

קבוצת סלקום

הקוד האתי
להתנהגות נאותה

עניינים

תוכן

רוח סלקום

4 לעשות את המעשים הנאותים מהסיבות הנכונות.

שומרים על עצמנו

6 כבוד ושוויון: כן למגוון לא לאפליה.

7 התנהגות נאותה ומניעת הטרדה מינית.

8 התנהגות מכובדת וראויה.

10 שמירה על דיני עבודה.

10 איכות הסביבה, בטיחות ובריאות תעסוקתית.

קשר טוב - יחסי גומלין עם בעלי עניין ומתחרים

12 חובת קידום מטרות החברה.

13 מניעת ניגוד אינטרסים ואיסור ניצול הזדמנויות תאגידיות.

14 קשר עם ספקים.

15 קשר עם לקוחות ושמירת פרטיותם.

16 תשלומים חריגים.

17 תחרות הוגנת.

שימוש במידע ובמשאבים

18 חובת סודיות, שמירה על מידע עסקי ומניעת ריגול תעשייתי.

איסור שימוש במידע פנים ואיסור סחר בניירות ערך על סמך

מידע פנים.

20 דיווח בעניין ארועים משמעותיים או חריגים.

21 איכות הדיווחים לציבור.

22 תכנית אכיפה פנימית חברות וניירות ערך.

22 נכסי החברה.

23 שימוש במחשב ובמידע אלקטרוני.

25 פעולות ניטור ובקרה.

דיווח על חשד להפרת מדיניות החברה

26 למי מדווחים.

27 איך מדווחים.

עובדות ועובדים

יקרים

קבוצת סלקום רואה חשיבות רבה בהקפדה על הוגנות, שקיפות ורמה גבוהה של אתיקה בכל תחומי עשייתה. סלקום הייתה אחת החברות הראשונות בישראל שפיתחו קוד אתי והטמיעו אותו במדיניות השירות ובכל ממשקי הפעילות עם לקוחות, ספקים, בעלי עניין וכלל הציבור.

חשוב לזכור, שכאשר הקוד האתי מסייע לנו לעשות את תפקידנו בדרך הנכונה והאתית ביותר - הוא שומר על כל אחת ואחד מאתנו ועל הקבוצה כולה.

אני מצפה מכולכם לפעול על פי הנחיות הקוד האתי, התואמות את רוח סלקום, כדי שנמשיך להוות דוגמה להתנהגות נאותה, מקום שנעים ובטוח לעבוד בו וחברה שלקוחותיה שמחים לבחור בשירותיה.

שלכם,

דניאל ספיר

מנכ"ל קבוצת סלקום

קבוצת סלקום הינה קבוצת תקשורת המספקת מגוון שירותי תקשורת ושירותים משלימים תחת קורת גג אחת. קבוצת סלקום כוללת, בין השאר את: סלקום ישראל בע"מ, דינמיקה, פתרונות תקשורת בע"מ, גולן טלקום בע"מ, סייפוי פתרונות אבטחת מידע בע"מ וחברות הבנות של התאגידים הנ"ל הנשלטות על ידם. בכל פעם בה מצוין "אנחנו" "סלקום" או "החברה", הכוונה לתאגידים הנ"ל ולכל החברות הבנות הנשלטות על ידם, כולם או חלקם, לפי העניין. לשם הנוחות הקוד האתי כתוב בלשון זכר, אולם הינו מופנה לנשים ולגברים.

לעשות את המעשים הנאותים מהסיבות הנכונות

עבור הלקוחות שלנו, כל אחד מאתנו הוא בעצם קבוצת סלקום. אנחנו פועלים מכל הלב כדי להעניק להם את השירותים והמוצרים האיכותיים ביותר - בהגנות ובשקיפות. לכל אחד מאתנו יש אחריות אישית לפעול מתוך ציות מלא לחוק ושמירה על הסטנדרטים המוסריים והאתיים הגבוהים ביותר.

הקוד האתי של החברה מתווה מגוון רחב של כללים ועקרונות המחייבים את החברה, עובדיה, נושאי המשרה וחברי הדירקטוריון שלה ("עובדי החברה"). אנו מצפים כי כל עובדי החברה יקראו את הקוד האתי בעיון, יקפידו על התנהגות נאותה וייתנו דוגמא אישית למחויבות לסטנדרטים הקבועים בו.

על כל עובדי החברה לכבד את החוק ולציית בצורה מלאה ומוחלטת להוראותיו בכל מקום בו אנו פועלים. אין הם רשאים להפר בשמם ו/או בשם החברה הוראות מכח חוק כלשהו או כללים מקצועיים החלים על החברה. בכל מקרה, אי ידיעת החוק אינה מהווה סיבה או הסבר להפרתו.

על כל עובד ועובדת להבין כי הקוד האתי אינו מכוון להתייחס לכל המצבים האפשריים בהם יתקלו ולא נועד לשמש כמדריך ממצה ומפורט להתנהלות או להפחית מחשיבותם של החוקים והנהלים הרלוונטיים שאינם מפורטים בקוד אתי זה. לפיכך, בשמירה וביישום עקרונות הקוד האתי על כל עובד להפעיל שיקול דעת סביר וראוי, יש לקרוא את הקוד וליישמו בד בבד עם הוראות החוק והנהלים הרלוונטיים. עלינו לזכור שכל אחד ואחת מאתנו חייב/ת לנהוג באופן אתי ומוסרי גם בהעדר כללים מפורשים או מדיניות ספציפית של החברה. בכל מקרה, יש בהחלט במי להיוועץ באופן ישיר או דיסקרטי ומומלץ לעשות כן בכל מקרה של ספק.

חשוב להדגיש כי הפרה של העקרונות והכללים המפורטים במסמך זה עלולה להביא לנקיטת אמצעים משמעותיים על ידי החברה, ובכלל זה פיטורין ו/או במקרים חמורים לנקיטה בהליכים פליליים כנגד העובד.

