

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

14 במרץ 2023

לכבוד

רשות ניירות ערך

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

הנדון: הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה בכתב"), החברה מתכבדת להודיע על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תיערך ביום ה', 20 באפריל 2023, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7 חולון, קומה 5 ("משרדי החברה").

1. תמצית הנושאים וההחלטות המוצעות שעל סדר יומה של האסיפה:

- 1.1. דיון בדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה והדוחות הכספיים של החברה לשנת 2022, אשר פורסמו ביום 14 במרץ 2023. בנושא זה לא תתקבל החלטה;
- 1.2. אישור מינויו מחדש של משרד רואי החשבון סומך חייקין KPMG כמשרד רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2023, עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;
- 1.3. אישור מינויו מחדש של הדירקטור (המכהן כיו"ר הדירקטוריון), מר גיל שרון, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;
- 1.4. אישור מינויו מחדש של הדירקטור, מר דארן גלאט, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;
- 1.5. אישור מינויו מחדש של הדירקטור, מר רן פורר, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;
- 1.6. אישור מינויו מחדש של הדירקטור, מר תומר ראב"ד, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;
- 1.7. אישור מינויו מחדש של הדירקטור הבלתי תלוי, מר דוד גרנות, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;

1.8. אישור מינויו מחדש של הדירקטור מקרב העובדים, מר פטריס טייב, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה;

לפרטים אודות הדירקטורים המפורטים בסעיפים 1.31.2 - 1.8 לעיל בהתאם להוראות תקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ולפרטים אודות תנאי כהונתם והעסקתם, אשר יוותרו ללא שינוי, ראו סעיפים 2.3 - 2.8, לפי העניין.

1.9. אישור חלוקת דיבידנד;

1.10. אישור הענקת מענק מיוחד בסך של שלוש (3) משכורות חודשיות ליו"ר דירקטוריון החברה, מר גיל שרון, בגין שנת 2022;

1.11. אישור עדכונים למדיניות התגמול של נושאי המשרה של החברה כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות.

2. תיאור עיקרי ההחלטות המוצעות ותנאיהן:

2.1. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (סעיף 1.1 שעל סדר היום)

2.1.1. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022, הכולל, בין היתר, את דוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה והדוחות הכספיים לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022, אשר פורסם ביום 14 במרץ 2022 ("הדוח התקופתי לשנת 2022").

2.1.2. ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 (ובכללו הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון לאותה התקופה), באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת magna.isa.gov.il, ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת maya.tase.co.il.

2.1.3. לא תתקיים הצבעה בנושא זה.

2.2. מינוי מחדש של משרד רואי החשבון סומך חייקין KPMG כרואה החשבון המבקר (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 שעל סדר היום)

2.2.1. מוצע לאשר את מינוי מחדש של משרד רואי חשבון סומך חייקין KPMG כמשרד רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2023, עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה. בהתאם להוראות תקנון החברה, דירקטוריון החברה מוסמך לקבוע את שכרו של רואה החשבון המבקר. לפרטים אודות שכר טרחתו של רואה החשבון המבקר של החברה בגין שנת 2022, ראו דוח הדירקטוריון הכלול בדוח התקופתי לשנת 2022.

להלן טבלה עם פרטים נוספים אודות רואה החשבון המבקר ושכר טרחתו:

ניסיון פירמת ראיית החשבון במתן השירותים לגופים דומים:	כן, לסומך חייקין KPMG ניסיון רב במתן שירותים לחברות ישראליות מענף הטלקום, כמו גם לחברות בנות של גופי טלקום גלובליים.
קיום מחלקה מקצועית עצמאית בפירמה:	כן
משך ההתקשרות של המשרד עם החברה:	סומך חייקין KPMG מבקרים את החברה משנת 1997.
האם עומד רואה החשבון המבקר בתקנות רואי חשבון הקובעות כי רואה חשבון מבקר ינקוט באמצעים סבירים כדי למנוע הימצאות בניגוד עניינים או פגיעה באי-תלותו במבוקר:	כן

שותפות עם גוף ראיית חשבון בינלאומי:	כן – KPMG העולמית (KPMG International Limited)
היקף שכר טרחה ביקורת:	3,105 אלפי ש"ח
היקף שכר טרחה מס:	1,156 אלפי ש"ח
היקף שכר טרחה שירותים אחרים:	516 אלפי ש"ח
האם בשלוש השנים האחרונות החברה נדרשה לבצע הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים, בין היתר בשל טעויות או סטיות מהותיות ביחס לאומדנים או הנחות:	כן
האם בשלוש השנים האחרונות בית המשפט אישר תביעה ייצוגית או נגזרת כנגד רואה החשבון המבקר של החברה בקשר עם דוחות החברה:	לא

2.2.2. ההחלטה המוצעת: "למנות מחדש את משרד רואי חשבון סומך חייקין KPMG כמשרד רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2023, עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.3. מינוי מחדש של הדירקטור (המכהן כיו"ר הדירקטוריון), מר גיל שרון, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 שעל סדר היום)

2.3.1. מוצע למנות מחדש את מר גיל שרון ("מר שרון") (המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה והחברות הבנות) כדירקטור בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה.

2.3.2. תנאי כהונתו והעסקתו של מר שרון בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 18 בינואר 2021 בתוקף מיום 27 באוגוסט 2020, ותיקון להם אושר על ידי האסיפה הכללית ביום 28 באפריל 2022, בתוקף מיום 1 בינואר 2022. לפרטים אודות תנאי כהונתו והעסקתו של מר שרון, ראו דוח מתקן של זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 14 בינואר 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-006319) וכן דוח מתקן של זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 14 באפריל 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-040332) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2.3.3. בנוסף, בהתאם להחלטת האסיפה הכללית מיום 18 בינואר 2021, הוענקו למר שרון כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור מאחריות בנוסח זהה לכתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור מאחריות שאושרו על ידי האסיפה הכללית לכל יתר נושאי המשרה בחברה¹, כן זכאי מר שרון להיכלל בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה באותם התנאים שניתנים ליתר נושאי המשרה בחברה².

2.3.4. מר שרון מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיף 224ב לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה.

2.3.5. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.3.6. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו מחדש של הדירקטור (המכהן כיו"ר הדירקטוריון), מר גיל שרון, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.4. מינוי מחדש של הדירקטור מר דארן גלאט, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום)

2.4.1. מוצע למנות מחדש את מר דארן גלאט ("מר גלאט") כדירקטור בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה. תנאי כהונתו של מר גלאט יוותרו ללא שינוי.

2.4.2. מר גלאט מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיף 224ב לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה.

2.4.3. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.4.4. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו מחדש של הדירקטור מר דארן גלאט, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

¹ לנוסח כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור המקובלים בחברה, ראו נספח א' לדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, כפי שפורסם ביום 2 בינואר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-001174) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).
² ועדת התגמול של החברה אישרה את הכללתו של מר שרון, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של החברה בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000. לפרטים אודות הפוליסה המקובלת בחברה, ראו דיווח מיידי של החברה מיום 15 ביוני 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-060801) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2.5. מינוי מחדש של הדירקטור מר רן פורר, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה

(ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 שעל סדר היום)

2.5.1. מוצע למנות מחדש את מר רן פורר ("מר פורר") כדירקטור בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה. תנאי כהונתו והעסקתו של מר פורר יוותרו ללא שינוי.

2.5.2. מר פורר מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיף 224ב לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה.

