



דוח ESG לשנת 2025





מבוא

מכתב המנכ"ל והיועצת המשפטית	4
עיקרי דוח ESG 2025	5
אודות קבוצת שטראוס	6
קיימות בקבוצת שטראוס	9
חזון, מטרות ויעדי הקיימות 2030 של קבוצת שטראוס	10
תמיכה בעובדים ובקהילות בזמן מלחמה	18

תזונה ובריאות

מצוינות בבטיחות ובאיכות מזון	21
אסטרטגיית תזונה 2025	23
התמקדות בצרכן וסדרת "Now I can"	26
שיווק אחראי	27
מים נקיים ובטוחים	28

אקלים וסביבה

ניהול אקלים וסביבה	30
צמצום טביעת רגל פחמנית	31
ניהול פסולת	35
אריזות וכלכלה מעגלית	36
ניהול מים	37

חקלאות חיובית ומקורות אחראיים

ניהול רכש אחראי	39
חומרי גלם ורכיבים מרכזיים	39
חקלאות בת קיימה וחוסן שרשרת האספקה	44
ניהול שרשרת אספקה מקיימת	45

אנשים וקהילות

מודל המנהיגות שלנו	47
חוות העובד	48
שדרוג מיומנויות והסבה	50
גיוון, שוויון והכללה	51
בטיחות אנשינו	53
ההשפעה החברתית שלנו	56

ממשל תאגידי

מבנה הממשל התאגידי	61
ניהול סיכונים	63
אתיקה	64
הגנת הפרטיות ואבטחת סייבר	65

נספחים

אודות הדוח	67
Global Reporting Initiative (GRI) Content Index	68
SASB Content Index	90
TCFD Content Index	91
דוח הבטחת מהימנות	92

מבוא



מכתב המנכ"ל והיועצת המשפטית



מחזיקי עניין יקרים,

אנו שמחים להציג בפניכם את דוח ה-ESG של קבוצת שטראוס לשנת 2025 - שנה נוספת שהתאפיינה באתגרים משמעותיים ברמה הלאומית, העסקית והאישית לרבים מאיתנו. אי-הוודאות הגיאופוליטית והתנודתיות המתמשכת בשווקים הגלובליים השפיעו על אנשינו, הקהילות שלנו ועל היבטים רבים בשרשרת הערך שלנו. לאורך תקופה זו, המשכנו לפעול לאור הייעוד שלנו, "להזין ולטפח מחר טוב יותר", ולצד ערכי הליבה שלנו: גמישות, אחריות ומחויבות עמוקה כלפי כלל מחזיקי העניין, ובראשם אנשינו בארץ ובעולם.

בשנת 2025 הגדרנו חזון חדש לקבוצה עשור הקרוב, ועל הרקע הזה ביצענו תיקוף של אסטרטגיית הקיימות שלנו לשנת 2030, אשר בבסיסה עומד עיקרון "הערך הכפול", על פיו קיימות נמצאת היכן שנוצר ערך משותף, הן ברמה עסקית והן ברמה חברתית/סביבתית. עיקרון זה משמש כיום כמסגרת הארגונית שלנו בתחומי הקיימות להקצאת משאבים, לניהול סיכונים ולמימוש הזדמנויות צמיחה ברחבי הקבוצה. כחברת מזון ומשקאות מובילה, מודל זה מסייע לנו לבנות חוסן בשרשרת האספקה, לתמוך בחקלאות בת קיימה, להעניק מענה לציפיות המשתנות של מחזיקי העניין ולייצר ערך לטווח ארוך.

גישה זו עיצבה רבות מפעולותינו במהלך השנה. השקענו ביכולות התומכות הן בעסקים שלנו והן באזורים שבהם אנו פועלים, לרבות פתיחת 'קמפוס מיכאלי' בצפון הארץ. מהלך זה יצא לפועל בתקופה מאתגרת במיוחד עבור מדינת ישראל, וזאת במטרה לשפר את היעילות התפעולית וההמשכיות העסקית שלנו, תוך תרומה לצמיחה ולשיקום אזור הצפון.

במהלך השנה, המשכנו בקידום חדשנות בכלל הפורטפוליו שלנו, שיפרנו פרופילים תזונתיים, עמדנו ביעדי הפחתת הסוכר והנתרן שלנו

לשנת 2025, והרחבנו את היצע הפתרונות הנותנים מענה לצרכי תזונה מגוונים. במהלך השנה השקנו סדרות מוצרים חדשניות, דוגמת משקאות החלב האלנטרנטיביים CowFree ובר המים "תמי4שבת", המהווים ביטוי למחויבותנו להרחבת אפשרויות הבחירה של הצרכנים, לצד חיזוק התחרותיות ארוכת הטווח של המותגים שלנו.

לאורך שרשרת הערך והפעילות שלנו, קידמנו יוזמות לשיפור הביצועים הסביבתיים והקיימות ארוכת הטווח. חיזקנו את נוהלי הרכש האחראי והעקיבות, הרחבנו את מודל הכלכלה המעגלית והגברנו את יעילות השימוש במשאבים בכל מערכי התפעול שלנו. אנו גאים בכך שבמהלך השנה, 95% מהפסולת שלנו הופנתה מהטמנה לפתרונות חלופיים, נתון התומך הן בהתקדמות סביבתית והן בניצול יעיל יותר של משאבים.

כמו כן, שמנו דגש משמעותי על פיתוח האנשים שלנו. בתקופה של שינויים טכנולוגיים מואצים הרחבנו את יכולות המנהיגות, העשרנו את תוכניות הפיתוח המקצועי והאצנו את תהליכי הלמידה וההטמעה של כלי AI בכל רחבי הארגון. באמצעות בניית מיומנויות ומומחיות מותאמות-עתיד, אנו מסייעים לאנשים שלנו להצליח, ובד בבד מפתחים את היכולות שהעסק שלנו יידרש להן בשנים הבאות.

מחויבותנו ליצירת אימפקט חברתי נותרה חשובה באותה המידה. בישראל, סייענו לקהילות שנפגעו במלחמה והשקנו את "טעם חדש לצפון" - פרויקט דגל שנועד לקדם שיקום כלכלי וחוסן חברתי בצפון הארץ באמצעות השקעה בעסקי מזון וקולינריה מקומיים. באוקראינה, תמכנו בעובדים, במשפחות ובמחזיקי עניין מקומיים המתמודדים עם השלכותיה המתמשכות של המלחמה. בברזיל, יחד עם שותפינו ב-Sao Miguel, המשכנו לחזק צמיחה כלכלית מכלילה על ידי העצמת נשים ומגדלות קפה מקהילות ילידיות, תוך השקעה בחדשנות כוח האדם וביכולות דיגיטליות.

במבט לעתיד, נמשיך להטמיע קיימות באסטרטגיה, בתפעול ובתהליכי קבלת ההחלטות שלנו. הניסיון שלנו מחזק את העיקרון העומד בלב גישת הערך הכפול, התוצאות החזקות ביותר מושגות כאשר ערכים עסקיים ואחריות תאגידית צועדים יחד. אנו מאמינים שגישה זו תסייע לנו לבנות עסק חזק יותר, ובה בעת תתרום לעתיד בר קיימה עבור האנשים, האזורים והסביבות הקשורים לקבוצת שטראוס.

תודה לעובדים, לחקלאים, לספקים, ללקוחות, לשותפים ולקהילות שלנו על האמון, השותפות והמחויבות. יחד, אנו מקדמים את הייעוד המשותף שלנו - להזין מחר טוב יותר.

שי באבי"ד

יעל נבו

נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס

סמנכ"לית בכירה, יועצת משפטית ומזכירת החברה, קבוצת שטראוס



עיקרי דוח ESG 2025

תזונה ובריאות

- **41%** מהמוצרים בשטראוס ישראל טבעוניים
- **71%** מהמוצרים בשטראוס ישראל ללא גלוטן

אקלים וסביבה

- **95%** מהפסולת הוסטה מהטמנה
- **4 מיליארד** בקבוקי פלסטיק (33 טון) נחסכים מדי שנה באמצעות ברי המים של שטראוס
- **86%** מחומרי האריזה שנרכשו ניתנים למיחזור

חקלאות חיובית ומקורות אחראיים

- **81%** מהספקים מקומיים
- **100%** מספקי החלב השתתפו בתוכניות לשיפור הקיימות בתחומם

אנשים וקהילות

- **יותר מ-800** מפעילי מכונות השתתפו בתהליך מעמיק של מיפוי מיומנויות
- **14.9 מיליון ש"ח** נתרמו (תרומות כספיות ושווי כסף)
- **48%** מתפקידי הניהול מאוישים על ידי נשים (ללא השותפות האסטרטגית בברזיל)

ממשל תאגידי

- **89%** נוכחות בישיבות דירקטוריון
- **67%** מהמושבים בדירקטוריון מאוישים על ידי נשים (נכון ל-31.12.2025)
- **95%** עובדים השלימו הדרכה מקוונת בנושאי אתיקה (בתפקידים הרלוונטיים)



אודות קבוצת שטראוס

הייעוד שלנו:

”Nourishing A Better Tomorrow”

הייעוד של שטראוס הוא Nourishing a Better Tomorrow, ומבטא את המחויבות להשאיר חותם חיובי בעולם באמצעות מזון, משקאות ואמצעים נוספים. בשאיפה לעולם שבו אנשים חיים בחברה שוויונית ותומכת, בסביבה בת קיימה שתוסיף לשגשג גם עבור הדורות הבאים. הייעוד מאחד את הקבוצה סביב השקפת עולם משותפת, דרך משותפת וערכים משותפים, והוא משמש כמצפן בכל פעולותיה.

יחידות עסקיות מרכזיות

שטראוס ישראל	13 אתרים 11 תחומי פעילות (ביניהם: חלב ומוצרי, שוקולד וממתקים, סלטים)
שטראוס קפה	בין 3 המובילות בעולם 8 מדינות
שטראוס מים	מקום 2 בסין מקום 1 בישראל

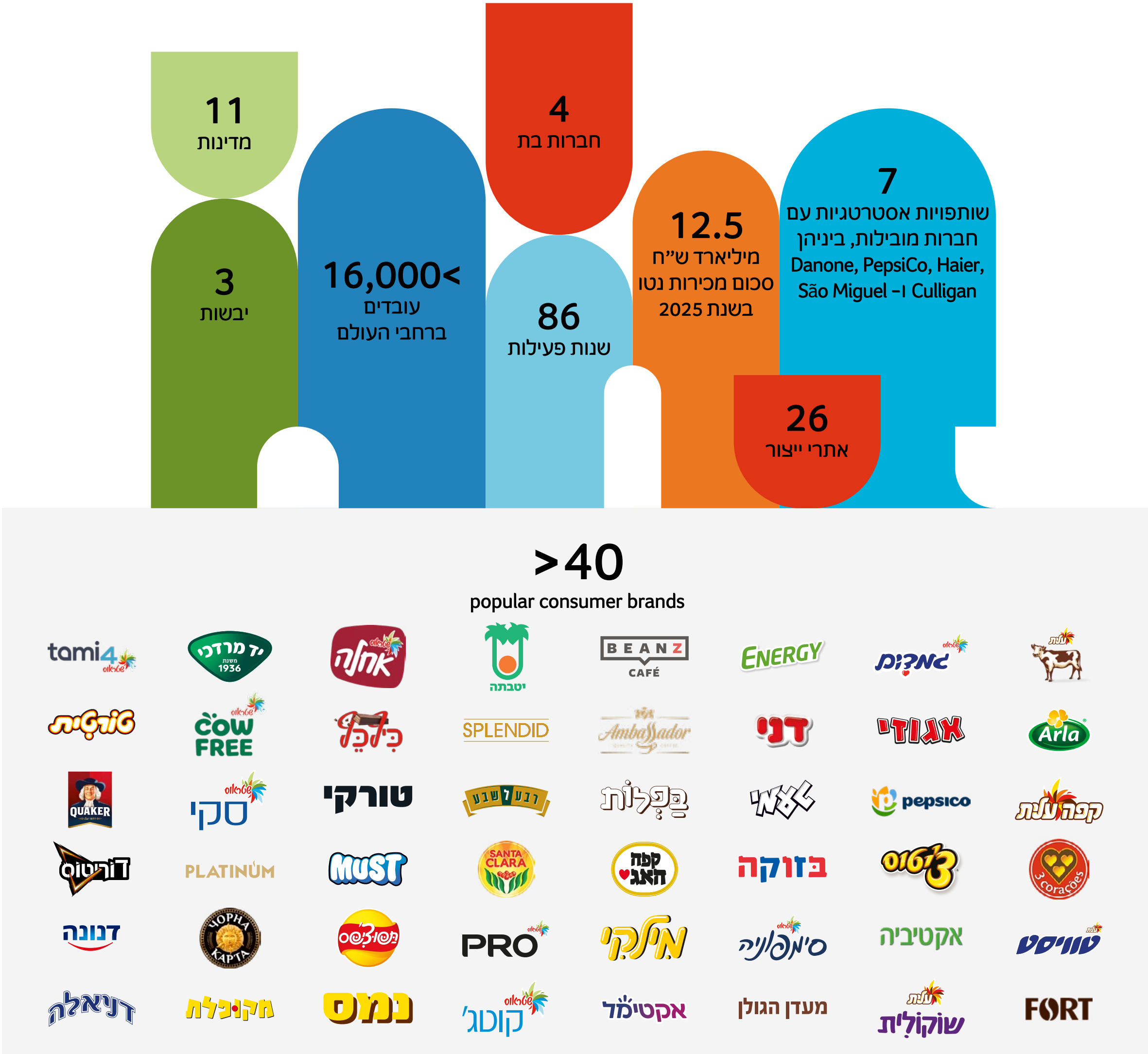
קבוצת שטראוס היא קבוצה גלובלית חדשנית בתחום המזון והמשקאות. במהלך 86 שנות פעילותה פיתחה הקבוצה מגוון מוצרים רחב שכולל מזון טרי, קפה, מים ומוצרי בריאות ואיכות חיים ומתפתח תדיר כדי לענות על צורכי הצרכנים המשתנים במהירות.

המחויבות ”להזין ולטפח מחר טוב יותר”, שמעוגנת בייעוד הקבוצה - Nourishing A Better Tomorrow - עומדת בבסיס כל החלטה עסקית שמתקבלת. שטראוס ממוקדת בקביעות בבניית עתיד טוב יותר לאנשים ולכדור הארץ, באמצעות פרקטיקות אחראיות ובנות קיימה ומוצרים איכותיים.

מטה החברה ממוקם בישראל, מניויתיה נסחרות במדד תל אביב 35.

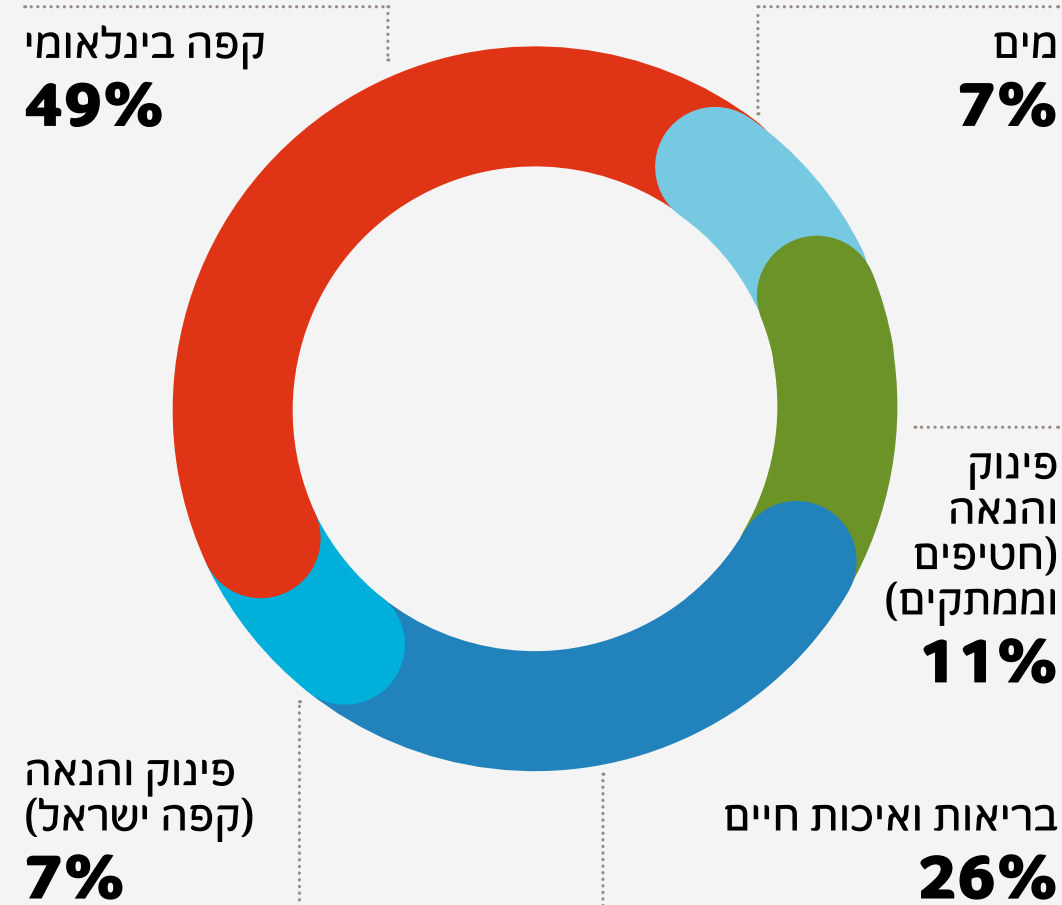
אימפקט כלכלי

מיליוני ש"ח	2022	2023	2024	2025
ערך כלכלי ישיר שייצרה החברה (הכנסות, ריביות על נכסים, השקעות)	6,114	6,878	7,659	7,880
ערך כלכלי שהופץ				
הוצאות תפעול (תשלומים לספקים)	4,271	4,473	4,799	5,355
משכורות עובדים והטבות	1,342	1,425	1,437	1,485
תשלומים לספקי הון	-22	775	31	694
תשלומים לבעלי מניות	327	38	320	416
תשלומי מס לממשלות	111	107	123	105
השקעות בקהילה	23.6	21.9	20.7	15
כ ערך כלכלי שהופץ	6,029	6,818	6,731	8,070
ערך כלכלי שנשאר בחברה	85	59	927	-190

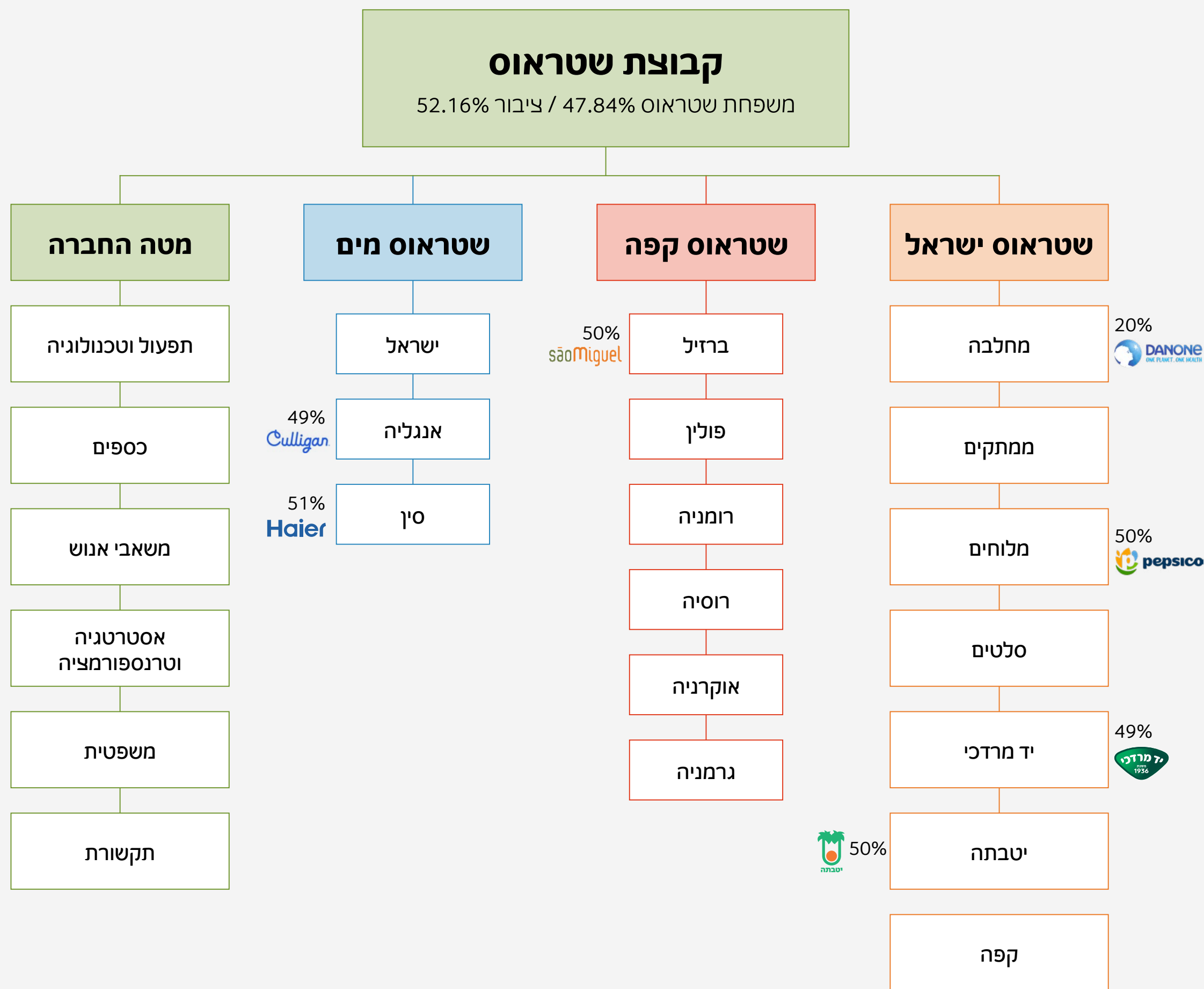
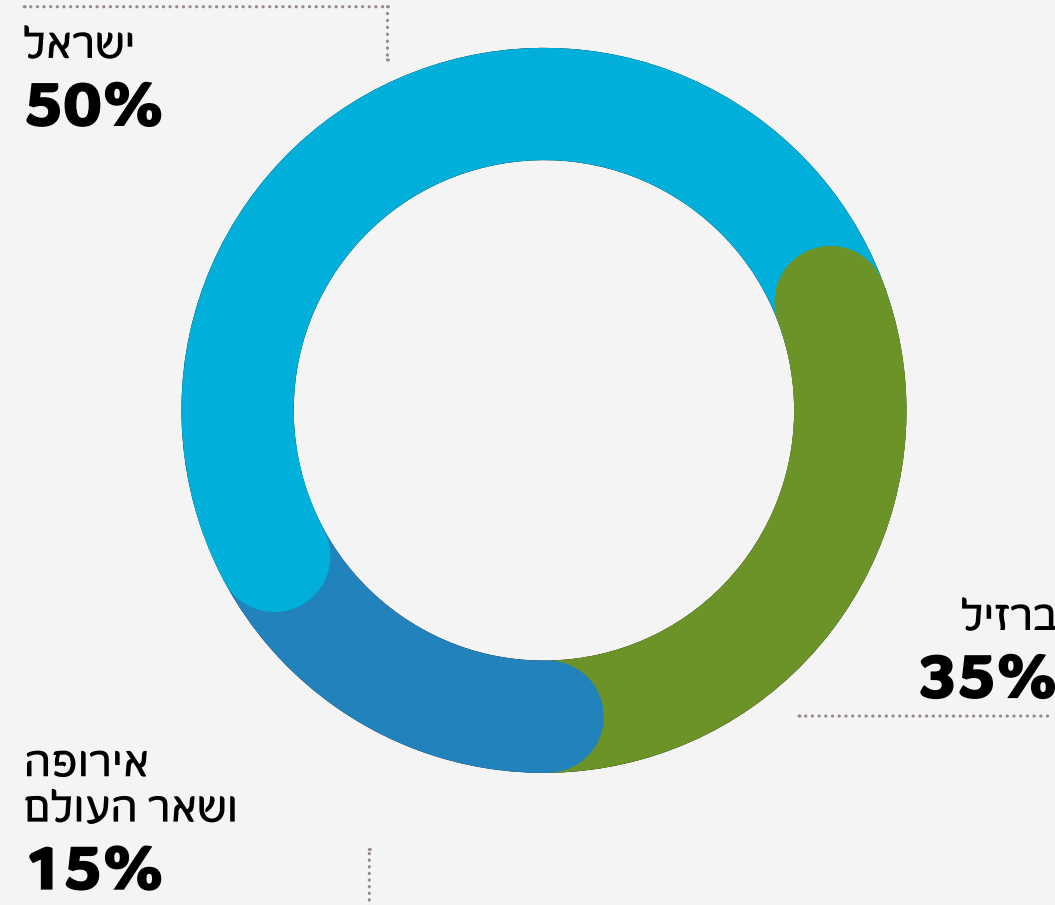


מבנה ארגוני קבוצת שטראוס

מכירות ב-2025 לפי תחום פעילות



מכירות לשנת 2025 לפי אזור גאוגרפי



החזון שלנו

בשנת 2025, הוגדר חזון הקבוצה לשנים הקרובות. חזון זה מתווה את הכיוון האסטרטגי של הארגון, ומחזק את המיקוד בחדשנות המייצרת ערך עסקי, חברתי וסביבתי. על ידי פיתוח והרחבה של מותגים מקומיים אהובים, אנו שואפים לענות על הצרכים המשתנים של צרכנים בשווקים הבינלאומיים, תוך המשך צמיחה כחברה גלובלית. בשנת 2026 ננסח את האסטרטגיה ברוח חזון זה לשנים 2027-2030. בנוסף, נערכה סקירה אסטרטגית של חברות הקפה של שטראוס במזרח אירופה, שאושרה על ידי הדירקטוריון.

אסטרטגיה עסקית מעודכנת: 2024-2026

שטראוס בוחנת באופן סדיר את תוכניותיה האסטרטגיות ומעדכנת את יעדיה בהתאם לשינויים בסביבה העסקית ולשינויים פנימיים בתוך הקבוצה. בשנים האחרונות התרחשו שינויים משמעותיים בסביבה החיצונית, במקביל להתמודדות של שטראוס עם אתגרים פנימיים. כל אלו הובילו לעדכון האסטרטגיה לשנים 2024-2026.

במרץ 2024 אישר דירקטוריון שטראוס את עדכון האסטרטגיה, כפי שמפורט להלן:

התמקדות בחיזוק והרחבת הבסיס בישראל, הרחבת הפעילות בתחום הקפה וצמיחה בשוק המים הבינלאומי. במקביל, הקבוצה מתכננת להשקיע בתשתיות וביכולותיה, במטרה להבטיח מצוינות תפעולית ואת איכות המוצרים והשירותים שהיא מספקת לכל מחזיקי העניין שלה.

אסטרטגיה זו בנויה על שלושה נדבכים מרכזיים:

- (1) **חידוש וחיזוק ליבת העסק**
- (2) **הרחבה ובנייה** - הרחבת פעילויות קיימות ויצירת תשתיות למנועי צמיחה עתידיים
- (3) **טרנספורמציה** - חיזוק משמעותי לחוסן הקבוצה כדי להבטיח שיפור בפרודוקטיביות וברווחיות, לצד מצוינות עסקית.

יש לנו מחויבות להיצע מוצרים בריא המעודד תזונה מאוזנת

~15%
Fun For You

חטיפים מלוחים ומתוקים, מעדנים



~85%
Good For You

מוצרי חלב, מטבילים וממרחים, קפה ומים

“אני לא רוצה להיות הכי גדול,
אני רוצה להיות הכי טוב במה שאני עושה”

מיכאל שטראוס



קיימות בקבוצת שטראוס

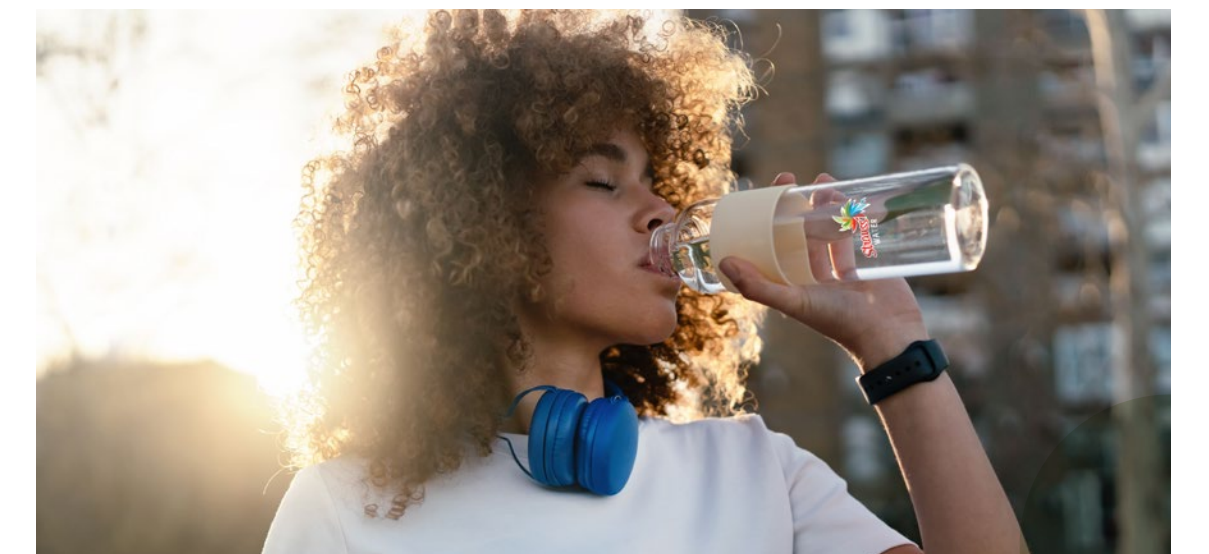
הייעוד של הקבוצה Nourishing a Better Tomorrow רק משקף את מה שאנו שאופים להשיג; הוא גם מעיד על הדרך שבה אנו מנהלים את העסק מדי יום. בשטראוס, קיימות איננה תחום נפרד או יוזמה נקודתית - היא שזורה בהתנהלות החברה בכללותה.

Nourishing a better tomorrow

כמעט בכל נדבך של הפעילות העסקית, עקרונות ה-ESG באים לידי ביטוי באופן מובנה בהתנהלות מול העובדים, בתמיכה בקהילות, בשיתוף הפעולה עם הספקים, בחתירה למצוינות תפעולית, בהבטחת איכות ושקיפות, ובשיפור מתמיד של היעילות והחוסן לאורך שרשרת הערך.

רבידה השונים של האסטרטגיה הארגונית מגלמים באופן טבעי מנעד רחב של היבטי קיימות - החל משיפור הנגישות למוצרים עבור אוכלוסיות מגוונות והרחבתה, דרך קידום תפעול אחראי וצמצום השפעות מזיקות, וכלה בעידוד חדשנות והעצמת אנשים וקהילות.

בקבוצת שטראוס, ESG מהווה דרך חיים של התנהלות עסקית באחריות, בשקיפות ומתוך ראייה ארוכת טווח. באמצעות גישה זו, הקבוצה מייצרת ערך, ובה בעת תורמת לעיצוב עתיד בריא, מכיל ומקיים יותר למען האנשים וכדור הארץ.



אסטרטגיית הקיימות ומהותיות

בשנת 2025, אסטרטגיית הקיימות עודכנה ודויקה במסגרת תהליך כלל-ארגוני מקיף שנמשך כשנה. התהליך התבצע בשיתוף של ההנהלה הבכירה והיחידות העסקיות ברחבי הקבוצה, וכלל בחינה מחדש של הסוגיות המהותיות וניתוח הציפיות מצד הרגולציה, השווקים הפיננסיים ומחזיקי העניין. תהליך זה חידד את סדרי העדיפויות וחזק עוד יותר את החיבור שבין תחום הקיימות לפעילויות הליבה העסקיות.

במסגרת התהליך בוצעו סקירות פנימיות מקיפות חוצות יחידות ופונקציות, לרבות תפעול גלובלי, שרשרת אספקה, איכות, שיווק, חדשנות, משאבי אנוש וייעוץ משפטי, אשר בחנו כיצד הקיימות באה לידי ביטוי בקבלת החלטות שוטפות. סקירה זו העלתה כי במקרים רבים, עקרונות הקיימות כבר מוטמעים הלכה למעשה בתוך פעילויות לקידום מצוינות תפעולית, עובדה המאפשרת בנייה והישענות על פרקטיקות קיימות, לצד זיהוי פערים והזדמנויות.

במקביל, בוצעה הערכת מדדי ייחוס (בנצ'מרק) רחבה למול חברות מקבילות בתעשיית המזון והמשקאות העולמית, ונתוחו ציפיות השווקים הפיננסיים, הערכות סיכונים אקלים והתפתחויות רגולטוריות. פרספקטיבה חיצונית זו סייעה בהתאמת האסטרטגיה אל מול סיכונים סקטוריאליים משתנים, ציפיות המשקיעים וסביבת הפעילות הרחבה.

בימים בהם מתפרסם הדו"ח, קבוצת שטראוס נמצאת בעיצומו של תהליך עדכון האסטרטגיה העסקית. במסגרת זו נבחן את התאמת אסטרטגיית הקיימות, כך שתמשיך לתמוך בכיוונה העסקי של הקבוצה. בהתאם לצורך, יעדי הקיימות והמחויבויות יעודכנו כך שישקפו את האסטרטגיה העסקית המעודכנת.

הצגת מודל:

SV² – Strauss Sustainability Value Squared

מודל SV² – Strauss Sustainability Value Squared – מגדיר את הגישה האסטרטגית: כל יוזמת קיימות מתוכננת להניב ערך כפול, כמנוע משולב לצמיחה אחראית.



מודל SV² נשען על ארבעה פילארים: תזונה ובריאות; אקלים וסביבה; חקלאות חיונית ומקורות אחראיים; אנשים וקהילה. תחומים אלו מתרגמים את ייעוד הקבוצה - "להזין ולטפח מחר טוב יותר" - לסדרי עדיפויות ממוקדים, המנחים את ההשקעות ומפתחים את מדדי ההערכה ברחבי הקבוצה.

סוגיות מהותיות

כחלק מעדכון האסטרטגיה, נבחנו מחדש הסוגיות המהותיות שעלו בהערכת המהותיות הרשמית.

בחינה זו הובילה להגדרתן של 11 סוגיות מהותיות לאורך שרשרת הערך. סוגיות אלו שולבו בנדבכים האסטרטגיים, ודרכם הן מתוות את סדרי העדיפויות, הפעולות ומסגרות המדידה, כמפורט להלן:

אזרחות תאגידית וממשל תאגידי תחומי מיקוד | מודולרי

ערך תאגידי-אזרחי ועסקי-תפעולי

תזונה ובריאות

- איכות מזון, בטיחות ומצוינות מזון
- פיתוח ושיפור המוצרים בהתאם לאסטרטגיית התזונה
- מתן מענה לאוכלוסיות עם צרכים תזונתיים ייחודיים
- מים נקיים ובטוחים

אקלים וסביבה

- התייעלות תפעולית
- ניהול פליטות פחמן
- צמצום בזבז מזון
- אריזות וכלכלה מעגלית

חקלאות חיונית ומקורות אחראיים

- ניהול חומרי גלם
- חקלאות בת קיימה

אנשים וקהילה

- אנשים
- קהילות מקומיות

אזרחות תאגידית וממשל מהווים את מסגרת-העל, המנחה את כל ארבעת הנדבכים באמצעות עקרונות, מדיניות ופיקוח משותפים. להבדיל מתחומי המיקוד של כל אחד מארבעת הפילארים המרכזיים, אשר הינם קבועים, תחומי המיקוד תחת מטריית האזרחות התאגידית מתכילים בהתאם לנושא שאליו הם משויכים. גמישות זו תורמת לשילוב בין סדרי העדיפויות העסקיים לבין אחריות אזרחית ותאגידית רחבה יותר. באמצעות מסגרת זו, משולבים נושאי ליבה - ביניהם זכויות אדם, שקיפות צרכנית ושיווק אחראי, אחריות בשרשרת האספקה, חוסן חברתי, חדשנות, אחריות אקלימית ושימוש אחראי במשאבי טבע - בתוך הנדבכים הרלוונטיים באסטרטגיית הקיימות.

מבנה זה מחזק תשתית איתנה של יושרה, שקיפות ואחריות, וכן את המחויבות לייצור ערך כפול.

חזון, מטרות ויעדי הקיימות 2030 של קבוצת שטראוס

אזרחות תאגידית

חזון

לשמש תשתית איתנה לניהול אחראי, הנסמכת על תרבות ארגונית ישרה, שקופה ואחראית, אשר מטפחת אמון בין החברה לבין מחזיקי העניין ותומכת בניהול עסקי מקיים.

יעד

הטמעת מערכות של תרבות ממשל תאגידי ערכית, איתנה ואתית; הבטחת היכולת לאתר כשלים; התגוננות מפני חשיפות; הגנה על זכויות אדם ופרטיות; וניהול סיכונים באחריות במסגרת פעילות החברה ולאורך שרשרת הערך – כל זאת במטרה לבנות אמון ולשמר את הסטנדרט האתי הגבוה ביותר מול כלל מחזיקי העניין של הקבוצה.

תזונה ובריאות

חזון ומטרה	תחום	ערך עסקי	ערך אחריות תאגידית	יעדים
להיות חברת המזון מובילה וחדשנית בתחום המזון והמשקאות באמצעות פיתוח מוצרי מזון פונקציונאליים ומוצרים לקהלים שונים ואורחות חיים מגוונים תוך התאמתם לצרכים תזונתיים ייחודיים. לצד תקשורת אחראית, תוך טיפוח יחסים מקצועיים עם הקהילה המקצועית.	פיתוח ושיפור של המוצרים בהתאם לאסטרטגיית התזונה, מתן מענה לאוכלוסיות עם צרכים תזונתיים ייחודיים.	פיתוח פורטפוליו מוצרים חדשני המותאם לצרכים תזונתיים, לסגנונות חיים ולקבוצות אוכלוסייה מגוונים.	חדשנות תזונתית, התאמה לקהלים עם צרכנים תזונתיים מגוונים	- שיפור הדרגתי של הפרופיל התזונתי של מוצרי החברה באמצעות הפחתה מדורגת של סוכר ונתרן בקטגוריות הרלוונטיות וכניסה לקטגוריות חדשות מופחתות סוכר, שמירה על רוב המכר ללא סימון אדום (מעל ל-65% מהמכר הכספי ללא סימון אדום), שמירה על 100% ממוצרי החברה ללא אספרטיים, ללא סודיום בנזואט וללא צבעי מאכל מזיקים, והוספת לפחות 10 פרויקטי חדשנות עם רכיבים פונקציונליים התורמים לערך התזונתי של המוצרים עד 2030. - קידום צריכת מנה מדודה – מוצרי חטיבות המלוחים, הממתקים והמחלבות יוצעו במנות של עד 200 קלוריות או באריזות עם סגירה חוזרת (% 100 מהמכר הכספי של הממתקים והמלוחים, 70% מהמכר הכספי של יטבתה, 84% מחלבית אחיהוד). - שמירה והרחבת מגוון המוצרים הנותנים מענה לאוכלוסיות שונות (טבעוני/ללא תוספת סוכר/ללא גלuten/דל לקטוז/ללא ונטול לקטוז), תוך חיזוק קטגוריות צומחות כמו מזון צמחי וחלבונים אלטרנטיביים. - הקצאת כ- 10% מתקציבי השיווק למהלכים המקדמים אג'נדות מקיימות.
	מים נקיים ובטוחים	הבטחת גישה למים בטוחים, איכותיים וברי קיימה עבור כולם, באמצעות חדשנות ומומחיות רבת שנים המאפשרות מים טהורים ואיכותיים, בכל זמן ובכל מקום שבו הם נדרשים.	גישה למים נקיים ובטוחים	- להנגיש מים מטהרים ואיכותיים לכל אדם באמצעות פתרונות נוחים, חדשניים ובמחיר נגיש. - לעודד בחירה במים וצריכה מוגברת שלהם כבסיס לאורח חיים בריא. - להפחית שימוש בבקבוקי פלסטיק, באמצעות שימוש בפתרונות מים בני קיימא. - קידום המודעות לשימוש בבקבוקים רב פעמיים לצורך שמירה על איכות הסביבה ושתיית מים מרובה גם מחוץ לבית. - פיתוח הפעילות בסין למודל של ייצור בר קיימא, הפחתת שימוש במשאבים, חדשנות טכנולוגית ושיתופי פעולה מקומיים.

אקלים וסביבה

חזון ומטרה	תחום	ערך עסקי	ערך אחריות תאגידית	יעדים
להוביל פעילות עסקית אחראית המקדמת שמירה על משאבי הטבע, מפחיתה את טביעת הרגל הסביבתית ופועלת מתוך מחויבות לדורות הבאים. לצמצם פליטות גזי חממה, לחסוך במשאבי מים ואנרגיה, למנוע פסולת וזיהום, ולעבור למודלים מבוססי אנרגיה מתחדשת וכלכלה מעגלית – תוך שיתוף פעולה עם ספקים, עובדים וקהילות מקומיות.	יעילות תפעולית	ניהול משאבים באחריות והגדלת השימוש באנרגיה מתחדשת בכלל הפעילויות.	ניהול משאבי טבע מתכלים באחריות ותרומה לשימורם ארוך הטווח.	- הגדלה הדרגתית של השימוש באנרגיה מתחדשת עד שנת 2030. - הפחתה מצטברת של כ-15% בעצמות צריכת האנרגיה (ביחס לטון מיוצר) עד 2030. - החברה תפעל לניהול אחראי של משאבי מים בתפעול, לרבות הפחתה מדורגת של ריכוז נתון בשפכים. - הפחתת אחוז הפסולת המוטמנת ב-70% בשנת 2028 ו-85% בשנת 2030.
	ניהול פליטות פחמן	הפחתת פליטות גזי חממה לאורך כל שרשרת הערך.	שרשרת אספקה מקיימת, שקיפות בנושאי אקלים ותרומה למאבק במשבר האקלים.	- הפחתה בפליטות מכלול 1+2 ביחס לטון מוצר עד 2030. - צמצום טביעת הרגל הפחמנית בשרשרת הערך (מכלול 3).
	צמצום פחת ובזבז מזון	צמצום אובדן ובזבז מזון לאורך כל שרשרת הערך – מחומרי גלם ועד למוצרים מוגמרים.	שימוש אחראי ואתי במשאבי מזון.	- הפחתה עקבית של עלות אי־האיכות (Cost Of Poor Quality) הנובעת מבזבז מזון, תוך חתירה להפחתה שנתית ממוצעת של כ-7%-10% ועד להפחתה מצטברת של כ-35% ב-2030. 90% מהפעילות תנוהל עם ניטור ובקרה שוטפים של בזבז מזון עד 2030, וזיהוי נקודות בזבז קריטיות בזמן אמת עד לשנת 2028.
	אריזות, ניהול פסולת וכלכלה מעגלית	הפחתת השימוש בפלסטיק ראשוני והגדלת השימוש בחומרים ברי-מיחזור ובחומרים בעלי תכולת חומר ממוחזר גבוהה.	צמצום הפגיעה במערכות אקולוגיות טבעיות, הפחתת העומס על תשתיות עירוניות והגנה על בריאות הציבור.	- הפחתת פלסטיק בתולי באריזות בהדרגה עד ל-25% ב-2030 ביחס לשנת הבסיס 2023. - הרחבה מדורגת של שימוש בתוכן ממוחזר באריזות, עד לרמה של 10% תוכן ממוחזר מכלל חומרי האריזה ב-2030 (בהתאם לזמינות חומר, בשלות טכנולוגית ודרישות רגולטוריות).



חקלאות חיובית ומקורות אחראיים

חזון ומטרה	תחום	ערך עסקי	ערך אחריות תאגידית	יעדים
להבטיח שמקורות המזון שלנו יטפחו קרקעות בריאות, ישמרו על מערכות אקולוגיות ויתרמו לפרנסת חקלאים ולקהילות – תוך שמירה על איזון בין האדם, הסביבה והכלכלה. לקדם חקלאות בת קיימא ומשקמת, המבוססת על שיתופי פעולה הוגנים עם חקלאים וספקים, להבטיח עקיבות ושקיפות בשרשרת האספקה, ולהקטין את ההשפעה הסביבתית והחברתית של חומרי הגלם – מהשדה ועד למדף.	ניהול חומרי גלם	להבטיח זמינות, איכות ויציבות ארוכת טווח של חומרי הגלם המרכזיים לפעילות החברה, באמצעות ניהול אחראי של מקורות אספקה, גיוון ספקים, ניהול היבטים סביבתיים, חברתיים ואקלימיים בהתקשרויות ועקיבות ברמת חומר הגלם.	בניית שרשרת אספקה בתיקימה ועמידה באמצעות רכש אחראי, שמירה על זכויות אדם, התנהלות עסקית אתית, ניהול סביבתי אחראי ושותפויות ארוכות טווח עם ספקים.	90% מחומרי הגלם העיקריים ממקורות אחראיים (כולל קריטריונים סביבתיים וחברתיים) עד 2030. - מעל ל-95% ספקים אסטרטגיים חתומים על הקוד האתי ומבוקרים עד 2030.
	חקלאות בת קיימה (חקלאות מחדשת)	לקדם מעבר הדרגתי לחקלאות רג'נרטיבית ולחזק את החוסן הכלכלי, הסביבתי והמקצועי של חקלאים וקהילות חקלאיות, באמצעות שותפויות ארוכות טווח, הטמעת פרקטיקות משקמות קרקע ומים, ופיתוח יכולות שיבטיחו אספקה יציבה ואיכותית לאורך זמן.	קידום שיפור מתמיד של מערכות חקלאיות באמצעות חיזוק המגוון הביולוגי, שיפור בריאות הקרקע ותמיכה בחוסן של קהילות חקלאיות מקומיות.	- לשאוף להגדלת היקף החקלאים והשטחים המאמצים פרקטיקות חקלאות רג'נרטיבית ומדייקת, כחלק משיפור מתמשך של איכות חומרי הגלם, יציבות היבולים ועמידות שרשרת האספקה. - לשאוף להגדלת מספר החקלאים, הרפתנים והדבוראים המשתתפים בתוכניות ליווי, שיתופי פעולה והכשרה לחקלאות רג'נרטיבית ומדייקת, להטמעת שיטות עבודה משקמות עד 2030.