שומרים על עצמנו

כדי שנבוא לעבוד בהרגשה טובה ובטוחה, כדי שנוציא מעצמנו את הכי טוב ונצמד עם סלקום קדימה, עלינו להיות הוגנים עם עצמנו ועם חברינו לעבודה. לחוש שאנו עובדים בסביבה הוגנת, מפרגנת, אמינה ומוגנת.

כבוד ושוויון: כן למגוון. לא לאפליה.

סובלנות וזכויות אדם מתחילות מהבית. על כל אחד מאיתנו להקפיד על כבוד לזולת ולרב-תרבותיות ולהימנע מכל התנהגות, אמירה או הערה העלולה לפגוע בכל מי שאנו באים עימו במגע, כולל חברינו לעבודה, גם אם נאמרו בהומור ולא מתוך כוונה לפגוע.

עלינו להמשיך בבניית חברה סובלנית המכבדת את כולם, מאפשרת לכל אחד ואחת לצמוח

ותורמת לשוויון ולמניעת אפליה בחברה הישראלית כולה. מדיניות החברה מחייבת שכל עובד ועובדת יזכו ליחס הוגן, כבוד ושוויון, המדיניות מחייבת את כל העובדים והמנהלים להקפיד על הוראות כל דין בנושאי העסקת עובדים ואוסרת על אפליה בכל הקשור להעסקת עובדים וקידומם על בסיס שאינו מקצועי ובכלל כך איסור אפליה על רקע גזע, צבע, דת, מין, נטייה מינית, מצב אישי, הורות, מוצא או לאום, נכות או גיל, והכל בהתאם להוראות הדין.

העסקת קרובי משפחה

תעשה בהתאם לנוהל "העסקת קרובי משפחה", הנמצא בפורטל הארגוני, כפי שיהיה מעת לעת.

חובת דיווח וטיפול בקשר רומנטי בין מנהל וכפוף

סביבת עבודה עניינית היא כזו בה מנהל מעריך את עובדיו אך ורק על סמך עמידתם בדרישות התפקיד ולא על סמך קשרים אישיים או מרכיבים אחרים שאינם ענייניים למערכת היחסים עובד-מנהל. כדי להבטיח את הנ"ל, על מנהל לדווח למנהל משאבי אנוש אגפי טרם תחילתה של מערכת יחסים רומנטית, בכל מקרה בו מתקיימים

יחסי מרות מכל סוג בין השניים (באופן ישיר או עקיף) כדי שזה יסייע לאחד מהשניים למצוא תפקיד חלופי.

התנהגות נאותה ומניעת הטרדה מינית

מדיניות החברה אוסרת הטרדה מינית בכל צורה. החברה פועלת במלוא החומרה בכל חשד להטרדה מינית, על ידי גבר או אישה. הצעות מיניות, פניות בוטות, הערות מעליבות ובדיחות בעלות הקשר מיני ו/או בנוגע לנטיות מיניות, כמו גם מגע ותנועות ידיים, עלולות להתפרש כהטרדה מינית גם אם לא כווננו להיות כאלו.

חשוב שתדעו! על פי חוק, במסגרת יחסי מרות בעבודה או בשירות - כאשר בין המטריד למוטרד יש יחסי מרות במישרין או בעקיפין, יחשב הדבר להטרדה מינית גם אם לא הובע סירוב על ידי המוטרד/ת. ניתן לעיין במצגת בנושא מניעת הטרדה מינית בפורטל הארגוני וכן בתקנון למניעת הטרדה מינית שנמצא בפורטל הארגוני ועל לוחות המודעות.



דיווח על הטרדה מינית:
בכל מקרה של חשד להטרדה מינית, נגדך או נגד אחר בחברה, חשוב לפנות מייד וללא היסוס לממונה על מניעת הטרדה מינית, נירית טולדנו, מנהלת פרויקטים וגיוון תעסוקתי, משאבי אנוש

זכור/י, איש אינו יכול לאיים על משרתך עקב תלונתך על הטרדה מינית!

החברה לא תסבול איומים או פעולות נקם נגד מי שמגישה תלונה.

התנהגות מכובדת וראוייה

החברה מקפידה על התנהגות נאותה של כל עובדיה ונציגיה ועל ייצוג מכובד שלה.

איסור אלימות פיזית ומילולית

אסורים בהחלט שימוש בשפה גסה, הרמת קול, איום באלימות ואלימות פיזית או מילולית. החברה מתנגדת לכל שימוש באלימות, גם אם הוא תגובה לאלימות, למעט מקרים של הגנה עצמית.

איסור שימוש בחומרים ממכרים

אנו מצפים מעובדינו להגיע למקום עבודתם צלולים וכשירים לעבודה.

אנו אוסרים על כל שימוש מכל סוג שהוא (כולל הפצה) בסמים, שימוש לרעה בתרופות מרשם ושתיית משקאות אלכוהוליים בשטח החברה, ברכושה של החברה (כולל כלי רכב) ו/או במסגרת פעילויותיה.

מדיניות עישון במתקני החברה

קיימת הקצאה של שטחים מיוחדים למעשנים, במטרה למנוע חשיפה לעישון פאסיבי ולמפגעי עשן לכל מי שנמצא בחברה ובמתקניה. לפיכך, העישון בכל מרחבי החברה, אסור בתכלית האיסור, למעט באזורים שהוקצו לכך. חל איסור חמור לעשן גם במשרדים אישיים או בכל מקום אחר - אפילו אם איש אינו מתנגד לכך.

הופעה ולבוש

הנכם נדרשים להגיע לעבודה בלבוש ראוי והולם. עובדים העומדים בקשר עם הלקוחות נדרשים להגיע בלבוש ייצוגי.

מעורבות פוליטית

חל איסור על שימוש במשאבי החברה ו/או בנכסיה ו/או בכספיה ובכלל זאת במערכות המחשוב של החברה לצורך ביצוע פעילות פוליטית כלשהי. עובדים

הנוטלים חלק בפעילות פוליטית נדרשים לבצעה רק מחוץ למסגרת העבודה ומחוץ לשעות העבודה.