2.5.3. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.5.4. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינוי מחדש של הדירקטור מר רן פורר, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.6. מינוי מחדש של הדירקטור מר תומר ראב"ד, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה

(ההחלטה המוצעת בסעיף 1.6 שעל סדר היום)

2.6.1. מוצע למנות מחדש את מר תומר ראב"ד ("מר ראב"ד") כדירקטור בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה. תנאי כהונתו והעסקתו של מר ראב"ד יוותרו ללא שינוי.

2.6.2. מר ראב"ד מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיף 224ב לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה.

2.6.3. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.6.4. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינוי מחדש של הדירקטור מר תומר ראב"ד, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.7. מינוי מחדש של הדירקטור הבלתי תלוי, מר דוד גרנות, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה

(ההחלטה המוצעת בסעיף 1.7 שעל סדר היום)

2.7.1. מוצע למנות מחדש את מר דוד גרנות ("מר גרנות") כדירקטור בלתי תלוי בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה. תנאי כהונתו והעסקתו של מר גרנות יוותרו ללא שינוי.

2.7.2. מר גרנות מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיפים 249ב – 224 לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה, במסגרתה הצהיר כי מתקיימים לגבי

תנאי הכשירות למינוי דירקטור בלתי תלוי הקבועים בסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות, ובהתאם הוא עומד בתנאים הנדרשים לסיווגו כדירקטור בלתי תלוי³.

2.7.3. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.7.4. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו מחדש של הדירקטור הבלתי תלוי מר דוד גרנות, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.8. מינויו מחדש של הדירקטור מקרב העובדים, מר פטריס טייב, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.8 שעל סדר היום)

2.8.1. מוצע למנות מחדש את מר פטריס טייב ("מר טייב") כדירקטור מקרב העובדים בדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה נוספת עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה. תנאי כהונתו והעסקתו של מר טייב יוותרו ללא שינוי (יצוין כי הדירקטור מקרב העובדים אינו מקבל שכר בגין כהונתו כדירקטור בחברה אלא רק שכר כעובד החברה).

2.8.2. מר טייב מסר לחברה הצהרה כנדרש לפי הוראות סעיף 224 לחוק החברות, המצורפת כחלק מנספח א' לדוח זימון האסיפה.

2.8.3. לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

2.8.4. ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו מחדש של הדירקטור מקרב העובדים, מר פטריס טייב, לתקופת כהונה נוספת בדירקטוריון החברה עד למועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

2.9. אישור חלוקת דיבידנד (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.9 שעל סדר היום)

2.9.1. דירקטוריון החברה ממליץ לאשר לחלק לבעלי המניות של החברה דיבידנד במזומן בסך כולל של 246 מיליון ש"ח, המהווים נכון למועד דוח זימון זה 0.0889221 ש"ח למניה רגילה בת 1 ש"ח ערך נקוב של החברה ("המניה"), ו- 8.89221% מהונה המונפק והנפרע של החברה ("הדיבידנד"). סכום הדיבידנד למניה שישולם בפועל יקבע בהתאם למספר המניות בהון המונפק והנפרע של החברה כפי שיהיה בתום יום המסחר של 3 במאי 2023. היום הקובע ויום האקס יחולו ביום 4 במאי 2023, ויום התשלום יחול ביום 11 במאי 2023.

³ למען הסדר הטוב, יצוין כי ביחס למר גרנות, וכן מעסיקיו ו/או שותפיו ו/או קרובי משפחתו ו/או חברות בהן הוא מכהן כיו"ר או מנכ"ל ו/או חברות בשליטתו, ככל שרלוונטי, הללו עשויים לרכוש מהחברה ומחברות נוספות בקבוצת בזק שירותי תקשורת שונים במהלך העסקים הרגיל במהלך תקופת כהונת הדירקטור. במסגרת תכנית האכיפה הפנימית של החברה בתחום דיני ני"ע נקבעה עמדת החברה בעניין התקשרויות שאינן מהוות קשר עסקי לעניין הגדרת "זיקה", ביחס לכל הדירקטורים החיצוניים והבלתי תלויים בחברה. כמו כן, בשנת 2022 לא בוצעו רכישות שירותי תקשורת אשר מהוות קשר עסקי. בנוסף, הדירקטור הבלתי תלוי הנחה את הצדדים הקשורים לו כי לא יהיה מעורב או מיועד בכל רכישת שירותי תקשורת כאמור עבור אותם צדדים קשורים.

2.9.2. דירקטוריון החברה בחן את עמידת החברה במבחנים הקבועים בסעיף 302 לחוק החברות, מבחן הרווח ומבחן יכולת הפירעון, וקבע כי החברה עומדת במבחנים אלה, כפי שיובהר להלן.

2.9.2.1. לעניין מבחן הרווח – על בסיס הדוחות הכספיים של החברה ליום 31.12.2022 עומדת חלוקת הדיבידנד במבחן הרווח. לדירקטוריון הוצגה יתרת העודפים הראויים לחלוקה שנצברה בשנתיים האחרונות, העומדת על סך כולל של 1,648 מיליון ש"ח, ונמצא כי הדיבידנד המוצע עומד במבחן הרווח (דהיינו – חלוקת הדיבידנד הינה מתוך רווחים ראויים לחלוקה).

2.9.2.2. לעניין מבחן יכולת הפירעון – הדירקטוריון בחן, בין היתר, את תזרימי המזומנים הצפויים של החברה ואת מקורות המימון העומדים לרשותה לצורך פירעון חבויותיה הקיימות והצפויות, ולצורך תשלום הדיבידנד. כן בחן הדירקטוריון בהקשרים אלה את יתרות המזומנים ושווי המזומנים ואת היקף האשראי אשר למיטב הערכת החברה זמין לה.

עוד בחן הדירקטוריון במסגרת בחינת יכולת הפירעון את השלכות תשלום הדיבידנד על מצבה הכספי של החברה ונזילותה, על פעילותה של החברה במתכונת הקיימת, לרבות השפעתה על תכניות ההשקעה של החברה ועל מבנה ההון ורמת המינוף שלה (ובכלל זה דירוג האשראי שלה).

בהקשרים אלה הוצגה בפני הדירקטוריון עמדת הנהלת החברה, לפיה אין בתשלום הדיבידנד כאמור כדי לפגוע בפעילות החברה ובהשקעותיה, כנדרש לשם שמירת מעמדה העסקי והתחרותי או בעמידתה במבחן יכולת הפירעון. הדירקטוריון עיין גם בתחזיות תזרימי המזומנים של החברה (ובניתוחי רגישות של תחזיות אלה למקרי הרעה משמעותיים בלתי צפויים בעסקי החברה) וכן בחן את איתנותה הפיננסית ואת יכולתה לשרת את חובותיה באמצעות ניתוח יחסי כיסוי חוב חזויים. כן בחן הדירקטוריון את מקורות הנזילות נטו מהחברות הבנות, בבעלות מלאה, של החברה. כמו כן, במסגרת זו הדירקטוריון הביא בחשבון, כי לחברה אין התניות פיננסיות העלולות לפגוע בהיקף החוב או בעלותו.

לאור ממצאי בחינותיו הגיע הדירקטוריון לכלל מסקנה, לאחר שהוצגו בפניו הנתונים והתחזיות הנזכרים לעיל על ידי ההנהלה, כי לחברה יכולת משמעותית לעמוד בצרכי המזומנים הקיימים והצפויים לה בטווח הנראה לעין (גם בתרחישים של הרעה בלתי צפויה בעסקי החברה), הן באמצעות יצירת מזומנים מפעילות, הן באמצעות מקורות תזרימיים נטו הנובעים מהחברות המוחזקות, והן באמצעות גיוס אשראי, ככל שיידרש. על כן, לא קיים חשש סביר שחלוקת הדיבידנד תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבויותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן, ותשלום זה אינו צפוי להשפיע באופן מהותי לרעה על מצבה הפיננסי של החברה, ובכלל זה על מבנה ההון שלה, מצב נזילותה ועל יכולתה להמשיך לפעול במתכונת פעילותה הקיימת.