אנשים וקהילה

חזון ומטרה	תחום	ערך עסקי	ערך אחריות תאגידית	יעדים
לשמר תרבות ארגונית מגוונת, שוויונית ומכילה, ולהיות שותפים פעילים ומשמעותיים בחיזוק הקהילות שבהן אנו פועלים. להשקיע בפיתוח העובדים, להבטיח סביבת עבודה בטוחה והוגנת, לחזק את תחושת השייכות והגאווה, ולבנות שיתופי פעולה עם הקהילה בתחומי בריאות, תזונה, חינוך וחוסן חברתי.	אנשים	לשמר סביבת עבודה בטוחה, בריאה, מכילה ומפתחת, המקדמת זכויות אדם, גיוון והכלכלה, מחזקת את רווחת העובדים ומבטיחה פיתוח מיומנויות ויכולות לעתיד.	רישיון חברתי לפעול, הוגנות תעסוקתית וממשל עבודה תקין ואתי לאורך שרשרת האספקה.	- שיפור מתמיד ומצוינות בבטיחות, שאיפה לאפס תאונות קשות - חתירה לשיוויון מגדרי וקידום נשים לתפקידי ניהול באופן שיוויוני בכלל פעילות הקבוצה - לטפח תרבות ארגונית מגוונת, מכילה ושוויונית, המחזקת תחושת שייכות, כבוד והוגנות, ומאפשרת לכל עובד לממש את יכולותיו
	קהילות מקומיות	לחזק את החוסן החברתי והכלכלי של הקהילות מקומיות בהן החברה פועלת, באמצעות שותפויות ארוכות טווח, השקעה ממוקדת ופעילות המחוברת לליבת העשייה.	תרומה לשגשוגם של אנשים וקהילות באמצעות קידום הכלה, רווחה, הזדמנויות שוות והשפעה חברתית משמעותית.	- עומק פעולה קהילתית 10 קהילות ברחבי העולם מאומצות בתכנית האחריות החברתית לקידום אורח חיים בריא - היקף השפעה חברתית 1,000,000 בני אדם יושפעו לטובה מהתכניות החברתיות של הקבוצה - מעורבות עובדים 50% מעובדי הקבוצה מעורבים בפעילויות התנדבות המאורגנות ע"י הקבוצה, במשך 24 שעות, עד 2030

ניהול תחום הקיימות

ניהול תחום הקיימות בקבוצת שטראוס הוא מאמץ מתואם המשלב פיקוח אסטרטגי עם יישום מקומי על מנת לשלב אותו בפעילות הליבה של החברה. צוות ייעודי ברמת הקבוצה מגדיר את החזון והיעדים, בעוד מובילי קיימות משולבים במחלקות שונות. יישום חזון הקיימות מובטח באמצעות מדיניות ברורה, מדדי KPI ומסגרת ליישום ולמעקב בכל הקבוצה.

רשת מובילי קיימות

כוללת נציגים מרכזיים מכלל היחידות העסקיות והמטות הגלובליים של החברה. קבוצה זו אמונה על הפיתוח, היישום וההטמעה של יוזמות קיימות ברחבי הארגון. רשת הנציגים נפגשת מדי רבעון עם צוות הקיימות הגלובלי כדי להעריך את ההתקדמות, לוודא שהיעדים מתקדמים כמתוכנן, לטפל בפערים באמצעות אסטרטגיות מיתון ולשתף תובנות ושיטות עבודה מומלצות.



דירקטוריון

מאשר את מסגרת הקיימות המלאה מקבל דוחות שנתיים ועדכונים תקופתיים מצוות ההנהלה בנושאי קיימות

מנכ"ל

מפקח על מסגרת הקיימות הכוללת ומנחה את ראש תחום הקיימות

סמנכ"לית בכירה, היועצת המשפטית ומזכירת החברה

מרכזת את הפיקוח השוטף בתחום הקיימות, תוך הבטחת תכלול אפקטיבי של קיימות במדיניות ובפרקטיקות של הקבוצה

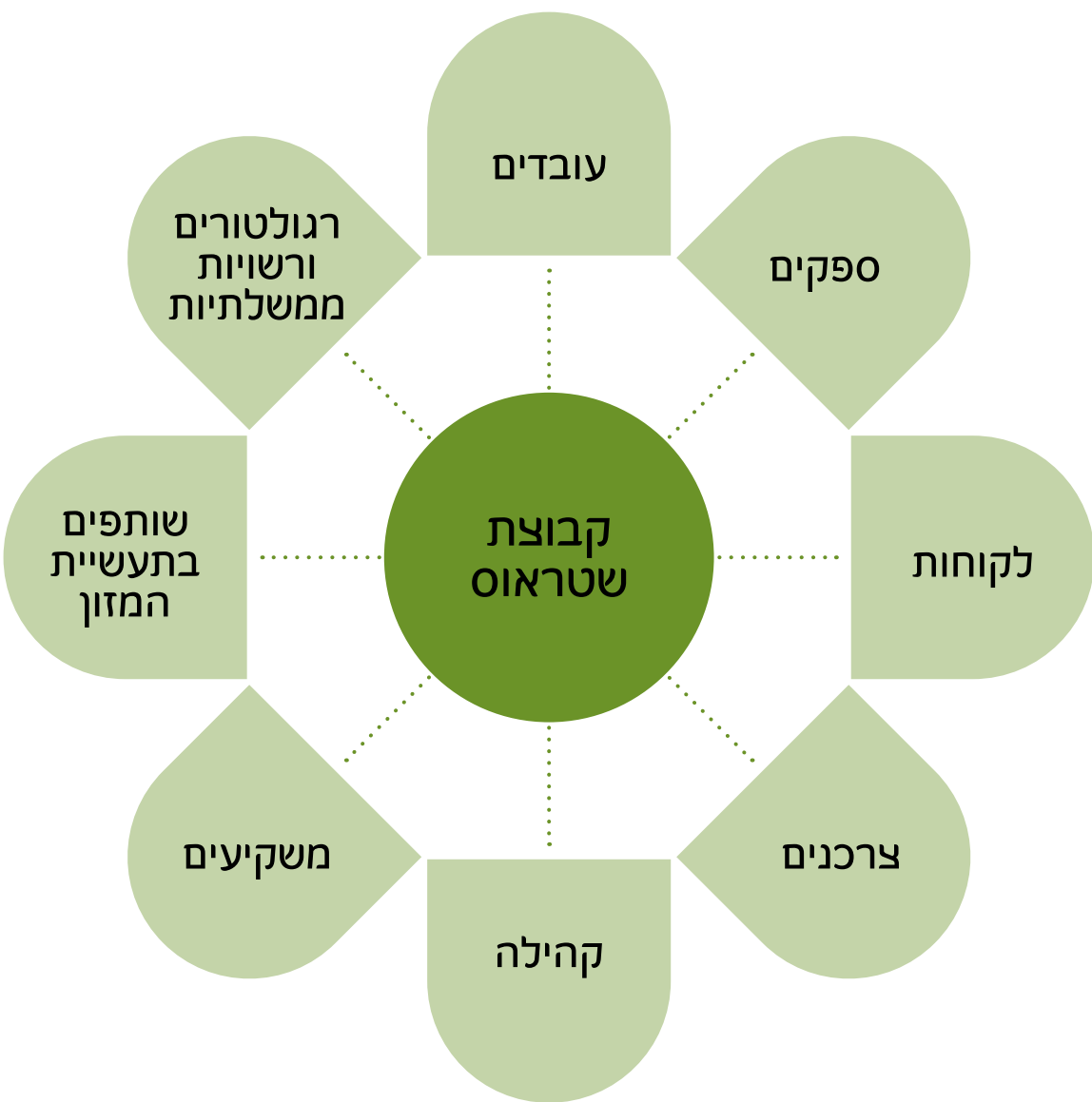
דירקטורית קיימות, ESG והשפעה חברתית

אחראית על כל היבטי הקיימות בקבוצה, כולל התקדמות לעבר יעדי הקיימות לשנת 2030. מובילה את אג'נדת הקיימות בקבוצה, אחראית על ביצוע יוזמות, מנהלת את צוות הקיימות ואמונה על תיאום עם מובילי התחומים ברחבי הקבוצה



שיח עם מחזיקי העניין שלנו

האסטרטגיה העסקית ואסטרטגית הקיימות שלנו מתבססות על דיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין המרכזיים המבטיח כי הפעולות המתבצעות תואמות לציפיותיהם, וזאת תוך חתירה מתמדת לשיפור ההשפעה החברתית והסביבתית של החברה.



אנו נמצאים בתקשורת שוטפת עם מחזיקי העניין המרכזיים שלנו: שותפים בתעשיית המזון, עובדים, ספקים, לקוחות, רגולטורים ורשויות ממשלתיות - כולם תורמים להצלחת החברה.

קבוצת מחזיקי העניין	ערוצי תקשורת עיקריים	תחומי עניין מרכזיים
עובדים	- פורטל ממשל תאגידי - אימיילים תאגידיים - קבוצות וואטסאפ ארגוניות - מסכים המציגים מידע חשוב במפעלי הייצור ובמשרדים - מייל ארגוני ייעודי וציאטבוט לפניות עובדים - עמודי Facebook, Instagram ו-LinkedIn - סקרים ארגוניים - מנהלי תקשורת פנים־ארגונית במטה ובחברות הבת - מנהל/ת הדיגיטל במטה	- התחייבויות העובדים ומעורבותם - גיוון והכלה - יחסי עבודה - היגיינה, בריאות ובטיחות - למידה, התפתחות מקצועית ואישית והעשרה - פיתוח עסקי
שותפים עסקיים מקומיים ובינלאומיים	- קשר שוטף לאורך כל השנה באמצעות פגישות, מיילים וכו' - דוחות רבעוניים ושנתיים - פגישות קבועות - ביקורים וסיוורים תכופים - ישיבות דירקטוריון	- ערך משותף - תכנון אסטרטגי, יעדים ומדדים - שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצוע - אסטרטגיה עסקית, יעדים ומדדי ביצוע - מדיניות ואסטרטגיית קיימות, לרבות בנוגע לעובדים, רווחת בעלי חיים וחקלאות בת קיימה
ספקים	- תוכניות הדרכה, פגישות ובקורות - גורמים רלוונטיים בכל חטיבה/חברה מקיימים קשר שוטף עם הספקים - מערכת לניהול הספקים השונים	- בטיחות - זכויות העובדים - מדיניות אתיקה עסקית ומניעת שחיתות - גישת שותפות - הכלה וגיוון - שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצוע - רווחת בעלי החיים - חקלאות בת קיימה - מניעת בזבז מזון, אריזות מקיימות ומאמצים למחזור

קבוצת מחזיקי העניין	ערוצי תקשורת עיקריים	תחומי עניין מרכזיים
סוכנויות רגולציה וציות	- תקשורת שוטפת עם המחלקה המשפטית, המחלקה למדיניות ציבורית ומחלקות נוספות - תקשורת ישירה עם חברים רלוונטיים מצוות הקיימות - אינטראקציה עקיפה דרך התאחדות התעשיינים	- עמידה ברגולציה - צמצום ההשפעות השליליות על הסביבה - שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצוע
לקוחות	- ערוצי שירות לקוחות מקוונים וטלפוניים - רשתות חברתיות כגון Facebook, LinkedIn ו-Instagram - טופס יצירת קשר באתר החברה - מוקד טלפוני לפניות הציבור - דואר, אימייל - מרכזי מבקרים	- פניות כלליות - משוב על פרויקטים חברתיים - איכות המזון ובטיחותו - שירות לקוחות - מוצרים פופולריים שהופסקו או שאינם זמינים - תמחור
בעלי עניין ומשקיעים	- דיווחים שוטפים במערכת Magna - כנסי משקיעים ופגישות אישיות - עדכונים ע"י מחלקת קשרי משקיעים בקבוצה - אתר האינטרנט לקשרי משקיעים - שיח שוטף עם משקיעים ועם נציגי סוכנויות דירוג בינלאומיות	- תוצאות פיננסיות - ביצועי הקיימות - ממשל תאגידי - מדיניות מס, אתיקה עסקית ומניעת שחיתות - תוכניות עבודה ואסטרטגיה
קהילה, רשויות מקומיות ועמותות	- תקשורת שוטפת באמצעות שיחות ופגישות - השתתפות בכנסים, סדנות, הרצאות, שולחנות עגולים ועוד	- הכלה של קבוצות אוכלוסייה בתתי־יצוג - קידום הבריאות, הבטיחות והרווחה בקהילות מקומיות - צמצום בזבז מזון - השפעה באמצעות שיווק חברתי

המחויבות שלנו להטמעת יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה

קבוצת שטראוס לוקחת חלק פעיל בקידום יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה (SDG), המתמקד ביעדים הרלוונטיים ביותר עבורה להשפעה משמעותית.



אפס רעב

הקבוצה מחויבת להזין אנשים וקהילות באמצעות הבטחת גישה למזון בטוח, מזין ואיכותי. מהפחתת סוכר ותוספים מלאכותיים ועד להרחבת היצע האפשרויות מן הצומח והמוצרים המועשרים – השאיפה היא להנגיש תזונה טובה יותר לכלל האוכלוסייה. במסגרת המאמצים שהקבוצה מפנה להשפעה חברתית, נתרמים אלפי טונות של מזון למשפחות נזקקות ועודפי ייצור מנותבים לתמיכה בביטחון תזונתי במקום לאובדן מזון. איכות המזון עומדת בראש סדר העדיפויות של קבוצת שטראוס, ומקודמת באמצעות תהליכי בקרה קפדניים ותרבות של אחריות משותפת.



תעסוקה יצרנית לכולם

הקבוצה פועלת לטפח צמיחה כלכלית מכילה ובת קיימה על ידי צמצום הפערים בשוק העבודה והרחבת ההזדמנויות עבור כולם. אנחנו מגייסים באופן פעיל אוכלוסיות בתתי-ייצוג ומפעילים תוכניות חונכות הן בתוך הארגון והן בקהילה הרחבה. באמצעות יוזמות להכשרה מחדש ולהרחבת מיומנויות, שטראוס מעצימה עובדים עם מיומנויות חדשות, ובכך מבטיחה התפתחות מקצועית ורלוונטית עקבית בשוק העבודה. במישור ההשפעה החברתית, מאמצינו מתמקדים בקידום שוויון הזדמנויות, בסיוע ליחידים להשתלב בכוח העבודה ובתמיכה בפיתוח מקצועי בכל שלב בקריירה.



שוויון מגדרי

הקבוצה מחויבת ליישם את ערכיה הלכה למעשה ופועלת לקידום שוויון מגדרי בתוכה ומחוצה לה. 67% ממושבי הדיסקטוריון ויותר מ-45% מתפקידי הניהול בקבוצה מאוישים על ידי נשים, ושכר שוויוני, יעדי גיוון, ותוכניות לטיפול מנהיגות מנחים את התנהלותה השוטפת. הקבוצה מפעילה מיזמי השפעה חברתית להעצמת נשים באמצעות טיפוח מנהיגות והתפתחות מקצועית בתוך הארגון ובחברה בכלל.



צריכה וייצור אחראיים

הקבוצה פועלת להנהיג דפוסי צריכה וייצור מקיימים לכל אורך שרשרת האספקה. הקבוצה חותרת להפחית את ההשפעה הסביבתית בפעילותה באמצעות רכש מקיים, צמצום בזבז מזון ויוזמות כלכלה מעגלית. באמצעות שותפויות חזקות עם ספקים, חקלאות מתחדשת ואסטרטגיות אריזה חדשניות, שטראוס מצמצמת פסולת באופן פעיל ובה בעת מייעלת את הייצור. קבוצת שטראוס מטמיעה קיימות בכל שלב – ממיקור אחראי של חלב וקפה ועד רכש רכיבים מקומיים. באמצעות שמירה על עקרונות אתיים ושקיפות בשרשרת האספקה, היא יוצרת ערך ארוך טווח עבור כדור הארץ והאנשים החיים בו.



מים נקיים ותברואה

הקבוצה מחויבת להרחבת הגישה למים נקיים בד בבד עם הפחתת ההשפעה הסביבתית של פעילותה. מיליוני אנשים בישראל, בסין ובברטניה משתמשים במערכות הסיון של שטראוס מים, המשפרות את איכות המים ומפחיתות פסולת פלסטיק. בפעילותה השוטפת, שטראוס ממטבת את ניהול המים על ידי הפעלת מערכות מים בלולאה סגורה וכן מערכות לטיפול במי שפכים, הממזערות את ריכוז המזהמים וממחזרות כ-80% ממי הייצור להשקיה.



מאבק בשינויי האקלים

הקבוצה נוקטת צעדים משמעותיים להתמודדות עם שינויי האקלים ומציבה יעדים שאפתניים להפחתת פליטות, פסולת וצריכת משאבים. 80% מהמים ממוחזרים לצורכי השקיה; ננקטות פעולות להפחתה בחצי של פסולת המזון והפסולת שנשלחת להטמנה; ודרישות התקנות המקומיות לגבי פליטות אוויר מתמלאות במלואן ואף מעבר, כדי להבטיח עתיד בר קיימה לכולם.



שותפויות וחברויות בארגונים

קבוצת שטראוס מאמינה בשותפויות המתבססות על אמון, כנות, תועלת הדדית ולמידה. עקרונות אלה מיושמים במיזמים עסקיים משותפים, ביוזמות של החברה עם עמותות שונות ובהשתתפות ביוזמות ובארגונים חיצוניים המקדמים מגוון נושאים של קיימות ו-ESG.

שותפים אסטרטגיים

השותפויות של שטראוס תומכות בתהליכי השיפור המתמידים שלה, מספקות גישה לטכנולוגיות מתקדמות ולמחקר, מעודדות פיתוח מוצרים במשותף ומקדמות תזונה וחדשנות.



מאז שנות השבעים, ניהלה מחלבת שטראוס מערכת יחסים עם התאגיד העולמי המוביל Danone. בשנת 1996 רכשה 20% Danone ממחלבות שטראוס, מה שחזק את השותפות והדגיש את האמון שלה בשטראוס. לשתי החברות יש דירקטוריון משותף העוסק בחילופי מידע מתמשכים במגוון נושאים, כולל שיטות עבודה מומלצות.



קבוצת שטראוס גאה בשותפות בת 30 שנה עם PepsiCo, שהתפתחה בישראל לחברת שטראוס פריטו ליי; 50% ממניות שטראוס פריטולי מוחזקות בעקיפין על ידי PepsiCo.



קבוצת שטראוס מנהלת בברזיל שותפות שווה במניות של חברת הקפה המובילה במדינה Corações Três Café, São Miguel.



שטראוס מים פועלת בסין בשותפות עם Haier, ומחזיקה ב-49% מזכויותיה.



בבריטניה, שטראוס ו-Culligan מחזיקות במשותף ב-PureUK Virgin, כש-51% מזכויות המיזם המשותף מוחזקות בידי שטראוס.



בישראל מתקיימות שותפויות עם שני קיבוצים: יטבתה ויד מרדכי. שם שטראוס מחזיקה בזכויות שליטה. מידע נוסף זמין בדוח השנתי של החברה.

חברויות בארגוני תעשייה ובארגוני ESG

קבוצת שטראוס חברה במגוון ארגונים מקומיים, אזוריים ובינלאומיים המקדמים מטרות חברתיות ו/או סביבתיות תוך שימוש בחוזקות המשותפות של מגוון מגזרים במשק - ממשלה, עסקים וארגונים ללא מטרות רווח.

ברמה הבינלאומית



פורום הצרכנים הוא ארגון גלובלי התומך בשותפויות בין יצרנים וקמעונאים שמטרתן לחזק את אמון הצרכנים ולהניב שינוי חיובי. שטראוס משתתפת בוועידת הפסגה לקמעונאות בת־קיימה (Summit Retail Sustainable) ועוקבת אחר עבודתן של ארבע קואליציות, ביניהן הקואליציה לחיים בריאים (Healthier for Coalition Lives) והקואליציה למניעת אובדן מזון (Waste Food Coalition).



שטראוס חברה בקבוצת החקלאות המעניקה מענה לנושאי שינויי האקלים וקידום חוזק שוק החלבון, כדי לאפשר מעבר למערכות ייצור עמידות לשיפור בטיחות המזון, עידוד צמיחה כלכלית, העצמת הקהילות המקומיות וטיפול שיטופי פעולה אזוריים.



יוזמה משותפת של שטראוס עם הפורום הכלכלי העולמי (WEF) המורכב ממנכ"לים של החברות המובילות בעולם. היוזמה מעודדת תאגידי גלובליים להשפיע ולצמצם את אי השוויון שבעלי מוגבלויות סובלים ממנו. Valuable 500 הושקה בדאבוס ומונה כ־250 מנכ"לים מ-26 מדינות.

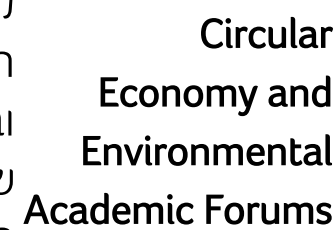
פעילות מקומית בישראל



קבוצת שטראוס חברה בארגון ובאיגוד תעשיות המזון במסגרת התאחדות התעשיינים בישראל. שטראוס חברה בפורום המנכ"ליות, שבמסגרתו מקדמת הזדמנויות לנשים כמנטוריות, דוברות ומובילות יוזמות חברתיות בקהילה.



שטראוס חברה בארגון מעלה מיום הקמתו, ומשתתפת מדי שנה בדירוג ה-ESG שלו.



קבוצת שטראוס פעילה בפורום בית הספר ללימודי הסביבה ע"ש פורטר באוניברסיטת תל אביב ובמכללת אפקה. מטרת הפורומים הללו היא ליצור שיח בין־מגזרי לקידום נושאי הקיימות והכלכלה המעגלית בישראל.



המיזם הוקם בשנת 2013 כדי להעלות את אחוז התעסוקה האיכותית במגזר הערבי. שטראוס מים פועלת בשיתוף עם Co-Impact בתוכניות לשילוב ולקידום נשים מהמגזר הערבי בישראל.



מיסודה של התאחדות התעשיינים בישראל, תאגיד תמיר הוקם במטרה להבטיח כי יצרנים ויבואנים של מוצרים ארוזים וחומרי אריזה יעמדו בחובותיהם על פי חוק האריזות, 2011-5771. שטראוס בעלת מניות וחברה בדירקטוריון התאגיד.

דירוגי ESG, הכרה ופרסים

קבוצת שטראוס רואה גאווה רבה בהסבת ערכיה לפעולה. הביצועים שלנו משתקפים בפרסים שקיבלנו ובהכרה מצד חברות דירוג מקומיות ובינלאומיות, המנתחות את ביצועי ה-ESG של הקבוצה בהתאם למידע הזמין לציבור.

שטראוס מלאת תודה על השיח עם ארגונים אלו, שנותן לה דין וחשבון ומסייע לה במציאת המקומות שבהם קיימים פערים ובטיפול בהם

ביעילות; כך מתאפשר שיפור רציף על בסיס למידה והיכרות עם הציפיות והמגמות המובילות בארץ ובעולם. בשנת 2025 קיבלה קבוצת שטראוס הכרה במספר סוכנויות דירוג וניתוח (על בסיס נתונים שפורסמו לציבור אודות שנת 2024). מדדים ודירוגים אלו מפורטים להלן:

McGRNINGSTAR
SUSTAINALYTICS

30.2 – Medium Risk

MSCI

AA 7.6

S&P Global
Ratings

43

CDP
DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

D



תחרות המצוינות במשאבי אנוש

מחלקת משאבי אנוש זכתה בשני פרסי "Trailblazer", הפרס בעל הדירוג הגבוה ביותר בקטגוריה, עבור שתי יוזמות שקידמה.

2025 MADAD
המותגים

100 המותגים האהובים והמוערכים בישראל

שטראוס דורגה במקום ה-4 בקטגוריית יצרני המזון, ו-8 ממותגי החברה נכללו במדד גלובס לדירוג 100 המותגים האהובים והנחשבים בישראל



+ Platinum

שטראוס זכתה לדירוג הגבוה ביותר של מעלה (+Platinum), וציון של AAA בדירוג מעלה לחברות ציבוריות.



הפתרון הדיגיטלי לקליטת עובדים נבחר לפרס "מצטיין המחשוב" מטעם "אנשים ומחשבים".



שטראוס זכתה בפרס הגיוון המגדרי מטעם איגוד החברות הציבוריות, כהכרה במחויבותה לקידום שוויון מגדרי,



BDi Code הוא מדד מרכזי לחברות המובילות במשק הישראלי. בשנת 2024, דורגה קבוצת שטראוס במקום השלישי בדירוג מקומות העבודה בענף המזון והמשקאות.



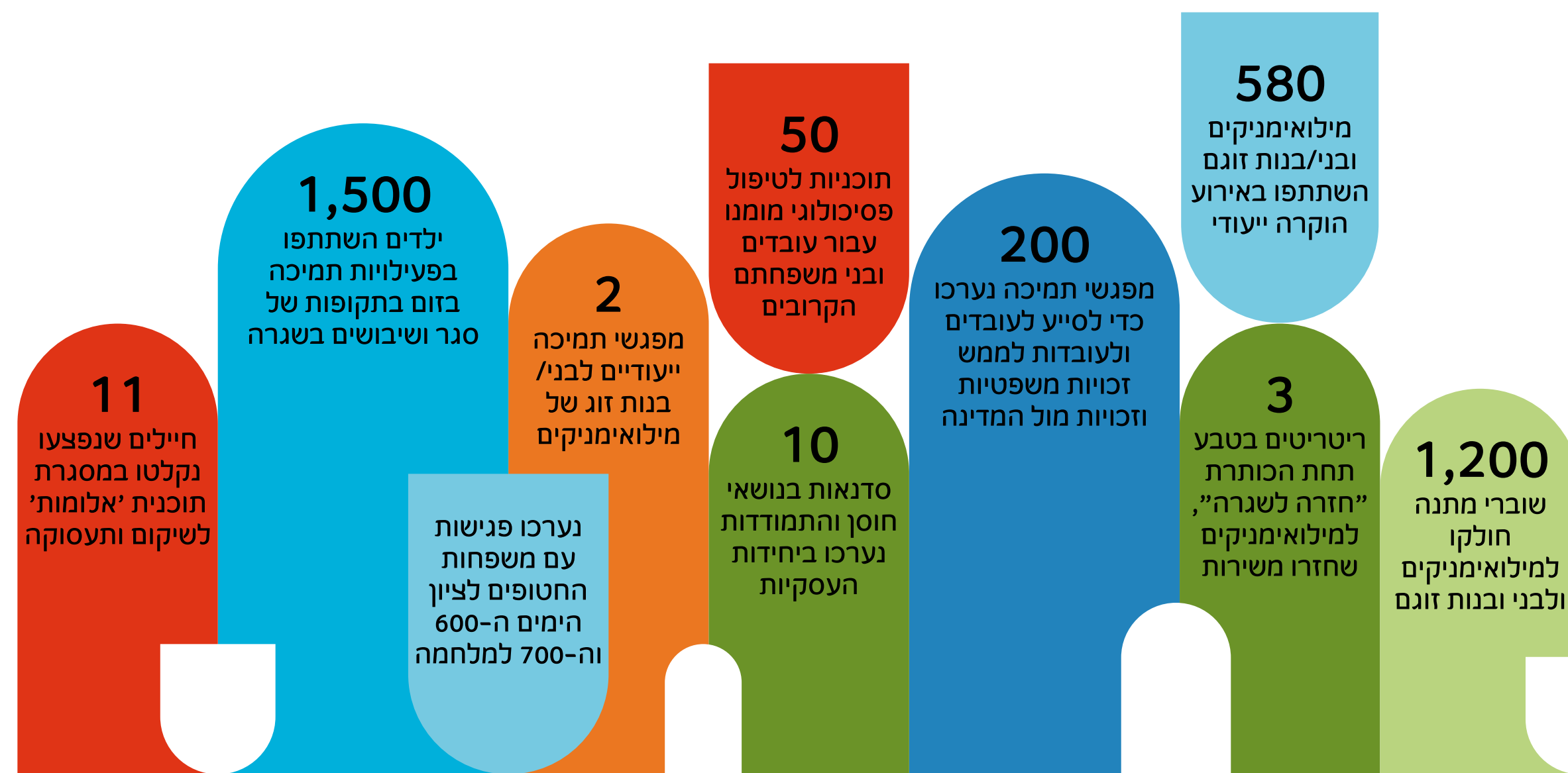
קבוצת שטראוס נמנית בין 100 המותגים המובילים

בדירוג Duns 100.





תמיכה בעובדים ובקהילות בזמן מלחמה



תמיכה בקהילה בתקופת המלחמה

בעקבות המצב הביטחוני הקשה שהמשיך לתוך שנת 2025, מלחמת "חרבות ברזל" ומבצע "שאגת הארי", המשיכה קבוצת שטראוס לתמוך בעובדים, במשפחותיהם ובקהילה הרחבה באמצעות מגוון יוזמות לקידום חוסן, רווחה, שיקום ומענה חירום. הרחבנו את התמיכה במשרתי המילואים ובמשקי ביתם, הענקנו סיוע רגשי ופיזי לעובדים ולעובדות, חיזקנו את הסולידריות בקהילה ושמרנו על רציפות עסקית לאורך התקופות המאתגרות.

במהלך מבצע שאגת הארי פעלנו באופן יומיומי לתיאום מאמצי תגובה מהירים, והעברנו תרומות מוצרי מזון לכוחות הביטחון, לבתי החולים, ליחידות החילוץ והחירום ולקהילות שנפגעו ברחבי הארץ. בנוסף, יזמנו פעילויות להפגת מתחים למשפחות ולילדים, כולל משחקי ענק שפיזרו במקלטים ציבוריים מרכזיים ובתחנות הרכבת הקלה ששימשו כמקלטים, בכל רחבי הארץ.

תמיכה במטה משפחות השבויים והנעדרים

שטראוס המשיכה לתמוך במשפחות החטופים באמצעות סיוע רציף וביוזמות לגיוס כספים, עד לשובו של החטוף האחרון. למטה פורום משפחות השבויים והנעדרים סופקו בקביעות ומאז 7 באוקטובר 2023, מוצרי מזון, מכוונות קפה וברי מים, כדי להבטיח אספקה רציפה של מזון ושתייה.



הנצחת הנופלים והנרצחים על מוצרי שטראוס: "אריזות מספרות סיפור"

המיזם "אריזות מספרות סיפור" החל בעקבות ה-7 באוקטובר 2023, כאשר משפחות שכולות פנו אלינו בבקשה להנציח את יקיריהן באמצעות מוצרי הדגל שלנו האהובים עליהם. ומאז, עובדים מכלל היחידות שיתפו פעולה ביצירת מעל 200 אריזות ייחודיות, שכל אחת מהן מספרת את סיפורו של אדם שאינו עוד. האריזות הפכו לכלים משמעותיים לזיכרון ולחיבור. במסגרת המיזם נפגשו משפחות הנופלים עם הנהלת שטראוס לקבלת האריזות במפגשים אינטימיים ומשמעותיים שהוקדשו להנצחת זכר יקיריהן.



מטה שירות "חרבות ברזל" של שטראוס מים

שטראוס מים המשיכה להפעיל בשנת 2025 את מטה השירות "חרבות ברזל", שהוקם בשיתוף "ברנז'ת השירות של ישראל" כדי לסייע למשפחות שכולות בהתמודדות עם קשיים בירוקרטיים בתקופת האבל. המטה פועל בתוך מחלקת השירות של שטראוס מים ומקשר בין משפחות למתנדבים ולשירותי תמיכה כדי להפחית את הנטל המנהלי בתקופה קשה. נכון ל-2026, כ-400 מתנדבים עובדים עם כ-250 ארגונים כדי לתמוך בכ-860 משפחות. עובדי שטראוס מים פועלים מול גופים פרטיים וממשלתיים כדי לסייע בטיפול בבקשות במהירות, ביעילות וברגישות.



שיקום הצפון - תוכנית "טעם חדש לצפון"

במסגרת המאמץ לשיקום הצפון, הושקה התוכנית "טעם חדש לצפון", יוזמה משותפת עם קרן אדמונד דה רוטשילד ובשיתוף עם חברת Elevation. בתוכנית לקחו חלק 25 עסקים קטנים ובינוניים בתחום המזון והקולינריה שנפגעו מהמלחמה, והיא מהווה חלק מההשקעה המתמשכת של שטראוס בצפון, לצד הקמת קמפוס מיכאל.





תזונה ובריאות

קבוצת שטראוס מחויבת להציע מזון איכותי וטעים לקהלים ולקהילות מגוונים, תוך שיפור מתמיד של המוצרים הקיימים ופיתוח מוצרים חדשים. כאחת המפרסמות הגדולות ביותר בתחום המזון בישראל, אנו מכירים בהשפעתנו ולוקחים אחריות באמצעות מאמצים מתמשכים לשיפור מוצרינו.

מצוינות בבטיחות ובאיכות מזון

המחויבות העיקרית של שטראוס היא להבטיח את בטיחות המזון של מוצריה, ולהציע מוצרים איכותיים התואמים למגוון סגנונות חיים. כלל המוצרים עוברים בדיקות איכות קפדניות, ואנו עוקבים אחר שינויי רגולציה על מנת להבטיח עמידה בנהלים ובתקנים הרלוונטיים.

הקבוצה מחויבת לטיפול תרבות איכות בכל הדרגים, במסגרתה מעודדים כל עובד לקחת אחריות אישית על תפקידו בהבטחת איכות המוצר. מתוך עיקרון זה, הארגון פועל באופן פרואקטיבי להבטיח שאיכות תיתפס כאחריות משותפת של כלל עובדי החברה ולא רק כתחום אחריותה של מחלקת האיכות. במסגרת זו משולבות תוכניות הכשרה מקיפות, ניהול ושיתוף של ידע, וסטנדרטיזציה ושיפור של מדיניות ונהלים.

אנו מרחיבים כעת השותפות והמעורבות בהטמעת התרבות לאיכות לכלל הקבוצה כך שתכלול - מעבר לניהול סיכונים בבטיחות מזון - שמירה על איכות המוצר ואמון במותג. בלב השינוי ניצבת תרבות איכות חזקה, שבה מחויבות מקצועית, אחריות ארגונית ושיפור מתמיד מוטמעים במערך הקבוצה כולו. באמצעות מינוף הזדמנויות בתחום האיכות, קבוצת שטראוס תומכת באופן יזום בצמיחה עסקית בריאה ובת קיימה.

ניהול תחום האיכות

מערך האיכות בשטראוס מונה כ-160 עובדים הפרושים בקבוצה כולה. האתרים פועלים תחת מבנה מטריציוני, ובו מנהלי האיכות במפעלים מדווחים למטה האיכות של הקבוצה וגם למנהלי המפעלים שלהם.

בכל אחד מאתרי קבוצת שטראוס פועל צוות איכות שאחראי על:

- הבטחת איכות המוצרים
- בטיחות המזון
- איכות הרכש הכוללת היבטי איכות בחומרי הגלם
- מעקב אחר התקנות המקומיות והבינלאומיות הנוגעות למוצרים ולרכיביו

- ניהול מערכות איכות
- חתירה לשיפור מתמיד

המפעלים מוסמכים לפעילות בהתאם לתקנים בינ"ל המוכרים ע"י ה-GFSI (Global Food Safety Initiative), ולדרישות ה-FDA החלות על מפעלים המייצאים לארצות הברית.

תוכניות איכות

מטה האיכות מטמיע מספר תהליכים מרכזיים חוצים כחלק תוכנית העבודה:

סטנדרטיזציה של תהליכים

התווית מדיניות ונהלים חוצים להגדרת תהליכים כגון תהליכי ייצור, ניקיון, ובקרה. כמו כן מוגדר מפל שרשר המידע והאסלקציות הנדרשות בעת חריגות או אי התאמות.

הדרכות והכשרות בתחום האיכות

העובדים מקבלים הדרכות והכשרות בנושאי איכות במסגרת תוכנית כוללת להכשרות חובה, המנוהלת בפלטפורמת שטראוס לניהול ידע - פורטל הלמידה הארגוני "לב הידע". תוכנית זו כוללת הכשרה לעובדים חדשים בנוגע לנהלי איכות ובטיחות מזון.

כדי להנחיל ידע ארגוני בנוגע לאיכות ובטיחות מזון, הותאמו תכנים מקצועיים בשיתוף עם מחלקת הלמידה של שטראוס לאוכלוסיות ספציפיות.

בנוסף, כל מפעל מחויב לקיים ימי עיון ייעודיים להדרכה בנושאי איכות ובטיחות מזון.

מערכת בקרה של עלות אי-איכות (COPQ)

שטראוס מנטרת אובדן ובזבוז באמצעות מערכת הבקרה COPQ. היא מאפשרת להשוות ביצועים מול תקציב ולעקוב אחר שיפורים לאורך השנים

מערכת ניהול איכות (QMS)

באוגוסט 2025 הושקה מערכת ניהול איכות (QMS) חדשה, שנועדה לחזק את ניהול החריגות באיכות, בתיעוד, בדיווח ובניתוח. המערכת מחליפה את שיטות המעקב הקודמות בפלטפורמה מרכזית, המשולבת בכלי הבינה העסקית שלנו, ומאפשרת ניתוח מקיף יותר ותובנות מעמיקות יותר. המערכת גם מאפשרת לכל אתר של שטראוס גישה לנתונים ולנהלים מאתרים אחרים, וכך מסייעת להרחבת שיתופי הפעולה, לעקביות ולשקיפות בכל הארגון.

ביקורות

שטראוס מבצעת ביקורות פנימיות סדירות כדי להבטיח את איכות מוצריה, במסגרת תוכנית ביקורת שנתית הכוללת ביקורות של מחלקת התאימות, סקירות של המבקר התאגידי וביקורות פנימיות נוספות.

כמו כן, הקבוצה עוברת ביקורות חיצוניות על ידי גורמים חיצוניים עצמאיים, כולל משרד הבריאות. בנוסף, שטראוס מבצעת הערכות של רמת הבשלות ומערבת מבקרים חיצוניים כדי לחזק ולשפר את תהליכי ההערכה.

קבוצת שטראוס רואה בביקורות חיצוניות כלי חשוב לשיפור מתמיד ומעריכה את התובנות והמשוב שהן מספקות, המציעים לרוב נקודות מבט נוספת שתורמת להמשך שיפור רמת מערכת ניהול האיכות.



קביעת מדדי איכות

כדי להבטיח שיפור מתמיד ואחריות מקצועית, קבוצת שטראוס מנסרת מדדים מרכזיים הקשורים לביצועי האיכות.

עלות אי־איכות (COPQ)

מדד ה-COPQ ממלא תפקיד מרכזי בזיהוי חוסר יעילות באמצעות כימות ההשפעה הכספית של בעיות איכות, כגון פגמים במוצרים, עבודות תיקון ובזבוז. ניטור של אובדן ובזבוז באמצעות מעקב אחר מדד זה מאפשר להשוות ביצועים מול תקציב ולעקוב אחר שיפורים לאורך השנים.

תלונות צרכנים

משוב מחוויית הצרכנים מסייע בזיהוי בעיות שלא אותרו באופן פנימי מבעוד מועד ובטיפול בהן. בשנת 2025 התקבלו 70,102 תלונות שהועברו לטיפול, לעומת 75,400 בשנת 2024 - ירידה של 7%.

הצלחה מלכתחילה - Right First Time

בינואר 2025 החלה שטראוס לעקוב אחר המדד "Right First Time" שהוגדר בשנה שעברה. מדד זה בוחן את אחוז המלאי ששוחרר למכירה מבלי שזוהו בו בעיות של איכות או בטיחות מזון במהלך הבדיקה. הוא משקף את היכולת של קבוצת שטראוס להשלים תהליכי ייצור כהלכה, וכך להפחית חזרה על עבודה ולצמצם פסולת ועיכובים. הסטנדרט בענף המזון נע בין 96% ל-98%. בשנת 2025 השיגה שטראוס ציון של 96%.

בקרת איכות ספקים

תהליך מקיף מיושם לצורך בדיקה, הסמכה והערכה של ספקים בהתאם לרמות הסיכון והאיכות שלהם, על מנת להבטיח סטנדרטים

גבוהים לכל אורך שרשרת האספקה. ספקים מדורגים לפי רמות סיכון ואיכות, כאשר ספקים בעלי סיכון גבוה יותר עוברים ביקורות תכופות ומעמיקות יותר לצמצום בעיות פוטנציאליות. בנוסף, אנו עובדים בשיתוף עם חברות ביקורת חיצוניות, כגון LRQA, לביצוע ביקורות איכות ובטיחות מזון. השותפים והספקים נדרשים להוכיח שהם מתחזקים מערכות מוסדרות לבטיחות מזון. כל ספק חדש עובר ביקורת כדי לוודא שהוא עומד בתקנים הנדרשים.

הסמכת מפעלי שטראוס:

- כל מפעלי שטראוס מוסמכים לתקן בינ"ל לבטיחות מזון FSSC 22000 המוכר ע"י ה-GFSI.

כל אתרי שטראוס נמדדים אל מול אותם KPI's באופן חוצה, אשר מנוטרים בזמן אמת ומאפשרים שקיפות מלאה תקן אחיד, סטנדרט FDA.

מעבר לתקנים של איכות המים

בשטראוס מים מבצעים מדי שנה כ-24,000 בדיקות מים, ובמסגרתן מנתחים קרוב למיליון פרמטרים, כדי לסייע בהבטחת האיכות והבטיחות במים. המעבדות שלנו משתמשות במכשור מתקדם ובטכנולוגיות ייעודיות לזיהוי של מתכות, תרכובות אורגניות ומזהמים מיקרוביולוגיים בריכוזים נמוכים מאוד, ובכך תומכות בתהליכי ניטור קפדניים החורגים מדרישות הרגולציה.





אסטרטגיית תזונה 2025

ניהול תחום התזונה

תחום התזונה הוא חלק מרכזי באסטרטגיה של קבוצת שטראוס: הקבוצה מציבה יעדים ברורים, עוקבת אחר ההתקדמות ומדווחת על ביצועיה כדי להבטיח שיפור מתמיד. צוות התזונה מעורב בכל היבטי הפיתוח והשיווק בשטראוס ישראל.

בכל יחידה עסקית בשטראוס ישראל יש דיאטנית ייעודית שמלווה את החטיבה. בנוסף, שטראוס מפעילה צוות רב-תחומי של מובילי אג'נדה תזונתית, המאגד אנשי שיווק, תזונה ופיתוח מוצר, במטרה לשפר את איכות המוצרים ולחזק את מחויבות החברה לחדשנות בתזונה.

