



בזק

5G פלאפון



yes.

8 בינלאומי  
TECH

קבוצת בזק 2025

# דוח אחריות תאגידית (ESG)

# תוכן עניינים

<b>37</b>	<b>אקלים וחדשנות סביבתית</b>
38	אחריות סביבתית והתמודדות עם שינויי האקלים
42	שימוש במים
<b>43</b>	<b>ממשל תאגידי</b>
44	ממשל תאגידי ועבודת הדירקטוריון
48	אתיקה במרכז
50	התנהלות תקינה ומניעת אפליה, הטרדה מינית והתעמרות
52	מחזקים את האמון הדיגיטלי
54	שירותי הגנת סייבר ללקוחות החברות בקבוצה
55	מתחייבים לאחריות ברכש והגינות מול הספקים
<b>57</b>	<b>אודות הדוח</b>
<b>58</b>	<b>אינדקס תוכן GRI</b>
<b>64</b>	<b>טבלאות נתונים GRI</b>
<b>90</b>	<b>טבלאות SASB</b>

<b>3</b>	<b>מכתב היו"ר</b>
<b>4</b>	<b>אודות קבוצת בזק</b>
5	ההיסטוריה של קבוצת בזק
6	התקדמות בשנת 2025
7	ציוני דרך בשנת 2025
8	ESG בקבוצת בזק
12	השתתפות במסגרות ESG
<b>13</b>	<b>הגברת החוסן והשגשוג בישראל</b>
14	תרומת הקבוצה לפיתוח כלכלי וטכנולוגי של ישראל
15	מחזקים את המרקם החברתי ומצמצמים פערים
17	התרומה הקהילתית של קבוצת בזק
<b>21</b>	<b>האנשים שלנו</b>
22	פועלים למען העסקה אחראית והוגנת
25	מקדמים גיוון והכללה
28	בטיחות ובריאות בראש סדר העדיפויות
32	מצטיינים בשירות

# דבר יו"ר קבוצת בזק

אנו שמחים להציג בפניכם את דוח ה-ESG ה-7 של קבוצת בזק, הדוח משקף את מחויבותנו המתמשכת לפעול לטובת החברה, הקהילה והסביבה בישראל - תוך שמירה על צמיחה עסקית בת-קיימא, ממשל תאגידי איכותי ויצירת ערך ארוך טווח לכלל מחזיקי העניין.

הדוח של שנת 2025 עומד בסימן היעדים העסקיים שהצגנו מוקדם יותר השנה ל-2029 שהם פועלי יוצא של המומנטום העסקי וההשקעות האדירות שביצענו בתשתיות בשנים האחרונות. לצד ההתקדמות העסקית והגברת הציפיות אנו גם ממשיכים להשקיע בחוסן שלנו בבזק ושל מדינת ישראל.

האופן שבו אנו בונים תשתיות, מפתחים שירותים, מנהלים סיכונים ומקבלים החלטות נשען על הטמעה אינטגרטיבית של עקרונות ESG כחלק מליבת הפעילות ומהמנוע לצמיחה איכותית ויציבה. בעינינו, התקדמות עסקית ארוכת טווח אינה יכולה להתקיים ללא עמידה בסטנדרטים ובציפיות של מחזיקי עניין חיצוניים, יחד עם אלו שאנו מציבים לעצמנו.

בדוח שלפניכם, אנו מציגים התקדמות משמעותית בתהליכי ה-ESG שלנו באופן שמציב אותנו לצד החברות הגלובליות המובילות בתחום. בין הפעולות המרכזיות שביצענו השנה:

1. הגברת שקיפות - הקדמנו את מועד פרסום הדוח לסמוך למועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים, כך שמחזיקי העניין שלנו יוכלו לקבל את כל המידע בצורה מהירה ושקופה ככל שניתן. בנוסף, לראשונה בוצעה ביקורת חיצונית על פליטות גזי חממה במכלולים 1 ו-2.
2. פרסמנו לראשונה דוח פליטות חממה מכלול 3, הכולל כיסוי של למעלה מ-65% מרכש המוצרים של הקבוצה, כך שנוכל לנהל ולעקוב בצורה משמעותית יותר אחר שרשרת הערך שלנו.
3. גיבשנו מסגרת אסטרטגית ברורה שמגדירה את מוקדי ההשפעה והיעדים המרכזיים של פעילות ה-ESG בקבוצה.
4. קבענו יעדי ESG עדכניים לטווח הקצר והבינוני, כחלק ממפת דרכים להטמעה בליבת הפעילות.

חזון הקבוצה בכל היבטיו ומטרותיו משתלב עם מחויבות הקבוצה לחברה, לסביבה ולמשק הישראלי.

**קבוצת בזק מגדירה את עתיד התקשורת בישראל כעמוד השדרה הדיגיטלי של המדינה וכמנוע מרכזי לצמיחתה הכלכלית. באמצעות השקעה מתמשכת בתשתיות לאומיות עוצמתיות ומתקדמות, אנו מאפשרים קישוריות חכמה לכל בית, עסק ומוסד ציבורי ברחבי הארץ. מתוך חוסן פיננסי, מנהיגות טכנולוגית מבוססת AI, מצינות תפעולית וראייה אסטרטגית בינלאומית צופה פני עתיד, אנו מובילים את התפתחות השוק, מחזקים את מעמדה התחרותי של ישראל בעידן הדיגיטלי, ויוצרים ערך בר-קיימא וארוך טווח ללקוחותינו, לשותפינו ולבעלי מניותינו.**

בהתאם, נמשיך לחזק את איכות החיים בישראל באמצעות הגברת החוסן הלאומי וקידום צמיחה כלכלית, ולמצב את הקבוצה כשחקן תשתיות בעל השפעה בזירה הבינלאומית, וככזה המהווה גשר בין מזרח למערב.

אנו מקדמים השקעות תשתיות אסטרטגיות, ובהן הקמת חוות שרתים ומרכזי נתונים (Data Centers), הרחבת יכולות סלולר מתקדמות באמצעות דור 5 (5G), וקידום פרויקטים המחברים תשתיות מ- ואל ישראל - מתוך תפיסה שלפיה תשתיות תקשורת אינן רק שירות חיוני, אלא רכיב מהותי בחוסן הלאומי ובהעמקת השתלבותה של ישראל במרחב הכלכלי והטכנולוגי הגלובלי.

בשנה מאתגרת זו, אנו רואים חשיבות מיוחדת בחיזוק היציבות והאחריות התאגידית. תפקידנו כקבוצת התקשורת הלאומית הוא להבטיח תשתיות אמינות ושירות רציף, תוך קבלת החלטות מבוססות נתונים ובחינה מתמדת של השפעתן על החברה והמשק. ההשקעה המתמשכת בתשתיות מתקדמות וביכולות טכנולוגיות מבוססות AI מאפשרת לנו לשפר את השירותים הקיימים ולהיערך לעתיד שבו קישוריות, אבטחת מידע ונגישות דיגיטלית יהיו תנאי יסוד לצמיחה

כלכלית. חדשנות אחראית היא חלק בלתי נפרד מהאופן שבו אנו פועלים, תוך שמירה על פרטיות, אבטחה ושימוש מושכל בטכנולוגיות מתקדמות. חברה בעלת תפקיד לאומי, אנו פועלים מתוך ראייה רחבה של ניהול סיכונים והבטחת חוסן ארגוני, כדי להעניק שירות יציב ואמין לכלל אזרחי ישראל גם בתקופות מאתגרות. אחריות תאגידית אמיתית נמדדת ביכולת לעמוד ביעדים לאורך זמן, בשקיפות ובדיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין. לכן אנו ממשיכים לשפר את איכות הדיווח והנתונים ולהעמיק את ההשפעה שלנו על שרשרת הערך.

אנו מביטים קדימה באמונה ובביטחון, מחויבים להמשיך להשקיע בתשתיות, בטכנולוגיה ובאנשים, ולהוביל חדשנות שמקדמת חוסן חברתי, סביבתי וכלכלי למען כלל אזרחי ישראל.

**בברכה,  
תומר ראב"ד  
יו"ר קבוצת בזק**



# אודות קבוצת בזק

קבוצת בזק מגדירה את עתיד התקשורת בישראל כעמוד השדרה הדיגיטלי של המדינה וכמנוע מרכזי לצמיחתה הכלכלית. באמצעות השקעה מתמשכת בתשתיות לאומיות עוצמתיות ומתקדמות, אנו מאפשרים קישוריות חכמה לכל בית, עסק ומוסד ציבורי ברחבי הארץ.

מתוך חוסן פיננסי, מנהיגות טכנולוגית מבוססת AI, מצוינות תפעולית וראייה אסטרטגית בינלאומית צופה פני עתיד, אנו מובילים את התפתחות השוק, מחזקים את מעמדה התחרותי של ישראל בעידן הדיגיטלי, ויוצרים ערך בר-קיימא וארוך טווח ללקוחותינו, לשותפינו ולבעלי מניותינו.

קבוצת בזק כוללת את חברת בזק ושלוש חברות בנות עיקריות: פלאפון, yes, ובזק בינלאומי TECH. החברות בקבוצה מציעות מגוון שלם של שירותי תקשורת, הכוללים שירותי אינטרנט פס רחב, תקשורת נתונים, ענן ודיגיטל, שירותי טלפוניה מקומית, שיחות בינלאומיות, שירותי סלולר, טלוויזיה רב-ערוצית באמצעות האינטרנט והלוויין; ורשתות תקשורת ארגוניות.

החברות בקבוצה הן מהמובילות בתחומן: בזק, חברת התקשורת המתקדמת בישראל, מספקת שירותי תקשורת שונים, ובכלל זה שירותי אינטרנט קמעונאי וסיטונאי ליותר ממיליון לקוחות; פלאפון מספקת שירותי סלולר מתקדמים לכ-2.7 מיליון מנויים ובהם כ-1.4 מיליון בדור 5; yes מספקת שירותי טלוויזיה רב-ערוצית לכ-565 אלף לקוחות ושירותי אינטרנט קמעונאי באמצעות סיבים לכ-120 אלף מנויים; ובזק בינלאומי TECH מספקת פתרונות תקשורת ו-IT לחברות וארגונים.

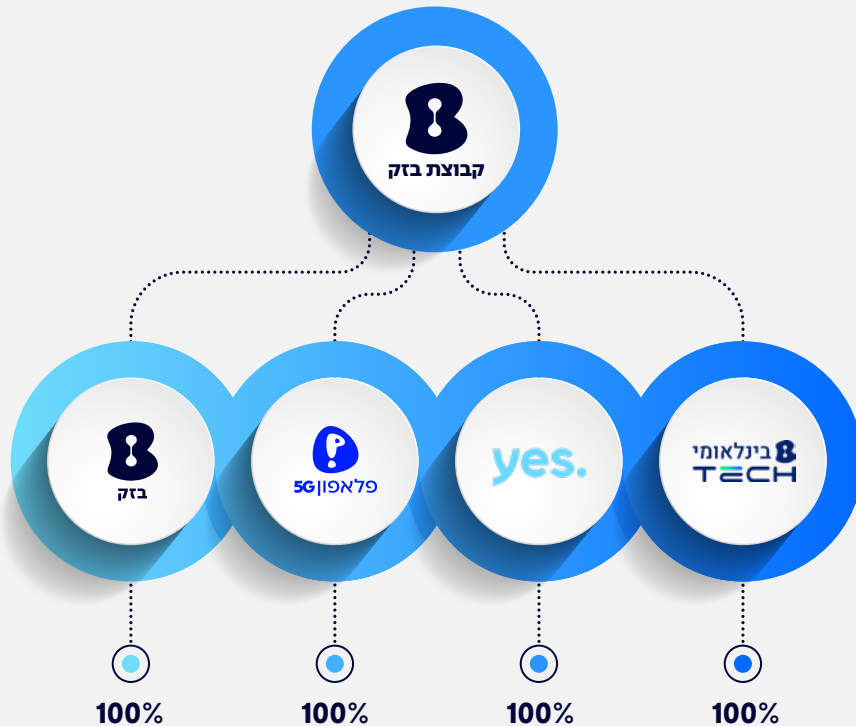
## הביצועים הכספיים של קבוצת בזק (במיליוני שקלים):

2025	2024	2023	
7,963	7,733	7,637	סה"כ הכנסות ליבה <sup>(1)</sup>
3,740	3,683	3,799	EBITDA השוואתי <sup>(2)</sup>
1,086	1,110	1,202	רווח נקי השוואתי <sup>(2)</sup>
1,678	1,742	1,708	השקעות

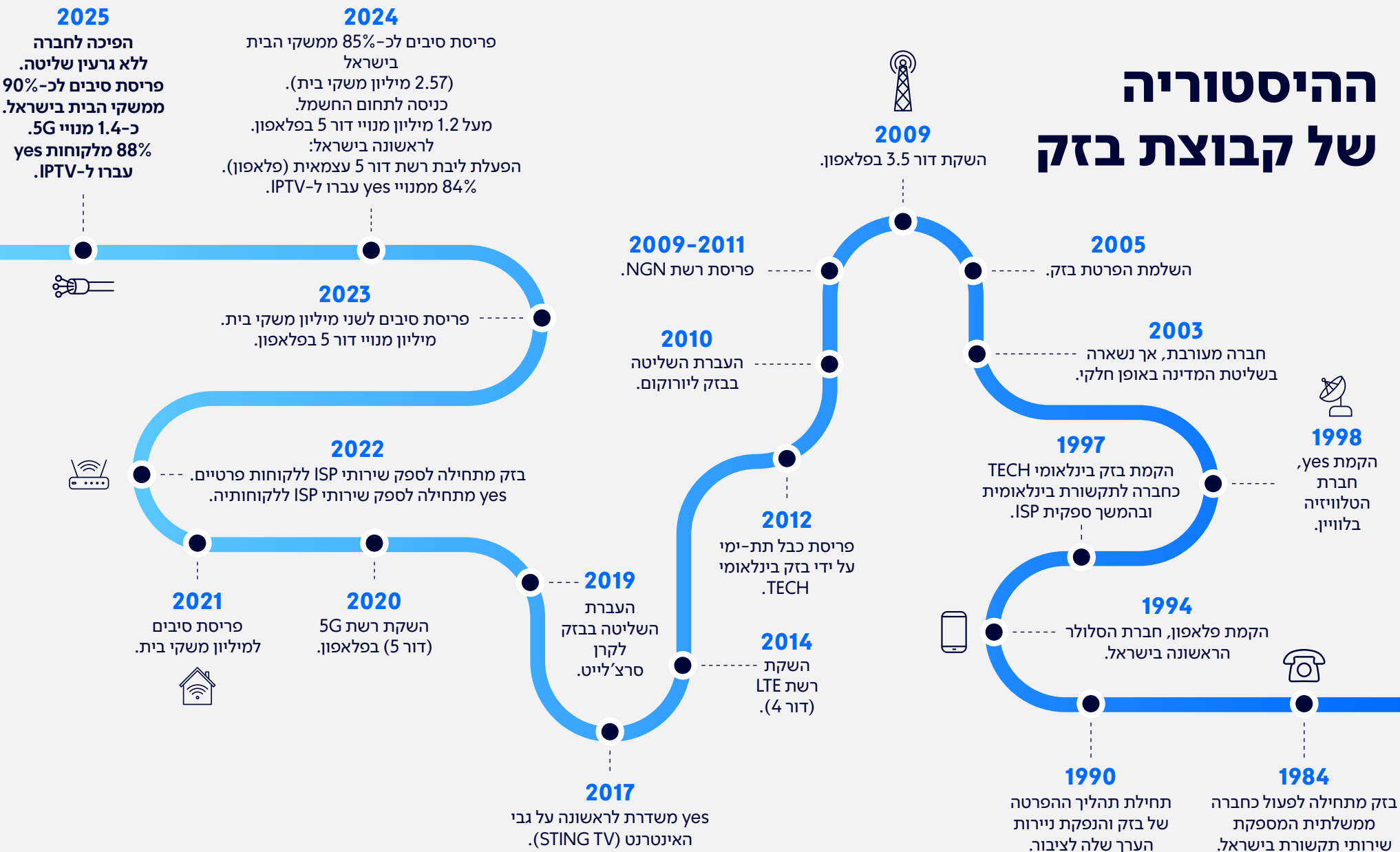
(1) בנטרול הכנסות משירותי טלפוניה בבזק קווי, קש"ג בפלאפון, לקוחות פרטיים בבזק בינלאומי והכנסות בזק און ליין  
 (2) בנטרול הוצאות/הכנסות תפעוליות אחרות נטו, הפסדים/רווחים מירידת/עליית ערך והוצאות בגין תגמול מבוסס מניות

## המבנה של קבוצת בזק

החל מחודש נובמבר 2025, הקבוצה הינה ללא גרעין שליטה.



# ההיסטוריה של קבוצת בזק



# התקדמות בשנת 2025

בשנת 2025 קבוצת בזק המשיכה לחזק את פעילותה בתחומי ה-ESG ורשמה התקדמות במספר מישורים מרכזיים:



## עליית מדרגה בדיווח פליטות גזי חממה מכלול 3

במהלך שנת 2025 פרסמה החברה דוח מכלול 3 לשנת 2024, ובמסגרתו נכללה לראשונה התייחסות לכיסוי של למעלה מ-65% מרכש המוצרים של הקבוצה באותה שנה.



## קביעת יעדי ESG עדכניים

הקבוצה הגדירה יעדי ESG חדשים לטווח הקצר והבינוני, המבססים מפת דרכים ברורה להמשך הטמעת שיקולי סביבה, חברה וממשל תאגידי בליבת הפעילות העסקית. היעדים נגזרו מתהליך בחינה ועדכון של מוקדי ההשפעה של הקבוצה, ותומכים בשיפור מתמיד.



## מסגור והבהרת פעילות ה-ESG של הקבוצה

הקבוצה גיבשה מסגרת אסטרטגית ברורה לפעילות ה-ESG, באופן שמסייע למחזקי העניין להבין טוב יותר את עקרונות הפעולה, מוקדי ההשפעה והיעדים המרכזיים של הקבוצה.



## הגברת שקיפות

הקבוצה מקדימה את מועד פרסום דוח ה-ESG, במטרה להגביר את השקיפות מול מחזיקי העניין. כמו כן, השנה לראשונה בוצעה ביקורת חיצונית על פליטות גזי חממה במכלולים 1 ו-2. בנוסף, הדוח נערך השנה בהתאם לתקן GRI בשילוב התייחסות לתקן ה-SASB, כדי לחזק את הבסיס המקצועי של הדיווח.



**42.8%**  
נשים בדירקטוריון  
נכון ל-31.12.2025



**94%** מעובדי הקבוצה  
עברו שיחות משוב והערכה



ירידה של **7%** בעצימות פליטות הפחמן הקבוצתית  
(מכלול 1+2) ביחס ל-2024



**39%** נשים  
מנהלות בקבוצה



החל מ-**2025**  
בזק פועלת  
ללא גרעין שליטה



פי **2.5** מכשירים עברו מיחדוש על ידי פלאפון  
ביחס ל-2024

# ציוני דרך בשנת 2025

**החזון:** בונים את תשתיות העתיד של ישראל – בארץ ובעולם - המהוות בסיס לחוסן הלאומי, לצמיחה כלכלית ולהעמקת הקישוריות בין מזרח למערב- תוך מחויבות לקיימות וממשל תאגידי איכותי.

**בזק, קבוצת התקשורת המובילה בישראל, מעדכנת בימים אלה את אסטרטגיית הקבוצה לשנת 2030 ומגדירה את השלב הבא בחזונה: לא רק לחבר את ישראל לעתיד טוב יותר, אלא לחזק את איכות החיים בישראל באמצעות הגברת החוסן הלאומי וקידום צמיחה כלכלית - ולמצב את הקבוצה כשחקן תשתיות בעל השפעה בזירה הבינלאומית, המחבר את ישראל לעולם.**

בשנים האחרונות השלימה הקבוצה מהלכים רחבי היקף להרחבת תשתיות התקשורת בישראל ולחיבור פריפריה חברתית וגיאוגרפית. תשתיות אלו מאפשרות כיום נגישות דיגיטלית ותקשורת יציבה ובטוחה לכלל ישראל, תומכות בהמשכות תפקודית בשגרה ובחירום, ומייצרות בסיס לצמיחה כלכלית ולהזדמנויות חדשות למשק, לעסקים ולחברה בישראל.

בהסתכלות קדימה, בזק נערכת לביקושים העתידיים של כלכלה דיגיטלית מואצת ומובלת AI. לשם כך הקבוצה מקדמת השקעות תשתיות אסטרטגיות, ובהן הקמת חוות שרתים ומרכזי נתונים (Data Centers), הרחבת יכולות סלולר מתקדמות באמצעות דור 5 (5G), וקידום פרויקטים המחברים תשתיות מ- ואל ישראל. מהלכים אלה מבטאים תפיסה שלפיה תשתיות תקשורת אינן רק שירות חיוני - הן רכיב מהותי בחוסן הלאומי ובהעמקת השתלבותה של ישראל במרחב הכלכלי והטכנולוגי הגלובלי.

מחויבות הקבוצה לאחריות תאגידית ולהטמעת שיקולי סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG) היא חלק בלתי נפרד מליבת פעילותה ומהשאיפה לפעול בהתאם לסטנדרטים בינלאומיים. בהתאם, דוח ה-ESG הנוכחי משקף התקדמות משמעותית בביסוס התשתית הניהולית והמדידה של הקבוצה: לראשונה בוצעה ביקורת חיצונית על פליטות גזי חממה במכלולים 1 ו-2; הורחב והועמק הדיווח והניתוח של פליטות מכלול 3 לאורך שרשרת הערך; גובשה אסטרטגיית ESG התואמת את יעדי הקבוצה ומבוססת על מסגרות עבודה בינלאומיות; ושולב התייחסות לתקן ה-SASB.

כחלק מהגברת השקיפות והדיווח בזמן אמת, הקבוצה מקדימה השנה את פרסום דוח ה-ESG ומפרסמת אותו בסמיכות לדוחות הכספיים, מתוך מטרה להציג תמונה אינטגרטיבית של הביצועים, ולחזק את אמון בעלי העניין בישראל ובעולם.

האחריות התאגידית בקבוצה מנוהלת על ידי ארבעה צירים מרכזיים שמבטאים ביחד את התרומה והעשייה למען החברה, הסביבה והכלכלה בישראל הגברת חוסן ושגשוג בישראל.

## הגברת חוסן ושגשוג בישראל

הקבוצה פועלת לצמצום הפער הדיגיטלי וחיזוק אוכלוסיות מוחלשות, מתוך אמונה בזכותם של כולם לנגישות שוויונית לידע וטכנולוגיה.



## האנשים שלנו

הקבוצה מחוייבת להתנהלות הוגנת ואתית כלפי עובדיה, ספקיה ולקוחותיה, תוך שמירה על יחס אישי, שוויון וביטחון.



## אקלים וחדשנות סביבתית

קבוצת בזק רואה בשמירה על הסביבה ערך מרכזי ופועלת להפחתת פליטות גזי חממה, התייעלות אנרגטית ושימוש אחראי במשאבים.



## ממשל תאגידי

קבוצת בזק מחוייבת לניהול אתי ולממשל תאגידי איכותי, כאשר הדירקטוריון מתווה את המדיניות ומפקח על פעילות הקבוצה.



# יעדי ה-ESG של קבוצת בזק

היעדים	שנת יעד	סטטוס סוף 2025
הגברת חוסן ושגשוג בישראל	2029	פריסה בכ-2.9 מיליון משקי בית
	2029	פריסה אתרי דור 5 בכ-50% מהרשת
	שנתי	גידול של 5% בכמות העובדים שמתנדבים בכל שנה
אקלים וחדשנות סביבתית	2029	בשנת 2025 נרשמה ירידה של 3% בעצמות האנרגטית ביחס לשנת 2024. הקבוצה פועלת לשיפור היעילות האנרגטית במגוון אמצעים, לרבות מעבר למרכזי נתונים יעילים יותר
	2029	50% רכבים היברידיים וחשמליים בצי הרכבים של הקבוצה
	2029	בשנת 2025 מעל 12,000 יחידות עברו מיחדוש על ידי פלאפון ומוחזרו על ידי פלאפון ובזק יחדיו
	2050	הקבוצה ממשיכה לקדם את תכנית האקלים באמצעות חיזוק המיקוד במדידות והפחתה לאורך שרשרת הערך, לרבות במכלול 3, והמשך צמצום העצמות הפחמנית. בנוסף, הקבוצה פועלת להתאמת המדיניות, היעדים והדיווח לעמידה ביחד.
	2050	איפוס טביעת הרגל הפחמנית של הקבוצה (Net Zero)

היעדים	שנת יעד	סטטוס סוף 2025
האנשים שלנו	2030	ייצוג של 50% נשים בדרגי ניהול
	2028	ייצוג של 20% עובדים מאוכלוסיות מגוונות <sup>(1)</sup>
	2026	הכפלת כמות שעות ההתנדבות של העובדים בקבוצה
ממשל תאגידי	שנתי	בחברת בזק מעל 90% מהעובדים עברו הדרכה על הקוד האתי. בשנה הבאה ימדד הנתון הזה גם עבור חברות הבנות, yes, פלאפון ובזק בינלאומי
	שנתי	ההשתתפות ממוצעת של הדירקטורים בישיבות הדירקטוריון והוועדות יעמוד על לפחות 95%
	שנתי	שיעור הדירקטורים הבלתי תלויים (independent) בדירקטוריון יישאר לפחות 55%
	שנתי	לפחות 70% מחברי הדירקטוריון יחזיקו במומחיות פיננסית/חשבונאית
	שנתי	המשך דיווח חציוני לפחות לדירקטוריון (או לוועדה הייעודית) על תחום הסייבר ואבטחת המידע

(1) אוכלוסיות המוגדרות בתת-ייצוג בתעסוקה: חברה ערבית, חברה חרדית, ישראלים ממוצא אתיופי ואנשים עם מוגבלות

## אחריות סביבתית

קבוצת בזק שואפת לצמצום ההשפעות הסביבתיות והאקלימיות של פעילותה. בשנת 2023 גיבשה החברה תוכנית יעדים לאיפוס פליטות הפחמן עד שנת 2050, בהתאם למתווה היעדים המדעיים (Science Based Targets) עבור מכלולים 1 ו-2.

במקביל בשנת 2025, הקבוצה הרחיבה את ניתוח הפליטות המיוחסות לה במכלול 3 ופרסמה [דוח מכלול 3 ראשון](#), במטרה להרחיב גם את יעדי האיפוס שלו. בשנת 2024 הצטרפה בזק למנגנון "שעת האפס" של המשרד להגנת הסביבה, חברת התקשורת הראשונה שעשתה זאת.

## אחריות חברתית

קבוצת בזק מייחסת חשיבות עליונה לשימור ההון האנושי שלה. הקבוצה דואגת לרווחתם ופיתוחם המקצועי של העובדים והעובדות בדרכים מגוונות ופועלים לצמצום תחלופת העובדים. לתפיסתה, טיפוח גיוון אנושי ושמירה על שוויון מגדרי משפרים את סביבת העבודה, ולכן הוצבו יעדים לאיזון מגדרי בתפקידים ניהוליים ולהגדלת שיעור העובדים בקבוצה מאוכלוסיות שסובלות מתת-תעסוקה. בנוסף, מושקעים משאבים רבים בתרומה ומעורבות בקהילה, גם בעזרת התנדבויות של עובדים, ומתמקדים בצמצום הפער הדיגיטלי וחיזוק המרקם החברתי באמצעות תמיכה מתמשכת בארגונים חברתיים וסבסוד של תשתיות תקשורת. כמו כן, פלטפורמות התוכן של yes מקדמות נושאים חברתיים לאורך השנה כולה.

## ממשל תאגידי

קבוצת בזק מחויבת לסטנדרטים גבוהים של ממשל תאגידי, המבוססים על שקיפות, אחריותיות וניהול מקצועי ועצמאי. הקבוצה מאמינה כי ממשל תאגידי ראוי ויציב הוא יסוד מרכזי ליצירת ערך ולהצלחה לאורך זמן, ומשקיעה משאבים רבים בפיתוח, חיזוק והטמעה של מנגנוני ממשל תאגידי אפקטיביים. בזק פועלת באמצעות דירקטוריון עצמאי עם רוב של דירקטורים בלתי תלויים, ומיישמת מנגנוני פיקוח ובקרה מתקדמים, לרבות ועדות דירקטוריון מקצועיות, מערך ניהול סיכונים ובקרה פנימית. הקבוצה מקפידה על קבלת החלטות אחראיות ושקופה, תוך שמירה על זכויות בעלי המניות והוגנות כלפי כלל מחזיקי העניין. החברות בקבוצה משקיעות משאבים רבים כדי להבטיח את עמידתן בכללי ממשל תאגידי תקין, וזאת באמצעות מנגנוני משוּב וביקורת, לצד אימוץ נורמות ניהוליות מתקדמות ומחויבות למצוינות.

## תקשורת מתקדמת, איכותית ונגישה לכל

כחלק מאסטרטגיית ה-ESG של הקבוצה, היא שואפת לצמצם את הפערים החברתיים והכלכליים בין המרכז לפרפריה ולתרום לפיתוח הכלכלי והאנושי של החברה הישראלית. גם בשנת 2025 המשיכו החברות בקבוצה לספק שירותי תקשורת ותוכן מתקדמים, מגוונים, אמינים, יציבים ובטוחים.

**בזק** מספקת גישה נרחבת לאינטרנט מהיר בטכנולוגיית הסיבים האופטיים למעל 2.9 מיליון משקי בית.

**פלאפון**, חלוצת רשת ה-5G בישראל, ממשיכה לצמוח עם למעלה מ-1.4 מיליון מנויי דור 5.

**yes** מהווה בית מוביל ליצירה ישראלית וחוד החנית של ייצוג מגוון בתכני המקור. ובפן הטכנולוגי, 88% מלקוחות החברה עברו ל- IPTV (2). **yes** ירדה מרוב מקטעי החלל בלוויין במרץ 2026 ותשדר ב-IP (למעט פתרון זמני למספר מצומצם של לקוחות שישאר בלוויין).

**בזק בינלאומי TECH** עברה שינוי מיקוד לתחום העסקי, וממשיכה להעמיק את מגוון שירותי הענן, אמצעי התקשורת והגנת הסייבר שלה.

על מנת שתוכל להמשיך להטמיע שירותים חדשניים ברמה הגבוהה ביותר בישראל, משתתפים נציגים של החברות בקבוצת בזק בכנסים בינלאומיים נחשבים, נחשפים בהם לטכנולוגיות מתקדמות ולמגמות חדשות בתחומי התקשורת, התקשוב והטלקום העולמיים, ובוחנים את שילובן בישראל.



## ניהול ה-ESG בקבוצת בזק

ניהול ה-ESG בקבוצת בזק מתבצע במודל משולב: ברמה הקבוצתית מוגדרים עקרונות המדיניות, היעדים ומסגרות הדיווח, וברמת החברות מיושמות תוכניות עבודה מותאמות לפעילות העסקית של כל חברה - תוך שמירה על אחידות, סינרגיה ולמידת עמיתים בין החברות.