לפרטים נוספים אודות חלוקת הדיבידנד, ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה ביום 14 במרץ 2023, בדבר המלצת דירקטוריון החברה על חלוקת הדיבידנד האמורה.

2.9.3. ההחלטה המוצעת: "לאשר חלוקת דיבידנד במזומן לבעלי המניות של החברה כמפורט בסעיף 2.9 לדוח זימון האסיפה."

2.10. אישור הענקת מענק מיוחד למר גיל שרון, יו"ר דירקטוריון החברה, בגין שנת 2022 (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.10 שעל סדר היום)

2.10.1. כאות להערכת פעילותו ותרומתו האישית של יו"ר דירקטוריון החברה, מר גיל שרון, לקידום ופיתוח פעילות החברה והחברות הבנות שלה בשנת 2022, בין היתר בהובלת תהליך של החלפה מוצלחת של שני המנכ"לים העיקריים בקבוצה, בו זמנית, תוך ליווי אישי, חניכה והכוונה במקביל של שניהם בכניסתם לתפקיד ולאחר מכן, וכן בהובלה אישית של מו"מ עד לגיבוש ואישור התקשרות עם פרטנר בהסכם ארוך טווח (IRU) שצפוי להניב לחברה תמורה בסכום כולל של כמיליארד ש"ח (עם אפשרות להגדלה), והכול כמפורט בנימוקים המופיעים בסעיף 3.1 להלן, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בימים 1.3.2023 ו-13.3.2023, בהתאמה, הענקת מענק שנתי מיוחד על סך של שלוש (3) משכורות חודשיות (ברוטו) למר גיל שרון, יו"ר דירקטוריון החברה ("המענק המיוחד למר שרון"). האישור הינו בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית, וכן בכפוף לאישור העדכונים למדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית כמפורט בסעיף 2.11 להלן (וככל שההחלטה בסעיף 2.11 להלן לא תאושר, אזי יראו גם את ההחלטה בסעיף זה כאילו לא אושרה).

2.10.2. לפרטים נוספים בדבר נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור הענקת המענק המיוחד למר שרון, ראו סעיף 3.1 להלן.

2.10.3. ההחלטה המוצעת: "בכפוף לאישור העדכונים למדיניות התגמול של החברה, כמפורט בסעיף 2.11 שעל סדר היום, לאשר הענקת מענק מיוחד על סך של שלוש (3) משכורות חודשיות למר גיל שרון, יו"ר דירקטוריון החברה, בגין שנת 2022."

2.11. אישור עדכונים למדיניות התגמול של נושאי המשרה של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.11 שעל סדר היום)

2.11.1. ביום 28 באפריל 2022 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של נושאי המשרה של החברה לתקופה של שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 ("מדיניות התגמול הקודמת")⁴.

2.11.2. מוצע בזאת לאשר את מדיניות התגמול של החברה כמשמעותה בסעיף 2.67א(א) לחוק החברות, הכוללת מספר עדכונים ביחס למדיניות התגמול הקודמת, בנוסח המצורף

⁴ ראו דוח זימון אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה, כפי שפורסם ביום 23 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 001-2022-028344) ותיקון לו שפורסם ביום 14 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 001-2022-040332) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

כנספת ג' לדוח זימון זה המהווה חלק בלתי נפרד הימנו. מדיניות התגמול המעודכנת (לאחר ביצוע העדכונים המפורטים) תעמוד בתוקף לתקופה של שלוש (3) שנים, החל מיום 20.4.2023.

2.11.3. להלן תמצית העדכונים העיקריים שבוצעו במדיניות התגמול הקודמת:

א. עדכון סעיף 4 למדיניות התגמול, כך שתחול על יו"ר הדירקטוריון כפי שחלה על יתר נושאי המשרה בחברה (בשינויים המחוייבים המפורטים במדיניות).

ב. שכר ותנאים נלווים

1. מתן אפשרות לוועדת התגמול ולדירקטוריון להצמיד את שכרו של מי מנושאי המשרה בחברה למדד המחירים לצרכן, כמקובל בשוק.

2. קביעה כי חריגה של עד 10% בתקרות השכר האמורות במדיניות התגמול לא תהווה חריגה מהמדיניות.

3. הוספת אפשרות לגלם הוצאות ותנאים נלווים לנושאי משרה, בהתאם להחלטה של ועדת התגמול והדירקטוריון, והורדת מגבלת תקרת ההוצאות החודשיות והתנאים הנלווים הקבועה במדיניות.

ג. מענקים

1. הבהרה כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי נושא משרה יהיה זכאי למענק שנתי תלוי ביצועים גם ביחס לתקופת הודעה מוקדמת בה ויתרה החברה על עבודתו בפועל (אך לא הסתיימו יחסי עובד מעביד).

2. הוספת אפשרות להענקת תקופת הסתגלות בסך של עד 4 חודשים, בהתאם למקובל ונהוג בשוק.

3. הבהרה ביחס לסמכות להאצלת קביעת מבנה המענק הקבועה במדיניות, לפיה ביחס לקביעת מבנה המענק למזכיר החברה והממונה על האכיפה הפנימית הסמכות ניתנת להאצלה ליו"ר הדירקטוריון ולמבקר הפנים - ליו"ר הדירקטוריון תוך היוועצות ביו"ר ועדת הביקורת.

4. הוספת אפשרות למענק חתימה בסך של עד 4 משכורות, כמקובל בשוק, ולאור השוק התחרותי בו פועלת החברה.

ד. כן בוצעו תיקונים טכניים במדיניות התגמול, לרבות הנדרשים עקב התיקונים האמורים לעיל, וכן תיקונים נוספים שאינם מהותיים, והכל כפי שמפורט ומסומן בנספח א' המצורף.

3. השיקולים והנימוקים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפי העניין, בהחלטות

המוצעות בסעיפים 1.10 ו-1.11 שעל סדר היום

3.1. אישור הענקת מענק מיוחד למר גיל שרון, יו"ר דירקטוריון החברה, בגין שנת 2022

(ההחלטה המוצעת בסעיף 1.10 שעל סדר היום)

3.1.1. מר גיל שרון מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה והדירקטוריונים של החברות הבנות החל מחודש אוגוסט 2020. כיו"ר דירקטוריון חברות הקבוצה, מר שרון אחראי על פעילות הדירקטוריון, על ניווט וקידום חברות הקבוצה ופיתוחן וכן על התוויית האסטרטגיה של הקבוצה והובלת יישומה.

3.1.2. בשנת 2022 פעל מר שרון רבות לקידום ופיתוח פעילות החברה והחברות הבנות, תוך ליווי אישי, חניכה, והכוונה של מנכ"לים בקבוצה בכניסתם לתפקיד. בין היתר, הוביל מר שרון מהלכים מרכזיים, עצומים בחשיבותם ובתרומתם לקבוצה, כדלקמן:

3.1.2.1. החלפה מוצלחת של שני המנכ"לים העיקריים בקבוצה, בו זמנית, וכן ליווי והכוונה של המנכ"לים בחברות לשיפור ביצועים ועמידה ב-KPI מרכזיים. כיום, למעלה מחצי שנה מכניסתם לתפקיד של מר רן גוראון כמנכ"ל בזק ושל מר אילן סיגל כמנכ"ל פלאפון ו-yes (ועד ה-31.12.2022 גם בזק בינלאומי), ניכר כי ההחלפות והמינויים הוכיחו את עצמם כנכונים וכראויים ומביאים את החברות לצמיחה והצלחה, והחברה סבורה כי למר שרון תרומה רבה לכך.

