



8 בינלאומי
TECH 5G פון 5G yes. בזק 8

Executive Summary ESG 2024

BEZEQ GROUP

קבוצת בזק - בתמצית

בזק, קבוצת התקשורת המובילה בישראל, מספקת מגוון רחב של שירותי תקשורת אינטרנטית, קווי, סלולרית וטלוויזיה רב-ערוצית. הקבוצה כוללת את חברת בזק קווי, המספקת תשתיות ושירותי טלפוניה ואינטרנט מהיר; ואת החברות הבנות המהותיות – פלאפון תקשורת, המפעילה רשת סלולרית מתקדמת; yes, המספקת שירותי טלוויזיה בלוויין ובאמצעים דיגיטליים; ובזק בינלאומי TECH, המציעה פתרונות אינטרנט ושירותי תקשורת בינלאומית ועסקית.

נכון לשנת 2024 הועסקו בקבוצת בזק 8,800 עובדות ועובדים בפריסה ארצית מִדן ועד אילת. עקרונות ה-ESG בקבוצת בזק משולבים בליבת הפעילות ומהווים חלק בלתי נפרד מהקשר עם כלל בעלי עניין, על בסיס ההבנה כי שירותי תקשורת מתקדמים הינם תשתית לחיים מודרניים, חוסן לאומי וצמיחה כלכלית. ערכי הקבוצה מבוססים על שקיפות, אחריות ודיאלוג מתמשך עם הציבור והחברות בקבוצה. חזון הקבוצה – לחבר את ישראל לעתיד טוב יותר – מתמשש באמצעות שלושת עמודי התווך המרכזיים של האחריות התאגידית: סביבה, חברה וממשל תאגידי. כל אלה מוטמעים באסטרטגיה העסקית של הקבוצה ומניעים את פעילותה היומיומית.

אסטרטגיית הקיימות של הקבוצה כוללת יעדים מדידים, ובהם: איפוס פליטות פחמן עד 2050, ייצוג של 50% נשים בדרגי הניהול, 40% נשים בדירקטוריון ו-20% עובדים מאוכלוסיות מגוונות – יעדים המשקפים מחויבות לצמיחה אחראית, הוגנת ומקיימת.

בשנת 2024 המשיכה הקבוצה לקדם את חזון הקיימות שלה, **מחברים את ישראל לעתיד טוב יותר**, זאת לצד אתגרים ביטחוניים וחברתיים, תוך התאמה למציאות המשתנה והרחבת הפעילות החברתית על פי צו השעה.



מתמודדים עם משבר האקלים ושומרים על הסביבה

קבוצת בזק פועלת לצמצום השפעותיה הסביבתיות, בדגש על התייעלות אנרגטית, הפחתת פליטות גזי חממה וניהול אחראי של משאבים. בשנת 2024 המשיכה הקבוצה לקדם את יישום מדיניות הקיימות הסביבתית, תוך התאמה לאתגרים המשתנים ולתרחישים מורכבים.

איפוס פחמני עד 2050

הקבוצה פועלת בהתאם למחויבותה לאיפוס פחמני עד שנת 2050 ומתמודדת עם משבר האקלים כחלק בלתי נפרד מאסטרטגיית הקיימות שלה. בשנת 2024 המשיכה הקבוצה לנהל, למדוד ולדווח על פליטות גזי חממה, תוך קידום מהלכים להתייעלות אנרגטית, חשמול צי הרכב, שיפור ניהול פסולת והיערכות לשינויי אקלים.

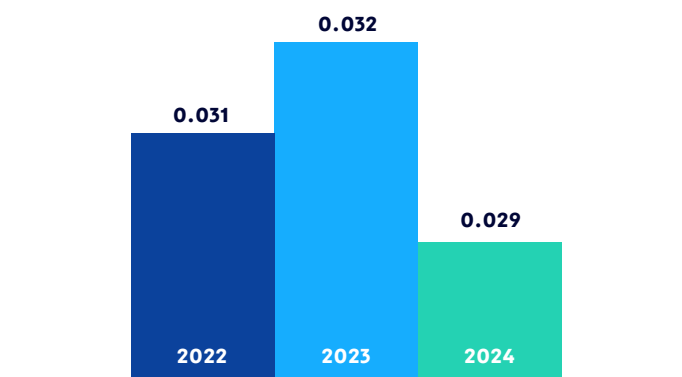
שיפור ניהול צריכת החשמל

הקבוצה המשיכה במגמת שיפור ניהול צריכת החשמל, באמצעות מהלכים להתייעלות תפעולית ומעבר לרכש חשמל מספקים פרטיים שמציעים מקורות אנרגיה נקיים יותר. בשנת 2024 ירדה עצימות החשמל (צריכת החשמל ביחס להכנסות) ב-10% לעומת שנת 2023.