לצורך חיזוק ניהול ה-ESG ותיאום הפעילות בקבוצה, הוקם פורום ESG קבוצתי בהובלת מזכירת הקבוצה והמומנה על אכיפה פנימית בני"ע, אשר כפופה ליו"ר הדירקטוריון. בפורום חברים מנהלי האחריות התאגידית מחברות הבת וגורמים רלוונטיים נוספים, לרבות בעלי תפקידים מובילים בתחומי משאבי אנוש והסביבה. הפורום משמש כגוף מתכלל לתכנון, הטמעה ובקרה של יוזמות ברמת הקבוצה, לקידום אחידות במדיניות ותהליכי עבודה בין החברות, למעקב אחר יעדים ומדדים, ולתמיכה בהיערכות לדיווח ולדרישות רגולציה ותקנים רלוונטיים.

יישום ה-ESG בקבוצה נשען על יעדים ארוכי טווח ותוכניות עבודה רב שנתיות, המוגדרים ומתורגמים למדדי ביצוע, ומוטמעים באמצעות גורמים מקצועיים ומנהלים בכירים בחברות הקבוצה. הממשל התאגידי בתחום זה נתמך גם בפורומים ותהליכי עבודה ייעודיים המקדמים נושאים מהותיים. בשנת 2025 המשיכו את פעילותם פורום השוויון המגדרי, גיוון והכללה, בהובלת סמנכ"לית משאבי האנוש, ופורום התייעלות אנרגטית ומדרך פחמני, בהובלת סמנכ"ל לוגיסטיקה ותפעול.

בכל אחת מחברות הקבוצה מנהלת האחריות התאגידית באופן עצמאי על ידי גורמים ייעודיים ובהתאם למבנה הארגוני שלה, תוך דיווח שוטף להנהלות החברות ולגורמי הממשל התאגידי הרלוונטיים:

המומנה על ניהול ה-ESG בחברת **בזק** היא סמנכ"לית תקשורת תאגידית וקשרי ממשל. ביחד עם מנהלת ה-ESG, הכפופה לה, שאחראית על קידום יוזמות בחטיבות השונות בחברה.

בחברות **yes** ו**פלאפון** מנהל התחום על ידי מנהלת ה-ESG, שמובילה פורום בהשתתפות מנהלים ומנהלות ממגוון התחומים הרלוונטיים לפעילות, ומדווחת לסמנכ"לית התקשורת של החברות. כחלק מקידום יעדי הדירקטוריון, פועלות שתי מנהלות שמגבשות תוכניות עבודה רב-שנתיות: מנהלת סביבתית בהובלת מנהל הלוגיסטיקה, ומנהלת גיוון, הכללה וקידום נשים, בהובלת מנהלת משאבי אנוש.

בחברת **בזק בינלאומי TECH** ניהול האחריות התאגידית מרוכז על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש שמובילה פורום בהשתתפות מנהלות ומנהלים ממגוון התחומים הרלוונטיים לפעילות, זאת כחלק מקידום יעדי הדירקטוריון בתחומי גיוון תעסוקתי, הכללה וקידום נשים.

(2) נתון זה כולל לקוחות yes אשר משתמשים גם בלוויין וגם ב-IPTV.




אופן ניהול הדיאלוג	מחזיקי עניין
<p>החברות בקבוצה מקיימות פעילות שוטפת מול לקוחותיהן בערוצים שונים, כגון: מוקדי שירות לקוחות טלפוניים, ערוצי פנייה דיגיטליים, מוקדי שירות פיזיים, סקרי שביעות רצון תקופתיים וקבוצות מיקוד.</p> <p>תוצאות המשובים מנותחות על ידי החברות. כמו כן, מתבצעים ניתוחים פרט-אקטיביים של הגורמים הרלוונטיים בכל חברה, שמשמשים את החברות לטובת שיפור השירות, מיקוד השקעה במוצרים ושירותים חדשים ועוד.</p>	<p><b>לקוחות פרטיים ועסקיים</b></p>
<p>דיאלוג עם הספקים השונים מתקיים על ידי יחידות הרכש של החברות בקבוצה שפועלות לטובת חיזוק הקשר עם הספקים והרחבת המאגר והתחרות.</p>	<p><b>ספקים</b></p>
<p>הקבוצה מקיימת שיח שוטף ורצוף עם הרגולטורים בכלל ומשרד התקשורת בפרט, משתתפת בדיונים, כנסים ו"שולחנות עגולים", וכן מתקשרת עם אגפים רלוונטיים ברשויות המוניציפליות לצורך מתן שירותי תשתית ואחזקה.</p>	<p><b>רגולטורים וגורמי ממשל</b></p>
<p>עובדי הקבוצה הם מחזיקי עניין מרכזיים שלה, ולדיאלוג עימם חשיבות רבה להצלחתה. הדיאלוג מתנהל בדרכים מגוונות, באמצעות ועדות, פורומים מקצועיים, הדרכות, שיחות שוטפות, שיחות הערכה, סקרי אקלים ארגוני, מנגנונים לפניית והצעות וועדי העובדים.</p>	<p><b>עובדים</b></p>
<p>הקבוצה מקיימת קשרים ענפים עם ארגוני חברה אזרחית ועמותות שונות ליישום המדיניות החברתית שלה, באמצעות פיתוח תוכניות גיוון בתעסוקה והנגשת השירותים ומוצרי החברות, פרויקטים חברתיים משותפים, תרומה כספית, אספקת שירותי תקשורת וציוד ללא עלות והתנדבות עובדי החברות בקהילה.</p>	<p><b>ארגוני חברה אזרחית</b></p>
<p>הקבוצה מתקשרת עם משקיעיה השונים באמצעות פרסום דוחות תקופתיים ומידיים, כמתחייב על פי הוראות דיני ניירות ערך, וכן מקיימים פגישות שוטפות עם משקיעים לשיח שוטף ושקוף.</p> <p>כמו כן, עורכת הקבוצה מעקב תקופתי אחר דירוגי אנליסטים – כולל בתחום ה-ESG – ושואפת לשפר בעזרתם אספקטים שונים בהתנהלותה השוטפת ובדיווחיה.</p>	<p><b>בעלי מניות וניירות ערך אחרים</b></p>



# דיאלוג עם מחזיקי עניין

קבוצת תקשורת המספקת שירותים מגוונים לאזרחי ישראל, לעסקים, לתאגידים וארגונים ממשלתיים, הקבוצה משפיעה ומושפעת ממחזיקי עניין שונים שמעניקים לה "רישיון חברתי" לפעול: לקוחות החברה, לרבות משתמשי האינטרנט, הטלפוניה הניידת והנייחת ושירותי הטלוויזיה, הלקוחות העסקיים, בעלי מניות וניירות ערך של החברה, העובדים, הספקים, משרדי הממשלה והרשויות המקומיות, וכן ארגוני קהילה וסביבה. לכל קבוצה יש ציפיות שונות, בהתאם לצרכיה המיוחדים, והקבוצה לומדת עליהן באמצעות דיאלוג פורה ומתמיד.

# נושאים מהותיים לדיווח ו-SDGs

הנושאים המהותיים לקבוצת בזק נבחרו ביחד עם מחזיקי עניין פנימיים וחיצוניים בהתאם לתקן הדיווח GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards 2021.

 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ניהול השפעות סביבתיות</li> <li>✓ איפוס פחמני והתייעלות אנרגטית</li> <li>✓ קרינה אלקטרומגנטית ובריאות הציבור</li> </ul>	<p><b>אקלים וחדשנות סביבתית</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ סייבר ואבטחת מידע</li> <li>✓ אתיקה וניהול תקין</li> <li>✓ תחרות הוגנת</li> <li>✓ אפקטיביות הממשל התאגידי</li> <li>✓ רכש אחראי</li> </ul>	<p><b>ממשל תאגידי</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ תרומה לכלכלה ולחברה הישראלית</li> <li>✓ צמצום הפער הדיגיטלי</li> </ul>	<p><b>הגברת חוסן ושגשוג בישראל</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ שוויון בגישה לתשתיות ושירותים</li> <li>✓ סביבת עבודה בטוחה</li> <li>✓ פיתוח ההון האנושי, רווחת ובטיחות העובדים</li> <li>✓ גיוון ואי-אפליה</li> </ul>	<p><b>האנשים שלנו</b></p>

## השתתפות במסגרות ESG

### יוזמת השוויון המגדרי של האו"ם (WEPs)

בזק חברה ב-WEPs (Women's Empowerment Principles) – יוזמת עקרונות להעצמת נשים שהוקמה על ידי UN Global Compact ו-UN Women. היוזמה מכילה עקרונות שמציעים הכוונה לעסקים בקידום שוויון מגדרי והעצמת נשים במקום העבודה, בשוק ובקהילה, והיא מבוססת על תקני עבודה וזכויות אדם בינלאומיים ועל ההכרה כי לעסקים יש חלק ואחריות בנושאים אלו. עקרונות אלו מהווים למעשה כלי עבודה המסייע לארגון לתמוך בסדר היום של יעדי הפיתוח בר-קיימא של האו"ם.



### עסקים נרתמים לקהילה בחירום

כבר בתחילת המלחמה חברה קבוצת בזק למיזם "עסקים נרתמים לקהילה בחירום", שנוסד עם פרוץ מגפת הקורונה במטרה לפעול בעתות חירום. המיזם, שמובל על ידי קואליציית ארגונים חברתיים ויועצים לאחריות תאגידית, הוקם במטרה לחבר בין צרכים חברתיים מאומתים לחברות המעוניינות לתת להם מענה ולפעול לאיגום משאבים ויצירת שיתופי פעולה. הפורום הגיע לכ-300 חברות מסקטורים שונים, ובעזרתו גויסו תרומות רבות בכסף, מוצרים ושירותים.



### מנגנון "שעת האפס" של המשרד להגנת הסביבה

מנגנון "שעת האפס" מניח תשתית מקצועית ישראלית לקביעת יעדים להפחתת פליטות גזי חממה במטרה להגיע לאיפוס נטו, כולל הנחיות לדיווח ולבקרה על ההתקדמות לעבר היעדים, ומאפשר למשתתפים לקחת צעד קדימה ולפעול לאיפוס נטו של פליטות גזי החממה שלהם עד לשנת 2050.



### יוזמת Valuable 500: פועלים למען אנשים עם מוגבלות

Valuable 500 היא יוזמה שמחברת 500 עסקים גלובליים – וקבוצת בזק בתוכם – בעלי השפעה גדולה בתחום שילוב אנשים עם מוגבלויות. בתמיכת שותפיה האסטרטגיים, מפתחת יוזמה זו תוכנית טרנספורמציה שתניע את השינוי המערכתי הנדרש להפיכת עולם העסקים לנגיש ומכליל יותר.



### ציון פלטינה פלוס (AA) בדירוג "מעלה"

"מעלה" הוא ארגון גג המאגד כ-110 חברות מובילות במשק הישראלי ופועל לקידום האחריות התאגידית במגזר העסקי ולפיתוח והטמעת סטנדרטים של ניהול אחראי בישראל. בשנת 2021 הצטרפה חברת בזק ארגון עמיתי "מעלה". בדירוג "מעלה" 2025 קיבלה בזק דירוג פלטינה פלוס (AA) בפעם השנייה ברציפות.





# הגברת החוסן והשגשוג בישראל

בזק, קבוצת התקשורת המובילה בארץ, פועלת לחיזוק איכות החיים, החוסן הלאומי והצמיחה הכלכלית בישראל באמצעות תשתיות תקשורת מתקדמות ושירותים המהווים בסיס לחיים מודרניים ולהמשכיות תפקודית בשגרה ובחירום. הקבוצה משלבת שיקולי סביבה, חברה וממשל (ESG) בליבת עשייתה, ופועלת על מנת להשפיע על החברה הישראלית מתוך תחושת אחריות. שירותי התקשורת, הענן והסלולר של הקבוצה תומכים בצמצום פערים, חיזוק עסקים והנגשת הזדמנויות דיגיטליות לכלל האוכלוסייה, ותכני הטלוויזיה של yes מקדמים ייצוג שוויוני ומגוון.



## פריסת סיבים אופטיים

בזק ממשיכה להוביל את תשתית הסיבים בישראל, וממשיכה לפתח תשתיות מ-ואל ישראל. לפי מחקרים, תשתיות מסוג זה מגבירות את ערך הנדל"ן, תורמות להיווצרות משרות חדשות ומקדמות צמיחה כלכלית. עסקים קטנים ובינוניים נהנים מחיבור מהיר ואמין שמאפשר להם לנהל פעילות דיגיטלית יעילה, להרחיב שווקים ולהתחרות בזירה מקומית ובינלאומית.

## רשת 5G בפלאפון

G5, הדור החמישי של הרשתות הסלולריות, מסוגל לספק מהירות חיבור גבוהה עד פי 10 ממהירות התעבורה הממוצעת של רשת G4, זמן שיהיו נמוך יותר ותעבורת רשת בקיבולת גדולה יותר. מדובר באחת הטכנולוגיות המהירות והחזקות בעולם, ונכונה לה השפעה עצומה על אורח החיים שלנו ועל האופן שבו אנחנו עובדים, לומדים, מתקשרים ומשחקים. טכנולוגיית G5 ופתרונות קישוריות אחרים הופכים עסקים למתקדמים יותר, מזניקים את העידן הבא של המכשירים החכמים והמחבורים (IoT – Internet of Things) ומספקים אפשרויות שימוש מתקדמות מבחינת איכות, מהירות ורציפות הרשת. פלאפון הייתה הראשונה להשיק את הטכנולוגיה בישראל, והיא ממשיכה להוביל את התחום עם למעלה מ-1.4 מיליון מנויים לשירותי דור 5 והשקת ליבת רשת עצמאית.



## שירותי ענן ואבטחת מידע

בזק בינלאומי TECH מספקת שירותי ענן ואבטחת מידע מתקדמים, לרבות מרכז ניטור ובקרה (SOC) שפועל 24/7. שירותים אלו מאפשרים לעסקים לצמצם עלויות השקעה, לשמור על מידע עסקי רגיש ולהאיץ תהליכי דיגיטציה. מחקר של Deloitte מצא כי עסקים שמאמצים שירותי ענן נהנים משיפור בפריון של יותר מ-25% בהשוואה לאלו שאינם עושים זאת.



# תרומת הקבוצה לפיתוח כלכלי וטכנולוגי של ישראל

קבוצת בזק מהווה תשתית אסטרטגית לצמיחת המשק הישראלי, מתוך מענה לצרכים המקומיים ולצד הרחבת קישוריות ישראל לעולם, ומובילה חדשנות טכנולוגית, שמשפיעים ישירות על עסקים, מוסדות ציבוריים ותושבים. פעילות הקבוצה בפרויקטים כמו פריסת סיבים אופטיים, רשתות G5 ושירותי ענן וביטחון מידע מייצרת השפעה רחבת היקף גם ברמת מיקרו (עסקים ובתי אב) וגם ברמת מאקרו (צמיחה כלכלית ותעסוקה).

מחקרים מצביעים על תרומה ישירה של מגזר התקשורת לתוצר המקומי, ועל קשר בין השקעה בתשתיות לבין יצירת תעסוקה, הגדלת הכנסות המדינה ממיסים והנגשת שירותים מתקדמים לציבור. הקבוצה, בתפקידה המרכזי, פועלת להבטיח כי תשתיות אלו ישרתו את כלל האוכלוסייה – במרכז ובפריפריה.



## מחברת את ישראל לעולם ומעצבת את דור העתיד

בזק בינלאומי TECH פועלת על פי תפיסה אסטרטגית כפולה: לחבר את ישראל לעולם הדיגיטלי הגלובלי, ובמקביל לעצב את דור העתיד של המובילים הטכנולוגיים בישראל. במישור החינוכי-לאומי היא משקיעה בהכשרת הון אנושי דרך סיורים לימודיים וימי עיון לתלמידי תיכון והנדסאים, לצד סיורים טכנולוגיים במרכזי תקשורת, סייבר ודאטה סנטר לחיילים וחיילות מיחידות טכנולוגיות בצה"ל. תוכנית הדגל "עתיד בטוח", בשיתוף FORTINET, מעניקה הכשרה מעשית בשירותי אבטחת מידע מתקדמים ומחזקת את המוכנות הלאומית לאיומי סייבר. במישור התשתיתי החברה היא שחקנית מפתח בחיבור הבינלאומי של ישראל: כ-35% מתעבורת האינטרנט בישראל עוברת דרך כבל התקשורת התת-ימי JONAH שבבעלותה, המספק תשתית חלופית, עצמאית ומאובטחת לחיבור גלובלי, כולל פתיחת ערוצים חדשים בעקבות הסכמי אברהם. בנוסף, פתרונות הענן, התקשורת והסייבר של החברה מאפשרים ללקוחות עסקיים בישראל ולחברות גלובליות הפועלות כאן ליהנות מחיבור מהיר ורציף, שיפור שרידות, חיסכון תפעולי והפחתת פליטות - תוך הבטחת רציפות שירות גם בעומסים ובאירועים חריגים.

# מחזקים את המרקם החברתי ומצמצמים פערים

## מנוע תרבותי ודיגיטלי שמחבר בין חלקי החברה הישראלית

yes תורמת לחיזוק המרקם החברתי וצמצום פערים באמצעות שילוב בין תוכן טלוויזיוני משמעותי, חדשנות טכנולוגית ושירותים דיגיטליים מתקדמים. החברה מפיקה ומשדרת תוכן איכותי ומגוון, המשקף את ריבוי הקולות בחברה הישראלית ומקדם ערכים של סובלנות, שוויון והכללה, ובכך היא תורמת ללכידות החברתית ולעידוד זהות אזרחית משותפת.

בנוסף, yes משקיעה ביצירה ישראלית מקורית, ובכך תומכת בקהילת אנשי היצירה המקומית – שחקנים, תסריטאים, במאים, יוצרים, ואנשי הפקה – ומחזקת את תעשיית התרבות בישראל. שירותי הטלוויזיה של החברה מבוססים על פלטפורמות חדשניות כמו yes+ ומאפשרים חוויית צפייה מותאמת אישית, נוחה ונגישה. במסגרת המותג yes Unlimited, מציעה החברה גם שירותי אינטרנט מתקדמים, לרבות תשתית סיבים אופטיים באזורים מסוימים ושירותי ספק אינטרנט, ובכך מסייעת לצמצום פערים דיגיטליים ולהנגשת הזדמנויות דיגיטליות וכלכליות לכלל האוכלוסיות בישראל.

### קידום גיוון והכללה גם על המסך

#### בסדרות הילדים של yes

50% נכתבו על ידי נשים

88% ב-יש גיבורה ראשית

25% בוימו על ידי נשים

75% הופקו על ידי נשים

#### בסדרות הדרמה של yes

44% נכתבו על ידי נשים

66% ב-יש גיבורה ראשית

50% בוימו על ידי נשים

45% הופקו על ידי נשים



ילד חרא

במסגרת השאיפה של yes להעלות את המודעות לנושאים חברתיים וסביבתיים, החברות מציינות ימים בינלאומיים באמצעות שידור ליניארי של תכנים ייעודיים וקידום ב-VOD בימים הבינלאומיים הרלוונטיים, כדוגמת: יום האישה הבינלאומי, יום הנראות הטרנסג'נדרית, יום המודעות לאוטיזם, יום כדור הארץ, סוף שבוע גאוה ועוד.



תחריר



בלאדי מורי

## תכני המקור של yes: מגוונים ומשקפים את המציאות

yes משקיעה בתכני מקור מגוונים שמציגים נקודות מבט שונות ומשקפים את המארג של החברה הישראלית, תוך דגש על ייצוג שוויוני ובפרט של אוכלוסיות בתת-ייצוג – הן על המסך והן בשילוב אנשי מקצוע מרקעים מגוונים בשלבי היצירה וההפקה. כבר בשלב פיתוח ההפקות מקפידים שהדמויות יוצגו באופן אותנטי ומורכב, בלי להנציח סטריאוטיפים, ובוחנים הצעות לתסריטים בשלבים ראשונים במספר דרכים שמצמצמות ומונעות הטיה. בנוסף, yes מקדמת ייצוג נשי הולם באמצעות דמויות נשיות מובילות ושילוב נשים בתפקידי מפתח מאחורי הקלעים, כמו כתיבה, בימוי והפקה.

הקבוצה מאמינה כי כל אחת ואחד זכאים לגישה שוויונית לתקשורת, אמצעים וידע דיגיטליים. בשם חזון זה פועלות כל חברות הקבוצה לצמצום הפער הדיגיטלי וחיזוק המרקם החברתי של אוכלוסיות מוחלשות, ומקיימות קשרים אסטרטגיים וארוכי טווח עם גופים ויוזמות חברתיות.

בשנת 2025 המשיכה קבוצת בזק להרחיב את השפעתה על החברה הישראלית, בדגש על צמצום הפער הדיגיטלי, קידום שוויון הזדמנויות והעמקת תחושת השותפות החברתית בישראל.

בעיצומה של תקופה מורכבת ביטחונית, המשכנו לפעול למען רציפות התקשורת בכל רחבי הארץ, לצד הרחבת התמיכה בקהילה.

- ✓ קבוצת בזק תרמה מעל 10 מיליון ש"ח בכסף, מוצרים, שירותים ושווי התנדבות בשנת 2025
- ✓ עובדי הקבוצה הקדישו יותר מ-6,500 שעות התנדבות למען הקהילה



# התרומה הקהילתית של קבוצת בזק

# הפרויקטים המרכזיים של חברת בזק בקהילה

העשייה החברתית של בזק מביאה לידי ביטוי את חוזקותיה בליבת העשייה, שירותים לאספקת תשתיות ותקשורת מתקדמת, לצד טיפוח יוזמות התנדבותיות של העובדים מכל רחבי הארץ, ורתימתן ליצירת אימפקט.



## קרן המחברים

פצועים בשטח" לליווי חיילים המתמודדים עם פוסט-טראומה, ופרויקטים נוספים בבתי חולים ובשיתוף עמותות שונות. בשנת 2026 בזק תיישם אסטרטגיה מחודשת לתרומה לקהילה, הנשענת על שלושה צירים מרכזיים: אקדמיה, שיקום פיזי ונפשי, ומעורבות עובדים. במסגרת ציר האקדמיה תורחב פעילות אקדמית קרן המחברים ותוצע מעטפת הכשרות מותאמת למשרתי ומשרתות המילואים ולבני ובנות זוגם, עם מסלולים ייעודיים לקהלים שונים. במקביל, בציר השיקום הפיזי והנפשי, בזק תקדם הקמת מרחב טיפולי-קהילתי כחלק מבית הלוחם החדש באשדוד, הצפוי להיפתח בשנת 2026, ותפתח מסלול חדשנות טכנולוגית בוטיקי לפצועים צעירים המשלב הכשרה ומנטורינג. בציר מעורבות העובדים, החברה תשיק פלטפורמת התנדבות ייעודית שתנגיש את העשייה החברתית ותאפשר לעובדים לבחור כיצד ומתי להתנדב, בהתאם לזמן ולמיקום.

לב הפעילות החברתית של בזק בשנת 2025 התרכז בקרן המחברים, שהוקמה בשנת 2024 כיוזמה חברתית לאומית המשקיעה מדי שנה מיליוני שקלים בסיוע, תמיכה ושיקום לחיילי צה"ל שנפצעו במהלך שירותם, לחיילי וחילות המילואים ולבני ובנות זוגם. במסגרת הקרן הוענקו מלגות לסטודנטים ולחיילים שנפצעו במלחמת "חרבות ברזל", ניתנה תמיכה בהכשרות מקצועיות ובתעסוקה, ועובדות ועובדי בזק השתלבו בפעילויות התנדבותיות בשטח. בנוסף, השיקה הקרן את אקדמיית קרן המחברים, המציעה למשרתי ומשרתות המילואים ולבני ובנות זוגם מעטפת חדשנית של הכשרות, סדנאות וכלים פרקטיים לחיזוק החוסן ולבניית עתיד מקצועי יציב ומשמעותי. פעילות הקרן כללה שיתופי פעולה רחבים עם ארגונים מגוונים, ביניהם: החמ"ל האזרחי במסגרתו עובדי בזק התנדבו במרכז הלוגיסטי הארצי בחיפה, ארגון השומר החדש לסיוע לחקלאים מילואימניקים, עמותת "לא מפקירים

# הפרויקטים המרכזיים של yes ופלאפון

## yes ופלאפון למען הקהילה

yes ופלאפון מחויבות לקידום ערכים של אחריות חברתית וסביבתית באמצעות מגוון רחב של יוזמות המיועדות להעצמת הקהילה וצמצום פערים חברתיים ודיגיטליים לצד התנדבות עובדים. במהלך 2025 הן המשיכו לקדם עשייה קהילתית משותפת תחת מסגרת "שיקום וצמיחה", הכוללת התנדבויות ופעילויות לאורך כל השנה, לצד תרומות ומשאבים מקצועיים. במסגרת זו מתקיים גם אירוע השיא השנתי - שבוע המעורבות החברתית - ובמקביל נבנית תשתית לעשייה מתמשכת.

פלאפון ו-yes תרמו מעל 980,000 ו-225,000 ₪, ועובדיהן התנדבו מעל 1,700 ו-1,000 שעות, בהתאמה במהלך שנת 2025.

בכל אחת מהחברות פועלת ועדת תרומות המתכנסת מספר פעמים בשנה לבחינת בקשות לתרומה, בהתאם לקריטריונים המפורסמים באתרי החברות; החלטות הוועדה מתקבלות על ידי נציגיה וכוללות גם נציג מהמחלקה המשפטית של כל חברה. פלאפון ו-yes ממשיכות לקדם ולמנף את פרויקטי הדגל של כל חברה בהתאמה ולהעמיק את השותפות האסטרטגית עם ארגונים חברתיים במטרה ליוצר אימפקט בקהילה, בקרב העובדות והעובדים ולמען החברה בישראל.

## אימוץ חטיבת גבעתי

yes ופלאפון ממשיכות בשותפות עם חטיבת גבעתי הכוללת תרומה וקשר שוטף. במסגרת השותפות מוענקות גם 12 מלגות לימודים לחיילים וחילות. בנוסף בשבוע המעורבות החברתית התקיימה פעילות משותפת במצודת יואב - שיפוץ וחיידוש מטבח חוץ לזכר סגן הדר גולדין ז"ל ובניית מרחבי רווחה עם החיילים.

## שבוע המעורבות החברתית בסימן 'שיקום וצמיחה'

שבוע המעורבות החברתית לשנת 2025 התקיים גם השנה, זו השנה הרביעית, בחברת yes וגם בחברת פלאפון, בפריסה ארצית, במטרה להגביר מחבורות ומשמעות בקרב העובדים, ליצור אימפקט קהילתי, ולחזק תשתית לעשייה מתמשכת לאורך השנה. במהלך שבוע זה בלבד התקיימו 16 פעילויות בהשתתפות כ-550 מתנדבים, בהיקף כולל של כ-1,650 שעות התנדבות.

הפעילויות התמקדו בקהלי יעד המצויים בלב המאמץ הלאומי, ובהם אנשים עם מוגבלות, נוער בסיכון, ילדים, הלומי קרב, צוותי רפואה ומשפחות מעוטות יכולות. בנוסף, השבוע לווה בתכנית תקשורת פנים-ארגונית שכללה תקשורים ייעודיים לפי חטיבות, והפקת תכני תודה וסיכום - לצורך הגדלת ההשתתפות וחיזוק תחושת השותפות.



## פרויקטים מרכזיים לאורך השנה בפלאפון

### פרויקט הנגשת משחקי כדורגל

הפרויקט של פלאפון נועד לאפשר לאוהדים עם לקויות ראייה ועיוורים ליהנות מחוויית צפייה נגישה במשחקי כדורגל באצטדיון בלומפילד. במסגרת המיזם פלאפון תורמת ציוד טכני ופועלת בשיתוף גורמים מקצועיים, במטרה להטמיע הנגשה קבועה לאורך העונה. באוקטובר 2025 התקיים פיילוט, ובעקבות הצלחתו מתוכננת הרחבת הפעילות במהלך שנת 2026.

### צמצום פערים דיגיטליים בפריפריה

פלאפון השיקה בנובמבר 2025 חדר תקשורת בבית הספר אורט דנציגר קריית שמונה לטובת תושבים ותלמידים, והעמידה עבורו ציוד להפעלתו. במהלך 2026 מתוכננת הרחבת המהלך באמצעות התנדבות עובדים מהצפון, שיקדמו אוריינות דיגיטלית לצעירים ולמבוגרים ויחזקו נגישות לכלים ושירותים דיגיטליים באזור.

### הגברת מוביליות חברתית בקרב אוכלוסיות גיוון

בשנת 2025 העניקה פלאפון שלוש מלגות לסטודנטים וסטודנטיות יוצאי אתיופיה במסגרת קרן חנן עינור. המלגות נועדו לתמוך בנגישות להשכלה גבוהה ולחיזוק שוויון ההזדמנויות בחברה הישראלית, ומהוות חלק ממחויבות החברה לקידום מוביליות חברתית, גיוון והכללה והשקעה בקהילה.

### תמיכה ביזמות חברתית

במהלך 2025 המשיכה פלאפון בשיתוף הפעולה עם עמותת "אלון ואלה" והעמידה לרשותה שטחי משרדים לשימוש העמותה, כחלק ממעורבותה בקהילה ותמיכתה ביזמות חברתיות.

## פרויקט מרכזי לאורך השנה ב-yes

"דוקו יאנג": זו השנה הרביעית להמשך שיתוף פעולה של yes עם דוקאביב ומשרד החינוך במסגרתו תומכת החברה בשנת 2025 בעשר פנימיות של נוער ונערות בסיכון בתהליך יצירת סרט דוקו, שמסתיים בהקרנה בפסטיבל דוקאביב וב-VOD yes.

## מעצבים את דור העתיד הטכנולוגי של מדינת ישראל

בזק בינלאומי TECH שואפת לעצב את הדור הטכנולוגי הבא של ישראל באמצעות פעילויות חינוכיות ומעשיות שמקרבות צעירים לתחומי הייטק והסייבר כבר בשלב התיכון. השנה, התווסף גם שיתוף פעולה חדש עם "הבית לחדשנות של עיריית פתח תקווה" – שמטרתו לחבר בין מיזמי הזנק לחברות הייטק, אנשי חינוך ואנשי טכנולוגיה, ולהפנות תלמידים לאפיקי לימוד טכנולוגיים. מטרת המיזם, היא למנף ולהעצים את ההון האנושי בתחומי היזמות והחדשנות. במסגרת שיתוף הפעולה אירחה החברה תלמידי חטיבה ותיכון והנדסאים ממגוון רחב של מוסדות לימוד ברחבי העיר פתח תקווה לסיורים מקצועיים. במהלך הסיורים נחשפו המשתתפים לעולמות היזמות, החשיבה היצירתית והחדשנות הטכנולוגית, לצד היכרות עם פתרונות מתקדמים ותהליכי עבודה מעולם התעשייה. שיתוף פעולה זה מחזק את הקשר בין המגזר העסקי לקהילה ומאפשר לתלמידים לקבל השראה וכלים מעשיים לעתידם המקצועי.



