



דרכנו בעסקים

הקוד האתי של בזק להתנהלות עסקית

כסלו תשפ"א, נובמבר 2020



בזק. להרגיש בבית

תוכן העניינים

3	מכתב יו"ר הדירקטוריון והמנהל הכללי
4-5	פרק א' - מבוא כללי – דרכנו בעסקים
	פרק ב' - כללים להתנהלות עסקית - אתית
6	2.1 בינינו לבין עצמנו
7	2.2 אנחנו והלקוחות
8	2.3 אנחנו ונכסי החברה
9	2.4 אנחנו ושותפינו לעסקים
10	2.5 אנחנו והמתחרים
11	2.6 אנחנו בקהילה ובסביבה
12-13	פרק ג' - מדיניות התנהלות עובדים ברשתות חברתיות
14	פרק ד' - דיווח על התנהגות לא-אתית
15	פרק ה' - עשה את הדבר הראוי
16	פרק ו' - מדיניות יישום, הטמעה ובקרה
17	מכתב סמנכ"ל משאבי אנוש



מנהלים ועובדים יקרים!

בזק היא חברת התקשורת המובילה והטובה בישראל!
על המקום הזה אנו נלחמים ומרוויחים אותו כל יום מחדש, בזכות.

בזכות, השרות, המקצוענות, החדשנות השיווקית, המובילות הטכנולוגית, המחויבות המלאה לחוויית הלקוח ובעיקר בזכות איכות ההון האנושי, יוצאת הדופן שלנו, עובדים ומנהלים כאחד. כולנו מלאים במוטיבציה לנצח בעסקים ובאותה מידה מתנהלים על פי עקרונות העשייה והערכים האתיים והעסקיים של "דרכנו בעסקים" – הקוד האתי של בזק. להבנתנו, אין דרך אחרת לעשות עסקים.

עקרונות העשייה עליהם נבנה הקוד האתי וכללי ההתנהלות הנגזרים מהם, מהווים את הרף שאנו מציבים לעצמנו בדרכנו בעסקים, בכל יום. עקרונות עשייה אלו הם "כוכב הצפון" שלנו.

הקוד האתי שלנו, אינו מתיימר לכלול מענה לכל סיטואציה עסקית שתיקרה אי-פעם בדרכנו (כאלו יש כידוע, אין סוף). אבל הוא כן מבטא תפיסת קיום ועוגן ערכי שעל פיו יש לשקול החלטות נקודתיות בחיינו העסקיים. בצמתי החלטה אלו בא לידי ביטוי האתגר העסקי במיטבו – שמצד אחד מניב פירות איכותיים, ובה בעת מבקש לשמור על קרקע בריאה ונקייה.

בזק היא חברה ישראלית, וכמי שחיים ופועלים מתוך החברה הישראלית, כמי ששותפים לרגעי השיא שלה וגם לאלו האחרים, אנחנו יודעים ש"להרגיש בבית" (ביתם של הלקוחות, של שותפנו לעסקים והמתחרים, של הקהילה בישראל גם בתוך הבית שלנו – פנימה), זה מחייב!

אנחנו מאמינים כי יחד נמשיך להוביל את שוק התקשורת בישראל, תוך שמירה על חדשנות ומובילות טכנולוגית ועל תרבות עסקית שמהווה מופת לחברות אחרות בארץ.

שירותים מתקדמים וטכנולוגיות חדשניות משדרגות את חווית התקשורת.
יושרה, כבוד לזולת, שוויון והוגנות, אכפתיות, פתיחות, אחריות אישית ומצוינות – יוצרות אותה!
שלכם,



דודו מזרחי
מנכ"ל



גיל שרון
יו"ר הדירקטוריון



1. פרק א' – מבוא כללי

“דרכנו בעסקים”

1.1 | מהו קוד אתי?