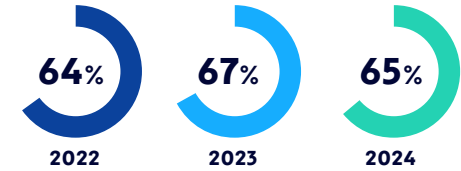
פליטות גזי החממה של קבוצת בזק לפי מכלולים (tCO_{2e})

2022	2023	2024	
24,190	24,796	26,484	מכלול 1
103,369	109,564	100,256	מכלול 2
127,559	134,360	126,740	כללי

עצימות צריכת החשמל בקבוצת בזק (kWh/revenue, קוט"ש לשקל)



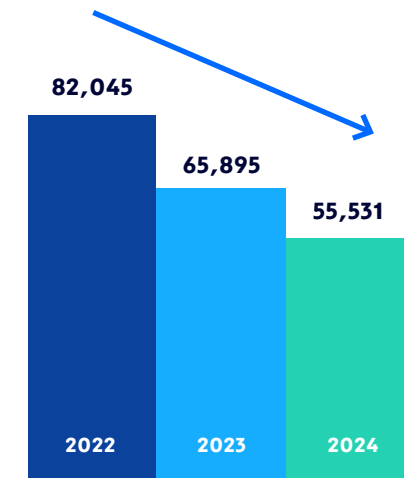
שיעור הרכבים החשמליים וההיברידיים בקבוצה 



התייעלות בצריכת מים 

במבט מצרפי על נתוני כלל הקבוצה, ובעקבות צמצום הצריכה בבזק בינלאומי TECH, נרשמה ירידה בצריכת המים זו השנה השנייה ברציפות. מדובר בהפחתה משמעותית של **32%** בצריכת המים לעומת שנת הבסיס 2022.

צריכת המים הכוללת של קבוצת בזק (קוב)



מוצרי תקשורת מפלסטיק ממוחזר 

קבוצת בזק שואפת לפתח מוצרים המשלבים חומרים ממוחזרים, ובפרט פלסטיק, על מנת להפחית את צריכת חומרי הגלם הבתוליים ובכך לתרום לצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילות הקבוצה. בשנת 2024 השיקה חברת yes מגדיל טווח למערכת yes+Mesh ונתב חדשני שעשויים מ-100% פלסטיק ממוחזר.

יוזמת PeleCash של פלאפון 

בתחילת שנת 2025 השיקה פלאפון את פרויקט PeleCash – מִחְזֹר מכשירים סולריים ישנים תמורת כסף. הפרויקט, שגובש בשנתיים האחרונות, נולד במטרה לקדם כלכלה מעגלית וקיימות סביבתית, מתוך הבנה כי בישראל ישנם כ-7.8 מיליון מכשירים ישנים שאינם בשימוש. בשנת 2024 הושמשו מחדש אלפי מכשירים תקינים, ואילו המכשירים הפגומים הועברו למחזור אלקטרוני, ובכך הופחת השימוש במשאבים טבעיים ונמנע זיהום מחומרים מזיקים.

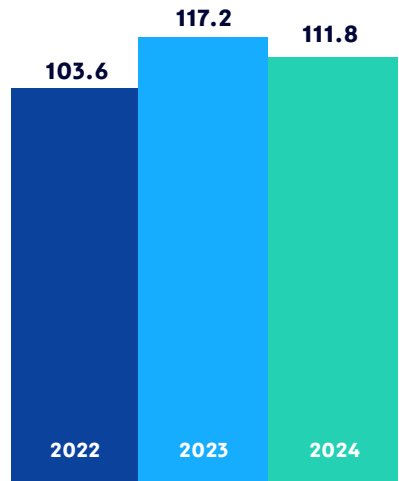
משרדים ירוקים ב־yes ופלאפון 

כחלק מיעדי הקבוצה לצמצום פליטות פחמן, yes ופלאפון הטמיעו במהלך 2024 תוכנית מקיפה להפרדת פסולת במשרדיהן, שכוללת מעבר מפחים חד-פעמיים לפחים ייעודיים רב-פעמיים, והגברת השימוש בכלים רב-פעמיים. תוכנית זו מהווה צעד משמעותי בצמצום טביעת הרגל הסביבתית וחוסכת משמעותית בהוצאות התפעוליות. בנוסף, מקפידות שתי החברות על הדרכות עובדים על מנת להגביר את המודעות לנושא ולטפח תרבות ארגונית ירוקה ובת-קיימא.