## הפרויקטים המרכזיים של בזק בינלאומי TECH בקהילה

בזק בינלאומי TECH רואה במעורבות קהילתית ערך מרכזי, ומקפידה במיוחד על חיזוק הקשר עם הקהילה בפתח תקווה, בה ממוקמים משרדי החברה. בשנת 2025 המשיכה בזק בינלאומי לפעול כחברה אחראית ומעורבת, תוך חיזוק תרומתה לחברה הישראלית ולקהילות בהן היא פועלת. במסגרת תפיסת האחריות התאגידית, קידמה החברה מעורבות עובדים רחבה בפעילות התנדבותית, כאשר כמעט מחצית מהעובדים השתתפו ביוזמות חברתיות במהלך השנה. פעילות זו יושמה במגוון תחומים חברתיים, ובהם שיקום הסביבה והטבע בצפון הארץ לאחר המלחמה באמצעות נטיעות בגליל העליון, סיוע בבישול למשפחות נזקקות ולחיילים בודדים, הכנת סלי מזון, אימוץ בית ספר לחינוך מיוחד בפתח תקווה – "ממ"ד שלום". בנוסף, עובדים לקחו חלק בפעילות התנדבותית מרגשת בגן אלו"ע שמיועד לילדים עם לקות ראויה וביוזמות קהילתיות נוספות ומגוונות למען משפחות נזקקות.

במקביל לפעילות ההתנדבותית, פעלה החברה לחיזוק האימפקט החברתי באמצעות יוזמות של איסוף ציוד וירידי מכירות בשיתוף עם ארגונים חברתיים. כחלק מהמחויבות לחוסן חברתי וארגוני, קיימה החברה גם מפגשים ייעודיים לעובדים עם גיבורים ושוורדי המלחמה, במטרה לחזק את המודעות החברתית, לעודד ערבות הדדית ולבסס תרבות ארגונית מחוברת, רגישה ואחראית.



בטקס IT Awards של אנשים ומחשבים לשנת 2025 בזק בינלאומי זכתה בהוקרה על פעילות האחריות התאגידית והתרומה לקהילה עבור יוזמות קהילתיות וסיוע לאוכלוסיות מגוונות.



# האנשים שלנו

# פועלים למען העסקה אחראית והוגנת

העסקה אחראית והוגנת היא אחד העקרונות המנחים את פעילותן של החברות בקבוצת בזק. הקבוצה דוגלת בהענקת יחס אישי, אנושי, שוויוני והוגן לכל העובדים, מגיוס ועד פרישה. החברות בקבוצה משקיעות מאמצים ומשאבים רבים כדי לבסס את יחסי העבודה בקבוצה על אמון הדדי, שקיפות ודיאלוג, ופועלות כדי ליצור סביבת עבודה מתקדמת, נעימה, מכובדת, מגוונת ונקייה מהטרדה והתעמרות, המאפשרת התמקצעות ופיתוח אישי לעובדיהן ללא הבדל דת, גזע, מוצא אתני, גיל, מגדר, מין או כל מאפיין אחר.

## מטפחים את חוויית העובדות והעובדים

קבוצת בזק שמה את רווחת העובדות והעובדים במרכז, ופועלת לטיפול חוויית עבודה מקצועית, תומכת ומחברת. 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 2025, הרחבנו את היוזמות לשיפור חוויית העובד, תוך התאמה למציאות המשתנה בעקבות המצב הביטחוני והחברתי בישראל. ליוונו את העובדים לאורך כל מעגל החיים – ימי הולדת, לידות, גיוס ילדים וכניסה לכיתה א', לצד תמיכה אישית במצבי משבר, אבל והתמודדות עם מצבים בריאותיים במשפחה.



- על רקע המשך המלחמה והשלכותיה, העמדנו מענים רגשיים ותפעוליים לעובדים שנפגעו, גיוסו, פונו מבתיים או התמודדו עם קשיים אישיים, ותגברנו את מנגנוני הליווי והסיוע. בין הפעילויות שיצאו לפועל:
- ✓ במהלך מבצע "עם כלביא" ניתן לעובדים שביתם נפגע מענה רגשי וכלכלי, וכן סיוע לעובדים שנתקעו בחו"ל בשיבה ארצה.
- ✓ חברות פלאפון ו-yes פתחו מחדש את החמ"ל וטיפלו בבקשות שהגיעו מעובדים מהשטח, ומעובדים מגויסים בשירות מילואים פעיל. בנוסף החמ"ל סייע לאזרחים שביתם נפגע, ניידת שירות ותיקונים שהגיעה לבתי המלון בהם שהו המפונים והציעה שירותי תיקון במקום ללא עלות.
- ✓ ריטריט למשרתי מילואים, "מתחברים מחדש" - תכנית בת 3 ימים בטבע, המשלבת פעילויות אתגריות לצד קבוצות אינטימיות לעיבוד חוויות הלחימה ותמיכה בהשתלבות מחדשת, בהנחיית עובדים סוציאליים מומחי טראומה.
- ✓ סדנאות לעובדות שבני זוגן שירתו במילואים: סדנה בת 5 מפגשים, על חשבון שעות העבודה, בהנחיית מומחית חיצונית לייעוץ זוגי, עם דגש על אתגרי משפחות משרתי מילואים.

# שומרים על איזון עבודה-פנאי

החברות בקבוצת בזק מייחסות חשיבות רבה ליכולתם של העובדים לשמור על איזון בין עבודתם לחייהם הפרטיים והמשפחתיים, בהתאם לתפקידם ולצורכי החברות. בתקופת המלחמה נקטו החברות מדיניות גמישה ומכילה בהתאם לצרכים המשתנים של העובדים והעובדות.

## פיתוח מקצועי ואישי

החברות בקבוצת בזק מייחסות חשיבות רבה ליכולתם של העובדים לשמור על איזון בין עבודתם לחייהם הפרטיים והמשפחתיים, בהתאם לתפקידם ולצורכי החברות. בתקופת המלחמה נקטו החברות מדיניות גמישה ומכילה בהתאם לצרכים המשתנים של העובדים והעובדות.

## קמפוס בזק

### מאות קורסים לרכישת מיומנויות מתקדמות

קמפוס בזק היא סביבת למידה מתקדמת שמציעה הכשרות טכנולוגיות מקצועיות, וכן מאות קורסים פורנטליים, דיגיטליים והיברידיים שמסייעים ברכישת מיומנויות מתקדמות, כגון: בינה מלאכותית (AI), תחום הסייבר, עמידה מול קהל, מיתוג אישי, ניתוח נתונים, ניהול זמן, כתיבה דיגיטלית וחשיבה יצירתית.

מטרת הקמפוס היא להנגיש לאלפי עובדי החברה את הידע והמיומנות הנדרשים בעולם העבודה המשתנה, תוך מתן אפשרות ללמידה מותאמת אישית לפי תחומי עניין, תפקידים וסגנונות למידה. במקביל לסביבה זו המיועדת לכלל העובדים בבזק הקמנו ב-2025 את סביבת BMMASTER. סביבה היברידית ( דיגיטל יחד עם מפגשים פורנטליים) לפיתוח אישי ומקצועית של מנהלים בחברה.

## yes

### מחברות ולמידה ארגונית

ב-yes הושם דגש על פיתוח ארגוני, למידה וחיזוק חוויית העובד באמצעות מנטורינג, משחק ארגוני ותהליכי משוב מקיפים. הופקו תובנות מסקר עמדות שהובילו לבניית תוכניות לשיפור האקלים הארגוני והמחברות, לצד הרחבת תוכנית הלמידה BOOST. נערכו סדנאות שימור למנהלים והונחו יסודות להכשרות AI כחלק מהיערכות לשינוי ולהטמעת שיטות עבודה חדשות.

## בזק בינלאומי

### הכשרות ניהול לצמיחה עסקית

בזק בינלאומי TECH רואה בפיתוח ההון אנושי מרכיב מרכזי בהצלחת החברה ומשקיעה בהכשרת עובדים לתפקידי מפתח. בשנה 2025 חיזקנו את שדרת הניהול שלנו אל מול אתגרי השוק; מנהלי צוותים - העמיקו את החיבור לביזנס בהדרכת הנהלת החברה במסלולי למידה מותאמים; מנהלי מחלקות - העמיקו בחיבור לאסטרטגיה, כלים יישומיים וניהול יחידת P&L. התהליכים יצרו שפה ניהולית אחידה ותשתית עסקית חזקה להמשך הצמיחה.

## פלאפון

### מצוינות דרך למידה

פלאפון רואה בפיתוח המקצועי והאישי של עובדיה ומנהליה מנוע מרכזי להאצת ביצועים ולחיזוק המצוינות הארגונית. הרחבנו את ההשקעה בהכשרות, לרבות שבוע AI ארגוני, מסלולי פיתוח מנהלים באמצעות מנטורינג ארגוני חוצה דרגים ותוכניות למידה מתקדמות. לצד חיזוק המומחיות המקצועית, אנו מקדמים תרבות של משוב באמצעות חוזקות בתהליך הערכת ביצועים, חדשנות ולמידה מתמשכת בעולם עבודה דינמי ותחרותי.



# תורמים לפיתוח האישי באמצעות הדרכה ומשוב

החברות בקבוצת בזק מקדמות תרבות של שיפור מתמיד ופיתוח אישי, בין היתר באמצעות תהליכי הערכת ביצועים. שיחות המשוב מהוות כלי משמעותי לשיפור ביצועים, קידום אישי והצבת יעדים, ואילו שיחות ההערכה משפיעות גם על רכיבי תגמול שונים, לרבות בונוסים ועדכוני שכר.

## זכיית yes במדד מיתוג מעסיק של גלובס ופלייטיקה 2025

yes זכתה בקטגוריית "בניית תרבות ארגונית מחוברת לעובדים" בזכות קמפיין חוצה ארגון תחת הסלוגן "שמים אותך בתפקיד הראשי", שהפך את העובדות והעובדים לשגרירים-כוכבים באמצעות יצירת תכנים משותפת, הוקרת עובדים מצטיינים והפעלת ערוצי סושיאל ייעודיים למיתוג מעסיק. המהלך חיזק תחושת שייכות וגאווה והציג אפקטיביות מדידה (כ-2.3 מיליון חשיפות בשנה, הגעה לכמעט חצי מיליון משתמשים), תוך הטמעת ערכי חברה עקביים ובהשתתפות הנהלה בכירה.

## הטבות לעובדים

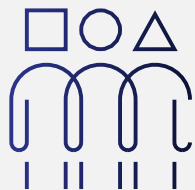
החברות בקבוצת בזק פועלות כל העת לחיזוק תחושת השייכות הארגונית וקידום רווחה אישית והמשפחתית של העובדים. בתוך כך, הקבוצה מעניקה לעובדים, בין היתר, סל רווחה רחב, שמתעדכן מעת לעת בהתאם לצרכים ולשלבי החיים של העובדים, וכולל מתנות אישיות לרגל חגים ואירועים משמעותיים, תמיכה בלימודים, הטבות בריאות וביטוחי בריאות, נופשים מסובסדים, מועדוני צרכנות והטבות לרכישת מכשירים ושירותים ועוד.



94%

מעובדי קבוצת בזק עברו שיחות משוב והערכה בשנת 2025

בנוסף, כחלק מהשאיפה המתמדת לשפר את חוויית העובד ולחזק תרבות ארגונית מיטיבה, נערכים בקבוצת בזק סקרי אקלים ארגוניים באופן שוטף, המשמשים לאיתור מגמות, צרכים ואתגרים ולגיבוש תכניות פעולה ושיפור. השנה נערך בחברת בזק גם סקר אקלים אתי, כחלק מהמחויבות לקידום תרבות של יושרה, שקיפות והתנהלות אחראית.



**18%**

עובדות ועובדים  
מאוכלוסיות גיוון

# 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.

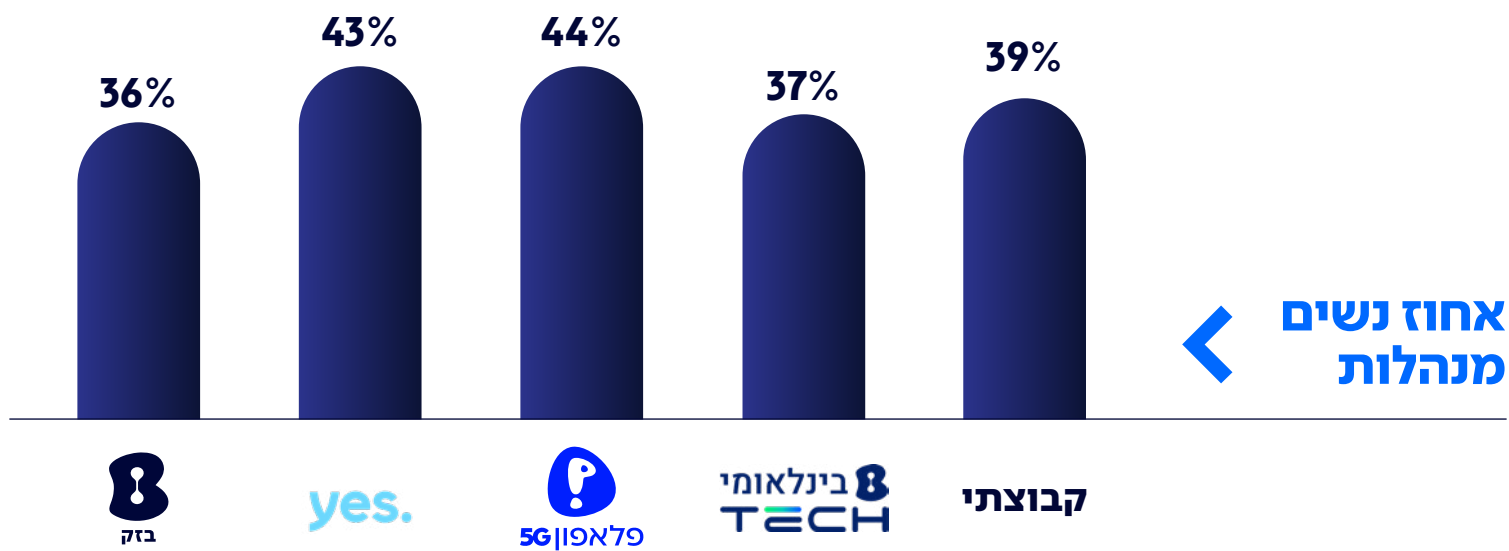
הקבוצה מאמינה כי גיוון, הכללה ושוויון מגדרי, על כל היבטיהם, הם תנאים הכרחיים לצמיחה ארוכת טווח של הארגון ולבניית חברה משגשגת. ולכן, פועלת ליצירת סביבה שבה כל אדם – ללא קשר למין, מוצא אתני, גזע, גיל, נטייה מינית או מוגבלות – ירגיש חופשי לבטא את כישוריו, להביע את עמדותיו ולתרום מנקודת מבטו הייחודית.

בקבוצת בזק קיימות מדיניות רוחבית בתחום הגיוון, השוויון וההכללה, שמגדירה עקרונות פעולה אחידים לכלל חברות הקבוצה, תוך שילוב יעדים מדידים ואמות מידה ברורות. יישום המדיניות מלווה בפורום הגיוון, בתוכניות עבודה מותאמות ובמהלכים רוחביים שנועדו להבטיח שוויון הזדמנויות, טיפוח תרבות מכילה והסרת חסמים בקרב קבוצות שונות באוכלוסייה.



**39%**

נשים בדרגות  
ניהול



בשנת 2025 עמד שיעור הנשים בדרגות ניהול על 36% מכלל מנהלי ומנהלות הארגון. החברה המשיכה לקדם שוויון מגדרי בפעילותה, תוך הרחבת ההזדמנויות לנשים במסלולי הניהול השונים. בין היתר, העברנו סדנאות ייעודיות לעובדות בנושאי קידום קריירה, וחזיקנו את התשתיות לאיתור, פיתוח ועידוד נשים לתפקידי ניהול. בנוסף, ערכנו פעילויות פנים-ארגוניות שמבליטות זהויות מגוונות ומקדמות תרבות ארגונית שוויונית.

בנוסף, השנה הקימה חברת בזק את 'פורום מנהיגות הנשים של בזק', מרחב ייחודי לשיתוף, למידה וקידום שוויון נשים בארגון. הפורום פועל ליצירת שיח מקדם ומעצים, יוצר מרחב לתמיכה והתפתחות מתוך אמונה בכוחן של נשים להשפיע וליצור שינוי.

## קידום נשים ב־yes ובפלאפון

yes ופלאפון מחויבות לשוויון מגדרי ולהעצמת נשים במקומות העבודה ושואפות לייצוג נשי מגוון ומשמעותי גם בדרגי הניהול, מתוך הבנה עמוקה כי ניהול נשי מגוון תורם לקבלת נקודות מבט שונות, מעודד יצירתיות וחדשנות, מעשיר את תהליכי קבלת ההחלטות – ובכך מקדם את החברות לעתיד טוב יותר. בשנת 2025, שיעור הנשים בדרגות ניהול עמד על כ-44% בפלאפון וכ-43% ב-yes. במהלך השנה התקיימו פעילויות להעלאת מודעות לשוויון מגדרי, ביניהן הכשרות לצוותי משאבי אנוש, סדנאות ניהול פיננסי ומפגשי העשרה והעצמה לעובדות ועובדים. בנוסף לכך, בחברות פלאפון ו-yes נבחרו 50%-76 נשים מצטיינות, בהתאמה.

## נשים מצטיינות בבזק בינלאומי TECH

בשנת 2025, 6 מתוך 10 מצטייני בזק בינלאומי TECH, היו נשים. בנוסף, זו השנה השלישית ברציפות שבה נבחרה מצטיינת מנכ"ל-בחירה שמעידה על ההשקעה המתמשכת בטיפוח המנהיגות והמקצועיות הנשית.

## דוח שכר שווה

החברות בקבוצת בזק מפרסמות מדי שנה דוחות שכר שווה, בהתאם לחוק "שכר שווה לעובדת ולעובד" (2018), והם זמינים לציבור באתרים הרשמיים של החברות. לצד עמידה בדרישות החוק, עורכות החברות סקרים פנימיים לבחינת פערי שכר מגדריים ומקדמות שורה של פעולות לחיזוק השוויון. הגישה המקיפה לשוויון בשכר משתלבת במחויבות רחבה לשוויון מגדרי בכלל, לרבות הצבת יעדים לייצוג נשים בהנהלה ולבניית סביבת עבודה הוגנת, מגוונת ומכלילה.

### שיעור העובדים מאוכלוסיות גיוון\*

בזק בינלאומי **TECH	פלאפון	yes	בזק
3%	15%	15%	21%

\* אוכלוסיות המוגדרות בתת-ייצוג בתעסוקה: חברה ערבית, חברה חרדית, ישראלים ממוצא אתיופי ואנשים עם מוגבלות  
\*\*הנתון של בזק בינלאומי TECH מתייחס לקבוצת אנשים עם מוגבלות בלבד. בדוחות הבאים ידווח מידע גם על האוכלוסיות המוגדרות הנוספות.

## שיתופי פעולה להרחבת הגיוון והכללה

קבוצת בזק פועלת להעמקת תחום הגיוון והכללה גם באמצעות שיתופי פעולה עם עמותות שמתמחות בקידום אוכלוסיות מגוונות בחברה הישראלית. שותפויות אלו תורמות להרחבת מעגל ההזדמנויות בקרב קבוצות שונות, ומסייעות בהטמעת פרקטיקות מתקדמות בתחומי הגיוון, ההכשרה, הניהול ועיצוב חוויית העובד. שיתופי הפעולה נועדו לאפשר תכנון ארוך טווח, ולהבטיח יצירת סביבת עבודה מגוונת, תומכת ומכלילה.

## פורום גיוון, הכללה ושוויון מגדרי

הוקם בקבוצה פורום ייעודי לגיוון והכללה, המורכב ממנהלות ומנהלים בכירים מכלל החברות ומלווה ביעוץ מקצועי. הפורום אמון על גיבוש ויישום תוכניות פעולה לקידום שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי, בהתאם למדיניות החברה והחוק.

בשנת 2025 המשיכו חברות הקבוצה לפעול בהתאם לתוכנית העבודה והיעדים הקבוצתיים לקידום נשים ולהגדלת ייצוגן של אוכלוסיות מגוונות בכוח האדם. במסגרת זו התקיימו שולחנות עגולים עם עובדים ומנהלים לצורך זיהוי חסמים, גיבוש מענים מותאמים לצרכים ייחודיים, והותאמו תכני תקשורת פנימית וכן היבטים בארגון אירועים, מתנות חגים וטקסים.

במקביל פעלו לאורך השנה פורומים ייעודיים לגיוון והכללה, שקידמו פיתוח כלי ניהול מותאמים, ליווי מנהלות ומנהלים בדרג הביניים והבכירים, והעברת הכשרות וכנסים למנהלים, לרבות בתקופות חירום, לניהול צוותים רב-תרבותיים. בנוסף, התקיימו פעילויות תקשורת פנים ואירועי הסברה שנועדו להעמיק היכרות עם מגוון זהויות וקבוצות בחברה הישראלית, לחזק תחושת שייכות ולהרחיב נקודות מבט בארגון.



במהלך שנת 2025 הקימה חברת בזק את קהילת ABILITEAM - קהילת משימה לקידום שילוב אנשים עם מוגבלות. הקהילה מורכבת מעובדות ים ומנהלות ים שבחרו לפעול באופן יזום, ללמוד לעומק את המצב הקיים בישראל ובארגון, ולהגדיר תמונת עתיד מיטבית בתחומי השפעה מרכזיים כגון רווחה, העסקה ותמיכה בבני משפחה מטפלים. על בסיס תהליך זה גובשו פרויקטים שמטרתם לצמצם את הפער בין הרצוי למצוי, והם צפויים לצאת לדרך במהלך השנה הקרובה.

## הנגשה עבור עובדים עם מוגבלות

קבוצת בזק רואה חשיבות רבה ביצירת סביבת עבודה שוויונית, בטוחה ונגישה גם לעובדיה. בהתאם לכך, הקבוצה מבצעת התאמות פרטניות לעובדות ולעובדים עם מוגבלות – לרבות התאמות פיזיות וטכנולוגיות – על מנת לאפשר להם השתלבות מלאה בעבודה. בנוסף, אירועי רווחה וגיבושים שמתקיימים בקבוצה לאורך השנה כוללים סידורי נגישות, ומאפשרים לכל אחד ואחת מהעובדים להשתתף בהם באופן שוויוני ומכבד.

## מכבדים את חופש ההתאגדות

קבוצת בזק מכבדת את הזכות לחופש ההתאגדות והפעולה בהתאם לחוקי המדינה והסכמים קיימים. הקבוצה מעודדת התאגדות המבוססת על כבוד הדדי, ופועלים בהתאם להסכמים קיבוציים תוך שמירה על זכויות העובדים. כ-91% מעובדי החברות בקבוצה מאוגדים ומיוצגים בידי ועדי עובדים, והקבוצה מתחייבת שלא לפעול למניעת או הגבלת מימוש הזכות להתאגדות וליוצג בידי ארגון העובדים. בכל אחת מהחברות בקבוצה מתנהל דיאלוג שוטף ונחתמים הסכמים תקופתיים עם התארגנות העובדים המוכרת על ידי הנהלת החברה.

התקיימו מעל 20 סדנאות הכשרה והעשרה לחברי צוותי ALL IN ולצוותים מקצועיים במשאבי אנוש, בשיתוף גופים מומחים. במקביל, הובלו פעילויות חוצות ארגון לכלל העובדים, ובהן העלאת מודעות לחגים ומועדים של אוכלוסיות מגוונות, פאנל פנים ארגוני עם עובדות ועובדים מהקהילה הגאה, פעילויות לציון יום האישה הבינלאומי, קורס להתנהלות פיננסית לנשים, תקשור סיפורים אישיים ומודלים לחיקוי, לצד ירידי תעסוקה ושיתופי פעולה עם עמותות וארגונים חברתיים לקידום גיוס מאוכלוסיות גיוון. כחלק מביסוס מדידה ארוכת טווח, בוצע מיפוי של תמונת המצב הארגונית ביחס ליוצג נשים בתפקידי ניהול ואוכלוסיות גיוון והוטמע לראשונה פרק ייעודי בנושא גיוון, הכללה ושוויון מגדרי בסקר העמדות הארגוני, שיימדד גם בשנה העוקבת. בשנת הפעילות הבאה תתמקד התוכנית בין היתר בהכשרת כ-500 מנהלים ומנהלות בכל הדרגים ובהגדרת יעדים כמותיים ומדידים, כחלק מהעמקת ההטמעה והתקדמות שיטתית לעמידה ביעדי הדירקטוריון לשנת 2030.



כחלק מהמחויבות ליעדי הדירקטוריון לשנת 2030: השגת שוויון מגדרי בתפקידי ניהול והגעה ל-20% העסקת עובדים מאוכלוסיות גיוון, הושק בסוף שנת 2024 מהלך חוצה ארגון בתחום גיוון, הכללה ושוויון מגדרי תחת השם ALL IN. המהלך יושם בפלאפון וב-yes ומתחילת 2025, תוך התאמה לתרבות, לשפה ולמאפייני הארגון בכל חברה, ונבנה כתוכנית תשתיתית רב שנתית שמטרתה ליצור שפה משותפת, להטמיע תפיסות של הכלה ושוויון ולבסס תהליכים תומכים. במסגרת הקול הקורא שנשלח לכלל העובדים והעובדות, הוקמו שלושה צוותי הובלה שמונים כמה עשרות משתתפים בפלאפון וב-yes וכל אחד מהם אמון על ציר פעילות מרכזי: גיוון תעסוקתי, תרבות ארגונית ושוויון מגדרי. הצוותים מהווים מנוע מקצועי וארגוני לקידום המהלך, תוך חיזוק מעורבות עובדים רחבה והטמעה הדרגתית של תפיסות הגיוון בכלל הארגון. במהלך שנת 2025 התמקד מהלך ALL IN בבניית תשתית ארגונית, פיתוח ידע ויצירת שינוי תרבותי רחב, לקראת מעבר למדידה כמותית בשנים הבאות.

## ניהול הבטיחות בקבוצת בזק

בכל אחת מהחברות בקבוצת בזק פועל מערך ניהול בטיחות מקיף שמכסה את כלל העובדים והעובדות בהתאם לדרישות תקנות ארגון הפיקוח על העבודה – "תוכנית לניהול הבטיחות" (תשע"ג–2013). ניהול תחום הבטיחות מתבצע על בסיס מדיניות בטיחות וגהות קבוצתית שנאכפת בכל החברות.

חברות הקבוצה פעלו לחיזוק מערך בטיחות וצמצום הסיכונים בעזרת:

- ✓ סקרי סיכונים תקופתיים, לרבות סקר סיכונים שנתי למבני החברות.
- ✓ תיקוף תוכנית הבטיחות, והטמעתה בכלל אתרי הפעילות.
- ✓ ביקורות שטח שוטפות באמצעות שימוש באפליקציה ייעודית והפצת מסקנות מביקורות חריגות.
- ✓ תחקור אירועים בטיחותיים ותקשור מסקנות לעובדים ולמנהלים.
- ✓ פיתוח מערכת דיווח דיגיטלית חדשה על תאונות עבודה שתספק למחלקת הבטיחות חיווי ראשוני ודוחות סטטיסטיים.



### ניהול הבטיחות בחברת בזק

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 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. כחלק מהמאמצים לשיפור מתמיד, גובשה בבזק תוכנית אכיפה ייעודית לנושא בטיחות בעבודה, שנועדה להבטיח עמידה בהוראות הדין תוך נקיטת צעדים מניעתיים אפקטיביים.

# בטיחות ובריאות בראש סדר העדיפויות

בריאותם ובטיחותם של עובדי ועובדות קבוצת בזק עומדות בראש סדר העדיפויות הניהולי. החברות בקבוצה פועלות ליצירת סביבת עבודה בטוחה באמצעות יישום שדרוגים ושיפורים במערכי הבטיחות אף מעבר לדרישות הרגולטוריות וכן ביקורות בטיחות שוטפות. כלל העובדים והעובדות עוברים הכשרות מקצועיות ברמה גבוהה, ומסופק להם ציוד מגן חדיש ומתקדם.

שנת 2025 המשיכה להתאפיין במציאות ביטחונית מורכבת, שהתבטאה בהתנהלות ממושכת בשגרת חירום, והציבה בפני קבוצת בזק שכבה נוספת של אתגרים וביטחוניים. בתקופה זו המשיכה הקבוצה לנהל באופן סדיר את תחום הבטיחות, לרבות הכשרות לעובדים, תוך שמירה על רמת מוכנות ותפקוד גבוהים, ובנוסף, הטמיעה עקרונות נוספים בהלימה עם המציאות החדשה.

## תרבות ארגונית של זהירות ודיווח

מעבר לפעולות היזומות במסגרת ניהול הבטיחות, קבוצת בזק פועלת לחיזוק תרבות ארגונית המבוססת על זהירות, אחריות אישית ודיווח. הקבוצה מעודדת את העובדים לנקוט זהירות מרבית, להימנע מביצוע משימות שעלולות לסכן את עצמם או הסובבים אותם, לדווח באופן מיידי על מפגעים ולהציף בפני מנהליהם הישירים וגורמי הבטיחות המוסמכים כל חשש שנוגע לסיכונים פוטנציאליים בעבודה.



**בשנת 2025 ערכה חברת בזק 1,746 ביקורות, וכן חברות הבנות שלה ערכו 70 ביקורות.**

## לומדות בטיחות מקיפות

מאז שנת 2023, בחברות הבנות מועברת לומדת בטיחות שמספקת לכלל העובדים מידע אפקטיבי בנושאים בטיחותיים שונים, כגון: גורמי סיכון ומפגעים, נפילה מגובה, ארגונומיה, בטיחות אש ומצבי חירום אחרים. גם בחברת בזק, לצד הדרכות החובה השנתיות, מועברת זו השנה השלישית לומדת בטיחות בתחומי היערכות לחירום.

## פעולות מנע: תחקירי תאונות, סרטוני בטיחות ומבחן שנתי

בשנת 2025 עובדים עברו הסמכות והדרכות בטיחות מקצועיות כחלק ממערך הכשרות הבטיחות בקבוצה. ההכשרות נועדו לצמצם את הסיכון לתאונות עבודה ולשמור על כשירות מקצועית בקרב העובדים.

## הדרכות בטיחות

בשנת 2025 המשכנו ליישם תוכנית מקיפה להדרכות בטיחות בכלל החברות בקבוצה, בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים, תשנ"ט–1999).

ההדרכות, שנערכו ברובן באופן מקוון על מנת לשמור על הכשרה רציפה גם בזמן חירום, כללו תכנים מעודכנים וסרטוני בטיחות שמבוססים על אירועים מהשטח. בסיום כל הדרכה – שמותאמת לאופי התפקיד, לסיכונים הרלוונטיים ולמצאים שעלו מביקורות השטח – נערך מבחן ידע שאותו נדרשים המשתתפים לעבור בציון גבוה כתנאי להשלמת ההכשרה. כמו כן, במהלך השנה נערכו בחלק מהחברות הדרכות עיוניות ורעיוניים תקופתיים.