התבטאויות ראויות

אנו מצפים מהעובדים להפעיל שיקול דעת הולם ולנהוג בדיסקרטיות בהתבטאויות בכתובת דואר אלקטרוני, מזכרים, פתקים, ובכל תקשורת פורמאלית ובלתי פורמאליות הנוגעת לעסקי החברה. יש להימנע מהערות בלתי הולמות או משמיצות בנוגע לאנשים אחרים או חברות אחרות, משפה בלתי מקצועית, ומאמירות פיננסיות, משפטיות או עסקיות, אלא אם בגדר סמכותו של העובד ליתן אמירות כאלו.

הנחיות לפעילות ברשתות חברתיות

לקוחות רבים מוצאים כיום ברשת האינטרנט (לרבות רשתות חברתיות ופורומים) מקום פשוט ונוח לשתף את הציבור בחוויות השירות שלהם. במידה ואתם נתקלים בפנייה כזו, אין לענות או ליזום פנייה ללקוחות, לא כ"אדם פרטי", ולא כ"עובד סלקום" - יש להעביר את הפנייה למחלקת השירות להמשך טיפול. אנו מאמינים שעל ידי שירות רשמי ואיכותי

נצליח להפוך כל פונה לשגריר של החברה! מעבר לכך, בכל פעילות והתכתבות המבוצעת ברשתות החברתיות אנו מצפים ממך לשמור על תרבות השיח והתקשורת, על פרטיות הלקוחות וכבודם ועל לשון נקייה ומכבדת. אין לפגוע בפרטיות הלקוחות ואין להכפיש את חברייך לעבודה ואת החברה באמצעים אלו, כולל התכתבויות בטוקבקים. יש לזכור כי לקוחות החברה ומתחריה חשופים גם הם למידע ולאופן ניסוחו. יש להקפיד להימנע מאמירות פוגעניות בכלל ובמיוחד בכאלו הקשורות לדת, לאום, גזע ומין.

שמירה על דיני עבודה

אנחנו שומרים על חוקי המדינה גם בכל הקשור לדיני עבודה ולנהלי עבודה ומקפידים מאוד שעובדינו יעבדו בהתאם לכל החוקים והנהלים, לרבות הקפדה על מספר שעות העבודה המרבי ושעות המנוחה. פירוט ההנחיות המלא נמצא בפורטל הארגוני.

אנו מצפים מהעובדים ומהמנהלים להקפיד ולפעול לפי הנחיות אלו, על מנת לאפשר את האיזון הנדרש בין עבודה לפנאי.

אנו שומרים על חוקי המדינה בכל הנוגע להעסקת עובדי חברות כח אדם, ומצפים מעובדינו אשר מתקשרים עם חברות כח אדם להקפיד כי לא יהיה בהתקשרות כדי להפר את זכויות עובדי החברות הנותנות שירותים לחברה בשטחיה. בהתאם לחוק ולנוהל המפורסם בפורטל הארגוני ועל לוחות המודעות, זכאים עובדי חברות כח אדם לפנות אלינו כמזמיני השירותים בכל מקרה בו לטענתם נפגעה זכות כלשהי המגיעה להם מהקבלן המעסיק אותם.

איכות הסביבה, בטיחות ובריאות תעסוקתית

שמירה על איכות הסביבה והבטיחות חשובה לבריאותנו ולשמירה על איכות החיים שלנו ושל הדורות הבאים. אנו מקצים מחשבה ומשאבים רבים לשמירה על איכות הסביבה. במסגרת כך נדרשים עובדי החברה להקפיד על קיום החוקים והנהלים העוסקים בשמירה על איכות הסביבה והבטיחות, כדוגמת מפגעי רעש, חומרים מסוכנים וקרירה, וכן לדרוש מכל

עובד הכפוף להם, כולל קבלנים, לקיים את החוקים. כל אחד מאיתנו גם מחויב לשמור על נקייון מרבי במרחב העבודה שלו ובמרחב הציבורי:

④ על כל עובד להכיר את נהלי הבטיחות המתאימים לכל עיסוק ותהליך, את הסיכונים האפשריים ואת הדרכים למניעת תאונה ופגיעה מסיכונים אלה, עליו לקיים את הוראות הבטיחות במלואן ולהשתמש בצידוד ובאמצעים שאנחנו מעמידים לרשותו.

④ על כל מנהל לוודא כי עובדיו מודרכים בדבר סיכוני הבטיחות ביחידתו, מיושמים נהלי הבטיחות ודרישות הבטיחות ביחידתו וקיימת תרבות של עבודה בטיחותית ונטולת תאונות בתחום אחריותו.

④ חובת דיווח - עליך לדווח ללא דיחוי למנהל מחלקת הבטחון על כל אירוע בטיחותי, תאונת עבודה, עבודה לא בטיחותית, עבודה מסוכנת, מפגע בטיחותי או בריאותי או אירוע העלול לגרום לפגיעה בגוף או ברכוש.

קשר טוב

יחסי גומלין עם בעלי עניין ומתחרים

חובת קידום מטרות החברה

עובדי החברה מחויבים לקדם את המטרות הלגיטימיות של החברה בכל הזדמנות המתגלה להם וכן להגיע לעבודה בזמן ובמצב המאפשר להם לעבוד במלוא הריכוז, היעילות והתפוקה.

מניעת ניגוד אינטרסים ואיסור ניצול הזדמנויות תאגידיות

מדיניות החברה אוסרת על עובדיה לפעול באופן שאינו תואם את האינטרסים של החברה או להימצא במצב שעשוי להביא לניגוד אינטרסים עם החברה, אפילו למראית עין. כמו כן נאסר על עובדי החברה לנצל הזדמנויות עבור עצמם באופן אישי על ידי שימוש בנכסים, במידע, או במעמדם בחברה או לעשות שימוש אישי בכל אלה.