הקוד האתי של בזק – “דרכנו בעסקים” הינו מסמך שיטתי, הקובע עקרונות וכללי התנהגות ראויים, להכוונת פעולתם של נושאי משרה בכירה, מנהלים ועובדים בחברה. בהתייחס לאופי ותחומי הפעילות של החברה, הקוד מציב “רף” – אידיאל מעשי, של הראוי והטוב שאליו אנו מכוונים ובכך הוא נבדל מנהלים או חוקים, המציבים “סף” – מינימום הכרחי. בעצם, “דרכנו בעסקים” מהווה את כוכב הצפון שלנו – הצהרה מפורשת ומוחשית לדברים שאנו, עובדים ומנהלים בבזק, מאמינים בהם ושואפים לקיומם.

קוד אתי, כמסמך ערוך, אינו יכול לפרט את כל המצבים האפשריים במסגרת עבודתנו, כי לאלו כידוע אין-סוף. לפיכך בשמירה וביישום עקרונות הקוד האתי מתבקשת גם הפעלת שיקול דעת סביר וראוי.

• לכל הדירקטורים, מנהלים ועובדים בבזק חלה החובה, שהיא גם זכות,

לקרוא בקפידה את הקוד האתי ולנהוג על פיו!

• הקוד מתייחס לכל הדרגים בבזק; דירקטורים, נושאי משרה בכירה, מנהלים ועובדים.

1.2 | מילוי הוראות דין:

העקרונות והכללים הקבועים בקוד זה, אינם המקור הבלעדי לכללי ההתנהגות בבזק. הם מצטרפים וניצבים על גבי אותו מינימום הכרחי המתבטא בחוקים, תקנות ונהלי החברה.

הכרה, כיבוד וציות לחוקי המדינה ונהלי החברה, הם הבסיס לכללי האתיקה הקבועים בקוד!

1.2.1 על מנהלי בזק ועובדיה לכבד את הדין ולציית בצורה מלאה להוראותיו, בכל מקום בו הם פועלים.

1.2.2 בנוסף, על מנהלי ועובדי בזק לקיים בנאמנות נהלים, תקנות ונורמות התנהגות שהחברה ועובדיה מחויבים לפעול על פיהם.

1.2.3 כמי שמעניק שירותים לציבור, מחויב כל מנהל ועובד בבזק בזהירות מקצועית ראויה, תוך ביצוע עבודתו באמונה ובשקיפה.

1.2.4 על מנהלי בזק ועובדיה לפעול במסגרת הסמכויות שהוענקו להם תוך נקיטת אמצעי בקרה מתאימים.

1.3 | אחריות הנהלה:

אתיקה עסקית מהווה אתגר ומבחן ניהולי במיטבו. הנהלת בזק מתחייבת להוביל את החברה על פי הסטנדרטים הקבועים בקוד האתי – “דרכנו בעסקים”, לשמש מודל ליושר אישי, הגינות וניקיון כפיים ולהוות קו מנחה לכל עשייה או התנהגות במישור האישי, המקצועי והארגוני.

1.3.1 על המנהלים לבחון ולעקוב האם קיימים סימנים המעידים על התנהגות לא אתית בחברה ולדווח עליה לממונה על יישום הקוד האתי בחברה.

1.3.2 על המנהלים לפעול ליצירת אוירה בה העובדים יחושו חופשיים להביע דעתם ולדווח על מצבים של קונפליקטים או דילמות אתיות שאינן עולות בקנה אחד עם הקוד האתי.

1.4 | עקרונות עשייה:

בעולם שבו תרבויות משתנות, חברות נופלות וקמות, שירותים ומוצרים נולדים ונעלמים, קבענו בבזק שבעה עקרונות של עשייה. הם מבטאים את המהות שבבסיס “דרכנו בעסקים”, ומלווים אותנו תמיד:



1

יושרה

היו אמיתיים ונאמנים לדברים שאנו מאמינים בהם. נהגו בכנות, הגינות והוגנות ועשו את הדבר הראוי לעשותו, ללא פשרות.

2

כבוד לזולת

נהגו בכבוד בכולם: בחברים לעבודה, בלקוחות, בשותפנו העסקיים ובכל הנקרים בעשייתנו, כי דרך ארץ קודמת לעסקים.

3

אחריות אישית

כל אחד ואחת מאיתנו נושא באחריות אישית למעשיו, גם כשהוא פועל כחלק מקבוצה, גדולה כקטנה.