3.1.2.2. הובלת התקשרות עם פרטנר בהסכם ארוך טווח (IRU) לרכישת 120 אלף קווי סיבים לתקופה של 15 שנה. מר שרון הוביל באופן אישי את המו"מ עד לגיבוש העסקה ואישורה. התמורה לחברה בגין עסקה זו צפויה להגיע לסכום כולל של כמיליארד ש"ח, כאשר קיימת בהסכם אפשרות להרחבת השירות שתספק החברה ולהארכת תקופת ההסכם שיביאו להגדלה בהתאם בהיקף הכספי הכולל של ההסכם. בין יתר יתרונותיו, צפוי ההסכם להגדיל את השימושיות והניצולת של רשת הסיבים של החברה, את הכנסותיה ורווחיה וכן את תזרים המזומנים החופשי שלה, והוא צפוי ליצור לחברה ודאות ביחס להכנסות עתידיות משוק סיטונאי מהקווים הכלולים בו (לפרטים אודות ההסכם ראו דיווח מיידי מיום 22.12.2022 (אסמכתא: 2022-01-121437).

3.1.2.3. היקף המענק המיוחד המוצע, בסך של שלוש (3) משכורות חודשיות (ברוטו), הינו ראוי, סביר והוגן בנסיבות העניין. המענק המיוחד כפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של החברה כמפורט בסעיף 2.11 לעיל.

3.2. אישור עדכונים למדיניות התגמול של נושאי המשרה של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף

1.11 שעל סדר היום)

3.2.1. במסגרת גיבוש העדכונים למדיניות התגמול על ידי ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה את העדכונים למדיניות התגמול ("מדיניות התגמול המעודכנת"), ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול (על פי התוספת הראשונה א' חלק א' לחוק החברות) ולהוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול (על פי התוספת הראשונה א' חלק ב' לחוק החברות).

3.2.2. מדיניות התגמול המעודכנת גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 לחוק החברות ולניסיון שנצבר בחברה לנוכח יישום מדיניות התגמול הנוכחית, לאור ההתפתחויות שחלו במצב המשק והתמורות החקיקתיות, ולאור הנהוג והמקובל במדיניות תגמול של חברות מסוגה של החברה (הן מבחינת פעילותן והן מבחינת שווי שוק). מדיניות התגמול המעודכנת משקפת עדכונים ותוספות שנדרשו ביחס למדיניות התגמול הקודמת לאור חלוף הזמן, בשים לב לניסיון שנצבר בחברה בעת יישום מדיניות התגמול הנוכחית והצורך בהתאמתה לפעילות החברה, אופייה וצרכיה ותיקונים רגולטוריים בקשר עם מדיניות התגמול.

3.2.3. העדכונים במדיניות התגמול המעודכנת נקבעו, בין היתר, בשים לב, להשפעת תנאי התגמול והצורך ביצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. מדיניות התגמול המעודכנת יוצרת מסגרת ברורה לתמהיל התגמול, היקף התגמול ואופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין.

3.2.4. העדכונים המוצעים למדיניות התגמול המעודכנת מאפשרים להנהלה ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה ויצירת חבילת תגמול מגוונת ומותאמת לפעילותה של החברה. כך, עיקר העדכונים נועדו לאפשר כלים לתגמול נושאי משרה (הן בעת כניסתם לתפקיד, הן באופן שוטף והן בעת סיום כהונתם) הנהוגים ומקובלים בשוק ובחברות מסוגה של החברה, כגון, בין היתר, אפשרות הצמדת שכר בסיס למדד המחירים לצרכן, אפשרות גילום הוצאות ותנאים נלווים. כמו כן התווספה אפשרות למדיניות התגמול להעניק מענק חתימה וזאת לאור השוק התחרותי בו פועלת החברה, ועל מנת לאפשר לחברה כלי יעיל ולעיתים אף הכרחי כדי לגייס נושאי משרה לתפקידים בכירים. בנוסף נקבעה במדיניות התגמול אפשרות להענקת תקופת הסתגלות, שהינה נוהג מקובל ביחס לתגמול נושאי משרה בכלל ותגמול בכירים בפרט. כמו כן, מדיניות התגמול תוקנה כך שכל סעיפיה יחולו על יו"ר הדירקטוריון, באופן זהה למנכ"לים ולסמנכ"לים בחברה על מנת לאפשר גמישות לאורגנים המוסמכים בחברה בקביעת התגמול ליו"ר הדירקטוריון במסגרת מדיניות התגמול. יודגש כי לא תוקנו תקרות השכר הקבועות במדיניות (הן ביחס לשכר הבסיס והן ביחס למענק תלוי יעדים).

3.2.5. מדיניות התגמול המעודכנת מתוכננת לעודד תשלום בגין ביצועים ותרומה לחברה, ליצור מתאם בין אינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים של החברה ובעלי מניותיה, לעודד ניהול סיכונים מאוזן ולספק חבילת תגמול הוגנת וסבירה. לא חל שינוי ברכיבי הגמול העיקריים אשר ניתן להעניק לנושאי המשרה במסגרת מדיניות התגמול הכוללים את שכר הבסיס, מענקים במזומן, תגמול הוני, תנאים נלווים, וכן הסדרי פרישה וסיום כהונה או העסקה (כאשר בעניין זה נוספו כאפשרות כאמור מענק חתימה ותקופת הסתגלות). בנוסף, מדיניות התגמול כוללת אמצעים להפחתת תמריצים לנקיטת סיכונים מופרזים העשויים לפגוע בחברה או בבעלי מניותיה בטווח הארוך, כגון תקרות לשווי שכר בסיס ולמענקים במזומן, תנאי סף לזכאות המענקים ביחס למנכ"לים וליו"ר הדירקטוריון והשבת תגמול במקרים מסוימים.

3.2.6. בעת עדכון מדיניות התגמול חברי ועדת התגמול והדירקטוריון התחשבו באופי פעילותה של החברה, תוך הכרה בחשיבות גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים לתפקידים בכירים בחברה לטווח ארוך, ובהתחשב בסביבה התחרותית בה פועלת החברה. מדיניות התגמול המעודכנת מסייעת בקידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה וראייתה לטווח הארוך מאפשרת להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעה בעתיד של תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה.

3.2.7. לאחר בחינת המידע כאמור, ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו למסקנה, כי מדיניות התגמול המעודכנת הינה ראויה, ומביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, מצבה הכספי וגודלה ויש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בחברה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול המעודכנת.

4. שם בעל השליטה בחברה

למיטב ידיעת החברה ונכון למועד דוח זימון זה, בעלת היתר השליטה בחברה הינה בי קומיוניקיישנס בע"מ ("בי קום"), המחזיקה בכ-26.80% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, ובעלות השליטה בבי קום, הינן Searchlight II BZQ L.P, שותפות מוגבלת המאוגדת באיי קיימן, וט.נ.ר. השקעות בע"מ חברה פרטית המאוגדת בישראל (וביחד: "**בעל היתר השליטה בחברה**").⁷

5. זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שאישרו את העדכונים למדיניות התגמול

5.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 1 במרץ 2023, שאישרה, בין היתר, את העדכונים למדיניות התגמול, השתתפו כל חברי הוועדה: מר זאב וורמברנד (דח"צ), מר דוד גרנות (דב"ת), הגב' עידית לוסקי (דח"צית) והגב' ציפי לבני (דח"צית).