כדי להימנע מניגוד עניינים חלים על כלל העובדים הכללים שלהלן:

איסור ניצול מעמד בחברה להפקת רווח או תועלת אישית

אסור לנצל את מעמדנו או קשרינו עם סלקום ועובדיה כדי לקדם עסקים פרטיים שלנו לרבות את עניינינו הכספיים גם אם הדבר לא נעשה על חשבון החברה וכן

נאסר על עובדינו לעשות עסקים עם קרובי משפחתם או חבריהם אלא בכפוף לקבלת האישורים המתאימים ועל פי נהלי החברה. עובד החברה ו/או מי מטעמו (לרבות בני משפחתו) אינו רשאי לקבל הטבות אישיות לא הולמות כתוצאה ממעמדו בחברה, לרבות מתנות, אירוח, מענקים, הלוואות וכו'.

איסור להתחרות בחברה במישרין או בעקיפין

יש להמנע מכל פעילות אשר במישרין או בעקיפין מתחרה או עשויה להתחרות בפעילות החברה או מסייעת או עלולה לסייע בכל דרך אחרת למתחרה, בין בתמורה ובין שלא בתמורה (לרבות מקרה בו עובד מתכנן בתקופת העסקתו בחברה להתחרות בעסקיה של סלקום).

איסור לתת שירותים או לקיים קשר עסקי עם מתחרה, לקוח או ספק

יש להמנע ממעורבות במישרין או בעקיפין כשלעובד יש עניין כלכלי (או כל עניין אישי אחר) בספקים, לקוחות או מתחרים

של החברה או בעסקה שבה מעורבת החברה, מתחרה, לקוח או ספק אלא בכפוף לקבלת האישרים המתאימים ועל פי נהלי החברה. אסור לעובד החברה לשמש כ"איש קשר" של חברה עסקית אחרת שהינה לקוח של החברה.

איסור לעבוד בכל עבודה נוספת
אלא אם התקבל על כך אישור מראש בכתב מסמנכ"ל משאבי אנוש. גם אם ניתן אישור - אין לפעול תוך ניגוד אינטרסים ואין לנצל הזדמנויות תאגידיות.

על עובד החברה הנתקל במקרה או במצב של ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים, בין ענייני החברה לענייניו האישיים או ענייניו האישיים של עובד אחר, לדווח על כך בהתאם להנחיות המפורטות בסעיף "דיווח על חשד להפרת מדיניות החברה".

קשר עם ספקים

החלטות בדבר בחירת הספק וביצוע רכש חייבות להיות תמיד החלטות עסקיות המתקבלות בהתאם למבחנים אובייקטיביים ובהסתמך על שיקולים ענייניים. אסור לאפשר לשיקולים אחרים, כגון קשר אישי, מתנות, או כל דבר אחר בעל ערך ישיר או עקיף, להשפיע על החלטותינו. הבחירה חייבת להתבסס על שיקולים ענייניים המשקפים את טובת החברה.

אין לקבל מתנות מספקים
אם בכל זאת קיבלתם מתנה יש להעבירה לגורם הרלוונטי בסלקום לצורך תרומתה לקהילה; חל איסור לקבל מיבואנים/משווקים/ספקים מכשירי טלפון ניידים או כל ציוד אחר ללא אישור ורישום מסודר במערכת; עובדים ימנעו מלעבוד באופן פרטי עם ספקים איתם הם עובדים בחברה אלא בהתאם לאישורים ולכללים הקובעים בנוהל בנושא ואך ורק במחירים הנהוגים ללא כל הנחה או הטבה. לפירוט נוסף בעניין ראה את הנוהל בנושא זה בפורטל הארגוני.

האמור בסעיפים הנ"ל חל גם מי מטעמו של העובד (כולל בני משפחתו). כמו כן העקרונות הנהוגים לגבי מתן או קבלת מתנות מספקים תקפים גם לגבי יחסינו עם בעלי עניין של החברה.

אנו מצפים שהיועצים, הנציגים, הסוכנים, המפיצים, קבלני המשנה ושאר השותפים העסקיים של החברה יקפידו על התנהלות עסקית חוקית ואיתת. על מנת לשמור על מוניטין סלקום, יש להימנע ממגעים עסקיים עם חברות אשר מפרות חוק, או שהמוניטין שלהן עלול להזיק לעסקינו. מדיניות החברה אוסרת על העסקת גורמים שלישיים לביצוע פעולות, שלא ראוי שאנו כחברה נבצע, תחת המדיניות שלנו המפורטת בקוד זה.

קשר עם לקוחות ושמירת פרטיותם

הגינות מול לקוחותינו
אנו מחויבים לשמור על רמת איכות גבוהה במוצרים ובשירותים שאנו מספקים ולפעול באופן ברור וגלוי כלפי לקוחות, תוך הצגת המידע הרלוונטי לעניינם. חל איסור חמור

להטעות לקוח במכוון. מדיניותנו אוסרת גם על אמירות כוזבות או מטעות לגבי מתחרינו, לכן, יש לנהוג זהירות כאשר הינך מתאר/ת מוצר או שירות המוצע על ידי מתחרה.

פרסום הוגן

פרסום פעילות החברה ומבצעה השונים, ייעשה בצורה הוגנת ועל פי כל דין ובהתאם לסטנדרטים הרלוונטיים בתחום הפרסום.

שמירה על פרטיות לקוחותינו

האמון של לקוחותינו נותנים בנו מהווה נכס רב-ערך. כל שימוש במידע שנמצא ברשותנו אודות לקוחותינו בניגוד לחוק הינו אסור ופוגם באמון זה וביחסינו עם הלקוחות. הגישה אל מאגרי המידע הקיימים בחברה מוגבלת לאותם עובדים החייבים לדעת את המידע וניתנת לצורך עבודתם בלבד. כל מקרה של פגיעה בפרטיות לקוח יטופל בחומרה רבה.

④ כניסה לרשומת לקוח תעשה לצרכים עסקיים בלבד. חל איסור מוחלט על כניסה לרשומות פרטיות של קרובי משפחתך או מכריך (לרבות לצורך ביצוע פעולות).