בנוסף, מדי רבעון מועברת לעובדים על ידי המנהל הישיר שיחת בטיחות המבוססת על מצגת אחידה שגובשה על ידי מחלקת הבטיחות, וכוללת בין השאר גם תחקירי תאונות, במטרה לעדכן, לבסס מודעות לבטיחות בקרב העובדים, ולייצר שיח פתוח ובלתי אמצעי בתחום שבו כל דגש יכול להציל חיים.



מעל **5,900**

עובדים של הקבוצה השתתפו בהדרכות בטיחות (100% מכלל העובדים הרלוונטיים)



**4,291**

עובדים עברו הדרכה מקוונת



**1,637**

עובדים עברו הדרכה פרונטלית



**4,202**

טכנאים בחברות בזק ו-yes עברו הדרכה מקצועית בתחומם\*

\*באמצעות מערכת פנים-ארגונית (פל"א)

## הפחתת סיכונים בריאותיים

החברות בקבוצת בזק פועלות למזעור סיכונים בריאות תעסוקתיים, תוך עמידה בהוראות החוק וביישום פעולות מניעה שונות, לרבות עריכת סקרי סיכונים תקופתיים. בזכות מדיניות זו, גם בשנת 2025 לא התקבלו תלונות על בעיות בריאותיות שמקורן בסביבת ותנאי העבודה בקבוצה.



## ועדות הבטיחות של החברות בקבוצת בזק

בהתאם לחוק, בכל החברות בקבוצת בזק פועלות ועדות בטיחות. **בבזק** פועלת ועדת בטיחות ארצית פריטטית, בה חברים נציגי הנהלה בכירים לצד נציגי עובדים. בנוסף, פועלות שלוש ועדות בטיחות נוספות שמופקדות על תחומי פעילות ייעודיים בחברה. כל אחת מארבע הוועדות מתכנסת שמונה פעמים בשנה. כמו כן, מתקיימים מדי שנה כנסים מקצועיים למנהלי הבטיחות בחטיבות השונות, וכן פורום ייעודי הכולל מנהלים ונציגי קבלנים העובדים עם החברה. בחברה פעילים כ-150 נאמני בטיחות, הממלאים את תפקידם מתוך תחושת שליחות לצד תפקידם השוטף.

## שמירה על בטיחות טכנאי קבלן

החברות בקבוצת בזק מקפידות על עמידה באופן מלא בתקנות הבטיחות גם בגזרת קבלני המשנה. הקבוצה דורשת מכל קבלן להחזיק בהסמכה מקצועית בתוקף, שנבדקת אחת לשנה, וכן לחתום על הצהרת בטיחות שנתיית, בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה ("מסירת מידע והדרכת עובדים", 1999). בנוסף, נערכים ביקורת שטח לצוותי הקבלנים, מפיקים דוחות ביקורת ונוקטים מגוון אמצעים להבטחת עמידה בנהלי הבטיחות.

## בטיחות ונגישות

קבוצת בזק מבצעת התאמות ייחודיות לשמירה על בטיחותם של עובדות ועובדים עם מוגבלות. כך, למשל, הותקנה מערכת אזעקה ייעודית במרכז הלוגיסטי של פלאפון, שמאפשרת לעובדים חירשים וכבדי שמיעה לזהות התרעות בעת חירום. בנוסף, בחברת yes הותאמה עמדה מוגנת במיוחד עבור עובד שמתמודד עם אפילפסיה.

## אפליקציה לביקורת שטח

בזק מנהלת את ביקורות השטח באמצעות אפליקציה ייעודית שמספקת לבוחנים אפשרויות כמו צילום, קבלת מיקום לווייני וניהול תהליך הביקורת במהירות. השימוש באפליקציה מפשט ומייעל את ניהול הביקורת, מקצר את זמני התקשורת בין הגורמים הרלוונטיים ותורם לאגירת ידע ארגוני בתחום הבטיחות באופן אחיד, זמין ומהימן. בשנת 2025 בוצעו באמצעות האפליקציה על ידי טכנאים, צוותים ועובדי קבלן 1,235 ביקורות שטח. במקביל, החלו להשתמש במערכת לצורכי ביקורת שטח גם מנהלי אזור ומנהלי עבודה באגפי הביצוע, במסגרת השאיפה להרחבת ושיפור בקרת הבטיחות.

## דיווח אירועי "כמעט ונפגע"

אירועי "כמעט ונפגע" במקום העבודה כוללים מקרים של כשל שלא הסתיים בפגיעה, מחלה, נזק או מוות, אך היה עלול להביא לתוצאות כאלה. בחברות בזק, פלאפון ו-yes, ניתן לדווח על אירועי בטיחות באמצעות אפליקציה או מערכת ממוחשבת ייעודית. מערכות אלו מאפשרת תחקור והפקת מסקנות עמוקים ואיכותיים יותר של האירועים, ובכך תורמות לשיפור היבטי הבטיחות בקבוצה, מסייעות לצמצום שיעור התאונות ומחזקת את תרבות הבטיחות הארגונית.



**בבזק בינלאומי TECH** פועלת ועדת בטיחות שמתכנסת שמונה פעמים בשנה בראשות ממונה הבטיחות ובהשתתפות חברי הנהלה ועובדים.

## תכיפות וחומרת התאונות בעבודה

תכיפות וחומרת תאונות העבודה הם מדדים מקצועיים מקובלים ברמה הבינלאומית לבחינת רמת הסיכון וניהול הבטיחות במקום העבודה.

שיעור תכיפות תאונות העבודה מחושב לפי מספר התאונות בחברה על כל 100,000 שעות עבודה. בשנת 2025 עמד שיעור תכיפות התאונות בקבוצת בזק על 1.33, עלייה של כ-7% ביחס לשנה קודמת. עקב עלייה זו והעלייה במספר התאונות, הקבוצה מפעילה מערך הכשרות והדרכות בטיחות ייעודיות, חידודי נהלים ותהליכי למידה מאירועים, במטרה לחזק את מודעות העובדות והעובדים ולצמצם סיכונים בשטח.

תאונות עבודה בקבוצת בזק			
שנה	2023	2024	2025
מס' תאונות	252	249	284
ממוצע תאונות עבודה לכל 100,000 שעות עבודה	1.42	1.24	1.33

## נוהל חירום ומשבר

בקבוצת בזק קיימים נוהל חירום לאומי ונוהל משבר, הכוללים מסמך הוראות רוחביות לכלל החברות בקבוצה לצד נהלים מפורטים המותאמים לכל חברה. בתקופות של שגרה, נערך פעם בשנה תרגיל חירום ופינוי בכל חברה, לצורך בחינת המוכנות והכשירות בשעת חירום.



## בטיחות לשעת חירום

ההיערכות לחירום בקבוצת בזק מתחלקת לשני נושאים עיקריים:

**1. משק לשעת חירום:** החברות בקבוצת בזק מוגדרות כמפעלים חיוניים במערך משק לשעת חירום של מדינת ישראל. בהתאם לכך, קיים נוהל חירום מפורט ומענה למתארים שונים – ובהם מלחמה, שריפות, רעידות אדמה ומגיפות. מתקנים חיוניים עומדים בדרישות המיגון של פיקוד העורף, ובתקופות רגיעה נערכים תרגולים לשמירה על כשירות הצוותים.

בשנת 2025 לא נערכו תרגילים יזומים, אך התרחשו עשרות מקרים של אירועי אמת שדרשו הפעלת נהלי הפינוי, בעקבות ירי טילים. בנוסף, הקבוצה נערכה ל"תרחישי עלטה", שמדמים פגיעה קשה במשק החשמל, באמצעות מילוי מאגרי הדיזל, רכישת מיכלי דלק ונגררים והעברת הדרכות מקצועיות (שינוע ותדלוק) ובטיחותיות לעובדים הרלוונטיים. בנוסף, בחברת בזק, 127 עובדי כוננות במתקנים הרלוונטיים עברו הדרכה מקוונת בנוגע לתרחישי ירי טילים, שריפה, רעידת אדמה.

**2. הדרכות לשעת חירום:**

במהלך השנה מועברות לעובדים ולמנהלים לומדות אינטראקטיביות, הכוללות מידע וסרטונים על התגוננות בשעת חירום. כלל העובדים מחויבים לעבור לפחות הדרכה אחת בשנה. כמו כן, הקבוצה מפעילה חמ"ל ייעודי, מכשירה כיתת כוננות, מציידת את נכסיה בציוד חירום, ומנהלת נוהל חירום רחבי לכלל החברות, לצד נהלים מותאמים לכל חטיבה.

## וכך גם הלקוחות העסקיים של בזק

2025	2024	2023	
9.6	9.6	9.5	מוקדים עסקיים טכניים
9.5	9.4	9.4	מוקדים עסקיים מסחריים

## מדד נאמנות הלקוח ב-yes ופלאפון

טיב השירות של קבוצת בזק נבחן, בין היתר, על פי מדד נאמנות לקוח, שמצביע על רצונו להישאר לקוח של החברה. yes ופלאפון ממשיכות להציג במדד זה ציונים גבוהים במיוחד, המעידים על שביעות רצון גבוהה ואמון מצד הלקוחות ואף שומרות על רמה גבוהה זו באופן עקבי גם בתקופות מאתגרות ובסביבה תחרותית ומשתנה.

2025	2024	2023	
91%	92%	89%	פלאפון
89%	89%	88%	yes

## איכות ואחריות בשירות ומכירה

קבוצת תקשורת וטלוויזיה מובילה המשרתת מיליוני לקוחות, איכות השירות והמכירה נמצאת בראש סדר העדיפויות שלנו. ערך זה מיושם לאורך כל שדרת הניהול בחברות, החל בדרגי ההנהלה הבכירים ביותר ועד נציגי השירות והמכירה שמספקים את השירות ללקוח.



# מצטיינים בשירות

קבוצת בזק משקיעה משאבים רבים כדי לשמר את איכות השירותים והמוצרים, ולספק ללקוחות כל החברות בקבוצה חוויית רכישה מתקדמת בסטנדרט הגבוה ביותר. בשנת 2025 המשיכו חטיבות השירות לשמור על רמת שביעות רצון גבוהה בקרב הלקוחות, באמצעות פעולות מגוונות לשיפור חוויית הלקוח, בהן בקרה שוטפת, הטמעת טכנולוגיות מתקדמות, תהליכים יזומים לשיפור השירות ותחרויות פנימיות בין אגפים כדי לעודד מצוינות ארגונית.

## מדדי השירות

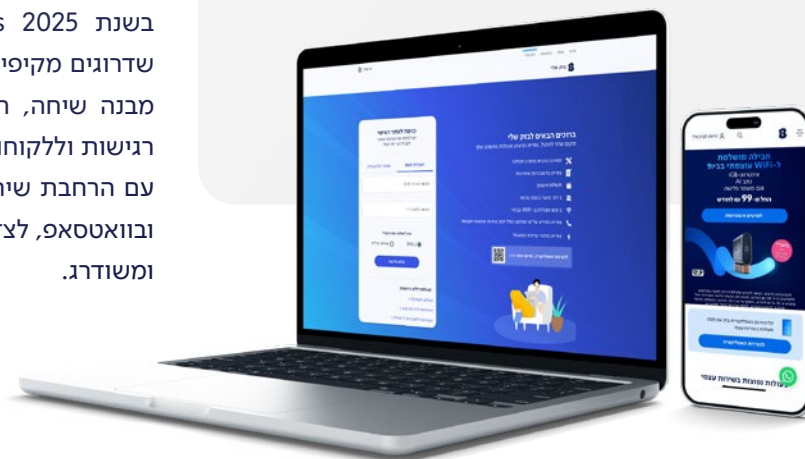
מדי שנה מעניקים לקוחות חברת בזק ציונים מעולים בכל קטגוריות השירות

2025	2024	2023	
9.2	9.2	9.0	מוקדי 199
9.3	9.1	8.8	מוקדים טכניים
9.6	9.5	9.3	שירות טכנאים
9.6	9.6	9.3	מוקד מכירות

# פעולות לשיפור השירות בקבוצת בזק

## קידום דיגיטציה בבזק

בשנת 2025 המשיכה בזק להשקיע בקידום הדיגיטציה של שירות הלקוחות, לרבות פיתוח ערוצי השירות הדיגיטליים – ובראשם אתר האינטרנט, אפליקציית השירות במובייל וערוץ השירות בוואטסאפ.



## הרחבת עצמאות הלקוח כאסטרטגיה של שירות מצוין

### פלאפון

בשנים האחרונות פלאפון שדרגה משמעותית את חוויית השירות באמצעות הטמעת פתרונות טכנולוגיים מתקדמים והתאמה לצורכי הלקוחות, כולל תהליך דיגיטלי להעברת בעלות, הרחבת Wi-Fi Calling וצמצום תלונות על גלישה וקליטה. במהלך השנה הוטמעה מערכת השירות החדשה "פלא", והורחבו ערוצי הדיגיטל עם בוט AI ללקוחות השהים בחו"ל, הצטרפות ל-eSIM בליווי סרטונים, ושיפור המידע והסיוע בזמן אמת. במקביל שופרו תהליכים רוחביים כמו טיוב החשבונית והמעבר למשימות דיגיטליות, הונגש שירות ייעודי ללקוחות עם מוגבלות בשמיעה, והורחב מערך ההכשרות לסדנאות, חונכות, מנהלים וחוסן. על פי סקר השירות של גלובס לשנת 2025 פלאפון נבחרה כמובילה את השירות בין חברות התקשורת.

### yes

בשנת 2025 yes המשיכה להוביל בתחום השירות באמצעות שדרוגים מקיפים במוקדים ובתמיכה – קיצור זמני המתנה, האחדת מבנה שיחה, הקמת צוותים ייעודיים ושיפור המענה לאוכלוסיות רגישות וללקוחות סובים אופטיים. במקביל שודרג השירות הדיגיטלי עם הרחבת שירות עצמי, חיזוק יכולות הבוט וזיהוי מתקדם ב-IVR ובוואטסאפ, לצד השקת שירות VIP בשעות לא שגרתיות ואתר חדש ומשודרג.

בנוסף, נרשמו שיפורים בעבודת הטכנאים (פחות ביקורים חוזרים ודיוק גבוה יותר בזמני הגעה) והושקעו משאבים בהכשרות, סדנאות ותוכניות מצטיינים לחיזוק ההון האנושי.

### בזק בינלאומי TECH התאמת חוויית הלקוח לעידן הדיגיטלי

במסגרת השאיפה לשפר את חוויית הלקוח ולהתאימו לעידן הדיגיטלי חברת בזק בינלאומי TECH ממשיכה להשקיע משאבים רבים, כגון: הוספת ערוצי שירות דרך וואטסאפ ללקוחות עסקיים, והקמת אתר Marketplace ייעודי ללקוחות המנויים על שירותי מיקרוסופט, שניתן לבצע בו מגוון פעולות רכישה ושדרוג.

בהמשך לשינוי בפעילות החברה והמיקוד במגזר העסקי, הותנע ב-2024 והמשיך בשנת 2025 בחברה פרויקט דו-שנתי של מצוינות תפעולית בתחומי הליבה של אגף השירות והתמיכה, במטרה ליצור סטנדרט אחיד וגבוה של תהליכי עבודה, לשדרג את מערכות החברה התומכות בהם, וכן לשפר את השירות וחוויית הלקוח.

## הדרכות והכשרות לנציגי השירות

על מנת לשמור על סטנדרטים גבוהים בתחומי השירות והמכירה, החברות בקבוצה שמות דגש רב על הדרכת טכנאים ונציגי שירות ומכירה. החל בשלב הקליטה ולאורך כל השנה, עוברים העובדים מגוון רחב של קורסים והכשרות כדי ללמוד על תחום התקשורת, להבין את מסע הלקוח ולהכיר לעומק את תפיסת השירות ותהליכי העבודה.

## פניות הציבור

### מניעת וצמצום תלונות כאסטרטגיה

החברות בקבוצת בזק מפעילות מחלקות ייעודיות לטיפול בפניות הציבור, מעבר למוקדי השירות, התמיכה והמכירה. ניתן לפנות אליהן דרך אתרי האינטרנט, דוא"ל, דואר או פקס. האסטרטגיה של המחלקות אינה מסתכמת במתן מענה בלבד, אלא כוללת גם ניתוח מערכתי של הפניות לצורך הפקת לקחים ושיפור השירות. כך, למשל, בפלאפון מתבצע איתור יזום של לקוחות עם חשבונות חריגים, תוך פנייה מוקדמת אליהם למניעת תלונות וסיוע בהתאמת שירותים חסכוניים.

### קו פנייה ישיר של הלקוחות למנכ"ל

ב-yes ופלאפון מופעל ערוץ ייחודי המאפשר ללקוחות לפנות ישירות למנכ"ל ולהנהלה הבכירה. פניות מסוג זה אף הובילו לשינויים בנהלים ובמוצרים. בנוסף, פועל פורום ייעודי לפניות מנכ"ל, שמטרתו להפיק תובנות וליישם שיפורים על בסיס פניות המתקבלות בכלל ערוצי פניות הציבור. לצד זאת, מחלקת פניות הציבור נוקטת גישה יזומה גם במדיה החברתית, ופונה ישירות ללקוחות שהתייחסו לחוויית השירות שקיבלו.

## הגינות ואתיקה בשירות הלקוחות

### מחויבים לשיווק אחראי

החברות בקבוצת בזק פועלות לפי הוראות החוק, ובהתאם לכך גיבשו מערך נהלים פנימי המבוסס על חוק הגנת הצרכן והוראות ותקנות נלוות. החברות מקפידות לאכוף סעיפים בנושאי איסור הטעיה, עסקת מכר וביטולה ועוד. מידע נוסף בנושא ניתן למצוא במסמך מדיניות השיווק האחראי של החברה.

### מחויבים לשמירה על הפרטיות וחופש הביטוי

קבוצת בזק מחויבת לעמידה בדרישות החקיקה הנוגעות לזכות הפרטיות, ולכן אנו משקיעים מאמצים כדי להגן על פרטיות מחזיקי העניין שלנו ועל אבטחת המידע. בנוסף, אנו מחויבים להגן על חופש הביטוי של מחזיקי העניין שלנו במרחב האינטרנטי והתקשורת. נוהלי הגנת הפרטיות בחברות הקבוצה מבוססים על דיני הגנת הפרטיות והקוד האתי בכל אחת מהחברות.

## מספקים תכנים מוגנים ובטוחים לאוכלוסיות שונות

החברות בקבוצת בזק מחויבות להעניק ללקוחותיהן שירות סינון תכנים חינוכי באינטרנט, בסלולר ובשירותי הטלוויזיה מתוקף החקיקה ודרישות הרגולציה.

### גלישה בטוחה לילדים

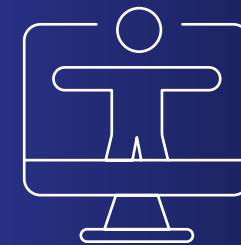
yes, פלאפון ובזק בינלאומי TECH מספקות שירותים מגוונים לסינון תכנים פוגעניים והתאמת תכנים לילדים.

### שירות סינון תכנים לקהל החרדי

בשנים האחרונות נרשמת עלייה בשיעור החרדים שמשתמשים באינטרנט. גולשי האינטרנט בחברה החרדית ובקהילות נוספות יכולים להשתמש בממשק לסינון תכנים שאינם תואמים את השקפת עולמם.



# הנגשת השירות הפיזי והדיגיטלי



קבוצת בזק רואה בקידום נגישות חלק בלתי נפרד ממחויבותה לשירות שוויוני, איכותי ומכבד עבור לקוחותיה. הקבוצה פועלת לספק סטנדרט גבוה של נגישות כדי לאפשר לכלל הלקוחות, לרבות אנשים עם מוגבלות, ליהנות משירותי תקשורת מתקדמים בנוחות ובקלות מרבית הן בהיבט הפרונטלי והן בהיבט הטלפוני-דיגיטלי.

- ✓ אתרי האינטרנט של החברות מספקים מידע נרחב על השירותים הנגישים במרחב הפיזי, הדיגיטלי והטלפוני, כגון:
- ✓ מידע על נגישות באתרי האינטרנט ובאפליקציות.
- ✓ תוספים ועזרים ייעודיים לבעלי לקויות שמיעה, דיבור ומוטוריקה.
- ✓ פרסום רשימת סניפי בזקסטור ופלאפון שבהם קיימים הסדרי נגישות, וכן פירוט הסדרי הנגישות.
- ✓ אפשרות לפנייה ישירה לרכזי הנגישות של החברות דרך האתר.

כלל אתרי האינטרנט והנכסים הדיגיטליים של החברות מונגשים בהתאם לתקן AA המחייב, ומעודכנים באופן שוטף. באתרי החברות ניתן למצוא גלריית נגישות הכוללת מידע מפורט על הסדרי הנגישות הפיזיים והדיגיטליים, מתוך מטרה להבטיח חוויית שירות מלאה, שוויונית ונגישה לכלל הלקוחות.

## תוכנית הדרכה שנתית בתחום הנגישות

החברות בקבוצת בזק מפעילות תוכנית הדרכה שנתית מקיפה לקידום המודעות והיישום בפועל של עקרונות הנגישות בכלל תחומי הפעילות. ההדרכות נועדו להעלות מודעות ולהקנות כלים ומיומנויות לעובדים, במטרה להעניק שירות נגיש ומכובד. בחברת בזק קיימת לומדת נגישות שכוללת סרטון מעודכן שהופץ לכל העובדים. העובדים נדרשים לסיים את הלומדה, תוך תיעוד במערכת הפנים-ארגונית.

בנוסף, נערכות הדרכות ייעודיות:

- ✓ נציגי שירות, טכנאים ועובדי החנויות – בדגש על מיומנויות שירות לאנשים עם מוגבלות.
- ✓ מנהלי תוכן, עיצוב ומפתחים – לצורך הנגשת אתרי אינטרנט ואפליקציות.
- ✓ כלל עובדי החברה – לקידום מודעות כללית.
- ✓ הדרכות רבעוניות בשטח, שנערכות במסגרת ביקורות פתע שמוביל רכז הנגישות.

## מטפחים תרבות של רגישות לנגישות

במהלך שנת 2025 נערכו בי-yes ופלאפון מגוון פעילויות פנים-ארגוניות שנועדו לקדם תרבות של נגישות, רגישות ושוויון הזדמנויות לכלל הלקוחות, להגביר את המודעות בקרב העובדים ונותני השירות ולהקנות כלים לשירות נגיש ומותאם.

בבזק בינלאומי TECH מתבצעת מדי שנה סריקה כוללת של כל דפי האתר לבדיקת עמידה מלאה בדרישות הנגישות.

## בדיקת נגישות מקצועית

כל שינוי או עדכון באתרי האינטרנט של הקבוצה מלווה בבדיקת נגישות מקצועית, ונבדק על ידי חברת ייעוץ מקצועית בתחום הנגישות הדיגיטלית. הבדיקות מבוצעות באופן שוטף, במטרה לוודא עמידה בדרישות החוק והתאמה מלאה של הנכסים הדיגיטליים לצרכים של אנשים עם מוגבלות.



### הנגשת חוויית השירות והמוצרים

בחברות בזק, פלאפון ובזק בינלאומי TECH פועל מוקד ייעודי שמתווך בין לקוחות כבדי שמיעה ודיבור לבין נותני השירות, בהתאם לדרישות החוק. בנוסף, כל חנויות פלאפון הונגשו לאנשים עם מוגבלויות, והן מציעות למכירה מכשירים סלולריים וציוד קצה עם מאפייני נגישות מותאמים עבור מגוון צרכים, ובהם מוגבלויות ראייה, שמיעה, קוגניציה ומוטוריקה.

### הנגשת השירותים הפיזיים והדיגיטליים ב-yes ופלאפון

חברות פלאפון ו-yes פועלות לקידום נגישות לאנשים עם מוגבלויות כחלק ממחויבותן לשירות שוויוני, איכותי ומכבד, באמצעות שילוב של פתרונות נגישות במרחב הפיזי ובערוצים הטלפוניים והדיגיטליים. במסגרת זו הן מקיימות תוכניות הדרכה שנתיות והדרכות ייעודיות לעובדים ולנותני שירות כדי לחזק מיומנויות שירות נגיש ומותאם, לצד טיפוח תרבות ארגונית שמקדמת רגישות לנגישות. בנוסף, בשתייהן קיימים מהלכים לשיפור הנגישות הדיגיטלית, לרבות בדיקות נגישות מקצועיות ועדכונים שוטפים, וכן שירותים מותאמים ללקוחות חירשים וכבדי שמיעה, כמו שירות וידאו בתיווך מתורגמן לשפת הסימנים בשיתוף Sign-Now. במרחב הפיזי, נעשה שימוש ב-RightHear כדי לאפשר התמצאות עצמאית ללקוחות עם לקות ראייה וקושי בהתמצאות, כולל אפשרות לקריאה לעזרה בלחיצת כפתור.

בנוסף, בפלאפון פועל מוקד ייעודי המתווך שירות ללקוחות כבדי שמיעה ודיבור, וב-yes ספריית תכנים ייעודית בנושאי נגישות ואנשים עם מוגבלויות, הכוללת גם תכנים עם הנגשה קולית לטובת לקוחות עם לקות ראייה.

### הנגשת ציוד קצה ללקוחות

קבוצה המספקת ציוד קצה ללקוחותיה, בזק פועלת להבטיח את התאמת המוצרים לצורכי הלקוח, תוך שימת דגש על מתן מענה לאנשים עם מוגבלויות או צרכים מיוחדים. נציגי השירות והמכירה עוברים הכשרות ייעודיות שמאפשרות להם להכיר את מאפייני הנגישות של המוצרים והשירותים הרלוונטיים ולהתאים אותם ללקוחות במעמד המכירה.

### בחירת נכסים נגישים

הנגשה פיזית מהווה שיקול משמעותי בתהליך בחירת נכסי נדל"ן חדשים בקבוצת בזק, וכן בעת תכנון אדריכלי של מרכזי שירות חדשים. הקבוצה פועלת על פי נוהל ייעודי לבחירת נכסים נגישים, שנוסח בשיתוף פעולה עם עמותת "נגישות ישראל". כל נכסי הנדל"ן של קבוצת בזק שנותנים שירות לציבור, נבדקים אחת לחמש שנים על ידי מורשה נגישות מוסמך, בהתאם לדרישות החוק.

בנוסף, רכז הנגישות מבצע ביקורת פתע לפחות אחת לשנה בכל סניף, ומוציא דוח מסכם הכולל המלצות ושיפור תהליכים.

### מנגישים את האזורים האישיים באתרי האינטרנט

קבוצת בזק פועלת להבטחת נגישות מלאה במסמכים ודוחות דיגיטליים. כלל מסמכי הלקוחות המפורסמים באזורים האישיים באתרי החברות בקבוצה מונגשים בהתאם לתקנות הנגישות הדיגיטלית. בנוסף, הקבוצה מנגישה את הדוחות התקופתיים והמידיים שלה באתרי הבורסה ורשות ניירות ערך.



# אקלים וחדשנות סביבתית

## מקדמים שימוש ברכבים חשמליים

קבוצת בזק שואפת להפחית את צריכת הדלקים בציי הרכב על ידי קידום רכישת רכבים חשמליים והיברידיים שמתאפיינים ביעילות אנרגטית גבוהה והפסקת השימוש בהדרגה ברכבים שפועלים על בנזין וסולר בהדרגה. הותקנו בכל חברות הקבוצה עמדות טעינה, ומספר כלי הרכב החשמליים בקבוצה הגיע לכ-330 רכבים, עלייה של 26% ביחס ל-2024.

### שיעור הרכבים החשמליים והיברידיים בקבוצה

2025	2024	2023
38%	49%	67%

\* הערות: (1) במהלך 2025 בוצע טיוב ואימות נתונים לדיווח צי הרכב, ובהתאם לכך עודכן נתון רכבי הבנזין לשנת 2024 כך שישקף באופן מלא את היקף הצי. נתוני 2025 מדווחים בהתאם לאותה מתודולוגיה מעודכנת. (2) בין 2023 ל-2024 חל שינוי רגולטורי בישראל, שבמסגרתו חלק מכלי הרכב שסווגו בעבר כהיברידיים סווגו כרכבי בנזין. בהתאם, הירידה בכמות הרכבים ההיברידיים בין שנים אלו משקפת בעיקר שינוי סיווג ולא שינוי מהותי בהרכב צי הרכב בין אותם שנים.



# אחריות סביבתית והתמודדות עם שינויי האקלים

קבוצת בזק פועלת לצמצום השפעותיה הסביבתיות, בדגש על התייעלות אנרגטית, הפחתת פליטות גזי חממה וניהול אחראי של משאבים. בשנת 2025 המשיכה הקבוצה לקדם את יישום מדיניות הקיימות הסביבתית, תוך התאמה לאתגרים המשתנים ולתרחישים מורכבים.

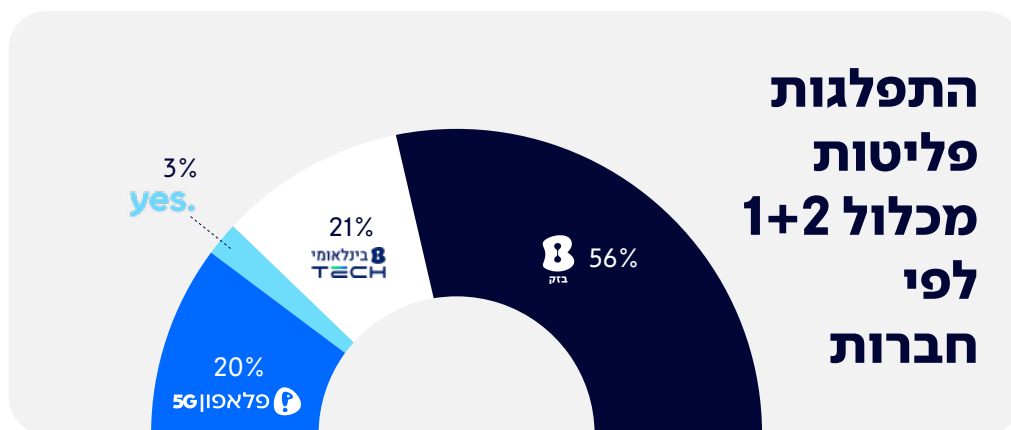
הדיווח הסביבתי מבוסס על נתונים שנאספו בכלל חברות הקבוצה – בזק, yes, פלאפון ובזק בינלאומי TECH – וסוקר את הביצועים בתחומי האנרגיה, פליטות, מים, פסולת ותחבורה, לצד מגמות רוחביות והתאמות שנעשו בעקבות אירועי חירום, ובכללם מלחמת "חרבות ברזל".