⁷ לפרטים נוספים בדבר בעל היתר השליטה בחברה, ראו סעיף 8 (תקנה 21א) לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022 המתפרסם בד בבד עם דוח זימון זה (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

5.2. בדיון בו אושרו העדכונים למדיניות התגמול שהתקיים בישיבת דירקטוריון החברה מיום 13 במרץ 2023, השתתפו ה"ה: זאב וורמברנד (דח"צ), ציפי לבני (דח"צית), עידית לוסקי (דח"צית), דארן גלאט (דירקטור רגיל), רן פורר (דירקטור רגיל) ותומר ראב"ד (דירקטור רגיל). יובהר כי מר גיל שרון, יו"ר הדירקטוריון, לא השתתף בדיון ובהצבעה על ההחלטות המוצעות בנושאים 1.10 ו-1.11.

6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהותו ביחס להחלטות המוצעות בנושאים 1.10 ו- 1.11 שעל סדר היום

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי ביחס להחלטות המוצעות שעל סדר היום, למעט ביחס להחלטות המוצעות הבאות:

6.1. אישור הענקת מענק מיוחד בסך של שלוש (3) משכורות חודשיות ליו"ר הדירקטוריון (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.10 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, למעט למר גיל שרון, מן הטעם שההחלטה המוצעת נוגעת לאישור הענקת מענק עבורו.

6.2. אישור עדכונים למדיניות התגמול של נושאי המשרה של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.11 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי בקשר עם העדכונים למדיניות התגמול של החברה. למען הזהירות, מר גיל שרון נמנע מהשתתפות בדיון ובקבלת ההחלטה בקשר עם העדכונים למדיניות התגמול, מן הטעם שהעדכונים כאמור כוללים, בין היתר, את החלטת הוראות מדיניות התגמול על יו"ר הדירקטוריון.

7. כינוס האסיפה הכללית

7.1. מועד ומקום כינוס האסיפה

זומנה אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה ליום 20 באפריל 2023 בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7, חולון, אשר על סדר יומה הנושאים המפורטים בסעיף 1 לעיל.

7.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים 1.2 עד 1.10 שעל סדר יומה של האסיפה

א. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 - 1.10 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

ב. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.11 שעל סדר יומה של האסיפה בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע והצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושא העומד על סדר יומה של האסיפה, לפי העניין, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות, כמפורט בסעיף 7.3 להלן.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7.3. גילוי עניין אישי

בהתאם לסעיפים 267א(ב)(1) ו-276 לחוק החברות ותקנה 7(א)(8) לתקנות הצבעה בכתב, בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות המוצעות בסעיף 1.11 לעיל, יודיע לחברה בטרם ההצבעה באסיפה, ואם ההצבעה נעשית באמצעות כתב הצבעה, יסמן בכתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הינו בעל שליטה, בעל עניין בחברה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (כהגדרת מונחים אלה בתקנות הצבעה בכתב), וכן יצוינו קשרים נוספים בין מצביע כאמור ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפורטו טיב הקשרים. אם ההצבעה נעשית לפי ייפוי כוח, יינתן פירוט כאמור למייפה הכוח וגם למיופה הכוח. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטות האמורות, לא יצביע וקולו לא יימנה ביחס לאותן החלטות.

7.4. מניין חוקי ומועד קיום אסיפה נדחית

אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מניין חוקי (שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או ע"י שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, והמחזיקים או המייצגים 25% ומעלה מכוח ההצבעה של החברה) תדחה האסיפה ליום 27 באפריל 2023 באותה השעה ובאותו המקום. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

7.5. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

7.5.1. המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה עפ"י סעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), שיחול ביום 20 במרץ 2023 ("המועד הקובע").

7.5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שלויות רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפת בעלי המניות, זכאי להוכיח את בעלותו במניות החברה במועד הקובע, לצורך הצבעה באסיפה הכללית, בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, לא יאוחר מעשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

7.5.3. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

7.5.4. בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, התשכ"ט-1968 ("חוק ניירות ערך"), שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

7.5.5. בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו, באמצעות כתב הצבעה (כמתואר בסעיף 7.6 להלן) או על ידי שלוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("כתב המינוי"). כתב המינוי ייערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) ובהעדר חותם - על ידי המורשה לעשות זאת בצירוף חותמת אותו תאגיד. בנוסף, בעל מניות לא רשום, אשר הינו בעל מניות של החברה במועד הקובע, יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כמתואר בסעיף 7.7 להלן).

7.6. כתב הצבעה, הודעות עמדה והוספת נושאים על סדר היום

7.6.1. הצבעות ביחס לכל הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה המפורטים לעיל תתאפשרנה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח מיידי זה. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

7.6.2. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שמצויים בהם נוסח כתבי ההצבעה והודעות העמדה: אתר ההפצה של

רשות ניירות ערך : www.magna.isa.gov.il, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך
 בתל-אביב בע"מ : www.maya.tase.co.il ואתר האינטרנט של החברה בכתובת :
www.bezeq.co.il.

7.6.3. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר הבורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

7.6.4. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

7.6.5. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי מניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 10 באפריל 2023. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 16 באפריל 2023.

7.6.6. בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

7.6.7. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

7.6.8. בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. בהתאם לתקנות ההודעה על אסיפה כללית, בקשה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, קרי עד ליום 21 במרץ 2023. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

7.7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

7.7.1. כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ביחס לנושאים המפורטים לעיל. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה

של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.7.2. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.7.3. בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת כאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

7.7.4. בעל מניות לא רשום שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעות האלקטרונית.

7.8. נציג החברה

נציגת החברה לטיפול בדוח זה הינה מזכירת הקבוצה עו"ד שלי ביינהורן. כתובתה רח' המנור 7, חולון, (טלפון: 03-6262200, פקס: 15536262209).

7.9. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בהודעה זו ובמסמכים המצורפים אליה (ככל שישנם) במשרדי החברה, ברח' המנור 7, חולון, קומה 5, בימים א'-ה' בין השעות 10:00 - 15:00 ובתיאום מראש בטלפון: 03-6262200.

בכבוד רב,

שלי ביינהורן, עו"ד

מזכירת הקבוצה

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

נספח א' – הצהרות המועמדים לכהונה כדירקטורים

(מצורף בקובץ נפרד)

נספח ב' – תנאי תגמול יו"ר דירקטוריון החברה בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות

להלן פרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות בדבר תנאי התגמול של מר גיל שרון, יו"ר הדירקטוריון, על פני תקופה של שנים עשר (12) חודשים, בהנחת אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2.10 לדוח זימון האסיפה (באלפי ש"ח):

תגמולים (במונחי עלות לחברה)							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	דמי ייעוץ	(3) מענק		דמי ניהול	שכר (2)	שיעור החזקה בהון התאגיד (1)	היקף משרה	תפקיד	שם
			הוני (4)	במזומן						
7,072			2,319	2,041		2,712	0.43%	100%	יו"ר הדירקטוריון	מר גיל שרון

(1) בדילול מלא, בהנחת מימוש כל האופציות למניות החברה, צפוי מר גיל שרון להחזיק מניות בשיעור של 0.43% מהונה המונפק של החברה (בלא לקחת בחשבון כי ההקצאה הינה במנגנון "מימוש נטו". בהתאם, שיעור הדילול בפועל צפוי להיות נמוך מהאמור).

(2) רכיב עלות השכר השנתית למר שרון בשנת 2022 כולל רכב/ החזר הוצאות חלף רכב, הפרשות לביטוח לאומי, הטבות ותנאים נלווים. לא כולל הפרשה בגין תקופת הודעה מוקדמת ובגין אי תחרות.

(3) בהנחה כי שולם למר שרון מענק שנתי בגובה סכום המענק השנתי המירבי של 75% מהשכר השנתי (מחושב על בסיס המשכורת הבסיסית וללא תנאים נלווים).