4

שוויון והוגנות

אנו בעד שוויון ומניעת אפליה על רקע מין, דת או לאום. ננהג בהגינות וביושרה כלפי לקוחותינו ועמיתנו, עובדינו, שותפינו העסקיים, כלל המתחרים והקהילה בישראל, מתוך מערך שיקולים ענייני, שיטתי, כשהרציונל שבבסיסו יובן גם לצד ניטרלי.

5

אכפתיות

אנחנו מתנהלים מתוך חיבור וקשב לסביבה שלנו ועושים את המאמץ הנדרש ליוצר ערך ומשמעות אמיתיים בכל מפגש עם לקוחות, עמיתים, הקהילה והחברה בישראל ובינינו לבין עצמנו.

6

פתיחות

ניגש לכל אדם, נושא, או רעיון, בסקרנות, התלהבות ורצון כן מתוך גישה מחשבתית שהם מזמנים עבורנו הזדמנויות חדשות ומפתיעות לדבר הבא.

7

מצוינות

האחריות של כל אחד ואחת מאיתנו היא לביצועים איכותיים ויוצאי דופן בכל משימה ובכל מהלך ניהולי. המקצוענות, המצוינות והשאיפה המתמדת לשיפור יהיו נר לרגלנו.



2. פרק ב' – כללים להתנהלות עסקית – אתית



2.1 | בינינו לבין עצמנו:

אנחנו צוות הפועל מתוך כבוד הדדי ומחויבות להגשמה עצמית.

דרכנו בעסקים:

אנו מתייחסים לעצמנו ולחברינו לעבודה בכבוד, הגינות ויושר. השונות הקיימת בינינו כפרטים, משמשת יתרון אנושי ועסקי בקבוצה אותה אנו מהווים. אנו מעוניינים להוות אבן שואבת לאנשים הטובים ביותר, לפתח ולהוקיר את תרומתו של כל אחד ואחד מאיתנו להצלחה המשותפת.

עם יד על הלב:

- סביבת עבודה בטוחה ובריאה היא באחריות של כל אחת ואחד מאיתנו.
- התנהגות מעליבה, מטרידה או פוגעת במבט, מילה או מעג, בין שתהא על רקע עדתי, מגזרי, מיני או אחר איננה דרכנו. אם נהיה עדים להתנהגות שכזו, נפעל למניעתה.
- נפעל למניעת הטרדה מינית ונאפשר דיווח ללא מורא באופן אנונימי, לממונה על מניעת הטרדה מינית בחברה.
- בהופעתנו לעבודה, נקפיד על קוד הלבוש שלנו, במטרה לקדם אווירה והתנהלות עסקית, מכובדת ויוצגית, המבטאת מצוינות בשרות, כמו גם מתחשבת בפסיכס האנושי של עובדי החברה.
- נפעל לשילוב עובדים עם צרכים מיוחדים ונהיה קשובים לצרכיהם.
- נקפיד על כיבוד הסכמים בין עובד לחברה, החברה לעובדיה ובין ארגון העובדים להנהלה וההנהלה לארגון העובדים, באופן הדדי.
- נקיים תקשורת פתוחה ואדיבה בה הקשבה ודו שיח מהווים נדבך מרכזי.
- נעודד ונקדם התפתחות אישית ומקצועית של זולתנו ונקפיד על כשירות – מקצועית מתמדת.
- נייצר מרחב אפקטיבי ופורה המאפשר חתירה לתוצאות הרצויות, תוך מתן סיוע, משאבים, חניכה ובקרה הנדרשים.
- במידע אישי הנוגע לזולתנו נעשה שימוש מקצועי – ענייני בלבד, תוך הקפדה על צנעת הפרט.
- כאשר נשתמש בפירות והישגים מקצועיים של חברינו לעבודה, נעשה זאת תוך מתן קרדיט הולם, בבחינת "האומר דבר בשם אומר, מביא גאולה לעולם".
- מפירות הצלחה ראויים ליהנות השותפים להשגתם.
- אנו רואים באיזון שבין בית לעבודה ערך שיש לקדמו ונמנע ממצבים המפרים איזון זה בקביעות ולאורך זמן.
- סיום העסקה של עובד יעשה בצורה ראויה ומכובדת – במידת הצורך תוך סיוע להמשך הצלחה אישית ומקצועית.