## פליטות גזי חממה בקבוצת בזק בהשוואה שנתית

השנה הקודמת השינוי לעומת (מכלולים 1+2 בלבד)	סך פליטות (מכ"לולים 1+2 בלבד)	פליטות (טון ש"ע פד"ח)	מכלול	שנה
5.3%+	134,283	24,796	מכלול 1	2023
		109,487	מכלול 2	
4.89%+	140,849	26,505	מכלול 1	2024
		114,344	מכלול 2	
		113,928	מכלול 3	
4% -	135,293	25,207	מכלול 1	2025
		110,086	מכלול 2	

הערה: לפירוט הנתונים הפרטניים בכל אחת מהחברות, ראו טבלאות GRI בסוף הדוח



## אנרגיה ופליטות גזי חממה מכלולים 1 ו-2

קבוצת בזק ממשיכה לשאוף להפחתת פליטות גזי חממה, תוך שיפור יעילות תפעולית והרחבת השימוש בחשמל ממקורות בעלי מקדמי פליטה מופחתים. בעקבות עדכון מתודולוגי שבוצע בשנת 2025 בחישוב פליטות הפחמן של מכלולים 1 ו-2, עדכנה הקבוצה את נתוני פליטות הפחמן לשנת 2024, לצורך התאמה בין שיטות החישוב ולאפשר השוואה עקבית בין השנים.

### מכלול 1 – פליטות ישירות:

כולל פליטות משריפת דלקים (למשל צריכת בנזין ודיזל ברכבים, ושימוש בגנרטורים) ודליפות גזי קירור. עיקר הפליטות של מכלול 1 של הקבוצה נובעות מציירי הרכבים של החברות בקבוצה. בשנת 2025 נרשמה ירידה של 5% בפליטות מכלול 1 של הקבוצה. בין היתר עקב העלייה של שימוש ברכבים חשמליים והיברידיים, אשר הובילו לירידה בצריכת הדיזל והבנזין, ברוב החברות הבנות ביחס לשנת 2024.

### מכלול 2 – פליטות עקיפות משמל:

פליטות הפחמן של מכלול 2 בשנת 2025 ירדו בכ- 4% ביחס ל-2024. הסיבה העיקרית לירידה זו הינה מעבר של חברות בזק, yes ופלאפון להסכמי רכישה מספקים פרטיים בעלי מקדמי פחמן נמוכים מזו של הרשת הארצית. זאת חרף החזרה ההדרגתית לעבודה מהמשרדים במהלך 2025, ביחס לשנת 2024 שהושפעה מהמצב הבטחוני.

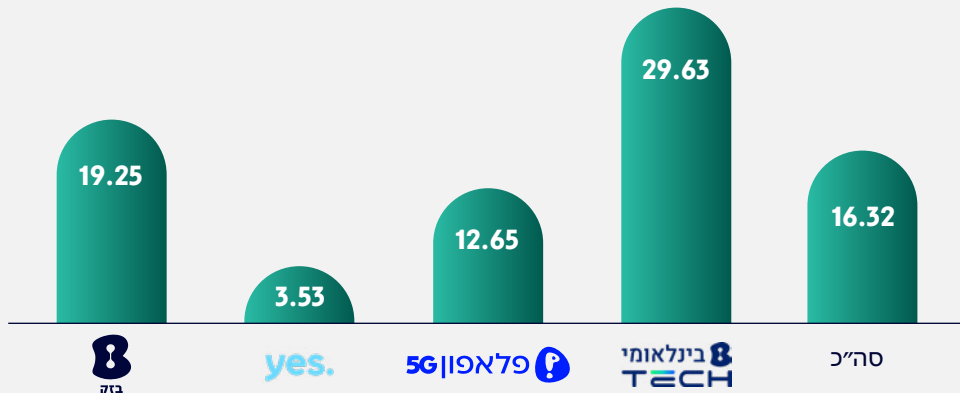
בנוסף, השנה היו מספר פעולות לחסכון בחשמל, כגון: התקנת גלאי נוכחות חכמים לחיסכון באנרגיה כחלק מהמחויבות של yes לסביבה ולקיימות. בדצמבר 2025 השלימה yes מהלך מתמשך של התקנה של מערכת גלאי נוכחות חכמים ב-150 משרדים ובחניון המשרדים, במטרה לצמצם את צריכת החשמל ולשפר את היעילות האנרגטית שלה. הגלאים, המבוססים על טכנולוגיה כפולה של אינפרא אדום ואולטרה סוני ביחד עם בקר, מנתקים באופן אוטומטי את התאורה והמיזוג במשרדים כאשר אין תזוזה, ובחניון מנתקים את התאורה בלבד באותו מנגנון. צעד זה מהווה אחד הגורמים לירידה בצריכת החשמל של yes בין 2024 ל-2025.

## עצימות פליטות גזי החממה

לצד ירידה בפליטות האבסולוטיות, נרשמה גם ירידה של 7% בעצימות הפליטות של הקבוצה (פליטות מכלול 1 ו-2 ביחס להכנסות ליבה). ירידה זו מושפעת מעלייה בהכנסות הליבה הקבוצה יחד עם ירידה בפליטות הפחמן של הקבוצה. בכלל החברות בקבוצה, מלבד בזק בינלאומי אשר נותרה זהה ל-2024, נרשמה ירידה בעצימות הפליטות ביחס לשנת 2024. ירידה זו משקפת שיפור ביחס בין היקף הפעילות העסקית לבין הפליטות, כך שהכנסות הליבה גדלו בקצב מהיר יותר מהפליטות, בין היתר באמצעות אופטימיזציה תפעולית מתמשכת ושיפור יעילות השימוש באנרגיה, גם בהיתן היקפי פעילות משמעותיים ושירותים עתירי אנרגיה כגון תפעול מערכי שרתים ומתן שירותים בהיקפים גדלים.

### עצימות פליטות מכלול 1+2 לפי חברה

הכנסות ליבה/tCO2e



חושבו פליטות גזי החממה של הקבוצה במכלול זה בשש קטגוריות עיקריות, בהתאם ל-GHG Protocol. בשנת 2024 הקבוצה ביצעה עדכון במתודולוגיות החישוב ולכן שנה זו מוגדרת כשנת בסיס ותשמש נקודת ייחוס להשוואה בשנים הבאות. אחוז המוצרים שנכללו בחישוב מסך רכש המוצרים של קבוצת בזק הינו כ-65% (בהערכה של הוצאה כספית). לפירוט נוסף על כל הקטגוריות ראו את טבלאות הנתונים בסוף הדוח. [לחצו כאן לדוח מכלול 3 קבוצת בזק לשנת 2024](#). חישוב פליטות גזי חממה מכלול 3 של הקבוצה לשנת 2025 נמצא בתהליך, והתוצאות צפויות להתפרסם בדוח מכלול 3 חדש במהלך שנת 2026 לאחר השלמת התהליך.

קבוצת בזק פועלת ליישום תוכנית מקיפה להפחתת פליטות בשנים הקרובות, בהתאם להתחייבותה במסגרת מנגנון "שעת האפס". התוכנית כוללת הפחתת צריכת דלקים בכלי הרכב ובגנרטורים, בין היתר באמצעות מעבר הדרגתי לכלי רכב חשמליים, בחינת השימוש באנרגיה ממקורות מתחדשים ורכישת חשמל ירוק, פרויקטים להתייעלות אנרגטית והטמעת טכנולוגיות לחיסכון בחשמל. צעדים אלו צפויים לתרום להפחתה הדרגתית ומשמעותית של הפליטות ולהתכנסות לעמידה ביעדי הביניים והיעד הסופי לאיפוס פליטות עד לשנת 2050.

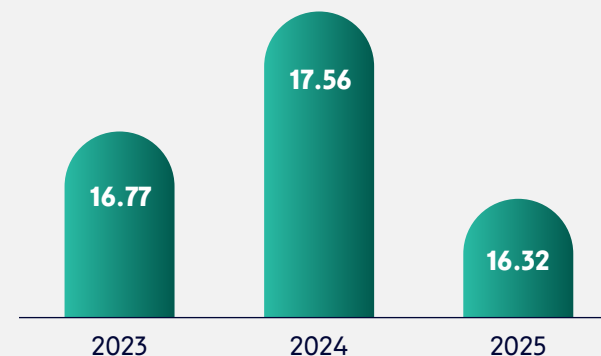
### טביעת הרגל הפחמנית של חברת בזק במכלול 3

למרות האתגרים באיסוף הנתונים המלאים, בזק רואה בחישוב מכלול 3 כלי מהותי להתמודדות עם שינויי האקלים, ושואפת להמשיך למדוד פליטות מכלול 3 בשנים הבאות, להרחיב את היקף הדיווח והנתונים ולבחון הצבת יעדי הפחתה ספציפיים, כחלק ממחויבותה להפחתת טביעת הרגל הפחמנית של הקבוצה ושרשרת האספקה שלה.

פליטות גזי חממה מכלול 3 מתייחס לפליטות גזי חממה עקיפות שאינן נובעות ישירות מפעילות הקבוצה או מצריכת החשמל שלה, אלא מהשפעתה על שרשרת הערך – לפני ואחרי שלבי הייצור והשירות. בין השאר, נכללות במכלול זה קטגוריות כמו רכישות חומרי גלם, נסיעות עובדים, שימוש במוצרים שנמכרו ושינוע לוגיסטי. בשנת 2024

### עצימות פליטות מכלול 1+2

הכנסות ליבה/tCO2e



# מצמצמים פסולת ומעודדים מחזור

החברות בקבוצה פועלות בהתאם לעקרונות הכלכלה המעגלית, ומקפידות על מחזור, שיפוץ והשמשה מחדש של ציוד, בדגש על ציוד תקשורת ואלקטרוניקה:

ניהול הפסולת והמיחזור בפלאפון ממשיך להשתפר, במיוחד בתחום השימוש החוזר. בשנת 2025 שיפצה החברה כ-12,180 מכשירי סלולר לשימוש חוזר, ביחס ל-4,255 בשנת 2024, עלייה של יותר מפי 2.5. הסיבה המרכזית לעלייה היא פעילות PeleCash, למידע נוסף על הפעילות ראו 'יוזמות לאחריות סביבתית ושימוש חוזר במוצרים'. בנוסף, הגדילה החברה את כמות מכירת הציוד העודף ביותר מ-70%. הקבוצה פועלת להעמקת הפרדת הפסולת באתרי החברות, תוך שיתוף פעולה עם חברה שמספקת שירותי פינוי והפרדה. במשרדי yes ופלאפון הטמיעו תוכנית מקיפה להפרדת פסולת במשרדיהן, הכוללת גם שליחה למתקני מיחזור, וכן הגברת השימוש בכלים רב-פעמיים. תוכנית זו מהווה צעד משמעותי בצמצום טביעת הרגל הסביבתית וחוסכת משמעותית בהוצאות התפעוליות. חברת בזק בוחנת הטמעת תהליך דומה במהלך שנת 2026.

## יוזמות לאחריות סביבתית ושימוש חוזר במוצרים

בשנת 2025 המשיך מפעל בזק-טק לפעול למיחזור והשמשה מחדש של מכשירים אלקטרוניים, בהם ראטרים ומודמים, ותרם בכך לחיסכון של מעל 100 טון פסולת אלקטרונית.

בתחילת שנת 2025 השיקה פלאפון את פרויקט PeleCash – מיחזור מכשירים סלולריים ישנים תמורת כסף, תשלום המיועד לכלל הציבור, לא רק לקוחות פלאפון. הפרויקט, שגובש בשנים האחרונות, נולד במטרה לקדם כלכלה מעגלית וקיימות סביבתית, מתוך הבנה כי בישראל ישנם כ-7.8 מיליון מכשירים ישנים שאינם בשימוש. במסגרת היוזמה, המכשירים התקינים נאספים וחוזרים לשוק לרכישה כיד שנייה, ואילו המכשירים הפגומים מועברים למיחזור אלקטרוני, ובכך מופחת השימוש במשאבים טבעיים ונמנע זיהום מחומרים מזיקים. בנוסף, כחלק מהפרויקט, החברה שיתפה פעולה עם אמנים

סביבתיים, היוצרים מיצגים מפסולת אלקטרונית. שלושה מיצגים הוצבו בדיזנגוף סנטר, במטרה להגביר מודעות למסירה אחראית של פסולת אלקטרונית ולעודד החזרת מכשירים במקום השאתם בבית.

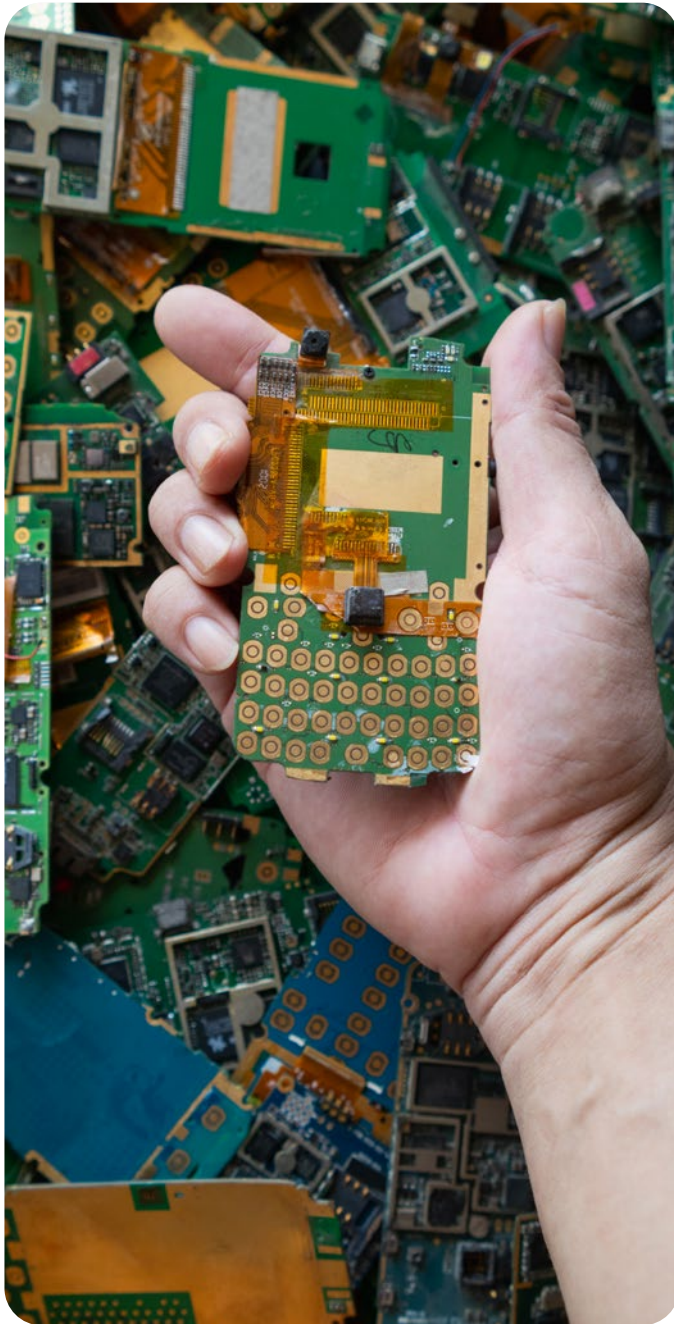
yes פיתחה שני מוצרים המשלבים טכנולוגיה מתקדמת עם אחריות סביבתית: מגדיל טווח למערכת yes+Mesh ונתב חדשני שעשוי מ-100% פלסטיק ממוחזר. מגדיל הטווח נועד לשפר את הכיסוי והחיבור באינטרנט הביתי, תוך חיסכון באנרגיה ובמשאבים, ואילו הנתב הירוק משקף את הגישה החדשנית של החברה, באמצעות שימוש בחומרים ממוחזרים ליצירת מוצרים טכנולוגיים איכותיים המותאמים לצורכי הבית הדיגיטלי.

**נכון להיום, נמצאים בבתי לקוחות yes כ-129,000 נתבים וכ-62,000 נתבי MESH העשויים מפלסטיק ממוחזר.**

## מיחודש מוצרים ומכירת ציוד עודף בפלאפון

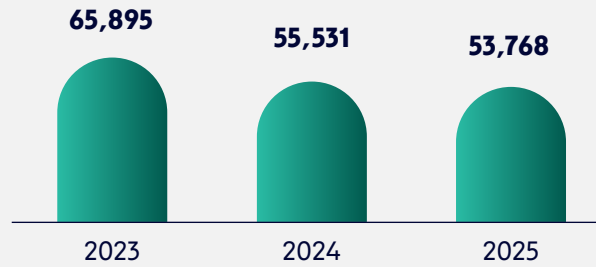
(מספר יחידות)

12,861	2023
14,641	2024
30,080	2025





### צריכת המים בקבוצת בזק (מ"ק)



### מנטרים את הקרינה האלקטרומגנטית

החברות בקבוצה פועלות על פי התקנות המחייבות מכוח החוק ועל פי רישיון העסק, וממשיכות לעמוד בתקן הקרינה המחייב של המשרד להגנת הסביבה גם בשנת 2025, זאת באמצעות בקורות וניטור באופן שוטף. התוצאות מדווחות לדיריקטוריון החברה ולמשרד להגנת הסביבה.



בשנת 2025 ירדה צריכת המים הכוללת של קבוצת בזק בכ-3% לעומת השנה הקודמת. הפחתת צריכת המים של הקבוצה, נובעת בעיקר מהמשך התייעלות תפעולית.



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.

קבוצת בזק פועלת בהתאם לחוקי מדינת ישראל, לרבות דיני ניירות ערך, דיני תאגידים, דיני עבודה, דיני הגנת הפרטיות, דיני מס, דיני תקשורת ודיני הגנת הצרכן ומיישמת מנגנוני ציות ובקרה פנימיים לצורך עמידה בדרישות הדין וניהול סיכונים.

בשנת 2025, 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 סקרים חיצוניים בתחומי ציות, ובפרט בתחומי ניירות ערך, דיני תקשורת ועוד. 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.



# ממשל תאגידי

# תפקיד הדירקטוריון בניהול ה-ESG

בין החברות, למעקב אחר יעדים ומדדים, ולתמיכה בהיערכות לדיווח ולדרישות רגולציה ותקנים רלוונטיים.

הדירקטוריון מקיים בקרה שוטפת על ניהול תחום האחריות התאגידי בקבוצה, ומקבל דיווחים תקופתיים על ההתקדמות בהשגת היעדים שנקבעו – בתחומי ה-ESG ובנושאים אסטרטגיים נוספים. מסמכי המדיניות שגובשו ואושרו על ידי הדירקטוריון בשנים האחרונות משמשים בסיס לניהול אחראי בכלל חברות הקבוצה, בתחומים כגון העסקה הוגנת, הגנה על זכויות אדם, שמירה על הסביבה, מניעת שחיתות וניגוד עניינים, בטיחות, פרטיות, שיווק אחראי ועוד. לקריאה ועיון במסמכי המדיניות, [לחצו כאן](#).

קבוצת בזק מקדמת את ניהול תחום ה-ESG באופן מקיף ושיטתי, כחלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה הארגונית של הקבוצה. פעילות הקבוצה נשענת על חזנה ועל יעדי ESG ארוכי טווח שמתורגמים לתוכניות עבודה ולמדדי ביצוע שמיושמים על ידי בעלי תפקידים בכירים, לרבות סמנכ"לים בתחומים השונים.

תפקיד הדירקטוריון בניהול תחום ה-ESG הוא מרכזי ומשמעותי. לצורך חיזוק הממשל התאגידי ותיאום הפעילות בקבוצה, בהנחיית הדירקטוריון, הוקם פרום ESG קבוצתי בהובלת מזכירת הקבוצה והממונה על אכיפה פנימית בני"ע, אשר כפופה ליו"ר הדירקטוריון. בפרום חברים מנהלי האחריות התאגידי מחברות הבת וגורמים רלוונטיים נוספים, לרבות בעלי תפקידים מובילים בתחומי משאבי אנוש והסביבה. הפרום משמש כגוף מתכלל לתכנון, הטמעה ובקרה של יוזמות ברמת הקבוצה, לקידום אחידות במדיניות ותהליכי עבודה

## ממשל תאגידי ועבודת הדירקטוריון

קבוצת בזק רואה בממשל תאגידי חזק ויציב אבן יסוד לניהול אחראי וליצירת ערך ארוך טווח לבעלי המניות ולכלל מחזיקי העניין. הדירקטוריון מוביל את התוויית האסטרטגיה של הקבוצה ומפקח על פעילות ההנהלה, תוך שמירה על סטנדרטים גבוהים של שקיפות, אחריותיות ואתיקה עסקית. הקבוצה משקיעה משאבים רבים בפיתוח וחיזוק מנגנוני הממשל התאגידי, לרבות עבודת דירקטוריון מקצועית ועצמאית, פעילות ועדות דירקטוריון, מערכי בקרה וניהול סיכונים, ומנגנוני ציות ואכיפה פנימית. כל אלה נועדו להבטיח קבלת החלטות מושכלת ואחראית, התואמת את הוראות הדין ואת הסטנדרטים המקצועיים הנהוגים בשווקים המובילים.

חברי דירקטוריון בזק (למעט הדירקטור מקרב העובדים) מכהנים גם כחברי דירקטוריון של החברות הבנות yes, פלאפון ובזק בינלאומי TECH.

**בשנת 2025 התקיימו 56 ישיבות דירקטוריון, עם שיעור השתתפות ממוצע של 97%. בנוסף, נערכו 39 ישיבות בחמש הוועדות הפעילות של הדירקטוריון.**



### ישיבות הדירקטוריון של קבוצת בזק

שיעור השתתפות ממוצע	מספר הישיבות	
97%	56	ישיבות דירקטוריון
100%	18	ועדת ביקורת
100%	8	יעדה לבחינת הדוחות הכספיים
100%	8	ועדת תגמול
100%	1	ועדת בטחון
100%	4	ועדת יחסי עבודה

## גיוון מגדרי בדיקטוריון

נכון ל-31.12.2025, שיעור הנשים המכהנות בבדיקטוריון החברה הוא 42.8% (שלוש נשים וארבעה גברים).

מספר בדיקטורים	% נשים	
4	50%	ועדת בטחון
4	50%	ועדה לבחינת הדוחות הכספיים
4	50%	ועדת ביקורת
4	50%	ועדת תגמול
4	25%	ועדת יחסי עבודה

## הדרכה והכשרה של הבדיקטוריון

קיימת תוכנית הדרכה זו שנתית של הבדיקטוריון המורכבת מהרצאות, סיורי שטח ולומדות. התוכנית מאושרת אחת לשנה ומעודכנת בהתאם לצורכי הקבוצה והבדיקטוריון. החברות בקבוצה נוקטות פעולות רבות על מנת להכשיר ולשמור על כשירות חברי הבדיקטוריון לאורך כהונתם, באמצעות הדרכות אקטואליות בנושאי ממשל תאגידי וניהול סיכונים, ימי עיון בהנחיית יו"ר הבדיקטוריון, מזכירת הקבוצה והממונה על אכיפה פנימית בני"ע, המבקר הפנימי, יועמ"ש חיצוני לבדיקטוריון ועוד. בנוסף, כל בדיקטור עובר עם כניסתו לתפקיד הכשרה פרטנית. בחברה נערכת בדיקה של אפקטיביות עבודת הבדיקטוריון על ידי המבקר הפנימי, ככלי לחיזוק האכיפה והציות בתחומי הממשל התאגידי. תוצאות הבדיקה מוגשות לעיון ולדיון בוועדת הביקורת ובישיבת הבדיקטוריון.



ביום 19.11.2025 חדלו לכהן בבדיקטוריון החברה הבדיקטורים: דארן גלאט ורון פורר לאחר ירידה משליטה כפי שצוין לעיל. על הבדיקטורים, לרבות בדיקטורים חיצוניים, חלות הוראות הדין, ובכלל זה, הוראות חוק החברות, הוראה בעניין מינויים, כשירותם, דרישות בנוגע להיעדר זיקה, הרוב הדרוש לבחירתם ותוקף כהונתם. כחלק מתהליך המינוי, חברי הבדיקטוריון מנהלים דיון מקדים ביחס לתמהיל הכישורים הרצוי של חברי הבדיקטוריון, מתייחסים בשיקוליהם לגיוון ומגדר ובוחנים את עיסוקיו השונים של הבדיקטור על מנת לבחון את התאמתם של המועמדים לבדיקטוריון ולוועדותיו ולוודא כי לא מתקיימים ניגודי עניינים. לאחר מיפוי זה, המלצת הבדיקטוריון למינוי בדיקטור ודיקטור חיצוני עוברת להחלטת אסיפת בעלי המניות של החברה. רוב חברי הבדיקטוריון הם בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבנים לבדיקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולבדיקטור בעל כשירות מקצועית, התשס"ו-2005). יתר חברי הבדיקטוריון הם בעלי כשירות מקצועית. החברה מקיימת את הוראות סעיף 239'ד לחוק החברות, המגדירות זכות ייצוג בבדיקטוריון לשני המינים.

## הרכב בדיקטוריון החברה

במהלך שנת 2025 כיהנו בבדיקטוריון החברה תשעה בדיקטורים, מתוכם שלושה בדיקטורים חיצוניים ודיקטור אחד בלתי תלוי (שאינו בדיקטור חיצוני). במהלך חודש נובמבר 2025, בעלי השליטה בחברה מכרו את מלוא אחזקותיהם והחברה הפכה לחברה ללא גרעין שליטה. החל מנובמבר 2025 בדיקטוריון החברה מונה שבעה בדיקטורים אשר מרביתם בדיקטורים בלתי תלויים (שלושה בדיקטורים חיצוניים ואחד בדיקטור בלתי תלוי).

יו"ר הבדיקטוריון, שלושת הבדיקטורים החיצוניים והבדיקטור הבלתי תלוי עומדים בתנאי אי-תלות ונחשבים לבדיקטורים עצמאיים (Independent), ובכלל זה אינם בעלי זיקה מהותית להנהלת החברה.

### חברי הבדיקטוריון נכון ל-31.12.2025:

שם	תפקיד
תומר ראב"ד	יו"ר הבדיקטוריון
אורית אלסטר	בדיקטורית
דוד גרנות	בדיקטור בלתי תלוי
זאב וורמברנד	בדיקטור חיצוני
עידית לוסקי	בדיקטורית חיצונית
ציפי לבני	בדיקטורית חיצונית
פטריס טייב	בדיקטור מקרב העובדים

## אימוץ תוכניות אכיפה פנימית

קבוצת בזק רואה חשיבות עליונה בשמירה על סטנדרטים גבוהים של ממשל תאגידי נאות, ומשקיעה משאבים רבים במניעת הפרת הוראות, לצד עידוד והטמעת תרבות ציות אפקטיבית להוראות הדיון בכל תחומי הפעילות של החברות בקבוצה. הקבוצה אימצה באופן וולונטרי 11 תוכניות אכיפה פנימיות בתחומים שונים, כגון: דיני ניירות ערך, דיני תחרות (הגבלים עסקיים), דיני תקשורת, אבטחת מידע ובטיחות – הכוללת מנגנוני דיווח, בקרה והגדרת תחומי אחריות. תוכניות אלו נועדו להבטיח שכלל פעולות הקבוצה יתבצעו בהתאם להוראות הדיון, 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 ותיקון המידי, ביקורות תקופתיות ומבדקי ציות פנימיים, וכן דיווח להנהלה ולדירקטוריון.

מטרת תוכניות האכיפה השונות היא הטמעת הוראות הרגולציה והדיון החלות על החברות בקבוצה, תוך קביעת מנגנוני בקרה מפורטים שנועדו למנוע כשלים והפרות של הוראות, שעלולים לגרום נזק כספי ופגיעה במוניטין ובשמן הטוב. החברות בקבוצה בוחנות באופן שוטף את הצורך בעדכון תוכניות האכיפה והתאמתן לפעילות העסקית ולרגולציה המתפתחת, ומוודאות כי העובדים עוברים הדרכות תקופתיות מותאמות בהתאם לתפקידם.

## מערך ניהול הסיכונים

תחום זיהוי, הערכת וניהול הסיכונים של קבוצת בזק מתעדכן ונדון באופן שוטף בפעילות החברה ובדיוני הדירקטוריון ונושאי המשרה הבכירים, כחלק מהליך רציף ומתמשך שנועד לשמור על איכות ותקינות הניהול בחברה. מפת הסיכונים משתנה בהתאם לתנאי השוק והחברה, ותלויה בגורמים פנימיים, כגון אופי השירותים שמציעה החברה, ובהשפעות חיצוניות, כדוגמת מצב השוק והרגולציה. סיכוני סביבה, לרבות היערכות לתרחישי קיצון הנובעים מהשפעות שינויי אקלים, נבחנים ומשולבים כחלק בלתי נפרד ממערך ניהול הסיכונים הכללי של הקבוצה.

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.

### הטמעת מדיניות ניהול הסיכונים

#### נעשית בין השאר באמצעות:

- ✓ פורומים ודיווחים דו-שנתיים להנהלה ורפרנטים מכל חטיבה
- ✓ דיווח חיצוני לוועדת הביקורת ודיווח רבעוני לוועדה לבחינת הדוחות הכספיים
- ✓ דיווח שנתי לדירקטוריון

## תקשור נושאים מהותיים לדירקטוריון

סמכויות דירקטוריון החברה קבועות בחוק החברות ובהוראות תקנון החברה. בנוסף, מסודרת דרך עבודתו של הדירקטוריון גם במסגרת נהלים פנימיים של החברה. במסגרת זו נקבעו הוראות שונות הקשורות להעברת מידע לחברי הדירקטוריון, ובכללן תקשור עניינים מהותיים בנוגע לחברה, הוראות בדבר מסירת הודעות והעברת חומרים לחברי הדירקטוריון, זכויות של דירקטורים לקבלת מידע והבטחת גישתם למידע, ועדכון חברי הדירקטוריון באופן שוטף לגבי עניינים הקשורים לחברה. כמו כן, הוגדרו הוראות התהליכים הדורשים את אישור הדירקטוריון והעברת המידע הדרוש לחבריו לשם קבלתו.





## מחזיקי עניין וזכות הצבעה

לפי תקנון החברה ובהתאם להוראת חוק החברות, כל אחת מהמניות של בזק מזכה את בעליה בזכות להשתתף באסיפות הכלליות של בעלי המניות בחברה, ובקול אחד בהצבעות. המידע בנוגע להשתתפות באסיפות ובהצבעות, מפורט במלואו בדוחות הזימון לקראת כל אסיפה כללית, שנתית ומיוחדת.

## מדיניות תגמול

כמתחייב על פי חוק, בזק הגדירה מדיניות תגמול לנושאי המשרה הבכירים בקבוצה: המנכ"לים בבזק ובחברות הבנות המהותיות, נושאי המשרה הבכירה בבזק ויו"ר הדירקטוריון. מדיניות התגמול עוסקת בהיקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו. הגורמים המעורבים בקביעת מדיניות התגמול הם ועדת התגמול, דירקטוריון בזק והאסיפה הכללית של בעלי המניות.

מדיניות התגמול בקבוצת בזק נועדה להבטיח תמרוץ מיטבי של נושאי המשרה הבכירים בקבוצה, תוך שמירה על האינטרסים ארוכי הטווח של החברה ובעלי מניותיה, ולצד שמירה על עקרונות של שקיפות, אחריות וניהול סיכונים מאוזן. המדיניות כוללת שילוב בין מרכיבים קבועים למשתנים בהתאם לפרמטרים כמותיים, שמירה על פרופורציות בין שכר קבוע לתגמול משתנה, קישור ישיר בין תגמול לביצועים הנתינים 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 רשות ניירות ערך והבורסה הישראלית וכוללת את הוראות התגמול השונות לרבות היחס בין תגמול עובדים לתגמול נושאי משרה בכירה בקבוצה.