טיפול בעובדי החברה יבוצע על ידי המוקדים הטלפוניים בלבד ובהתאם לנהלי סלקום. טיפול בחברים/קרובי משפחה יבוצע על ידי "שגריר סגול".

④ אין להעביר מידע ממאגרי המידע של החברה (כולל לרשויות החוק) אלא באישור הגורם המוסמך במחלקת הבטחון בלבד. עובדינו ומי מטעמנו אינם רשאים לגלות רשומות או מסמכים הכוללים פרטים ומידע על המנוי, לרבות פרטי חשבון, תנועת שיחות, זמניהן ויעדיהן, אלא למנוי עצמו או מיופה כוחו כדין, בהתאם לנהלי סלקום.

לפירוט נוסף בעניין זה ראה את הנהלים בנושא בפורטל הארגוני.

תשלומים חריגים

אנו מאמינים כי נצליח בעסקינו ונגבר על מתחרינו בהתבסס על יתרונותינו מבלי שנזדקק לנקוט בשיטות פסולות. אין אנו רוצים שלקוחותינו יתקשרו עמנו כתוצאה מקבלת מתנות חריגות וטובות הנאה.

חל איסור חמור לתת או לקבל כסף או טובת הנאה כלשהי עבור עשייה או חדילה,

העדפה או הפליה לרעה, קידום פעולה מסוימת או הטיה למשוא פנים, בקשה מאדם לסטות מן השורה במילוי תפקידו או בעד פעולה שעובד היה חייב לעשותה על פי תפקידו. איסור זה חל בין אם הוא מבוצע במישרין ובין אם ניתן באמצעות אדם אחר.

חל איסור חמור על שימוש באמצעים שלא כדין לקידום עסקי החברה. אין לקבל או לתת שוחד (שוחד כולל גם כסף, שווה כסף, שירות או טובת הנאה אחרת) עבור פעולה הקשורה בתפקיד. כמו כן איסור לקחת שוחד על מנת לתת שוחד לאדם אחר. המבקש שוחד, גם אם לא קיבלו בסופו של דבר, יחשב כלוקח שוחד והמציע שוחד, גם אם נדחה, יחשב כנותן שוחד.

קבלת או מתן שוחד, הם הפרה חמורה של עקרונותינו ושל החוק. עובד שיפר את החוק ואת עקרונות החברה, יטופל בחומרה רבה.

תחרות הוגנת

אנו מקפידים על ניהול התחרות בשוק בהוגנות מרבית ושמירה על הוראות כל דין

איסור תאום או הסדר עם מתחרים

אין לערוך כל הסדר העלול למנוע או להפחית את התחרות בשוק. לעניין זה מספר כללים לדוגמא:

④ אסור להתקשר בהסכם כלשהו או להגיע להסדר כלשהו עם מתחרה או ספק אם יש בכך כדי להקטין את התחרות, אלא אם ההסכם או ההסדר אושרו מראש על ידי האגף לייעוץ משפטי בחברה.

④ אסור לתאם בין מתחרים או ספקים מחירים או חלוקת לקוחות; אסור להעביר מידע סודי למתחרים; אסור לשתף פעולה עם מתחרים או לתאם הצעות במכרזים.

④ אם במהלך השיחה עמך, לקוח או מתחרה נכנס לנושא בלתי ראוי, עליך להפסיק את השיחה מיד.

④ כל שיתוף פעולה עם מתחרים עשוי להיות הסדר כובל ולכן יש להיוועץ באגף לייעוץ משפטי.

מודיעין תחרותי

עלינו לנהוג בהוגנות כלפי כל הגופים עימם מנהלת החברה קשרים עסקיים. אנו אוסרים על עובדינו להשתמש באמצעים בלתי הולמים או בלתי חוקיים (כגון ציטות, מעקב, איומים וכו') להשגת מידע תחרותי שהינו סודי או קניין של צד שלישי וכן נאסר על עובדינו לחשוף מידע סודי שנמצא ברשותם בשל עבודתם במקומות עבודה קודמים.

שימוש במידע ובמשאבים

אנו מצפים מכל העובדים להפעיל שיקול דעת בהגבלת הגישה למידע סודי או פרטי רק לאותם אנשים בחברה הזקוקים למידע זה לצורך מילוי תפקידם.

חובת הסודיות, שמירת המידע ומניעת ריגול תעשייתי חלה על כלל העובדים גם לאחר הפסקת עבודתם בחברה וללא הגבלת זמן.

טיפול בפניות של גורמים מחוץ לחברה על ידי הגורמים המוסמכים בלבד
העברת מידע בנוגע לעסקי החברה והתנהלותה, הינה אך ורק באמצעות העובדים המוסמכים לכך. לאור הנחיה זו אין לקיים דיון כלשהו בנושאים אלו עם גורמים מחוץ לחברה, לרבות אנשי תקשורת, אנליסטים ועורכי דין. אין להוציא ולפרסם מידע אודות החברה לכל מטרה שהיא כולל התייחסויות לפניות לקוחות ברשתות חברתיות, פורומים, טוקבקים וכו' אלא באישור הסמנכ"ל אליו כפוף העובד, סמנכ"ל משאבי אנוש והדוברות.

חשוב שתדעו! מענה לפניות בנושאי החברה:

כל פניה מהתקשורת יש להפנות לדוברות; פניות מהקהילה הפיננסית (בנקאים, ברוקרים, אנליסטים) יש להפנות אל סמנכ"ל אגף הכספים; פניות בנוגע להליכים משפטיים יש להפנות לאגף ליעוץ משפטי; שאלות בנוגע לעובדי החברה או בנוגע לעובדים לשעבר של החברה יש להפנות אל סמנכ"ל משאבי אנוש.



אסור להוציא, להעביר לאחר ו/או לעשות שימוש שלא למטרה לשמה נמסר בכל מידע סודי של החברה ואין לחשוף או לעשות שימוש במידע שהתקבל מצד שלישי, אלא בהתאם לתנאים הכלולים בהסכם עימו.

