתקדמת ועתירת חדשנות.

מרכז היזמות של פורטברוק

פורטברוק רואה בחדשנות טכנולוגית מנוע מרכזי להפחתת ההשפעה הסביבתית של תחום הרכבות. במסגרת זו הקימה החברה ה־Rail Innovation Centre, הממוקם ב־Long Marston בבריטניה. מתקן ייחודי זה מקיים ניסויים, בדיקות הרצה ותחזוקה מתקדמת לרכבות חדשות, לרבות אלו המבוססות על טכנולוגיות הנעה מתקדמות. כמו כן, במתחם זה פותחה ונבחנה גם רכבת ה־HydroFLEX, רכבת הנוסעים הראשונה בבריטניה המונעת באמצעות מימן. טכנולוגיה זו מייצרת חשמל ממימן וחמצן, ללא פליטות מזהמים או פחמן דו חמצני מצינור הפליטה, ובכך מהווה חלופה נקייה לרכבות דיזל בקווים שאינם מחושמלים. שילוב מתקני החדשנות והפיתוח של HydroFLEX תומך בצמצום זיהום האוויר והרעש בסביבה הערונית והבין עירונית, ומקדם את המעבר לפתרונות תחבורה מסילתיים דלי פליטות.

generation

06
נספחים

for generations to come

אינדקס SASB

מגזר: ASSET MANAGEMENT & CUSTODY ACTIVITIES

תחום	סעיף	מידע מבוקש	פירוט
שקיפות והוגנות עסקית	FN-AC-270a.1	Number and percentage of covered employees with a record of investment-related investigations, consumer-initiated complaints, private civil litigations, or other regulatory proceedings	מאז הקמת הקרן לא היו עובדים שמעורבים בתלונה ו/או הפרה רגולטורית בגין סוגיות של אתיקה והוגנות עסקית. להרחבה ראו עמוד 35
	FN-AC-270a.2	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with marketing and communication of financial product related information to new and returning customers	מאז הקמת הקרן לא הוטלו עליה סנקציות רגולטוריות בגין הפרות אתיות וביניהם פרסום מידע כוזב. להרחבה ראו עמוד 44
	FN-AC-270a.3	Description of approach to informing customers about products and services	לא רלוונטי, לקרן אין לקוחות
גיוון והכללה בקרב עובדים	FN-AC-330a.1	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for executive management, non-executive management, professionals, and all other employees	ראו עמוד 35 עבור גיוון בקרב עובדי הקרן ועמודים 57-52 עבור גיוון עובדים בחברות הפורטפוליו
שילוב שיקולי ESG בניהול השקעות	FN-AC-410a.1	Amount of assets under management, by asset class, that employ integration of environmental, social, and governance (ESG) issues, sustainability-themed investing, and screening	100% מהנכסים, ראו פרק קיימות בהשקעות, בעמודים 31-20
	FN-AC-410a.2	Description of approach to the incorporation of environmental, social, and governance (ESG) factors in investment and/or wealth management processes and strategies	ראו פרק מדיניות השקעות אחראית, בעמודים 31-27
	FN-AC-410a.3	Description of proxy voting and investee engagement policies and procedures	ראו עמוד 31
אתיקה עסקית	FN-AC-510a.1	The total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with fraud, insider trading, anti-trust, anti-competitive behavior, market manipulation, malpractice, or other related financial industry laws or regulations	ראו עמוד 45
	FN-AC-510a.2	Description of whistleblower policies and procedures	ראו עמוד 44

Activity Metric:

Information Requested	Code	Description			
		2021 (31.12.21)	2022 (31.12.22)	2023 (31.12.23)	2024 (31.12.24)
Total registered and total unregistered assets under management (AUM)	FN-AC-000.A	Total assets under management (AUM) - 2,491,787,000 NIS	Total assets under management (AUM) - 3,162,497,000 NIS	Total assets under management (AUM) - 3,875,610,000 NIS	Total assets under management (AUM) - 4,180,329,000 NIS

generation

אנו גאים להציג את דוח הקיימות של קרן ג׳נריישן לשנת 2025, המשקף את מחויבותנו לפיתוח תשתיות בנות קיימה. נמשיך לפעול מתוך חזון של יצירת ערך ארוך טווח למשקיעים, לחברה ולסביבה. נמשיך לשתף בעשייה ובהתקדמות גם בדוח הבא.



for generations to come