מבנה מערך התזונה בשטראוס ישראל



מיקודי התזונה של שטראוס ישראל בשנת 2025, במסגרת יישום חזון החברה, "מזינים עתיד טוב יותר":

מיקודי 2025

הפחתה	תווי נקייה	תקשורת	פונקציונליות	הנגשה לקהלים
מיקוד - הפחתת סוכר ונתרן ועמידה ביעדי הסוכר והנתרן שנקבעות ליחידות - הרחבת היצע המוצרים המוצעים במנה מדודה או באריזה עם סגירה חוזרת - ללא צבעי מאכל מזיקים - ללא אספרטיים, ציקלמט וסכרין (ממתיקים) - ללא סודיום בנזואט (חומר משמר)	- ללא צבעי מאכל מזיקים - ללא אספרטיים, ציקלמט וסכרין (ממתיקים) - ללא סודיום בנזואט (חומר משמר)	- יצירת קהילה משמעותית של הדיאטנים המובילים בשוק - ניהול פורום פנים ארגוני של מובילי אג'נדה תזונתית (שיווק, פיתוח ותזונה) - ליווי תזונתי בקמפיינים תקשורתיים	הרחבת היצע המוצרים שיתאימו לאנשים עם מגבלות תזונתית (ללא גלוקן, טבעוני, ללא תוספת סוכר, דל לקטוז) ודיאטות (גיל שלישי, ילדים)	- הרחבת היצע המוצרים בקטגוריות: - ללא גלוקן - טבעוני - ללא תוספת סוכר - הושקו מוצרי CowFree טבעוניים וללא לקטוז, לראשונה בישראל - פתיחת המחלבה הצמחית תרמה להגדלת המוצרים הפונים למגוון קהלים וצרכים
תוצאות 2025 - הרחבת מגוון מוצרים ללא תוספת סוכר - השקות חדשות שעומדות ביעדי הסוכר והנתרן - סגירה חוזרת באריזות טבלאות שוקולד פרה	שמירה על 100% ממוצרי שטראוס ישראל ללא צבעי מאכל מזיקים, אספרטיים, ציקלמט, סכרין וסודיום בנזואט	- דיאטנים מובילים הוזמנו לכנסים בחסות שטראוס - קמפיינים עם דיאטנים מובילים לקידום מוצרים - פורום מובילי אג'נדה תזונתית התכנס אחת לרבעון	השקת דגונה מולטי קולגן	

יעדי תזונה 2030

חדשנויות פונקציונליות	מנה מדודה	"Now I Can"	סימון אדום	הפחתת סוכר ונתרן	תווי נקיות
שטראוס תגדיל בלפחות 10 מק"טים את החדשנויות הפונקציונליות	100% מהמכר של הממתקים והמלוחים יוצעו במנה עד 200 קלוריות או באריזה עם סגירה חוזרת	כל חטיבה תשמור על אחוז המק"טים המאפשרים הפעילים לפי קהלים	שמירה על 65% מהמכר ללא סימון אדום	הפחתת סוכר ונתרן הדרגתית בקטגוריות והחטיבות הרלוונטיות, וכניסה לקטגוריות חדשות מופחתות סוכר	100% מהמוצרים ללא צבעי מאכל מלאכותיים, אספרטיים, סודיום בנזואט וקרגין

מעורבות צוות התזונה בתהליך חדשנות המוצר

קונספט המוצר

הדיאטניות עוקבות ומזהות מגמות תזונתיות

צוותי פיתוח

הבטחת בחירה של רכיבים המתאימים לקבוצות צרכנים מגוונות

שיווק

שיווק אחראי, הצגת מידע מהימן של כל הצהרות המוצרים

צרכנים

תקשורת תזונתית אחראית, פעילות שיווקית עם דיאטנים משפיעים



שיפור הפרופיל התזונתי של המוצרים

במהלך השנה המשכנו לקדם את שיפור הפרופיל התזונתי של מוצרינו, תוך העמקת מעורבותו של צוות התזונה בכל שלבי הפיתוח. הצוות מוביל את גיבוש הבריק התזונתי בהתאם ליעדי התזונה ולאסטרטגיה התזונתית של החברה. בנוסף, הצוות מניע פרויקטים רוחביים לשיפור הרכב המוצרים, כולל מהלכי הפחתת סוכר ונתרן, מלווה את יישומם בפועל ומשמש גורם מקצועי המשפיע על קבלת החלטות אסטרטגיות הנוגעות לפיתוח מוצרים.

הפחתת סוכר ונתרן

אנו מחויבים להפחתת כמות הסוכר והנתרן במוצרים. השנה השקנו טעם נוסף באקטיביה - פשתן, צייה ושיבולת שועל עם כמות סוכר מופחתת בהשוואה ליתר מוצרי הסדרה. כמו כן, הרחבנו את מגוון המוצרים במספר מותגים התומכים ביעדי הסוכר הפונים לקהלים שונים - דגונה מולטי, דגונה פרו, יטבתה פרו וחטיפי שוקולד ללא תוספת סוכר וסדרת טבלאות שוקולד 100 מאצי.

השנה כל ההשקות של הסלטים בחטיבת האוכל עמדו ביעד הנתרן ובחטיבת החטיפים המלוחים הושקו מספר מוצרי מהדורה שעמדו ביעד הנתרן. שטראוס ישראל עמדה ביעדי הסוכר והנתרן שהוצבו לשנת 2025.

גודל מנה

בשנת 2025, 59% ממוצרי המחלבות, החטיפים המלוחים והממתקים הכילו עד 200 קלוריות למנה אישית או הוצעו באריזה לסגירה חוזרת. במהלך השנה המשכנו לקדם את יעד מנה מדודה באמצעות שורה של מהלכים רוחביים במגוון קטגוריות. השקנו מוצרי חטיפי מיני חדשים בממתקים, כולל סדרת טעמי X ומארזי מיני נוספים; יישמנו מהלך של סגירה חוזרת בטבלאות השוקולד; הרחבנו את מגוון החטיפים המלוחים באריזות קטנות; השקנו את מעדן פרו ZERO לצד מגוון השקות של מותגי דגונה העומדות ביעד מנה מדודה.

תוויות אדומות

בישראל, כל מוצר מזון ארוז המכיל רמות גבוהות של שומן רווי, סוכר או מלח חייב לשאת תווית אדומה. בשנת 2025, 68% מהמכר של שטראוס ולמעלה מ-63% מהמק"טים היו ללא תווית אדומה.

תווית נקייה

לא נעשה שימוש בצבעי מאכל מזיקים, אספרטיים, סכרין, ציקלמאט וסודיום בנזואט בכלל מוצרי שטראוס ישראל, כחלק ממחויבותנו לתווית נקייה יותר. בנוסף, הוצאנו מספרי E מחטיף בחטיבת המלוחים.

100% ממוצרי שטראוס ישראל
לא מכילים צבעי מאכל מזיקים

חדשנות פונקציונלית

בשנת 2025 השקנו לראשונה יוגורט המכיל קולגן תחת המותג דגונה מולטי, יוגורט אשר פותח לצרכים המשתנים בגיל השלישי.

100% ממוצרי שטראוס ישראל
לא מכילים אספרטיים, סכרין וציקלמאט



התמקדות בצרכן ו"Now I can"

שטראוס ישראל שואפת, כחלק מרכזי מאסטרטגיית התזונה שלה, להרחיב את הנגישות למוצריה ולהתאים אותם למגוון צרכים תזונתיים, כך שלכמה שיותר אנשים תהיה אפשרות לצרוך ממוצרי החברה ("Now I Can"). שטראוס מתמקדת בהצגת היצע רחב של אפשרויות לאנשים עם צרכים תזונתיים שונים, כגון תזונה ללא גלוקן (לצליאקים או לרגישים לגלוקן), תזונה עשירה בחלבון, תזונה על בסיס רכיבים מן הצומח או תזונה מותאמת לאלרגיות למזון.

עיצוב אריזות חדשות לטבלאות השוקולד: מנגישות לבעלי לקויות ראייה ועד עידוד צריכה אחראית

בשנת 2025, עוצבו מחדש אריזות טבלאות שוקולד פרה. חלק משמעותי ממהלך החלפת האריזות כלל הוספת אפשרות לסגירה חוזרת שלהן. מהלך זה הוא יישום של אסטרטגיית התזונה שמאפשרת לצרכנים צריכה מדודה. כחברה שמייצרת מגוון חטיפים וממתקים חשבנו איך נוכל לאפשר לצרכנים להמשיך ליהנות משוקולד וממתקים באופן אחראי ומדוד מבלי לפגוע בטעם האהוב.

בנוסף, העיצוב החדש נועד לשפר נגישות, והן כוללות כעת סימון ברור יותר, יותר ניגודיות בעיצוב הגרפי ופתיחה קלה יותר. במסגרת יוזמה זו, שטראוס פעלה יחד עם מחזיקי עניין חיצוניים כדי לקדם נגישות לקבוצות צרכנים מגוונות.

[צפו בסרטון שהפקנו עבור קהילת האנשים עם צרכים מיוחדים, כדי לעזור להם להסתגל לאריזה החדשה >](#)



מוצרים ללא גלוקן

71% ממוצרי שטראוס ישראל
בשנת 2025 היו ללא גלוקן

קבוצת שטראוס מציעה מגוון רחב של מוצרים ללא גלוקן. בשנת 2025 הורחב מגוון טבלאות שוקולד שאינן מכילות גלוקן, באמצעות מהלך של התאמת חומרי הגלם וקו הייצור. בנוסף, נעשה מהלך נרחב סביב חג פסח של השקת ממתקים ללא גלוקן. אנו שמים דגש על הרחבת מגוון המוצרים לקהל זה בכלל יחידות שטראוס, כאשר ביטבתה 100% מהמוצרים אינם מכילים גלוקן.

מזון טבעוני וצמחוני

41% ממוצרי שטראוס ישראל
בשנת 2025 היו טבעוניים

כל מוצרי החברה הם צמחוניים, והחברה ממשיכה לפעול להרחבת היצע המוצרים הטבעוניים כדי לתת מענה טוב יותר לצרכנים. לקראת סוף שנת 2025 פתחנו מפעל חדש - המחלבה הצמחית, לייצור תחליפי חלב ומוצרי מן הצומח. המחלבה הצמחית מיועדת לספק מענה נרחב למגוון קהלים וביניהם מפחיתני מזון מן החי, טבעוניים, רגישים ללקטוז ושומרי כשרות.

מוצרים כשרים וחלאל

כל מוצרי המזון שלנו כשרים (בסיווגי כשרות שונים) וכפופים לתקנות הרבנות הראשית לישראל, הם עונים על דרישות הכשרות והחלאל עבור יהודים ומוסלמים.

מוצרי CowFree

השנה השקנו קטגוריה חדשה ופורצת דרך: CowFree, סדרת מוצרים חדשניים וטעימים של המותגים סימפונה ויטבתה, שלא מיוצרים מן החי, וגם לא על בסיס שיבולת שועל, סויה או שקדים. מדובר בפריצת דרך טכנולוגית שמביאה את העתיד של תעשיית החלב למקדמים בישראל כבר היום.

שטראוס היא החברה הישראלית הראשונה, ומהחברות הראשונות בעולם שמביאות את החידוש הטכנולוגי למקרה. המוצרים מכילים חלבון BLG, חלבון איכותי המכיל את כל חומצות האמינו החיוניות וזהה בהרכבו לאחד מהחלבונים המצויים בחלב פרה, אך מקורו אינו מן החי.

החלבון במשקה ובממרח COWFREE מיוצר בתא של פטרייה, בתהליך מבוקר שנקרא התססה מדייקת. ההתססה המדייקת מתבססת על עקרונות ההתססה המסורתית, המוכרת בתעשיית המזון ומשמשת כבר אלפי שנים ליצירת: יוגורט, לחם, בירה ועוד.

משקה וממרח COWFREE ללא לקטוז, בתוספת סידן, טבעוני ופרווה. כל רכיבי המוצרים אינם מן החי. כך שהמוצרים יכולים להתאים למגוון קהלים מוצרים כשרים וחלאל



tami4shabbat: חדשנות עבור צרכנים מהמגזר הדתי

כחלק מהמחויבות שלנו לתת מענה לצרכים המגוונים של הצרכנים, השיקה שטראוס מים את tami4shabbat - בר מים מטוהרים המיועד לשימוש יומיומי וכן לשימוש במהלך השבת והחגים. המוצר פותח בשיתוף ובהתייעצות עם סמכויות הלכתיות, ומאפשר לצרכנים שומרי מצוות ליהנות מגישה בטוחה, נוחה ובת-קיימה למי שתייה בכל זמן, תוך התאמה לאורח חייהם ולצרכיהם הדתיים.

הרחבת חדשנות פונקציונאלית במוצרים

אנו שואפים להרחיב את היצע המזונות הפונקציונליים, כאלו המעניקים יתרונות תזונתיים נוספים על ידי שילוב של חלבון, פרוביוטיקה, ויטמינים ומינרלים במוצרים. שטראוס מכוונת לתמוך במגוון רחב של צרכנים - מספורטאים ועד לאוכלוסייה המבוגרת; ההתמקדות שלנו היא בפיתוח מוצרים חדשניים המאפשרים לצרכנים בחירות תזונתיות טובות יותר.

מולטי: מענה תזונתי ייעודי לאוכלוסייה המבוגרת

סדרת Multi פותחה כדי לתת מענה לצרכים התזונתיים הייחודיים והמשתנים של הגיל השלישי, והיא דוגמה מייצגת למחויבות קבוצת שטראוס לקהלים מגוונים. הסדרה כוללת יוגורטים פונקציונליים עם העשרת ויטמין D, סידן, אבץ, מגנזיום, ברזל וללא תוספת סוכר. בשנת 2025 הורחבה סדרת 'מולטי' עם טעמים חדשים והושק מולטי בתוספת קולגן.

פרו: מוצרים עשירים בחלבון לאורח חיים פעיל

סדרת PRO פותחה עבור צרכנים המנהלים אורח חיים פעיל, ומחפשים מוצרים עשירים בחלבון כחלק מהרגלי התזונה היומיומיים שלהם. הסדרה מציעה מגוון רחב של מוצרים-יוגורטים, משקאות חלב וחיפוי חלבון. אשר פותחו במיוחד עבורם ולמגוון הזדמנויות צריכה. השנה המשכנו להרחיב את מגוון המוצרים בקטגוריות אלו כמו יוגורטים פרו ZERO במגוון טעמים, משקה פרו ללא תוספת סוכר, דנונה פרו קראנצ', מעדן פרו ZERO חטיפי חלבון במגוון טעמים חדשים.

שיווק אחראי

בתור אחת המפרסמות הגדולות בישראל, קבוצת שטראוס מגיעה לקהלים מגוונים ברחבי העולם, ומכירה באחריות הנלווית לכך. הקבוצה מוודאת כי השיווק משקף את ערכי הליבה שלה, בדגש על אמון, כבוד ושקיפות בכל צורות התקשורת עם הצרכנים – בין אם בפרסומות ובין אם בתוויות שעל גבי אריזות המוצרים. מעבר למכירת מוצרים, שטראוס עושה שימוש באמצעי הפרסום כדי לקדם נושאים חברתיים ולשבור סטראוטיפים.

ארבעת העקרונות המנחים לגישת השיווק של קבוצת שטראוס:

- שקיפות** – השיווק והאריזות מספקים מידע ברור ומדויק. קיימת הבדלה ברורה בין תוכן מערכתי לקידום מסחרי, תוך סימון ברור של תוכן שיווקי.
- אותנטיות** – החברה אינה מסתירה את פעילותה עם משפיענים.
- הכלה** – מסרים שיווקיים שמדגישים את הגיוון האנושי ונמנעים מקידום סטנדרטים בלתי מציאותיים או בלתי ניתנים להשגה. תוכן השיווק והפרסום מכבד אנשים וקבוצות, ונמנע ממסרים פוגעניים או מזיקים.
- טענות כנות** – המידע על המוצרים ורכיביהם אמין ומדויק. הליך אישור ההצהרות מתנהל במתווה קפדני שבו כל הצהרה – בין אם בפרסום ובין אם על גבי האריזה – נבחנת ומאושרת על ידי ועדת אישורי הצהרות ייעודית.

מדיניות לשיווק אחראי

אופן השיווק של המוצרים משפיעה על הדרך שבה אנשים צורכים מזון. במודעות לאחריותנו לעודד תזונה מודעת, גובשה מדיניות לשיווק אחראי שעודכנה בשנת 2025 ומפרטת את המחויבות של שטראוס לסטנדרטים הבאים:

- קידום השפעה חברתית חיונית באמצעות מותגי שטראוס.
- הימנעות משיווק ישיר לילדים מתחת לגיל 16. הימנעות מפרסום במדיה שבה ילדים עד גיל 16 הם לפחות 35% מקהל היעד, בערוצי תקשורת או דיגיטל המיועדים לילדים ובזמני הצפייה של ילדים בטלוויזיה.
- הימנעות מהפצת חומר שיווקי בבתי ספר, במרכזים קהילתיים ובמוסדות חינוך בלתי פורמליים נוספים. עם זאת, מוצרי הקבוצה

יכולים להיות מופצים במסגרת שיתופי פעולה ארוכי טווח שאינם מיועדים למטרות שיווק בלבד.

- לא ייכללו מתנות המיועדות לילדים בחבילות לקידום מכירות.
- הימנעות מסטראוטיפים מגדריים במוצרים ובתקשורת.
- טיפול תרבות של הכלה בפעולות שיווקיות, כולל בבחירת תוכן הפרסום ושגרירי המותגים.

קבוצת שטראוס הפסיקה לכלול מתנות עם דמויות טלוויזיוניות בקידומי מוצרים; נמנעת משימוש בשפה מוכוונת מגדר על אריזות; והעבירה את הסימון התזונתי המרכזי לחזית במוצרים המיועדים לילדים, כדי להקל על הורים ומטפלים לזהותם. עקרונות אלו משולבים בתהליכי השיווק והפרסום ומבטיחים שהמחויבות כלפי הצרכנים נמצאת בראש סדר העדיפויות החל משלב התכנון.

שקיפות בסימון מוצרים

תוויות המוצרים הן כלי מרכזי לשיתוף מידע חיוני עם צרכנים על מנת שיוכלו לקבל החלטות מושכלות, בפרט לגבי ערכים תזונתיים. שטראוס מוודאת שהתוויות ברורות, שקופות ותואמות את דרישות החוק בכל השווקים שבהם היא פועלת. כאשר שטח האריזה מאפשר זאת, אנו מגדילים את התווית והכיתוב כדי לספק גישה נוחה למידע חשוב זה. תוויות כדוגמת "vegan friendly" ו"ללא גלוקן" מוצגות על גבי מוצרים כדי לסייע לקבוצות צרכנים מסוימות לקבל החלטות מושכלות. כל שינוי בהרכב המוצר או בערכים התזונתיים מודגש באופן ברור על גבי האריזה.

בשנת 2025 לא דווחו מקרים של אי-עמידה בתקנות הנוגעות למידע על מוצרים ושירותים, סימון מוצרים או תקשורת שיווקית.

מידע נוסף על הגישה וההנחיות לשיווק אתי, ניתן למצוא בעמוד [המדיניות לשיווק אחראי](#)

"שיווק מעצב מציאות"

בהתאם לערכים ולייעוד שלה, קבוצת שטראוס מאמצת את מתודולוגיית "שיווק מעצב מציאות", המתבססת על מחקרים המצביעים על פערים משמעותיים בייצוג מגדרי ובתפקידי מגדר בפרסום. המיקוד הראשוני היה בשוויון מגדרי, אך מאז הורחבו המאמצים לטיפול במגוון נושאים חברתיים ואתיים, בשאיפה להבליט גיוון ולתת במה לקבוצות בתתי-ייצוג בכל פרסומת. מחויבות זו כוללת

הכשרת אנשי שיווק חדשים וסוכנויות פרסום, וכן פיתוח חומרי הדרכה חיצוניים המסייעים לחברות אחרות לרתום את תקציבי הפרסום שלהן לקידום שינוי חברתי – כך שכל אדם יוכל לראות את עצמו משתקף בשיח הציבורי.

מותגים עם ייעוד

כמה ממותגי שטראוס פועלים לקידום נושאים חברתיים או סביבתיים כחלק מהשיווק שלהם.

	הפחתת תחושת בדידות ביצירת חיבורים על כוס קפ
	ייצוג מגוון של משפחות ישראליות
	שוויון מגדרי
	תמיכה בקהילות ספורט, כולל ספורטאים אולימפיים ופאראולימפיים
	תמיכה באזור הערבה, בו ממוקם המותג
	הנצחת גיבורי השואה ושימור דבורים
	תמיכה בחקלאי הדרום מגדלי תפוחי האדמה

קבוצת שטראוס מאמינה שהפוטנציאל להשפעה ושינוי בתחום זה הוא עצום. המסרים המרכזיים של שטראוס:

- קידום חברה מגוונת** – לעסקים יש הזדמנות ייחודית להוביל את הדרך בקידום גיוון, ובכך לתרום ליצירת עולם שוויוני ומכיל יותר.
- תפקיד ההנהגה** – מחויבותה של חברה לגיוון מתחילה בהנהגה. מנהיגים שמקדמים גיוון מעוררים השראה בקרב עובדיהם ויוצרים תשתית לשינוי משמעותי.
- ניצול משאבי הארגון** – כאשר נעשה בהם שימוש אסטרטגי, שיווק ותקשורת יכולים לשמש כמנופים רבי עוצמה ליצירת סביבת עבודה מגוונת ומכילה יותר.
- גיוון: יתרון לכולם** – אימוץ גיוון אינו תורם רק לחברה צודקת יותר; הוא גם משפר ביצועים עסקיים על ידי טיפוח חדשנות, יצירתיות וחיזוק הקשרים עם הלקוחות.



נגישות מובנית

מתקני המים שלנו מתוכננים לנוחות שימוש עבור מגוון רחב של משתמשים, כולל ילדים ואנשים עם מוגבלויות. בחלק מהדגמים יש דוושת מזיגה, שמאפשרת שימוש עצמאי ומשפרת את הנגישות למשתמשים בכיסאות גלגלים וילדים צעירים.

סימוני הצורות והצבעים שעל ברי המים מעוצבים במחשבה על משתמשים לקויי ראייה. לחצנים מובחנים וניגודיות חזותית מסייעים לזהות פונקציות כמו מים חמים, מים קרים ומים מוגזים, וכך משפרים את השימושיות ומפחיתים את הסיכון לטעויות.

הרחבת הנגישות באמצעות שיפוף וחידוש

שטראוס מציעה ברי מים מחודשים כאפשרות משתלמת, בלי להתפשר על איכות או בטיחות. כך אנו מאריכים את מחזור חיי המוצרים ומנגישים הרגלי שתייה בריאים ליותר משקי בית.

מים נקיים ובטוחים

שטראוס מים מעודדת הרגלים לאורח חיים בריא באמצעות הנגשה של מים איכותיים לשתייה בפורמט נוח ומושך בסביבות יום־יומיות. ברי המים של שטראוס מציעים מים קרים, חמים ומוגזים בלחיצת כפתור, ומסייעים להפחית תלות במשקאות ממותקים. באמצעות טכנולוגיית הסינון MAZE™, ברי המים של שטראוס מספקים מים בטוחים ואיכותיים השומרים על תכולת המינרלים המועילים כגון סידן, מגנזיום ואשלגן.

90% מלקוחות שטראוס מים
מדווחים על עלייה בשתיית מים

קבוצת שטראוס מעודדת שינוי התנהגות לאורך זמן באמצעות חינוך והסברה. העובדים והעובדות שלנו פועלים כשגרירי מים בבתי ספר ובגני ילדים, ואנו מפרסמים מדי שנה דוח מים כדי לקדם מודעות לחשיבות ההידרציה.

הפתרונות של שטראוס גם מפחיתים את ההשפעה הסביבתית. משפחה עם שני ילדים נמנעת משימוש בכ־1,654 בקבוקי פלסטיק בשנה כאשר היא משתמשת באחד ממטהרי המים שלנו, ובכך תורמת להוצאה של מיליארדי בקבוקי פלסטיק מדי שנה ממעגל השימוש בישראל.

ברי המים של שטראוס מצמצמים את בזבז המים בהשוואה למתקני סינון קונבנציונליים, שעשויים לשפוף עד מחצית מהמים העוברים דרכם. בנוסף, המותג "Our Taap" הפועל בבריטניה תחת קבוצת שטראוס מקדם גישה של אפס פסולת בכל הקשור לצריכת מים.



אקלים וסביבה

שינויי האקלים ומחסור במים, שנובעים בין היתר מפעילות אנושית, מציבים אתגרים משמעותיים בפני תעשיית המזון והמשקאות. קבוצת שטראוס מחויבת לניהול ההשפעה הסביבתית של פעילותה ולצמצומה, ונמצאת בחיפוש מתמיד אחר פתרונות יעילים ויישומם לאורך שרשרת הייצור שלה: במפעלים, בלוגיסטיקה ובמחזור החיים של המוצר.

הקבוצה נוקטת גישה הוליסטית לניהול סביבתי, המתייחסת לשיקולים סביבתיים משלב הייצור, דרך השימוש במוצר ועד לסוף חיי המוצר. שיקולים אלו מביאים בחשבון התייעלות אנרגטית, הפחתה של פליטות, פסולת וצריכת מים, וקידום פתרונות מעגליים שמצמצמים את צריכת המשאבים תוך שמירה על איכות המוצרים הגבוהה.

ניהול אקלים וסביבה

במסגרת המחויבות לצמצום טביעת הרגל הסביבתית, הוגדרו ארבעה תחומי מיקוד מרכזיים על בסיס מהותיות. בכל תחום מיקוד הוצבו יעדים לשנת 2030, כאשר 2023 משמשת כשנת הבסיס. למידע נוסף על יעדי 2030, [ראו בפרק 1, מבוא](#).

הגישה של שטראוס לניהול אקלים וסביבה, מטמיעה עקרונות קיימות לאורך כל שרשרת הערך על בסיס הערכה מבנית של סיכונים והזדמנויות הקשורים לאקלים בתעשיית המזון והמשקאות. תהליך ההערכה מושתת על טכנולוגיות מתקדמות ומדדים בתעשייה ומיושם במאמץ משותף בין מחזיקי עניין מרכזיים, לרבות:

- **מנהל האנרגיה** – מפקח על צריכת האנרגיה ומוביל יוזמות להתייעלות אנרגטית במטרה לענות על דרישות תאימות ולהציב את הסטנדרטים הגבוהים ביותר בתעשייה

- **מנהלת EHS** – מוודאת ציות לתקנות הסביבתיות ומפקחת על פיתוח והטמעה של מערכות ניהול סביבתי (Environmental Management Systems – EMS)

- **מנהל אקלים וסביבה** – מוביל מנהיגות אסטרטגית בסוגיות של שינוי אקלים ומקדם את יישום אסטרטגיית האקלים של הקבוצה

בכל אחת מהיחידות העסקיות של קבוצת שטראוס מונו אנשי מפתח האחראים על קידום פעולות בתחום האקלים והסביבה והבטחת שילובם של שיקולי קיימות בכל תחומי הפעילות. הקבוצה משתמשת בתוכנה לניהול נתוני הסביבה בכל תחומי הפעילות, דבר המאפשר דיווח, ניטור ושיפור דיוק של נתוני ה-ESG, ומבטיח עקביות במתודולוגיית הדיווח.

בנוסף, קבוצת שטראוס שואפת לנהל את אתרי הייצור שלה בהתאם לסטנדרטים הסביבתיים המחמירים ביותר. למעלה משני שלישים מאתרי הייצור מוסמכים לתקן ISO 14001, ושאר האתרים מקיימים בפועל ניהול סביבתי קפדני שמאפשר להפחית את השימוש בחומרי גלם, בחומרי עזר ולשפר את נהלי הרכש.

ממשל תאגידי וניהול סיכוני אקלים

בשנת 2025 השלימה הקבוצה מיפוי ראשוני של סיכוני אקלים כדי לבסס מסגרת לניהול סיכונים התואמת את מתודולוגיות IFRS S2/TCFD, ולתמוך בדרישות הגילוי, תוך התמקדות בסיכוני מעבר ובסיכונים פיזיים בעלי פוטנציאל להשפעה פיננסית מהותית. תהליך זה נוהל על ידי צוות הקיימות של הקבוצה בשילוב יועצים חיצוניים וכלל שיתוף פעולה חוצה מחלקות בין צוותי ניהול סיכונים, יעוץ משפטי, EHS ושרשרת האספקה. המידע שנאסף שימש כבסיס לנתוני האקלים בדוח הכספי השנתי של החברה.

בהתאם לשיטות העבודה המומלצות המקובלות בתחום ניהול סיכוני אקלים, הגדרת טווחי הזמן היא כדלקמן: טווח קצר – עד שלוש שנים; טווח בינוני – שלוש עד עשר שנים; וטווח ארוך – עשר שנים ומעלה.

תהליך זה זיהה מספר סיכוני מעבר (transition risks) מהותיים, ובפרט סיכונים הנובעים מהחמרה מתמשכת בדרישות הרגולטוריות, לרבות: התחייבויות הנוגעות לאריזות בנות קיימה ולצמצום פסולת; זמינות פוחתת של קרקעות לחקלאות; הגבלות על בירוא יערות (EUDR); תמחור פחמן; ודרישות דיווח וגילוי נרחבות. דרישות אלו עשויות להוביל לעלייה בעלויות, וכן לחשיפה לקנסות במידה שלא ייענו. במקביל, זוהו סיכוני שוק (market risks), הכוללים שינויים בהיצע ובביקוש של חומרי גלם וכן עלייה בציפיות בתחומי הקיימות מצד צרכנים, משקיעים ושותפים עסקיים. אי-עמידה בציפיות מחזיקי העניין בנוגע לתקני ESG עלולה לפגוע במוגו ובמוניטין של הקבוצה, וכן להביא לעלייה בסיכונים המשפטיים ובסיכוני המוניטין הקשורים להתדיינויות משפטיות ולטענות ל"גרינוושינג".

סיכונים פיזיים (Physical risks) עשויים להשפיע על היבולים החקלאיים ועל ייצור חומרי הגלם, וכתוצאה מכך להשפיע על הזמינות, האיכות, התמחור וההיצע של חומרי הגלם. אירועי קיצון, כגון סופות, שיטפונות, שריפות ענק, בצורת וקרה, לצד שינויים אקלימיים כרוניים, לרבות עלייה בטמפרטורות הממוצעות ובתדירות של גלי חום, עלולים להשפיע לרעה על בטיחות העובדים ועל היכולת של הקבוצה לספק מוצרים ללקוחות באופן שוטף, וכן להביא לשיבוש או להשבתה של תהליכי ייצור ולוגיסטיקה באזורים המועדים לאסונות, לירידה בהכנסות, לירידה בכושר הייצור ולהתייקרות עלויות

התפעול וההובלה. סיכוני אקלים אלה עשויים לחייב את הקבוצה לעבור לטכנולוגיות מתחדשות, להרחיב את מכלול ההיבטים בתכנון האסטרטגי לטווח הבינוני והארוך, ולחשוף את הקבוצה לפגיעה תדמיתית אפשרית.

קבוצת שטראוס נערכת לעמידה בדרישות רגולטוריות רלוונטיות בתחומי ה-ESG והאקלים, בהתאם לדרישות ולהיקף הפעילות בכל



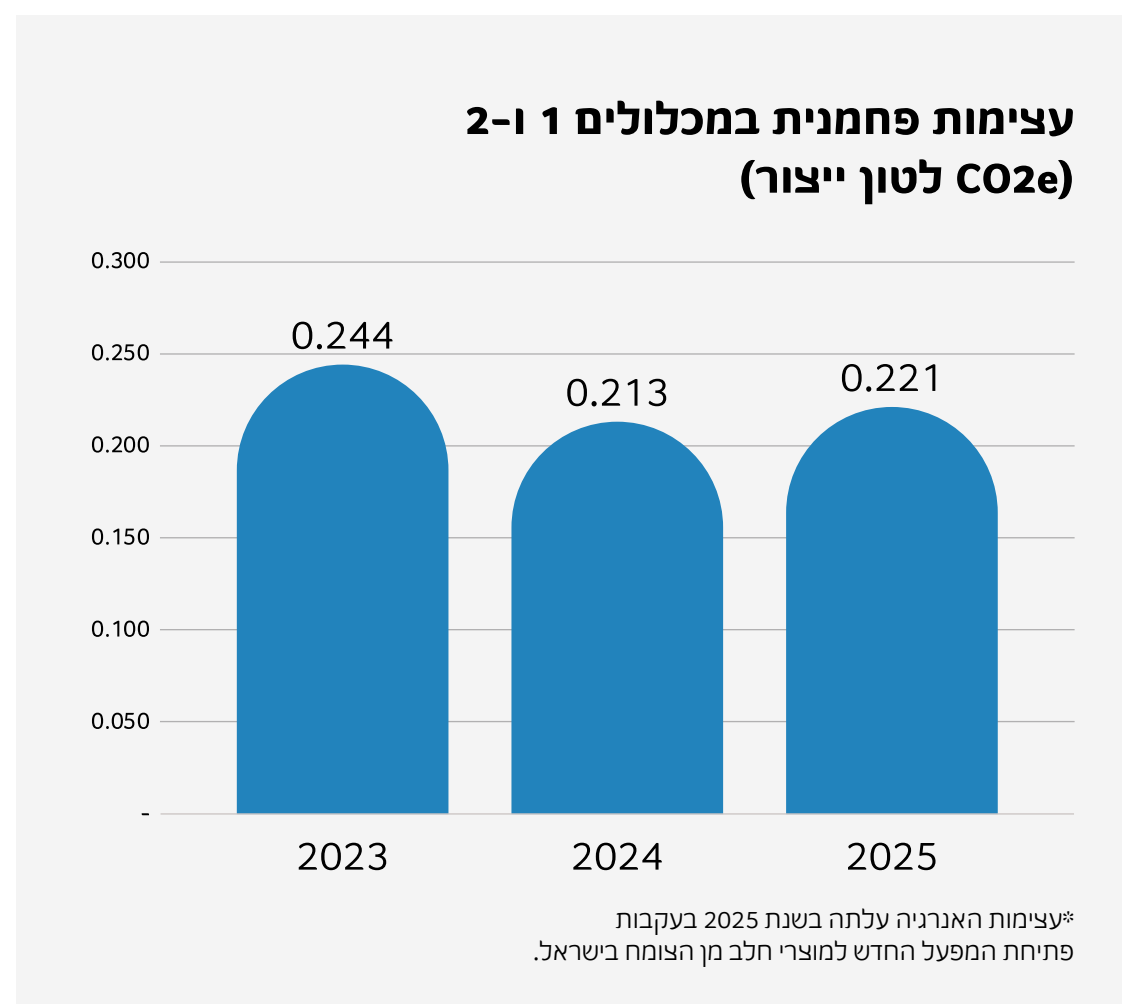
צמצום טביעת רגל פחמנית

כחברה יצרנית, קבוצת שטראוס מחויבת להוביל שינוי באמצעות ניהול אנרגיה אחראי, יעילות תפעולית בשרשרת האספקה והפחתת פליטות באמצעות רכש מקומי של מוצרים. הערכה של פליטות גזי חממה (GHG) מבוצעת מדי שנה באמצעות ניתוח פעילותן של כל חברות הבת של הקבוצה, בהתאם לפרוטוקול גזי החממה עבור מכלולים 1 ו-2.

בשנת 2024, החלה הקבוצה בהערכת פליטות גזי החממה העקיפות (מכלול 3) לאורך שרשרת הערך שלה, ובשנת 2025, השלימה הערכה מלאה של הפליטות במכלול 3. פליטות אלו, המהוות את רוב ההשפעה הסביבתית של הקבוצה, כוללות מגוון רחב של מקורות עקיפים, ובהם רכש סחורות, תובלה, ניהול פסולת ומחזור חיי המוצרים.

הערכה ראשונית זו נערכה על פי תקן התאגידים של פרוטוקול גזי החממה (GHG Protocol Corporate Standard) ותקן ISO 14064. בהערכה נעשה שימוש בנתונים ראשוניים ספציפיים למיקום במידת האפשר, ושילבה מקדמי פליטה מוכרים היכן שנדרש. תחומי המיקוד המרכזיים שזוהו במסגרת ההערכה כוללים ניצול אופטימלי של משטחי שינוע והובלה, מעבר לאריזות המורכבות מחומר יחיד,

הטמעת חקלאות רגנרטיבית (מחדשת), וצמצום בזבז המזון לאורך שרשרת הערך. שנת 2023 נבחרה כשנת הבסיס לחישובי הפליטות, וזאת כדי ליישר קו עם פיתוח יעדי 2030 ועם מסגרות קיימות גלובליות רחבות יותר, לרבות יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה שאומצו ב-2015. בהשוואה לשנת 2023, העצימות הפחמנית הופחתה ב-4% לכל יחידת נפח מוצר במכלולים 1 ו-2.



הפחתת פליטות באתרי ייצור

מפעל לייצור לתחליפי חלב מן הצומח באחיהוד

בספטמבר 2025 הורחב אתר אחיהוד עם מפעל חדש למוצרים מבוססי צמחים (תחליפי חלב), אשר תוכנן לעמוד בתקני הסמכת LEED Gold. המפעל החדשני ממקסם את יעילות המשאבים באמצעות מערכות להשבת חום, ניצול תאורת יום טבעית, וניטור מתקדם של צריכת האנרגיה והמים.

אבני דרך סביבתיות הראויות לציון כוללות הטמעה של מערכת מים מעגלית הלוכדת מי עיבוי ומפעילה ניקוי מבוסס פוט"ש לטובת שיפור איכות השפכים, המטופלים במתקן ייעודי המייצר ביוגז, אשר שבתורו נשרף לצורך הפקת קיטור המשמש את צרכי הייצור של המפעל. על ידי ייעוד מחדש של תוצרי לוואי מהייצור כמספוא לבעלי חיים וניצול השבת אנרגיה מפסולת מוצקה, מזערנו את הטמנת הפסולת המפעלית. בנוסף, ייצור מקומי של מוצרי אלפרו (Alpro) מפחית באופן משמעותי את פליטות המזהמים מהובלה בינלאומית, ובכך מחזק את המחויבות שלנו לשרשרת אספקה בת קיימה ודלת פחמן.

ייצור חלבון בראייה סביבתית

קבוצת שטראוס פועלת לצמצום טביעת הרגל הסביבתית של מוצריה באמצעות הצגת חלופות מנוהלות סביבתית והרחבת פורטפוליו המוצרים המבוססים על רכיבים מהצומח. באמצעות מאמצים אלה, הקבוצה שואפת להפחית את צריכת המשאבים ואת הפליטות הנלוות, תוך שמירה על האיכות ועל הערך התזונתי.

במקביל, מוצרים מבוססי צמחים מרחיבים את הנגישות לקהלים שונים הכוללים צרכנים בעלי מגבלות תזונתיות או צרכנים המקפידים על תזונה ספציפית.

יטבתה CowFree

מתקן הייצור "יטבתה CowFree" - אשר הושק בשנת 2025 - תוכנן לייצר מוצרי CowFree תוך שימוש בחלבון שאינו מן החי, אשר צריכת המשאבים שלו נמוכה משמעותית בהשוואה לחלבון מבוסס חלב. בממוצע, על פי נתוני מפתחי החלבון שאינו מן החי, ייצור חלבון CowFree דורש בקירוב:

- 80% פחות מים
- 80% פחות פליטות CO₂
- 60% פחות אנרגיה

הפחתת פליטות בשטראוס מים

מטהרי המים של שטראוס תוכננו כך שיהיו בעלי יעילות אנרגטית גבוהה. משנת 2013 מטהרי המים מחזיקים בתקן Energy Star® וכוללים פונקציות לחיסכון באנרגיה, מערכות אדפטיביות שמייעלות את הביצועים על סמך התנהגות המשתמשים, וחומרי קירור ידידותיים לסביבה כגון R-290.

מפעל ייצור ירוק עבור שטראוס מים

הקמתו של אתר ייצור חדש וירוק של שטראוס מים בצ'ינגדאו (Qingdao), סין, נמצאת בעיצומה. המפעל, שצפוי להתחיל בפעילות ב־2026, משלב פאנלים סולאריים על הגג, מערכות לאיסוף מי גשמים, מחזור מי מעבדה וטכנולוגיות להשבת חום. מערכות אלה נועדו להפחית את צריכת האנרגיה והמים ולחזק יעילות וקיימות בתפעול.

הפחתת פליטות באמצעות פעילות השירות

כ-50% מקריאות השירות הטכני בשטראוס מים נפתרות מרחוק כברירת מחדל וכך מצטמצם הצורך בביקורים באתר הלקוח. במקרים שבהם נדרש שירות פיזי, מסלולי הטכנאים מתוכננים באופן אופטימלי ונעשה שימוש בכלי רכב קטנים ויעילים. בנוסף, הוקמו נקודות הפצה אזוריות לחלקים, שהפחיתו את מרחקי הנסיעה ואת הפליטות הנלוות.



- ISO 14064-1:2018
 - GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
 - GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard
- בנוסף להערכת מכלול בשנת 2025, הושלם ניתוח מחזור חיים (LCA) לחלב יטבתה מועשר 3%. למידע נוסף ולתוצאות, ראו "הערכת מחזור החיים של חלב יטבתה" בפרק "חקלאות בת קיימה ורכש אחראי".

ומדווחות לאורך שרשרת הערך. נקבעה בעלות ברורה לכל קטגוריית נתונים במכלול 3 לפי יחידה עסקית, והוגדרו אנשי קשר ייעודיים.

במקביל, בשנת 2025, בוצע פרויקט מקיף למדידת הפליטות במכלול 3 לשנת 2024. התהליך דרש איסוף נתונים נרחב לאורך כל טווח הפעילות ושרשרת האספקה, לרבות ספקים, פעילויות רכש, חברות בנות, הובלת חומרי גלם, אריזות וטיפול בסוף חיי המוצר. במסגרת התהליך מופו הקטגוריות הרלוונטיות עבור הקבוצה במכלול 3.

עבודה זו מספקת קו בסיס (baseline) לזיהוי מקורות פליטה בעלי עדיפות גבוהה. בכוונתנו להמשיך לעקוב אחר פליטות אלו ולשפר את תהליכי איסוף הנתונים. החישובים בוצעו בהתאם למסגרות ולתקנים הבאים:

הפחתת פליטות בשרשרת האספקה

מעקב ודיווח במכלול 3

חלק ניכר מטביעת הרגל הסביבתית של הקבוצה נובע מגידול חקלאי, כך שחיזוק רכש בר קיימה ושיפור אופן המדידה של פליטות במכלול 3 קשורים זה בזה באופן הדוק. חידוד ההבנה לגבי פליטות לאורך שרשרת הערך חיונית לזיהוי הזדמנויות משמעותיות להפחתתן.

בשנת 2025 הועבר חלק מתהליך הדיווח במכלול 3 למערכת אוטומטית - צעד משמעותי באופן שבו פליטות נמדדות, מנוהלות

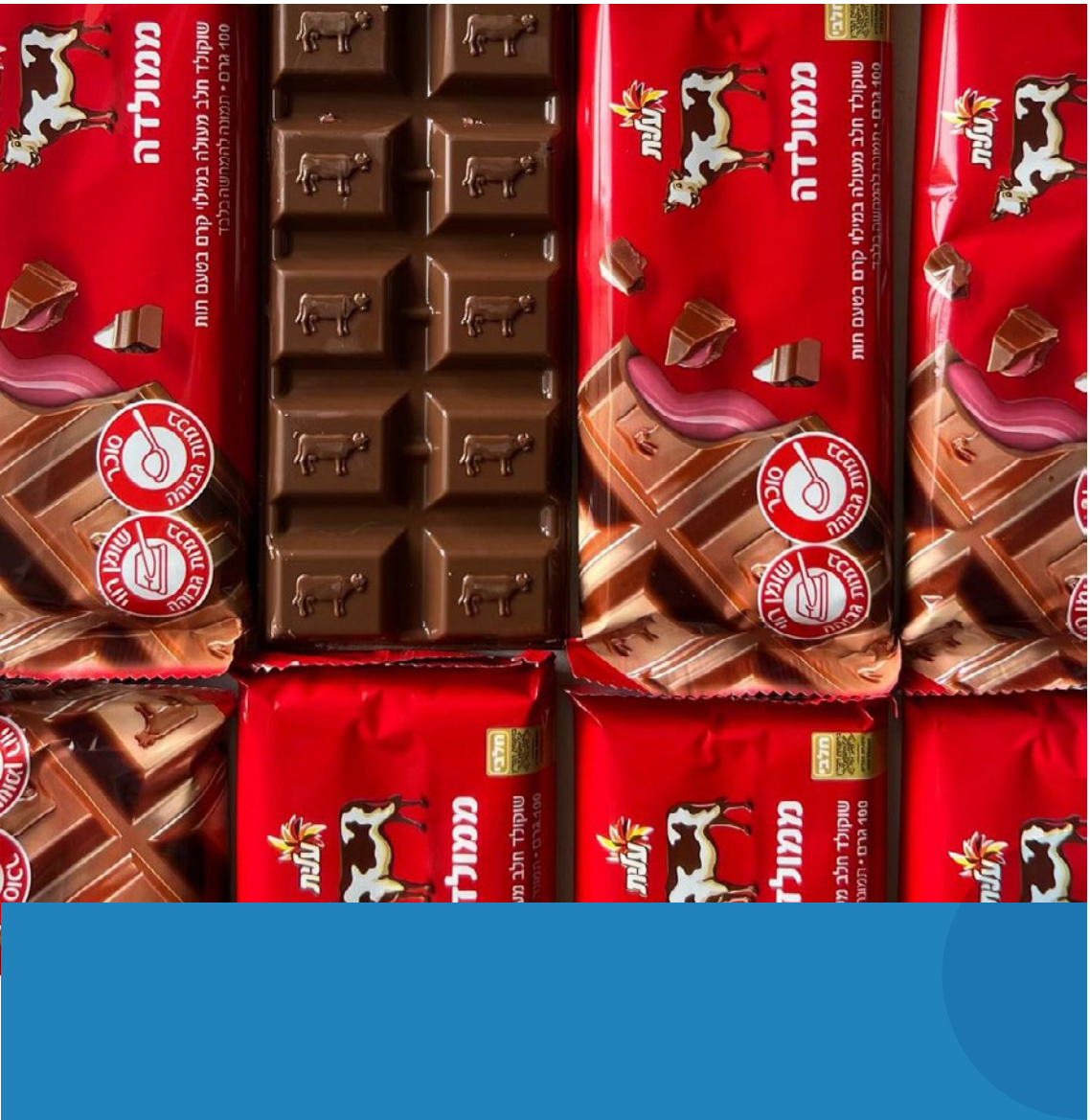
הפחתת פליטות בשטראוס קפה

ברבעון השלישי של 2025 החלה שטראוס להפעיל את דוד הביומסה התעשייתי במפעל הקפה בגרמניה (NDKW). מערכת הדודים החדשה משתמשת במשקעי קפה, אשר לולא כן היו מושלכים כפסולת, וממירה אותן לאנרגיה בתהליך הכולל ייבוש ובעירה. האנרגיה המופקת משמשת ישירות בתהליך ייצור הקפה, ובכך מפחיתה את התלות בגז טבעי.

פרויקט זה, שכלל השקעה של כ-11 מיליון אירו (כולל סובסידיה של כמעט 4 מיליון אירו), צפוי להפחית עד 25 GWh (ג'וגה-ואט-שעה) מצריכת הגז הטבעי בשנה.

המערכת גם תורמת להפחתה בצריכת המים ומחזקת מעגליות בתהליך הייצור באמצעות המרת תוצרי הלוואי למקור אנרגיה מתחדש - ובכך תומכת ביעד הרחב יותר של שטראוס להפחתת כמות הפסולת המועברת להטמנה.