מחזור מוצרים בבזק-טק 

מפעל בזק-טק מחזור והשמיש מחדש יותר מ-90% מהמכשירים שהגיעו לפתחו בשנת 2024 – ראטרים, מודמים ועוד – ובכך תרם לחיסכון של עשרות טונות פסולת אלקטרונית.

מחזור מוצרים בבזק-טק (בטונות)



תוכנית אכיפה פנימית 

בזק מיישמת תוכנית אכיפה פנימית בתחום איכות הסביבה, הכוללת זיהוי השפעות משמעותיות, עמידה ברגולציה, בקרה שוטפת, העלאת מודעות לנושא בקרב העובדים ותקשורת עם מחזיקי עניין.

מחויבים להעסקה אחראית והוגנת

סקר אקלים ארגוני

בשנת 2024 השתתפו כ־86% מעובדי הקבוצה בסקרי אקלים ארגוניים – במטרה לחזק את תחושת השייכות, לזהות מגמות לאורך זמן ולבסס תרבות ארגונית מיטיבה. בחברת בזק נרשמה עלייה קלה בציון הממוצע של תחושת המחויבות של העובדים ובשביעות רצונם – מ־8.41 ל־8.48. כמו כן, 76% מהעובדים ציינו כי ימליצו לחבריהם לעבוד בחברה.

796 עובדי yes השתתפו בסקר, שהתבסס על מודל המחויבות הארגונית וניתח חמישה ממדים מרכזיים: מיצוב, צוות, ניהול, "אני כעובד" וחוויות עבודה יומיומית, תוך השוואה לסקרים קודמים כדי לזהות מגמות ונושאים לשימור ולשיפור.

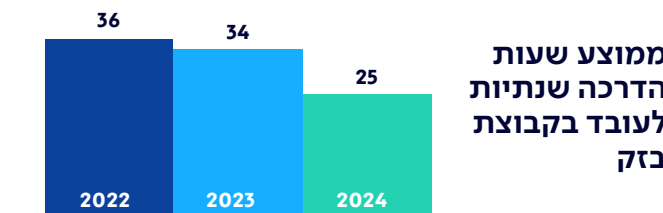
1,358 עובדי פלאפון השתתפו בסקר, שהתמקד בתחושות כלפי ההנהלה, סביבת העבודה והזדמנויות להתפתחות אישית, כחלק מהמאמץ המתמשך לבניית סביבת עבודה תומכת ומקדמת.

קמפוס בזק – סביבת למידה חדשנית

לאורך השנה נערכו בחברות תוכניות הכשרה פנים־ארגוניות, נבנו תוכניות פיתוח למנהלות ולמנהלים, והורחבו מנגנוני הליווי והייעוץ גם בימי חירום. כחלק מהעמקת המאמץ לפיתוח העובדים, בשנת 2024 הושק **קמפוס בזק**

91% מעובדי הקבוצה **עברו תהליכי משוב והערכה** בשנת 2024

– סביבת למידה ארגונית חדשנית הכוללת מאות קורסים דיגיטליים, פרונטליים והיברידיים, בנושאים כמו בינה מלאכותית, סייבר, תקשורת בין־אישית ועמידה מול קהל. בפלאפון נערכת תוכנית בונוס לפיתוח עובדי המטה, שכוללת סדנאות והרצאות בנושאים שונים להעשרת העובדים ותוכנית לפיתוח מנהלים. ב־yes מתקיימות תוכניות לפיתוח מנהלים, לצד תוכנית מנטורינג ארגונית. עם זאת, בשל האתגרים הלוגיסטיים, הביטחוניים והניהוליים בשנת 2024, נרשמה ירידה במוצע שעות ההדרכה הארגוניות בקבוצה:



טיפוח חוויית העובד

קבוצת בזק שמה את רווחת העובדות והעובדים במרכז, ופועלת לטיפוח חוויית עבודה מקצועית, תומכת ומחוברת. הקבוצה משקיעה בפיתוח מקצועי וניהולי, מקדמת גיוון תעסוקתי, פועלת לשיפור ממשקי עבודה ותהליכי קליטה, מספקת מענה פרטני לרווחת העובדים ושואפת לחזק את תחושת השייכות שלהם. בשנת 2024, נרשמה בקבוצה מגמת עלייה בתחושת המחויבות של העובדים, בשביעות הרצון ובנכונות להמליץ על הארגון כמקום עבודה.