שירות - אנו מחויבים לשיעור הרצון של לקוחותינו ונפעל ליצירת חוויית שירות "מעל ומעבר", בכל מפגש עם לקוחותינו.

דרכנו בעסקים:

נפעל כדי להיות הבחירה המועדפת של לקוחותינו, בחירה המבוססת על איכות, תמורה ושירות בסטנדרטים הגבוהים ביותר, אותם נעניק ללקוחותינו. יחסינו עם לקוחותינו הם יחסים ארוכי טווח המבוססים על כבוד, יושר, מקצועיות ואמון הדדי. טובת הלקוח והיענות מיידית לצרכיו עומדת במוקד הפעילות והעשייה העסקית שלנו. אנו מובילים בעסקים בזכות החדשנות, האיכות והשירות אותם אנו מעניקים ללקוחותינו - לא נצל לרעה חוסר הבנה של לקוחותינו.

עם יד על הלב:

- נקייד לשמור על "כשירות מקצועית" מתמדת של נותני השירות.
- נכבד כל לקוח ונתייחס למכלול צרכיו כלקוח, מתוך אכפתיות ומחויבות אמיתית ללקוח. השירותים והמוצרים שאנו מוכרים מיועדים לרווחת הלקוחות ואנו נעשה הכל למנוע פגיעה פיזית, נפשית או מוסרית בלקוחותינו.
- לכל פניית לקוח ניתן מענה מהיר, אדיב ומקצועי.
- נמסור מידע רלוונטי מדויק ואמיתי אודות מוצרנו / שירותינו או כזה הקשור להצעות המתחרים.
- מידע פרטי / עסקי שמסרו לנו הלקוחות מהווים הצהרת אמון בנו. לא נפר אותה ולא נאפשר העברת המידע לגורמים אחרים, להם לא נתן הלקוח את הסכמתו.
- נהיה רגישים לאמונות, השקפות, ערכים ומנהגים של לקוחותינו ונפעל בהתאם.
- תלונות של לקוחות מהוות הזדמנות עבורנו לשיפור ולמידה, לכן נתייחס אליהן ברצינות הראויה.





אנו פועלים ליצירת ערך מירבי ולאורך זמן לבעלי המניות.

דרכנו בעסקים:

השקעת בעלי המניות בחברה היא אות של כבוד ואמון בכל אחת ואחד מאיתנו ונפעל להשבחתה לאורך זמן תוך שמירה על טובת החברה. בבסיס פעולתנו כחברה עסקית שני עמודי תווך: חובת הנאמנות וחובת הגילוי הנאות.

עם יד על הלב:

- אנו מחויבים לשמירה והעצמה של נכסי החברה: הכספיים, החומריים, נכסי מוניטין וקניין רוחני, מפני כל נזק, גניבה או אובדן.
- ננהג באופן שהולם את מעמדנו בחברה ונשמור על תדמית החברה, גם במסגרות שאינן קשורות בעבודה, ככל שיש בהתנהגות זו בכדי לפגוע בשמה הטוב של בזק.
- השימוש במשאבי החברה יתבצע אך ורק לקידום מטרות החברה.
- המידע הקיים בחברה (עסקי, טכנולוגי או אחר), לרבות מידע שנמסר לנו ע"י או אודות ספקים ולקוחות, הוא נכס עיקרי ומהותי. המידע חסוי ולא נעבירו ללא אישור לצד שלישי.
- אנו מחויבים למתן בסיס מידע שלם, מדויק ורלוונטי לבעלי המניות, באופן שיאפשר קבלת החלטות עסקיות מושכלות.
- לא נעשה שימוש במידע פנימי לשם העדפה אישית או לשם השגת רווחים אישיים – ישירים או עקיפים.
- נמנע ממצב של ניגוד עניינים מול החברה ובמידה שזה בלתי נמנע, נודיע מראש ונפעל עפ"י הוראות החברה.
- קבלת מתנות / הטבות מהותיות, מכל אחד ממחזיקי העניין (לקוחות, ספקים, עובדים ו/או מנהלים וכד'), עלולה ליצור מצב של ניגוד עניינים או מראית של ניגוד ולכן נמנע מכך.
- התחייבותנו לטיפול ראוי במידע של החברה קיימת גם לאחר סיום העסקתנו בה.