(4) השווי ההוגן של כתבי האופציה למועד הקצאתם, בהתאם למודל "מונטה קרלו", לשנת הבשלה (השווי ההוגן של סך האופציות המוקצות חלקי מספר שנות ההבשלה - לינארית). יובהר, כי סכום ההוצאה החשבונית שהוכר בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2022 בגין האופציות ליו"ר עומד על כ-2,427 אלפי ש"ח.



נספח ג' – העדכונים המוצעים למדיניות התגמול של החברה



"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ
מדיניות תגמול לנושאי משרה



ינואר אפריל 2023

תוכן עניינים

1.	הגדרות.....	3
2.	מטרת המסמך.....	4
3.	מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה.....	5
4.	נושאי המשרה	6
5.	פרמטרים לבחינת תנאי התגמול.....	6
6.	גורמים המעורבים בקביעת המדיניות.....	7
7.	מבנה התגמול בחברה - כללי.....	7
7.1	הרכיב הקבוע.....	7
7.1.1	שכר בסיס.....	7
7.1.2	הטבות ותנאים נלווים.....	7
7.1.3	פיצויי פיטורין ותנאי פרישה.....	8
7.2	הרכיב המשתנה.....	9
7.2.1	מענק תלוי ביצועים (מענק).....	9
7.2.2	תגמול הוני.....	14
7.2.3	מענקים מיוחדים.....	16
7.2.4	תקרת התגמול למנכ"ל בזק.....	17
7.3	היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים.....	17
8.	תנאי כהונה והעסקה נוספים.....	18
8.1	ביטוח.....	18
8.2	שיפוי.....	18
8.3	פטור.....	18
9.	גמול דירקטורים.....	19
10.	הסדרים קיימים.....	21
11.	כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות.....	21

הגדרות

- **"אופציות"** אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, ובין היתר אופציות שמיומשן כפוף לעמידה ביעדים;
- **"בזק"** "בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ;
- **"בזק בינלאומי"** בזק בינלאומי בע"מ;
- **"הודעה מוקדמת"** הודעה הניתנת לעובד על ידי החברה טרם פטוריו על ידי החברה וכן הודעה הניתנת לחברה על ידי העובד טרם התפטרותו מהחברה, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפטורים והתפטרות, תשס"א-2001 ו/או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד;
- **"החברה"** בזק או כל אחת מהחברות הבנות המהותיות, לפי העניין;
- **"החברות הבנות המהותיות"** פלאפון, בזק בינלאומי, יס וכל חברה אחרת שתהיה בשליטת בזק וכל עוד **שיועדת** התגמול ודירקטוריון בזק יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה;
- **"החוק" או "חוק החברות"** חוק החברות, תשנ"ט-1999;
- **"המנכ"לים"** מנכ"ל בזק, המנכ"לים של החברות הבנות המהותיות או מנהל פעילות ברמת הקבוצה;
- **"הסמנכ"לים"** כל נושא משרה בבזק, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, שאינו דירקטור ואינו מנכ"ל;
- **"הקבוצה"** בזק ביחד עם החברות הבנות שלה;
- **"ועדת תגמול"** ועדת דירקטוריון של בזק העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א לחוק החברות לעניין ועדת תגמול;
- **"יס"** די.בי.אס שרותי לוויין (1998) בע"מ;
- **"מדיניות התגמול" או "המדיניות"** מדיניות תגמול לנושאי משרה בבזק בהתאם להוראת סעיף 267א לחוק החברות;
- **"נושאי המשרה"** נושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 4.1 למסמך זה;

- **"נושאי המשרה בבזק"**
מנכ"ל בזק והסמנכ"לים;
- **"פלאפון"**
פלאפון תקשורת בע"מ;
- **"תזרים מזומנים חופשי מתואם"**
מחושב כמזומנים שנבעו מפעילות שוטפת בניכוי מזומנים לרכישת/ ממכירת רכוש קבוע ונכסים בלתי מוחשיים (נטו), ובניכוי תשלומים בגין חכירות;
- **"תנאי כהונה והעסקה"**
כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיעודכן מעת לעת. נכון למועד אישור מדיניות התגמול על פי מסמך זה לשון החוק הינה: תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור;
- **"תקנות גמול דח"צים"**
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס – 2000;
- **"EBITDA"**
רווח לפני ריבית, מסים, פחת והפחתות כהגדרתו בפרק תיאור עסקי התאגיד בדוחות התקופתיים השנתיים של החברה;
- **"EBITDA מתואם"**
מחושב כ-EBITDA בניכוי הוצאות/ הכנסות תפעוליות אחרות (נטו), הפסדים/ רווחים מירידת/ עליית ערך (ובכלל זה הפסדים מירידת ערך מתמשכת) והשפעות יישום תקן דיווח כספי בינלאומי IFRS16 "חכירות" ובניכוי הוצאות בגין תשלומים מבוססי מניות.

מטרת המסמך

- 2.1 מטרת המסמך הינה להגדיר ולפרט את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בקבוצה, הכפופים למדיניות זו כמפורט בסעיף 4.1 להלן. המדיניות תעסוק בהיקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם להוראת סעיף 267א לחוק החברות ועפ"י כל דין. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בגין עבודתם (במסגרת הסכם העסקה) ו/או שירותים הניתנים על ידיהם (במסגרת הסכם ניהול) לחברה ו/או לקבוצה, לפי העניין.
- 2.2 יודגש, כי מדיניות זו אינה מקנה לנושאי המשרה זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות תגמול זאת, מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו. התגמול לו יהיו זכאים נושאי המשרה, המכהנים

בקבוצה כיום או שיכחנו בה בעתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורם באופן פרטני ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך בכפוף להוראות כל דין, כפי שיהיה מעת לעת.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות זו איננה מהווה תחליף או גורעת מההוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.

2.3 מדיניות תגמול זו תיכנס לתוקפה החל מיום **1 בינואר 2020** **באפריל 2023**.¹

3. מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

- לסייע בקידום מטרות החברה והקבוצה, תכניות העבודה, ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח וכן להבטיח כי נוצרת זיקה בין יעדי החברה והקבוצה ויעדי ההנהלה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה.
- ליצור מערך תגמול ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל הקבוצה או החברה, מאפייני פעילותן העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים שלהן וביעדים שהן שואפות להשיג מעת לעת.
- לאפשר לחברה ולקבוצה לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת שיובילו אותן להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרותיהן ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניהן.
- להעניק לנושאי המשרה תחושת שותפות בתוצאותיה העסקיות של החברה וכל זאת מבלי לחרוג ממדיניות ניהול הסיכונים של הקבוצה ושל כל חברה.
- ליצור איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים ומשתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח וכיו"ב.

¹ בהתאם לאישור האסיפה הכללית מיום 6.2.2020, התיקון לסעיף 7.2.1.3 בעניין סכום השיפוי המצטבר לנושאי המשרה הינו בתוקף מיום 30 ביוני 2019. כמו כן, תיקונים לסעיף 7.2.1.6.3 ביחס ליעדים ולמשקלות שיוגדרו למנכ"ל החברה וביחס לתנאי הסף לקבלת המענק תלוי הביצועים של מנכ"ל החברה ומנכ"ל החברות הבנות המהותיות האצלת סמכויות לעניין קביעת מבנה המענק הינו בתוקף החל מיום 12 בדצמבר 2022 בגין שנת 2023 (ואילך). התיקון לסעיף 7.1.1 לעניין הצמדת שכר הבסיס הינו בתוקף מיום 1 בינואר 2023. כמו כן, תיקונים לסעיף 1 בהגדרות "תזרים מזומנים חופשי מתואם", "EBITDA" ו-"EBITDA מתואם" ולהערת שוליים 6 בהגדרת "FFO" (מקורות מפעילות) הינם בתוקף החל מיום 1 בינואר 2020 ואילך.