מעבר לתועלות הסביבתיות שלו, הפרויקט תומך גם ביציבות התפעולית באמצעות הפחתת החשיפה לתנודתיות במחירי האנרגיה ולשיבושים באספקה.



אופטימיזציית שילוח

בשנת 2025 הורחבו המאמצים לייעול תהליכי האריזה והשילוח הפנימיים, כולל מתן עדיפות לשיטות הובלה שמייצרות פחות פליטות. שטראוס ישראל ושטראוס מים שיפרו את היעילות הלוגיסטית באמצעות שיתופי פעולה אסטרטגיים עם ספקים, שהתמקדו בניצול מקסימלי של הקיבולת במשטחי השינוע ובמכולות. יוזמות מרכזיות כללו תכנון מחדש של תצורות המשטח עבור מכשירי Primo ו-Edge, שהוביל להגדלת קיבולת המשטחים בכ-25% ולצמצום הצורך במכולות ב־14%, נוסף להרחבת השימוש בלוחות החלקה (slip sheets) עבור סחורות מיובאות, המבטל את הצורך במשטחי השילוח. אופטימיזציות אלה צפויות להוריד יותר מ־2,240 משטחי עץ מהשימוש השנתי, ובמקביל להפחית משמעותית את צריכת הדלק, פליטות ההובלה ובזבוז החומרים לאורך שרשרת האספקה העולמית.

כדי להפחית פליטות ממשלוחים אוויריים, שטראוס מים חברה ל-DHL Express GoGreen Plus לצורך שימוש בדלק מטוסים בר קיימה (SAF – Sustainable Aviation Fuel) במשלוחים אוויריים. DHL משתמשת ב-SAF, המיוצר מפסולת ממוחזרת כגון שמן בישול משומש או משאבים מתחדשים אחרים, והוא תוכנן במיוחד כתחליף לדלק סילוני מסורתי. בשנת 2025 הפחיתה שטראוס 17.5 טון CO2e באמצעות שימוש ב-SAF.

רכבים חשמליים

הקבוצה מתמקדת בהפיכת צי כלי הרכב שלה לחשמלי בשני אזורים: משאיות הפצה וכלי רכב של עובדים.

משאיות הפצה

בשנת 2023, החלה הקבוצה במהלך משמעותי כאשר התקינה פאנלים סולאריים המחוברים למצבר המשאית, על חלק ממשאיות ההפצה של מוצרים יבשים.. עד סוף 2024, הושלמה התקנת

הפאנלים בכל צי המשאיות, 85 במספרן, מה שהביא לחיסכון של כ-3% בצריכת הדלק, תוך צמצום פליטות ושיפור איכות האוויר.

בשנת 2025, פאנלים סולאריים על משאיות הפצה הובילו לשיפור של 14.5% ביעילות הנסיעה (ק"מ לליטר סולר)

איסוף הנתונים בנוגע לחיסכון בעלויות וליתרונות הסביבתיים של משאיות חשמליות נמצא כעת בעיצומו, טרם הרחבת השימוש בהן. יש לציין שהפצת מוצרים יבשים מתבצעת על ידי הקבוצה, אולם הפצת מוצרים מצוננים מתבצעת על ידי מפיצים חיצוניים שאינם בשליטתה.

רכבי עובדים

במסגרת מאמצי הפחתת הפליטות, החברה מעודדת עובדים להשתמש ברכבים חשמליים, היברידיים או ברכבי פלאג אין. ב-2025 בישראל, 194 עובדים בצוות שרשרת האספקה כבר עברו לשימוש ברכבים חשמליים, היברידיים נטענים או היברידיים - לעומת שמונה בלבד בשנת 2023.

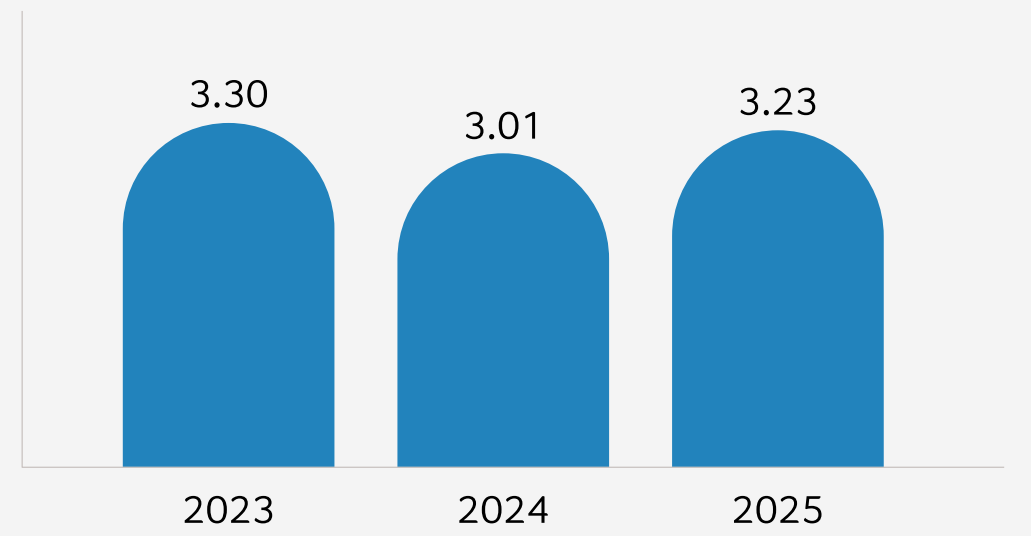
	חשמלי	היברידי	פלאג אין
2024	16	28	10
2025	37	112	45

כדי לעודד שימוש ברכבים חשמליים, הותקנו עמדות טעינה בשמונה אתרים. שלושת האתרים הנותרים מתוכננים במהלך 2026.



ניהול אנרגיה

אנרגיה (ג' לטון ייצור)



*צריכת האנרגיה עלתה בשנת 2025 בעקבות פתיחת המפעל החדש למוצרי חלב מן הצומח בישראל.

מרכיב מרכזי באסטרטגיית הקיימות של הקבוצה והפחתת ההשפעה הסביבתית, הוא צריכת האנרגיה. קבוצת שטראוס רואה חשיבות רבה במעבר לשימוש באנרגיה מתחדשת, שיסייע לה להקטין את טביעת הרגל הסביבתית ולהפחית את התלות בדלקים מאובנים. להשגת מטרות אלה, הקבוצה בוחנת התקנת תשתיות אנרגיה סולארית (PV) באתרי הייצור ושרשרת האספקה, לצד שיתוף פעולה עם שדות סולאריים מחוץ למפעלים וחיבורם לרשת החשמל.

אסטרטגיית ניהול האנרגיה של הקבוצה מתמקדת בשלושה היבטים:

1. הפחתה במקור: פרויקטים לחיסכון באנרגיה במפעלי הייצור (כגון החלפת ציילרים למערכות חדשות ויעילות יותר ואגירת חום שורי מארובות לחימום מים)
2. שימוש באנרגיה מתחדשת: החלפת מקורות אנרגיה שאינם מתחדשים במקורות מתחדשים (כגון אנרגיה סולארית או בביוגז משפכים תעשייתיים)
3. אספקת חשמל מיצרני צד שלישי: מאחר שאין אפשרות לייצר את כל החשמל באתרי הקבוצה, שטראוס פועלת בשיתוף עם ספקי

צד שלישי של אנרגיה מתחדשת ורכשת מהם את יתר החשמל הנדרש.

תוך הכרה בצורך בפעולה משותפת עם חברות אחרות בישראל, הקבוצה לוקחת חלק פעיל ביוזמות שיתופיות להאצת המעבר לאנרגיה מתחדשת. מנהל האנרגיה של החברה הוא ממייסדי הקואליציה הישראלית של חברות הפועלות למעבר ל-100% חשמל מתחדש.

בשנת 2025 נמשכו המאמצים לשיפור היעילות האנרגטית במספר אתרים, באמצעות שדרוגי תשתית, אופטימיזציה תפעולית והרחבת השימוש בשיטות עבודה מיטביות. הביצועים השתנו מאתר לאתר, אולם במרבית האתרים נרשמו שיפורים בצריכת האנרגיה שניתן לייחס הן להשקעות טכנולוגיות והן לשיפורים בתהליכי העבודה.

פיתוחי אתר מרכזיים ב-2025

כרמיאל (מפעל הסלטים)

בשנת 2025 הושלם המעבר מגז פחמימיני מעובה (LPG) לגז טבעי במפעל הסלטים של שטראוס בכרמיאל, ושודרגו דודי הקיטור של האתר. בנוסף, הותקנה מערכת תרמו־סולארית חדשנית, שמחממת מראש את המים המשמשים לייצור קיטור, ובכך מפחיתה משמעותית

את האנרגיה הנדרשת לחימום. שיפורים אלה תרמו להפחתה של 9% בצריכת האנרגיה, שירדה ל-651 קוט"ש/טון מוצר (לעומת 790 בשנת 2024), לצד הפחתה בפליטות ל-0.208 tCO2e/טון מוצר.

נוף הגליל (מפעל ממתקים)

מפעל הממתקים בנוף הגליל ממשיך לרשום תועלת מההפסקה ההדרגתית של השימוש במזוט כבד ומהמעבר לדודי קיטור בעלי יעילות גבוהה. בשילוב עם עלייה בהיקפי הייצור, שיפורים אלה הובילו להפחתה של 3.9% בצריכת האנרגיה, לרמה של 1,606 קוט"ש לטון מוצר (ירידה מ-1,671 בשנת 2024), לצד שיפור בשיעור הפליטות.

אחיהוד (מחלבה)

במחלבת אחיהוד הורחב המתקן לטיפול בשפכים, כדי לתמוך במפעל החדש לייצור חלב מן הצומח שהוקם בסמוך. כתוצאה מכך, מערכת הביוגז לא הייתה פעילה במשך רוב השנה, והדבר חייב הסתמכות מוגברת על גז טבעי. למרות זאת, צריכת האנרגיה השתפרה ב-4.9% והגיעה ל-634 קוט"ש לטון מוצר (ירידה מ-655 בשנת 2024), בעיקר בזכות היקפי ייצור גבוהים יותר.

יטבתה (מחלבה)

במחלבת יטבתה עלתה צריכת האנרגיה ב-4.7%, והגיעה ל-540 קוט"ש לטון מוצר (עלייה מ-509 בשנת 2024). הדבר נבע בעיקר מהתקנת ציוד ייצור חדש, אשר דרש צריכת אנרגיה גבוהה יותר בשלב ההפעלה הראשוני שלו, וכן מהפרעות באספקת החשמל במהלך השנה.

יוזמות בי־ארגוניות ליעול אנרגטי

בשנת 2025 הרחיבה קבוצת שטראוס את השימוש בכלים מתקדמים של ניטור ותחזוקה ברחבי כלל הפעילות. בעקבות פיילוט מוצלח במחלבת אחיהוד, הוכנסו מצלמות אקוסטיות במספר אתרים כדי לאתר ולתקן דליפות אוויר דחוס, להפחית אובדני אנרגיה ולשפר את היעילות התפעולית.

בנוסף, חיזקנו את הפרקטיקות התפעוליות בכל מרכזי שרשרת האספקה - בעיקר על ידי שיפור תהליכים ודפוסי עבודה - כדי להפחית צריכת אנרגיה מיותרת.



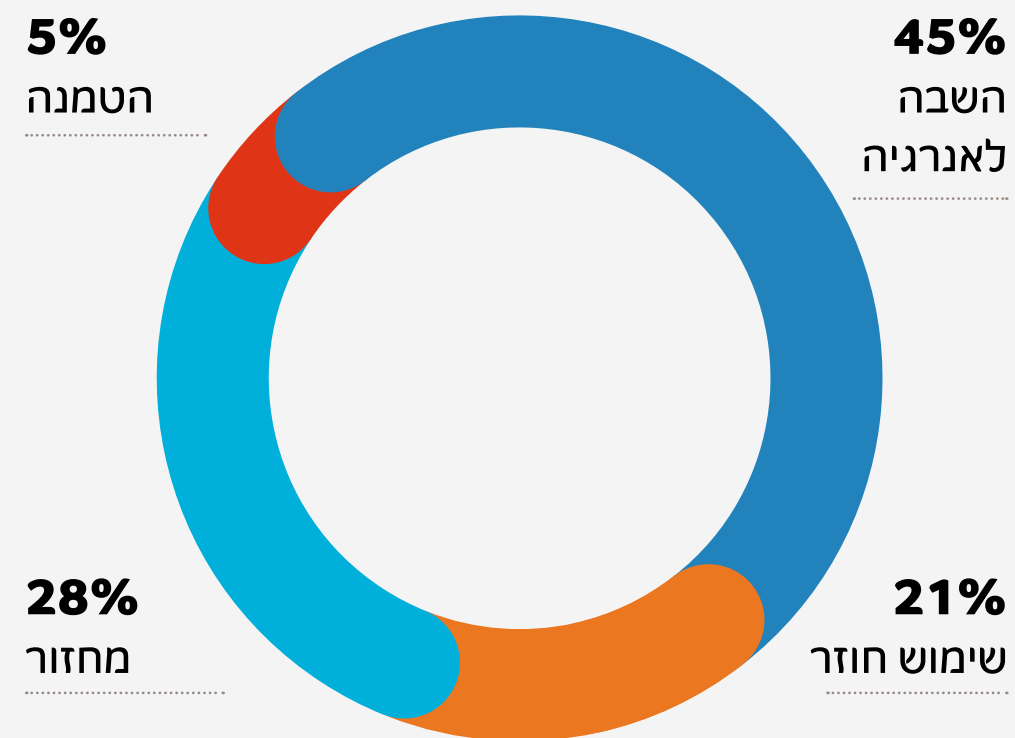
ניהול פסולת

אחד מעמודי התווך המרכזיים באסטרטגיית הקיימות של הקבוצה הוא היעד השאפתני להפחית ב-85% את הפסולת להטמנה עד 2030. היעד משקף את המחויבות לכלכלה מעגלית, שבמסגרתה משאבים מוערכים, מנוצלים מחדש וממוחזרים למקסימום הפוטנציאל האפשרי.

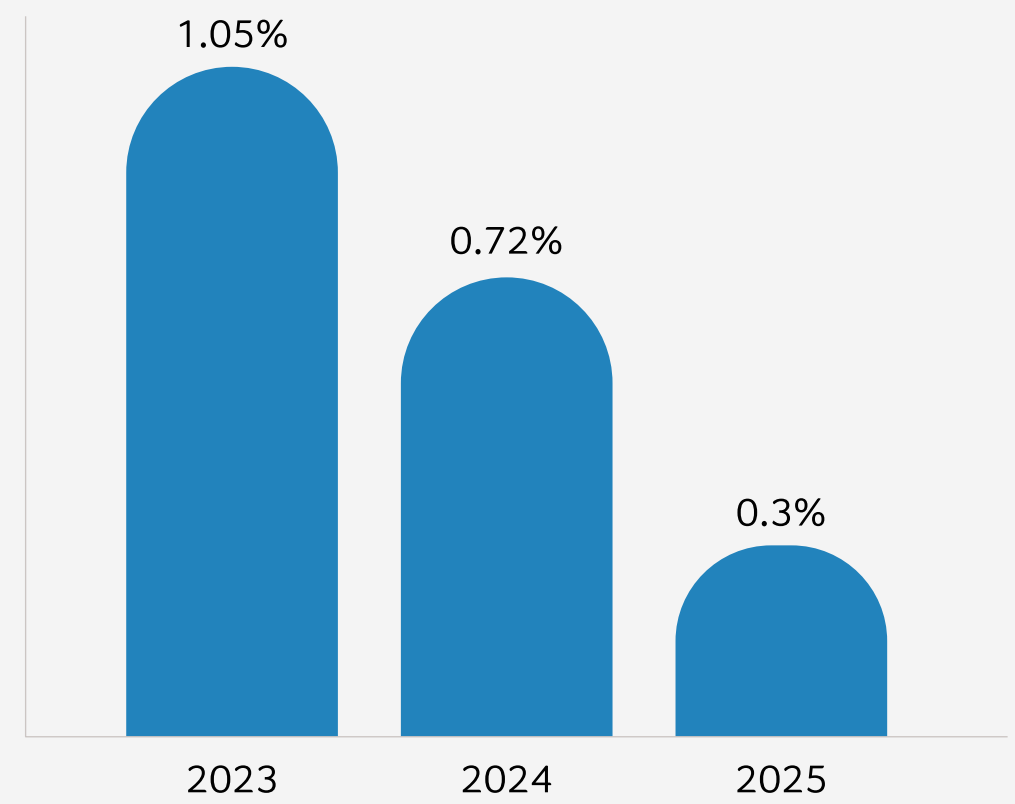
קבוצת שטראוס מנהלת את השפעתה על הסביבה באמצעות היררכיית פסולת מובנית, שמעדיפה מניעה ומעגליות על פני הטמנה:

1. מניעה והפחתה: הקבוצה פועלת להפחתת פסולת במקור באמצעות תכנון המוצר, ייעול תהליכים תפעוליים ויישום רכש מקיים.
2. השקעה בפתרונות בני קיימה: חקר טכנולוגיות חדשות ושותפויות התומכות בצמצום בזבז מזון ומשאבים.
3. ניצול משאבים מרבי: תיעודף יוזמות של שימוש חוזר, תיקון ומחזור לכל אורך שרשרת הערך.

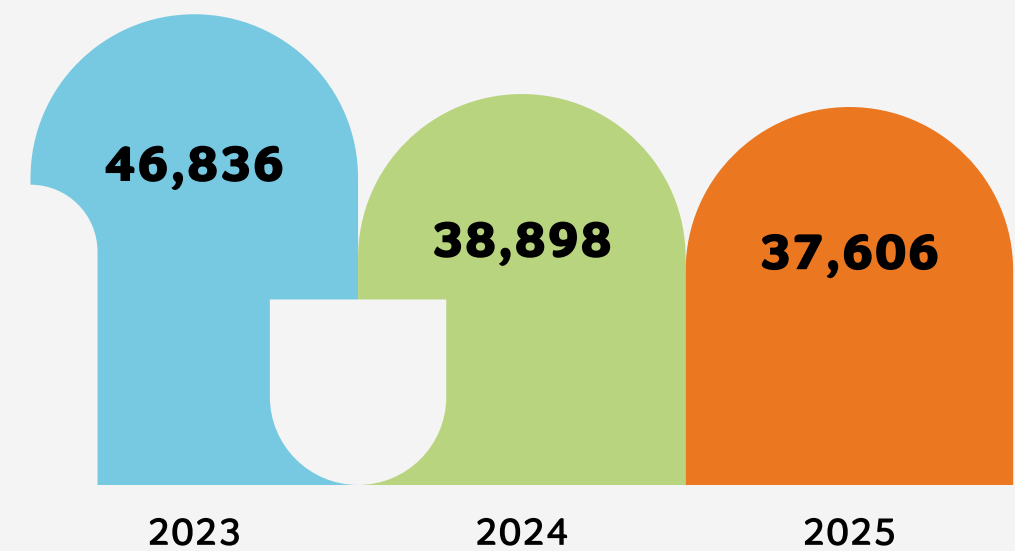
קטגוריות טיפול בפסולת



פסולת מוטמנת (טון) לטון ייצור



סה"כ פסולת (טונות)



הנתונים לא כוללים מי גבינה שרובם מועברים כתוספת למזון פרות ברפתות.

צמצום בזבז מזון

הקבוצה מכירה בחשיבות צמצום בזבז המזון הן כמענה למחסור במזון, והן כחלק מהתמודדות עם אתגרים סביבתיים משמעותיים, כולל פליטות גזי חממה ושימוש מיותר במים, באנרגיה ובמשאבים נוספים. האחריות לטיפול בסוגיה זו באה לידי ביטוי בכל שלבי שרשרת הערך - מרכישת חומרי גלם, דרך הייצור ועד ההפצה.

אנו עוקבים אחר בזבז מזון במסגרת מדד רחב יותר של עלות אי-איכות (COPQ) ([ראו סעיף "מצינויות בבטיחות ובאיכות מזון" בפרק 2](#)).

החל משנת 2024 ולתוך 2025, שטראוס מטמיעה סטנדרטיזציה של תהליכי איכות בכלל מפעלי החברה בישראל במטרה להבטיח דיווח וניתוח עקביים של נתוני בזבז מזון. בעזרת יישום אמצעים כגון תיעוד סיבות סטנדרטיות לאובדן מזון במערכות הניהול, החברה פועלת להגברת השקיפות, שיפור האחריות וזיהוי הזדמנויות ממוקדות לצמצום בזבז.

מאמצי החברה לצמצום בזבז מזון מתמקדים בשלושה אזורים מרכזיים:

- **צמצום הפסדי ייצור:** שיתוף פעולה חוצה מחלקות בין צוותי טכנולוגיה, איכות וייצור, מוביל שיפור ביעילות התפעולית באמצעות זיהוי סיכונים לאובדן מזון, אופטימיזציה בעיצוב מכונות ושינוי ייעוד לפסולת באמצעים כדוגמת מכירת פסולת אורגנית לקומפוסט.

- **הצלת מזון שעלול להתבזבז:** השבת סחורה שהוחזרה מהשוק, מכירת פריטים בודדים למפיצים, מכירה לעובדים בחנויות, צריכה פנימית באמצעות מקררים באתרי לוגיסטיקה.

- **ניהול מוצרים עם חיי מדף קצרים:** באמצעות יישור קו עם לקוחות לגבי דרישות חיי מדף, שטראוס מנהלת מלאי באופן יזום למניעת בזבז. מוצרים שאינם ניתנים למכירה אך ראויים לצריכה מועברים לתרומה.

יחד עם זאת, אובדן מזון עשוי להתרחש עוד לפני שלב הייצור, למשל כאשר חומרי גלם נפגעים או מושמדים. כדי להילחם בשורש הבעיה, הקבוצה משתפת פעולה עם חברות אגריטק ועם הספקים שלה לגידולים חקלאיים. שיתופי פעולה אלו חיוניים לצמצום בזבז המזון בתוך שרשרת האספקה. כחלק מאסטרטגיית הקבוצה, גם עיצוב המוצרים מתבצע תוך התחשבות בצרכנים, במטרה להגיע לתכולת אריזה מיטבית ולהאריך את חיי המדף.

בשנת 2025, נתרמו מוצרים בשווי 7.4 מיליון ש"ח.

מוצרים אלה, שהיו ראויים לצריכה אך לא למכירה קמעונאית עקב פגמים בייצור או קרבה לתאריך התפוגה, ניצלו ובכך נמנעה הטמנתם ובזבזם.

אריזות וכלכלה מעגלית

אנחנו רואים באריזה את האינטראקציה הראשונה שלנו עם הצרכנים, שמעצבת הן את החוויה שלהם והן את ההשפעה הסביבתית שלנו, ומחויבים לשיפור הקיימות של אריזותינו בכל חטיבות החברה דרך התמקדות בהפחתת פסולת והגברת יכולת המחזור. החברה נוקטת גישה מקיפה, ויוזמת מגוון מהלכים חדשניים בכל קווי מוצריה. האסטרטגיה של קבוצת שטראוס לאריזות מקיימות מגובה בניהול חוצה אירגון ובקווים מנחים ברורים.

המאמצים מרוכזים בהפחתת משקל האריזות והתלות בחומרים ראשוניים, תוך מתן עדיפות להוצאת חומרי אריזה שאינם ניתנים למחזור מקומי. נוסף לכך, הקבוצה התחייבה לשילוב חומרים ממוחזרים באריזות, והציבה יעד של 15% חומרים ממוחזרים באריזות עד 2030.

להשגת יעדים אלו, הקבוצה מקדמת שיתופי פעולה עם מרכזי מיון ומחזור ליישום פתרונות ארוכי טווח לאיסוף, למיון ולמחזור של אריזות, תוך עבודה בשותפויות וקואליציות להובלת שינוי משמעותי. במקביל, הקבוצה עובדת עם ספקים חיצוניים לשיפור יכולת המחזור של האריזות. כבעלת מניות וחברה בדירקטוריון ת.מ.י.ר. – תאגיד מחזור יצרנים בישראל בע"מ, שטראוס עובדת בשיתוף פעולה הדוק עם הארגון כדי להבטיח שאריזותיה מותאמות לאופן האיסוף הקיים של פסולת למחזור. כמו כן, היא מספקת הכשרה למנהלי פיתוח אריזות ולצוותי רכש כדי להבטיח שיבינו את המגבלות המעשיות אנו מספקים הדרכות למנהלי פיתוח האריזות וצוותי הרכש כדי להבטיח את הבנתם את המגבלות המעשיות של תשתית המיחזור המקומית.

כחלק מחיזוק היכולות בתחום זה, הוקם בשנת 2025 'מרכז המצוינות לאריזה' המיועד להעמיק את המומחיות, ליישר קו בין צוותים ממחלקות שונות ולתמוך בפיתוח אריזות בנות קיימה שגם מותאמות לשימוש של צרכנים בחיי היומיום.

86% מחומרי האריזה שנרכשו על ידי שטראוס ישראל בשנת 2025 ניתנים למחזור.

בשנת 2025 הפסיקה שטראוס את השימוש ב-PVC בחטיבת מוצרי החלב – יעד מרכזי שהציבה בתחום הקיימות.

ב-2025 בוצעו כמה שינויים ממשיים כדי לשפר את ניהול הקיימות הכולל של החברה בתחום האריזות.

שיפורים באריזות בחטיבת החלב והמזון

בשנת 2025 יושמו כמה חידושים בתחום האריזה כדי לשפר את יכולת המיחזור ולהפחית בזבז חומרים, כולל מעבר לייצור גביעי היוגורט PRO מפוליפרופילן שניתן למיחזור מלא, ומעבר להטבעה ישירות על האריזה בבקבוקי אקטימל. יוזמות אלה ביטלו את השימוש ב-PVC בחטיבת מוצרי החלב והורידו כ-30 טון נייר מהשימוש השנתי. בנוסף, הורדת האריזה המשנית (עטיפת הקרטון) במארזי 8 יחידות דני, חסכה שימוש ביותר מ-1.2 מיליון קרטונים, וכתוצאה מכך

ביותר מ-40 טונות של נייר בשנה. ב-2025 התחילה שטראוס גם בתהליך של הסרת מדבקות ברקוד במותגים כמו מילקי, דני, ומעדן הגולן. תהליך זה צפוי להסתיים עד אמצע 2026, ולחסוך יותר מ-8 טונות נייר בשנה. בכל מוצרי המזון, המשיכה שטראוס לצמצם את ההשפעה הסביבתית שלה באמצעות דיקוק של אריזות הפלסטיק, הסרת שרולים מיותרים והרחבת השימוש בחומרים ממוחזרים.

שיפורים באריזות בקטגוריית הממתקים

בהלימה עם מחויבות קבוצת שטראוס לאריזות בנות קיימה, רשמה החברה הפחתות נוספות בשימוש בחומרים בקטגוריות הממתקים והממרחים בשנת 2025. המעבר להטבעה ישירות על האריזה בממרח 'פסק זמן' הפחית את השימוש בפלסטיק בכ-50%, והרחיב את ההצלחה של יוזמות דומות עבור המותגים 'פרה' ו'ממרחית'. בנוסף, עטיפת טבלאות השוקולד עוצבה מחדש כך שתאפשר סגירה חוזרת וגישות משופרת; במקביל, מעמדי התצוגה שופרו כדי להכיל 18 יחידות במקום 12 בכל מעמד, ועטיפת שוקולד 'מקופלת' מיוצרת כעת מחומר יחיד. מאמצים משולבים אלה מלמדים על ההתקדמות של בצמצום פסולת פלסטיק ונייר בכל פורטפוליו המוצרים של הקבוצה.



שיפורי אריזה בשטראוס מים

בשנת 2025 המשיכה שטראוס לייעל את אריזות המתכלים והרכיבים באמצעות עיצוב מחדש של קופסאות למנורות ולמסננים כך שיהיו קטנות יותר, יעילות יותר ומורכבות מ-70% קרטון ממוחזר. המעבר לקופסאות קרטון חום ללא ציפוי עם הדפסה פשוטה בצבע בודד, לצד הפסקת השימוש בשקיות פוליאתילן במשלוחי ספקים פנימיים, הובילו לחיסכון משמעותי בצריכה של חומרים ואנרגיה. בנוסף, צמצמנו את טביעת הרגל הסביבתית של הנייר בארגון באמצעות מעבר למדריכי משתמש העשויים מ-100% נייר ממוחזר ונטול עץ, תוך קיצוץ במספר העמודים. כמו כן, היכן שמתאפשר על פי התקנות המקומיות, החלפנו את חוברות ההדרכה הפיזיות בקודי QR לצפייה בהוראות דיגיטליות.

שיפור הקיימות במשטחי אריזה

בשנת 2025 המשיכה שטראוס ישראל בתהליך המעבר ממשטחי עץ למשטחי פלסטיק רב-פעמיים בלוגיסטיקה הפנימית של מוצרים יבשים, כולל תנועת סחורה בין מפעלים למרכזי הפצה. משטחי הפלסטיק עמידים יותר ממשטחי עץ, ותוחלת החיים שלהם כפולה. הם משפרים את בטיחות העובדים בזכות משקלם הקל, תומכים בבטיחות מזון, וניתנים למחזור במלואם על ידי יצרן מקומי. משטחי העץ מיוני והוסבו לשימוש חוזר לצורך הובלת סחורות לשוק, כלומר הם לא הושמדו ולא נשלחו להטמנה.

ב-2025 החליפה שטראוס 50,000 משטחי עץ במשטחי פלסטיק.

כלכלה מעגלית

קבוצת שטראוס מחויבת לצמצום כמות הפסולת הנשלחת להטמנה מאתרי שרשרת האספקה שלה, ובאמצעות מאמצים אינטנסיביים בשנת 2025 "הסטנו 95% מהפסולת שלנו מהטמנה, כהמשך ישיר למגמת העלייה העקבית שהצגנו בשלוש השנים האחרונות." הקבוצה ממחזרת מגוון רחב של חומרים, כולל פסולת ביתית, משטחי עץ, עטיפות ניילון נצמד, קרטון מכל הסוגים ואריזות של מוצרים יבשים ומוצרים מקוררים. פעולות אלה מצמצמות באופן משמעותי את היקף ההטמנה ומסייעות בהשגת היעדים המקומיים למחזור.

ב-2025, כ-93% מהפסולת ממרכז הלוגיסטיקה בשוהם (מרלוג) הוסט למחזור.

בשנת 2025, 6,938 טון של פסולת מזון הוסבה למזון לבעלי חיים

יעד: אפס פסולת להטמנה במחלבת אחיהוד

ב-2025 השיקה שטראוס פרויקט גדול במחלבת אחיהוד, עם יעד ברור: להגיע לאפס פסולת להטמנה. התמקדנו בשיפור הפרדת הפסולת במקור וביצירת פתרונות מעשיים ויעודיים לכל סוג פסולת.

איסוף הפסולת האורגנית מבוצע כיום באמצעות מכלי דחיסה אטומים, המונעים פליטת ריחות ודליפת נוזלים. המערכת הסגורה ממזערת את הטיפול הידני, משפרת את בטיחות העובדים, ותומכת בתפעול יעיל יותר.

הפסולת מועברת מחדר האוכל, כולל האריזות והמכלים, לאתר חירייה לצורך המרה לייצור אנרגיה (RDF). פסולת עץ וגזם מטופלת כיום ישירות בשטח האתר בעזרת מגרסה חדישה. לאחר שלב הגריסה, החומר מפונה למתקן קצה ייעודי לטובת המשך טיפול. פלסטיק HIPS ממוחזר ומשמש מחדש במוצרי פלסטיק, מכלי בישול פירות נשלחים לגריטה, וקרטון ממוחזר ב-Infinya Ltd.

שינויים אלה שיפרו את התפוקה במפעל, ובמקביל חיזקו את פרקטיקות ניהול הפסולת - בבטיחות, בניקיון ובמעגליות.

כלכלה מעגלית ביטבתה

במחלבת יטבתה מיושמות פרקטיקות מעגליות המחברות בין החקלאות לייצור. תמרים מאזור הערבה שאינם מתאימים לשיווק משמשים כמזון לפרות המחלבה. הזבל שנוצר ברפת מעובד לאחר מכן לקומפוסט, שמוחזר לשימוש חקלאי.

בנוסף, אנו ממחזרים מי גבינה, תוצר לוואי של ייצור מוצרי חלב, ומשתמשים בהם כמזון לבעלי חיים. גישה זו מאפשרת לשטראוס להפחית פסולת ובמקביל ליצור ערך מחומרים שאחרת היו מושלכים.

כלכלה מעגלית בשטראוס מים

שטראוס מים ממשיכה לקדם מעגליות באמצעות מתן עדיפות לניהול מקיף של אורך ומחזור החיים של המוצרים. בשנת 2025 שופצו במתקן של שטראוס בצפון מקדוניה 19,000 יחידות - עלייה של 171% לעומת 2024 - ובמקביל ייצור של 18,800 ערכות תיקון אפשר תיקון באתר של מערכות קירור, האריך משמעותית את חיי המכשירים וצמצם פסולת אלקטרונית. המחויבות של שטראוס להשלכה אחראית, בשיתוף עם M.A.I., הביאה למחזור של יותר מ-160 טון חומרים מיחידות ישנות. בנוסף, שטראוס יעלה את מיחזור המוצרים המתכלים באמצעות איסוף מסננים ונורות UV משומשים ישירות מלקוחות ומעבר למערכת החזרה ומילוי מחדש המשתמשת בגלילי CO₂ רב־פעמיים. כך מצטמצמת עוד יותר טביעת הרגל הסביבתית לאורך מחזור החיים של המוצר.

4 מיליארד בקבוקי פלסטיק בנפח חצי ליטר,

כלומר 33 טון פלסטיק, נחסכים מדי שנה הודות לשימוש במטהרי המים של שטראוס מים. מעבר להפחתת פסולת הפלסטיק, נחסך גם הצורך בהובלה, בפינוי או במחזור של הבקבוקים.

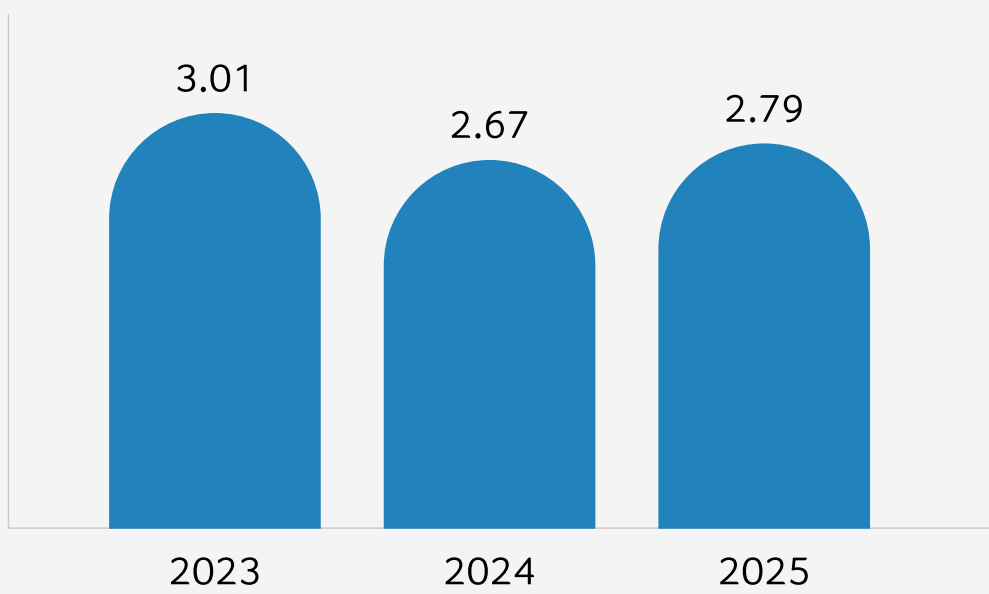
מחזור קפסולות קפה בברזיל

תוכנית Cápsula Verde ("קפסולה ירוקה") ממשיכה במחזור קפסולות קפה, בשותפות עם הסטארט־אפ Umbloco, לאחר שאספה למעלה מ-186 טונות בשנת 2025. אסירים בבתי כלא בפרנמבוקו השתתפו בהפיכת הקפסולות לבלוקים בני קיימה לבנייה. הפרויקט השיג ניצול של 93% מהפסולת, ובכך קידם את יעדי קבוצת שטראוס לאופטימיזציה של מערך האריזה ולהפחתת הפסולת הנוצרת בפעילות השוטפת.



ניהול מים

שימוש במים (מ"ק לטון ייצור)

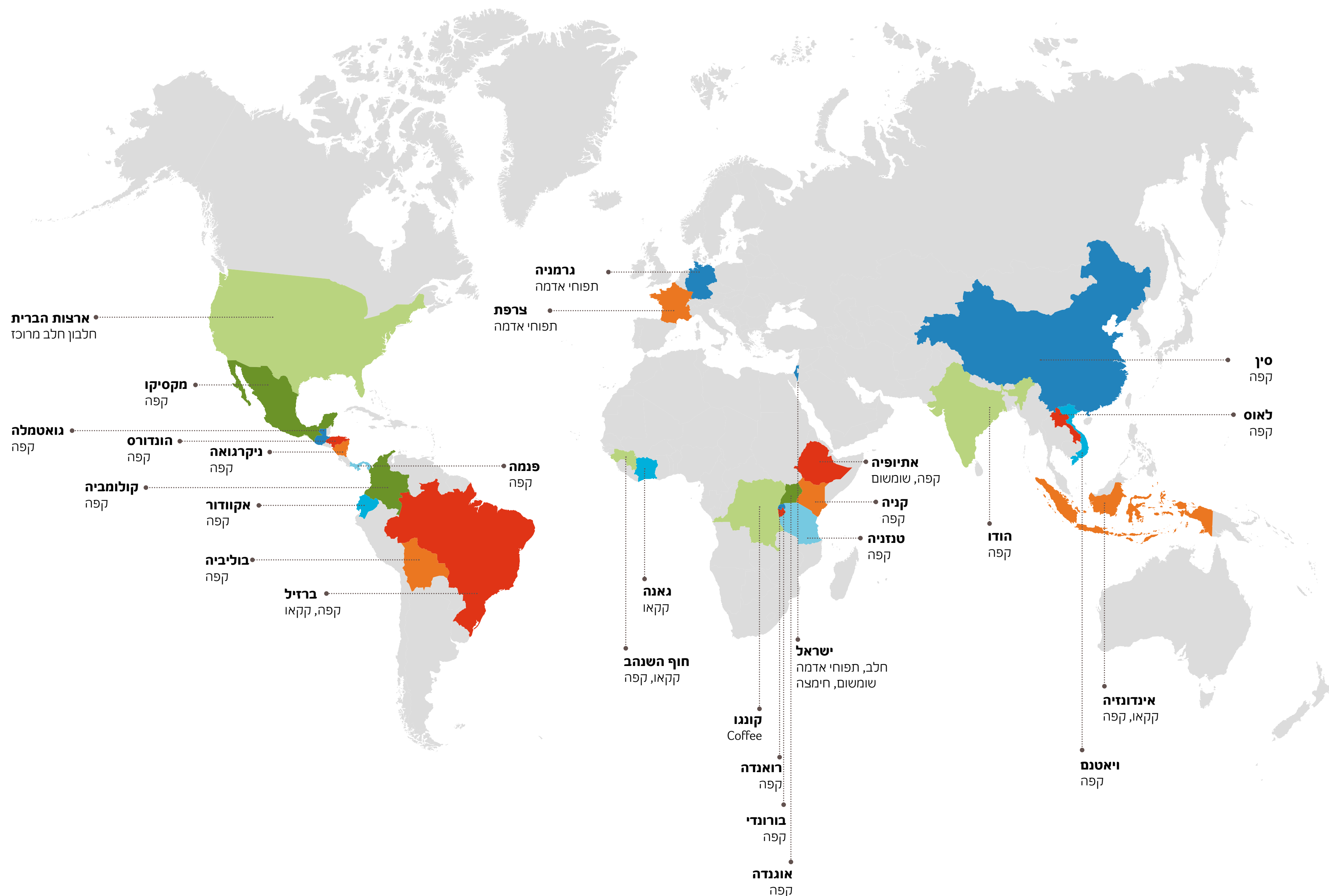


*השימוש במים עלה בשנת 2025 בעקבות פתיחת המפעל החדש למוצרי חלב מן הצומח בישראל.

מים הם משאב חיוני לאורך שרשרת הערך של קבוצת שטראוס, והיא מחויבת לתרום להתמודדות עם המחסור העולמי במים באמצעות מודל עבודה המתמקד ביעילות הייצור ובשימוש חוזר. בשנת 2025 השיגה הקבוצה שיפורים משמעותיים באיכות השפכים בעקבות מעבר לניקוי מבוסס אשלג במפעל הממתקים ואופטימיזציה של תהליכי ה-CIP (Clean-in-Place) במפעל הסלטים באמצעות חוות מכלים חדשה, אשר הפחיתה הן את ריכוז המלחים והן את הנפח הכולל של השפכים. כיום, כ-80% מהמים המשמשים לייצור בישראל ממוחזרים לצורך השקיה חקלאית בעזרת מערכות מתקדמות לסינון ולטיפול באתר, שממירות שפכים לביוגז להפקת אנרגיה. יוזמות אלה, לצד תוכניות ייעודיות כמו המפעל החדש למוצרים מן הצומח באחיהוד, מבטיחות יעילות שימוש מרבית במשאבים.

38 | Strauss Group 2025 ESG Report

בשנת 2025 בוצע ניתוח מורחב של הפליטות במכלול 3, שתרם להבנה מעמיקה יותר של ההשפעות הסביבתיות בשרשרת הערך של הקבוצה וזיהה כי חלק משמעותי מטביעת הרגל הסביבתית שלה נובע מהייצור החקלאי. מידע נוסף על פליטות במכלול 3 ניתן למצוא בפרק 3: אקלים וסביבה. במסגרת מאמצים אלה בוצע ניתוח מחזור חיים (LCA) לחלב יטבתה, המפורט להלן.



חלב

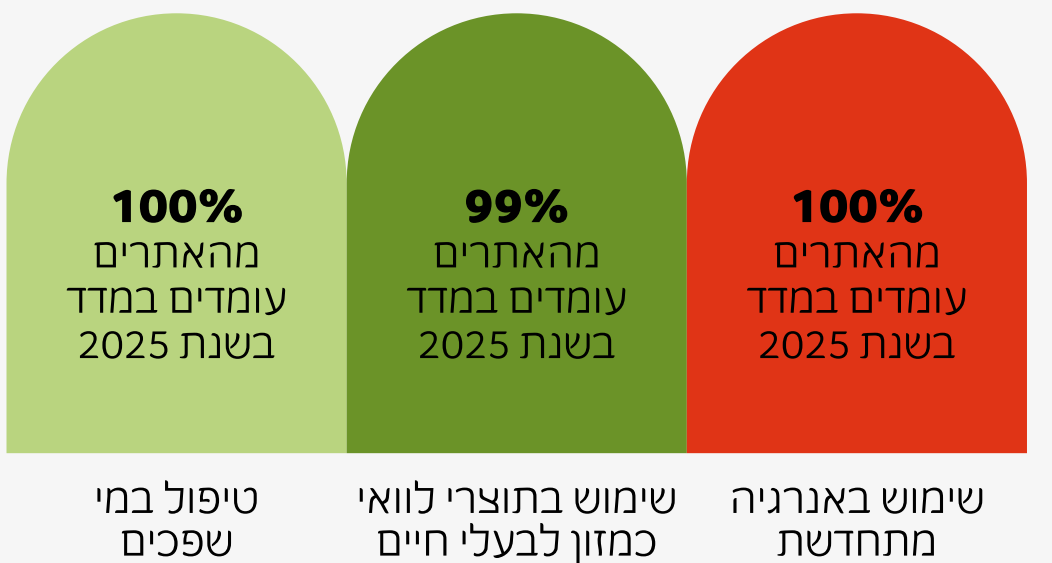
רכש חלב אחראי

קבוצת שטראוס מחויבת לרכש חלב אחראי תוך מתן עדיפות לרווחת בעלי חיים, לקיימות סביבתית ולשקיפות. ייצור חלב כרוך לרוב באתגרים כגון פליטות גזי חממה ממערכות קירור, יצירת פסולת בהיקף נרחב וההשפעה של ייצור מספוא על הסביבה. הקבוצה מטפלת באתגרים אלו באמצעות עבודה צמודה עם הספקים ביישום שיטות בנות קיימה להפחתת פליטות, לניהול פסולת באופן אחראי ולטיפול אתי בבעלי החיים.

מחלבות מקיימות

מחלבת יטבתה והמחלבה באחיהוד מובילות את תחום הרפתות המקיימות וההשקעה ברווחת הפרות. יחד עם וטרינרים ומומחים לתזונה בעלי חיים, גובשו מתווים ברורים לרפתות המספקות חלב לקבוצה. כדי לתמרץ את הרפתות, בשנת 2025 הוקצו 5.25 מיליון ש"ח לתגמולים כספיים למחלבות העומדות בסטנדרטים שנקבעו. יוזמת רפתות בנות קיימה כוללת התחייבות ל־12 היבטים מרכזיים, וביניהם רווחת בעלי חיים, ניהול סביבתי וניהול פסולת, ומיושמת ב־22 הרפתות המספקות חלב למחלבת יטבתה וב־53 הרפתות המספקות חלב למחלבת אחיהוד. בחמש השנים האחרונות, כולל שנת 2025, 95% מהרפתות שמספקות חלב ליטבתה עמדו במלוא הדרישות כמעט בכל קטגוריה. מאמצים אלה משפרים את איכות החלב, מקדמים את רווחת בעלי החיים ומעלים את יעילות הרפת, ומחזקים את המחויבות של שטראוס לייצור חלב אחראי.