בעינינו, שיתוף פעולה הוגן עם מגוון חברות עסקיות, הינו מרכיב חשוב בעשייתנו.

דרכנו בעסקים:

אנו פועלים להקמה והעשרה של שיתופי פעולה בינינו ובין מגוון שותפים עסקיים כגון: משווקים ומפיצים, ספקים וקבלני משנה, כחלק חשוב בתהליך מתמיד של שיפור ההיערכות בשוק תחרותי וליצירת ערך מוסף ללקוחותינו ובעלי המניות.

עם יד על הלב:

- כאשר נדון ביצירת שותפויות עסקיות נתייחס גם להיבטים אתיים.
- אנו מאמינים כי "שְׁלוּחוֹ שֶׁל אָדָם, כְּמוֹתוֹ", לכן לא נעשה באמצעות אחרים מה שאנו חושבים שלא ראוי שיעשה על-ידינו.
- התקשרויות עסקיות כגון הסכמי רכש, בחירת יועץ וכד', ייעשו תמיד על בסיס אמות מידה הוגנות הנוגעות לעניין (מקצועיות, מחיר, איכות וכד').
- תשורות או מתנות מהותיות משותפינו העסקיים, לא יתקבלו.
- כאשר אנו מעניקים תשורות או מתנות לשותפינו העסקיים, בכוח או בפועל, נעשה זאת בדרך גלויה שלא תחשב פגומה אף למראית עין.
- ככלל, נפרע את התחייבויותינו במלואן, בזמן.
- גם במקרים בהם מבחינה חוקית, יהיה מותר לנו לחזור בנו מהסכמים, נפעל באופן ענייני והוגן.
- נימנע משיתוף פעולה עסקי עם גורמים העלולים לפגוע בשמה הטוב של החברה.





אנחנו מתחרים בעוצמה ובמרץ, אך בהגינות.

דרכנו בעסקים:

אנו מברכים על התחרות, כי עבורנו היא אתגר מתמשך, המאפשר לנו להיות במיטבנו: מקצועיים, יצירתיים וחדשנים, במטרה להעניק את המיטב ללקוחותינו.

עם יד על הלב:

- הוגנות והגינות עומדים תמיד לנגד עינינו כאשר אנו מתייחסים למוצרים ושירותים של מתחרינו.
- אנו פועלים להובלת השוק דרך איכות המוצרים והשירות שאנו מעניקים תוך שמירה על כללי תחרות הוגנים.
- נהיה הוגנים באיסוף מידע ונפעל בהתאם להוראות הדין ונהלי החברה.
- תחרות חופשית מאפשרת ערך אמיתי לחברה הישראלית ולכן נקפיד על קיום/ציאות למנגנונים ממלכתיים שנועדו להסדיר ולקדם את התחרות.





אנו אוהבים את הקהילה והסביבה בה אנו פועלים ומחויבים לה.

דרכנו בעסקים:

אנחנו באים מתוך הקהילה, על מגוון רבדיה ומתוך הסביבה ועושר נופיה ובה אנו פועלים. העסקים שאנו עושים ושירותי התקשורת שאנו מפתחים, מקדמים את רווחת הקהילה ואיכות החיים של כולנו. אנו מעודדים פעילות זאת גם מעבר לעסקים ושעות העבודה.