נושאי המשרה

4.

נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת אליהם הינם המנכ"לים² והסמנכ"לים בבזק-ויור

4.1

הדירקטוריון

מדיניות התגמול מתייחסת גם לתנאי הכהונה של יתר הדירקטורים בבזק (סעיף 9), אשר לצרכי מסמך זה אינם נכללים תחת הגדרת "נושאי המשרה".

4.2

פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

5.

להלן פרמטרים כלליים אשר עשויים להילקח בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה ו/או הקבוצה, לפי העניין, רווחיה ויצבותן.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה ו/או בקבוצה, לפי העניין.
- הצורך של החברה ו/או הקבוצה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- גודל הקבוצה ו/או החברה, לפי העניין, היקף ואופי הפעילות.
- תנאי השוק, התחרות והסביבה הרגולטורית בה פועלות החברה ו/או הקבוצה.
- סבירות מנגנוני התגמול והיקף הסכומים גם ביחס לתנאים המקובלים בשוק לנושאי משרה המכהנים בתפקידים דומים בתאגידים דומים.
- בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שנקבעו במסגרת המדיניות.
- בחינת היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לבין עלות השכר/התגמול של יתר עובדי הקבוצה ו/או החברה הרלבנטית (לרבות עובדי קבלן המועסקים בקבוצה או בחברה הרלבנטית), ובפרט היחס לעלות השכר/גמול הממוצעת ולעלות השכר/גמול החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בקבוצה ו/או בחברה, לפי העניין. לעניין זה "עובדי קבלן המועסקים בקבוצה ו/או בחברה הרלבנטית", לפי העניין

² יובהר כי, בכפוף לכל דין, במקרה של מיזוג בזק עם חברה בת מהותית או במקרה של מיזוג חברות בנות מהותיות, ככל שיהיה, ימשיכו הוראות מדיניות התגמול לחול על מנכ"ל החברה הבת המהותית ולצורך מדיניות התגמול הוא ימשיך וייחשב מנכ"ל חברה בת מהותית וזאת על אף אם תוארו בקבוצה יהא שונה.

ו"עלות שכר", תהיה להם המשמעות הקבועה בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות. למועד אישור מדיניות התגמול על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, היחס בין ממוצע עלות התגמול של נושאי המשרה בבזק, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן)³ הינו 6.89 ו-7.74, בהתאמה.

6. גורמים המעורבים בקביעת המדיניות

ועדת התגמול – ממליצה לדירקטוריון בזק על מדיניות תגמול לנושאי המשרה, על חידושה/הארכתה ועדכונה מעת לעת.

דירקטוריון בזק – קובע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה לאחר שקילת המלצת ועדת התגמול, בוחן את המדיניות מעת לעת ואחראי לעדכנה במידת הצורך.

האסיפה הכללית של בעלי המניות – מאשרת את מדיניות התגמול של בזק לנושאי המשרה ככל שאישורה נדרש על פי החוק ובסייגים הקבועים בחוק.

7. מבנה התגמול בקבוצה – כללי

התגמול הכולל של נושאי המשרה בנוי ממספר מרכיבים כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה, עבור היבט שונה של תרומתו לחברה או הקבוצה, לפי העניין:

7.1 הרכיב הקבוע

7.1.1 שכר בסיס⁴

7.1.1.1 רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות ועבור הזמן אותו הוא משקיע בקבלת החלטות וביצוע המוטל עליו במסגרת התפקיד. תגמול שכר הבסיס מבטא את יכולותיו וכישוריו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.

שכר הבסיס החודשי של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על סך של 171,000 ש"ח לחודש (ברוטו, בהיקף משרה של 100%).

7.1.1.2 שכר הבסיס החודשי של המנכ"לים לא יעלה על סך של 172,500 ₪ לחודש (בהיקף משרה של 100%).

³ היחסים המפורטים לעיל חושבו על בסיס סך כל התשלומים בגין ההעסקה (לרבות שווי מס רכב הנזקף בשכר), אשר שולמו בפועל במהלך שנת 2021, לנושאי המשרה והעובדים המועסקים שהועסקו ע"י החברה (במשך שנה מלאה בלבד, כאשר הנתונים ביחס לשכר עובדים במשרה חלקית נורמל למשרה מלאה), נכון ליום 31 בדצמבר 2021 (ועבדו לפחות ששה חודשים בשנת 2022) (כאשר הנתונים ביחס לשכר עובדים במשרה חלקית נורמל למשרה מלאה). כמו כן, הנתונים אודות עובדי קבלן נכונים לשנת 2021 חושבו לפי עלות ממוצעת על פי מדגם מחודש יוני 2022. שווי התגמול ההוני אשר נלקח בחשבון בתשיב עלות התגמול של נושאי המשרה חושב על בסיס פריסה לינארית של שווי המענק (נכון למועד הענקת הגמול ההוני) על פני שנות ההבשלה. בחישוב הלוקח בחשבון את הינו בהתאם לסכום ההוצאה החשבונאית אשר הוכרה בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2021 בגין הגמול ההוני לנושאי המשרה עומד היחס על כ-8.2 וכ-8.8 בהתאמה. כמו כן, ביחס למנכ"ל החברה, נלקח התגמול היחסי אשר שולם לו בגין שנת 2022 בהתאם לתקופת כהונתו כמנכ"ל החברה בלבד.

⁴ סכומי השכר הנקובים תחת פרק "שכר הבסיס" הינם במונחי ברוטו.

7.1.1.2-7.1.1.3 שכר הבסיס החודשי של הסמנכ"לים יהיה בטווח של 40,000 ₪ ל-100,000 ₪ לחודש (בהיקף משרה של 100%). כל התקרות האמורות צמודות למדד המחירים לצרכן. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי שכר הבסיס החודשי של מי מנושאי המשרה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

7.1.1.3-7.1.1.4 חריגה של 10% מתקרות השכר האמורות, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לא תהווה חריגה ממדיניות התגמול.

7.1.1.4-7.1.1.5 במקרה של היקף משרה חלקי, שכר הבסיס ישתנה בהתאמה, כך ששכר הבסיס ותקרת שכר הבסיס יעודכנו באופן ליניארי בהתאם לחלקיות בהיקף המשרה.

7.1.2 הטבות ותנאים נלווים

7.1.2.1 רכיב זה כולל הטבות ותנאים נלווים נוספים לרכיב שכר הבסיס אשר חלקם קבועים בחוק (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכדומה), וחלקם, באפשרות החברה להעניק לנושא המשרה (על פי שיקול דעתה), בהתאם לנוהג או כמקובל בשוק העבודה (כגון: קרן השתלמות, ביטוח לאובדן כושר עבודה וכדומה). ההטבות והתנאים הנלווים נועדו להשאת היתרונות הגלומים לנושא המשרה וכן לחברה ו/או לקבוצה עצמה, בין היתר, בהטבות המס שהמדינה מציעה בגין תשלומים אלו, וכן על מנת להשלים את שכר הבסיס ולפצות את נושא המשרה עבור הוצאות הנגרמות לו לצורך מילוי תפקידו (כגון: החזר הוצאות ואש"ל).