פרמטרים נבחרים ברפתות המקיימות שלנו



ניתוח מחזור חיים של חלב יטבתה

בשנת 2025 בוצע ניתוח מחזור חיים (LCA) לחלב 3% מועשר של יטבתה (בקבוק 1 ליטר), במסגרת המאמצים להעמיק את ההבנה לגבי טביעת הרגל הסביבתית של מוצרים וחומרי גלם מרכזיים ולאתר הזדמנויות להפחתת פליטות לאורך שרשרת הערך.

ניתוח "מהעריסה עד לדלת" (cradle-to-gate) בחן את טביעת הרגל הסביבתית של המוצר, החל מגידול המספוא לפרות ועד ייצור החלב, עיבודו ואריזתו. בנוסף נבחנו גם ההפצה לסופרמרקטים, כולל הטיפול באריזה בסוף מחזור החיים שלה.

המחקר בוצע בהתאם לתקני ISO 14040 ו-ISO 14044 והשתמש בנתונים ראשוניים מפעילות הקבוצה ומספקיה ובמתודולוגיות מוכרות לחישוב פליטות בחקלאות, כולל הנחיות ה־IPCC לגבי פליטות מתאן בתעשיית החלב. מעט מאוד מחקרים בהובלת חברות בתעשיית החלב

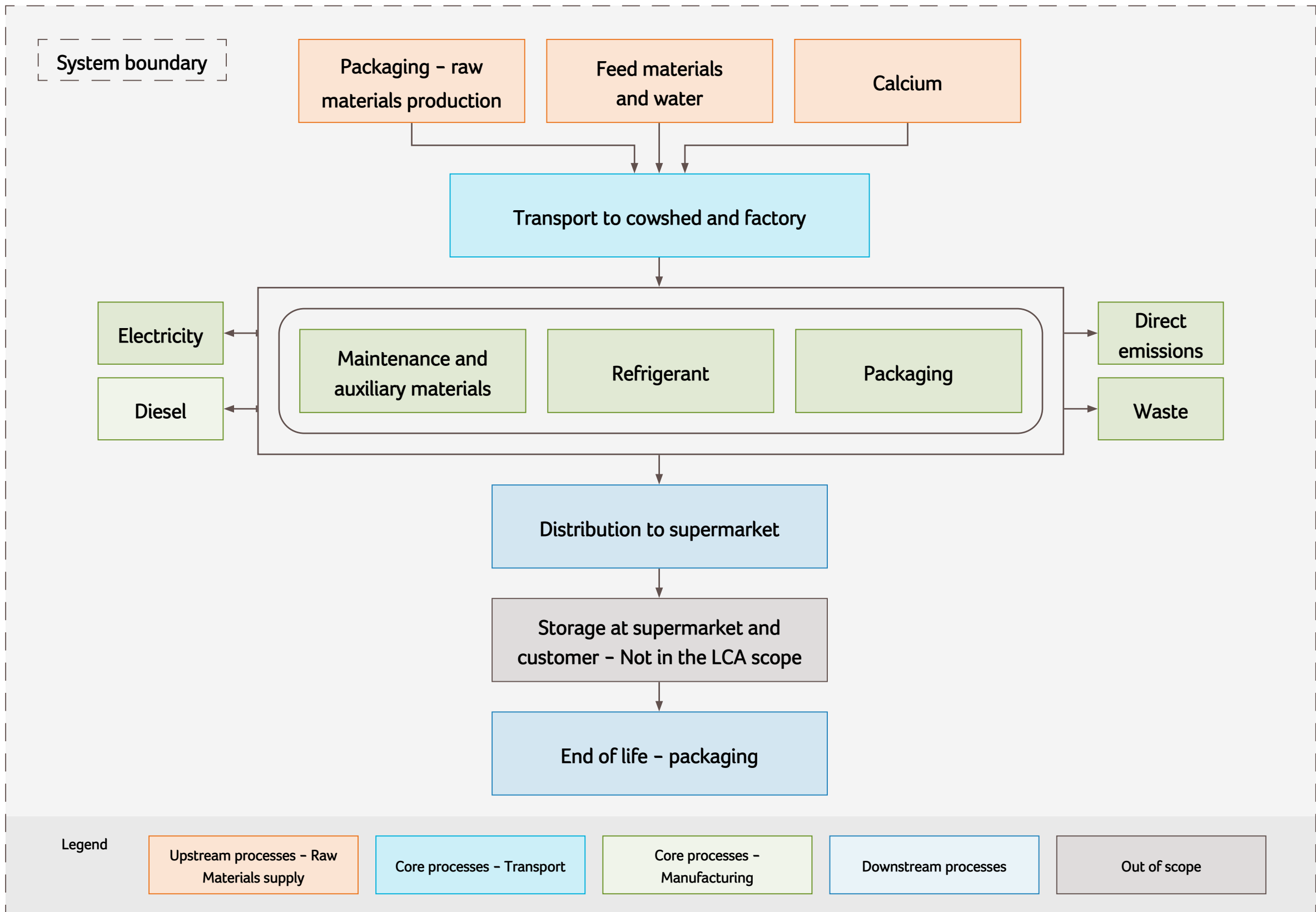
נערכו ברחבי העולם, ובישראל רוב ההערכות עד כה בוצעו במסגרת אקדמית - מה שהופך מחקר זה לאחד הראשונים מסוגו שנערכו על ידי חברה בענף החלב הישראלי.

המחקר מצא כי סך הפליטות הוא כ־1.1 ק"ג CO₂e לכל ליטר חלב. ניתוח זה מספק בסיס למעקב אחר ההתקדמות העתידית ותומך במאמצינו המתמשכים להבין טוב יותר ולהפחית את טביעת הרגל הפחמנית של מוצרי החלב שלנו.

בנוסף לביצוע LCA בשנת 2025, הושלמה הערכה מלאה של פליטות במכלול 3. עוד מידע ותוצאות מופיעים בסעיף ["מעקב ודיווח במכלול 3" בפרק "אקלים וסביבה"](#).



היקף מחקר ה-LCA



חלבון חלב מרוכז (MPC)

חלבון חלב מרוכז (MPC) הוא חומר גלם מועדף במוצרי היוגורט של שטראוס, בשל טעמו הנקי, מסיסותו הגבוהה ותכונותיו הפונקציונליות המגוונות. קבוצת שטראוס פועלת בשיתוף פעולה הדוק עם ספקי MPC כדי להבטיח אספקה אחראית ולשמור על מחויבותה לקיימות. ספקים אלו עושים שימוש בטכנולוגיות ייבוש וסינון ממברנלי חסכוניות באנרגיה בתהליך הייצור, שמאפשרות להפחית את ההשפעה הסביבתית תוך שמירה על איכות גבוהה של רכיבי החלבון במוצרים.

כחלק מהמחויבות לקיימות, שטראוס משתפת פעולה עם ספקי MPC המתעדיפים ספקים מקומיים ככל האפשר המקפידים על תקנים גלובליים בתחומי הסביבה והאתיקה. הספקים והספקיות שלנו מעורבים באופן פעיל ביוזמות קיימות, כולל ניתוח מחזור חיים (LCA) למדידה ולהפחתה של טביעת הרגל הסביבתית שלהם. בנוסף, הם חלק מתוכניות מובילות בתעשייה כדוגמת Dairy-I U.S. Dairy Stewardship Commitment Sustainability Alliance, במטרה להפחית את פליטות גזי החממה במכלול 3 ולקדם פרקטיקות מקיימות בתעשיית החלב. כמו כן, הקבוצה מוודאת שהחלב המשמש בייצור MPC עומד בתקני SDP.

קפה

שטראוס היא חברת הקפה הגדולה בברזיל והשלישית בגודלה בעולם באמצעות המיזם המשותף 3corações, כך שאספקת פולי הקפה נמצאת בראש סדר העדיפויות שלה. שינויי האקלים מאלצים חקלאים לנטוש אדמות מסורתיות ולחפש שטחים גבוהים יותר, כדי להימנע ממזיקים ומחלות מה שמוביל לכריתת יערות נרחבת. מעבר לאתגרים הסביבתיים, קהילות חקלאי הקפה באזורים כפריים מתמודדות עם חוסר יציבות כלכלית בשל השפעות האקלים ותנודות מחירי הקפה, מה שמוביל בדרך כלל לפרקטיקות גידול לא מקיימות.

תקנת האיחוד האירופי בדבר כריתת יערות (EUDR), שתוכננה להיכנס לתוקף בדצמבר 2025 אך נדחתה לסוף 2026, מחייבת מעקב קפדני אחר סחורות מסוימות – כולל קפה וקקאו – המקשר אותן לחלקות הקרקע הספציפיות שבהן גודלו. במסגרת התקנה, לא ניתן לייבא לאירופה מוצרים שמקורם בקרקע שעברה בירוא. כדי לעמוד בדרישות התקנה, במהלך שנת 2025 יזמה קבוצת שטראוס מאמץ רוחבי בכלל פעילותה בתחום הקפה במטרה לחזק עקיבות, נוהלי בדיקת נאותות ופרקטיקות של רכש אחראי.

בפרויקט השתתפו יחידות עסקיות מרכזיות ברומניה, בפולין ובגרמניה, בשיתוף פעולה בין צוותי קיימות, איתור ספקים, רכש, תפעול, לוגיסטיקה, IT, ייעוץ משפטי ורגולציה. במהלך השנה עקבנו אחר התפתחויות בחקיקה ובהנחיות האיחוד האירופי, ובמקביל קיימנו דיאלוג צמוד עם סוחרים, לקוחות, קמעונאים ורשויות מקומיות כדי להתאים את פעילות הקבוצה לציפיות השוק ולרגולציה המתעדכנת. בנוסף, השתתפנו בדיונים ברמת התעשייה באמצעות הפדרציה האירופית לקפה, שבהם נדונו שאלות יישום בנוגע לקפה נמו.

כדי לגבות היענות לדרישות, הותאמו מערכות ה־ERP של הקבוצה וחוזקו נוהלים של בדיקת נאותות ותהליכי תיעוד לאורך שרשרת האספקה. פותחה גם מתודולוגיה ייעודית לניהול סיכוני רכש הקשורים ל־EUDR, ונבחנו פתרונות עקיבות חיצוניים וכן מודלים לאימות. עובדים רלוונטיים ומנהלי שרשרת האספקה עברו הכשרה בנוהלי לוגיסטיקה הקשורים ל־EUDR, הכוללים ניהול של הצהרות בדיקת נאותות (DDS), נתוני איכון וזרימות תיעוד של ייבוא וייצוא.

בוצע מיפוי של השימוש בקפה ירוק והוקמו רזרבות מלאי כדי לצמצם שיבושים אפשריים באספקה. במקביל, על בסיס הערכת זמינות של הקפה הירוק העומד בדרישות EUDR הוכנסו התאמות בתערובות קפה מסוימות ובמבני מוצרים. בנוסף, נמשכה הערכת ההשפעה של רכש ממקורות מוסמכים על הכלכלה ועל הקיימות.

כדי לחזק עוד את העקיבות והקיימות באספקת הקפה, שטראוס המשיכה ביישום הפרוטוקול COFFEE VERIFIED שפיתחה קבוצת 3corações בשיתוף עם AGROTOOL, חברה מובילה בתחום הטכנולוגיה החקלאית. יוזמה זו מבטיחה שיצרני הקפה שלנו מצייתים הן לחוקי הסביבה בברזיל והן לתקני קיימות בינלאומיים. באמצעות ניטור דיגיטלי עצמאי, אפשר לאמת את מקור הפולים בפיקוח מדיד, בר דיווח ומדרגי. בשנת 2025 אימת הפרוטוקול 1,554 יצרנים ו-700 שטחי גידול ב-12 מדינות בברזיל. לשנים 2026/2027 אושרה פלטפורמה דיגיטלית חדשה לקפה ירוק המיועדת לכסות 100% מפולי הקפה של קבוצת 3corações עד 2030.

במקומות המוצא עבדנו גם עם גופים חיצוניים כדי לחזק את המוכנות ברמת השטח. לדוגמה, בפרויקט MIDJO בטוגו הוכשרו נציגי שטח בתהליכי קליטת חקלאים ובמיפוי, וכתוצאה מכך בוצע מיפוי פוליגוני של 1,044 מגדלי קפה רשומים, במטרה לתמוך ברכש עתידי העומד בדרישות ה-EUDR.

כמו כן, קבוצת 3corações מחזיקה בתו התקן של Rainforest Alliance, המבטיח שגידולי הקפה מגודלים בצורה אחראית, המיטיבה עם המגדלים, הסביבה, שימור היערות, הנהרות והמגוון הביולוגי.



“More than a Cup”

תוכנית “More than a Cup” פועלת כבר עשור בשותפות עם מגדלי קפה וארגונים מקומיים כדי לחזק רכש אחראי לצד עידוד פרנסה, חוסן אקלימי וקידום כלכלי של נשים. בשנת 2025 התמקדה שטראוס בארבעה פרויקטים פעילים בחוף השנהב, בטוגו, בוויטנאם ובאוגנדה, והגיעה ליותר מ-3,300 חקלאים וחברי קהילה אחרים שנתרמו מהתוכנית. במסגרת הפרויקטים חולקו למעלה מ־340,000 שתילי קפה ועצים להצללה, הוקמו או הורחבו 48 אגודות קהילתיות לחיסכון ולהלוואות (VSLA), והועברו תוכניות הכשרה חקלאיות, טכניות ופיננסיות שהותאמו לצרכים המקומיים.

עיקרי הפרויקט בכל אזור:

- **חוף השנהב:** שיקום 850 דונם של מטעי קפה, לצד הרחבת אפשרויות פיננסיות לנשים ויצירת הזדמנויות הכנסה חדשות באמצעות ייצור שתילים מקומי.
- **טוגו:** חקלאות מותאמת אקלים ועידוד יזמות נשית שהניבו תוכניות להכנסה חלופית כגון גידול קאסאוה, ייצור סבונים וגידול דבורים. במסגרת הפרויקט גם הושקה פלטפורמת הרדיו Farmer Voice, ו-17 משדרים לימודיים שודרו בה.
- **וייטנאם:** הכשרות טכניות, ציוד לקילוף פולי קפה ויוזמות לרפואה מונעת עבור מגדלות קפה, כולל בדיקות סקר תקופתיות ל-150 נשים בקהילות מרוחקות.
- **אוגנדה:** הרחבת התמיכה בקהילות חקלאיות מרוחקות באמצעות משתלות קפה קהילתיות, חנויות מקומיות לאספקה חקלאית ותוכניות לאוריינות פיננסית, לצד מעקב לאחר חלוקה של השתילים החדשים שנשתלו.

“אני אסירת תודה על ההשתתפות שלי בקבוצת ה־VSLA. למדתי הרבה, וזה עזר לי לנהל את הכסף ולחסוך. גם מכבדים אותי יותר בתוך המשפחה בזכות ההלוואות שאני יכולה לקחת. לאחרונה, הבריאות של בעלי התערערה. הייתה לי את האפשרות לקבל הלוואה ולטפל בו מיד. זה הציל את חייו. אם לא הייתה הקבוצה הזו, הוא היה עלול למות. ראינו גם שינוי גדול בקהילה: יש הרבה יותר ערבות הדדית. אנחנו לא מהססים לתמוך זה בזה כשמישהו בצרה.”

סלסטין, מגדלת קפה וקסאוה באזור קפלימה, טוגו. היא אם לחמישה ילדים ואם מאמצת לשלושה ילדים שהתייתמו.



קקאו

ייצור הקקאו העולמי מושפע יותר ויותר משינויי האקלים, ממחלות צמחים וממטעים מזדקנים, מה שיוצר תנודתיות באספקה ומגביר את הלחץ על חקלאים בעלי משקים קטנים בכל אזורי הייצור. מגמות אלה מחזקות את החשיבות של רכש אחראי ושיתופי פעולה ארוכי טווח עם חקלאים.

קקאו הוא חומר גלם מרכזי המשמש בסיס לכל מוצרי השוקולד של שטראוס. במסגרת המחויבות לרכש אחראי, קבוצת שטראוס עובדת רק עם חברות בענף הקקאו שנצמדות לעקרונות הבאים בענייני זכויות אדם, נוהלי בדיקת נאותות ודרישות ציות:

- אפס סובלנות לעבדות מודרנית
- איסור על עבודת כפייה
- מיגור ומניעה של עבודת ילדים, לרבות צעדי תיקון במידת הצורך
- בדיקת נאותות בנושא זכויות אדם
- קוד התנהגות לספקים
- ועדות לזכויות אדם בקהילות מגדלי הקקאו
- מיפוי סיכונים בתחום זכויות אדם
- ביקורות ספקים
- עמידה בדרישות החקיקה הרלוונטית, לרבות:
 - ° החוק הבריטי לעניין עבדות מודרנית
 - ° חוקי קליפורניה לשקיפות בשרשראות אספקה
 - ° החוק הקנדי לעניין עבודת כפייה

לשם הגברת השקיפות והקיימות בשרשרת האספקה של הקקאו, הקבוצה תומכת בתוכנית Horizons Cocoa. יוזמה זו מקדמת עקיבות, משפרת את תנאי המחיה של חקלאים, מעצימה נשים ומסייעת בשימור המגוון הביולוגי. במסגרת התוכנית, הקבוצה גם תומכת בקהילות מגדלי הקקאו באמצעות אספקת שתילים ושיפור הגישה לחינוך איכותי.

האתגרים בענף הקקאו מניעים גם חדשנות, ובהם מאמצים לפיתוח רכיבי קקאו חלופיים וטכנולוגיות ייצור חדשות. במבט קדימה, גם שטראוס בוחנת פתרונות חדשניים כדי להבטיח אספקת קקאו יציבה. Kokomodo, חברה מחממת הפודטק The Kitchen של שטראוס, מובילה פריצת דרך בתחום הקקאו המתורבת באמצעות שימוש בחקלאות תאית. טכנולוגיה זו מציעה חלופה בת קיימה לגידול המסורתי של קקאו, המסייעת להפחית סיכונים הקשורים לשינויי אקלים ולענות על מחסור אפשרי. לאחר הוכחת היתכנות מוצלחת, Kokomodo מהווה צעד מבטיח לקראת תעשיית קקאו עמידה ובת קיימה.

תפוחי אדמה

שטראוס פועלת לשיפור תהליכי גידול ורכישה של תפוחי אדמה, המהווים מרכיב מרכזי ברבים ממוצריה, וביניהם חטיף הדגל של החברה – תפוצ'יפס. הבטחת אספקה אמינה ובת קיימה של תפוחי אדמה איכותיים חיונית לפעילות העסקית של הקבוצה, ואנו ממשיכים לקדם מספר יוזמות בתחום זה.

בשנת 2025, בהמשך למחקר שבוצע בשנת 2024, הושק פיילוט שטח לשיטת שתילה חדשנית של תפוחי אדמה, שנועדה לשפר את היבול תוך שמירה על אותו שטח גידול. במסגרת הפיילוט נעשה שימוש במזרעה בת שלוש שורות, המאפשרת למגדלים לשתול שלוש שורות תפוחי אדמה במקום שתיים, באותה חלקה. הציוד נרכש כהשקעה משותפת של אחד המגדלים המשתתפים ושל קרן שטראוס לחקלאים, כאשר כל צד תרם 50%, ובכך התאפשר ניסוי של



הטכנולוגיה בתנאי גידול מסחריים בשטח.

זריעה של כ־80 דונם החלה בסוף 2025, והתוצאות הראשונות צפויות במהלך עונת הקציר של 2026. נוסף לשיפור התפוקה, השיטה החדשה צפויה להניב תפוחי אדמה קטנים ואחידים יותר שעשויים לצמצם אובדן חומרי גלם בתהליך העיבוד, שכן הם יתאימו יותר לייצור צ'יפס. השיטה החדשה תיבחן במהלך שלוש השנים הקרובות, ומדי שנה ייבדקו שיטות זריעה שונות. תוצאות ראשוניות מצביעות על עלייה ממוצעת של כ־25% בתפוקת היבול. עם זאת, יש לתקף את הניסוי בעונות הגידול הבאות.

בשנת 2025 בוצע גם פיילוט למערכת ההשקיה המדויקת N-Drip, שמשתמשת בחיישנים תת־קרקעיים למדידת לחץ המים בקרקע ולהכוונת החלטות ההשקיה. המערכת אוספת נתוני שדה ושולחת המלצות ישירות לטלפונים הניידים של המגדלים. כך היא מאפשרת ניהול השקיה מדויק יותר ומפחיתה את הצורך במעקב ידני. הפיילוט מומן במלואו על ידי קבוצת שטראוס, והטכנולוגיה יושמה בשדות תפוחי אדמה ותירס במהלך עונת 2025.

במקביל, התחלנו לבחון DMN – חומר חדש לעיכוב נביטה המשמש במהלך אחסון תפוחי אדמה, ומסייע לשמור על רמות סוכר נמוכות, לשמר את האיכות ולצמצם פחת במהלך האחסון וההובלה. בשנת 2025 נעשה שימוש ב־DMN ב־70% בקירוב מהתוצרת הכוללת, והשמדה עקב הנבטה ירדה ל־0%.

מרבית תפוחי האדמה שמשמשים בשטראוס גדלים בנגב המערבי, סמוך למפעל הייצור של החברה בישראל. הקרבה בין המפעל לחקלאים מאפשרת קיצור של מרחקי ההובלה וצמצום משמעותי בטביעת הרגל הפחמנית. שטראוס גם מפתחת, בוחנת ומטפחת זני תפוחי אדמה ייחודיים, עם תכולת מוצקים גבוהה משמעותית. במסגרת השותפות עם PepsiCo מתקיימים ניסויי שדה שוטפים להערכת הביצועים וההתאמה של זנים אלה לתנאי האקלים המקומיים.

במסגרת מחויבות הקבוצה לתמיכה בחקלאים ובנפגעי מתקפת 7 באוקטובר, נרכש במימונה קומביין לאסיף תפוחי אדמה לקיבוץ בארי. צעד זה סייע להשיב לקיבוץ את העצמאות בשדות הגידול, וחיצק את השותפות החקלאית ארוכת הטווח שלו עם שטראוס.

שומשום

שומשום הוא מרכיב מרכזי בטחינה וברבים מהסלטים של שטראוס, כולל חומוס "אחלה" המוביל. מתוך הבנה של הצורך באספקה מקיימת ומקומית יותר, אנו עוברים מייבוא שומשום לרכש שלו מגידול מקומי.

עד לאחרונה, רוב השומשום יובא מאתיופיה, שם תנובת היבול נמוכה – רק 29 גרם למ"ר – והקציר מתבצע באופן ידני. לעומת זאת, השומשום הישראלי, שנמצא כעת בשלב פיילוט, יכול להניב 180 – 200 גרם למ"ר ונקצר באופן מכני המייעל את התהליך ומפחית את התלות בעבודה ידנית.

המעבר לגידול שומשום מקומי לא רק מבטיח אספקה יציבה ואיכותית יותר, אלא גם משפר משמעותית את ההשפעה הסביבתית:

- **צמצום טביעת רגל פחמנית:** רכש מקומי מצמצם את הצורך בהובלה, מפחית פליטות הנגרמות משינוע ותורם להפחתת טביעת הרגל הפחמנית הכוללת.
- **צמצום זמני אספקה:** שומשום ישראלי יכול להגיע תוך מספר ימים, לעומת זמן אספקה של כשלושה חודשים מאתיופיה.
- **שקיפות גבוהה ובקרת איכות:** גידול שומשום מקומי מאפשר פיקוח טוב יותר על הפרקטיקות החקלאיות, מהזריעה ועד העיבוד, ומסייע לשמור על סטנדרטים גבוהים של איכות עם עקיבות ברמת האצווה.
- **אחריות אתית וסביבתית:** המעבר לשומשום מקומי עוזר לפתור סוגיות הנוגעות לתנאי העבודה ולשימוש בחומרי הדברה בשומשום המיובא.

בשנת 2025 רכשה שטראוס כ-200 טונות שומשום ממגדלים בישראל, וב-2026 מתוכננת רכישה בהיקף דומה תוך בחינת הכדאיות הכלכלית עבור מגדלים מקומיים. אם הפיילוט יצליח, בכוונתנו להכפיל במהלך 2026 את היקף השומשום שגדל בישראל ולתמוך בהקמת תשתית לגידול רציף של שומשום מקומי.

בתוך חמש עד שבע שנים, אנו שואפים להשלים את המעבר לשימוש בלעדי בשומשום ישראלי עבור מפעל הסלטים של החברה בישראל.

גרגירי חומוס (חימצה)

גרגירי החומוס הם מרכיב מרכזי בחומוס אחלה, ומשכך מהווים אבן יסוד בפעילות של שטראוס. בשנת 2025 חוותה ישראל שנת בצורת שהביאה לירידה ממוצעת של כ-28% בתפוקת היבול. למרות זאת, הצלחנו לרכוש 90% מגרגירי החומוס שלנו מישראל. כיום אנו עובדים עם מגדלים ועם בעלי עניין נוספים על פיתוח זנים חדשים, עמידים יותר לבצורת ולמחלות קרקע.

כדי לעודד יותר שיטות עבודה בנות קיימה, שטראוס פועלת בשיתוף פעולה עם האגף לשימור קרקע במשרד החקלאות על מנת לייצר תמריצים כלכליים לחקלאים. אלו כוללים ביקורי שטח, תוכניות גידול מותאמות אישית, ואפשרות לתמיכה כספית ביישום נוהלים בני קיימה.

בנוסף, אנו מפעילים תוכניות פיילוט לבחינת שיטות חקלאיות חדשניות לגידול חומוס. שיטות אלה כוללות שימוש בטכנולוגיות אגריטק מתקדמות. המטרה היא להשיג יבולים בריאים יותר ובאיכות גבוהה יותר, תוך צמצום ההשפעה הסביבתית ושמירה על בריאות הקרקע.

במקביל, אנו עובדים עם כמה מחברות הזרעים המובילות בעולם ועם מוסדות מחקר מובילים מישראל ומארה"ב. העבודה כוללת שימוש בניתוח גנומי מתקדם ובכלי בינה מלאכותית כדי לזהות מאפיינים רצויים של גידולים ולסייע בשיפור היבול והפריון החקלאי.

כמו כן, אנו משתפים פעולה עם כפרי נוער ברחבי ישראל כדי לחזק את הקשר בין צעירים וצעירות לחקלאות. בתוכניות אלה משתתפים תלמידים ותלמידות – רבים מהם בסיכון או עם מוגבלויות – בגידול חומוס המשמש במוצרי חומוס אחלה, ולומדים על שיטות חקלאיות וטיפוח הקרקע.

בישראל אומצה רגולציה אירופית, ואנו פועלים כדי לוודא שהמגדלים שלנו עומדים בדרישות המעודכנות ומפחיתים בהתאם את השימוש בחומרי הדברה. בשנת 2024 נבחן שימוש בפטריות מיקוריזה, שנועד לשפר את היבול ולחזק את עמידות הצמחים. הניסויים בוצעו הן בחומוס והן בתפוחי אדמה, וכעת מוערכת ההשפעה הפוטנציאלית שלהם.



דבש

שטראוס עובדת בשיתוף פעולה הדוק עם הדבוראים המספקים דבש למותג יד מרדכי, כדי להבטיח קיימות ויציבות ארוכות טווח בייצור הדבש בישראל. בשנים האחרונות מגדלי הדבורים מתמודדים עם אתגרים הולכים וגוברים, ובהם עלייה בעלויות הייצור, לחצים סביבתיים ותנודות בזמינות הצוף. בתגובה, נקטה שטראוס כמה יוזמות לתמיכה בחוסן הענף ולחיזוק השותפות שלה עם מגדלי הדבורים.

בשנת 2025 העניקה שטראוס סיוע כספי כדי לתמוך בדבוראים בתקופה מאתגרת במיוחד ולסייע להם להיערך לעונת הרדייה הקרובה.

כדי לסייע בהפחתת עלויות הייצור למגדלים, שטראוס בוחנת אפשרויות לרכש משותף של חומרי תפעול, שיאפשר לדבוראים ליהנות מיתרונות לגודל בעת רכישת תשומות מרכזיות הנדרשות לייצור דבש.

אנו בוחנים גם פתרונות טכנולוגיים וביולוגיים לשיפור החוסן והתפוקה של הכוורות.

לצד יוזמות אלה, נמשכת העבודה עם מועצת הדבש הישראלית ועם דבוראים מקומיים כדי לחזק את שיתוף הפעולה בכלל הענף ולקדם פתרונות ארוכי טווח לחיזוק היציבות של ייצור הדבש בישראל.

חקלאות בת קיימה וחוסן שרשרת האספקה

חקלאות מחדשת וחקלאות מדייקת הן גישות משלימות התומכות בפרקטיקות חקלאיות אחראיות יותר לסביבה, יעילות יותר ועמידות יותר. העבודה עם המגדלים נעשית בשיתוף פעולה הדוק, במטרה לאזן בין יישום שיטות אלה לבין ההיתכנות הכלכלית הן עבור שטראוס והן עבור המגדלים.

חקלאות מחדשת

קבוצת שטראוס מיישמת שיטות חקלאות מחדשת לשיפור בריאות הקרקע והמגוון הביולוגי. בין היוזמות המרכזיות:

- **בחינת שיטות גידול מקיימות:** שטראוס מבצעת פיילוטס לטכניקות חדשניות בגידולים כגון תירס, כרוב, תפוחי אדמה וגרגירי חומס. הטכניקות הנבדקות כוללות ניהול מזיקים משולב עם חומרי הדברה אורגניים, שיטות עיבוד מתקדמות ואסטרטגיות אגריטק לשיפור היבול תוך צימצום ההשפעה על הסביבה.
- **מניעת סחף קרקע:** באמצעות שימוש בשיטות כגון גידולי כיסוי, אנו שואפים לשמר את איכות הקרקע, להגדיל את תפוקת היבולים ולשפר את בריאות הקרקע בטווח הארוך. קרן החקלאים של שטראוס תומכת במאמצים אלו באמצעות מימון המיכון הנדרש ליישום שיטות אלה.
- **גידולים עמידים לשינויי אקלים:** במסגרת מיזמים כמו Crop Wild Relatives Project, קבוצת שטראוס מנהלת מחקר ופיתוח של זני גידולים עמידים לתנאי אקלים משתנים.
- **פתרונות קרקע ביולוגיים:** בתיאום עם שירות ההדרכה של משרד החקלאות ועם קיבוץ גברעם, נבחן שימוש בפטריות מיקוריזה בגידולים כגון חומס. פטריות אלה יוצרות יחסי סימביוזה עם שורשי הצמחים, מסייעות בשיפור קליטת החומרים המזינים ובבריאות הקרקע, מצמצמות את הצורך בדישון חנקני ואת הפליטות הנלוות אליו, ותומכות בעלייה בתפוקת היבול ובתכולת החומר היבש.

חקלאות מדייקת

קבוצת שטראוס ממנפת טכנולוגיות כדי לסייע למגדלים בניהול משאבים אופטימלי ושיפור תפוקת היבול במגוון גישות חדשניות. כלי ניטור מתקדמים, לרבות רחפנים, לוויינים, חיישני קרקע ומערכות מידע, משמשים להערכת איכות הקרקע והגידולים, ומהווים מתווה לחקלאות מדייקת. מערכות ניהול מבוססות בינה מלאכותית מסייעות לחקלאים באופטימיזציה של דישון והשקיה, להבטחת שימוש יעיל במשאבים והגברת התפוקה.

במהלך 2025 כללו הפיילוטס מערכות השקיה מבוססות חיישנים וטכנולוגיות זריעות ושיתול חדשות שנועדו לשפר את אחידות הגידולים, לייעל את השימוש בדשנים ולהגדיל את היבול לדונם, תוך שמירה על אותו שטח קרקע.

שטראוס מבצעת הערכה שוטפת של פרויקטים בשלבי פיילוט עם מגדלים ועם שותפים טכנולוגיים כדי לבחון ביצועים אגרונומיים, תועלות סביבתיות ויכולת התרחבות, על מנת לשקול הטמעה רחבה יותר שלהם לאורך שרשרת האספקה.

שיתופי פעולה ושותפויות

שיתופי פעולה הם מרכיב מרכזי באסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס. הקבוצה מטפחת שותפויות עם ספקים, מוסדות מחקר וגופים ממשלתיים, ומשתפת נתוני חקלאות כדי לקדם חקלאים ולעודד חדשנות.

דוגמה לכך היא שיתוף הפעולה עם משרד החקלאות לתמיכה במגוון יוזמות חקלאיות מקיימות, מתוך גישה שיתופית להתמודדות עם אתגרי סביבה.

רכש מקומי

מתן עדיפות לרכש מקומי מפחית פליטות פחמן הנובעות משינוע, מחזק את הכלכלות המקומיות ותורם לחוסן שרשרת האספקה. מתוך 14 מיליון ש"ח שהקצתה קרן שטראוס לחקלאים בשנת 2025, 1.5 מיליון ש"ח יועדו למיזמי חקלאות מקיימת הכוללים ניסוי ויישום של שיטות חדשניות עם חקלאים מקומיים. על רקע המחויבות לקידום קיימות וחוסן ברמה הקהילתית, שטראוס מפנה משאבים משמעותיים לגידול מקומי של יבולים כגון תפוחי אדמה, כרוב, גזר ותירס, במטרה לצמצם את התלות בייבוא.

חוסן שרשרת האספקה

כדי למתן סיכונים הנובעים משינויי אקלים, אייציבות גיאופוליטית ושיבושים בשרשרת האספקה, קבוצת שטראוס פועלת לחיזוק חוסן שרשרת האספקה שלה. המאמצים המרכזיים כוללים הפחתת התלות ביבוא והתייחסות לנקודות תורפה בשרשראות אספקה חקלאיות מול אירועי מזג אוויר קיצוניים.



ניהול שרשרת אספקה מקיימת

זכויות אדם

קבוצת שטראוס אינה סובלת הפרות של זכויות אדם בשום חלק בפעילותה או בשרשרת הערך שלה. גישת הקבוצה לזכויות אדם מעוגנת בערכי הליבה של משפחת שטראוס, ושמה את כבוד האדם, זכויותיו ויכולתו לשגשג בראש סדר העדיפויות בכל תחומי הפעילות העסקית.

הקבוצה מחויבת להגן על זכויות האדם ולקדמן בכל שרשרת הערך, כפי שמתווה מדיניות זכויות האדם שלה. מדיניות זו מאמצת את עקרונות ההכרזה האוניברסלית של האו"ם בדבר זכויות האדם ואת הצהרת ארגון העבודה הבין-לאומי על עקרונות וזכויות יסוד בעבודה. בנוסף, שטראוס דוגלת בסטנדרטים אתיים המעודדים כבוד לכל אדם באשר הוא, בכל היבטי פעילותה העסקית.

עובדים, ספקים וכלל מחזיקי העניין יכולים לדווח בעילום שם על כל חשש הנוגע לזכויות אדם או להתנהלות אתית בשרשרת האספקה, וזאת באמצעות קזו הדיווח האנונימי שלנו. אתר זה זמין במספר שפות.

הפעילות הגלובלית של קבוצת שטראוס כוללת שיתוף פעולה עם למעלה מ־11,500 ספקים ברחבי העולם, ובהם מעל 9,500 ספקים מקומיים באזורי הפעילות - כולם מהווים חלק בלתי נפרד מהצלחת הקבוצה. שטראוס מחויבת ליחסים הוגנים, אתיים ושקופים עם ספקיה. אלה כוללים תנאים חוזיים ברורים, נוהלי תשלום אחראיים ושיתוף פעולה לחיזוק של תקני איכות ויכולות תפעוליות. מעבר לכך, קבוצת שטראוס עוזרת לספקים להתקדם ומחזקת קהילות חקלאיות מקומיות באמצעות שיתוף ידע, יישום תקני איכות ובניית יכולות. בזמנים מאתגרים, קבוצת שטראוס מספקת תמיכה מותאמת אישית כדי לסייע לספקים לשמור על עסקיהם, מתוך אמונה כי צמיחתם תורמת להצלחת הקבוצה ולחוסן שרשרת האספקה.

ציפיות הקבוצה לגבי שרשראות אספקה אחראיות מוגדרות באמצעות שתי מסגרות משלימות. בעוד [מדיניות הרכש האחראי](#) קובעת את העקרונות הכלליים לרכש אתי ובר קיימה, [אמנת האתיקה לספקי שטראוס](#) מגדירה את הסטנדרטים התפעוליים שעל הספקים לעמוד בהם בתחומים כגון נוהלי העסקה, אחריות סביבתית ויושרה עסקית. כל עובדי הרכש עוברים הכשרה בניהול אחראי של שרשרת האספקה, וכל הספקים נדרשים לחתום על אמנת האתיקה ולפעול לפיה כתנאי להמשך ההתקשרות עם קבוצת שטראוס. בכך מחזקת שטראוס את מחויבותה להתנהלות אחראית ולבניית אמון לאורך שרשרת הערך. נכון ל-2025, 70% מההוצאה על רכש מכוסה על ידי ספקים שחתמו על אמנת האתיקה לספקי שטראוס. העמידה בדרישות אלה מנוטרת באמצעות הערכות ספקים, ביקורות ותהליכי מעורבות מתמשכים, שנועדו לזהות סיכונים ולתמוך בשיפור מתמיד. עד 2030, שטראוס שואפת ל־95% ספקים החתומים על אמנת האתיקה לספקים.



אנשים וקהילות

עם למעלה מ-16,000 עובדים ברחבי העולם, אנו שואפים ליצור סביבת עבודה שבה כל העובדים והעובדות יכולים לשגשג. בשנת 2025 עשינו צעד משמעותי בחיזוק המנהיגות בכלל הארגון; בהרחבת יכולות מקצועיות; בפיתוח קהילות ידע; ובשכלול כלי למידה המותאמים לצרכים העסקיים המשתנים. תמכנו גם ביוזמות שינוי שעיצבו מחדש תהליכים עסקיים, דרכי עבודה ותרבות ארגונית, חיזקו את הקשר בין אנשים, ביצעים וערך עסקי והאיצו הטמעה של יכולות דיגיטליות.

בסביבה דינמית, קבוצת שטראוס ממשיכה להציב את האנשים ואת ההנהגה כמניעים מרכזיים להשפעה ארגונית, ולעודד שיתוף פעולה, למידה מתמשכת, חדשנות ואחריות משותפת להצלחה ארוכת טווח.

מודל המנהיגות שלנו

בשנת 2025 פיתחנו מודל מנהיגות חדש, המשמש עוגן מרכזי באסטרטגיית משאבי האנוש שלנו ומצפן משותף להתנהלות הניהולית והארגונית ברחבי החברה.

המודל מוטמע לאורך כל מחזור חיי העובד, החל מגיוס וקליטה, דרך הערכה, פיתוח כישרונות וניהול ביצועים, ועד לקידום עובדים.

הוא מייצר שפה ניהולית אחידה, מחבר בין ערכי החברה לבין הביצועים העסקיים, ומחזק את ההתאמה בין התרבות הארגונית שלנו לבין האופן שבו אנו מובילים את האנשים ואת העסק.

חמשת העקרונות

מודל המנהיגות של שטראוס



בניית ארגון ערוך לעתיד

בשנת 2025 קידמנו מהלך ארגוני וטכנולוגי רחב, שהתמקד בהגברת הפריין, בפיתוח יכולות ובהבטחת מוכנות ארוכת-טווח של כוח העבודה, ותמך במעבר שלנו לארגון גלובלי יותר, גמיש ומבוסס מיומנויות ונתונים. הובלנו יוזמות בין-ארגוניות שנתמכו בניהול שינוי מובנה, במדדי הצלחה ברורים, בהכשרות ממוקדות ובהטמעת טכנולוגיות משמעותיות.

במסגרת ההתקדמות לעבר מודל ארגוני מבוסס כישורים, עודכנו ניהול הביצועים, ההטבות, ההרשאות וההליכים הביך-ארגוניים. תשתית הכישרונות הגלובלית חוזקה באמצעות הגדרות תפקיד אחידות, מודלים מעודכנים לניידות וקשרי מנהיגות חזקים יותר ברחבי הארגון הבינלאומי.

פתיחת שני מפעלים חדשים

לצד השינויים הארגוניים הללו, ולמרות שנה מאתגרת במיוחד, המשכנו להשקיע בנוכחות הפיזית של שטראוס בישראל ופתחנו שני מפעלים חדשים בתקופת עימות מתמשך: מרכז לוגיסטי בדרום, התומך הן בהמשכיות העסקית והן בהתאוששות הכלכלית האזורית; וקמפוס מיכאל בצפון – מפעל ירוק עם כוח עבודה רב-גוני. הקמת אתרים אלה בתנאי מלחמה דרשה גמישות תפעולית ומחויבות ארגונית חזקה, ומשקפת את הגישה ארוכת הטווח של שטראוס לחיזוק הקהילות המקומיות תוך תמיכה בעמידות העסקית.

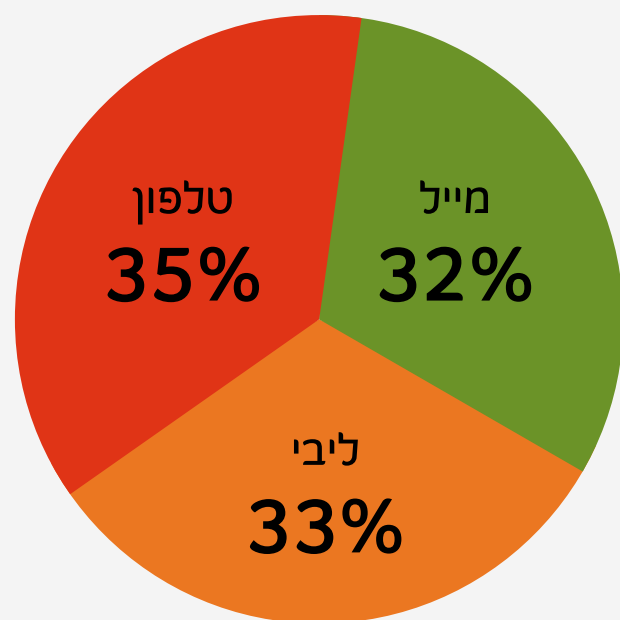


אימוץ טכנולוגיות

כחלק ממאמץ נרחב לחיזוק הקשר שבין אנשים, טכנולוגיה ועסקים, מוטמעות טכנולוגיות מתקדמות לשם התמרת תהליכי משאבי האנוש, במטרה להפוך אותם למהירים, חכמים, מבוססי-נתונים וקשובים יותר לצרכי העובדים. עדכונים אלו כוללים, בין היתר, את ההיערכות למעבר למערכת SAP S/4HANA וכן את הרחבת השימוש בבוט החכם, המשפר את הזמינות, הנגישות והדיוק של שירותים בשירות עצמי.

בשנת 2025 חוזקו התקשורת הפנים־ארגונית ומעורבות העובדים בעקבות השקת יישומון העובדים "Strauss In". הפלטפורמה רשמה שיעור הרשמה של כ-90% בכלל פעילות הקבוצה בישראל, ואפשרה תקשורת ישירה ורציפה עם עובדי קו ראשון. במהלך תקופת ההשקה, העובדים שיתפו למעלה מ-500 פוסטים אשר צברו יותר מ-200,000 צפיות. האפליקציה משלבת בתוכה את הצ'טבוטים שהושקו בשנה הקודמת, והובילה לעלייה משמעותית בשיעור השימוש בהם. בוטים אלו מבוססים על בינה מלאכותית ומשפרים את הגישה לידע הארגוני ולשירותים לעובדים, מקלים על העובדים באיתור מידע ומרחיבים את עצמאותם.

בשנת 2025 טיפל מרכז שירות משאבי אנוש ב-45,000 פניות, כאשר 66% מתוכן נוהלו דיגיטלית.



חוויית העובד

הרווחה בעבודה מוטמעת כהיבט יסודי בתרבות הארגונית, להבדיל מהטבה או יוזמה נקודתית. בדרך זו, מטופחת סביבה שבה מוענקים הערכה ותעודף לבריאותם השלמה ולאשרם של עובדי הארגון.

מסגרת רווחה הוליסטית

בשנת 2025, הרחיבה קבוצת שטראוס את מסגרת הרווחה ההוליסטית במטרה לכלול שירותים נוספים בתחומי הרווחה הרגשית, הנפשית והכלכלית. הקבוצה רואה ברווחת העובדים הן אחריות והן השקעה ארוכת טווח במעורבות, בפרודוקטיביות ובחוסן הארגוני. דוגמה לכך היא "נופש שטראוס", יוזמת חופשה כלל־ארגונית אשר חיזקה את הרווחה, הקשר ותחושת השייכות בקרב העובדים.

בריאות גופנית

מעצם הפעילות בתחום המזון והמשקאות, מוענקת בחברה חשיבות רבה לנושאי תזונה, הרגלי אכילה בריאים ורווחה כוללת. שורת היוזמות בארגון כוללת כיסוי ביטוחי משלים בתחום הבריאות לעובדים ולבני משפחותיהם, הרצאות ופעילויות סביב תזונה, תוכניות להגברת המודעות לסרטן השד, קבוצות ספורט ועוד.