91% מעובדי ועובדות הקבוצה **חתומים על הסכם קיבוצי שמגן על זכויותיהם**



מקדמים גיוון והכללה

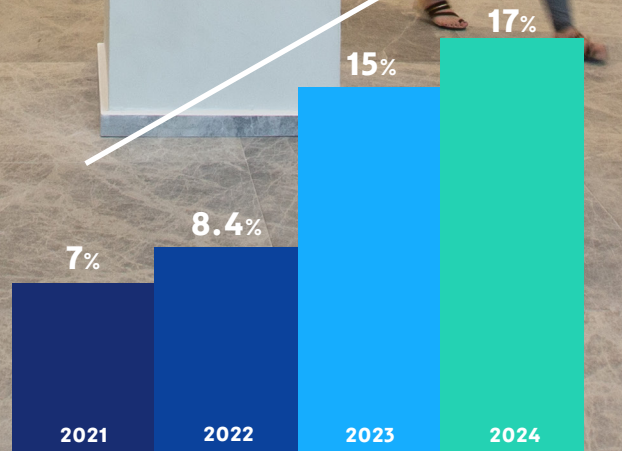
בהתאם לחזונה של קבוצת בזק, גיוון והכללה הם ערכים שמהווים מנוע לצמיחה, חדשנות ושירות טוב יותר. הקבוצה שואפת לשקף את הפסיפס החברתי של החברה הישראלית, ופועלת לקידום סביבת עבודה פתוחה, שוויונית ומכלילה, באמצעות עידוד לשוויון הזדמנויות והסרת חסמים שעומדים בפני אוכלוסיות מגוונות.

בשנת 2024 עמד שיעור העובדים
העובדות מאוכלוסיות הגיוון
בקבוצת בזק על **17%**
- יותר מכפול בהשוואה לשיעורם
בקבוצה בשנת 2022.

כחלק ממחויבות זו, ומתוך הכרה בחשיבותו של ייצוג מגוון של קולות, תרבויות ונקודות מבט, הציבה הקבוצה יעד תעסוקתי של 20% עובדות ועובדים מאוכלוסיות מגוונות עד שנת 2030.

כדי לעמוד ביעד, הוקמו בכל החברות קבוצות עבודה ייעודיות בהובלת משאבי האנוש, נערכו הכשרות למנהלים בנושא ניהול צוותים רב-תרבותיים ונעשו התאמות פנים-ארגוניות. בנוסף, מתקיים שיתוף פעולה פורה עם הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה מבית ציונות 2000.

שיעור העובדים
מאוכלוסיות הגיוון
בקבוצת בזק



7% עובדים מהחברה הערבית

4.4% עובדים מהחברה החרדית

4% עובדים עם מוגבלות

1.6% עובדים בני הקהילה האתיופית



בטיחות ובריאות ושליחות לאומית

סביבת עבודה בטוחה

משקיעה משאבים רבים בהטמעת תרבות ארגונית של אחריות ובטיחות, המושתתת על הקפדה, למידה מתמדת ושיפור תהליכים.

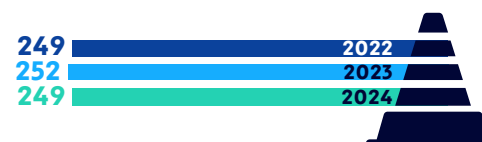
הפעולות מבוצעות בהתאם לדרישות הדין והתקינה הרלוונטית, לרבות הנחיות ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), במטרה לצמצם סיכונים, למנוע תאונות ולשמור על שלומם ובריאותם של כלל העובדים – לרבות עובדי קבלן.

ניהול תחום הבטיחות מתבצע על בסיס מדיניות בטיחות וגהות קבוצתית שנאכפת בכל החברות. כחלק מהמאמצים לשיפור מתמיד, גובשה בבזק תוכנית אכיפה ייעודית לנושא בטיחות בעבודה, שנועדה להבטיח עמידה בהוראות הדין תוך נקיטת צעדים מניעתיים אפקטיביים. **מאמצים אלו נשאו פרי והביאו לצמצום במספר התאונות בקבוצה.**

בזק רואה בבטיחות ובריאות העובדים ערך עליון. בשנת 2024, על רקע אתגרי המלחמה, נדרשה הקבוצה להקפדה מוגברת על נוהלי ביטחון ובטיחות, תוך שמירה על סטנדרטים מחמירים המותאמים למציאות המשתנה. בתקופה זו פעלו עובדי בזק במסירות יוצאת דופן, מתוך תחושת שליחות לאומית, ויצאו לתיקוני תשתיות תקשורת תחת תנאים מורכבים, על מנת להבטיח את המשך פעילותם התקינה של שירותי התקשורת – המהווים תשתית חיונית להמשך הקיום של המשק והחברה בישראל.