### תגמול בנושאי ESG

חלק מהתגמול המשתנה השנתי של בכירים נושאי משרה רלבנטיים מותנה בעמידה ביעדים מדידים בתחומי ה-ESG. היעדים כוללים, בין היתר, מדדים בתחומי סביבה (כגון הפחתת פסולת וניהול פסולת), המשאב האנושי והיבטי ממשל תאגידי. רכיב ה-ESG נקבע באופן ממוקד למנהלים שתפקידם משפיע באופן ישיר ומהותי על פעילות בתחומים אלו.

## מגינים על חושפי שחיתויות

עיקרון ההגנה על מדווחים בתום לב מהווה מרכיב מרכזי במערך האתי של קבוצת בזק. עיקרון זה, המכונה גם Non-retaliation, נועד להבטיח כי עובדים ומחזיקי עניין אחרים יוכלו לדווח על חשדות להתנהלות בלתי תקינה או לסיכונים אתיים – מבלי לחשוש לפגיעה אישית או מקצועית. בזק מיישמת עיקרון זה באופן שיטתי בכל מסמכי המדיניות האתיים שלה, תוך הבהרה מפורשת כי אין לפגוע בעובד שהגיש תלונה, או בתנאי העסקתו בעקבות כך.

בהתאם למדיניות הקבוצה, כל מקרה כזה מחייב בחינה פרטנית של נסיבות האירוע. בכל אחת מהחברות בקבוצה תיקבע דרך פעולה שתבטיח הגנה אפקטיבית על העובד. מנגנון ההגנה, שמותאם לגופו של כל מקרה, נועד לספק רשת ביטחון שתאפשר לעובדים לפעול באחריות ולמען טובת החברה גם כאשר מדובר בדיווחים רגישים. בזק אוסרת באופן חד-משמעי על כל סוג של תגובה פוגענית כלפי מדווחים שפעלו בתום לב, ובלבד שאינם מעורבים בעצמם במקרה שדיווחו עליו.



0 קנסות בגין שוחד ושחיתות בשנת 2025

כ-430 שעות הדרכת אתיקה הועברו בשנת 2025 ליותר מ-90% מעובדי חברת בזק

ניהול אתי מהווה נדבך מרכזי בפעילות קבוצת בזק, והקבוצה רואה בו בסיס לצמיחתה ולחוסנה של הקבוצה.

בשנת 2025 המשיכה הטמעה שיטתית של הקוד האתי בחברות הקבוצה. כל עובדי הקבוצה השתתפו בהדרכות שנתיות, שכללו התמודדות עם דילמות יומיומיות, במטרה להבטיח כי הם פועלים בהתאם לציפיות ההוגנות, היושרה והאחריות האישית של הקבוצה. לקבוצת בזק קיימת מדיניות זכויות האדם של חברת בזק ("Human Rights Policy") אשר קיבלה את אישור ההנהלה והדירקטוריון, המחייבת את החברה לעמידה בעקרונות בינלאומיים ובהגנה על זכויות הפרט. תחום האתיקה בחברה מנוהל על ידי סמנכ"לית משאבי האנוש, שאחראית לכנס לכל הפחות פעמיים בשנה את ועדת האתיקה ולהעביר דיווחים שוטפים לדירקטוריון. מערך זה מהווה מנגנון בקרה סדור, שמטרתו להבטיח יישום אפקטיבי של מדיניות האתיקה ולבחון באופן שיטתי את ממצאי סקרי האתיקה ותהליכי הטמעה הנגזרים מהם.

## מודדים את אפקטיביות הטמעת הקוד

- ✓ חברות הקבוצה מודדות את אפקטיביות הטמעה של הקוד האתי במגוון כלים ישירים ועקיפים, כגון:
  - ✓ אינדיקציות מתוצאות סקר האקלים התקופתי.
  - ✓ מבדקי למידה והבנה בסיום כל לומדה דיגיטלית.
  - ✓ תוצאות סקרי שביעות רצון של לקוחות, המעידים על הטמעת נושאי האתיקה מול הלקוחות ומחזיקי העניין.

[לעיון בקוד האתי המלא של בזק.](#)

[לעיון בקוד האתי המלא של פלאפון.](#)

[לעיון בקוד האתי המלא של yes.](#)

[לעיון בקוד האתי המלא של בזק בינלאומי TECH](#)

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 פנימיים, ומעמידה לרשות עובדיה ערוצים דיסקרטיים לדיווח וביורור תלונות. הממונה על זכויות האדם בבזק הינו המבקר הפנימי של בזק. הקבוצה רואה בכיבוד מלא של זכויות האדם ערך מרכזי ופועלת לקידומו ושמירתו. בעת הצורך, מערך ביקורת הפנים של הקבוצה מרכז את הפניות בתחום זה ומטפל בהן. 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. הקבוצה עומדת בכל הוראות החוק ואף מעבר להן, כפי שמפורט [במסמך המדיניות בנושא זכויות אדם](#).

פעילותה של בזק בשטחי יהודה ושומרון נעשית בהתאם להסכמים שחתמה מדינת ישראל ובמסגרת זו ה"הסכם הישראלי-פלסטיני על הגדה המערבית ורצועת עזה" (המכונה גם "הסכם הביניים"). בהסכם זה נקבעו הסדרים מקיפים במגוון תחומים. בהתאם להסכמות אלה (סעיף 36 להסכם הביניים), חברות תקשורת פלסטינאיות מספקות שירותי תקשורת בשטחים שבאחריות הרשות הפלסטינאית ובזק מספקת שירותי תקשורת ליושבים ישראלים ובסיסי צה"ל אשר נמצאים בשליטה ישראלית.

בזק מקיימת יחסים עסקיים, הוגנים ותקינים עם חברות תקשורת פלסטינאיות לצורך אספקת שירותי תקשורת, לרבות

שירותים שמאפשרים לחברות התקשורת הפלסטינאיות לספק שירותי תקשורת ללקוחותיהם. כחלק מפעילות זו, בזק מספקת חיבוריות (קישור גומלין) איכותית ומקצועית בין הרשתות, מספקת קווי תמסורת לספקי תקשורת מקומיים, מאפשרת שימוש בתשתיות שלה, ומסדירה באופן קבע חשבונות הקשורים לחיבוריות (קישור גומלין) בין רשת החברה לבין חברות התקשורת ברשות הפלסטינאית: פלטל (קווי), Ooredoo (לשעבר וואטאנייה) ופלטל (סלולר). כחלק מההסכמים המסחריים בין הצדדים. פעילותה של בזק תורמת לשירותי תקשורת איכותיים בקרב חברות התקשורת הפלסטינאיות, תורמת לתחרות וניהול עלויות, ותומכת ברווחת התושבים הפלסטינים.

## מינרלים מאזורי עימות/סכסוך (Conflict Minerals)

החברות בקבוצת בזק אינן יצרניות. עם זאת, אנו מצפים מספקי הקבוצה לנקוט צעדים סבירים למיפוי ולהפחתת סיכונים הקשורים למינרלים מאזורי סכסוך וביסכון גבוה (3TG), לרבות מינרלים אשר עלולים לתמוך בגורמים חמושים שאינם מדינתיים, להיות קשורים לשיטות כרייה פוגעניות או נצלניות, או לתרום להפרות זכויות אדם. בהתאם לרמת ההשפעה והסיכון ובכפוף לדינים ולרגולציה החלים, אנו מצפים מספקי הקבוצה לבצע בדיקת נאותות (Due Diligence) מתאימה בשרשרת האספקה שלהם, ולפעול למניעה ולצמצום סיכונים בהתאם לסטנדרטים וכללי מסגרת מקובלים (כגון הנחיות ה-OECD).

## מניעת עבודה בכפייה והעסקת קטינים

קבוצת בזק עומדת בכל דרישות חוקי העבודה הישראליים, ומגנה בתוקף כל צורה של העסקת ילדים והעסקה בכפייה. העסקת ילדי העובדים בחברת בזק בחופשת הקיץ נעשית בכפוף לחוק ובהתאם לנוהל פנימי בנושא. כמו כן, מעסיקה החברה מספר מצומצם של חניכים, בהתאם לחוק ובשיתוף פעולה עם בתי הספר שבהם הם לומדים, כחלק מתרומתה של החברה לקהילה.



## מניעת הטרדות מיניות

בהתאם לחוק, בכל אחת מהחברות בקבוצת בזק קיימת ממונה על מניעת הטרדה מינית שאחראית על יישום מלא של המדיניות והנהלים בתחום חשוב זה. כלל העובדים והעובדות עוברים אחת לשנה הדרכה מקוונת (לומדה) בנושא מניעת הטרדה מינית, על מנת להגביר מודעות, להבהיר גבולות ולחזק את תחושת הביטחון של כלל העובדים. הנהלת הקבוצה מייחסת חשיבות רבה לשותפות פעילה של מנהלים במניעה ובטיפול בתופעות של הטרדה או התנכלות, ובשיתוף פעולה עם הערוצים הייעודיים בחברה, לרבות מערך ביקורת הפנים, לצורך בירור פניות ומעקב אחר הטיפול בהן.

לצורך שיפור הנגישות והגברת המודעות, המידע הרלוונטי בנושא עומד לרשות העובדים ונמצא בהישג ידם. תלונות בנושא ניתן להגיש בעל-פה, בכתב או בטלפון ישירות לממונה על מניעת הטרדה מינית. אם התלונה מתקבלת על ידי גורם אחר בחברה – היא מועברת באופן מיידי לטיפול הממונה. בתום הבירור, הממצאים מועברים לסמנכ"לית משאבי האנוש לקבלת החלטה. בהתאם לצורך, מתכנסת ועדה למניעת הטרדה מינית.

## מניעת התעמרות

קבוצת בזק פועלת להבטחת תרבות ארגונית מכבדת לכלל העובדים, ובעיקר ביחסי ממונים, במטרה להפחית אירועי התעמרות בעבודה.

## איסור אפליה

קבוצת בזק מחויבת למנוע אפליה מכל סוג – על בסיס גזע, נטייה מינית, מגדר, שפה, דת, דעה פוליטית, לאום ועוד.

## הקפדה על התנהלות תקינה

התנהלותם של העובדים משפיעה ישירות הן על תפקוד החברות בקבוצה והן על תדמיתן הציבורית. ולכן, החברות פועלות בנחישות לשמירה על סטנדרטים התנהגותיים ברורים, ונוקטות בעת הצורך אמצעים משמעותיים כלפי עובדים שאינם פועלים בהתאם להנחיות ולנורמות הנהגות בארגון. מערך המשמעת של החברות מעוגן בתקנון משמעת פורמלי שמהווה חלק מההסכם הקיבוצי, וכולל פירוט מלא של מבנה הערכאות וסמכויותיהן.

ניהול תחום המשמעת מרוכז בידי ממונה ייעודית, שהוקנו לה סמכויות רחבות: לקבוע מדיניות, להחיל את תקנון המשמעת, להוביל עדכונים נדרשים בנהלים, לוודא את הפצתם לכלל עובדי החברה, וכן להעביר תלונות לבחינת בית הדין למשמעת ולוועדות הרלוונטיות בחטיבות השונות.

## בית הדין למשמעת של חברת בזק

בית הדין למשמעת מורכב מיושב ראש (שופט בדימוס), נציג הנהלה ונציג עובדים. הוא מטפל בעבירות משמעת חמורות, לרבות מקרים שבהם הורשע עובד החברה בעבירה לפי חוק העונשין, או בכל עבירה אחרת שיש עמה קלון; מקרים של התנהגות בלתי הולמת מצד עובד וגרימת הפרעה חמורה במהלך העבודה; מקרים שמועברים לבית הדין על ידי הממונה על המשמעת, לאחר התייעצות עם הממונה על אכיפה פנימית של חוק ההגבלים העסקיים, בגין עבירות על פי חוק זה; מקרים שמובאים על ידי ועדת מניעת הטרדה מינית של החברה; וכן כל מקרה אחר שמועבר לבית הדין על ידי מנכ"ל החברה, ועדות המשמעת של החטיבות או הממונה על המשמעת.

# התנהלות תקינה ומניעת אפליה, הטרדה מינית והתעמרות

כמעסיק אחראי, קבוצת בזק מחויבת לקיום סביבת עבודה בטוחה, בריאה, ונקייה מגזענות, התעמרות והטרדות מיניות, ונוקטת מדיניות של אפס סובלנות מול כל צורה של אפליה, הטרדה, התעמרות והפגנת אלימות מכל סוג.

מדיניות מניעת הטרדה, התעמרות ואפליה, ומניעת עבודה בכפייה והעסקת קטינים, כלולות [במסמך המדיניות בנושא העסקה אחראית](#).

קבוצת בזק מעמידה לרשות עובדיה, מנהליה ושותפיה העסקיים מגוון ערוצים לפנייה ולהתייעצות בנושאים אתיים ובתחום הניהול התקין – הן באופן אנונימי והן באופן מזוהה. הפנייה יכולה להתבצע ישירות אל מבקר החברה או אל הממונים על האתיקה, תוך שימוש באמצעים שונים: קו חם ייעודי ונגיש, טלפון ישיר, דוא"ל, פקס, מכתב ידני, תיאום פגישה אישית, או פנייה אנונימית דרך הפורטל הפנימי.

הפרטים על דרכי הפנייה זמינים לעובדים בפורטל הארגוני של כל חברה בקבוצה, והם תלויים באופן גלוי בחדרים המשותפים בבנייני החברות, ומופצים מעת לעת במייל לתזכורת. מערך הפניות והדיווחים מהווה אמצעי חיוני בניהול האתי של קבוצת בזק, בכך שהוא מאפשר לחשוף ליקויים או פערים שלא היו עולים בדרך אחרת. מנגנון זה מספק גם משוב פנימי חשוב, שתורם לשיפור מתמיד של ההתנהלות, התהליכים והביצועים בארגון.

הפניות למבקר החברה עוסקות בעיקרן בסוגיות הנוגעות למשאבי אנוש ולתפעול. הטיפול של מבקר החברה בפניות אלו מבוצע על ידי ביצוע הבירורים והבדיקות הדרושים, בהתאם לאופי הפניות שהתקבלו, מול הגורמים הרלבנטיים.

## מדיניות שוחד, שחיתות וניגוד עניינים

בזק רואה במניעת שוחד, שחיתות וניגוד עניינים נושאים משמעותיים במיוחד להתנהלות העסקית, הכספית והתפעולית, ואוחזת בשורת נהלים פנימיים למניעת תשלומים (Facilitation Payments), איסור קבלת מתנות וטובות הנאה. לעיון במדיניות של החברה, [לחצו כאן](#).

## טיפול בפניות ותלונות

אנשי הקשר לטיפול בפניות ותלונות מפורטים להלן:

תחום אחריות	דרך הפנייה
מדיניות זכויות אדם	ליאור סגל, המבקר הפנימי <a href="mailto:Lior.Segal@bezeq.co.il">Lior.Segal@bezeq.co.il</a>
הטרדה מינית	לימור חסין קליין - לשכה משפטית - <a href="mailto:limor.Kleinhasin@bezeq.co.il">limor.Kleinhasin@bezeq.co.il</a>
אתיקה	מורן קיטה - סמנכ"לית משאבי אנוש - <a href="mailto:Moran.Kita@bezeq.co.il">Moran.Kita@bezeq.co.il</a>
משמעת	מורן קיטה - סמנכ"לית משאבי אנוש - <a href="mailto:Moran.Kita@bezeq.co.il">Moran.Kita@bezeq.co.il</a>
נושאים אחרים (אתיקה בספקים, קשרים עם הרשות הפלסטינית ופרטיות)	פניות הציבור - <a href="mailto:ca-2@bezeq.co.il">ca-2@bezeq.co.il</a>

הביקורת הפנימית הנה שירות של הבטחה וייעוץ בלתי תלוי ואובייקטיבי, שנועד להוסיף ערך ולשפר את פעילות הקבוצה. הביקורת הפנימית מסייעת לבזק להשיג את יעדיה, באמצעות גישה שיטתית ומובנית להערכת ושיפור האפקטיביות של תהליכי הממשל התאגידי, ניהול הסיכונים והבקרה.

הביקורת הפנימית בקבוצת בזק פועלת בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999, סעיפים בחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992, וכן על פי התקנים הגלובליים של הביקורת הפנימית.

לכל חברה בקבוצת בזק ישנו מבקר פנימי שמנהל את צוות הביקורת הפנימית ואמון על ניהולו. המבקר הפנימי בבזק כפוף ישירות ליו"ר הדירקטוריון ומקצועית לוועדת ביקורת, אשר מפקחת על עבודת הביקורת הפנימית. ועדת הביקורת מאשרת מדי שנה כתב אמנה (צ'רטר), המגדיר היבטים בפעילות הביקורת הפנימית, כולל סמכויות, אחריות, תפקידים ועוד. בנוסף, פעולת הביקורת הפנימית בהתאם לנוהל הביקורת הפנימית.

באחריות המבקר הפנימי לבדוק את תקינותן של פעולות החברה, פעילות נושאי המשרות בה ובעלי התפקידים; אמינותו ושלמותו של המידע הכספי והתפעולי; ניהול הכספים; מערכות המידע הממוחשבות; מערך אבטחת המידע בחברה, ועוד.

בנוסף, המבקר הפנימי משמש כתובת לפניות ותלונות של עובדים בהתאם להסדרים שנקבעו על ידי ועדת הביקורת, ואשר נדונים בה מדי שנה.

### הפניות למבקרי הקבוצה בשנת 2025 התחלקו בצורה הבאה:

תחום פנייה	מספר פניות
משאבי אנוש	66%
תפעול	13%
אחר	22%

אבטחת מידע והגנה מפני איומי סייבר בחברות הקבוצה הם בעלי חשיבות עליונה, שכן החברות מהוות חלק מהתשתית הקריטית של מדינת ישראל, ואחראיות להעברת מידע בין לקוחות פרטיים, ארגונים, ומוסדות ממשלתיים, הכולל גם מידע רגיש.

בעידן שבו המרחב הדיגיטלי הוא עורק החיים של החברה והכלכלה, קבוצת בזק רואה בחיזוק האמון הדיגיטלי ערך עליון, בהיותה ספקית תשתית קריטית ומובילה בתחום התקשורת בישראל. מעבר להגנה על נתונים אישיים ומערכות מפני איומי סייבר, הקבוצה מחויבת לבסס אמון ארוך טווח עם לקוחותינו ועם כלל בעלי העניין שלנו, מתוך הבנה כי אמון דיגיטלי הוא המפתח לקיימות עסקית ארוכת טווח וליצירת מערכת יחסים איתנה ומוגנת במרחב הווירטואלי.

אמון זה מתבטא ביכולתנו לאבטח מידע רגיש המועבר בין לקוחות פרטיים, ארגונים ומוסדות ממשלתיים, וכן לספק שירותים אמנים וזמינים באופן רציף, לנהל נתונים באחריות ובשקיפות מלאה ולפעול באופן אתי בכל שימוש בטכנולוגיות מתקדמות. לשם כך, אנו משקיעים רבות בהגנת סייבר פרואקטיבית, מפתחים יכולות טכנולוגיות מתקדמות ומטמיעים פרוטוקולי אבטחת מידע מחמירים, תוך התאמה מתמדת לאיומים המתפתחים. במקביל, שמירה קפדנית על הפרטיות היא אבן יסוד במדיניות הקבוצה, שמתבטאת בעמידה ברגולציות מחמירות.

בנוסף, אנו מציעים ללקוחותינו מגוון רחב של פתרונות ומוצרים מתקדמים, המאפשרים להם להתמודד באופן עצמאי עם אתגרי הסייבר והפרטיות, ולנווט במרחב הדיגיטלי בידיעה שביטחונם



הדיגיטלי נמצא בראש סדר העדיפויות. על פי נתוני בזק, במהלך תקופת במלחמה חלה עלייה משמעותית בכמות התקפות הסייבר שחוו לקוחות החברה. בתקופה זו חל זינוק במספר המשתמשים הזדוניים הממוצע שנחסמו ביום. כמו כן, נרשמה עלייה במספר התקפות הפישינג על לקוחות ובמספר מתקפות השירות המבוזר על מכשירים שמחוברים לרשת הביתית, כמו מחשבים, טלוויזיות חכמות, מדפסות, קונסולות משחקים, מצלמות ועוד.

על מנת לשמור על הרציפות התפעולית והשירותית העלו מערכי האבטחה של החברות את הכוננות לרמה הגבוהה ביותר ונתנו מענה רציף ואיכותי להתמודדות עם האירועים המתרבים. בין היתר נחסמו אתרים, מיילים וכתובות IP חשודות, הוקשחו אפשרויות הגישה הפנימית והחיצונית למידע בארגונים, ותוקשרו נושאי אבטחת מידע רלוונטיים לעובדי החברות במטרה להעלות את רמת המודעות שלהם לאיומים השונים.

בכל אחת מחברות קבוצת בזק ישנו ממונה הגנת פרטיות (Data Protection Officer – DPO) אשר מאושר על ידי הדירקטוריון וכפוף לנושא משרה בחברה. תפקידו של ממונה הגנת הפרטיות 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. בכל חברה יכולים העובדים לפנות באמצעות מגוון ערוצי פנייה לממונה הגנת הפרטיות. ממונה הגנת הפרטיות מדווח לדירקטוריון באופן סדור וקבוע לפחות אחת לשנה. בנוסף, לצורך תיאום ובקרה שוטפים מתקיימות ועדות היגוי ייעודיות לנושאי אבטחת מידע ופרטיות, הכוללות השתתפות של גורמים מקצועיים ודרגי הנהלה רלוונטיים. כחלק ממערך הבקרה, מבוצעים סקרי סיכונים ומבדקי חדירות אחת ל-18 חודשים (או בתדירות תואמת סיכון, לפי הצורך), לשם בחינת חוסן מערכות המידע וזיהוי פערים.

## יכולות וטכנולוגיות מתקדמות

לחברות בקבוצת בזק ישנן יכולות מתקדמות להתמודדות עם איומי סייבר, לצד צוותים ייעודיים של אנשי מקצוע מובילים בתחום. תוכניות אבטחת המידע המקיפות בקבוצה כוללות עמידה בתקנים וסטנדרטים מחמירים, שימוש בטכנולוגיות מתקדמות שמתעדכנות באופן תדיר כדי למנוע אפשרות של ניצול בזדון או בשוגג על ידי גורם חיצוני או פנימי, וכן תוכניות גיבוי והתאוששות. בעבודה עם צדדים שלישיים, הקבוצה מקפידה על סטנדרט גבוה, בוחנים את רמת אבטחת המידע, כנדרש בדיון ולפי רגולציות נוספות.

## מערכת ניהול משודרגת לאבטחת סייבר בבזק

פעילות אבטחת המידע של חברת בזק כוללת ניטור, איסוף ומעקב באמצעות מערכות מתקדמות, עריכת סקרים בשרשרת האספקה וסקרי סיכונים, מוקד חקירות, ביצוע מבדקי חדירה, הפקת דוחות, ניהול מקצה לקצה, תרגולים שוטפים, וכן תוכנית פעולה רחבת היקף שמכינה את החברה להתגונן בפני אירועי סייבר.

## פורום סייבר קבוצת בזק

פורום הסייבר הקבוצתי נערך אחת לרבעון, בהשתתפות אנשי מקצוע ודרגי הנהלה רלוונטיים מכלל החברות בקבוצה. הנושא המרכזי במפגשים האחרונים הינו מדיניות אבטחת המידע של כל חברה בהיבטי AI, ובמסגרתו נדונו, בין היתר, ניהול פלטפורמות AI ארגוניות, ניטור מערכות AI ופיתוח מבוסס AI.

כל חברה מציגה את מדיניותה ואת מנגנוני האכיפה והבקרה הקיימים, והדיונים משמשים לשיתוף מידע, אתגרים ותובנות בין החברות.

## בלימת איומי סייבר

מתקפת הפתע של שבעה באוקטובר לא פסחה על גזרת הסייבר. מאז השבת השחורה ועד היום חל גידול של מאות אחוזים במספר התקיפות על הרשת הביתית והמכשירים המחוברים אליה בהשוואה לימי השגרה. בעקבות ריבוי וגיוון ניסיונות התקיפה, העלו מערכי האבטחה של החברות את רמת הכוננות לגבוהה ביותר, חסמו אתרים חשודים, מיילים וכתובות IP, והעניקו מענה רציף ואיכותי לכל האתגרים.

בנוסף, הקשיחו החברות את אפשרויות הגישה הפנימית והחיצונית למידע בארגונים, זאת במקביל לתקשור נושאים רלוונטיים לעובדי החברות במטרה להעלות את רמת המודעות שלהם כלפי איומי הסייבר השונים.

## תרגיל סייבר שנתי

חברות הקבוצה נערכות באופן מיוחד לאיומי סייבר אפשריים. במקביל לנוהלי החירום הכלליים, ישנו נוהל סייבר ספציפי ברמת החברות והחטיבות ונערך תרגיל שנתי שמושקעים בו משאבים רבים. בשנת 2025 ערכו הנהלות כל החברות תרגילי סייבר נרחבים שבחנו את תפקוד צוותי התגובה הפנימיים, הכלולים בעלי התמחות שונים בתחום אבטחת המידע, למגוון רחב של תרחישי קיצון במציאות משתנה. בתרגילים אלו השתתפו כלל מנהלי החברות, ובסופם הפקנו לקחים, שיפרנו את המוכנות וקידמנו מהלכים ותגובות למגוון תרחישים אפשריים.

## הדרכות עובדים

חברות הקבוצה מקדישות משאבים רבים להעלאת מודעות וכשירות העובדים, באמצעות לומדות ותקשורים תקופתיים שנועדו להגביר את תשומת הלב למניעת מקרי פישינג, אבטחת מידע וסייבר נוספים.



## חיזוק המודעות אצל העובדים

בעידן שבו איומי הסייבר הופכים למורכבים וממוקדים יותר, הקבוצה מבינה כי העובדים הם קו ההגנה הראשון והמשמעותי ביותר של הארגון. השקעה בהעלאת המודעות לאבטחת מידע אינה רק צעד מניעתי, אלא חלק בלתי נפרד מהחוסן העסקי. המטרה היא להפוך כל עובד ועובדת לשותפים פעילים בשמירה על נכסי המידע של הקבוצה, מתוך הבנה שערנות ושיקול דעת הם הכלים האפקטיביים ביותר מול מתקפות מתוחכמות.

### חדשנות במודעות בבזק בינלאומי TECH

השנה החברה בחרה להנגיש את עולם אבטחת המידע בצורה יצירתית, חווייתית ויוצאת דופן:

✓ העובדים הם הכוכבים:

הופקו סדרת סרטונים הומוריסטיים המדגישים כללי אבטחת מידע קריטיים, כאשר העובדים עצמם לקחו חלק פעיל בכתיבה ובמשחק. החיבור האישי וההומור הפכו את התכנים לזכירים ואפקטיביים יותר מהדרכה סטנדרטית.

✓ החוויה המעשית - חדר בריחה ארגוני:

הוקם בתוך משרדי החברה חדר בריחה פיזי מאתגר. העובדים נדרשו לפצח חידות מורכבות בנושאי סייבר ולעבוד כצוות כדי "להציל" את הארגון ממתקפה מדומה ולצאת מהחדר.

השילוב בין למידה תיאורטית להתנסות חווייתית אפשרה להטמיע תרבות של ביטחון וערנות בצורה מהנה ומגבשת, המבטיחה שהארגון שלנו יישאר מוגן ובטוח בכל עת.

## שומרים על הפרטיות ומגבירים את השקיפות

מדיניות הפרטיות של החברות בקבוצה מפורסמת באתרי החברות, וכוללת התייחסות לעקרונות ולקווים המנחים שבהם נוקטת כל חברה על מנת לשמור על פרטיות המידע שנמצא ברשותה. קיימת מדיניות פרטיות שמתייחסת לנושאי מידע הקשורים לחברה, ללקוחות, עובדים ואחרים. כל החברות עומדות בחוקי הגנת המידע והפרטיות של מדינת ישראל.

## עמידה בחוקים, תקנות ורגולציה

✓ כל החברות בקבוצה עומדות בחוק הגנת הפרטיות והתקנות מכוח וכן תקן חברות אשראי PCI.

✓ בזק ובזק בינלאומי TECH עומדות בתקן ISO 27001 לניהול אבטחת מידע.

✓ בזק בינלאומי TECH הוסמכה בנוסף לתקן ISO, 27032 שמהווה הרחבה לתקן ה"ל ומקנה קווים מנחים להגנת מידע, תוך שיפור בקורות קיימות בארגון בתחום הגנת הסייבר.

✓ בבזק בינלאומי TECH מיושם גם תקן SOC2 Type2. מדובר במבדק וניתוח יסודיים של אמצעי הבקרה והפיקוח של הארגון במטרה להפחית את הסיכונים הקשורים לאבטחת המידע, נגישות למידע, מהימנות עיבוד הנתונים במערכת, חשאיות ופרטיות.

## Cyber Defender הגנה ללקוחות בזק בינלאומי TECH

במסגרת השינוי שעברה בזק בינלאומי TECH בדרך להפיכתה לחברת ICT עצמאית, הגדירה החברה את תחום הגנת הסייבר כאחד ממנועי הצמיחה שלה, מתוך הבנה כי האתגר העיקרי של ארגונים בעידן הדיגיטלי הוא לנהל את כל פתרונות הסייבר באופן מתואם ולהגיב במהירות המרבית למתקפות. אחד המוצרים המובילים בעולם הסייבר הוא שירות Cyber Defender – פתרון SIEM&SOC חכם במיוחד שמספק מענה 24/7 עבור לקוחותינו ומהווה מעטפת אבטחת מידע לכל הנכסים בארגון. ניהול השירות נעשה באמצעות פורטל משתמש חדשני המאפשר למנהל תחום אבטחת המידע להיות מחובר למערכת מכל מקום ובכל זמן ולהשיג נראות מלאה על המתרחש בארגון.



## שירותי הגנת סייבר ללקוחות החברות בקבוצה



## הגנת סייבר בנתבי Be

Cyber Plus הוא שירות סייבר הפועל בשכבה נוספת לשירות ה־BCyber הקיים, וכולל הגנות מפני איומי פישונג, התחזות ברשת ומתקפות DoS/DDoS. השירות מעניק הגנה ברובד המכשירים המחוברים בבית, סוגר פרצות אבטחה בזמן אמת, עוצר נסיונות לפיצוח סיסמאות ומונע השתלטות עוינת על מכשירים מחוברים ואת הסיכון לפגיעה בפרטיות בבית.

## פלאפון סייבר

שמאפשר (בתשלום) הגנה מפני מתקפות סייבר בגלישה סלולרית. באמצעות שירותי Pelephone Cyber TOTAL (בתשלום) מקבל הלקוח את אפליקציית Norton Security המאפשרת גם הגנה בגלישה ב-Wi-Fi והתראות על אפליקציות חשודות במכשיר. פלאפון מציעה גם את שירות HARMONY מבית צ'קפוינט (בתשלום), המספק הגנת סייבר בגלישה הסלולרית וב-Wi-Fi ומספק התראה מפני אפליקציות זדוניות.