עם יד על הלב:

- בריאות הקהילה, בטיחותה והסביבה בה אנו פועלים נמצאים תמיד בראש סדר העדיפויות שלנו ולכן אנו פועלים מעל ומעבר לנדרש בחוק.
- אנו רואים באחריות חברתית, מעורבות ותרומה לקהילה ערכים מרכזיים, ולכן נפעל באמצעות תרומות, התנדבות עובדים ושותפות אמיתית עם עמותות חברתיות וארגונים שונים.
- כאשר אנו עוסקים בתכנון פרויקטים חדשים, אנו מתחשבים בהשלכות החברתיות והסביבתיות.
- אנו רואים באיכות הסביבה ערך חברתי ופועלים לשימורה וטיפוחה. במצבים בהם פגיעה באיכות הסביבה הינה בלתי נמנעת, נפעל למזעורה.
- אנו נמנעים ממצבים של ניגודי אינטרסים שיכולים להיווצר בין הארגונים בהם אנו מתנדבים ובין חברת בזק.
- לכל עובד זכות לדעה פוליטית. אולם, אין לקיים פעילות פוליטית בשעות העבודה ואין להשתמש בחברה ובמתקניה ככלי לקידום מטרות פוליטיות.
- החברה לא תקבל התנהגות או אמירה ובכלל זה ברשתות החברתיות, אשר עלולה לפגוע במדינה או בערכיה, בסדר החברתי, בכבוד האדם באשר הוא, בשלום הציבור, או בערכיה של חברת בזק כחברה ישראלית ציבורית. (לפירוט ראו פרק ג' - מדיניות התנהלות ברשתות חברתיות).



3. פרק ג' – התנהלות ברשתות חברתיות

דרכנו בעסקים ברשתות החברתיות:

המדיות החברתיות (FACEBOOK, WHATSAPP, TWITTER ועוד...) הפכו לחלק אינטגרלי בחיינו הדיגיטאליים, ומציגות עבורנו הזדמנויות מרתקות לצד אתגרים חדשים, הן כמשתמשים פרטיים והן כעובדים בחברה עסקית. השינוי הזה מבקש מאתנו חשיבה מחודשת, הבנת המשמעות של כל "ציוץ" והתאמת ההתנהלות שלנו לעולם שחי ונושם רשתות חברתיות.

3.1 | אנחנו כאנשים פרטיים:

הקוד האתי של בזק, מייחד פרק אשר מוקדש לערכים ולנורמות ההתנהגות שלנו כפרטים ("בינינו לבין עצמנו"), ומתווה רף להתנהגות ראויה.

גם בהתנהלות שלנו ברשתות החברתיות, ננהג (מעבר לשמירת החוק) מתוך כבוד הדדי, נקיים שיח מכבד, נשתמש בשפה הולמת, נשמור על צנעת הפרט ונפעל מתוך מחשבה ואחריות על התכנים שאנו משתפים ועל המקומות שאליהם הם עשויים להתגלגל.

כשאתם ברשתות החברתיות:

- קיימו דיאלוג פורה ומשתף, שמפגין כבוד כלפי גולשים אחרים.
- נהלו שיח שאינו מתלהם, שנמנע מאלימות מילולית, ומתנהל ברוח טובה.
- הקפידו על פרטיות הזולת – הימנעו מפרסום תמונה/וידאו של אדם אשר לא קיבלתם את רשותו לכך.
- גם פרטיותכם חשובה אז שימרו עליה במידה המתאימה לכם, אך שימרו באופן קפדני עוד יותר על פרטיות בני השיח שלכם.
- במידה וטעיתם, התנצלו ותקנו את הטעות.
- הקדישו מחשבה לתכנים שאתם מפרסמים – הם נשארים חשופים ברשת לאורך זמן.