בזק משלבת כלים דיגיטליים מתקדמים, הדרכות ייעודיות, מנגנוני בקרה ונוהלי חירום ייעודיים, במטרה לצמצם סיכונים, להבטיח סביבת עבודה בטוחה ולשמור על שלומם ובריאותם של כלל העובדים. במקביל, החברה

מס' תאונות העבודה בקבוצת בזק



ממוצע תאונות העבודה בקבוצה

לכל 100,000 שעות עבודה



תוכנית הדגל "דוקו יאנג" של yes

yes מציינת זו השנה השלישית את "דוקו יאנג" – פרויקט הדגל החברתי מבית דוקאביב בשיתוף משרד החינוך, שמטרתו לטפח את הדור הבא של היצירה הדוקומנטרית. במסגרת הפרויקט, נערים ונערות מפנימיות לנוער בסיכון יוצרים סרטי דוקו קצרים שמוצגים בפסטיבל דוקאביב ובפלטפורמת ה-VOD של yes.



פעילויות חברתיות נוספות בפלאפון

- תרומת טאבלטים לעמותת SOS.
- הקמת חדר מוזיקה מיוחד לילדים עם צרכים מיוחדים.
- תרומת חדרים במשרדי החברה לעמותת אלון ואלה, לצד התנדבות עובדים שוטפת.
- כחלק מהחסות הראשית למכבי תל-אביב, עובדי פלאפון ושחקני המועדון התנדבו לאורך השנה בחלוקת סלי מזון ובסיוע לאנשים עם מוגבלויות.

שמובילה החברה בקרב אוכלוסיות מוחלשות, משפחות נזקקות, ילדים עם צרכים מיוחדים, תושבים שפוננו מבתיהם, בני משפחות נפגעי שבעה באוקטובר, בשיתוף עם עמותות הפועלות למען רווחת הקהילה.

בנוסף, תרמה החברה מרכזייה בענף לעמותת סה"ר – עמותה מצילת חיים, המעניקה סיוע נפשי מידי, נגיש ואנונימי דרך האינטרנט לאנשים במצבי מצוקה ואובדנות.

הפעילויות שמובילה החברה מבטאות את ערכיה – נתינה, שותפות ואחריות חברתית – ותורמות לחיזוק תחושת השייכות והמשמעות בקרב העובדים, תוך בניית קשר עמוק עם הקהילה.

האימפקט החברתי של קבוצת בזק

8 בינלאומי TECH 5G פלאפון 8 yes.

הפרויקטים הקהילתיים של yes ופלאפון

בשנת 2024 הקימו yes ופלאפון ועדת תרומות ייעודית שפועלת לפי קריטריונים סדורים ותהליך מובנה לבחינת הבקשות ומקדמת שיתופי פעולה עם ארגונים חברתיים. כמו כן, במהלך השנה הובילו החברות שורת יוזמות חברתיות וקהילתיות רחבות היקף, כגון:

- ✓ תרומה של כ-700 ממירים ומנויים, וכן מאות טאבלטים, מכשירי טלפון וקווי תקשורת.
- ✓ אימוץ עמותת חטיבת גבעתי לשותפות אסטרטגית, שכוללת, בין השאר, הענקת מלגות לחיילים וחיילות, תרומת ציוד טכנולוגי ומנויי טלוויזיה, הפקת אירועים והשתתפות פעילה באירועים חברתיים הדדיים.
- ✓ שבוע האחריות התאגידית של yes ופלאפון, נערך זו השנה השלישית בהשתתפות כ-600 עובדי ועובדות החברות שהקדישו כ-1,800 שעות התנדבות בפעילויות רבות, כגון: תמיכה בחיילים, סיוע למפונים וחיזוק אוכלוסיות מוחלשות.

8 בינלאומי TECH

הפרויקטים הקהילתיים של בזק בינלאומי TECH

בזק בינלאומי TECH פועלת מתוך מחויבות עמוקה לחברה ולקהילה, ורואה במעורבות החברתית חלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית שלה.

בשנת 2024 לקחו חלק בפעילויות התנדבות מגוונות כ-250 עובדי בזק בינלאומי TECH, שמהווים כ-40% מכלל עובדי החברה. העובדים מתנדבים באופן פעיל ביוזמות חברתיות

8 בזק

הפרויקטים הקהילתיים של חברת בזק

בשנת 2024, השיקה חברת בזק את "קרן מחוברים" לתמיכה בנפגעי צה"ל ומילואימניקים. מדובר במיזם ארוך טווח, שבמסגרתו נעשו פרויקטים מגוונים, כגון:

- ✓ הכנת מארזי מזון בשיתוף עמותת "לתת".
- ✓ אימוץ חטיבה 188 של חיל השריון.
- ✓ שיתוף פעולה עם בית החולים שיבא תל השומר להקמת חווה שיקומית.
- ✓ יוזמות טכנולוגיות חדשניות בשיתוף עמותת "אתגרים".