## קידום זכויות אדם בשרשרת האספקה

קבוצת בזק מחויבת להגנה על זכויות אדם, ומקדמת את הנושא גם במסגרת מדיניות הרכש שלה. בהתאם, הקבוצה דורשת מהספקים שלה לעמוד בדרישות החוק בכל תחום, לרבות בחוקי העבודה, ולהקפיד על תנאי העסקה הוגנים וראויים לעובדיהם. בנוסף, קבוצת בזק מוודאת כי הספקים מכירים את המחויבויות והסטנדרטים הנדרשים מהם בתחום זכויות האדם, ובהם: התחייבות להגנה על פרטיות, התחייבות לאי-אפליה, הימנעות מהעסקת ילדים, איסור העסקה בכפייה ומחויבות לטיפול בכל הפרה או חשש להפרה של זכויות אלה.

נערכים בדיקות מדגמיות לגבי העסקת עובדים בהתאם לחוק ולדרישות דין נוספות, מאתרים ומטפלים בהפרות של זכויות עובדים בשרשרת האספקה, מבצעים בדיקות שגר פנימיות על נתוני השכר של עובדי הספק, ולפי צורך – מבצעים סקירה משפטית על עמידת ספקינו בחוקי העבודה.

לקריאה נרחבת על מחויבותה של בזק לזכויות אדם, עיינו [במדיניות זכויות האדם של הקבוצה](#).



## מתחייבים לאחריות ברכש והגנות מול הספקים

רכש אחראי הוא נדבך מרכזי במחויבותה של קבוצת בזק להתנהלות עסקית אתית והוגנת. כקבוצה המחויבת להתנהלות בת-קיימא, אנו רואים חשיבות רבה בהתנהלות שרשראות האספקה שלנו בהתאם לערכים וליעדים שהצבנו, ומצמצמים את הסיכונים הסביבתיים, החברתיים והרגולטוריים שעלולים להשפיע על פעילותנו.

### קוד אתי חדש לספקים

קבוצת בזק מחויבת להתנהלות אתית והוגנת, בהתאם לחוק ולסטנדרטים המקצועיים הנהוגים, לרבות שמירה על פרטיות הספקים, מניעת העברת מידע על אודותם לגורמים חיצוניים ואיסור קבלת מתנות – על פי הערכים המפורטים בקוד האתי של חברות הקבוצה. בסוף שנת 2023 פורסם קוד אתי ייעודי לספקים, ובשנת 2024 החלה הקבוצה בהטמעתו, על מנת לוודא כי גם הספקים מחילים על עצמם את חובות האתיקה של החברות בקבוצת בזק.

הקוד האתי החדש לספקים כולל התייחסות להיבטי ESG בשרשרת האספקה, כגון: זכויות אדם והעסקה הוגנת, כיבוד חופש ההתארגנות, בריאות ובטיחות תעסוקתית, מניעת שוחד ושחיתות והגנה על התחרות החופשית.

במהלך שנת 2024 נערך פיילוט מול מספר ספקים, ולאחר מכן החלה החתמת כלל הספקים בהתקשרויות חדשות. נכון למועד פרסום דוח זה, כ-50% מהספקים המרכזיים חתמו על הקוד האתי. כיום, מהווה הקוד האתי חלק בלתי נפרד מהסכמי ההתקשרות של הרכש המרכזי, בעת חידוש התקשרות עם ספק או בהתקשרות עם ספק חדש.

[לקריאת הקוד האתי המלא לספקים](#).

### מדיניות רכש אחראי

מדיניות הרכש של החברות בקבוצת בזק מספקת הנחיות לעובדות ועובדי אגפי הרכש והקניינות בכל התקשרות איתם, ומועברת להם באמצעות הכשרות, הדרכות והטמעת שיטות עבודה, כחלק מתהליך החפיפה עם כניסתם לתפקיד ובמסגרת עבודתם השוטפת.

#### מדיניות הרכש כוללת התייחסויות לפרמטרים כמו:

- ✓ רישיון עסק והיתרים רגולטוריים כתנאי סף להתקשרות
- ✓ עמידת הספק בתנאי העסקה נאותים, לרבות עמידה בחוקי מגן ושמירה על זכויות העובד
- ✓ ניהול הבטיחות
- ✓ היעדר ניגוד עניינים בהתקשרות עם החברה
- ✓ חתימה על קוד אתי לספקים, כחלק מהסכמי התקשרות חדשים

## בדיקות פתע של תשלומי הספקים לעובדיהם

קבוצת בזק כפופה להוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, ומפקחת על אכיפתו בעזרת תכנון הוגן של תעריפי ההתקשרויות למתן שירותים, ובאמצעות בדיקות תקופתיות ומעקב אחר עמידה בקריטריונים של ספקי שירותים בתחומי ניקיון, אבטחה והסעדה.

במהלך שנת 2025 נערכו בחברת בזק 102 בדיקות מדגמיות ובדיקות פתע של תלושי השכר והתשלומים של ספקי השירותים לעובדיהם. לא נמצאו ליקויים חמורים, אך בוצעו תיקונים נקודתיים במקרים בודדים. תוצאות הבדיקות והפעולות שננקטות, מדווחות למנכ"ל בזק אחת לשנה, ולסמנכ"לים פעמיים בשנה.

כמו כן, מטפלים באופן מסודר בתלונות שמתקבלות מעובדים חיצוניים, ובוחנים כל מקרה לגופו.

## הקפדה על בטיחות ואיכות המוצרים

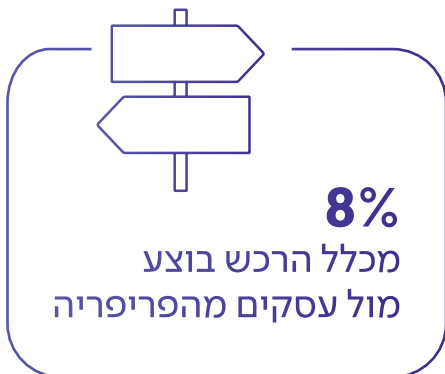
המוצרים המשווקים על ידי קבוצת בזק מיוצרים על ידי חברות בינלאומיות מובילות, ונבחרים בקפידה בהתאם לסטנדרטים ולתקנים המקצועיים והרגולטוריים הרלוונטיים. המוצרים עומדים בדרישות הבטיחות והאיכות הנהוגות, בהתאם להוראות הרגולציה התקפה בישראל ובעולם.

## קידום רכש חברתי וישראלי

קידום הכלכלה והחברה הישראלית הוא חלק בלתי נפרד מהעשייה העסקית של קבוצת בזק. החברות בקבוצת בזק עושות מאמץ לביצוע התקשרויות עם ספקים ויצרנים ישראלים, ולאורך השנים קיימת מגמת גידול בשיעור הרכש מעסקים קטנים ובינוניים, כחלק ממדיניות הרכש האחראי של הקבוצה.

חלק מתקציב הרכש של חברות הקבוצה מנוצל להתקשרות עם עסקים קטנים ובינוניים. לצורך רכישת מתנות לעובדים בחגים ואירועים שונים, מתעדפים במידת האפשר ספקים חברתיים, עמותות וארגונים שמייצגים ומקדמים אוכלוסיות מגוונות ואנשים עם מוגבלות.

## הספקים של חברת בזק



הדוח שלפניכם סוקר את התקופה שבין 1/1/2025 – 31/12-2025, אלא אם צוין אחרת. זהו דוח האחריות התאגידי השביעי שמפרסמת חברת בזק, והרביעי לו שותפות החברות הבנות המרכזיות של בזק – yes, פלאפון ובזק בינלאומי TECH.

הדוח, שנכתב בהלימה עם תקן GRI 2021, Standards Universal וברוח תקן ה-SASB (Sustainability Standards Accounting Board), מציג את פעילות החברות במגוון היבטי האחריות התאגידי, ומנגיש את המידע לציבור מחזיקי העניין שלהן.

תפיסת ה-ESG נשענת על הגישה העסקית של הקבוצה ובה מצד אחד יש תפיסה קבוצתית ואסטרטגיה רחבה ארוכת טווח. ומצד שני ישנה הפרדה מבנית בפעילות הקבוצה בין חברות הבנות. ולכן גם ניהול ה-ESG והדיווח מתבצע ברמת קבוצה אך התכנים ודיווח הנתונים יתבצעו חלקם עם הפרדה ברמת חברות הבנות בקבוצה. הנתונים המוצגים.

הנתונים בדוח נאספו מתוך ריאיונות עם בעלי תפקידים בחברות (עובדים ומנהלים), מניתוח הדוחות הפיננסיים וממסמכים פנימיים שונים.

דוח זה נכתב בסיוע חברת שבלת ESG, חברת ייעוץ בתחום ה-ESG. למידע נוסף אנא בקרו באתר או צרו קשר: [ya.cohen@shibolet-esg.com](mailto:ya.cohen@shibolet-esg.com)

**בכל שאלה באשר לדוח ותוכנו  
אנחנו מזמינים אתכם לפנות אלינו במייל:**

לבזק נא לפנות ל-[esg@bezeq.co.il](mailto:esg@bezeq.co.il)  
ל-yes ופלאפון נא לפנות ל-[odelieng@pelephone.co.il](mailto:odelieng@pelephone.co.il)  
לבזק בינלאומי TECH נא לפנות ל-[liathi@bezeqint.co.il](mailto:liathi@bezeqint.co.il)

# אודות הדוח

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
<b>מדדים כלליים</b>			
GRI 2: מדדים כלליים	2-1 פרטי הארגון	4-6	
	2-2 גופים הכלולים בדוח האחריות התאגידית של הארגון	57	
	2-3 תקופת הדיווח, תדירות ויצירת קשר	57	
	2-4 ניסוח מחדש של מידע	"ניסוח מחדש של ביצועים בתחום הסביבה - בהתאם לעדכון מידע כמותי ביחס לדוח הקודם".	פרק ד' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: נוספים על התאגיד ושאלון ממשל תאגידי
	2-5 הבטחת איכות חיצונית	יתקבל בהמשך	
	2-6 פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים	4-5	
	2-7 עובדים	21-24, 71-82	
	2-8 עובדים שאינם מועסקים	76-82	
	2-9 מבנה והרכב הממשל התאגידי	43-45	
	2-10 מינוי ובחירה של הדירקטוריון	44-45	
	2-11 יו"ר הדירקטוריון	היו"ר אינו נושא משרה בארגון	
	2-12 תפקיד הדירקטוריון בפקוח על ניהול השפעות	44-45	
	2-13 האצלת אחריות לניהול ההשפעות	44	
	2-14 תפקיד הדירקטוריון בדיווח תחום הקיימות	44	
	2-15 ניגודי עניינים	51	<a href="https://ir.bezeq.co.il/static-files/5ed3c2a1-a54a-49c1-9664-ca84051e4dc0">https://ir.bezeq.co.il/static-files/5ed3c2a1-a54a-49c1-9664-ca84051e4dc0</a>
	2-16 תקשור חששות קריטיים	51	
	2-17 ידע קולקטיבי של הדירקטוריון	44-45	
	2-18 הערכת ביצועי הדירקטוריון	44-45	
	2-19 מדיניות תגמול	47	
	2-20 תהליך לקביעת התגמול	47	
	2-21 יחס תגמול כולל שנתי		פרק ד' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: פרטים נוספים על התאגיד ושאלון ממשל תאגידי

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
GRI 2: מדדים כלליים	2-22 הצהרה על אסטרטגיית פיתוח בר-קיימא	8	
	2-23 התחייבויות במדיניות הארגון	8-10	
	2-24 הטמעת התחייבויות מדיניות	8-10	
	2-25 תהליכים לתיקון השפעות שליליות	8-10	
	2-26 מנגנונים לבקשת ייעוץ והעלאת חששות	51	
	2-27 עמידה בחוקים ובתקנות		פרק ד' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025 פרטים נוספים על התאגיד ושאלון ממשל תאגידי
	2-28 חברות בארגונים	12	
	2-29 גישה למעורבות מחזיקי עניין	11	
	2-30 הסכמים קיבוציים	27, 71, 76-77	
<b>נושאים מהותיים</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-1 תהליך לקביעת נושאים מהותיים	10, 12	
	3-2 רשימת נושאים מהותיים	12	
<b>ביצועים כלליים</b>			
GRI 201: ביצועים כלליים 2016	201-1 ערך כלכלי ישיר שנוצר ומופץ	4	
	201-2 השלכות פיננסיות וסיכונים והזדמנויות אחרים עקב שינויי אקלים	קבוצת בזק ערכה סקירה מצומצמת של סיכוני הסביבה שלה, אך טרם ביצעה סקירת סיכוני סביבה כוללת	פרק ד' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025 פרטים נוספים על התאגיד ושאלון ממשל תאגידי
	201-3 התחייבויות לתוכנית תגמול מוגדרת ותוכניות פרישה אחרות	מאז שנת 2008 בישראל קיימת חובה חוקית למעסיקים לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני. פרטים נוספים על ההתחייבויות ניתן למצוא בדוחות הכספיים של הארגון	
	201-4 סיוע כספי שהתקבל מהממשלה		פרק ד' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025 פרטים נוספים על התאגיד ושאלון ממשל תאגידי
<b>נוכחות שוק</b>			
GRI 202: נוכחות שוק 2016	202-1 יחסי שכר כניסה סטנדרטי לפי מגדר בהשוואה לשכר מינימום מקומי	26	דוח שכר שווה לעובדת ולעובד - דוח בזק לשנת 2024 דיווח פומבי לתקופה - yes 2024 דיווח פומבי לתקופה 2024-פלאפון דיווח פומבי לתקופה - 2024 בזק בינלאומי TECH דוחות עדכניים לשנת 2025 יפורסמו בהמשך שנת 2026.
	202-2 שיעור ההנהלה הבכירה שנשכרה מהקהילה המקומית	"כלל העובדים בבזק, ובפרט ההנהלה הבכירה, הינם ישראלים ומועסקים בישראל"	
<b>השפעות כלכליות עקיפות</b>			

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	12	
GRI 203: השפעות כלכליות עקיפות 2016	203-1 השקעות בתשתיות ושירותים נתמכים	14	
	203-2 השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות	22-18	
<b>נוהלי רכש</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	55-56	
GRI 204: נוהלי רכש 2016	204-1 שיעור הוצאה על ספקים מקומיים	56	
<b>מניעת שחיתות</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	43	
GRI 205: מניעת שחיתות 2016	205-1 פעולות מוערכות עבור סיכונים הקשורים לשחיתות	48	מדיניות מניעת שוחד, שחיתות וניגוד עניינים
	205-2 תקשורת והדרכה לגבי מדיניות ונהלים נגד שחיתות	48	
	205-3 מקרים מאושרים של שחיתות ופעולות שננקטו	NA	פרק א' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: תיאור עסקי התאגיד
<b>התנהגות אנטי-תחרותית</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	43	פרק א' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: תיאור עסקי התאגיד
GRI 206: התנהגות אנטי-תחרותית 2016	206-1 הצעדים המשפטיים שננקטו כנגד הארגון בגין התנהגות לא תחרותית והפרת דיני הגבלים עסקיים	NA	
	206-1 הצעדים המשפטיים שננקטו כנגד הארגון בגין התנהגות לא תחרותית והפרת דיני הגבלים עסקיים	NA	
<b>מס</b>			
GRI 207: מס 2019	207-1 גישת מס		פרק א' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: תיאור עסקי התאגיד
	207-2 ממשל מס, בקרה וניהול סיכונים		
	207-3 מעורבות מחזיקי עניין וניהול חששות הקשורים למס		
	207-4 דיווח מדינה אחר מדינה		
<b>חומרים</b>			
GRI 301: חומרים 2016	301-3 מוצרים שהוחזרו וחומרי האריזה שלהם	41	

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
<b>איפוס פחמני והתייעלות אנרגטית</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	37	
	302-1 צריכת אנרגיה בתוך הארגון	39, 64-65	
GRI 302: אנרגיה 2016	302-3 עצימות אנרגטית	64-65, 69	
	302-4 צמצום צריכת האנרגיה	64-65	
	302-5 הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים	38	
GRI 305: פליטות 2016	305-1 פליטת גזי חממה ישירות (מכלול) 1	39-40, 66-68	
	305-2 פליטות אנרגיה עקיפות של גזי חממה (מכלול) 2	39-40, 66-68	
	305-3 פליטות עקיפות אחרות (מכלול) 3 של גזי חממה	39-40, 66-68	
	305-4 עצימות פליטת גזי חממה	39-40, 66-68	
	305-5 צמצום פליטת גזי חממה	39-40, 66-68	
<b>מים ושפכים</b>			
GRI 303: מים ושפכים 2018	303-5 צריכת מים	69, 42	
<b>פסולת</b>			
GRI 306: פסולת 2020	306-1 ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	41, 69-71	<a href="#">מדיניות סביבתית</a>
	306-2 ניהול השפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	41, 69-71	
	306-3 פסולת שנוצרה	41, 69-71	
	306-4 פסולת שהופנתה מסילוק	41, 69-71	
	306-5 פסולת מופנית לסילוק	41, 69-71	
<b>העסקה</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	22	<a href="#">מדיניות העסקה אחראית</a>
GRI 401: העסקה 2016	401-1 גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים	10, 80-82	
	401-2 הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה שאינן ניתנות לעובדים זמניים או חלקיים	24	
	401-3 חופשת הורות	חופשת הורות ליוולדת מחוייבת בישראל עפ"י חוק	

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
<b>יחסי עבודה/ניהול</b>			
GRI 402: יחסי עבודה/ניהול 2016	402-1 תקופות הודעה מינימליות לגבי שינויים תפעוליים	בהתאם להסכמים הקיבוציים	
<b>בטיחות ובריאות תעסוקתית</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	28-31	
	403-1 מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	28-31, 87-89	
	403-2 זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע	28-31, 87-89	
	403-3 שירותי בריאות תעסוקתית	28-31, 87-89	
	403-4 השתתפות עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	28-31, 87-89	
GRI 403: בטיחות ובריאות תעסוקתית 2018	403-5 הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	28-31, 87-89	
	403-6 קידום בריאות העובד	28-31, 87-89	
	403-7 מניעה והפחתה של השפעות בריאות ובטיחות תעסוקתיות הקשורות באופן ישיר ליחסים עסקיים	28-31, 87-89	
	403-8 עובדים המכוסים על ידי מערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	28-31, 87-89	
	403-9 פציעות הקשורות לעבודה	28-31, 87-89	
	403-10 בריאות לקויה הקשורה לעבודה	28-31, 87-89	
<b>הכשרה וחינוך</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	24, 34	
GRI 404: הכשרה וחינוך 2016	404-1 שעות הדרכה ממוצעות בשנה לעובד	85-86	
	404-2 44-42 לשדרוג מיומנויות עובדים ותוכניות סיוע במעבר	24, 34	
GRI 404: הכשרה וחינוך 2016	404-3 שיעור העובדים המקבלים ביקורות ביצועים והתפתחות קריירה קבועות	24, 34	
<b>גיוון ושוויון הזדמנויות</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	25-26	
GRI 405: גיוון ושוויון הזדמנויות 2016	405-1 גיוון של גופי ממשל ועובדים	83-84	
	405-2 יחס שכר יסוד ותגמול נשים לגברים	26	

GRI תקן	מדד	מספר עמוד/תשובה ישירה	הפניות וקישורים חיצוניים
<b>אי-אפליה</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	42	<a href="#">מדיניות העסקה אחראית</a>
GRI 406: אי-אפליה 2016	406-1 מקרי אפליה והפעולות שננקטו		
חופש התארגנות ומשא ומתן קיבוצי	חופש התארגנות ומשא ומתן קיבוצי	27	חופש התארגנות ומשא ומתן קיבוצי
GRI 407: חופש התארגנות ומשא ומתן קיבוצי 2016	407-1 פעילויות וספקים לגביהם הזכות לחופש ההתארגנות ומשא ומתן קיבוצי עשויה להיות בסיכון	ללא	מדיניות העסקה אחראית פרק א' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: תיאור עסקי התאגיד
<b>העסקת ילדים</b>			
GRI 408: העסקת ילדים 2016	408-1 פעילויות וספקים בסיכון משמעותי למקרים של העסקת ילדים	ללא	<a href="#">מדיניות זכויות אדם</a>
<b>העסקה כפויה</b>			
GRI 409: העסקה כפויה 2016	409-1 פעילויות וספקים בסיכון משמעותי למקרים של העסקה כפויה	ללא	<a href="#">מדיניות זכויות אדם</a>
<b>קהילות מקומיות</b>			
GRI 3: נושאים מהותיים 2021	3-3 ניהול נושאים מהותיים	17-20	מדיניות תרומה לקהילה
GRI 413: קהילות מקומיות 2016	413-1 פעולות עם מעורבות קהילתית מקומית, הערכות השפעה ותוכניות פיתוח	17-20	פרק א' בדוח הכספי התקופתי לשנת 2025: תיאור עסקי התאגיד
	413-2 פעולות עם השפעות שליליות משמעותיות (בפועל ופוטנציאליות) על קהילות מקומיות	ללא	
<b>הערכה חברתית של ספקים</b>			
GRI 414:	414-1 ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים חברתיים	55-56	
הערכה חברתית של ספקים 2016	414-1 ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים חברתיים	55-56	
מדיניות ציבורית 2016	414-1 ספקים חדשים שנבדקו לפי קריטריונים חברתיים	55-56	

## צריכת אנרגיה

צריכת חשמל (קוט"ש)

GRI 2021 אינדיקטור	2024-2025 אחוז השינוי	2025	2024	2023	
302-1 302-4	-2.17%	146,229,983	149,471,397	148,090,772	בזק
	-5.27%	8,810,726	9,301,345	7,815,933	yes
	4.45%	64,846,235	62,083,706	60,649,424	פלאפון
	1.09%	62,592,559	61,919,259	56,878,985	בזק בינלאומי
	-0.1%	282,479,503	282,775,707	273,435,114	סה"כ צריכת חשמל

צריכת דלקים (ליטרים)

GRI 2021 אינדיקטור	2024-2025 אחוז השינוי	סה"כ קבוצה	בזק	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes		
302-1 302-4		7,387,403	5,223,495	596,053	966,855	601,000	בנזין	2023
		2,114,740	1,961,670	11,000	84,070	58,000	דיזל	
		7,774,802	5,629,744	579,128	968,880	597,050	בנזין	2024
		2,061,679	1,914,179	15,000	69,900	62,600	דיזל	
	-2.66%	7,567,721	5,614,844	483,363	937,491	532,023	בנזין	2025
	-14.90%	1,754,447	1,631,421	17,445	48,181	57,400	דיזל	

מגמות בצי הרכבים הפרטיים בחברת בזק

GRI 2021 אינדיקטור	סה"כ רכבים פרטיים בצי	חשמלי	היברידי	סולר	בנזין	
302-4	2,600	72	1,795	291	442	2023
	2,827	247	1,106	321	1,153	2024
	2,902	294	610	490	1,508	2025

מגמות בצי הרכבים הפרטיים בחברת yes

GRI 2021 אינדיקטור	סה"כ רכבים פרטיים בצי	חשמלי	היברידי	סולר	בנזין	
302-4	311	-	247	13	51	2023
	308	2	207	17	82	2024
	288	11	152	15	110	2025

מגמות בצי הרכבים הפרטיים בחברת פלאפון

GRI 2021 אינדיקטור	סה"כ רכבים פרטיים בצי	חשמלי	היברידי	סולר	בנזין	
302-4	445	1	154	27	263	2023
	452	15	123	22	292	2024
	441	28	162	14	237	2025

מגמות בצי הרכבים הפרטיים בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור	סה"כ רכבים פרטיים בצי	חשמלי	היברידי	סולר	בנזין	
302-4	343	-	208	-	135	2023
	305	-	202	-	103	2024
	324	-	245	-	79	2025

שיעור הרכבים החשמליים וההיברידיים בצי הרכבים הכולל

GRI 2021 אינדיקטור	סה"כ	בזק	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes	
302-4	67%	72%	61%	35%	72%	2023
	49%	48%	66%	31%	48%	2024
	38%	31%	76%	43%	57%	2025

הערות: במהלך 2025 בוצע טיוב ואימות נתונים לדיווח צי הרכב, ובהתאם לכך עודכן נתון רכבי הבנזין לשנת 2024 כך שישקף באופן מלא את היקף הצי. נתוני 2025 מדווחים בהתאם לאותה מתודולוגיה מעודכנת. בין 2023 ל-2024 חל שינוי רגולטורי בישראל, שבמסגרתו חלק מכלי הרכב שסווגו בעבר כהיברידיים סווגו כרכבי בנזין. בהתאם, הירידה בכמות הרכבים ההיברידיים בין השנים משקפת בעיקר שינוי סיווג ולא שינוי מהותי בהרכב צי הרכב בין אותם שנים.

פליטות גזי חממה

פליטות גזי חממה בכל הקבוצה (tCO2e)

GRI 2021 אינדיקטור	אחוז שינוי (מכלולים 1+2 בלבד)	סה"כ	פליטות בכל מכלול	מכלול	שנה
305-1 305-2 305-5		127,585	24,190	מכלול 1	2022
			103,395	מכלול 2	
	5.25%	134,283	24,796	מכלול 1	2023
			109,487	מכלול 2	
	4.89%	254,777	26,505	מכלול 1	2024
			114,344	מכלול 2	
			113,928	מכלול *3	
	-3.94%	135,293	25,207	מכלול 1	2025
			110,086	מכלול 2	
-			מכלול *3		

\* הערות: בעקבות עדכון מתודולוגי שבוצע בשנת 2025 בחישוב פליטות הפחמן של מכלולים 1 ו-2, עדכנה הקבוצה את נתוני פליטות הפחמן לשנת 2024, לצורך התאמה בין שיטות החישוב ולאפשר השוואה עקבית בין השנים. פליטות מכלול 3 טרם חושבו לשנת 2025. מכלול 3 של שנת 2025 יחושבו בהמשך שנת 2026. עקב עדכון מתודולוגיות החישוב של פליטות מכלול 3, שנת 2024 מוגדרת כשנת בסיס ותשמש נקודת ייחוס להשוואה בשנים הבאות. לטובת חישוב קטגוריית 1, 2, ו-11, נעשה שימוש בנתונים שנשלחו על ידי ספקי הארגון ונתונים ממוצעים מקובלים. אחוז המוצרים שנכללו בחישוב מסך רכש המוצרים של קבוצת בזק הינו כ-65% (בהערכה של הוצאה כספית).

## פליטות גזי חממה

בזק (tCO<sub>2</sub>e)

אינדיקטור GRI 2021	2025	2024	2023	2022	
305-1 305-2 305-3 305-5	19,578	20,745	19,007	18,217	מכלול 1
	56,278	57,957	53,875	54,589	מכלול 2
	75,856	78,702	72,882	72,806	סה"כ
	-3.6%	8.0%	0.1%		% השנוי מהשנה הקודמת (מכלולים 1+2 בלבד)
	4.2%	8.1%	0.1%		% השינוי משנת הבסיס (2022) במכלולים 1+2

yes (tCO<sub>2</sub>e)

GRI 2021 אינדיקטור	אחוז שינוי	2025	2024	2023	2022	
305-1 305-2 305-5	-10.6%	1,401	1,567	1,560	1,656	מכלול 1
	-18.8%	3,193	3,934	3,675	3,930	מכלול 2
	-16.5%	4,594	5,502	5,235	5,586	סה"כ

פלאפון (tCO<sub>2</sub>e)

GRI 2021 אינדיקטור	אחוז שינוי	2025	2024	2023	2022	
305-1 305-2 305-5	-5.4%	2,323	2,456	2,485	2,754	מכלול 1
	-8.1%	24,138	26,261	28,513	24,272	מכלול 2
	-7.9%	26,461	28,718	30,998	27,026	סה"כ

בזק בינלאומי TECH (tCO<sub>2</sub>e)

GRI 2021 אינדיקטור	אחוז שינוי	2025	2024	2023	2022	
305-1 305-2 305-5	9.7%	1,905	1,737	1,744	1,563	מכלול 1
	1.1%	26,477	26,192	23,424	20,604	מכלול 2
	1.6%	28,382	27,929	25,168	22,167	סה"כ

## פליטות גזי חממה

### מכלול 3 קבוצת בבזק\*

אינדיקטור GRI 2021	2024	קטגוריה	
302-3 305-1 305-2 305-3 305-5	28,440	Purchased Goods and Services	1
	4,458	Capital Goods	2
	462	Waste	5
	184	Business Travel	6
	789	Employee Commuting	7
	79,594	Use of Sold Products	11
	113,928	Total	

הערות: פליטות מכלול 3 טרם חושבו לשנת 2025. מכלול 3 של שנת 2025 יחושבו בהמשך שנת 2026. עקב עדכון מתודולוגיות החישוב של פליטות מכלול 3, שנת 2024 מוגדרת כשנת בסיס ותשמש נקודת ייחוס להשוואה בשנים הבאות. לטובת חישוב קטגוריות 1, 2, ו-11, נעשה שימוש בנתונים שנשלחו על ידי ספקי הארגון ונתונים ממוצעים מקובלים. אחוז המוצרים שנכללו בחישוב מסך רכש המוצרים של קבוצת בזק הינו כ-65% (בהערכה של הוצאה כספית).

## עצימות

### עצימות פליטות גזי חממה (tCO2e-revenue) טון tCO2e למיליון ₪

אינדיקס GRI 2021	מכלול 1+2				מכלול 2				מכלול 1				
	24-25 שינוי %	2025	2024	2023	24-25 שינוי %	2025	2024	2023	24-25 שינוי %	2025	2024	2023	
305-4	-7%	19.25	20.72	19.37	-6%	14.28	15.26	14.32	-9%	4.97	5.46	5.05	בזק
	-19%	3.53	4.35	4.00	-21%	2.46	3.11	2.81	-13%	1.08	1.24	1.19	yes
	-11%	12.65	14.21	15.68	-11%	11.54	12.99	14.42	-9%	1.11	1.22	1.26	פלאפון
	-0%	29.63	29.78	26.24	-1%	27.6	27.9	24.4	7%	1.99	1.85	1.82	בזק בינלאומי TECH
	-7%	16.32	17.56	16.77	-7%	13.28	14.25	13.67	-8%	3.04	3.30	3.10	סה"כ

הערה: בשנת הדיווח עודכנה המתודולוגיה לחישוב עצימות הפליטות, כך שמכנה ההכנסות משקף בכל שנה הכנסות ליבה. לשמירה על עקביות והשוואתיות בין תקופות הדיווח, עודכנו גם נתוני השנים הקודמות, ולכן חל שינוי בערכי העצימות המדווחים בקבוצה, בבזק ובבזק בינלאומי.