קהילה ושייכות

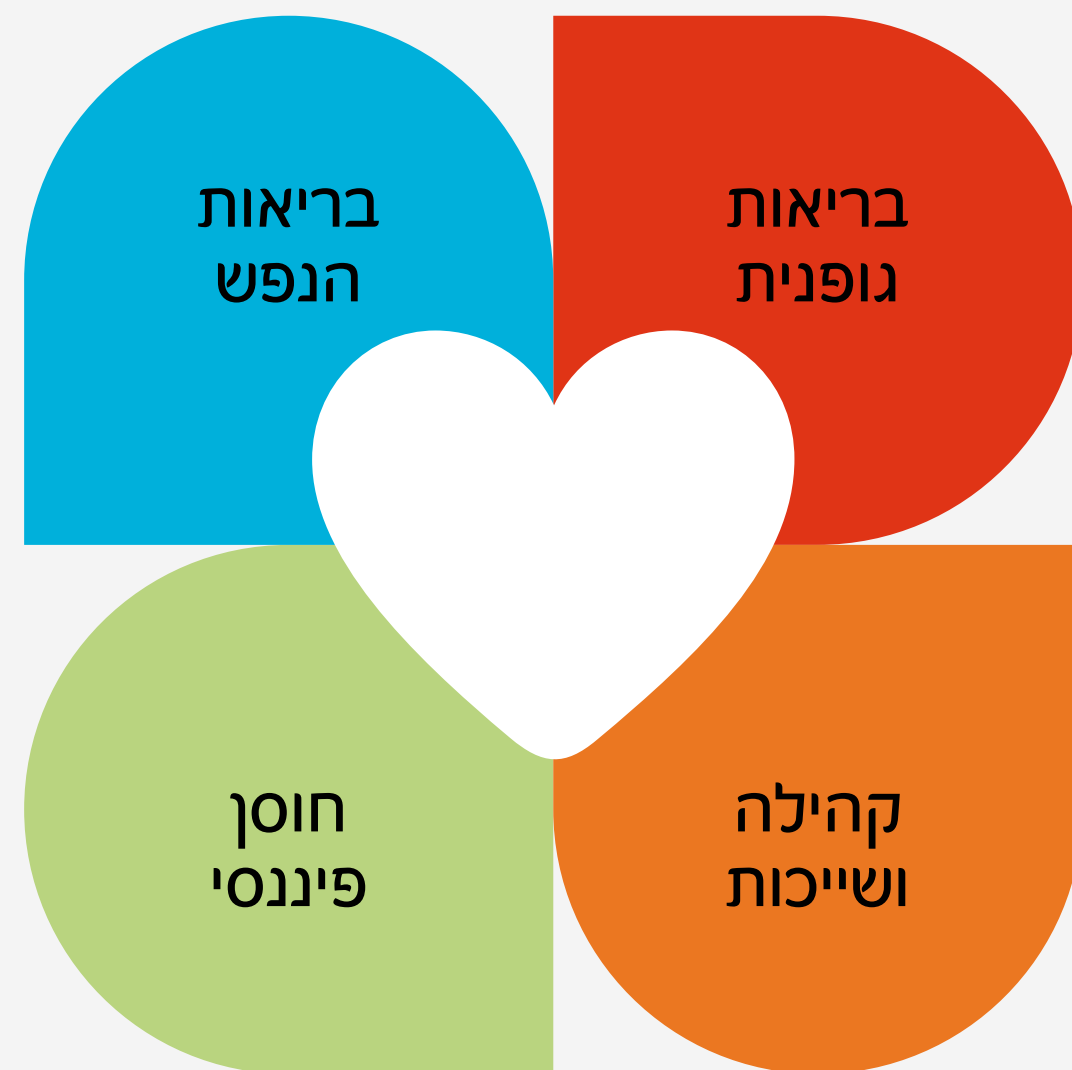
קבוצת שטראוס מחויבת לטיפול תחושת שייכות וחיבור באמצעות אינטראקציות משמעותיות, הן בתוך הארגון והן מחוצה לו. באמצעות חגיגת מועדים מגוונים, ליווי עובדות ועובדים לאורך ציוני דרך אישיים והצעת תוכניות העצמה, מבוססת סביבה מכילה ותומכת.

בריאות הנפש

השאיפה היא ליצור סביבת עבודה אשר מעודדת תקשורת פתוחה, מפחיתה את הסטיגמה הקשורה לבריאות הנפש ומעמידה לרשות העובדים שירותי תמיכה נגישים. לעובדים ולבני משפחותיהם מוצעים שירותי ייעוץ פסיכולוגי וליווי של עובדים סוציאליים, וכן סדנאות חוסן כמענה למשברים המתמשכים בישראל ובאוקראינה. נוסף על כך, הוקמו קהילות תמיכה ייעודיות חדשות, ובהן קהילת בני משפחה מטפלים המונה כ-120 חברים.

חוסן פיננסי

לאור העובדה שכ-75% ממצבת העובדים מאיישים תפקידי תפעול, קבוצת שטראוס תומכת ברווחתם הפיננסית של העובדים באמצעות תנאי שכר משופרים, סבסודים, מלגות, מענקים, הלוואות ללא ריבית, ייעוץ פיננסי, הנחות וסיוע ייעודי לזקוקים לכך. כמו כן, בשנת 2025 הוענקו 70 מלגות אקדמיות לילדי עובדים, בתמורה לפעילות התנדבותית בקהילה.



קליטת עובדים דיגיטלית במלואה

בשנת 2025 אוחדו מערכות ותהליכי הגיוס והקליטה של שטראוס ישראל ושטראוס מים, ובוצע מעבר לפלטפורמת ServiceNow, צעד שהפך את התהליך לדיגיטלי ואוטומטי ב-100%. יוזמה זו העלתה את שיעורי שביעות הרצון מתהליך הקליטה מ-75% ל-95%, ואף זיכתה את הפרויקט בפרס **”מצטייני המחשוב” מטעם ”אנשים ומחשבים”**.

הטמעת בינה מלאכותית בתהליכי העבודה

בינה מלאכותית היא יכולת קריטית לעולם העבודה העתידי, וקבוצת שטראוס משקיעה בכלים, במיומנויות וביכולות הארגוניות הנדרשים לשילובה בעבודה היומיומית. לאורך כל שדרת הארגון, בינה מלאכותית מוטמעת בתהליכים עסקיים כדי לתמוך בפרודוקטיביות, בלמידה ובחדשנות.

במערך משאבי האנוש, הבינה המלאכותית מסייעת לייעל את תהליכי הגיוס, ניהול הידע והשירותים לעובד, באמצעות אוטומציה של משימות כגון תמלול ראיונות וסיון מועמדים. השימוש בבינה מלאכותית נעשה בכפוף למדיניות הנוגעת לפרטיות נתונים, לאתיקה ולטכנולוגיה אחראית, תוך שמירה מתמדת על פיקוח אנושי בכל ההחלטות הקשורות לגיוס ולניהול עובדים.

בשנת 2025 האיצה הקבוצה את אימוץ הבינה המלאכותית באמצעות למעלה מ-20 סדנאות מעשיות של Microsoft Copilot, סמינרים מקוונים (וובינרים) מקצועיים והדרכות. כמו כן, הוקמה קהילת ”שגרירי בינה מלאכותית” (AI Champions), המאגדת עשרות עובדות ועובדים במטרה לתמוך בשילוב כלי AI בכלל יחידות הארגון.

שגרירי דיגיטל

בארגון הוקמה קהילת שגרירי דיגיטל, המפגישה 42 עובדים באופן קבוע כדי לפתח יכולות תקשורת דיגיטלית ולייצג את שטראוס ישראל כלפי חוץ. בשנת 2025 נרשמו למעלה מ-1.2 מיליון צפיות לתכנים ששותפו על ידי חברי הקהילה, הישג שמרחיב את טווח ההגעה של שטראוס ומחזק סטוריטלינג אותנטי המובל על ידי העובדים עצמם.

סקר מדד בריאות ארגונית (OHI)

משוב העובדים מקודם דרך ערוצים פורמליים ובלתי פורמליים. בעקבות סקר מדד הבריאות הארגונית (OHI) הכלל-ארגוני משנת 2024, הופקו לקחים וקודמו תהליכי שיפור בכלל יחידות החברה בשנת 2025. במוקדי הפעילות של הקבוצה באירופה נערכים גם סקרי מחוברות שנתיים, וסקר ה-OHI הבא מתוכנן להיערך בשנת 2026.

גיוס, קליטה וניידות עובדים

קבוצת שטראוס מטפחת סביבת עבודה דינמית וכוללת, ותומכת באלפי עובדיה ברחבי העולם לאורך מסלול הקריירה שלהם – החל מצמיחה מקצועית והזדמנויות מגוונות, ועד לפרישה בכבוד.

בשנת 2025 תועדה ירידה במספר העובדים עקב מכירת רשת ’קפה עלית’ והתקנות החדשות בחוק המזון, שחייבו צמצום של שליש ממצבת עובדי הסדרנות ברשתות השיווק. במקביל, נקלטו כ-2,200 עובדים חדשים, ולצידם הוגדלה הניידות האנכית וחוזקה היציבות בשדרת הניהול ודרגי הביניים. שיעורי העזיבה מרצון רשמו עלייה קלה בהשוואה לשנת 2024, בהתאם למגמות בתעשייה. כמו כן, נמשכו יוזמות הגיוס החדשניות של החברה, לרבות גיוס בינלאומי והרחבת מודלי העסקה.

אפקטיביות הגיוס נמדדת כמדד ביצוע מרכזי (KPI), המעריך את רמת השימור לטווח ארוך של עובדים שנקלטו ומהווה סמן לאיכות תהליכי הגיוס וליציבות כוח האדם. בשנת 2025 הושג דגש רב על שיפור מדד זה באמצעות יישום גישת ”אפקטיביות גיוס 360”. כתוצאה מכך, אפקטיביות הגיוס עלתה ל-43% ב-2025, לעומת 39% בשנה שקדמה לה.

תהליכי הפרידה מחלק מהעובדים, אשר נבעו מהשינויים הרגולטוריים והעסקיים, נוהלו ברגישות, בשקיפות ותוך מתן ליווי מותאם אישית, לצד הבעת הערכה עמוקה על תרומתם.

”500 משרות אוישו בשנת 2025
באמצעות תהליכי ניידות פנים-ארגונית.

תוכניות לפיתוח מנהיגות

מאות מנהלות ומנהלים השתתפו במגוון תוכניות מנהיגות בישראל, בשווקים באירופה וביחידות הגלובליות, בהלימה למודל המנהיגות החדש של הקבוצה שפותח בשנת 2025.

תהליך ניהול העתודות חיזק את היכולת הארגונית להבטיח רציפות ניהולית, באמצעות מיפוי תפקידים קריטיים, זיהוי מאגרי כישרונות וחיבור התובנות מהסקר הארגוני אל תוכניות הפיתוח.

תוכנית ”LeaderShape” לניהול התפעול

תוכנית ”LeaderShape” החדשה מיועדת למנהלי מפעלים ולמובילי תפעול ומשלבת פיתוח מנהיגות עם הכשרה מקצועית. התוכנית פותחה בשיתוף הפקולטה להנדסת ביוטכנולוגיה ומזון של הטכניון, והיא פועלת לחיזוק המנהיגות, יכולות קבלת ההחלטות והמומחיות בתחומי מדעי המזון, איכות, בטיחות וחדשנות – לשם תמיכה במצוינות תפעולית והיערכות לאתגרים עתידיים.



שדרוג מיומנויות והסבה

שדרוג מיומנויות (Upskilling) והסבה מקצועית, או הכשרה מחדש (Reskilling), מהווים מרכיב מרכזי בהיערכות של ההון האנושי והפעילות העסקית לעתיד. קבוצת שטראוס משקיעה משאבים ניכרים בפיתוח מקצועי במטרה לסייע לעובדים לרכוש מיומנויות חדשות, לנצל הזדמנויות ולהצליח בעולם משתנה, כל זאת תוך חיזוק היכולות הקולקטיביות והחוסן הארגוני. בשנת 2025 נרשם זינוק בשיעורי ההשתתפות, כאשר למעלה מ-2,000 עובדים ממערכי התפעול,



הלוגיסטיקה, מוקדי השירות, המכירות ושרשרת האספקה לקחו חלק בתוכניות לפיתוח מקצועי.

דוגמאות בולטות משנת 2025 כוללות:

- בניית יכולות מרובות מוצרים בשטראוס מים**
למעלה מ-1,000 עובדים שולבו בתוכניות הכשרה כתמיכה במעבר של שטראוס מים לארגון מרובה-מוצרים, וצברו מעל ל-2,500 שעות למידה. התוכנית כללה סימולציית חדר בריחה מבוססת בינה מלאכותית, שנועדה לחזק את שיתוף הפעולה ואת יכולות פתרון הבעיות.
- תוכנית למידה בטכנולוגיות ייצור**
באמצעות הקהילה הטכנולוגית בארגון, עובדים לקחו חלק בפורומים מקצועיים ובתוכניות למידה שהתמקדו במומחיות סנסורית, בפיתוח אריזות, בטכנולוגיות ייצור ובחדשנות בחומרי גלם. כל זאת, תוך שיתוף ידע שוטף וחשיפה למומחיות חיצונית.

- תוכניות GROW-ו SKILLS:**
כ-250 עובדים ומנהלים השתתפו ב-18 סדנאות שהתמקדו במיומנויות מקצועיות וניהוליות, ורשמו שיעורי השתתפות של כ-90%. בנוסף, במערך התפעול הושקה תוכנית GROW המציעה לעובדים ולמנהלים אפיקי פיתוח שוטפים לאורך השנה.
- מודל פיתוח חדש בחטיבות החלב, הממתקים והסלטים**
הוצג מודל פיתוח מובנה המגבה צמיחת קריירה בעזרת רמות מומחיות מוגדרות מראש, למידה והכשרה מעשית ומסלולי קידום.
- מכללת אחזקה**
בשנת 2025 השתתפו 150 עובדים (חשמלאים וטכנאים) בהכשרה ייעודית לאנשי תחזוקה, אשר סייעה בחיזוק היכולות המקצועיות ובתרומה לשימור עובדים.
- הסבה ושדרוג מיומנויות במערך המכירות**
במסגרת הטרנספורמציה בחטיבת המכירות, עובדים ומנהלים לקחו חלק בתוכניות הכשרה ממוקדות ובפיתוח מיומנויות דיגיטליות. זאת במטרה לתמוך בתהליכי יציאה לשוק ובהטמעת מערכת Salesforce וכלים דיגיטליים נוספים.

יותר מ-800 עובדים השתתפו בתהליך מקיף למיפוי מיומנויות תחת מודל הפיתוח החדש בחטיבות החלב, הממתקים והסלטים. מתוך עובדי הקו הראשון שלקחו חלק במודל, **למעלה מ-85%** התקדמו לרמת מומחיות גבוהה יותר.

למידה רציפה באמצעות קהילות

בשלוש השנים האחרונות, הקימה קבוצת שטראוס קהילות למידה מקצועיות אשר מחזקות את המומחיות, מעודדות שיתוף פעולה ותומכות בלמידה רציפה. בשנת 2025 שולבו עובדים בתוכניות פיתוח ממוקדות תחומי-עיסוק במערכים השונים, לרבות שיווק, טכנולוגיה ורכש, ולצד זאת הוקמה קהילת הנדסה חדשה במטרה לחזק את שיתוף הידע והפיתוח המקצועי בקרב המהנדסים בארגון. בין חברות הקפה של הקבוצה באירופה, מעל ל-15 קהילות מקצועיות המשיכו לתרום לחיזוק היכולות המקצועיות ולקידום שיתופי פעולה חוצי ממשקים ומיקומים גיאוגרפיים.



איגודים ותגמולי עובדים

קבוצת שטראוס מחויבת לנוהלי העסקה הוגנת, ומבטיחה שכל תחרותי ושוויוני באמצעות ניתוחי שכר ומאמצים לצמצום פערי שכר מגדריים. חבילת התגמול בחברה עולה על דרישות החוק בכל הנוגע להפרשות לפנסיה ולפיצויים. בישראל, שכר הפתיחה מבוסס על מדדי ייחוס ענפיים תוך הצעת שכר הגבוה משכר המינימום, בתוספת תמריצים כגון בונוסים והטבות רכב בתפקידים המזכים בכך. הארגון מספק ביטוח בריאות במימונו, הכולל כיסוי מורחב עבור עובדי קו ראשון. כלל העובדים בישראל נהנים מהטבות דוגמת ימי חופשה, תווי שי לחג, סבסוד מעונות יום ותמריצים תלוי-תפקיד, לרבות חבילות בונוס מובטחות לעובדים חדשים בתפקידים מבוססי תמריצים.

איגודי עובדים

שטראוס מכבדת את חופש ההתאגדות של העובדות והעובדים, ואת זכותם להצטרף לאיגודים מקצועיים ולנהל משא ומתן קיבוצי.

בישראל, חלים תשעה הסכמים קיבוציים על מגוון אתרים ויחידות בארגון, והם מתעדכנים באופן שוטף דרך משא ומתן בין ההנהלה לוועדי העובדים. שטראוס מקיימת את כלל ההסכמים מול העובדים והאיגודים ופועלת לאורם. בשנת 2025 לא נרשמו סכסוכי עבודה משמעותיים או שביתות.

בפעילות שטראוס קפה בברזיל, ועד העובדים – הנבחר מדי ארבע שנים מתוקף חוק ייצוג העובדים (Works Constitution Act) – מייצג את כוח האדם, למעט דרגי ניהול הביניים. הוועד בוחן סוגיות הנוגעות לעובדים, תוך שמירה על הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ועל עצמאות בקבלת החלטות כלכליות.

גיוון, שוויון והכלה

גיוון, שוויון והכלה (DEI) מוטמעים בשטראוס הן כערכים ארגוניים והן כתפיסה עסקית. עקרונות אלו הם חלק בלתי נפרד מפעילות החברה ומובלים על ידי סמנכ"לית בכירה למשאבי אנוש. הם משקפים את המגוון הרחב של קהל הלקוחות ותומכים במטרת החברה לגייס ולשמר את מיטב הכישרונות. ערכים אלו הם דרך חיים בשטראוס ובלתי נפרדים מהאסטרטגיה, האינטראקציות היומיומיות והפעילות העסקית של החברה.

מנגנוני איסוף וניהול הנתונים בנושאי גיוון, שוויון והכלה משופרים ומשוכללים באופן מתמיד. איסוף הנתונים מתבסס על הצהרה וולונטרית של עובדים בנוגע לסטטוס שלהם, המהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הגיוס. כמו כן, הנתונים מנוהלים ומבוקרים על ידי מנהלי DEI באמצעות לוח מחוונים ייעודי, שנבנה בהתאם ליעדי הארגון בתחום זה ומאפשר ניתוח וניהול טובים יותר. בשנת 2025 אימצה שטראוס מים את ערכת הגיוס של שטראוס ישראל, אשר נועדה לייעל את איסוף המידע הוולונטרי ולהעשיר את מאגר הנתונים.



קבוצת שטראוס מגדירה יעדי גיוון ברורים למנהלים ומיישמת יוזמות המקדמות תעסוקה מכלילה. מאמצי הקבוצה לגיוון, שוויון והכלה מתבססים על עקרונות הליבה הבאים:

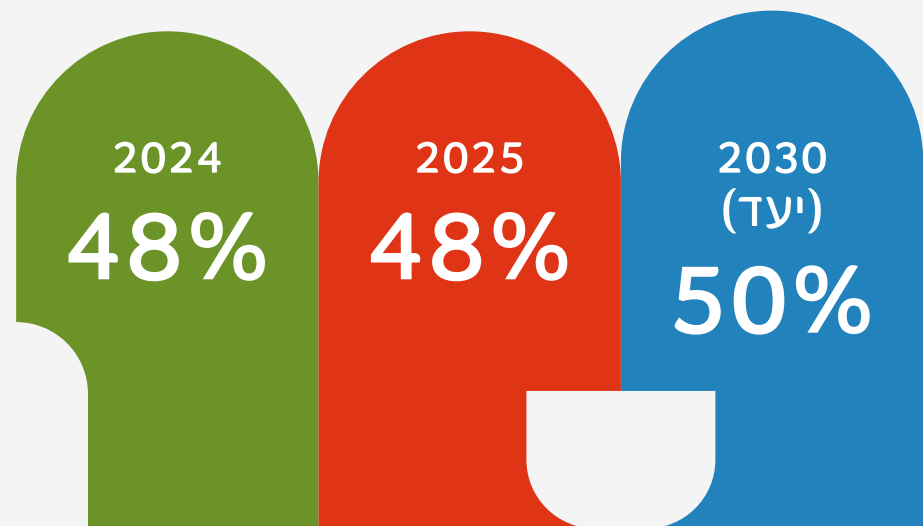
- **שוויון הזדמנויות לכול:** קידום פעיל של סביבת עבודה סובלנית ומגוונת שמורכבת מעובדים מכל מגדר ורקע.
- **הנהגה מגוונת:** הטמעת תהליכי גיוס מכלילים להבטחת ייצוג מגוון בתפקידי קבלת החלטות.
- **מיקוד פנימי וחיצוני:** מאמצים ארגוניים שמקיפים הן את צוותי החברה ושרשרת הערך והן את הצרכנים והקהילות שבהן שטראוס פועלת.
- **תרבות מכילה:** שאיפה ליצור סביבת עבודה בטוחה ומכבדת, בה כל עובד יכול לבטא את עצמו באופן אותנטי.
- **השפעה גלובלית ומקומית:** השתתפות ביוזמות גלובליות חוצות מגזרים שנועדו לתת מענה לאתגרים כלל-עולמיים, במקביל לקידום יוזמות מקומיות המתמקדות בקהילות בתת ייצוג.
- **מחויבות ארוכת טווח:** השקעה מערכתית בקידום מוביליות חברתית, פיתוח מקצועי, שוויון בשכר ותחושת שייכות לכלל העובדים.

איגוד החברות הציבוריות העניק לשטראוס את **פרס הגיוון המגדרי בשנת 2025**, כהכרה במחויבותה לקידום שוויון מגדרי.

קידום שוויון מגדרי ונשים בתפקידי ניהול

שוויון מגדרי ושוויון הזדמנויות הם נדבכים מרכזיים במאמצי הגיוון וההכלה שלנו. שוויון מגדרי ושוויון הזדמנויות עומדים במרכז מאמצי הקבוצה לקידום גיוון הכלה. הם באים לידי ביטוי ביוזמות מקיפות להבטחת שוויון הזדמנויות לנשים בתפקידי ניהול, המתרחבות עד למדיניות קפדנית של שכר שווה על עבודה שווה.

אחוז הנשים המאיישות תפקידי ניהול (ללא השותפות האסטרטגית ברזיל)



היוזמות של שטראוס לשוויון מגדרי מובלות ע"י סמנכ"לית משאבי האנוש של הקבוצה ומנהלת בכירה אחראית על ניהולן השוטף. מנהלים בכירים מדווחים ישירות למנכ"ל על התקדמות המחלקות וביצועיהן ביחס ליעדי החברה.

לטובת קידום גיוון מגדרי, קבוצת שטראוס מפעילה תוכניות ויוזמות שונות, לרבות תוכניות מנטורינג, שיתופי פעולה עם ארגוני נשים וכן שמירה על ייצוג מגדרי מגוון במאגרי המועמדים לתפקידי ניהול.

מחויבות הקבוצה לשוויון מגדרי משתקפת אף בהרכב הדירקטוריון ובהנהלת החברה. רוב הדירקטוריון מורכב מנשים.

54% מתפקידי הניהול מאוישים על ידי נשים (נכון ל-31.12.2025)

67% ממושבי הדירקטוריון מאוישים על ידי נשים (נכון ל-31.12.2025)

השקעה בצמיחה מקצועית

קבוצת שטראוס פועלת להגדיל את ייצוג הנשים בתפקידי ניהול באמצעות קידום פנימי ויוזמות ממוקדות לתמיכה בפיתוח מקצועי. החברה משקיעה בתוכניות לקידום נשים בתפקידי מנהיגות, כולל תוכנית שבמסגרתה נפגשו מנהלות חיצוניות עם מנהלות ועובדות במפעלים ואתרים שונים של שטראוס ברחבי ישראל. בנוסף, שטראוס מנהיגה יוזמה לקידום נשים בתפקידים חיוניים לייצור, עם דגש מיוחד על המפעל בנצרת, שבו ייצוג הנשים בתפקידי ניהול נמוך. במסגרת יוזמה זו נערכות תוכניות מנטורינג לנשים, כולל תוכנית במכירות שמתמקדת בחיזוק היכולת והביטחון של נשים ערביות בדיבור בעברית במקום העבודה, כך שיוכלו להרחיב את האפשרויות שלהן להתפתחות מקצועית.

35% מהעובדים שקודמו בשנת 2025 הן נשים

קידום שוויון בשכר

שכר שווה לעבודה שווה הוא חלק מהתשתית לקיום שוויון מגדרי במקום העבודה ואבן יסוד במחויבות של שטראוס לשוויון מגדרי. מדי שנה, עורכת שטראוס ניתוח שכר השוואתי על פי המדריך לשוויון בשכר ובתגמול שנבנה בשנת 2021 לשימוש בכל חברות הקבוצה. בהתאם לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד החל בישראל, **דוח שנתי המציג פערי שכר מגדריים** מהשנה הקודמת מפורסם באתר האינטרנט של שטראוס ומצורף לתלושי השכר של כל העובדים והעובדות. הניתוח משווה את השכר בין תפקידים מקבילים, בין רמות ותק שונות ובין אזורים גאוגרפיים שונים. התוצאות נבדקות מדי שנה על ידי הנהלת משאבי האנוש, וננקטות פעולות מתקנות במקרים שבהם מזהים פערים.



- מפגשים למנהלים בנושא מנהיגות מכילה (leadership inclusive)
- פורום גיוון – קבוצה של מנהלים ועובדים מכל רחבי החברה הפועלים לקידום האג'נדה

שילוב אנשים עם מוגבלויות

במסגרת המחויבות לאחריות חברתית, קבוצת שטראוס פועלת באופן אקטיבי לשילוב אנשים עם מוגבלויות בכוח העבודה. צוות ייעודי מוביל יוזמות כגון שיפור הנגישות, הכשרת צוותי גיוס וחיזוק התקשורת הפנים-ארגונית, כאשר היעד הוא להגדיל את שיעור העובדים עם מוגבלויות בעבודה משותפת עם ארגונים מקומיים ובינלאומיים לקידום הכלה. שטראוס נדרשת לעניין גם ברמת הדירקטוריון, בהרחבת אפשרויות התעסוקה לבעלי מוגבלויות ובשיתוף המאמצים בתחום זה עם הקהילה העסקית הגלובלית.

בשנת 2025 תוגברו המאמצים לשילוב פצועי צה"ל ובעלי מוגבלויות באמצעות התאמת תפקידים והכשרת מנהלים. תוכנית "אלומות" לשילוב פצועי צה"ל הושקה במהלך השנה, ובמסגרתה שולבו בהצלחה 11 מהם ביחידות ובתפקידים שונים.

שוויון תעסוקתי לאוכלוסיות מיעוטיות

קבוצת שטראוס פועלת ליצירת הזדמנויות תעסוקה עבור קהילות בתת-ייצוג ולטיפוח סביבת עבודה כוללת ומכבדת. מאמצים בתחום זה מתרכזים בשני מישורי פעולה: גיוס מכוון של אנשים עם מוגבלויות ושילוב אוכלוסיות מיעוט בכל מדינה בהתאם למאפיינים הדמוגרפיים המקומיים.

קידום תעסוקה בחברה הערבית בישראל

שטראוס פועלת לאורך שנים לעודד ולמטב שילוב עובדים מהחברה הערבית בארגון. כתוצאה מהמאמצים המתמשכים, עובדים מהחברה הערבית מהווים 22% מהעובדים בשטראוס ישראל.

מונהגות יוזמות שונות לעידוד הכללה ושוויון של עובדים ערביים בישראל, כגון:

- ציון חגים ומסורות דתיות של החברה הערבית
- עבודה משותפת עם מחלקת הגיוס לאיתור ולגיוס מועמדים מהחברה הערבית



בטיחות אנשינו

בטיחות במקום העבודה נמצאת בראש סדר העדיפויות של שטראוס ומושקעים משאבים רבים בהגנה על בריאותם ורווחתם של העובדים באמצעות מערכות מקיפות לניהול בטיחות. מערכות אלו כוללות נהלים, כללים מצילי חיים, סקרי סיכונים, ציוד מגן, הדרכות ותוכניות להעלאת המודעות. בשנת 2025, נמשך ביסוסו של המעבר המהותי שבוצע בשנת 2024, תוך חיזוק מערכות הדיווח הפראקטיבי על אירועים, שיפור מבני הממשל התאגידי, והטמעת כלים דיגיטליים התומכים בדיווח על מפגעים, בניהול הדרכות ובניתוח סיכונים בכלל האתרים.

ניהול הבטיחות

ניהול הבטיחות נמצא בהובלת דירקטורית EHS (סביבה, בטיחות ובריאות), האחראית על יצירת הנהלים והתקנים הרלוונטיים ועל תוכניות לשיפור הבטיחות באתרים השונים. בכל אתר פועלת יחידת בטיחות ייעודית שמטמיעה נוהלי בטיחות, מבצעת הערכות סיכונים ותומכת במנהלים ובעובדים בשמירה על סביבות עבודה בטוחות. יחידות אלו מדווחות בכפופות עקיפה (line dotted) לדירקטורית ה-EHS. מבנה זה מאפשר לנו להחיל תקני בטיחות אחידים בכל פעילות התפעול.

דוח בטיחות מטעם דירקטורית ה-EHS מועבר מדי חודש לצוותים שונים בארגון, ביניהם צוות התפעול המלא, כולל מנהלי התפעול מכל האתרים. דוח זה סוקר את ביצועי הבטיחות, מנתח תקריות ופעולות מתקנות ומיישר קו בין סדרי העדיפויות התפעוליים לאסטרטגיית הבטיחות של החברה.

ממשל הבטיחות מנוהל גם באמצעות המנגנונים הבאים:

- **ועדות בטיחות** - הוועדות מורכבות ממנהל הבטיחות, אנשי בטיחות מקצועיים וחברי צוותים טכניים או הנדסיים. הן מתכנסות לפחות 8 פעמים בשנה כדי לבחון תקריות ולשקול הערכות סיכונים ופעולות מתקנות.
- **נאמני בטיחות** - עובדים מן השורה הפועלים כמפקחי בטיחות פנימיים. עובדים אלו עברו הכשרה נוספת בתחום הבטיחות והם פועלים כשגרירים וכמומחים לנושא באתרי החברה.

- **דוחות חודשיים** - אחת לחודש מופק דוח שמקיף את קבוצת שטראוס כולה ומפרט את כל הסיכונים והתאונות שהתרחשו או שנמנעו. תקני הבטיחות והדיווח זהים בכל הקבוצה, וקבועים בהתאם לתקנים המקובלים בעולם.
- **ביקורות בטיחות** - במהלך 2025 נערכו 108 ביקורות בטיחות. הביקורות מחולקות לשלושה סוגים - ביקורות שטח ממוקדות, ביקורות של מערכת ניהול הבטיחות וביקורות תאימות. הביקורות מתבצעות על ידי אנשי מטה שטראוס, יועצים חיצוניים, ומנהלי בטיחות מקומיים שמבצעים ביקורת באתרים אחרים.
- **תקני בטיחות מרצון** - חלק מהמתקנים ומהמפעלים הוסמכו בתקני בטיחות מרצון כגון ISO 45001.
- מערכות ניהול הבטיחות שלעיל מכסות 100% מעובדי החברה בישראל.

ניהול הבטיחות בפעילות העולמית

במקביל למערכות הבטיחות המובנות המיושמות בישראל, פרקטיקות הבטיחות בפעילות הבינלאומית מנוהלות ברמה המקומית, בהתאם לדרישות הרגולטוריות החלות ולנהלים הספציפיים לכל אתר.

הצוותים האזוריים מיישמים פרקטיקות בטיחות מרכזיות באתרי הפעילות השונים, כגון זיהוי סכנות, הערכת סיכונים, הדרכת עובדים והנגשת שירותי בריאות תעסוקתית, אשר מיושמות באמצעות מסגרות רגולטוריות מקומיות ותוכניות ייעודיות לכל אתר. לדוגמה:

- בשותפות האסטרטגית בברזיל, מערך ניהול הבטיחות נשען על תוכניות רשמיות לגיבוי תהליכים שיטתיים של זיהוי ומזעור סיכונים.
- באתרי הפעילות באירופה, הבטיחות מנוהלת דרך נהלים מוגדרים, הוראות עבודה ותהליכים מתועדים, התואמים את דרישות הרגולציה המקומית.



- במספר אזורים, פרקטיקות הבטיחות מונחות על ידי מסגרות רגולטוריות לאומיות, המגדירות את הדרישות להדרכה, לדיווח ולניטור בריאות תעסוקתית.

באתרים רבים, עומדים לרשות העובדים ערוצים מוסדרים לדיווח על מפגעים, והם לוקחים חלק בתוכניות בריאות תעסוקתית, לרבות בדיקות סקר רפואיות תקופתיות, בכפוף לתקנות המקומיות.

בעוד שפרקטיקות אלו מהוות תשתית בסיסית לניהול בטיחות בכלל האזורים, רמת הסטנדרטיזציה, הדיגיטציה ואינטגרציית הנתונים משתנה בין האתרים השונים.

דיווח על תקריות במסגרת בטיחות מונעת

אירועי "כמעט ונפגע" (המוגדרים כ"תקריות בטיחות") מדווחים ומתוחקרים במטרה לאתר סיכונים לפני שייגרמו לפגיעה פיזית.

בישראל, לנוכח המעבר המתמשך לתרבות בטיחות פראקטיבית, נרשמה עלייה חדה במספר אירועי הבטיחות המתוחקרים. מספר יוזמות ספציפיות שיושמו במהלך השנה תרמו לעלייה זו:

- כיום, אירועי "כמעט ונפגע" מתוחקרים על בסיס חומרתם הפוטנציאלית ולא על סמך תוצאתם בפועל, מתוך הבנה כי ההבדל בין תקרית "כמעט ונפגע" לבין תאונה חמורה הוא לא פעם מקרי לחלוטין.
- דיווח על מפגעים נגיש כעת בקלות באמצעות יישומון התקשורת הפנים-ארגוני **Strauss In**. כל עובד יכול לתעד מפגע ישירות באפליקציה, המייצרת אוטומטית משימה במערכת הבטיחות ומתריעה בפני המנהלים הרלוונטיים, על מנת לאפשר מעקב שוטף בישיבות התפעול היומיות.
- יעדי דיווח בטיחות רבעוניים מחמירים החליפו את היעדים השנתיים, צעד המסייע לשמר קשב עקבי לדיווחי מפגעים לאורך כל השנה.
- קהילות חדשות של מובילי בטיחות, שהוקמו ברחבי האתרים, מסייעות לעובדים להבין את חשיבות הדיווח על מפגעים, ותומכות בגיבוש תרבות משותפת של ניהול בטיחות פראקטיבי.

הערכת סיכונים ומתודולוגיות בטיחות אחידות

נמשכה הטמעתן של מתודולוגיות אחידות לביצוע מבדקי בטיחות, הערכת סיכונים ותחקור אירועים בכלל אתרי החברה בישראל.

מבדקים

החברה איחדה את כל סוגי המבדקים הקודמים לשלושה סוגים עיקריים כדי לשפר את היעילות ולהדק את מנגנוני הפיקוח. סוגי הביקורת כוללים:

- **מבדק שטח ממוקד:** בודק האם כל דרישות החוק והנהלים הפנימיים מתקיימים במחלקה ספציפית. מבדקים מסוג זה נערכים בחתך רוחבי על ידי מנהלי בטיחות מאתרים אחרים על מנת לוודא ציות לדרישות החוק ולנהלים הפנימיים.
- **מבדק מערכת ניהול:** מבדק מעמיק של המערכות לניהול בטיחות וסביבה באתר מסוים, שמתבצע על ידי צוותי הבטיחות והסביבה.
- **מבדק תאימות:** מבדק תקופתי המתבצע בכל אתרי החברה על ידי צוות המטה וכן חברה חיצונית.

בשנת 2025 הורחבה משמעותית פעילות המדבקים באתרים, ובוצעו 108 מבדקי בטיחות, לעומת 15 מבדקים בשנת 2024.

מבדקים אלו סייעו באיתור סיכוני בטיחות חוזרים במפעלים השונים, ובהם:

- מיגון מכונות עבור רובוטים לאריזה
- סיכוני אבק נפין בסביבת הייצור
- מנגנוני פתיחת חירום בדלתות של חדרי קירור

הערכת סיכונים

הערכת הסיכונים במקום העבודה מתבצעת באמצעות שתי שיטות מתוקננות:

- **ניתוח בטיחות בעבודה (JSA):** ניתוח המלווה את העובד בכל המשימות המתבצעות מתחילת יום העבודה ודרך כל תחנות העבודה.
- **ניתוח סיכונים תהליכי (HAZOP):** ניתוח סיכונים המיועד לתהליכים מורכבים, כגון מערכות אמוניה, מערכות CIP ומערכות אנרגיה.

הערכת סיכונים מתבצעת באמצעות מטריצת סיכונים מקיפה שפיתחנו ב-2024, המאפשרת הערכה של כל סיכוני הבטיחות באופן עקבי בכל האתרים. עד סוף 2025 הושלמו 60% הערכות סיכון מפורטות באתרים השונים, והחל תיקון הסיכונים המשמעותיים שזוהו. צפי להשלמת ההערכות שנותרו עד סוף 2026.

חקירת אירועי בטיחות

בכלל אתרי הארגון בישראל (למעט שטראוס מים) מיושמת מתודולוגיה אחידה לתחקור אירועי בטיחות ואיתור סיבות השורש שלהם. זאת במטרה להוציא לפועל פעולות מתקנות ברמת המפעל כולו, במקום להסתפק בפתרון הבעיה המיידית בלבד.

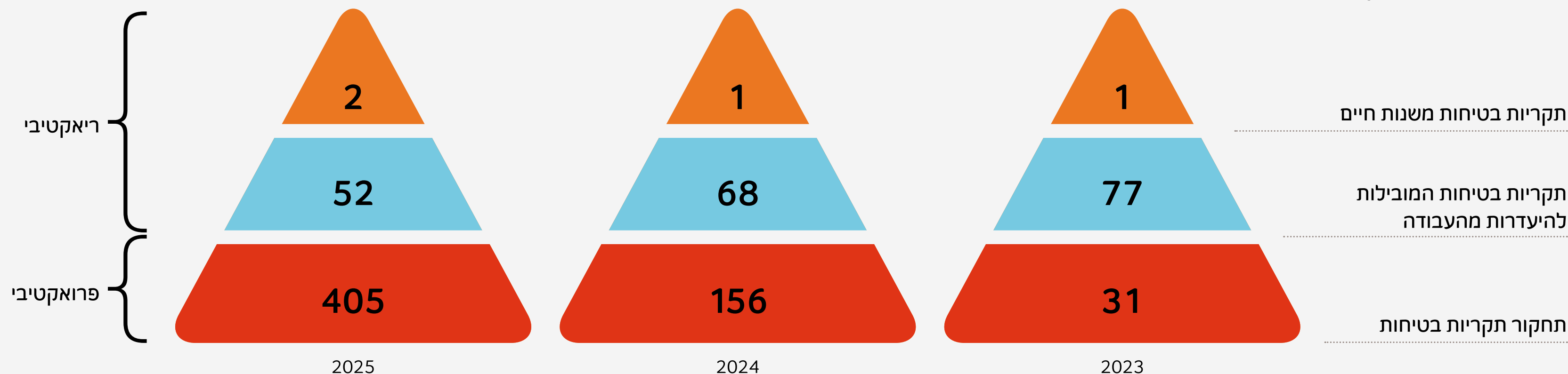
תאונות שדווחו

במהלך 2025:

- נחקרו 405 אירועי בטיחות (עלייה בהשוואה ל-156 אירועים בשנת 2024).
- תועדו 52 תאונות שגרמו להיעדרויות באתרי החברה השונים, נתון שמשקף ירידה של 25% לעומת השנה הקודמת.
- אירע מקרה מוות אחד הקשור לעבודה באתר בשותפות האסטרטגית בברזיל כתוצאה מתאונת דרכים במעורבות אופנוע, ובעקבותיו תוגברו ההדרכות והעלאת המודעות לבטיחות בדרכים.

כדי לאפשר יכולת השוואה לאורך זמן, מבוצע מעקב גם אחר מדד תאונות מגורמל, המחושב ביחס לגודל כוח האדם ולשעות העבודה.

עלייה בדיווחים על תקריות בטיחות



* כולל אתרים בישראל בלבד

מעורבות עובדים

בשנת 2025, הועמקה השתתפות העובדים בפעילויות הקשורות לבטיחות, באמצעות הצבת יעדי מעורבות רבעוניים והרחבת הכלים לדיווח על מפגעים. כך למשל, הנגשת הדיווח על מפגעים דרך יישומון Strauss In שמה למעשה את כלי הבטיחות בכיסו של כל עובד, וחיזקה את המודעות היומיומית לסיכונים בסביבת העבודה.

הדרכות ופעילויות בתחום הבטיחות

רגעי בטיחות (Safety Moments) הן מצגות בטיחות קצרות המשולבות בכל ישיבת הנהלה תפעולית, במטרה להעלות את המודעות לבטיחות ולספק הנחיות מעשיות לשמירה על סביבת עבודה בטוחה.

כמו כן, מתקיימות ברחבי האתרים יוזמות נרחבות יותר למעורבות בבטיחות, כגון שבוע בטיחות יומי בטיחות, שבמהלכם עשוי הייצור להיעצר לטובת שיחות בטיחות, קמפיינים ופעילויות הדרכה.

בשנת 2025 השלימו 95% מהעובדים הרלוונטיים את הדרכת החובה בנושא בטיחות.

שירותי בריאות תעסוקתית

שטראוס מספקת שירותי בריאות תעסוקתית המיועדים לזהות ולנהל סיכונים בריאותיים הקשורים לחשיפות בסביבת העבודה. שירותים אלו מנוהלים באמצעות פלטפורמת ניהול ה-EHS.

עובדים החשופים לסיכונים תעסוקתיים ספציפיים משתתפים בבדיקות סקר רפואיות תקופתיות, כגון בדיקות שמיעה שנתיות לעובדים החשופים למפלסי רעש גבוהים. כמו כן, עומדת לרשות העובדים האפשרות להתייעץ עם רופא תעסוקתי בנוגע לסוגיות רפואיות ספציפיות הקשורות לעבודתם.

במקרה שבו בדיקת הסקר מעלה תוצאה חריגה, מחלקת משאבי אנוש מבצעת מעקב ומטפלת בנושא באמצעות התאמות נדרשות בסביבת העבודה או הכוונה להמשך טיפול.

להבטחת איכות גבוהה, ההתקשרות נעשית מול קופות חולים מוכרות, המספקות אנשי רפואה מוסמכים. במטרה להנגיש את ההשתתפות ולהפוך אותה לנוחה יותר, ניידות שירותי בריאות מגיעות לאתרי הייצור ומאפשרות לעובדים להשלים את הבדיקות הנדרשות

במהלך משמרות העבודה הרגילות שלהם. העובדים סורקים ברקוד בעת ההגעה לניידת, כך שהשתתפותם מתועדת באופן אוטומטי במערכת הבטיחות.

ניהול בטיחות קבלנים

בטיחות קבלנים מהווה רכיב חשוב במסגרת הכוללת של ניהול הבטיחות בארגון. בשנת 2025 עודכנו חוזי ההתקשרות כך שיכללו נספח בטיחות, המאפשר לחברה להטיל קנסות כספיים בגין הפרות בטיחות.

במהלך השנה:

- תועדו 10 אירועי בטיחות במעורבות קבלנים, ובכללם פגיעת ראש חמורה של קבלן במפעל הסלטים בכרמיאל.
- הוטלו מספר קנסות בגין הפרות בטיחות, בסכומים שהגיעו עד ל-15,000 ש"ח.

הקבלנים נדרשים להשלים לומדת בטיחות דיגיטלית באורך עשרים דקות, התקפה לשנה אחת, בטרם כניסתם לאתרי שטראוס.

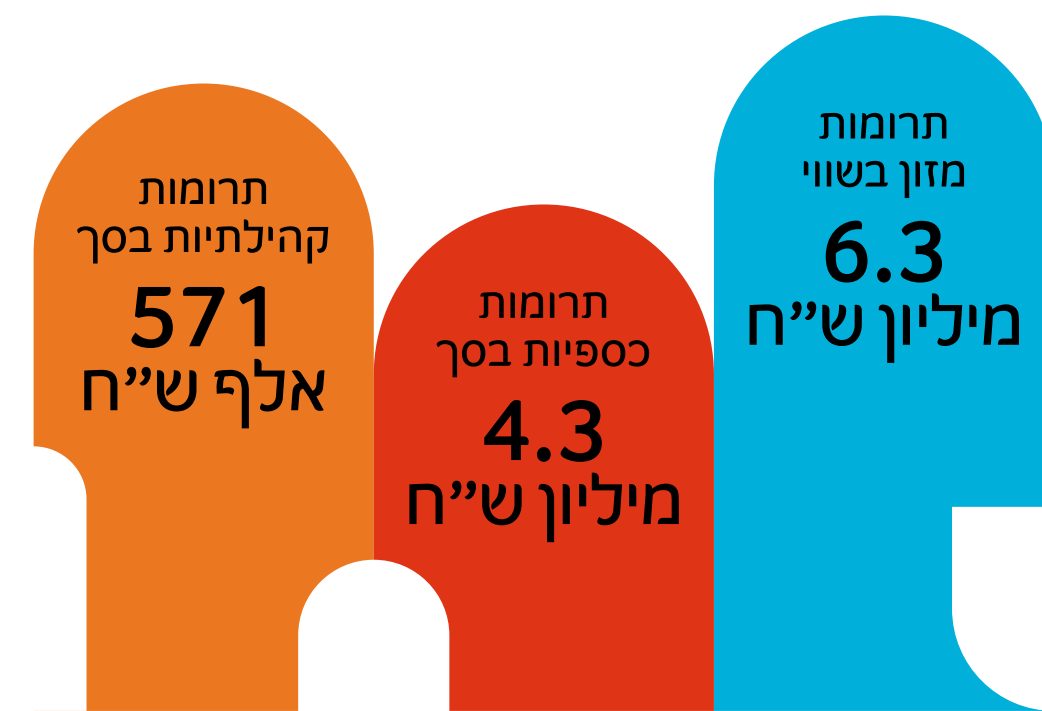
פלטפורמת ה-EHS מנטרת את הדרכות הקבלנים, הכניסות לאתרים, היתרי העבודה והפרות הבטיחות.