3.2 | אנחנו כעובדי חברה:

- כאשר אנחנו פועלים ברשתות החברתיות ומזהים בדרך כלשהי כעובדי חברת בזק, חלים עלינו עקרונות נוספים, כי גם אם לא התכוונו לכך, אנחנו נתפסים כמי שמייצגים את החברה.
- שימרו על סודיות של מידע רגיש (מידע עסקי, טכנולוגי, שיווקי, מכירתי, מידע הקשור לתהליכי עבודה, או מידע אישי אודות לקוחות / חברים לעבודה ועוד).
 - הקפידו שלא לשתף צילומים מתוך מתקני בזק. אם אתם מעוניינים להעלות תמונות של החברה, התייעצו קודם עם מנהל המחלקה והאגף שלכם.
 - הימנעו משימוש בלוגו או בסימנים מסחריים של בזק, אלו מותרים רק לגורמים המוסמכים לכך בחברה או למי שנתבקש מטעמם.
 - בנושאים שאינם קשורים לעבודה, הקפידו להשתמש בכתובת האו-מייל האישית שלכם ולא בכתובת שקיבלתם מחברת בזק.
 - כבדו את שמם של קולגות ומתחרים והימנעו מפגיעה ומהשמצה.
 - אם הופנתה אליכם שאלה מקצועית בנוגע לחברת בזק, העבירו אותה לגורמים המוסמכים לכך בחברה (לשכת דובר החברה או צוות מדיה חברתית בחטיבה הפרטית).



-
- במידה ונתקלתם במידע משמעותי ברשתות החברתיות אודות חברת בזק, יש ליידע את הגורמים הרלוונטיים בחברה (לשכת דובר החברה או צוות מדיה חברתית בחטיבה הפרטית). גם אם מדובר בהכפשות, לא להיגרר.
 - אם החלטתם לאחר מחשבה, להגיב לנושא הקשור לתחום עיסוקה של חברת בזק, הזדהו כעובדי בזק והקפידו לציין באופן ברור כי אתם מביעים את דעתכם האישית בלבד וכי אינכם מייצגים את עמדת החברה.
 - בזק היא חברה ישראלית ואנו גאים על כך! הבעת תמיכה באויב או באירגוני טרור כלשהם אסורה.
 - אם יש לכם ביקורת כלפי החברה, חשוב לברר אותה בתוך החברה ולא ברשת.
 - אם סיימתם את עבודתכם בבזק, זכרו כי בזק הייתה הבית שלכם וראוי לכבד את עמיתים.

3.3 | חושבים לצרף חברי צוות / מנהלים לקבוצה שלכם ברשתות?

- פעילות משותפת של עובדים ומנהלים ברשת, עשויה לסייע לחיזוק ולהעמקת קשרי העבודה, אבל באותה מידה עשויה גם לגרום למתחים / אי נעימויות.
- אם אתם רוצים לצרף עובדים מהצוות שלכם כחברים, ובמיוחד אם אתם מנהלים, חשבו קודם – האם זה מתאים ונכון, האם זה לא מביך את העובד?
- גם ברשת, לכל אדם רצון משלו ורמת מוכנות שונה לקיום דיאלוג. כבדו זאת.
- הימנעו משימוש לרעה במידע שעובדים ומנהלים מפרסמים ברשת החברתית, כאנשים פרטיים.



4. פרק ד' - דיווח על התנהגות לא-אתית

4.1 | בזק מבקשת לעודד תרבות של דיאלוג והיוועצות (של עמיתים או מנהלים) נוכח אירועים או צמתי החלטה, שלהם נגיעות אתיות.

4.2 | במקרים שבהם אינכם מרגישים בנוח להיוועץ עם מנהלים ישירים או עמיתים, או שקיימת היוועצות שכזו, אך דעתכם איננה נוחה, ניתן וראוי ליצור קשר באופן ישיר עם הממונה על ישום הקוד האתי בחברה, עם מבקר החברה או יו"ר ועדת הביקורת של הדירקטוריון.

4.3 | אם נקלעתם למצב בו מתבצעת הפרה של הקוד האתי (או הפרה של החוק), או שגיליתם הפרה שכזו, לאחר התרחשותה - חובה עליך לדווח! גם כאן, ניתן לפנות אל המנהלים הישירים או אל הממונה על יישום הקוד האתי, מבקר החברה או יו"ר ועדת הביקורת של הדירקטוריון.

4.4 | בקשתכם להיוועצות או לדיווח, אל הממונה על ישום הקוד האתי בבזק, בין שתהא טלפונית בכתב או אחרת, יכולה להיעשות באופן אנונימי.