העובדים אינם זכאים לעשות שימוש במידע סודי של החברה שלא למטרה לשמה נמסר להם או לגלותו בכל זמן שהוא, בין אם התחייבו על כך במפורש ובין אם לא התחייבו על כך.

אבטחת מידע

חלה עלינו חובה להקפיד ולשמור על המידע בסביבתנו ולנעול מידע רגיש במגירות ובארכיונים הרלוונטיים. אסור להשאיר מידע סודי במקומות בהם הוא עלול להתגלות. אסור לדון במידע סודי במקומות ציבוריים, שם מישהו עלול לשמוע אותנו.

חובת סודיות, שמירה על מידע עסקי ומניעת ריגול תעשייתי

חובת סודיות

חובה לשמור בסודיות מוחלטת כל מידע סודי, לרבות סוד מסחרי או מידע הקשור לענייניה העסקיים של החברה ו/או כל מידע הנוגע לעובדים, לקוחות, ספקים, שותפים עסקיים וכל מידע אחר שהגיע לידיעתנו עקב תפקידנו ואינו פומבי (כגון, אך לא רק: מבצעי שיווק עתידיים, אסטרטגיה, תהליכי עבודה, נהלים והדרכות, מידע מהסלקופדיה, רשומות לקוחות, מידע פיננסי, מידע על שכר והטבות וכו').

הכנת עבודות אקדמאיות העוסקות בחברה

עובדי החברה אינם רשאים להגיש עבודות אקדמאיות העוסקות בחברה הכוללות מידע לא פומבי ובכלל כן מידע שמקורו מתוך החברה ו/או שהגיע לידיעת העובד עקב עבודתו בחברה (לרבות מידע על צדדים שלישיים). הגשת עבודה הנסמכת על חומר מפורסם רשמי של החברה מחייבת אישור מראש ובכתב של סמנכ"ל משאבי אנוש.

איסור שימוש במידע פנים ואיסור סחר בניירות ערך על סמך מידע פנים

איסור על מסחר בניירות ערך על סמך מידע פנים

סלקום הינה חברה ציבורית שניירות הערך שלה נסחרים בישראל ובארצות הברית. חוקי ניירות ערך בישראל ובארצות הברית אוסרים על ביצוע עסקאות בניירות ערך תוך שימוש במידע פנים. מידע פנים כולל כל מידע מהותי שאינו ידוע לציבור ועשוי להשפיע על מחיר ניירות הערך.

עליך לשמור בסודיות מוחלטת כל מידע פנים שהגיע לידיך במסגרת עבודתך ואסור לך ולמשפחתך לסחור בניירות ערך של סלקום או של בעלי המניות של סלקום על סמך מידע פנים, וכן אסור לך למסור לבן משפחתך, חבר או כל אדם אחר "טיפ" על סמך מידע זה. פירוט נוסף בדבר האיסורים החלים עליך בעניין זה, הגדרת מידע פנים וכן מידע לגבי "תקופת חלון" אשר רק במהלכה ניתן לסחור בניירות ערך של החברה, בכפוף לאיסורים בחוק, מצוי בנוהל "איסור על מסחר בניירות ערך תוך שימוש במידע פנים".

דיווח בעניין אירועים משמעותיים או חריגים

מאחר שסלקום הינה חברה ציבורית, מוטלות עליה חובות דיווח לרשויות לניירות ערך ולבורסות בישראל ובארצות הברית לפי חוקי ניירות ערך. חובות דיווח אלו כוללות, בין היתר, חובה לדווח על כל עניין החורג מעסקי החברה הרגילים אשר עשוי להשפיע באופן מהותי על החברה או על ניירות הערך של החברה וכן על עסקאות שאינן במהלך העסקים הרגילים של החברה, או שאינן בתנאי שוק או שהינן מהותיות.

עליך לדווח לאגף לייעוץ משפטי לאלתך, וכבר בשלבים המוקדמים של הארוע, על כל אירוע או עניין כאמור. לפירוט נוסף בעניין ראה נוהל דיווח למשפטית בעניין ארועים משמעותיים או חריגים.

איכות הדיווחים לציבור

דיווח פנימי

במסגרת עבודתנו, רבים מאתנו נדרשים לדווח על פעולות שבוצעו בכספי החברה. על כולנו לוודא שכל רישום בענייני עבודה ובענייני כספים יהיה נכון, מלא ומדויק.

קיומם של רישומים מדויקים ומלאים בהתאם לנהלי החברה וכמתחייב על פי כל דין וכללי החשבונאות המחייבים אותה בנוגע לפעולות המתבצעות בכספי החברה, חיוני לניהולה התקין של החברה ולהכנת דוחות כספיים. מידע כוזב או בלתי שלם פוגע ביכולתנו לקבל החלטות נכונות בנוגע למשאבי החברה ובמקרים מסוימים הוא גם מהווה הפרה של החוק.

דיווח חיצוני

סלקום מחויבת לספק בהתאם לחוק ולהנחיות הרשויות לניירות ערך בארץ ובארה"ב, מידע מלא ומדויק, בכל היבט מהותי, לגבי המצב הפיננסי של סלקום

ותוצאות הפעילות שלה ולכן כל הדוחות והמסמכים שסלקום מגישה לרשויות ניירות ערך ולבורסות וכל הפרסומים הציבוריים של סלקום חייבים לכלול מידע מלא, מדויק, שיוצג בצורה הוגנת, מובנת ובמועדים המחויבים. במסגרת זו על סלקום לוודא כי קיימים בקורות ונהלים פנימיים המבטיחים כי מידע מלא ירשם, וידווח במסגרת דיווחים אלה.

עלינו לדאוג להקפיד כי הדיווחים שלנו לגורמים הרלוונטיים יהיו מדויקים, מלאים ובמועד הנדרש, לפי כל הכללים והנהלים של סלקום. באחריות הנהלת סלקום לדאוג לקיומן של בקורות פנימיות אפקטיביות בכל התחומים המשפיעים על הדיווח הכספי של סלקום. לכן על כל עובד לדווח לתחום ניהול סיכונים על כל ליקוי משמעותי או חולשה מהותית בבקרה הפנימית שיכולה להשפיע באופן מהותי על תוצאות סלקום.