המשך חיזוק תרבות הבטיחות

באמצעות שילוב של ממשל תאגידי איתן, מערכות דיגיטליות לניהול בטיחות, דיווח פרואקטיבי על מפגעים ומעורבות עובדים רציפה, נמשך ביסוסה של תרבות ארגונית שבה הבטיחות היא באחריות כולם. ההגנה על האנשים הפועלים בארגון מדי יום היא אבן יסוד בייעוד החברה - Nourishing a Better Tomorrow - והיא חלק מקיומה של מחויבות בלתי מתפשרת להבטיח כי כל עובד וקבלן ישובו לביתם בבטחה בסיומו של כל יום.



ההשפעה החברתית שלנו



לחיות חיים ארוכים יותר, טובים יותר, יחד

בשנת 2025, דויקה אסטרטגיית ההשפעה החברתית במטרה לייצר חיבור הדוק יותר בין הפעילות הקהילתית, ייעוד הקבוצה - Nourishing a Better Tomorrow - ותפקידה כחברת מזון ומשקאות גלובלית. בהכוונת המצפן "לחיות חיים ארוכים יותר, טובים יותר, יחד", המיקוד הוא בשיפור הרווחה דרך תזונה, תנועה, קהילה ותחושת שייכות, לצד תמיכה באזורי הפעילות של שטראוס. בהשראת מחקרים על "אזורים כחולים" (Blue Zones), העקרונות של תזונה מאוזנת, פעילות גופנית, קשרים חברתיים איתנים וחוסן נפשי מתורגמים לתוכניות מעשיות, המעודדות הרגלים בריאים יותר וקהילות חזקות יותר. פעילויות ההשפעה החברתית מנוהלות באמצעות מסגרת המובנית בממשל התאגידי ומצויה בהלימה לאסטרטגיית הקיימות וליעדי ה-ESG. על הפיקוח מופקדת ועדת תרומות, הכוללת מנהלים בכירים ונציגים מצוותי הקיימות והייעוץ המשפטי. הוועדה מתכנסת אחת לרבעון לשם בחינה ואישור של יוזמות, בגיבוי מדיניות תרומות רשמית ופיקוח משפטי. תקציב ההשפעה החברתית מקצה 70% ליוזמות אסטרטגיות רחבות היקף, ו-30% לשותפויות קהילתיות מתמשכות ולתרומות ממוקדות. בשנת 2025 הידקנו את תהליך ניהול הבקשות החיצוניות לתרומות ולשיתופי פעולה באמצעות מעקב ריכוזי, והתחייבות למתן מענה בטווח של עד שבעה ימים.

היעדים של שטראוס להשפעה חברתית



רתימת העובדים לחזון החברתי

Impact 30

בשנת 2025 הושקה Impact 30, יוזמה ביך־ארגונית אשר קיבצה 30 עובדים ממחלקות ומדיסציפלינות שונות, מכלל המותגים ואתרי הייצור של החברה. במהלך המפגשים הוצגו "מצפן האזורים הכחולים" ואסטרטגיית ההשפעה החברתית החדשה, ובעבודה משותפת הם תורגמו לתוכניות עבודה מעשיות. חיבורם של חלקים מגוונים בארגון טיפח קשרים משמעותיים, והבטיח כי השיח יהיה אותנטי ורלוונטי. ההקשבה לקולותיהם של העובדים אפשרה לכייל את המצפן ולהתחיל לנוע לפיו מבפנים, תוך הטמעתו בפעילות השוטפת.



רשת מנהיגות חברתית

מאמצי ההתנדבות המקומיים מובלים על ידי רשת ייעודית של כ-60 מובילים חברתיים ממחלקות שונות, הלוקחים על עצמם תפקיד זה במקביל לתחומי אחריותם השוטפים. המטרה היא שכל יחידה או חטיבה תפתח פרויקט או שותפות לטווח ארוך המצויים בהלימה למודל ההשפעה החברתית.

אנו מציעים מגוון הזדמנויות התנדבות, לרבות פעילויות סביב החגים, חונכות במסגרת התוכניות השונות, ושבוע אחריות חברתית המתקיים בחודש נובמבר. העמודים הבאים מציגים מבוחר מפעילויות ההתנדבות שבהן לקחו העובדים חלק במהלך שנת 2025.

"טעם חדש לצפון"

במסגרת התוכנית האסטרטגית החדשה, הושקה יוזמת הדגל הראשונה, "טעם חדש לצפון", בשותפות עם קרן אדמונד דה רוטשילד ו-Elevation.

התוכנית תומכת בשיקום הגליל באמצעות חיזוק יזמות מקומית בתחום המזון ועידוד צעירים ומשפחות לחזור לאזור. היא מיועדת לעסקים קטנים ובינוניים בתחומי המזון והקולינריה, אשר הוקמו משנת 2022 ואילך ונפגעו מהמלחמה.

במחזור הראשון נבחרו 25 בעלי עסקים מתוך למעלה מ-150 מועמדים; קבוצה זו משקפת את הגיוון באזור וכוללת נשים, דרוזים וחרדים.

המשתתפים מלווים על ידי עובדי שטראוס ומקבלים הכוונה מקצועית וכלים מעשיים לחיזוק היכולות העסקיות והמסוגלות לחדשנות. בסיום התוכנית, חמש יוזמות יזכו לתמיכה כספית במטרה לסייע בקידום צמיחתן ארוכת הטווח ותרומתן לאזור.



תמיכה בקהילות השכנות

קידום שוויון הזדמנויות להשתלבות מיטבית בחברה ובשוק העבודה

שטראוס מאמינה כי שוויון הזדמנויות הוא תנאי הכרחי לחברה בריאה ומשגשגת. לאור עקרון זה, אנו פועלים ליצירת סביבה שוויונית ומכילה עבור העובדים והקהילות, תוך השקעה בהכשרה מקצועית, תוכניות מנטורינג ויוזמות המסייעות לאוכלוסיות מודרות להשתלב בשוק העבודה ולהצליח. באמצעות תמיכה בתוכניות קהילתיות, שטראוס מעצימה קבוצות מוחלשות במתן הזדמנויות משמעותיות למיצוי הפוטנציאל שלהן. כמה מהפרויקטים המרכזיים שבהם התמקדה הקבוצה בשנת 2025:

גדולים במדים

שותפות מתמשכת לקידום שילובם של אנשים עם מוגבלויות בשירות לאומי וצבאי משמעותי. לאורך השנה, יחידת חוויית עובד ויטבתה קיימו פעילויות ייעודיות, לרבות השתתפות של הנהלת החברה בטקס לציון דרך עבור אחת הקבוצות.

”שוות”

השותפות ארוכת השנים עם עמותת ”שוות” מהדהדת את המחויבות שלנו לקידום מנהיגות נשית. במסגרת שותפות זו מתקיימים ”שבוע הנערה הישראלית” ויוזמת ”תופסות את הכיסא”, בהשתתפות רחבה של עובדות מהקבוצה כולה.

”לפידות”

הושק המחזור השני של התוכנית לקידום מנהיגות והשפעה בקרב מנהלות בכירות בחברה החרדית. במסגרת התוכנית נערכו ימי עיון במטה החברה בהשתתפות 25 נוכחות.

יוזמות ושיתופי פעולה מרכזיים בתחום ההשפעה החברתית

באתר יד מרדכי הושקה מהדורה מיוחדת של אריזות דבש המעוטרות באיוריהם של ילדי עוטף עזה, כאשר חלק מההכנסות נתרם לעמותת ”עטופים באהבה”.

חורשת הנופלים ביד מרדכי ניטעה מחדש, בסימן שיקום, זיכרון ותקווה,



קידום ביטחון תזונתי

כחברה מובילה בתחום המזון, שטראוס מכירה באחריותה לתרום לחיזוק הביטחון התזונתי ולשיפור הנגישות למזון בקרב אוכלוסיות פגיעות. כבר למעלה מ־20 שנה, שטראוס מקיימת שיתוף פעולה הדוק עם ארגון ”לתת”, בנק המזון הגדול בישראל, התומך ביותר מ־210 ארגונים מקומיים ומספק סיוע במזון, תוכניות חינוך ושירותים חיוניים לקהילות מוחלשות. שיתוף הפעולה הזה הוא חלק מהמאמץ הפעיל של שטראוס לצמצם מצבים של רעב וחוסר ביטחון תזונתי באמצעות תרומת מוצרי מזון ותמיכה ביוזמות המסייעות במיגור עוני ורעב. גם השנה המשיכה שטראוס בפעילותה להצלת מזון וחלוקתו למשפחות נזקקות.

בשנת 2025 נתרמו **6,000 ארוחות חג** בשיתוף פעולה עם ’לתת’, פתחון לב וארגונים נוספים.

הצלת מזון

הקבוצה פועלת בקביעות לשיפור שרשרת הלוגיסטיקה במטרה לנתב מזון בלתי ניתן למכירה לטובת תרומות. מדובר בין היתר במוצרים שתוקפם מתקרב לסיומו ואינם מתאימים למכירה קמעונאית, או בכאלה שיש בהם פגמים מינוריים שאינם משפיעים על בטיחות הצריכה (למשל, הבדלים בין התווית לתוכן המוצר).

ב־2025, הודות לשותפויות עם העמותות, **מזון בשווי של למעלה מ־6.3 מיליון ש”ח** הוסט בהצלחה מניתוב לפסולת והופנה לתרומה למשפחות נזקקות.



ביום השנה השני לאירועי השבעה באוקטובר.

קודמו יזמות נוער וקיימות באמצעות שותפות בין שטראוס מים ועמותות יוניסטרים.

- בצל ההסלמה לאורך גבול סוריה, נתרמו מוצרי שטראוס לקהילות דרוזיות מעבר לגבול, מתוך דאגה לשלומן ולאות סולידריות עם משפחות העובדים הדרוזים.
- במסגרת חודש המודעות לסרטן השד הושקה יוזמה להעלאת מודעות בשיתוף פעולה עם עמותת ”אחת מתשע”, באמצעות אריזות קפסולות הקפה של עלית.
- בשותפות עם ”שווה פיתוח” ואלו”ט, הותאמו האריזות והתקשורת השיווקית של מוצרי שוקולד פרה, במטרה להנגישם לצרכנים על הרצף האוטיסטי.
- לציון היום הבינלאומי למאבק באלימות נגד נשים, התקיימה מכירת בגדי יד שנייה מפרטים שנתרמו על ידי עובדי הארגון, וההכנסות הועברו לפורום מיכל סלה.

מרוץ הנשים

כמה מעובדות שטראוס פולין השתתפו במרוץ נשים מקומי, המקדם מודעות לבריאות, פעילות גופנית ומניעת סרטן בקרב נשים. שטראוס הצטרפה למסר באמצעות עידוד אורח חיים בריא ופעילות גופנית בקרב העובדים.



חודש האחריות החברתית

הנושא המרכזי של חודש האחריות החברתית לשנת 2025 היה שיקום ותקווה. במהלך החודש, כ-630 עובדים התנדבו ב-25 מוקדים שונים ברחבי הארץ, במטרה לתמוך ולחזק קהילות, משפחות ואוכלוסיות שנפגעו מהמלחמה.



קשרי קהילה ועידוד התנדבות

קבוצת שטראוס פועלת להשפיע באופן חיובי ומשמעותי על הקהילה באמצעות התנהלות עסקית המבוססת על ייעוד מוגדר. החברה ממוקדת בהבנת הצרכים של כל מחזיקי העניין שלנו ובמתן מענה יעיל עבורם. בשטראוס מאמינים כי קהילות חזקות הן הבסיס לעסקים חזקים, ופועלים בשאיפה לבנות ולטפח קשרים קרובים עם הקהילות המקומיות, הן בפעילות העסקית והן באמצעות יוזמות חברתיות.

ב־2025 עודדנו את העובדים להתנדב במשך 24 שעות בשנה על חשבון שעות העבודה.

פולין: אומרים לא לשנאה

הצוות בפולין השיק קמפיין באחד מבתי הספר היסודיים בשם "לשנאה אומרים לא", העושה שימוש בסרטונים קצרים למאבק באלימות ובביטויי שנאה. מטרת הקמפיין היא בניית תרבות של אמפתיה, אומץ וכבוד הדדי כמענה לאלימות.



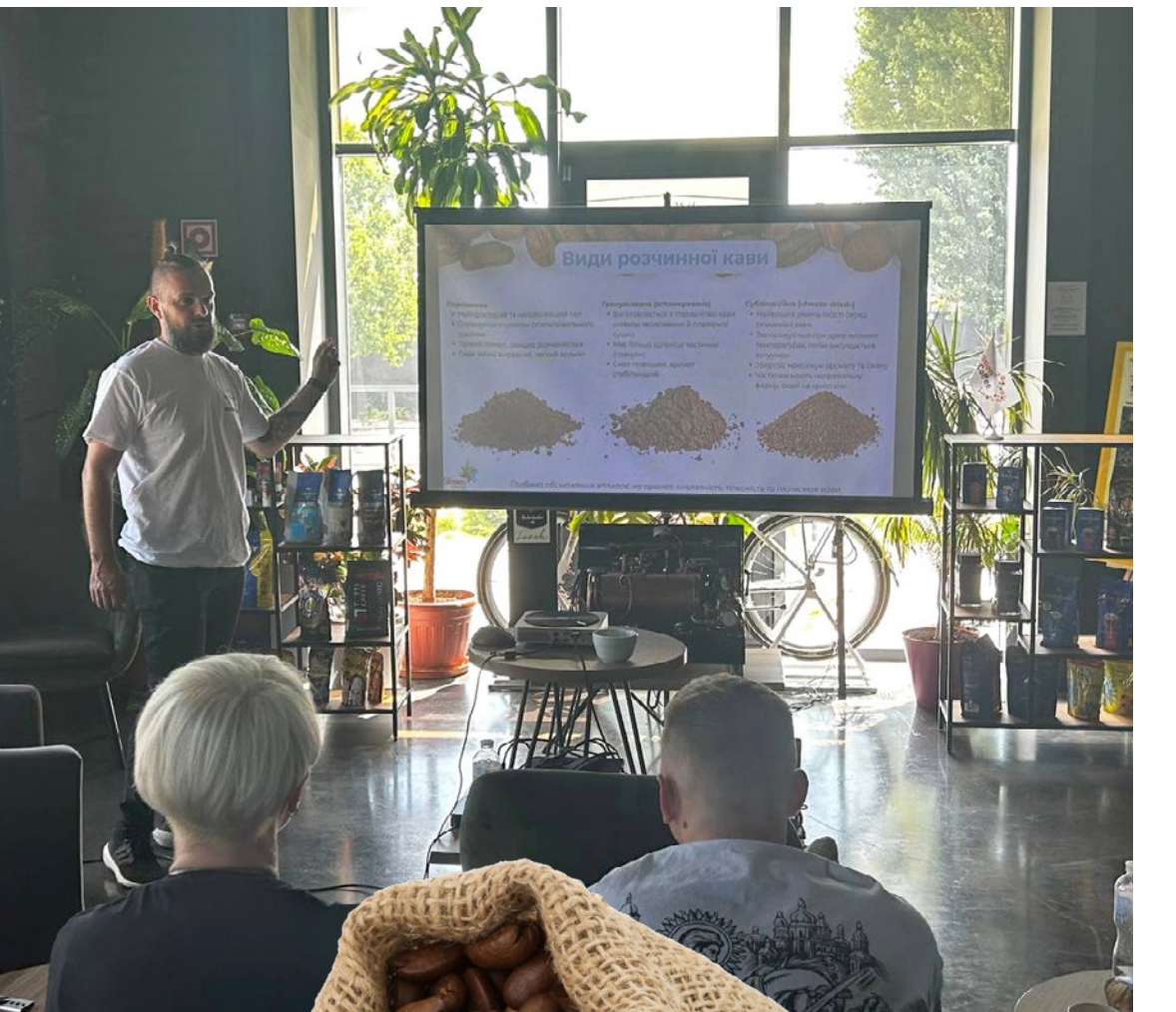
השפעה חברתית באוקראינה

יום בריאות הנפש

החברה ארגנה והפעילה יום בריאות הנפש עבור העובדים ובני משפחותיהם בחוות שיקום חברתית, אשר כלל פעילויות טיפוליות ופעילויות פנאי.

הכשרה בתחום הקפה ויזמות ליוצאי צבא

הצוות בקייב ארגן והפעיל תוכנית הכשרה בתעשיית הקפה עבור יוצאי צבא, כמענה לצורך הגובר שלהם בהכשרה מקצועית מעשית ובהזדמנויות להכנסה בת קיימה. עשרים ושניים יוצאי צבא השתתפו בשלושה מפגשים שנערכו במשרדי החברה, ורכשו מיומנויות בריסטה מעשיות, יכולות יזמיות וידע בסיסי על התעשייה. מאז, שלושה מהם הקימו עסקי קפה עצמאיים משלהם.



יום הילד

עובדי שטראוס אוקראינה השתתפו במרוץ צדקה לרגל יום הילד, שנועד לתמוך בילדים שאיבדו את הוריהם במהלך המלחמה. שטראוס תרמה 1,000 הריבניה (UAH) בעבור כל עובד שהשתתף במרוץ.

השפעה חברתית בברזיל

תמיכה במגדלות הקפה

פרויקט Florada עטור הפרסים של קבוצת 3Corações המשיך לתמוך בנשים מגדלות קפה בברזיל באמצעות פלטפורמת ההדרכה החינמית Florada Educa, תחרות Florada לקפה הטוב ביותר שגודל



על ידי נשים, וקמפיין Join Them הרוכש מיקרו-חלקות של קפה ספיישלטי. הפרויקט, שהוקם בשנת 2018, הניב השנה למעלה מ-7,000 הרשמות לתחרות מ-494 ערים, ורכש 331 טונות של קפה, כאשר 100% מהרווחים הוחזרו ליצרניות. עשייה זו מבטיחה מחזוריות בת קיימה ומחוללת שינוי חיובי עבור אלפי מגדלות קפה.

התרחבות מרכז החדשנות Cafeína Hub מקדמת מצינויות תפעולית

בשנת 2025 הושקה תוכנית Cafeína + Tech עבור מפתחים אזרחיים (Citizen Developers), יוזמה חדשה מבית מרכז החדשנות Cafeína Hub של 3Corações, שהוקם בשנת 2022. ארבעים ושלושה משתתפים לקחו חלק במסלול הנתונים (Data Track) ו-22 משתתפים בהאקתון AppSheet, מה שהניב 27 מוצרי MVP בפיתוח ולמעלה מ-300 רעיונות טכנולוגיים, וצמצם תהליכים ידניים ביותר מ-6,000 שעות עבודה. סך הכל 514 עובדים הוכשרו בפלטפורמות דיגיטליות מתקדמות - מהלך שהוביל להגברת הפרויקט והמצינויות התפעוליות.



העצמת קהילות ילדיות של מגדלי קפה

פרויקט Tribos, שהושק ב-2019 ותומך בקהילות ילדיות ברונדוניה, ברזיל, צבר תאוצה בשנת 2025. הפרויקט מציע הדרכה חינמית בגידול קפה, השקעה בתשתיות, תחרויות שנתיות ורכישה מובטחת, כאשר 100% מהרווחים מוחזרים לאנשי הקהילות. עד כה, 169 משפחות מקהילות ילדות ב-35 כפרים הפיקו תועלת ישירה מהמאמצים לקידום קיימות כלכלית, אשר הניבו מכירות של יותר מ-600 טונות של קפה ספיישלטי.

ממשל תאגידי

בנייה ושימור של יחסי אמון בין קבוצת שטראוס ובין מחזיקי העניין שלה, הצרכנים והמשקיעים בפרט, מחייבות שקיפות, במיוחד בנושאים של התנהלות אתית, קשרים אחראיים וניהול סיכונים. הקבוצה נוקטת באמצעי זהירות לצמצום סיכונים פוטנציאליים כדי להבטיח עמידה עקבית בדרישות ומתבססת על מערכת ממשל תאגידי חזקה לשמירה על פעילות תקינה.

מבנה הממשל התאגידי

מבנה הממשל התאגידי של קבוצת שטראוס מבוסס על עקרונות מודל שלושת הקווים, המהווה פרקטיקה מקובלת לממשל תאגידי אפקטיבי. מודל זה מגדיר תפקידים ותחומי אחריות ברורים, על מנת להבטיח אחריותיות ולטפח תרבות של יושרה ושקיפות. המבנה נועד להניע פעילות עסקית מוצלחת תוך חיזוק האמון שנבנה עם מחזיקי העניין, והוא מיושם מלמעלה למטה ברחבי החברה כדי לכוון דרכי התנהלות ותהליכים - כך מובטחת התאמה למטרות ולערכים של קבוצת שטראוס.

הנהלת קבוצת שטראוס



הילה מקויסיוס
סמנכ"לית בכירה למשאבי
אנוש, קבוצת שטראוס



טובי פישביין
סמנכ"ל בכיר, כספים של
קבוצת שטראוס



רון זוהר
סמנכ"ל בכיר, משנה
למנכ"ל קבוצת שטראוס



שי באב"ד
מנכ"ל קבוצת שטראוס



אסתי כרמלי
מנכ"לית שטראוס מים



רענן קובלסקי
מנכ"ל שטראוס ישראל



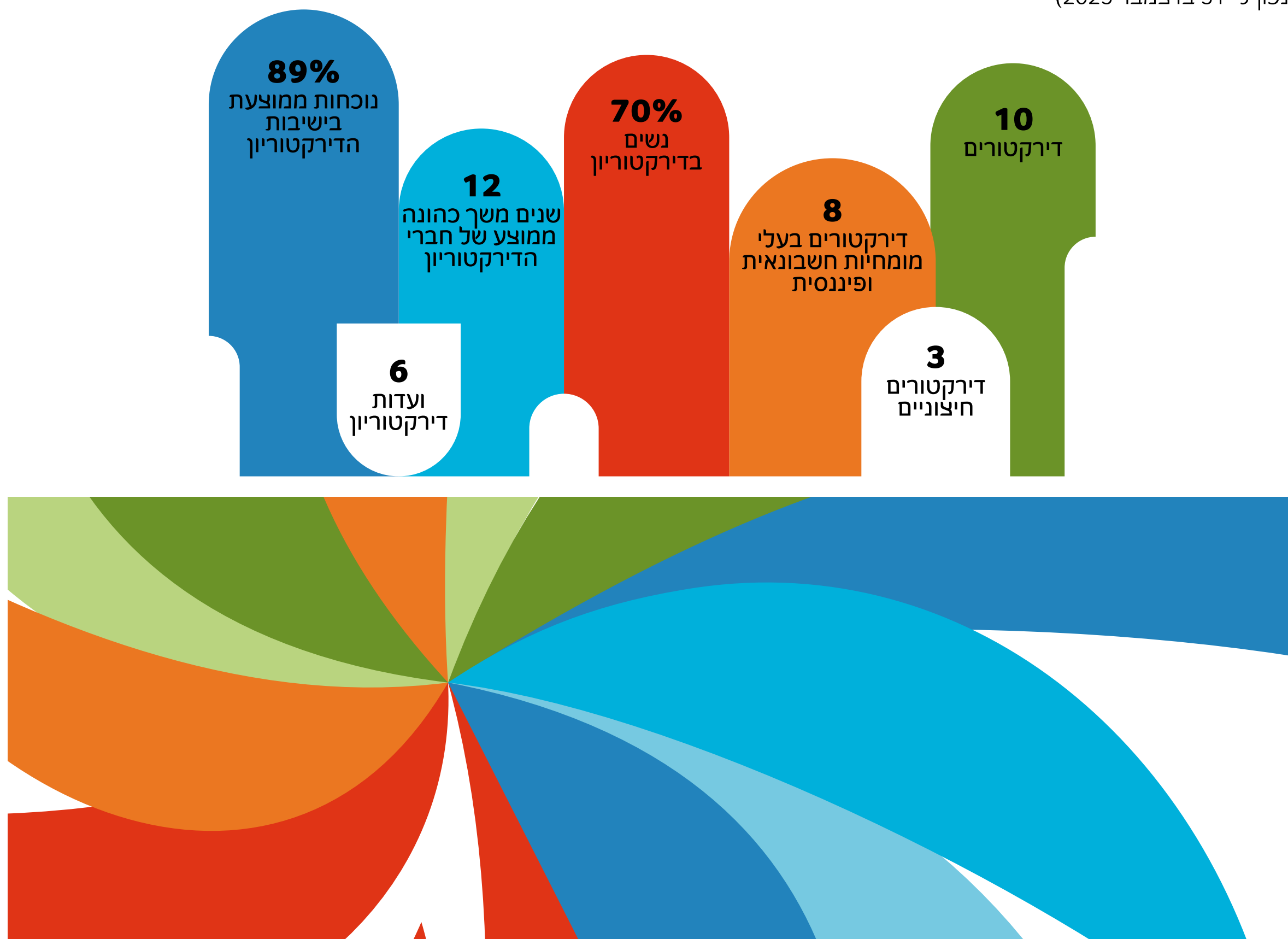
לינדה כהן רופא
סמנכ"לית בכירה
לאסטרטגיה וטרנספורמציה



יעל נבו
סמנכ"לית בכירה, יועצת
משפטית ומזכירת החברה

מידע על אודות דירקטוריון הקבוצה¹

(נכון ל-31 בדצמבר 2025)



1. המידע לעיל מתייחס להרכב הדירקטוריון נכון ל-31 בדצמבר 2025. נכון למועד פרסום דוח זה, חלו השינויים הבאים בהרכב הדירקטוריון: ב-4 בפברואר 2026 סיימה גבי דליה נרקיס את כהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה; ב-25 במרץ 2026 החלה גבי סמדר ברבר-צדיק את כהונתה כדירקטורית בחברה; וב-30 באפריל 2026 החל מר אבירם להב את כהונתו כדירקטור חיצוני בחברה.

הרכב הדירקטוריון, מינויו ועצמאותו (נכון ל-31 בדצמבר 2025)

הדירקטוריון הוא הארגון האחראי על קביעת המדיניות והאסטרטגיה בחברה בכלל, ובנושא הממשל התאגידי בפרט. נוסף לכך, באחריותו של הדירקטוריון לפקח על הנהלים והתהליכים להטמעה ולחיזוק של קשרי הגומלין בקבוצה שהם הבסיס לממשל תאגידי אפקטיבי, לצד יתר התפקידים האסטרטגיים והפיקוחיים שהקנה לו החוק.

מינוי הדירקטוריון מתבסס על הערכה של מרכיבים שונים הכוללים מומחיות פיננסית וכשירות מקצועית, השכלה, ניסיון רלוונטי, ידע בתחום פעילותה של קבוצת שטראוס ועוד. כך מובטח כי הדירקטוריון מחזיק במיומנויות ובידע הנדרשים להובלת הארגון ולפיקוח על פעילותו. על ידי הבטחת עצמאות ועידוד התנהלות אחראית, קבוצת שטראוס מאפשרת לדירקטוריון להנהיג פיקוח והכוונה אובייקטיביים. לפירוט נוסף, [ראו סעיף 26 בדוח השנתי של שטראוס לשנת הכספים 2025](#). התגמול של הדירקטוריון מוגדר במדיניות התגמול לנושאי משרה של קבוצת שטראוס, בהתאם לחוק החברות בישראל, וזמין לידעת הציבור בפלטפורמת הבורסה (TASE). מדיניות התגמול מאושרת מחדש על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון ובעלי המניות אחת לשלוש שנים – לאחרונה בשנת 2025.

הרכב הדירקטוריון משקף את מחויבותה של הקבוצה לשוויון מגדרי, ומהווה ביטוי לערכים ולסדרי העדיפויות של החברה. כהונתה של גב' עפרה שטראוס כיו"ר הדירקטוריון מהווה הוכחה נוספת למחויבות זו.

הקבוצה שואפת לשמור על עצמאות הדירקטוריון, ולכן אף אחד מחברי הדירקטוריון לא כיהן בתפקידי ניהול בכירים בתוך הקבוצה למעט הגב' עופרה שטראוס המכהנת כיו"ר דירקטוריון פעיל ומר שאול קוברינסקי אשר מכהן כסגן יו"ר דירקטוריון מחודש פברואר 2025. בנוסף, רק שניים מבני משפחת שטראוס – עפרה שטראוס ועדי שטראוס – מכהנים בדירקטוריון.

הדירקטוריון מקבל דיווחים מהנהלת החברה ומצוות הביקורת הפנימית, המספקים ערוץ לאחריותיות כלפי מעלה. במקביל, הדירקטוריון מאציל סמכויות ומספק הכוונה ופיקוח לצוות ההנהלה, כדי להבטיח הלימה עם היעדים האסטרטגיים ועם תיאבון הסיכון.

מומחיות וכשירות מקצועית של הדירקטוריון

בהתאם להחלטת הדירקטוריון, נדרשים לפחות שלושה דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית. החלטה זו התבססה בין היתר על גודל החברה, היקף פעילותה, מספר חברי הדירקטוריון המכהנים ומידת מורכבות הדיווח הכספי שלה. נכון ל-31 בדצמבר 2025, 8 דירקטורים מחזיקים במומחיות בחשבונאות ובמנהלים כספיים, וכל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישות הכשירות המקצועית בהתאם לתקנות החברות, 2005.

קבוצת שטראוס חותרת דרך קבע לשיפור. לשם חיזוק אפקטיביות הדירקטוריון, פיתחנו תוכניות להכשרת דירקטורים. כל חבר דירקטוריון חדש משתתף בתוכנית השתלמות, כדי להבטיח את הכשירות המקצועית של הדירקטורים שלנו בפעילות הליבה העסקית של קבוצת שטראוס ובפרקטיקות הנדרשות על פי החוקים והתקנות המקומיים. נוסף על כך, מתקיימים קורסי רענון לדירקטורים מכהנים. המטרה היא להבטיח שהדירקטוריון יכיר היטב את פעילות קבוצת שטראוס, את הסביבות העסקיות שבהן פועלת הקבוצה ואת הדרישות והציפיות המשתנות.

ועדות הדירקטוריון

נכון ל-31 בדצמבר 2025, הדירקטוריון מורכב משש ועדות המתכנסות באופן סדיר. הוועדות עוסקות בתחומים הרלוונטיים והמהותיים ביותר בניהול של קווי המדיניות והפיקוח בקבוצת שטראוס ופועלות לפי חוק החברות של מדינת ישראל.

ועדות הדירקטוריון

מספר החברים	נוכחות %	מספר הפגישות	
5	92%	8	ועדת הביקורת
3	100%	16	ועדת תגמול
3	100%	4	הוועדה לבחינת דוחות כספיים
6	83%	2	ועדת משאבי אנוש, מינויים, וממשל תאגידי
6	96%	8	ועדת כספים והשקעות
6	72%	3	ועדת ניהול סיכונים

תפקידה של ועדת הביקורת הוא בעיקר לסייע לדירקטוריון במעקב אחר הציות של קבוצת שטראוס לחוקים ולתקנות, להנחות את עבודת הביקורת הפנימית בקבוצת שטראוס ולפקח עליה, ולמלא את תפקידה בהתאם לחוק.

תפקידה של הוועדה לבחינת דוחות כספיים היא בין היתר לבחון את הדוחות הכספיים של החברה; לנסח המלצות לדירקטוריון באשר לדוחות הכספיים; לוודא כי קיימים אמצעי בקרה בתהליך הכנת הדוחות הכספיים ולדווח לדירקטוריון על כל אי-התאמה או חולשה שהתגלה בתהליך ההכנה של הדוחות הכספיים ובאמינות הנתונים.

תפקידה של ועדת תגמול, בין היתר, הוא להעריך ולספק המלצות לדירקטוריון בנוגע למדיניות תגמול המבטיחה שכר הולם לבעלי

ובעלות תפקידים בחברה, ושגם משרתת את יעדי החברה והאסטרטגיה העסקית שלה.

ועדת משאבי אנוש, מינויים וממשל תאגידי אחראית, בין היתר, לבחון ולהעריך את המדיניות והאסטרטגיות של משאבי האנוש בחברה, לנתח את היעדים והיוזמות של מחלקת משאבי אנוש ולפקח על תהליך המינוי של דירקטורים לדירקטוריון.

תפקידה של ועדת כספים והשקעות הוא לסייע לדירקטוריון בתפקידיו הקשורים לניהול הפיננסי ולמעמדה הפיננסי של החברה.

ועדת ניהול סיכונים מפקחת על יישום מדיניות הקבוצה לניהול סיכונים ארגוניים (ERM), הכוללת ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים וגיבוש תוכניות תיקון, ומדווחת לדירקטוריון על פערים משמעותיים בין הצהרת תיאבון הסיכון לבין הטיפול בסיכונים. הוועדה מספקת המלצות לדירקטוריון בנוגע להערכת הסיכונים השנתית, למדיניות ה-ERM, ולהצהרת תיאבון הסיכון הארגונית; מנתחת החלטות הנוגעות לתרבות הסיכון; מקצה משאבים לפונקציות ERM; בוחנת את יעילות הממשל התאגידי בתחום ה-ERM ואת יעילות המסגרת התפעולית ל-ERM, ואת סוגיות הסיכון; ומפקחת על יעילות תוכניות הציות של הקבוצה.



ניהול סיכונים

קבוצת שטראוס מיישמת מדיניות אחידה בתחום ה-ERM המתבססת על מתודולוגיית ניהול הסיכונים של ERM של COSO. מדיניות זו היא חלק בלתי נפרד מהממשל התאגידי של הקבוצה, הנסמך על האסטרטגיה וערכי היסוד שלה. תהליך ה-ERM מסייע להנהלה להתמודד ביעילות במצבי חוסר ודאות ומשפר את היכולות ליצור ערך ולהגן עליו בתהליך קבלת ההחלטות. כדי להבטיח את יעילות ה-ERM, קבוצת שטראוס מטפחת תרבות ארגונית של פתיחות ושיתוף, המעודדת למידה מההצלחות ומהכישלונות. בתוך כך, הקבוצה מקצה אחריות ברורה לניהול כל סיכון, מנהיגה קו ארגוני ברור לניהול אפקטיבי של סיכונים, וחותרת לשילוב ניהול הסיכונים בתהליכי העבודה השוטפים, המחוברים לתוכנית האסטרטגית ויעדי הקבוצה.

תפקידים ותחומי אחריות ב-ERM

התפקידים ותחומי האחריות ב-ERM נגזרים מהמבנה הארגוני וממודל שלושת הקווים:

- **קו ראשון** – חטיבות עסקיות, יחידות עסקיות, פונקציות קבוצתיות: מנהלות סיכונים הקשורים ישירות לתפקידיהן באספקת מוצרים ושירותים לצרכנים, תוך יישום פעולות שוטפות (בקורות, הגברת מודעות, הגדרת נהלים ותהליכים וכו') לצמצום סיכונים.
- **קו שני** – יחידת האתיקה, ניהול הסיכונים והציות: מספקת מומחיות מקצועית, בקרה ופיקוח על הקו הראשון בניהול אפקטיבי של הסיכונים בהתאם למדיניות.
- **קו שלישי** – ביקורת פנימית

ממשל תאגידי בתחום ה-ERM

הממשל התאגידי ל-ERM כולל את הגופים הבאים:

- **דירקטוריון** – מאשר את הערכת הסיכונים השנתית של הקבוצה, מדיניות ERM, תוכנית ה-ERM השנתית והצהרת תיאבון הסיכון התאגידית לכל סוג סיכון.
- **ועדת הדירקטוריון לניהול סיכונים** – מפקחת על ביצוע תוכנית ה-ERM בקבוצה על בסיס רבעוני (ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים,

ניטור סיכונים וגיבוש תוכניות תיקון) ומדווחת לדירקטוריון על פערים משמעותיים בין הצהרת תיאבון הסיכון לבין הטיפול בסיכונים, לפי צורך.

- **הנהלת הקבוצה** – מוודאת כי כל המערכים בקבוצה מתנהלים על פי המסגרת התפעולית ל-ERM, הכוללת ניתוח תרחישי סיכון, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים וגיבוש תוכניות תיקון.

מסגרת תפעולית ל-ERM

המסגרת התפעולית כוללת:

1. ניתוח תרחישי סיכון הכולל:
 - סיכוני מאקרו כגון גיאופוליטיקה, אקלים וסיכונים פיננסיים
 - סיכוני תעשייה כגון רגולציה, בטיחות ואיכות מזון, שרשרת אספקה, מגמות צרכנים, אקלים ו-ESG
 - סיכונים ייחודיים, כגון משאבי אנוש, שותפויות, סייבר והגנת מידע
2. תהליך הערכת סיכונים המתחשב בהשפעת הסיכון ובסבירות הסיכון
3. ניטור סיכונים המתבצע באופן רציף בהתאם למתודולוגית ERM ומתבסס על מדדים (אינדיקטורים) בגישה מבוססת נתונים כדי להבטיח תהליך מדיד ובר קיימה
4. גיבוש תוכניות להפחתת הסיכון לרמה הקבילה (בהתאם לתיאבון הסיכון), והבטחת השלמת התוכנית בהתאם לזמן ולמשאבים שהוגדרו
5. הגדרת תיאבון סיכון ברור לצורך קביעת טיפול מותאם לסיכון

ביקורת פנימית

הקו השלישי במודל שלושת הקווים מיוצג על-ידי פונקציית הביקורת הפנימית, המספקת הבטחה בלתי תלויה ואובייקטיבית. פעילות הביקורת הפנימית מבוצעת על-ידי צוות ייעודי של מבקרים פנימיים, ונתמכת, בעת הצורך, במומחי תוכן בתחומים ספציפיים, לצורך כיסוי מקצועי ומקיף.

המבקר הפנימי הראשי אחראי לביצוע ביקורות שנתיות בהתאם לתכנית העבודה של הביקורת הפנימית, אשר מבוססת על סיכונים ומתעדכנת בהתאם לשינויים בפעילות העסקית של הקבוצה, לרבות

מטה הקבוצה וחברות הבת הפועלות בישראל ומחוצה לה.

ב-Tres Corações הפועלת בברזיל, הביקורת מבוצעת בעיקר על-ידי מבקר פנימי מקומי, שכיר של החברה. ב-Strauss Water הפועלת בסין, הביקורת מתבצעת על-ידי פונקציית הביקורת הפנימית של Haier. בחברות בהן הביקורת הפנימית אינה מבוצעת על-ידי מבקר הקבוצה, מבקר הקבוצה בוחן את מידת הכשירות של פונקציית הביקורת המקומית. המבקר הפנימי מדווח ישירות ליו"ר דירקטוריון הקבוצה ולוועדת הביקורת, ומגיש לאורך השנה דוחות בכתב ליו"ר, לוועדת הביקורת, למנכ"ל הקבוצה, למנכ"לי החברות הבנות ולמנהלים האחראים על התחומים שנבדקו. מבנה דיווח זה, הכולל קשר ישיר עם יו"ר הדירקטוריון וועדת הביקורת, מבטיח את עצמאות הביקורת הפנימית ומאפשר תקשורת פתוחה באשר לממצאים מרכזיים והמלצות.

תכנית העבודה מגובשת בהתייעצות עם יו"ר הדירקטוריון, חברי ועדת הביקורת, מנכ"ל הקבוצה, חברי הנהלה והממונה על הביקורת הפנימית, ומובאת לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון.

תכנית זו מבוססת על הערכת סיכונים של הקבוצה ונקבעת לפי שיקולים מגוונים, לרבות מבנה ארגוני, כיסוי תחומי הליבה, רמות סיכון קיימות וסיכונים מתהווים, מגמות עולמיות בתחום הביקורת, מחזוריות הביקורת, ומעקב אחר יישום המלצות. באמצעות גישה מבוססת סיכון, הביקורת הפנימית מספקת הבטחה ממוקדת בנקודות הקריטיות ביותר, ותורמת לחיזוק ניהול הסיכונים בארגון.

עבודת הביקורת מתבצעת בהתאם לסטנדרטים מקצועיים מקובלים.

המבקר הפנימי מועסק במשרה מלאה בקבוצת שטראוס וממונה על ידי הדירקטוריון, בכפוף להמלצת ועדת הביקורת. עבודתו מוסדרת בנוהל "המבקר הפנימי בקבוצת שטראוס".



אתיקה

הקוד האתי של קבוצת שטראוס

הקוד האתי מתאר את מחויבות הקבוצה להתנהלות אתית, תוך הדגשת ערכים כגון יושרה, כבוד ואחריות. הוא עוסק בנושאים כמו יחס הוגן לעובדים, מניעת אפליה וקידום סביבת עבודה בטוחה ומכילה. הקוד אף מתייחס לחשיבות של שקיפות, מניעת שחיתות ושימוש אחראי במשאבי הקבוצה.

יתר על כן, הוא מדגיש את המחויבות לשביעות רצון הלקוחות, בטיחות המוצרים והקיימות הסביבתית. מסמך זה משמש כמדריך לעובדים בהתמודדות עם דילמות אתיות, ושמירה על הסטנדרטים של הקבוצה בכל תחומי העשייה העסקית. הקוד נשען על המורשת, החזון והערכים של שטראוס, בשאיפה להשפיע באופן חיובי על חיי אנשים. הוא מעודד את העובדים לפעול באומץ וברגישות, ולקדם חדשנות ושותף פעולה. הקבוצה מחויבת להבטחת סביבת עבודה בטוחה ובריאה הדואגת ליחס הוגן ולא־אפליה על רקע גזע, דת, מגדר או כל מאפיין אחר.

כמו כן, מודגשת החשיבות של עמידה בסטנדרטים גבוהים של איכות ובטיחות מוצרים, במקביל לידוא תיוג הוגן ומדויק. הקבוצה נאמנה להגנה על פרטיות הצרכן ולשיווק אחראי. מעבר לכך, הקוד מתאר את מחויבות הקבוצה לאחריות חברתית, לתמיכה בפיתוח קהילתי ולטיפוח חוסן כלכלי.

מידע נוסף על נוהלי תיוג ושיווק אחראיים זמין [בפרק תזונה ובריאות](#). מידע נוסף על מחויבות חברתית בקבוצת שטראוס זמין [בפרק אנשים וקהילות](#).

קבוצת שטראוס מעודדת את עובדיה, ספקיה וכלל מחזיקי העניין לדווח על הפרות אתיות באמצעות ערוצים שונים, כולל קו דיווח אנונימי הזמין במספר שפות. הקבוצה מחויבת לבחון את הדיווחים ברצינות ולנקוט צעדים משמעותיים הכרחיים. הקוד נבדק באופן שוטף כדי לשמור על הרלוונטיות והאפקטיביות שלו.

כל עובדי שטראוס מחויבים להשתתף בהדרכה שנתית ממוחשבת בנושא אתיקה, המבוססת על הקוד האתי. בשנת 2025 השלימו 100% מהעובדים הרלוונטיים את ההכשרה. יישום הקוד מפוקח באמצעות תוכניות ציות תאגידיות רלוונטיות, כגון מניעת שוחד

ושחיתות, מניעת הטרדות מיניות, בטיחות בעבודה, איכות הסביבה, הצהרות מוצרים ופרסום, פרטיות מידע, ותחרות. יחידת האתיקה, ניהול הסיכונים והציות אחראית על התוויית עקרונות מנחים לתוכניות אלו ופיקוח מערכתי על יישומם.

מניעת שוחד ושחיתות

התוכנית למניעת שוחד ושחיתות מצייתת לכלל החוקים והתקנות למניעת שוחד ושחיתות החלים על קבוצת שטראוס (כולל חוק העונשין הישראלי, 1977), ה-FCPA (1977, US Foreign Corrupt Practices Act), החוק הבריטי לעניין שוחד (UK Bribery Act, 2010) וחוקים ותקנות נוספים, ככל שיחולו.

הפרת החוקים למניעת שחיתות, או הפרתם לכאורה, עלולה לפגוע קשות במוניטין של קבוצת שטראוס ועובדיה ולהוביל לעונשים הקבועים בחוק, לרבות קנסות כספיים והכנסת עובדים בכל דרג למאסר.

בהתאם למדיניות של קבוצת שטראוס, כל הפרה של החוקים נגד שחיתות מצד עובדים או צדדים שלישיים הפועלים בשם הקבוצה תוביל לפעולות משמעותיות, ביניהן הפסקת העבודה או ההתקשרות עם הקבוצה. מידע נוסף זמין [במדיניות מניעת שוחד ושחיתות](#).

המדיניות והנהלים של קבוצת שטראוס למניעת שוחד ושחיתות דורשים יושרה בניהול העסקים. בהתאם לכך, [הקוד האתי](#) והנהלים למתנות ואירוח חותרים למנוע התנהגות פסולה או כל יתרון לא הוגן אחר. נהלים אחרים נוגעים למניעת שחיתות של צדדים שלישיים ותרומות, ולהגנה על עובדים חושפי שחיתות.

התוכנית של קבוצת שטראוס למניעת שוחד ושחיתות

התוכנית כוללת הערכת סיכונים, קביעת מדיניות ונהלים, ניטור שוטף והדרכות לעובדים, בהתאם לתחומי העבודה.