## עצימות

עצימות אנרגטית קוט"ש ל-ש

GRI 2021 אינדקס	% שינוי 24-25	2025	2024	2023	2022	
302-3	%-6	0.037	0.039	0.039	0.034	בזק
	%-8	0.007	0.007	0.006	0.007	yes
	1%	0.031	0.031	0.031	0.026	פלאפון
	%-1	0.065	0.066	0.059	0.042	בזק בינלאומי TECH
	%-3	0.034	0.035	0.034	0.031	סה"כ

## צריכת מים

צריכת מים (קוב)

GRI 2021 אינדיקטור	אחוז שינוי 2024-2025	סה"כ	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes	בזק	
303-3	%-3	65,895	13,254	5,983	4,091	42,567	2023
		55,531	3,428	7,543	5,430	39,130	2024
		53,768	2,777	7,231	6,059	37,701	2025

## פסולת

בזק (טון)

GRI 2021 אינדיקטור	פסולת כתומה (אריזות למיחזור)	נייר וקרטון למיחזור	ניילון ופלסטיק למיחזור	פסולת אלקטרונית למיחזור	טיפול - פסולת מסוכנת (מצברים)	פסולת מעורבת להטמנה	
306-3 306-4 306-5	-	70	0.3	181	167	78	2023
	-	66	6	152	152	87	2024
	5	78	5	266	111	89	2025

# פסולת

פלאפון (טון)

GRI 2021 אינדיקטור	קרטון למיחזור	הטמנת סוללות	מיחזור פלסטיקה	פינוי משטחי עץ	פינוי פסולת אלקטרונית	מימוש חוק הארזות (פסולת למיחזור)	
306-3 306-4 306-5	18	3	23	40	47	68	2023
	23	9	9	34	57	71	2024
	21	1	5	10	64	73	2025

yes (טון)

GRI 2021 אינדיקטור	נייר למיחזור	קרטון למיחזור	הטמנת סוללות	מיחזור פלסטיקה	פינוי פסולת אלקטרונית	מימוש חוק הארזות (פסולת למיחזור)	
306-3 306-4 306-5	5	9	1	0.20	289	23	2023
						26	
	1	17	1	0.18	564	28	2024
						34	
	1	18	-	-	640	8	2025
						15	

בזק בינלאומי TECH (טון)

GRI 2021 אינדיקטור	פסולת שהועברה להטמנה	פינוי פסולת אלקטרונית	מיחזור קרטונים	מיחזור נייר	מימוש חוק הארזות (פסולת למיחזור)	
306-3 306-4 306-5	54	36	8	9	9	2023
	34	21	6	5	8	2024
	39	27	7	4	7	2025

מוצרים שעברו מיחדוש או נמכרו למיחזור/שימוש חוזר

פלאפון		yes		בזק	
מכירת ציוד עודף (מס' יחידות)	מיחדוש מוצרים - ציוד (מס' יחידות)	מכירת ציוד עודף (מס' יחידות)	מיחדוש מוצרים - ציוד (מס' יחידות)	מיחזור מוצרים - בזק טק (טון)	
9,550	3,311	66,000	689,713	117	2023
10,386	4,255	140,000	374,677	119	2024
17,900	12,180	40,000	149,341	112	2025

נתוני כוח אדם (Headcount)

מס' העובדים בקבוצה

(סה"כ מועסקים, עובדים ומנהלים, במשרה חלקית ומלאה, לא כולל עובדים חיצוניים)

GRI אינדיקטור 2021	2025	2024	2023	
2-7	5,286	5,425	5,432	בזק
	959	1,043	1,065	yes
	1,602	1,672	1,684	פלאפון
	535	597	699	בזק בינלאומי
	8,379	8,737	8,907	סה"כ

הערה: מספר העובדים בחברת בזק בינלאומי TECH כולל גם עובדים בחברות הבנות של החברה. בנוסף, החל משנת 2025 חברת yes דיווחה ללא עובדי קבלן.

עובדים המאוגדים תחת הסכמים קיבוציים

GRI אינדיקטור 2021	2025		2024		2023		
2-30	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	
	93%	4,906	93%	5,034	93.0%	5,052	בזק
	83%	794	83.3%	873	83.3%	904	yes
	93%	1,492	93.6%	1,565	93.7%	1,579	פלאפון
	93%	496	94%	560	94.0%	663	בזק בינלאומי TECH
	92%	7,688		8,032		8,198	סה"כ עובדים

## נתוני כוח אדם (Headcount)

### חופשת לידה/הורות 2025

GRI 2021 אינדיקטור	בזק בינלאומי tech		פלאפון		yes		בזק		
	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	
401-3	0	11	1	68	1	36	2	99	יצאו לחופשת הורות/לידה
	0	4	2	39	1	9	1	96	חזרו מחופשת הורות/לידה
			2	12	1	4	1	47	נשארו בעבודה 12 חודשים לאחר חזרה מחל"ד

### מס' העובדים והעובדות בחברת בזק

GRI 2021 אינדיקטור	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-7 405-1	1,009	642	367	1,007	637	370	958	605	353	מנהלים
	4,277	2,840	1,437	4,418	2,976	1,442	4,474	1,473	3,001	עובדים
	5,286	3,482	1,804	5,425	3,613	1,812	5,432	1,826	3,606	העסקה קבועה
	5,286	3,482	1,804	5,425	3,613	1,812	5,432	1,826	3,606	סה"כ

### אחוז נשים בדרגי ניהול בזק

2025				
אחוז נשים	סה"כ	גברים	נשים	
37%	953	599	354	דרגי ניהול
23%	56	43	13	הנהלה בכירה

## נתוני כוח אדם (Headcount)

### התפלגות גיל העובדים והמנהלים בחברת בזק

אינדיקטור GRI 2021	2025				
	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
2-7 405-1	43	1,002	568	434	עד 29
		519	356	163	30-34
		1,128	766	362	35-44
		1,460	897	563	45-54
		1,150	870	280	55-66
		27	25	2	67-74
		0	-	-	75+
		5,286	3,482	1,804	סה"כ

הערה: החל משנת 2025 חברת בזק החלה לדווח בצורה מפורטת יותר את התפלגות הגילאים. בדוחות קודמים ניתן לראות את התפלגות הגילאים בצורה מתומצתת לשנים קודמות

### מס' העובדים והעובדות בחברת yes

אינדיקטור GRI 2021	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-7 405-1	168	96	72	179	100	79	169	91	78	מנהלים
	791	425	366	927	496	431	986	531	455	עובדים
	959	521	438	1,106	596	510	1,155	622	533	סה"כ

### אחוז נשים בדרגי ניהול בחברת yes

2025				
אחוז נשים	סה"כ	גברים	נשים	
43%	168	96	72	דרגי ניהול
55%	20	9	11	הנהלה בכירה
39%	96	59	37	10% מקבלי שכר העליונים בחברה

## נתוני כוח אדם (Headcount)

### גיל העובדים והמנהלים בחברת yes

אינדיקטור GRI 2021	2025			2024			2023						
	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע		סה"כ	גברים	נשים
2-7 405-1	37.2	305	164	141	36.9	368	181	187	35.96	379	196	183	עד 30 (כולל)
		529	282	247		599	330	269		635	340	295	31-50 (כולל)
		125	75	50		139	85	54		141	86	55	51 ומעלה
		959	521	438		1,106	596	510		1,155	622	533	סה"כ

### מס' העובדים והעובדות בחברת פלאפון

אינדיקטור GRI 2021	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-7 405-1	350	201	149	357	201	156	354	204	150	מנהלים
	1,252	659	593	1,315	684	631	1,332	672	660	עובדים
	1,602	860	742	1,672	885	787	1,684	876	810	סה"כ

### אחוז נשים בדרגי ניהול בחברת פלאפון

2025				
אחוז נשים	סה"כ	גברים	נשים	
44%	310	175	135	דרגי ניהול
35%	40	26	14	הנהלה בכירה
25%	160	120	40	10% מקבלי שכר העליונים בחברה

## נתוני כוח אדם (Headcount)

### גיל העובדים והמנהלים בחברת פלאפון

GRI 2021 אינדיקטור	2025				2024				2023				
	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
405-1	41	369	186	183	40	396	195	201	39.5	382	174	208	עד 30 (כולל)
		913	448	465		971	474	497		1,037	507	530	31-50 (כולל)
		320	226	94		305	216	89		265	195	70	51 ומעלה
		1,602	860	742		1,672	885	787		1,684	876	808	סה"כ

### העובדים בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-7 405-1	102	64	38	109	67	42	117	73	44	מנהלים
	430	269	161	488	310	178	586	373	213	עובדים
	532	333	199	597	377	220	703	446	257	סה"כ

### גילאי עובדים ומנהלים בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור	2025				2024				2023				
	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	גיל ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
405-1	43	57	31	26	42	75	47	28	41	115	73	42	עד 30 (כולל)
		346	207	139		385	227	158		461	277	184	31-50 (כולל)
		129	95	34		137	103	34		127	96	31	51 ומעלה
		532	333	199		597	377	220		703	446	257	סה"כ

## אופי העסקה בחברה

### אופי העסקה בחברת בזק

אינדיקטור GRI 2021	2025			2023			2022			
	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
2-8, 2-7	456	225	231	544	278	266	685	354	331	מספר עובדים חיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	275	148	127	404	242	162	546	201	345	מספר עובדים חיצוניים שנקלטו
	4,911	1,542	3,369	4,881	1,435	3,446	4,924	3,430	1,494	מספר העובדים במשרה מלאה
	375	262	113	551	391	160	674	206	468	מספר העובדים במשרה חלקית
	5,286	1,804	3,482	5,432	1,826	3,606	5,598	3,636	1,962	סה"כ מספר (מלאה+חלקית)
	4,906	1,644	3,262			5,049			5,217	מספר עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים
2-30	93%	91%	94%			93%			93%	אחוז עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים

### אופי העסקה בחברת yes

אינדיקטור GRI 2021	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-8, 2-7	59	29	30	55	28	27	59	29	30	מס' העובדים החיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	6%	7%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	אחוז עובדים חיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	18	9	9	9	6	3	24	13	11	מס' העובדים החיצוניים שנקלטו
	31%	31%	30%	16%	21%	11%	41%	45%	37%	שיעור העובדים החיצוניים שנקלטו
	959	438	521	1,106	596	510	1,155	622	533	מס' העובדים במשרה מלאה
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	שיעור העובדים במשרה מלאה
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	מס' העובדים במשרה חלקית
	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	אחוז העובדים במשרה חלקית
	794	368	426	1,106	596	510	1,155	622	533	מספר עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים
	83%	84%	82%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	אחוז עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים

GRI 2021 אינדיקטור	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-8, 2-7	64	26	38	52	32	20	47	30	17	מס' העובדים החיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	2%	שיעור העובדים החיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	3	0	3	16	9	7	5	4	1	מס' העובדים החיצוניים שנקלטו
	5%	0%	8%	31%	28%	35%	11%	13%	6%	שיעור העובדים החיצוניים שנקלטו
	1,067	446	621	1,092	629	463	1,096	641	455	מס' העובדים במשרה מלאה
	67%	60%	72%	65%	71%	59%	65%	73%	56%	שיעור העובדים במשרה מלאה
	535	296	239	580	256	324	588	235	353	מס' העובדים במשרה חלקית
	33%	40%	28%	35%	29%	41%	35%	27%	44%	שיעור העובדים במשרה חלקית
	1,602	742	860	1,672	885	787	1,684	876	808	סה"כ מספר (מלאה+חלקית)
	1,492	688	804							מספר עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים
	93%	93%	93%							אחוז עובדים שעליהם חלים הסכמים קיבוציים

אופי העסקה בחברת בזק בינלאומי TECH

אינדיקטור GRI 2021	2025			2024			2023			
	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	
2-8, 2-7	0	-	-	0	-	-	0	0	0	מס' העובדים החיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	שיעור העובדים החיצוניים (שמחזיקים במשרות מקצועיות)
	0	-	-	0	-	-	0	0	0	מס' העובדים החיצוניים שנקלטו
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	שיעור העובדים החיצוניים שנקלטו
	521	330	191	576	370	206	714	441	273	מס' העובדים במשרה מלאה
	98%	62%	36%	96%	62%	35%	80%	80%	80%	שיעור העובדים במשרה מלאה
	11	3	8	21	7	14	193	113	80	מס' העובדים במשרה חלקית
	2%	1%	2%	1%	1%	2%	20%	20%	20%	שיעור העובדים במשרה חלקית
	532	333	199	597	377	220	907	554	353	סה"כ מספר (מלאה+חלקית)
	100%	63%	37%	100%	63%	37%	100%	60%	40%	סה"כ מועסקים (מלאה+חלקית)

ותק עובדים

ותק העובדים בחברת בזק

אינדיקטור GRI 2021	2025		2024		2023		
	ותק ממוצע	סה"כ	ותק ממוצע	סה"כ	ותק ממוצע	סה"כ	
405-1 2-7	13.9	1,904	15.4	1306	15.4	1,940	עד 5 שנים (כולל)
		488		493		434	6-10 שנים (כולל)
		869		863		943	11-20 שנים (כולל)
		2,025		2058		2,115	21 שנים ומעלה
		5,286		4720		5,432	סה"כ

ותק העובדים בחברת yes

GRI אינדיקטור 2021		2025			2024			2023					
405-1 2-7	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
	7.5	7.1	6.5	501	269	232	595	315	280	609	322	287	עד 5 שנים (כולל)
				169	79	90	198	89	109	223	102	121	6-10 שנים (כולל)
				209	125	84	236	145	91	249	154	95	11-20 שנים (כולל)
				80	48	32	77	47	30	74	44	30	21 שנה ומעלה
				959	521	438				1,155	622	533	סה"כ

ותק העובדים בחברת פלאפון

GRI אינדיקטור 2021		2025			2024			2023					
405-1 2-7	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
	12.5	11.9	11.6	547	298	249	578	307	271	550	285	265	עד 5 שנים (כולל)
				187	87	100	224	105	119	260	115	145	6-10 שנים (כולל)
				494	232	262	522	250	272	551	267	284	11-20 שנים (כולל)
				374	243	131	348	223	125	323	209	114	21 שנה ומעלה
				1,602	860	742	1,672	885	787	1,684	876	808	סה"כ

ותק העובדים בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI אינדיקטור 2021		2025			2024			2023					
405-1 2-7	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	ותק ממוצע	סה"כ	גברים	נשים	
	11.9	13.8	10.5	144	89	55	174	109	65	248	164	84	עד 5 שנים (כולל)
				132	93	39	96	56	40	151	101	50	6-10 שנים (כולל)
				163	95	68	128	96	32	212	119	93	11-20 שנים (כולל)
				93	56	37	199	116	83	92	62	30	21 שנה ומעלה
				532	333	199	597	377	220	703	446	257	סה"כ

## תחלופת עובדים

### תחלופת העובדים בחברת בזק

GRI SRS אינדיקטור		2025			2024			2023					
	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	סה"כ	נשים	גברים	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	סה"כ	נשים	גברים	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	סה"כ	נשים	גברים	
401-1	20%	896	472	424	19%	1003	429	574	21%	800	306	494	עובדים חדשים שנקלטו
		1,009	475	534		975	422	553		936	420	516	עובדים שהסתיימה העסקתם
		9	3	6		11	6	5		14	8	6	מנהלים חדשים שנקלטו
		50	19	31		37	21	16		42	26	16	מנהלים שהסתיימה העסקתם

### תחלופת העובדים בחברת yes

GRI 2021 אינדיקטור		2025		2024		2023		קבוצת גיל		
	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	
401-1	53%	163	169	56%	238	218	56%	209	249	עד 30 (כולל)
		89	53		71	66		75	73	31-50 (כולל)
		16	10		6	4		11	3	מעל 51
		268	232		315	288		295	325	סה"כ גברים
		182	161		242	239		220	261	עד 30 (כולל)
		53	37		64	47		88	56	31-50 (כולל)
		10	5		7	5		9	3	מעל 51
		245	203		313	291		317	320	סה"כ נשים
		345	330		480	457		429	510	סה"כ עד 30 (כולל)
		142	90		135	113		163	129	סה"כ 31-50 (כולל)
		26	15		13	9		20	6	סה"כ 51 ומעלה
		513	435		628	579		612	645	סה"כ

תחלופת העובדים בחברת פלאפון

GRI 2021 אינדיקטור		2025		2024		2023		קבוצת גיל	מגדר			
401-1	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה			
	40%	36%	270	274	32%	246	293	32%	192	216	עד 30 (כולל)	גברים
81			70	69		48	57		47	31-50 (כולל)		
3			2	8		1	5		6	מעל 51		
354			346	323		342	254		269	סה"כ גברים		נשים
203			205	194		212	197		214	עד 30 (כולל)		
72			46	81		51	76		49	31-50 (כולל)		
10			1	5		5	5		3	מעל 51		
285			252	280		268	278		266	סה"כ נשים		
473			479	440		505	389		430	סה"כ עד 30 (כולל)		
153			116	150		99	133		96	סה"כ 31-50 (כולל)		
13			3	13		6	10		9	סה"כ 51 ומעלה		
639			598	603		610	532		535	סה"כ		

תחלופת עובדים בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור		2025		2024		2023		קבוצת גיל		
401-1	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	שיעור תחלופה (עובדים ומנהלים)	עובדים ומנהלים שהעסקתם הסתיימה (פוטרו/התפטרו/פרשו)	עובדים ומנהלים שנקלטו לעבודה	
	20%	18%	17	13	31%	24	6	31%	41	29
29			11	39		3	63		17	31-50 (כולל)
22			1	14		5	14		5	מעל 51
68			25	77		14	118		51	סה"כ גברים
6			8	15		4	28		16	עד 30 (כולל)
25			8	23		5	66		13	31-50 (כולל)
6			0	4		1	8		2	מעל 51
37			16	42		10	102		31	סה"כ נשים
23			21	39		10	69		45	סה"כ עד 30 (כולל)
54			19	62		8	129		30	סה"כ 31-50 (כולל)
28			1	18		6	22		7	סה"כ 51 ומעלה
105			41	119		24	220		82	סה"כ

אנשים עם מוגבלויות (מבוסס על הצהרות העובדים בלבד)								
	2025			2024			2023	
	אחוז מדרגי ניהול	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	
הערה: החל משנת 2025, הקבוצה החלה לדווח את ייצוג האוכלוסיות המגוונות כאחוז מהדרג הניהולי	3.4%	4.6%	242	4.6%	247	4.7%	255	בזק
	0.0%	2.2%	21	1.9%	21	0.4%	20	yes
	5.0%	4.2%	67	4.0%	70	4.0%	68	פלאפון
	0.0%	3.2%	17	2.9%	17	2.6%	18	בזק בינלאומי TECH
	0.6%	4.1%	347	4.0%	355	4.0%	361	סה"כ קבוצת בזק
יוצאי אתיופיה								
	2025			2024			2023	
	אחוז מדרגי ניהול	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	
הערה: החל משנת 2025, הקבוצה החלה לדווח את ייצוג האוכלוסיות המגוונות כאחוז מהדרג הניהולי. בזק בינלאומי TECH אינה מנהלת רישום לגבי אוכלוסיה זו.	0.6%	2.2%	114	1.8%	100	1.0%	54	בזק
	0.0%	1.3%	12	1.6%	18	1.6%	19	yes
	0.0%	1.5%	24	1.0%	22	1.0%	21	פלאפון
						1.4%	10	בזק בינלאומי TECH
	0.1%	1.8%	150	1.6%	140	1.2%	104	סה"כ קבוצת בזק
המגזר החרדי								
	2025			2024			2023	
	אחוז מדרגי ניהול	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	
הערה: החל משנת 2025, הקבוצה החלה לדווח את ייצוג האוכלוסיות המגוונות כאחוז מהדרג הניהולי. בזק בינלאומי TECH אינה מנהלת רישום לגבי אוכלוסיה זו.	0.4%	5.4%	284	5.1%	275	1.5%	81	בזק
	0.0%	0.7%	7	1.0%	11	0.7%	8	yes
	1.4%	6.2%	99	6.0%	101	6.0%	107	פלאפון
						1.4%	10	בזק בינלאומי TECH
	0.1%	4.7%	390	4.4%	387	2.3%	206	סה"כ קבוצת בזק

המגזר הערבי								
	2025			2024		2023		
	אחוז מסך המועסקים בחברה	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	אחוז מסך המועסקים בחברה	מספר	
הערה: החל משנת 2025, הקבוצה החלה לדווח את ייצוג האוכלוסיות המגוונות כאחוז מהדרג הניהולי. בזק בינלאומי TECH אינה מנהלת רישום לגבי אוכלוסיה זו.	1.5%	9.0%	475	8%	451	8%	451	בזק
	3.7%	11.2%	107	12%	133	15%	158	yes
	0.9%	3.2%	51	3%	52	2%	41	פלאפון
						3%	21	בזק בינלאומי TECH
	0.3%	7.6%	633	7.2%	636	7.5%	671	סה"כ קבוצת בזק

15%	2023
17%	2024
18%	2025

סה"כ אחוז אוכלוסיות גיוון בקבוצת בזק מכלל המועסקים

### הדרכות, משוב והערכה

#### פיתוח והכשרת עובדים - שעות הדרכה כלליות בקבוצת בזק

GRI 2021 אינדיקטור	2025				2024				2023					
	סה"כ	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes	בזק	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes	בזק	בזק בינלאומי TECH	פלאפון	yes	בזק	
404-1	8,774	1,631	333	1,515	5,295	1,758	387	2,932	5,425	885	323	870	5,454	מס' עובדים מודרכים
	22	6	10	8.3	30.5	8	11.73	11.5	36.36 עובדים מנהלים	8	8.9	10.4	47.4 עובדים מנהלים	ממוצע שעות כללי

פילוח סוגי הדרכות קבוצתי

סוג ההדרכה	מספר שעות	כמות יחסית
אתיקה	995	1%
בטיחות	13,871	8%
סייבר/אבטחת מידע	1,055	1%
פיתוח מקצועי	146,980	87%
פיתוח אישי	5,900	3%
סך הכל שעות	168,801	

משוב והערכה בחברת בזק

GRI 2021 אינדיקטור	2025	2024	2023		
404-3	סה"כ	סה"כ	גברים		שיעור העובדים שקיבלו משוב במהלך השנה
	749	96%	94%	מנהלים	
	4875			עובדים	
	96%			אחוז כללי	

שעות למידה דיגיטליות ופרונטליות בנושא אתיקה בחברת בזק

2025		2024		צורת העברה	סוג הפעילות
סה"כ שעות	משתתפים	סה"כ שעות	משתתפים		
5	40	23	178	פרונטלי	ימי אוריינטציה לעובדים חדשים
98	757	107	825	דיגיטלי	לומדה – קורסי בסיס
82	41	160	80	פרונטלי	תוכנית פיתוח מנהלים
-	-	117	645	דיגיטלי	לומדה – ריענון ידע לכלל החברה
251	4729	186	4726	דיגיטלי	לומדה – ריענון ידע לכלל החברה
437	5,567	593	6,454		סה"כ

## הדרכות, משוב והערכה

### משוב והערכה בחברת yes

GRI 2021 אינדיקטור	2025	2024		2023			
404-3	סה"כ		נשים	גברים	נשים	גברים	
	99%	87%	88%	90%	83%	מנהלים	שיעור העובדים שקיבלו משוב במהלך השנה
	99%	89%	89%	77%	80%	עובדים	
	99%	89%	88%	80%	81%	אחוז כללי	
	100%	82%	86%	67%	70%	סניפים	
	98%	94%	92%	88%	92%	מטה	

### משוב והערכה בחברת פלאפון

GRI 2021 אינדיקטור	2025	2024		2023			
404-3	סה"כ		נשים	גברים	נשים	גברים	
	98%	96%	100%	92%	92%	מנהלים	שיעור העובדים שקיבלו משוב במהלך השנה
	99%	90%	92%	74%	73%	עובדים	
	99%					אחוז כללי	

### משוב והערכה בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור	2025			2024		2023			
404-3	סה"כ		נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	
	85%	37%	63%	37%	64%	49%	51%	מנהלים	שיעור העובדים שקיבלו משוב במהלך השנה
	85%	37%	63%	35%	65%	37%	63%	עובדים	
	85%					39%	61%	אחוז כללי	

### אחוז מקבלי משוב מכלל העובדים בקבוצה

2025	2024
94%	91%

מספר ביקורות השטח לטכנאים, צוותים ועובדי קבלן

GRI 2021 אינדיקטור	בזק בינלאומי TECH	yes	פלאפון	בזק	
403-1	160	57	5	375	2023
	23	70	3	336	2024
	0	64	6	511	2025

הערות: בבזק בינלאומי, בעקבות השינוי במיקוד העסקי נותרו טכנאים בודדים בלבד מה שהוביל לירידה במספר ביקורות השטח. בבזק היו בנוסף 1,235 ביקורות של מנהלים ישירים.

היעדרות עובדים כתוצאה מתאונות עבודה בחברת בזק

GRI 2021 אינדיקטור	מס' תאונות לכל 100 אלף שעות עבודה	אובדן ימי עבודה כתוצאה מתאונה, בממוצע לעובד	ממוצע ימי היעדרות	סה"כ ימי היעדרות	אירועי בטיחות בדרכים	אירועי בטיחות מגורם עבודה ישיר	מס' התאונות	
403-9 403-10	1.62	0.79	24	4,406	47	23	184	2023
	1.66	0.94	27.5	5,120	73	15	186	2024
	1.76	1.34	36.9	7,186	74	14	194	2025

הערה: העלייה בסך ימי היעדרות בשנת 2025 נובעת בעיקר מגידול נקודתי במספר הפציעות החמורות (שגררו מעל 150 ימי היעדרות) במסגרת אירועי ספורט וליגות הספורט שמציעה החברה, ולא מגורמי עבודה ישירים. לאור זאת, בשנת 2026 החברה מתכננת להרחיב את ההזרקות וההנחיות בנושאי בטיחות לעובדים המשתתפים בפעילויות הספורט, במטרה לצמצם את היקף הפציעות.

תכיפות וחומרת תאונות העבודה בחברת פלאפון

GRI 2021 אינדיקטור	מס' תאונות לכל 100 אלף שעות עבודה	אובדן ימי עבודה כתוצאה מתאונה, בממוצע לעובד	ממוצע ימי היעדרות	סה"כ ימי היעדרות	אירועי בטיחות בדרכים	אירועי בטיחות מגורם עבודה ישיר	מס' התאונות	
403-9 403-10	0.90	0.46	26.8	778	20	9	29	2023
	0.74	2.30	22.7	705	18	2	31	2024
	1.40	3.40	17.7	868	21	10	49	2025

היעדרות עובדים כתוצאה מתאונות עבודה בחברת yes

GRI 2021 אינדיקטור	מס' תאונות לכל 100 אלף שעות עבודה	אובדן ימי עבודה כתוצאה מתאונה, בממוצע לעובד	ממוצע ימי היעדרות	סה"כ ימי היעדרות	אירועי בטיחות בדרכים	אירועי בטיחות מגורם עבודה ישיר	מס' התאונות	
403-9 403-10	2.2	12.4	8.5	196	23	23	23	2023
	1.9	15.2	13.3	306	17	24	23	2024
	1.4	3.6	28.0	897	20	32	32	2025

היעדרות עובדים כתוצאה מתאונות עבודה בחברת בזק בינלאומי TECH

GRI 2021 אינדיקטור	מס' תאונות לכל 100 אלף שעות עבודה	אובדן ימי עבודה כתוצאה מתאונה, בממוצע לעובד	ממוצע ימי היעדרות	סה"כ ימי היעדרות	אירועי בטיחות בדרכים	אירועי בטיחות מגורם עבודה ישיר	מס' התאונות	
403-9 403-10	0.99	1.27	60.3	965	9	7	16	2023
	0.67	0.27	7.6	68	6	2	9	2024
	0.76	0.92	25.9	233	7	2	9	2025

הערה: העלייה בסך ימי ההיעדרות בשנת 2025 נובעת בעיקר משתי פציעות של תאונות דרכים של שני עובדים, ולא מגורמי עבודה ישירים.

נתוני בטיחות ובריאות העובדים בקבוצת בזק

אינדיקטור GRI 2021	בזק בינלאומי TECH			yes			פלאפון			בזק			
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	
403-9 403-10	9	9	16	32	24	20	10	23	9	194	186	184	אירועי בטיחות (כולל "כמעט ונפגע"), כולל תאונות דרכים
	7	6	8	20	17	22	21	18	20	74	73		תאונות דרכים בדרך אל או מהעבודה / במהלך נסיעת עבודה
	231	68	644	897	523	196	868	705	778	7,186	5,120	4,406	אובדן ימי עבודה כתוצאה מתאונות
	86	19	6,996	-	9,119	46	-	14,128	14,994	1,623	1,358	59,348	סה"כ ימי מחלה שנוצלו
	0.06%	0.01%	3.56%	-	3.31%	0.01%	-	0.05%	0.17%	-	-	0.42%	שיעור ימי מחלה מתוך סך ימי העבודה

הדרכות בטיחות

אינדיקטור GRI 2021	בזק בינלאומי TECH			yes			פלאפון			בזק			
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	
403-5	72%	93%	92%	92%	93%	91%	95%	87%	95%	61%	75%	NA	אחוז העובדים שהשלימו את לומדת הבטיחות המקוונת
	5	5	4	27	208	27	275	268	240	1,330	2,001	1,664	הדרכה פרונטלית לעובדים
	113	86	108	759	799	633	1,534	1,514	1,600	1,885	1,773	2,001	הדרכה מקוונת לעובדים
	-	-	-	142	163	167	-	-	-	4,060	2,026	1,650	מספר הטכנאים שעברו הדרכות (באמצעות מערכת פל"א)
	20	25	0	10	12	-	-	-	-	57	41	35	מספר קבלני הביצוע שעברו הדרכות
	18	9	5	11	4	-	2	4	-	-	-	3	הדרכות לשעת חירום - מס' תרגילי ההתגוננות והפינוי בשנה

הערה: בחברת בזק במקום הדרכות לשעת חירום, התקיימה פעילות התגוננות "רטובה" - ירי טילים בכל רחבי הארץ בשנות 2024 ו-2025.

Topic	Accounting Metric	Standard	Response
Data Privacy & Security	Approach to identifying and managing data security risks	Internet Media & Services	52-54
Network Reliability & Resilience / Service Availability	Service availability targets and performance (e.g., uptime/availability)	Telecommunication Services	10, 14
Customer Welfare / Transparent Information	Policies/practices to prevent deceptive marketing, misinformation, or harmful content distribution (if applicable)	Telecommunication Services	34, 44
Emergency Services & Public Safety	Measures to maintain service during emergencies and disasters (business continuity; backup power; redundancy)		31
Energy Management	Total energy consumed; % renewable (or equivalent required energy breakdown)	Telecommunication Services	64-66
GHG Emissions	Scope 1 emissions	Telecommunication Services	64-66
GHG Emissions	Scope 2 emissions	Telecommunication Services	64-66
Employee Health & Safety	TRIR (employees; contractors if tracked)	Telecommunication Services	87-89
Employee Inclusion & Development	Workforce diversity metrics (as reported) and policies/practices promoting equal opportunity	Telecommunication Services	25-26, 83-84
E-waste	E-waste generated and disposition (reused/recycled)	Telecommunication Services	69-71