קבוצת בזק הגדילה את תרומותיה בכסף, מוצרים, שירותים ושווי ערך התנדבות ליותר מ-15 מיליון שקל

בשנת 2024 (לעומת כ-10 מיליון שקל בשנת 2023 ו-5 מיליון שקל בשנת 2022)



עובדי הקבוצה הקדישו יותר מ-15,000 שעות

התנדבות למען הקהילה באותה השנה

פעילות קבוצת בזק במלחמת "חרבות ברזל"

במלונות. הקבוצה הקימה מערך תמיכה רחב לעובדות ולעובדים, שכלל ליווי סוציאלי ורגשי, מענה מותאם לאתגרים שנבעו מהמצב הביטחוני, ומענק מיוחד ניתן ל-800 מגויסי מילואים, בסך כולל של כ-4 מיליון ש"ח. בזק אף קיימה קורס חילוץ ייעודי לעובדיה, במטרה לחזק את כשירותה לפעול בשעת חירום. פעילותה בתקופה זו זיכתה את הקבוצה באות הוקרה מ-Superbrands, כהכרה בתרומתה האזרחית והלאומית.

עובדות ועובדי הקבוצה גילו מעורבות מרשימה ויוזמה אזרחית נרחבת בתקופת הלחימה, ונטלו חלק בפעולות התנדבות מגוונות ברחבי הארץ. בין היתר, הם ארזו חבילות מזון וציוד היגיינה למשפחות מפונות, בישלו והעבירו מנות חמות למאושפזים ולמשפחותיהם, סייעו בשיפוץ מקלטים והשתתפו בפעילויות פנאי לילדים במרכזים קהילתיים. ההתנדבות התבצעה לעיתים במסגרת יוזמות קבוצתיות ולעיתים ביוזמה אישית, וכללה שיתופי פעולה עם עמותות וארגוני סיוע שונים. הנהלת הקבוצה עודדה את רוח ההתנדבות ואפשרה גמישות תעסוקתית לעובדים שפעלו למען הקהילה.

במהלך מלחמת "חרבות ברזל", פעלה קבוצת בזק מתוך תחושת שליחות לאומית כדי לספק תשתית תקשורת יציבה, לתמוך בעובדיה ולסייע לקהילה. הקבוצה השקיעה משאבים נרחבים בשמירה על רציפות תפעולית תוך הפעלת צוותים מקצועיים בשטח – לעיתים תחת אש – לשיקום תשתיות שנפגעו והשבת שירותים חיוניים. במקביל, נערכו כלל מערכי הסייבר בקבוצה לתגובה מהירה, עודכנו נהלים, חוזקו ההגנות ונחסמו כתובות חשודות.

במישור החברתי, בזק הקימה את **קו מחברים**, התומכת בחיילי צה"ל שנפצעו במהלך שירותם הצבאי, ופועלת לחיזוק חוסנם האישי ולחזרתם למסלול חייהם. בנוסף, העניקה הקבוצה שירותי תקשורת מתקדמים למשפחות המפונים ולמקלטים, ותרמה מאות מחשבים, מסכים וטאבלטים לעמותות, בתי ספר ואוכלוסיות נזקקות. yes התאימה את שידוריה למצב, ושידרה תכנים מעודדי רוח ותמיכה למשפחות החיילים והאזרחים. פלאפון פתחה חבילות גלישה לכל הלקוחות ששהו בחו"ל. בנוסף, yes ופלאפון הפעילו חמ"ל משותף, במסגרתו ניידת התיקונים של פלאפון סייעה למפונים ששהו



ממשל תאגידי בקבוצת בזק

קבוצת בזק רואה בממשל התאגידי נדבך מרכזי באחריותה כלפי בעלי המניות, עובדיה, לקוחותיה והציבור הרחב. אנו פועלים בהתאם לעקרונות של שקיפות, ציות לאמות מידה רגולטוריות ואתיות מחמירות, וניהול אחראי לטווח ארוך.

המועמדים לדירקטוריון ולוועדותיו. לאחר מיפוי זה, המלצת הדירקטוריון למינוי דירקטור ודירקטור חיצוני עוברת להחלטת אסיפת בעלי המניות של החברה.