ההכשרה בנושא מניעת שוחד ושחיתות מתבצעת באמצעות כלי למידה ממוחשבים, מפגשים פרונטליים או וירטואליים, או שילוב ביניהם, בהתאם להערכת הסיכונים.

בשנת 2025 השלימו 100% מהעובדים הרלוונטיים את ההדרכה הממוחשבת בנושא מניעת שוחד ושחיתות.

מניעת שחיתות בשרשרת האספקה

כפי שנקבע בקוד האתי, קבוצת שטראוס מתחייבת לבחור ולבצע עסקים עם השותפים והספקים שלה בהוגנות, יושרה וללא משוא פנים, ולוודא כי הם מקדמים את הערכים והעקרונות להתנהגות אתית של קבוצת שטראוס. מידע נוסף על המאמצים בשרשרת האספקה ניתן למצוא [בפרק חקלאות בת קיימה ורכש אחראי](#).



דיווח ושקיפות

בשנת 2009 נפתח המוקד לחושפי שחיתות של קבוצת שטראוס, הפועל באופן עצמאי מינואר 2011 ומאפשר דיווח של הפרות פוטנציאליות. אנו מעודדים את כל מחזיקי העניין שלנו בעולם לדווח על הפרות דרך המוקד הזה, ללא כל חשש מנקמות או מהטרדות. פלטפורמת המוקד השתפרה רבות לאורך השנים, כולל שינוי אתר האינטרנט של המוקד כך שיהיה קל יותר לשימוש וגניש במספר שפות.

מעורבות פוליטית, תרומות ושדלנות

כפי שנקבע בקוד האתי, קבוצת שטראוס נמנעת מהשתתפות באירועים פוליטיים, ממתן תרומות ומאיסוף תרומות עבור כל מפלגה או פוליטיקאי. כמו כן, היא נמנעת מקידום דעות של מפלגה פוליטית או מועמד פוליטי כחלק מעבודתה, או תוך שימוש במפעלים או במוצרים שלה, בכל מדינה בה היא פועלת.

הליכים משפטיים בעקבות התנהגות לא תחרותית, התנהלות מונופוליסטית, והגבלים עסקיים

הקבוצה שואפת לנהוג ביושרה ומכירה באחריותה לשמירה על תחרות הוגנת. קבוצת שטראוס מקפידה על נהלים אחידים, פנימיים ופורמליים, של תחרות הוגנת, הכוללים תוכנית אכיפה פנימית של חוק התחרות הכלכלית התשמ"ח-1988 ("חוק התחרות"), וחוק קידום התחרות בענף המזון התשע"ד-2014.

רשות התחרות הכריזה על קבוצת שטראוס כמונופול בארבע קטגוריות: מעדנים, טבלאות שוקולד, קפה נמס ואבקת קקאו לצריכה ביתית. מידע נוסף ניתן למצוא בתת־סעיף "דיני תחרות" בפרק ב': תיאור עסקי התאגיד, [בדוח התקופתי של קבוצת שטראוס לשנת 2025](#).

הגנת הפרטיות ואבטחת סייבר

קבוצת שטראוס גיבשה את אמנת הגנת המידע והפרטיות, המונה עקרונות יסוד המשקפים את גישתה לנושא הגנת הפרטיות. האמנה כוללת את העקרונות הבאים:

- שקיפות כלפי נושאי המידע
- עמידה בעקרונות הגנת הפרטיות ומידע אישי
- אמצעי אבטחת מידע ברמה גבוהה ותגובה מהירה לאירועי סייבר

מידע נוסף ניתן למצוא [באמנת הגנת המידע והפרטיות](#).

כדי לוודא שנוהלי קבוצת שטראוס להגנת מידע ופרטיות נשמרים במלואם וכמו כן להבטיח ציות לרגולציה האירופית להגנת מידע (GDPR), לדיני הגנת הפרטיות הישראליים ולרגולציה רלוונטית אחרת להגנת מידע אישי, הקבוצה יוצרת ומיישמת תוכניות ציות מתאימות, המאפשרות הבטחה של מעורבות ההנהלה והעובדים, והקצאה של משאבים לפי הצורך לביצוע פעולות נדרשות. תוכנית הציות לפרטיות כוללת נהלים, מדיניות והדרכה מקיפה לעובדים. ביקורות סדירות ובקורות פנימיות מנוהלות כדי לוודא עמידה נאותה בדרישות בנושא הזה.

שטראוס מתייחסת במלוא הרצינות לפרטיות ולאבטחת מידע של לקוחותיה, עובדיה וגופים נוספים עימם היא פועלת. איומי סייבר מהווים סיכון מהותי, שכן הם עלולים לגרום לפגיעה בפרטים ובחברה, לחשוף סודות מסחריים ולשבש תהליכים עסקיים מרכזיים. נוסף על כך, אירוע סייבר משמעותי עלול לגרום להשבתה של מערכות חשובות, שירותים קריטיים ותהליכי ליבה החיוניים לארגון. לאור זאת, הוזמן סקר מקיף לאבחון סיכונים מחברת ייעוץ חיצונית המתמחה במתודולוגיות המקובלות בתעשייה, בנוסף לאסטרטגיית אבטחת סייבר שתוכננה עבור השנים הבאות. הסקר וממצאיו, כמו גם האסטרטגיה, הוצגו בפני הנהלת הקבוצה, חברי הדירקטוריון והמבקר הפנימי. מעבר לכך, הקבוצה עוקבת כל העת אחר ההתקדמות של יישום תוכנית ההגנה וסגירת הפערים שנמצאו.

תוכנית הגנת הסייבר של הקבוצה מנוהלת על ידי מערך הסייבר, בכפוף לסמנכ"ל מידע ומערכות דיגיטליות. מנהל המערך אחראי, בין היתר, על זיהוי סיכוני סייבר רלוונטיים, גיבוש מדיניות ונהלים להתמודדות עימם, מעקב אחר אסטרטגיית הסייבר ויישומה, העלאת המודעות בקרב העובדים וההנהלה ופיקוח על אופן הניהול של אירועי סייבר.

הקבוצה עושה שימוש בטכנולוגיות מתקדמות לאיתור סיכונים בשלבים מוקדמים, ובשירותי ניטור ותגובה חיצוניים לאורך כל השנה. מידע בזמן אמת מתקבל מסוכנות מודיעין חיצונית לאבטחת סייבר וממערך הסייבר הלאומי בנוגע לאיומים פוטנציאליים ולאמצעי התמודדות. כמו כן, הקבוצה חברה בפורום מנהלי אבטחת מידע ובקבוצות סייבר רלוונטיות, המובילות את התעשייה בשיתוף ידע ובהגברת החוסן ההגנתי.

מעבר לכך, הנהלת החברה עורכת תרגילי מוכנות להתמודדות עם משברי סייבר, הכוללים תרגול יישום הנוהל שגיבשה החברה לטיפול באירועים מהסוג הזה. ועדת הביקורת של הדירקטוריון אחראית על בחינת תוצאות הביקורת, מעקב אחר יישום המלצותיה ושיפור מתמיד של מוכנות הסייבר בארגון.





נספחים



אודות הדוח

דוח ה-ESG של קבוצת שטראוס לשנת 2025 בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי (ESG) משקף את מחויבותנו לשקיפות ותקשורת אפקטיבית עם מחזיקי העניין שלנו. הדוח הוכן ברוח שלוש מסגרות הדיווח למידע לא-פיננסי המובילות בעולם: Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (Board Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

השנה, עבר הדוח, בפעם השנייה, תהליך של הבטחת מהימנות חיצונית (Assurance) עבור פרמטרים מסוימים, כמפורט בדוח הבטחת מהימנות המוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) מצורף. הביקורת בוצעה על ידי פירמת KPMG סומך חייקין, בהתאם לתקן הביקורת הבינלאומי: ISAE 3000 Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

המידע הכלול בדוח זה מתייחס לשנה שבין 1.1.2025 - 31.12.2026. מסגרת הדוח עוצבה בהתאם לאסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס ומתמקדת בארבעת עמודי הקיימות שלנו. הדוח כולל את כלל החברות הנמצאות בשליטה תפעולית של הקבוצה, לרבות מיזמים משותפים המדווחים כיחידות מלאות אלא אם צוין אחרת, כלל הנתונים המוצגים בדוח הינם מצרפיים עבור חברות אלו.

דוח ה-ESG לשנת 2025 אינו חלק מהדוחות הכספיים, הדיווחים המידיים או התקופתיים של קבוצת שטראוס במקרה של אי התאמה - הדוחות הכספיים הם הקובעים.

אנו מודים לכם על ההתעניינות בדוח, ונשמח לקבל משוב. ניתן לשלוח שאלות והערות בנוגע לדוח ולפעילות הקיימות של קבוצת שטראוס לכתובת המצוינת בתחתית המכתב:

לי זינגר שניר

דירקטור אחריות תאגידית
קבוצת שטראוס

דוא"ל: lee.singer-snir@strauss-group.com



Global Reporting Initiative (GRI) Content Index

GRI Content Index

Standard	Index	Description	Response
Organizational profile			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organizational details	Chapter 1 – About Strauss Group
	2-2	Entities included in the organization’s sustainability reporting	Chapter 1 – Strauss Group Organizational Structure
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	About This Report
	2-4	Restatements of information	GRI Data Tables
	2-5	External assurance	Limited Assurance Report
	2-6	Activities, value chain and other business relationships	Chapter 1 – About Strauss Group
	2-7	Activities and workers	Chapter 5 – Workplace Experience
	2-8	Workers who are not employees	N/A
	2-9	Governance structure and composition	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-11	Chair of the highest governance body	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-15	Conflicts of interest	Chapter 6 – Ethics
	2-16	Communication of critical concerns	Chapter 6 – Ethics
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure



Standard	Index	Description	Response
GRI 2: General Disclosures 2021	2-19	Remuneration policies	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-20	Process to determine remuneration	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-22	Statement on sustainable development strategy	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-23	Policy commitments	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-24	Embedding policy commitments	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-25	Processes to remediate negative impacts	N/A
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-27	Compliance with laws and regulations	Chapter 6 – Our Corporate Governance Structure
	2-28	Membership of associations	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-29	Approach to stakeholder engagement	Chapter 1 – Sustainability at Strauss Group
	2-30	Collective bargaining agreements	GRI Data Tables – Social Disclosure
Material Topics			
GRI 3: Management approach 2021	3-1	Process to determine material topics	Chapter 1 – Material Topics
	3-2	List of material topics	Chapter 1 – Material Topics
Economic Performance			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Direct economic value generated and distributed	Chapter 1 – Economic Impact
	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Chapter 3 – Governance and Management of Climate Risks
	203-1	Infrastructure investments and services supported	Chapter 5 – Technology Adoption
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Chapter 6 – Preventing Bribery and Corruption
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	GRI Data Tables – Governance Disclosure
	206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Chapter 6 – Legal Proceedings due to Non-Competitive Behavior, Monopolistic Conduct and Antitrust
Sustainable Packaging			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Chapter 3 – Packaging and Circular Economy
GRI 301: Materials 2016	301-1	Materials used by weight or volume	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	301-2	Recycled input materials used	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
GRI 302: Energy 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Chapter 3 – Reducing Our Carbon Footprint



Standard	Index	Description	Response
GRI 302: Energy 2016	302–1	Energy consumption within the organization	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	302–3	Energy intensity	Chapter 3 – Reducing Our Carbon Footprint
	302–4	Reduction of energy consumption	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
Water and Effluents			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 3 – Water Management
GRI 303: Water and Effluents 2018	303–2	Management of water discharge–related impacts	Chapter 3 – Water Management
	303–4	Water discharge	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	303–5	Water consumption	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
Animal welfare			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 4 – Responsible Dairy Sourcing
Preventing food waste			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 3 – Reducing Food Waste
GRI 305: Emissions 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 3 – Reducing Our Carbon Footprint
GRI 305: Emissions 2016	305–1	Direct (Scope 1) GHG emissions	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	305–2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	305–3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Chapter 3 – Emissions Reduction in the Supply Chain
	305–4	GHG emissions intensity	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	305–5	Reduction of GHG emissions	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	305–6	Emissions of ozone–depleting substances (ODS)	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	305–7	Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
GRI 306: Waste 2020			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 5 – Waste Management
GRI 306: Waste 2020	306–1	Waste generation and significant waste–related impacts	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	306–2	Management of significant waste–related impacts	Chapter 5 – Waste Management
	306–4	Waste diverted from disposal	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
	306–5	Waste directed to disposal	GRI Data Tables – Environmental Disclosure
GRI 401: Employment 2016			
GRI 401: Employment 2016	401–2	Benefits provided to full–time employees that are not provided to temporary or part–time employees	Chapter 5 – Workplace Experience



Standard	Index	Description	Response
GRI 403: Occupational Health and Safety			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 5 – Our People’s Safety
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403–5	Worker training on occupational health and safety	Chapter 5 – Our People’s Safety
	403–6	Promotion of worker health	Chapter 5 – Our People’s Safety
	403–9(a)	Work–related injuries	GRI Data Tables – Social Disclosure
	403–10(a)	Work–related ill health	GRI Data Tables – Social Disclosure
GRI 404: Training and Education 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 5 – Upskilling and Reskilling
GRI 404: Training and Education 2016	404–1	Average hours of training per year per employee	GRI Data Tables – Social Disclosure
	404–2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Chapter 5 – Upskilling and Reskilling
Diversity and Equal Opportunity			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 5 – Diversity, Equity and Inclusion
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405–1	Diversity of governance bodies and employees	Chapter 5 – Diversity, Equity and Inclusion
Community Involvement			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 5 – Our Social Impact
GRI 413: Local Communities 2016	413–1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Chapter 5 – Our Social Impact
Product Nutrition and Health & Promoting Healthy Lifestyles and Access to Nutrition			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 2 – 2025 Nutritional Strategy
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416–1	Assessment of the health and safety	Chapter 2 – Excellence in Food Safety and Quality
		Impacts of product and service categories	Chapter 2 – 2025 Nutritional Strategy
	416–2	Incidents of non–compliance concerning the health and safety impacts of products and services	GRI Data Tables – Governance Disclosure
GRI 417: Marketing and Labeling 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3–3	Management of material topics	Chapter 2 – Nutrition and Health
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417–1	Requirements for product and service information and labeling	Chapter 2 – Marketing Responsibility
	417–2	Incidents of non–compliance concerning product and service information and labeling	GRI Data Tables – Governance Disclosure
	417–3	Incidents of non–compliance concerning marketing communications	GRI Data Tables – Governance Disclosure
			GRI Data Tables – Governance Disclosure



Environmental Disclosure

In 2023, a company-wide system was implemented to calculate all environmental data across the company’s sites. Comparison data from previous years was updated in accordance with the new system. As a result, some historical figures may differ from those reported in earlier reports. The 2024 data does not include Sabra and Obela.

Base data

	Unit	2023	2024	2025
Total food/beverage production output – all company sites	Ton	686,769	658,230	681,050

Energy consumption

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025	Annual Change 2024 – 2025
Total energy consumption	GJ	FB–NB– 130a.1 FB–MP– 130a.1 FB–PF– 130a.1	302–1	2,268,178	1,981,846	2,201,875	11%
Total fuel consumption	kWh			435,040,911	385,067,135	424,939,194	10%
Natural gas	kWh			236,957,554	216,242,309	239,051,589	11%
Fuel oil	kWh			32,411,104	31,093,939	33,144,265	7%
LPG	kWh			56,123,006	23,144,052	23,951,694	3%
Gasoline	kWh			44,651,571	44,066,283	39,666,444	–10%
Diesel	kWh			64,897,676	59,066,402	79,860,919	35%
Biogas	kWh			NA	11,454,149	9,264,283	–19%
Total purchased electricity	kWh			191,089,949	176,899,781	186,692,745	6%
Total renewable energy generated or purchased directly and through RECs	kWh			9,050,404	18,900,165	17,156,899	–9%
Purchased renewable electricity through REC/PPA	kWh		302–1	5,131,983	6,450,028	6,479,889	0%
Total on-site renewable energy generated and sold	kWh		302–1	3,918,421	995,940	315,214	–68%
Energy intensity	GJ/ton product		302–3	3.30	3.01	3.23	7%



GHG emissions

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025	Annual Change 2024->2025
Scope 1 GHG emissions	tCO2e	FB-MP-110a.1	305-1	94,746	79,376	86,545	9%
Scope 2 GHG emissions	tCO2e	FB-MP-130a.1.	305-2				
Location based	tCO2e			72,509	60,860	64,030	5%
Market based	tCO2e			68,646	61,995	68,493	10%
Total direct GHG emissions (Scope 1+2)	tCO2e						
Location-based	tCO2e			167,256	140,236	150,575	7%
Market-based	tCO2e			163,393	141,371	155,038	10%
GHG emissions intensity, Scope 1+2	tCO2e/ton product		305-4	0.244	0.213	0.221	4%
Scope 3 GHG emissions	tCO2e		305-3		2,012,012		

Air pollutant emissions*

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
NOX	Ton		305-7	47	24	35
SOX	Ton			73	51	38
PM	Ton			2.7	2.2	1.5
CO	Ton			47	48	10
Total air pollutant emissions	Ton			170	125	84

*Air pollutant emissions figures include data from Strauss Israel activity only



Emissions of ozone-depleting substances (ODS)* and CO2 refrigerants

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Carbon dioxide	kg		305-6	2,542	5,559	NA
R-404a	kg			6.8	1	0
R-407c	kg			5	31.7	5.9
R-410A	kg			544	205	31
R-22/HCFC-22	kg			1,239	552	400
R32/HFC-32	kg			3.3	0.3	1.4
R-134A/HFC-134a*	kg			1,534	135	70

Water and Effluents

Water withdrawal	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025	Annual Change 2024->2025
Total water withdrawal	m3	RR-ST-140a.1	303-3	2,065,600	1,760,217	1,899,049	8%
Municipal water supplies or other water utilities	m3			2,065,600	1,760,217	1,899,049	8%
Groundwater	m3			NA	NA	NA	
Rainwater collected directly and stored by the organization	m3			NA	NA	NA	
Surface water	m3			NA	NA	NA	
Wastewater discharge	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025	
Total wastewater	m3		303-4	1,313,811	1,194,274	1,266,309	
Municipal water supplies or other water utilities - total water	m3			1,313,811	1,194,274	NA	
Surface water	m3			NA	NA	NA	
Municipal wastewater treatment	m3			633,797	100,561	138,399	38%
On-site treatment before municipal wastewater treatment	m3			1,035,661	NA	NA	
Total water consumption	m3	FB-MP-140a.1	303-5	751,789	565,943	1,899,049	236%
Water intensity (m3 water withdrawal per ton of product)	m3/ton product			3.01	2.67	2.79	4%

*Only 2023 data includes information from Sabra and Obela facilities.



Waste

	Unit	GRI	2023	2024	2025	Annual Change 2024->2025
Total non-hazardous waste	metric ton	306-4	46,435	38,873	37,586	-3%
Non-Hazardous waste landfilled	metric ton		7,232	3,883	1,990	
Non-Hazardous waste incinerated (including energy recovery)	metric ton		5,189	4,253	16,910	
Non-hazardous waste incinerated (without energy recovery)	metric ton		0	20	0	
Non-hazardous waste recycled	metric ton		10,550	9,465	10,627	
Non-Hazardous waste reused	metric ton		23,455	21,252	8,060	
Other recovery operations	metric ton		10	0	0	
Total hazardous waste	metric ton		400	26	20	-23%
Hazardous waste landfilled	metric ton		7	8	0	
Hazardous waste incinerated (without energy recovery)	metric ton		0	8	0	
Hazardous waste recycled	metric ton		394	10	20	

*The presented data excludes whey from Ahihud Dairy, most of which is used as feed on dairy farms.

Environmental compliance

	unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Total monetary value of significant fines	NIS	FB-MP-140a.3	Feb-27	0	1,670,000	0
Total number of monetary sanctions	#		Feb-27	0	1	0
Total number of non-monetary sanctions	#		Feb-27	0	22	0



Total amounts of raw materials

	Unit	GRI	2024	2025
Green Coffee	metric ton	301–1	334,974	307,731
Cocoa	metric ton		9,470	10,432
Chickpeas	metric ton		2,845	2,917
Milk	metric ton		293,009	299,923
Potatoes	metric ton		27,158	33,917
Water purifier	metric ton		1,555	0
Purifier & UV	metric ton		790	0
CO2 cylinder without Gas	metric ton		197	0
Total amounts of raw materials	metric ton		669,998	654,920

Packaging materials

	Unit	SASB	GRI	2024	2025
Cardboard, pulp and paper	metric ton		301–2	25,043	25,124
Aluminum	metric ton			34	34
Glass	metric ton			19,770	19,622
Triplex	metric ton			757	757
	Unit	SASB	GRI	2024	2025
Laminate	metric ton		301–2	7751	7,751
Metal	metric ton			4,321	4,258
Wooden pallets	metric ton			782	1,112
PS	metric ton			2,606	2,720
PP – plastic	metric ton			4,177	4,479



LDPE – plastic	metric ton			1,170	3,257
HDPE – plastic	metric ton			1,147	1,073
PET – plastic	metric ton			3,503	3,802
Other	metric ton			3,811	1,575
Recycled packaging materials (plastic, paper, glass, metal, etc.) or materials that include recycled materials	metric ton			541	2,272
Total weight of ALL packaging materials	metric ton	FB–PF–410a.1		75,413	77,835

*The packaging materials data in this table does not include Strauss Water



Social Disclosure

Note that certain data points may not equal the total employee count due to methodological differences in our Brazil operations. We are working to align reporting methodologies across all operations. This discrepancy is primarily due to a different classification of temporary workers and agency staff in Brazil. The 2024 data does not include Sabra and Obela.

Employees

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Total number of employees	#		2–6	17,116	16,094	16,074
>women	#			6,594	6,211	5,811
>men	#			10,522	9,883	10,263
Breakdown of Employees by Contract and by Role						
Employees hired on a permanent contract						
TOTAL	#		2–6	15,990	15,060	10,428
>women	#			10,029	5,638	3,851
>men	#			5,961	9,422	6,577
Employees hired on a fixed-term/temporary contract						
TOTAL	#		2–6	705	685	632
>women	#			413	389	254
>men	#			292	296	378
Employees in full-time positions						
TOTAL	#		2–6	16,538	15,514	10,544
>women	#			6,234	5,840	3,916
>men	#			10,304	9,674	6,628
Employees in part-time positions						
TOTAL	#		2–6	540	580	617
>women	#			360	371	391
>men	#			180	209	226



	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Employees covered by a collective bargaining agreement						
TOTAL	#		2–30	10,985	11,461	10,646
>women	#			3,232	3,740	3,425
>men	#			7,662	7,721	7,221
Employees, by level and gender						
Senior managers >Men	#		405–1	38	121	224
Middle managers >Men	#			453	317	798
Non–management >Men	#			9,051	8,579	5,688
Senior managers >Women	#			18	94	218
Middle managers >Women	#			370	236	563
Non–management >Women	#			5,568	5,289	3,368
Gender representation % of total management						
Senior managers >Men	%		405–1	2%	1%	12%
Middle managers >Men	%			18%	2%	44%
Senior managers >Women	%			1%	1%	12%
Middle managers >Women	%			15%	1%	31%
Gender representation % of level						
Senior managers >Men	%		405–1	68%	56%	51%
Middle managers >Men	%			55%	57%	59%
Non–management >Men	%			NA	62%	63%
Senior managers >Women	%			32%	44%	49%
Middle managers >Women	%			45%	43%	41%
Non–management >Women	%			NA	38%	37%
Managers, by gender						
Total managers	#		405–1	2,457	2,226	2,105
>women	#			1,026	922	939
>men	#			1,431	1,304	1,166



	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Managers, by gender						
>women	%		405-1	42%	41%	45%
>men	%			58%	59%	55%
*Age diversity – Number of employees, by age groups						
<30	#		405-1	4,155	3,968	2,738
30-50	#			10,249	9,834	7,134
>50	#			2,667	2,299	1,289
Age diversity – Number of employees, by age groups						
<30	%		405-1	24%		25%
30-50	%			60%		64%
>50	%			16%		12%
Number of minority employees, by level						
Managers	#		405-1	74	325	66
Non-managers	#			1672	2,152	1,228
Employees with disabilities, by level						
Managers	#		405-1	38	45	22
Non-managers	#			440	513	511

*Employee age breakdown does not include agency/temporary workers; Data on minority employees by gender and level for 2023 refers to Strauss and Sabra only



Promotions, by gender	Unit	2023	2024	2025
Senior managers >Men	#	4	6	39
Middle management >Men	#	64	68	92
Non-management >Men	#	1407	1,166	973
Senior managers >Women	#	3	7	29
Middle management >Women	#	56	28	65
Non-management >Women	#	605	530	503

Safety

	Unit	SASB	GRI	2022	2023	2024	2025
Safety incident data (employees – work-related injuries)							
Total # of work-related injuries (first aid – no lost days)	#	FB-MP-320a.1	403-9 403-10	98	31	156	127
Total # of work-related injuries (minor injuries leading to lost days)	#			224	138	68	283
Total # of high-consequence work-related injuries	#			36	34	1	41
Total # of work-related fatalities	#			1	0	0	1
Total # of work-related illnesses	#			82	22	14	7
Total # of days missed	#			2,026	4,416	2,128	5,431
Injury Rates							
Work-related recordable injuries		FB-MP-320a.1	403-9	2.56	1.31	1.40	2.61
Work-related high-consequence injuries				0	0.20	0.021	0.378
Work-related fatalities				0	0	0	0
Near-miss events							
Number of near-miss events – unplanned events that did not result in injury, illness, or damage, but had the potential to do so >Employees	#	FB-AG-320a.1	403-9	19,868	25511		537
Number of near-miss events – unplanned events that did not result in injury, illness, or damage, but had the potential to do so >Contracted workers	#		403-9	1	NA	NA	0



Training

	GRI	2023	2024	2025
Training in all forms (including online), across all topics: professional, role-specific, ethics, human rights, anti-corruption, etc.				
Number of training hours >Senior managers	404-1	29,755	634	183
Number of training hours >Middle managers			4,974	5,898
Number of training hours >Emerging managers/entry-level managers			19,069	23,478
Number of training hours >Non-managers		163,553	132,117	105,638
Total training hours		193,308	156,794	135,197
Number of employees >Senior managers		2,457	215	442
Number of employees >Middle managers			553	1361
Number of employees >Non-managers		14,619	13,868	9,056
Average training hours per employee >Senior managers		12.11	2.95	0.41
Average training hours per employee >Non-managers		11.19	9.53	11.66
Health and Safety training for employees				
Number of training hours >Senior managers	403-5	3,696	115	317
Number of training hours >Middle managers			185	497.16
Number of training hours >Emerging manager/entry managers			1,140	2,074
Number of training hours >Non-managers		56,469	8,421	15,833
Total training hours - Health and Safety		60,165	9,861	18,722
Number of employees >Senior managers		2,457	215	442
Number of employees >Middle managers			553	1361
Number of employees >Non-managers		14,619	13,868	9,056
Average training hours per employee >Senior managers		1.5	0.53	0.72
Average training hours per employee >Middle managers			0.33	0.37
Average training hours per employee >Non-managers		3.86	0.61	1.75



	GRI	2023	2024	2025
Ethical conduct and anti-corruption policies training for employees				
Number of training hours >Senior managers	403-5	1,567	10	21
Number of training hours >Middle managers			152	68
Number of training hours >Emerging manager/entry managers			1,111	321
Number of training hours >Non-managers		10,901	8,388	3211
Total training hours - Ethical conduct and anti-corruption policies		12,468	20,267	3,621
Number of employees >Senior managers		2,457	215	442
Number of employees >Middle managers			553	1361
Number of employees >Non-managers		14,619	13,868	9,056
Average training hours per employee >Senior managers		0.64	0.05	0.05
Average training hours per employee >Middle managers			0.27	0.05
Average training hours per employee >Non-managers		0.75	0.6	0.35
Quality control/product safety training for employees				
Number of training hours >Senior managers	403-5	1931.18		0
Number of training hours >Middle managers			45	13.64
Number of training hours >Emerging manager/entry managers			208	453
Number of training hours >Non-managers		19,436	4,431	7,448
Total training hours - Quality Control / Product Safety				7,914
Number of employees >Senior managers		2,457	215	442
Number of employees >Middle managers			553	1361
Number of employees >Non-managers		14,619	13,868	9,056
Average training hours per employee >Senior managers		0.79	0	0
Average training hours per employee >Middle managers			0.08	0.01
Average training hours per employee >Non-managers		1.33	0.32	0.82



Employee performance reviews

	unit	GRI	2023	2024	2025
Number of employees who received a performance review	#	404-3	2,531	6,468	3,368
Total number of employees eligible for performance review	#		17,071	16,094	16,074
Percentage of employees receiving performance review	%		15%	40%	21%

Supply chain

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Number of Suppliers and local procurement						
Total number of suppliers	#		204-1	7,004	14,488	11,843
Number of local suppliers	#			3,369	10,662	9,549
Supplier Environmental Assessment						
New suppliers that were screened using environmental criteria	#	FB-PF-430a.2	308-1	1	1	2
Number of critical suppliers assessed for environmental impacts	#			13	15	8
Number of existing critical suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts	#			0	0	0
Number of critical suppliers with which relationships were terminated as a result of assessment	#			0	0	0
Supplier Social Assessment						
New suppliers that were screened using social criteria	#		414-1 414-2	2	1	2
Number of Tier 1 suppliers assessed/audited for social impacts by internal or third-party audits	#			37	15	8
Number of Tier 3 suppliers assessed/audited for social impacts by internal or third-party audits	#			0	0	0
Number of suppliers with which relationships were terminated as a result of assessment	#			0	0	0



Suppliers audited with regard to human rights						
Total suppliers audited with regard to human rights	#			0	30	0
Total number of human rights audits conducted	#			0	30	0
Number of suppliers trained on ethics and human rights	#			4	30	0
Number of suppliers trained on quality assurance	#			661	2	35

Interactions with water as a shared resource

	Unit	SASB	GRI	2023	2024	2025
Number of suppliers located in one of the following countries: Qatar, Lebanon, Iran, Jordan, Libya, Kuwait, Saudi Arabia, Eritrea, United Arab Emirates, San Marino, Bahrain, India, Pakistan, Turkmenistan, Oman, and Botswana	#		303–1	NA	4	1
Number of all local suppliers from Israel	#			NA	3,240	2594

Improved Nutrition

	unit	2024	2025
Gluten-free products	Percentage of SKUs affected	70%	71%
High in Saturated Fat	Percentage of SKUs affected	27%	28%
High in Sodium	Percentage of SKUs affected	2%	1%
High in Sugar	Percentage of SKUs affected	25%	26%
Lactose-free products	Percentage of SKUs affected	3%	4%
Low-lactose products	Percentage of SKUs affected	5%	4%
Sugar-free or no-added-sugar products	Percentage of SKUs affected	8%	11%



Food Safety

	SASB	Response
Global Food Safety Initiative (GFSI) audit (1) non-conformance rate and (2) associated corrective action rate for (a) major and (b) minor non-conformances	FB-PF-250a.1	(1) 0 (2) (a) 0, (b) 0
Percentage of ingredients sourced from Tier 1 supplier facilities certified to a Global Food Safety Initiative (GFSI) recognized food safety certification program	FB-PF-250a.2	100%
(1) Total number of notices of food safety violation received, (2) percentage corrected	FB-PF-250a.3	(1) 0 (2) 0
(1) Number of recalls issued and (2) total amount of food product recalled	FB-PF-250a.4	(1) 0 (2) 0

*All seven of our production sites operate in accordance with Global Food Safety Initiative (GFSI) standards, specifically FSSC 22000 certification.

Product Labeling & Marketing

	SASB	Response
Percentage of advertising impressions (1) directed at children and (2) directed at children promoting products that meet dietary guidelines	FB-PF-270a.1	(1) 0% (2) 0%



Governance Disclosure

Board of Directors

	GRI	2023	2024	2025
Data Description				
Total # of directors	405-1	8	12	9
Number of non-executive directors on board		8	12	9
Number of external directors		3	3	3
Number of independent directors		3	3	3
Separate chair and CEO		Yes	Yes	Yes
Average tenure of Board members (years)		14.5	14.1	12.1
Women directors on Board (%)		75%	67%	67%
Total number of Board meetings held		17	20	17
Attendance rate – board meetings (%)		96%	94%	89%
Audit Committee – # of members		4	4	6
Audit Committee – # of meetings		7	7	8
Audit Committee – attendance rate (%)		96%	95%	92%
Remuneration Committee – # of members		3	3	3
Remuneration Committee – # of meetings		6	10	16
Remuneration Committee – attendance rate (%)		100%	100%	100%
Financial Statements Review Committee – # of members		3	3	3
Financial Statements Review Committee – # of meetings		5	5	4
Financial Statements Review Committee – attendance rate (%)		100%	100%	100%
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee – # of members		0	5	6



	GRI	2023	2024	2025
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee – # of meetings	405–1	0	4	2
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee – attendance rate (%)		–	90%	83%
	GRI	2023	2024	2025
Finance and Investment Committee – # of members	405–1	4	4	6
Finance and Investment Committee – # of meetings		5	12	8
Finance and Investment Committee – attendance rate (%)		95%	95%	96%
Risk Management Committee – # of members		5	5	6
Risk Management Committee – # of meetings		3	3	3
Risk Management Committee – attendance rate (%)		100%	100%	72%

Compliance

	SASB	GRI	2023	2024	2025
Report the total number of incidents of non–compliance with regulations and/or voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, classified by their result: fine or warning		417–3	0	0	0
Incidents of corruption					
Total number of confirmed incidents in which employees were dismissed or disciplined for corruption		205–3	1	0	0
Total number of confirmed incidents when contracts with business partners were terminated or not renewed due to violations related to corruption			0	0	0
Public legal cases regarding corruption brought against the organization or its employees during the reporting period and the outcomes of such cases			0	0	0
Incidents of non–compliance concerning the health and safety impacts of products and services					



	SASB	GRI	2023	2024	2025
Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services within the reporting period, by:					
Incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty		416-2	0	7	0
Incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			0	4	0
Incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0
Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling					
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty	FB-NB-270a.3	417-2	0	1	11
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			0	9	2
Number of incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0
Incidents of non-compliance concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship					
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty		417-3	0	0	0
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			0	0	0
Number of incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0
Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area					
Significant fines and non-monetary sanctions for non-compliance with laws and/or regulations in the social and economic area in terms of:					
Total monetary value of significant fines		417-3	0	0	0
Total number of non-monetary sanctions			0	0	0
Cases brought through dispute resolution mechanisms			0	0	0

SASB Content Index

TOPIC	ACCOUNTING METRIC	CODIFIED METRIC CODE	Location
GHG Emissions	Gross global Scope 1 emissions	FB-MP-110a.1	Chapter 3 – Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint
	Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets	FB-MP-110a.2	Chapter 1 – Introduction; Chapter 3 – Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint
Energy Management	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable	FB-PF-130a.1, FB-MP-130a.1	Chapter 3 – Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint
	(1) Operational energy consumed, (2) percentage grid electricity, and (3) percentage renewable	FB-NB-130a.1	Chapter 3 – Climate and Environment – Energy Management
Management (Water)	Description of water management risks and discussion of strategies and practices to mitigate those risks	FB-PF-140a.3, FB-MP-140a.2	Chapter 3 – Climate and Environment – Water Management
Food Safety	(1) Total number of notices of food safety violation received, (2) percentage corrected	FB-PF-250a.3	GRI Data Tables – Governance Disclosure
	(1) Number of recalls issued and (2) total amount of food product recalled	FB-PF-250a.4	GRI Data Tables – Social Disclosure
Health & Nutrition	Discussion of the process to identify and manage products and ingredients related to nutritional and health concerns among consumers	FB-PF-260a.2, FB-NB-260a.2	Chapter 2 – Nutrition and Health – Our Nutrition Governance
Packaging Lifecycle Management	Discussion of strategies to reduce the environmental impact of packaging throughout its lifecycle	FB-PF-410a.2, FB-NB-410a.2	Chapter 3 – Climate and Environment – Packaging & Circular Economy
Workforce Health & Safety	Description of efforts to assess, monitor, and mitigate acute and chronic respiratory health conditions	FB-MP-320a.2	Chapter 5 – People and Communities – Safety and Occupational Health Systems

TCFD Content Index

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) Reporting Matrix

Pillar	Section	Requested information	Location in report
Governance	G(a)	The board’s oversight of climate-related risks and opportunities	Chapter 6: Corporate Governance – Risk Management & ERM Governance
	G(b)	Management’s role in assessing and managing climate-related risks and opportunities	Chapter 3: Climate and Environment – How We Manage Climate and Environment; Governance and Management of Climate Risks; Chapter 6: Corporate Governance – Risk Management
Strategy	S(a)	The climate-related risks and opportunities identified over the short, medium, and long term	Chapter 3: Climate and Environment – How We Manage Climate and Environment; Governance and Management of Climate Risks
	S(b)	The impact of climate-related risks and opportunities	Chapter 3: Climate and Environment – How We Manage Climate and Environment; Governance and Management of Climate Risks
	S(c)	The resilience of the organization in coping with the climate crisis	Chapter 3: Climate and Environment – How We Manage Climate and Environment; Governance and Management of Climate Risks
Risk Management	R(a)	Processes for identifying and assessing climate-related risks	Chapter 6: Corporate Governance – Risk Management; Chapter 3: Climate and Environment
	R(b)	The organization’s processes for managing climate-related risks	Chapter 6: Corporate Governance – Risk Management
	R(c)	How climate-related risks are integrated into the organization’s overall risk management	Chapter 6: Corporate Governance – Risk Management
Metrics and Targets	M(a)	Metrics used by the organization to assess risks and opportunities	Chapter 3: Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint; Energy Management; Waste Management; Packaging and Circular Economy
	M(b)	Emission scopes and the related risks	Chapter 3: Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint; Scope 3 Tracking and Reporting
	M(c)	Targets and performance	Chapter 1: Introduction; Chapter 3: Climate and Environment – Reducing Our Carbon Footprint



סומך חייקין

מגדל המילניום KPMG

רחוב הארבעה 17, תא דואר 609

תל אביב 6100601

03 684 8000

דוח בלתי תלוי להבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) לקוראי/משתמשי דוח ESG לשנת 2025 של שטראוס גרופ בע"מ

מסקנה

ביצענו תהליך הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) לבחינת מידע ונתונים הנכללים בנושאים הספציפיים בדוח ה-ESG לשנת 2025 (להלן: **"הדוח"** או **"דוח ה-ESG"**), של שטראוס גרופ בע"מ (להלן: **"שטראוס"** או **"הקבוצה"**).

להלן רשימת הנתונים הספציפיים בגינם בוצעה הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה:

נושא	יחידת מידה	נתון 2025
סה"כ עובדים	#	16,074
סה"כ עובדים לפי מגדר - נשים	#	5,811
סה"כ עובדים לפי מגדר - גברים	#	10,263
סה"כ עובדים לפי גיל - מתחת ל-30*	#	2,738
סה"כ עובדים לפי גיל - בין 30 ל-50*	#	7,134
סה"כ עובדים לפי גיל - מעל ל-50*	#	1,289
עובדים אשר השלימו לומדת אתיקה	%	95
מוצרי שטראוס ישראל טבעוניים	%	41
מוצרי שטראוס ישראל ללא גלוטן	%	71
סה"כ חומר גלם – קפה ירוק	טון	307,731
סה"כ רכישת חשמל	קוט"ש	186,692,745
סה"כ צריכת דלקים	קוט"ש	424,939,194
פליטות גז"ח מכלול 1 (scope 1)	tCO2e	86,545
פליטות גז"ח מכלול 2 (scope 2) – מבוסס מיקום	tCO2e	64,030

*פילוח עובדים לפי גיל אינו כולל עובדי כוח אדם.

מידע ופירוט נוסף, לרבות היקף, תכולה, הנחות ואומדנים שנקבעו על ידי הקבוצה בנוגע לנתונים הספציפיים שנכללו בתהליך, ניתן למצוא בפרקים הרלוונטיים בדוח ה-ESG של הקבוצה.

בהתבסס על הנהלים שבוצעו ועל הראיות שהתקבלו, כמתואר בדוח זה, לא עלה בידינו דבר המעיד כי הנתונים הספציפיים, כמפורט בטבלה שלעיל, בדוח ה-ESG של הקבוצה לשנת 2025 אינם מוצגים, מכל ההיבטים המהותיים, בהתאם לקריטריוני הדיווח של הקבוצה.



בסיס למסקנה

ביצענו את התהליך בהתאם לתקן הבינלאומי להתקשרויות לצרכי ביצוע הבטחת מהימנות *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000)*, שיצא לאור על-ידי המועצה הבינלאומית לתקני ביקורת והבטחת מהימנות (IAASB). אחריותנו לפי תקן זה מתוארת בהרחבה בסעיף "תחומי האחריות של KPMG סומך חייקין" בדוח זה.

אנו נדרשים לעמוד בדרישות אי התלות ובדרישות האתיות האחרות של הקוד האתי הבינלאומי לרואי חשבון מקצועיים (כולל תקני אי תלות בינלאומיים), כפי שפורסם על ידי ה- (IESBA) International Ethics Standards Board for Accountants.

המשרד שלנו מיישם את International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements כפי שפורסם על ידי ה-IAASB. תקן זה מחייב את הפירמה לתכנן, ליישם ולהפעיל מערכת לניהול איכות, הכוללת מדיניות ונהלים בנוגע לציות לדרישות אתיות, תקנים מקצועיים, ודרישות חוקיות ורגולטוריות.

אנו סבורים כי הראיות שקיבלנו הן מספיקות ומתאימות כדי לשמש בסיס למסקנתנו.

תחומי האחריות של הקבוצה

אחריות הנהלת הקבוצה הינה (א) תכנון, יישום וקיום של בקרה פנימית הרלוונטית להכנת הדוח, כך שיהיה נקי מהצגה מוטעית מהותית, בין עקב הונאה ובין עקב טעות; (ב) בחירה או פיתוח של קריטריונים מתאימים לצורך הכנת הדוח, והתייחסות או תיאור נאות של הקריטריונים שנבחרו, לרבות מי פיתח אותם, כאשר הדבר אינו ברור מנסיבות ההתקשרות; (ג) הכנה/הצגה נאותה/חשוב נכון של הנתונים והמידע המדווחים בהתאם לקריטריונים הרלוונטיים.

תחומי האחריות של KPMG סומך חייקין

אחריותנו כוללת (א) תכנון וביצוע ההתקשרות לצורך השגת מידה מוגבלת של בטחון באשר לכך שהדוח נקי מהצגה מוטעית מהותית, בין עקב הונאה ובין עקב טעות; (ב) גיבוש מסקנה עצמאית, בהתבסס על הנהלים שביצענו והראיות שהשגנו; (ג) דיווח על מסקנתנו לקוראי/ משתמשי דוח ה-ESG של הקבוצה.

סיכום העבודה שביצענו כבסיס למסקנתנו

הפעלנו שיקול דעת מקצועי ושמרנו על גישה ספקנית מקצועית לאורך כל תהליך העבודה. תכננו וביצענו את הנהלים שלנו כדי לקבל ראיות לגבי הנתונים הספציפיים, שהן מספיקות ומתאימות לשמש בסיס למסקנתנו. הנהלים שנבחרו תלויים בהבנתנו את הנתונים הספציפיים ובנסיבות העבודה, וכן בהתייחסותנו לאזורים שבהם סביר שיתרחשו טעויות מהותיות. בביצוע עבודתנו, הנהלים שביצענו כללו בעיקר:

- בחינת נתונים ספציפיים בתכולת הדוח לצורך ביצוע תהליך הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה
- קיום ראיונות עם הגורמים המקצועיים בקבוצה, האחראים לספק את המידע הנדרש לצורך עריכת הדוח, על מנת לקבל הבנה בנוגע לנתונים הספציפיים
- ביצוע השוואה כי הנתונים הספציפיים המוצגים בדוח תואמים לאסמכתאות הקיימות במקורות המידע הרלוונטיים לעריכת הדוח, וזאת על מנת לקבוע האם כל המידע המהותי הקיים במקורות אלה נכלל בדוח
- בהתאם לרלוונטיות, קיום ראיונות בנוגע לאופן החישוב, החיבור והשיטות ששימשו לאיסוף המידע המהותי ודיווח הנתונים הספציפיים



כחלק מתהליך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה סקרנו את הגרסה הסופית של הדוח על מנת להבטיח שהיא משקפת את ממצאינו.

הנהלים שבוצעו במסגרת תהליך הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) שונים באופיים ובעיתוי שלהם, והיקפם קטן יותר בהשוואה לעבודת הבטח מהימנות בהיקף סביר (Reasonable Assurance). לפיכך, ניתנת רמה נמוכה יותר של הבטחת מהימנות, בנוגע לדוח ה-ESG של הקבוצה.

הבטחת המהימנות המוגבלת בהיקפה ניתנה אך ורק עבור שטראוס גרופ בע"מ והינה בהתאם לתנאי ההתקשרות ביננו לבין שטראוס. עבודותינו נעשתה כדי שנוכל לבצ הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה עבור הקבוצה על הנושאים אותם נתבקשנו לבחון במסגרת עבודתנו ולא לאף מטרה אחרת. אנו לא מקבלים או מניחים כי קיימת לנ אחריות כלפי גורם כלשהו מלבד שטראוס, בהקשר לעבודה שבוצעה או מסקנות הבטחת המהימנות המוגבלת בהיקפה.

11 באוגוסט 2026

KPMG סומך חייקין

תל אביב, ישראל