תכנית אכיפה פנימית חברות וניירות ערך

לצורך וידוא קיום של כל החובות החלות עליה בתחום חברות וניירות ערך, אימצה סלקום תוכנית אכיפה פנימית. בחתימתך על הקוד האתי הינך מאשר שקראת את תכנית האכיפה, הנהלים הרלוונטיים לה ואת מכתב המנכ"ל העדכני, הבנת את האמור בהם והינך מתחייב לפעול לפיהם.

נכסי החברה

כל אחד מאתנו אחראי על שמירת נכסי החברה ומשאביה המצויים תחת ידו או בטיפולו. חל איסור להשתמש במשאבים אלה למטרות אישיות וכל שימוש בהם צריך להתבצע בהתאם לאישור מתאים של החברה.

ציוד אלקטרוני ואחר

הציוד שניתן לך מהחברה, לרבות המחשב, מכשיר הטלפון הסלולרי המצוי ברשותך (לרבות מכשיר יחידתי, מכשירי פיילוט, SIM -I SIM משני) הינם רכושה של החברה, נמסרו לך לשימושך בלבד ולצורך מילוי תפקידך. אין להעביר אותם לצד שלישי, לרבות לעובד אחר או לבן משפחה. בממשק מול לקוח אחר אין להשתמש במכשיר של חברות אחרות.

אין לקבל ציוד סלולרי במתנה או בהשאלה מגורמים חיצוניים, כולל משווקים ויצרניות סלולר ללא תהליך אישור מוסדר.

השימוש במכשירים שלא סופקו לך מהחברה יהיה בהתאם להנחיות בפורטל הארגוני ובנהלי סלקום.

כלי הרכב של החברה

בנהיגתך ברכב חברה, אינך אדם פרטי, אלא שגריר של החברה. לכן הינך נדרש להקפיד על הוראות כל דין וכללי התנועה, לשמור על תקינות הרכב ומראהו ולהמנע מהדבקת סטיקרים. אנו מצפים מעובדינו להגיע למשרדי החברה עם הרכב שניתן להם על ידי החברה ושהרכב ישהה בחברה בשעות העבודה. שימוש ברכב הינו לצרכי עבודה ולצרכים פרטיים סבירים על פי הנסיעה הממוצעת בחברה. השימוש ברכב ייעשה בכפוף להנחיות **בנוהל "שימוש ברכב חברה"**.

שימוש במחשב ובמידע אלקטרוני

חובת הגנה על מערכות המחשב
מערכות מחשב - חומרה, תוכנה ונתונים, הן גורמי מפתח של העסקים שלנו. על כן יש להגן עליהן בפני כל נזק, הרס, נגיפים, שינויים או גניבה ולמנוע גישה, חשיפה או שימוש ללא הרשאה ושימוש בלתי נאות. יש לפעול בהתאם לנהלי החברה (לרבות נוהל שימוש במחשב ובמידע האלקטרוני) ולהנחיות הבאות כדי להבטיח שמערכות המחשב שלנו יהיו מוגנות כהלכה:

④ הסיסמאות וקודי הגישה למערכות המחשב יקבעו וישמרו בקפידה על פי מדיניות החברה. בכלל כך; אסור למסור סיסמא לצד שלישי או להשתמש בסיסמא של עובד אחר. עובד אחר או מנהל אינו מוסמך לדרוש את מסירת סיסמתך או לדרוש שתכנס למחשב שלא באמצעות הסיסמא שלך. יש להפעיל שומר מסך בעזיבתך את העמדה. אין להשאיר מחשב נייד ברכב ובחדרי ישיבות ללא השגחה.

④ השימוש ברשת המחשב הינו לצרכי עבודה בלבד. חל איסור על חיבור התקן מדיה נתיקה (לרבות טלפון נייד, מצלמה, מודם Bluetooth) פרטית לרשת המחשב.

④ חל איסור להתקין או לשנות תוכנות וחומרה במחשב; יש להקפיד על שימוש בכל תוכנה בהתאם לתנאי רישיון השימוש בתוכנה. במסגרת זו אסור להעתיק תוכנה ולהשתמש בה בבית או למסור עותק לשימוש של אחר.

שימוש באינטרנט

ההרשאה לשימוש ברשת האינטרנט באמצעות הציוד שהעמידה החברה לרשותך הינו לצורך קידום מטרותיה העסקיות של החברה. אין להעביר באינטרנט בכלל ובמחשבי החברה בפרט מסרים בעלי תכנים פוגעים או לא חוקיים.

הנחיות לאבטחת מידע בדואר אלקטרוני

עליך להקפיד על נהלי אבטחת המידע בשליחת דואר אלקטרוני בהתאם לנהלים בנושא ולהנחיות הבאות: חל איסור מוחלט על שליחת דואר אלקטרוני המכיל מידע מסווג (אם בגוף המייל ו/או במסמך מצורף) לכתובת מייל חיצונית; תיבת המייל נועדה לצרכים מקצועיים בלבד; חל איסור מוחלט לשלוח חומר שתוכנו עלול לפגוע ברגשות של אדם אחר או בזכויות יוצרים (כמו למשל: חומר פורנוגרפי, גזעני או תוכנות פיראטיות); חל איסור מוחלט להפיץ דואר אלקטרוני המכיל ספאם ומכתבי שרשרת; אין לפתוח הודעות ממקור לא מוכר או כאלו המכילות סוגי קבצים שאינם מוכרים לכם.

ניהול רישומים ושמירת מידע

עובדי החברה נדרשים לקיים תיעוד מסודר של מהלכי עבודתם וכן לשמור את המסמכים והמידע (כולל דוא"ל). לא ניתן להשמיד מסמכים, אלא רק בהתאם לנהלים הנמצאים בפורטל הארגוני ובהתאם לאישור האגף ליעוץ משפטי. יש להקפיד שלא להשמיד או לשנות מסמכים או תיעוד (בין אם

בצורת נייר, דואר אלקטרוני או כל צורה אחרת), בתגובה או בציפייה להליך משפטי או חקירה ממשלתית מכל סוג שהוא.