4.5 | כל הפניות יטופלו באופן דיסקרטי, תוך שמירה על חשאיות וחיסיון בהיקף הרחב והמלא ביותר.

4.6 | בזק אוסרת ותעשה כל שביכולתה, למניעת פגיעה, מכל סוג שתהא, בעובד שדיווח בתום לב על התנהגות לא אתית.



5. פרק ה' - עשה את הדבר הראוי!

החלטה על פעולה עסקית עם השלכות אתיות לעולם אינה קלה, והשפעתה תיתכן על כל אחת מ-6 קבוצות בעלי העניין של החברה (עובדים, לקוחות, בעלי מניות, שותפים עסקיים, מתחרים, קהילה).

אתם נמצאים בצומת החלטה? לא בטוחים איך שוקלים מהו הדבר הראוי לעשות? שש השאלות הבאות (ובעיקר התשובות שתתנו להן) יוכלו לעזור לכם:

"רואים 6/6"

1. האם פעילתכם עולה בקנה אחד עם - "דרכנו בעסקים"?
2. האם גם כשתהיו בנעליו של הצד השני, תחשבו שזו החלטה הוגנת.
3. האם תרגישו בנוח לספר על הפעולה בישיבת צוות/הנהלה?
4. האם הייתם רוצים שהחלטתכם תתפרסם, בעיתונות, כשאתם מזהים כמי שקיבל את ההחלטה?
5. האם פעולתך תיתפס כראויה ע"י כל אחת מ-6 קבוצות בעלי העניין?
6. האם תרגישו נוח להסתכל על עצמך ב"מראה"?



6. פרק ו' - מדיניות יישום, הטמעה ובקרה

6.1 | האחריות בבזק ליישום הקוד האתי היא על סמנכ"ל משאבי אנוש, הפועל בעזרת וועדת סמנכ"לים ובאמצעות מנהלי החברה.

6.2 | הממונה על יישום הקוד האתי אחראי בין היתר על: הדרכה והסברה, בקרה ואכיפה, דיווח, עדכון הקוד האתי (בהתאם לנסיבות), ופעולה מתמדת לשיפור הביצועים האתיים של החברה.

6.3 | לצד הפעילות הפנים-ארגונית, תפעל בזק לקידום המודעות של כלל בעלי העניין בחברה, לאחריותה העסקית - אתית.

בזק תתחשב בפרמטרים אתיים המשקפים את התנהלותו של העובד/ת, בעת דיונים במינוי משרות והעדפה מובהקת של אלה שמקרינים יושרה, נאמנים לערכנו ויוצרים בסביבתם אוירה אתית המשפיעה לחיוב על התנהגות עובדים אחרים.



לעובדי החברה שלום רב,

האחריות ליישום ולהטמעת אתיקה עסקית "דרכנו בעסקים", משמעותה לצד מנגנון הפעולה, פתיחות לסביבה עסקית "ירוקה" והטמעת ערכיה.

כמי שהוביל את בניית המודל והתפיסה לאתיקה עסקית בחברה, אני רואה בכל רובדי החברה, מהטכנאי ונציגי השירות ועד למנהל הבכיר, את הכוח המוביל ואת הנושאים באחריות האישית לכך שהתנהגות אתית תתקיים על ידי כל אחת ואחד מאתנו, בהתאם לעקרונות "דרכנו בעסקים", מה שיוביל ליצירת ערך עסקי לחברה.

כעובדי חברה, אם נתקלתם בהתנהגות שאינה אתית לדעתכם, הנכם מתבקשים להציג זאת בפני מנהל האגף הממונה עליכם.

אם תשובתו אינה מספקת, זכותכם לפנות ל-"וועדת האתיקה" בראשות סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה, העוסק בדילמות אתיות שצפו ועלו בחברה. הוועדה אינה עוסקת בעבירות על נהלי החברה או בעבירות משמעת שהן הסף המחייב על עובד ועובדת בחברה, הנידונות במסגרת מנגנון המשמעת בחברה.

יחד נוביל את "דרכנו בעסקים".

בברכה,

אהוד מזומן

סמנכ"ל משאבי אנוש