תוכניות אכיפה פנימית

קבוצת בזק רואה חשיבות עליונה בהקפדה על סטנדרטים מחמירים של ציות לחוק, אתיקה והוגנות עסקית, כחלק בלתי נפרד ממחויבותה לממשל תאגידי אחראי. הקפדה זו מתבטאת בהטמעת תוכנית אכיפה פנימית בנושאים שונים: דיני ניירות ערך, דיני תחרות, דיני תקשורת, אבטחת מידע ובטיחות. תוכניות אלו נועדו להבטיח שכלל פעולות הקבוצה יתבצעו בהתאם להוראות הדין, להנחיות הרגולטור ולסטנדרטים בינלאומיים מקובלים.

תוכניות האכיפה כוללות בין היתר: מינוי ממונה אכיפה ייעודי, מיפוי סיכונים והטמעת תהליכי עבודה שמצמצמים חשיפה למידע תחרותי רגיש, הדרכות והכשרות שוטפות לעובדים ולמנהלים, מנגנוני דיווח ובקרה המאפשרים זיהוי מוקדם של חריגות ותיקונן המיידי, ביקורות תקופתיות ומבדקי ציות פנימיים, וכן דיווח להנהלה ולדירקטוריון.

מדיניות תגמול נושאי משרה בכירה

מדיניות התגמול בקבוצת בזק נועדה להבטיח תמרוץ מיטבי של נושאי המשרה הבכירים בקבוצה, תוך שמירה

בשנת 2024, חיזקה הקבוצה את תהליכי הפיקוח והבקרה, והמשיכה להטמיע כלים מתקדמים לניהול סיכונים, ציות ואבטחת מידע, תוך שיפור מתמיד של תהליכי קבלת ההחלטות. מגמה זו מבטאת את מחויבות הקבוצה לעמידה בעקרונות בינלאומיים ובהגנה על זכויות הפרט. בתוך כך, מנגנוני הציות חוזקו באמצעות פורומים ייעודיים עם כלל החטיבות, הצגת דיווחים שוטפים לוועדת הביקורת והדירקטוריון, עריכת שלושה סקרים חיצוניים בתחומי ציות לרשות ניירות ערך, בטיחות וקרינה. בנוסף, במסגרת חיזוק הממשל התאגידי בקבוצה, מיושמת מדיניות רוטציה של רואי החשבון המבקרים, על מנת להבטיח עצמאות מקצועית, אפקטיביות בביקורת ושמירה על אמון בעלי העניין.

דירקטוריון בזק

דירקטוריון בזק מונה תשעה דירקטורים, מתוכם ארבעה בלתי תלויים (שלושה דירקטורים חיצוניים, ודירקטור אחד בלתי תלוי שאינו דירקטור חיצוני). על כל חברי הדירקטוריון חלות הוראות הדין, ובכללן הוראות חוק החברות, הוראה בעניין מינויים, כשירותם, דרישות בנוגע להיעדר זיקה, הרוב הדרוש לבחירתם ותוקף כהונתם. כחלק מתהליך המינוי, חברי הדירקטוריון מנהלים דיון מקדים ביחס לתמהיל הכישורים הרצוי של חברי הדירקטוריון, מתייחסים בשיקוליהם לגיוון ומגדר, ובוחנים את עיסוקיו השונים של הדירקטור על מנת לוודא כי לא מתקיימים ניגודי עניינים ואת התאמתם של

נוכחות גבוהה בישיבות דירקטוריון בזק



שיעור נוכחות	מספר הישיבות	
98%	25	ישיבות דירקטוריון
97%	18	ועדת ביקורת

כשליש מהספקים העיקריים

של קבוצת בזק חתמו על הקוד האתי

*במסגרת פיילוט ראשוני שנערך בקבוצה בשנת 2024



פנימיים, ומעמידה לרשות עובדיה ערוצים דיסקרטיים לדיווח ובירור תלונות. בנוסף, בזק רואה חשיבות בשמירה על זכויות עובדים ועמידה בתקנים מקומיים ובינלאומיים בשרשרת האספקה שלה. מדיניות זו מהווה נדבך מרכזי בממשל התאגידי של החברה, ומחזקת את אמון בעלי העניין, המשקיעים והציבור הרחב בהתנהלותה האחראית והבת-קיימא.

אבטחת מידע

במהלך שנת 2024, מונה בכל אחת מחברות קבוצת בזק אחראי אבטחת מידע (DPO – Data Protection Officer). תפקידו של אחראי אבטחת המידע כולל, בין היתר, פיקוח על יישום הנהלים, עמידה בדרישות הרגולציה ובקרה פנימית בכל אחת מהחברות. מינוי זה מבטא את מחויבות הקבוצה לעמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר של אבטחת מידע והגנה על הפרטיות, ומחזק את יכולתה של הקבוצה לנהל סיכונים מידע באופן אחיד ושיטתי, ובכך להבטיח שמירה מיטבית על פרטיות לקוחותיה ועובדיה.