פעולות ניטור ובקרה

מערכות תקשורת

מערכות התקשורת שהועמדו לרשותך (המחשב, שירותי האינטרנט, כונני הרשת, מערכות הדואר האלקטרוני לרבות התיבות והשרתים, קווי התקשורת השולחניים), נועדו לצרכי עבודה ולשימוש מקצועי בלבד. החברה מבצעת פעולות גיבוי, ניטור ובקרה במערכות אלו (לרבות הקלטות והאזנות לשיחות בקוויים שולחניים שהוגדרו כקוויים שהשיחות בהן מוקלטות) והכל בכפוף לכל דין.

בכל מקרה בו יתעורר חשד לפעולה ו/או לשימוש המנוגד לנהלי העבודה ו/או לדין, ומבלי לגרוע מכל סעד אחר העומד לה, תהיה החברה רשאית לחסום את הגישה למערכות התקשורת שלה ובכללן לרשת המחשבים.

מצלמות מעקב

בשטחי החברה לרבות בעמדות, מרחבי העבודה ובקפיטריות מותקנות מצלמות מעקב, המצלמות דרך קבע את המתרחש במרחבי סלקום וזאת, בין השאר, לצורך אבטחה, פיקוח, איתור ומניעה של חריגה מנהלי החברה. מצלמות המעקב כמו גם הצילומים שיעשו באמצעותם מיועדים לצורכי החברה בלבד ולא לצרכים פרטיים.

לפירוט נוסף בעניין ראה נוהל מדיניות הפרטיות הניטור והבקרה לעובדי סלקום.

דיווח חשד על להפרת מדיניות החברה

כדי שפעילות החברה כולה ופעילותו של כל עובד בחברה תהיה בטוחה יותר וברורה יותר, כל אחד ואחת מאתנו אחראי לעמוד בכל החוקים וכללי האתיקה ולדווח על כל חשד להפרה של הכללים המפורטים במסמך זה. יש לזכור כי אי דיווח מהווה בעצמו הפרה של הוראות החברה ומסמך זה.

עובד שלא יעמוד בסטנדרטים המפורטים בקוד זה, עלול לשאת בתוצאות משמעותיות ובכלל זה פיטורין ו/או במקרים חמורים לנקיטה בהליכים פליליים כנגדו.

אם נודע לך על פעילויות שאינן תואמות את העקרונות הכתובים במסמך זה, עליך לדווח על כך ללא דיחוי כמפורט להלן. פנייתך מאפשרת מזעור נזקים,

בחינה מהירה ומקצועית של הבעיות שיועלו ותיקון המצב במהירות.

ניתן לדווח בצורה אנונימית כמפורט להלן. כל דיווח אנונימי צריך להכיל מידע מספיק על האירוע כדי לאפשר לחברה לחקור את האירוע כראוי.

במידה והדיווח או התלונה מחייבת שמירה על סודיות (לרבות שמירה על אנונימיות המדווח), החברה תפעל לשמירה על הסודיות, בכפוף להוראות חוק, תקנות והליכים משפטיים רלוונטיים.

החברה מעודדת את כל העובדים, המנהלים והדירקטורים לדווח על כל חשד להפרה באופן מידי ובכוונתה לחקור כל תלונה על חשד להפרה של מדיניות החברה שהוגשה בתום לב.

החברה אוסרת כל התנכלות כלפי עובד בגין דיווחים או תלונות על התנהגות לא הולמת שהוגשו בתום לב. דיווח חופשי של תלונות או חשדות על ידי עובדים, מנהלים ודירקטורים ללא חשש מענישה או התנכלות, הינו חיוני ליישום מוצלח של הקוד האתי.

כל עובד, מנהל ודירקטור נדרש לשתף פעולה בכל חקירה פנימית של התנהגות לא הולמת או לא אתית. החברה מכירה בחובת יישום הקוד האתי בצורה שוויונית על כל הכפופים לו, ולצורך כך מונה מנהל מחלקה באגף משאבי אנוש של סלקום כממונה על יישום הקוד האתי.

למי מדווחים?

סמנכ"ל יעוץ משפטי של סלקום יהיה בעל האחריות והסמכות העיקריים לפרשנות הקוד האתי, בפיקוח ועדת הביקורת של סלקום. החברה תקדיש את כל המשאבים הדרושים כדי לאפשר לסמנכ"ל יעוץ משפטי לקיים נורמות של מתן דין וחשבון וקיום של הקוד האתי.

④ בכל חשש להפרה של כללי אתיקה, חוקים, תקנות או הקוד האתי יש לדווח לסמנכ"ל יעוץ משפטי של סלקום.

④ בנושאים חשובנאיים, ביקורת פנים או ביקורת רואי חשבון חיצוניים, יש לדווח לוועדת הביקורת של סלקום.

④ בכל חשש להפרה של כללי אתיקה, חוקים, תקנות או הקוד האתי על ידי המנכ"ל או מנהל הכספים הראשי או כל חבר הנהלה או דירקטור, יש לדווח לוועדת הביקורת של סלקום.

איך מדווחים?

④ ניתן לדווח באופן אנונימי ישירות ליושב ראש ועדת הביקורת של סלקום (העתק יימסר לסמנכ"ל יעוץ משפטי) דרך אתר "הקוד האתי" בפורטל הארגוני.

④ דיווחים על חשד להפרות כאמור ושאלות ביחס לקוד האתי ניתן להפנות לגורם הרלוונטי בחברה באמצעות הממונה על יישום הקוד האתי בדרכים הבאות:

④ דיווח אנונימי - בטלפון: 052-9989099, בדואר פנימי: ת.ד. פנימי 50

④ דיווח לא אנונימי (דיסקרטי) - במייל: mycode@cellcom.co.il