הדירקטוריון והנהלה מקבלים דיווחים תקופתיים ומקיימים דיונים סדירים בנושאי סיכון מרכזיים, לרבות סיכונים הנוגעים לאספקת שירותים, שרשרת האספקה וקשרים עם ספקים ושותפים עסקיים.

סיכוני סביבה, לרבות היערכות לתרחישי קיצון הנובעים מהשפעות שינויי אקלים, נבחנים ומשולבים כחלק בלתי נפרד ממערך ניהול הסיכונים הכללי של הקבוצה.

רכש אחראי

קבוצת בזק מעודדת רכש אחראי בקרב ספקיה, תוך קידום סטנדרטים של אתיקה, זכויות עובדים ואחריות סביבתית. בשנת 2024 הושק פיילוט להחתמת ספקים מהותיים על הקוד האתי של הקבוצה, ובמסגרתו חתמו 234 מתוך 680 ספקים. הפיילוט לווה בביצוע בדיקות מדגמיות בקרב עובדי ספקים לאיתור הפרות. בנוסף, צירפה הקבוצה את נספח הקוד האתי להזמנות הספקים שנשלחות דרך פורטל הרכש (כמחצית מההזמנות), והטמיעה את ההתחייבות לקוד האתי גם בפורמט החדש של ההסכמים כחלק אינטגרלי מההסכם ולא כנספח נפרד. עם זאת, יישום זה עדיין מוגבל, שכן מרבית ההתקשרויות מבוססות על הסכמים קיימים. הקבוצה ממשיכה לחזק את הקשר עם ספקים ולהרחיב את מנגנוני הפיקוח וההנגשה של ציפיותיה בתחום האחריות התאגידית.

מדיניות זכויות אדם

בהתאם לסטנדרטים הבינלאומיים של ה-ESG, קבוצת בזק רואה במדיניות זכויות אדם מרכיב מהותי בפעילותה העסקית ובמערכת היחסים שלה עם עובדים, ספקים, לקוחות והקהילה. בזק מחויבת לשמירה על כבוד האדם, מתן יחס שוויוני והוגן לכלל עובדיה, והבטחת סביבת עבודה בטוחה, מגוונת ומכלילה. כחלק ממדיניות זו, החברה פועלת למניעת אפליה והטרדה, מקיימת מנגנוני פיקוח ואכיפה

על האינטרסים ארוכי הטווח של בעלי המניות, ולצד שמירה על עקרונות של שקיפות, אחריות וניהול סיכונים מאוזן. המדיניות כוללת שילוב בין מרכיבים קבועים למשתנים בהתאם לפרמטרים כמותיים, שמירה על פרופורציות בין שך קבוע לתגמול משתנה, קישור ישיר בין תגמול לביצועים הנתונים למדידה, מנגנוני השבת תגמול (Clawback) במקרה של טעויות מהותיות בדוחות הכספים או הפרת חובת אמונים, והקפדה יתרה על שוויון ושקיפות בהצגת תנאי התגמול. המדיניות מאושרת בהתאם להוראות כל דין וכללי ממשל תאגידי מקובלים הכוללים בין היתר אישור ועדת תגמול, הדירקטוריון ואסיפת בעלי המניות. מדיניות התגמול מפורסמת באתר המאיה וכוללת את הוראות התגמול השונות לרבות יחסי תגמול בין העובדים לנושאי משרה בכירה בקבוצה.

0 קנסות בגין שוחד ושחיתות בשנת 2024

מערך ניהול הסיכונים

ניהול סיכונים הינו נדבך מרכזי בממשל התאגידי ובניהול העסקי התקין. מערך זה מתעדכן באופן שוטף ומתבצע בהתאם לסטנדרטים בינלאומיים ולדרישות הדין בישראל. החברה מפעילה מנגנוני בקרה, פיקוח ודיווח סדורים שמטרתם לזהות, להעריך ולנהל סיכונים בעלי פוטנציאל להשפעה מהותית על פעילותה, לרבות סיכונים רגולטוריים, פיננסיים, תפעוליים, טכנולוגיים, סביבתיים וחברתיים. על מנת ליישם את המדיניות באופן יעיל, נקבעו אחראים ישירים לניהול כל אחד מתחומי הסיכון, והם מדווחים להנהלה הבכירה ולדירקטוריון באופן שוטף. כמו כן, מתקבלים דיווחים רבעוניים מהחטיבות, נערכים פורומים ייעודיים דו-שנתיים, מועבר דיווח לוועדות הרלוונטיות, ומוצג דוח סיכונים לדירקטוריון.