7.1.2.2 ביטוח פנסיוני - החברה תבצע הפרשה של דמי גמולים ליצרן פנסיוני או לסוכן הסדר פנסיוני והכל לפי בחירתו בכתב של נושא המשרה ועל פי הוראות הדין החל בעניין זה. ההפרשות יבוצעו מתוך שכר הבסיס של נושא המשרה בלבד ולא יכללו רכיבי תגמול אחרים כלשהם. ביצוע הפרשות החברה לביטוח פנסיוני יותנה בקיזוז מתאים של חלק העובד בהפרשות מתוך שכרו של נושא המשרה. החברה תבטח את נושאי המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מחברותם בקרן פנסיה או כפוליסה נוספת לנושאי המשרה המבוטחים בביטוח מנהלים. הפרשות החברה לביטוח אובדן כושר עבודה לא יעלו על 2.5% משכרו הקבוע של נושא המשרה.

7.1.2.3 קרן השתלמות - החברה תפריש מידי חודש 7.5% משכר הבסיס של נושא המשרה ותנכה 2.5% נוספים משכרו ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה.

7.1.2.4 רכב – החברה תעמיד לנושאי המשרה רכב מנהלים צמוד, או שווה ערך, לצורך מילוי תפקידם ושימושם האישי, בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה.

7.1.2.5 תנאים נלווים נוספים - בנוסף יהיו זכאים נושאי המשרה להטבות נוספות מקובלות כגון: טלפון נייד, סקר מנהלים, החזר הוצאות שהוצאו במסגרת מילוי התפקיד, וכן ובכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול - גילום הוצאות ביחס להטבות ולתנאים הנלווים המפורטים בסעיף 7.1.2 זה, וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים והכל בהתאם למקובל בחברה, כנגד הצגת אסמכתאות רלוונטיות. החברה תהיה רשאית לגלם הוצאות ביחס להטבות ותנאים נלווים המפורטים בסעיף 7.1.2 זה. מובהר, כי תקרת החזר ההוצאות ביחס לכל נושא משרה תוגבל לסך של 10 אלפי ש"ח בשנה.

7.1.2.6 סך העלות של הרכב והתנאים הנלווים הנוספים (כהגדרתם בסעיף 7.1.2.5 לעיל) לכל נושא משרה לא תעלה על 20 אלפי ש"ח בחודש.

7.1.2.7.1.2.6 בנוסף על האמור לעיל, החברה תהא רשאית להשתתף בעלות בגין השתתפותו של נושא משרה בהשתלמויות ו/או קורסים שונים וזאת בהיקף מצטבר לכל נושאי המשרה של עד 1 מיליון ש"ח לתקופה של 3 שנים.

7.1.3 פיצויי פיטורין ותנאי פרישה

7.1.3.1 ביחס לנושאי משרה מכהנים (אשר אינם חתומים על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963) תהיה זכאית ועדת התגמול, בהמלצת היו"ר/המנכ"ל, לפי העניין, לאשר תשלום מלוא פיצויי הפיטורין או חלק מהם גם במקרה של התפטרות העובד (להבדיל מפיטורין) או במקרה של סיום העסקה בהסכמה, כפוף להסדר פרטני שייקבע בין החברה לבין נושא המשרה הרלבנטי.

~~**7.1.3.2** נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענקי פרישה, למעט במקרים חריגים כמפורט ובכפוף לאמור בסעיף 7.2.3.2 להלן.~~

7.1.3.2.7.1.3.2 תקופת ההודעה המוקדמת של המנכ"לים תהיה 6 חודשים ואילו תקופת ההודעה המוקדמת של המסמכ"לים תהיה עד 6 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה הרלבנטי מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו, אלא אם כן החברה תוותר על עבודתו בפועל. ועדת התגמול ודירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושא המשרה הענקת מענק שנתי תלוי ביצועים בגין תקופת הודעה מוקדמת בה וויתרה החברה לנושא המשרה על עבודה בפועל.

7.1.3.3 במקרה של מעבר של עובד החברה או הקבוצה לתפקיד אחר בחברה או בקבוצה, לפי העניין, לא יהא זכאי נושא המשרה לתקופת הודעה מוקדמת או לתשלום חלף תקופת הודעה מוקדמת או לתקופת הסתגלות.

7.1.3.4 תקופת הסתגלות

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי במקרה של סיום העסקה, תינתן בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת גם תקופת הסתגלות של עד 4 חודשים. במהלך תקופת ההסתגלות יהיה זכאי נושא המשרה לשכר חודשי ולתנאים נלווים, אך לא יהיה זכאי למענקים ו/או לתגמול הוני בגין תקופה זו. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להתנות את תשלום התגמול במהלך תקופת ההסתגלות בעמידת נושא המשרה בהתחייבויות חוזיות הקשורות בסיום כהונתו.

7.1.3.4 ניתן יהיה להחליט על הענקת תקופת הסתגלות גם בדיעבד, כאשר במסגרת החלטה זו ישקלו ועדת התגמול ודירקטוריון בזק את תרומת נושא המשרה לחברה ו/או לקבוצה, לפי העניין, בתקופת עבודתו, ביצועי החברה ו/או הקבוצה, לפי העניין, בתקופת כהונתו ועד כמה נושא המשרה תרם להם ונסיבות הפרישה.

7.2	הרכיב המשתנה
7.2.1	<u>מענק תלוי ביצועים (מענק)</u>
7.2.1.1	מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך שנה קלנדרית עבורה משולם המענק (להלן: " המענק השנתי ").
7.2.1.2	מבנה המענק – המענק תלוי הביצועים יכול שיהא מורכב משלושה רכיבים (כולם או חלקם), בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, בכפוף לאמור בסעיף 7.2.1.3 להלן, ביחס לכל אחד מנושאי המשרה:
	א. רכיב המבוסס על יעדי חברה וקבוצה - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק עבור כל נושאי המשרה, כאשר יוגדרו יעדים נפרדים עבור נושאי המשרה בבזק ועבור מנכ"לי החברות הבנות המהותיות.
	ב. רכיב המבוסס על יעדים אישיים - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה או הקבוצה רוצה שיקדם באותה שנה.
	ג. רכיב מענק המותנה בשיקול דעת - נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיב מענק שאינו מדיד המבוסס על הערכה איכותית של ביצועיהם על ידי המנהל הממונה.
7.2.1.3	ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לאצול את סמכותם לעניין קביעת מבנה המענק, כך ש: (1) <u>ביחס לסמנכ"לים מבנה המענק יקבע על ידי מנכ"ל בזק, בכפוף לאישור יו"ר דירקטוריון בזק;</u> (2) <u>ביחס למנכ"לים של החברות הבנות המהותיות מבנה המענק יקבע על ידי ועדת התגמול בלבד;</u> (3) <u>ביחס למזכיר הקבוצה והממונה על האכיפה הפנימית מבנה המענק יקבע ע"י יו"ר הדירקטוריון;</u> (4) <u>ביחס למבקר הפנים מבנה המענק יקבע ע"י יו"ר הדירקטוריון תוך היוועצות ביו"ר ועדת הביקורת.</u>
7.2.1.4	ככלל, הזכאות למענק תלוי הביצועים בגין שנה כלשהי תהא מותנית בכך שנושא המשרה יהיה עובד של החברה או הקבוצה, לפי העניין, בתום השנה הרלבנטית. במידה ונושא המשרה החל את עבודתו בחברה או בקבוצה במהלך השנה, או שלא יעבוד בחברה או בקבוצה בתום אותה שנה רלבנטית, יהא זכאי נושא המשרה לחלק היחסי של המענק תלוי הביצועים בגין אותה שנה, באופן פרו-רטה לתקופה בה עבד באותה שנה <u>(בכפוף לאמור בסעיף 7.1.3.2 לעיל)</u> ובלבד שעבד בפועל בתפקידו לא פחות מארבעה חודשים בשנה הרלבנטית, וזאת אלא אם תקבע ועדת התגמול אחרת, וסך המענק ישולם לו סמוך למועד סיום הכהונה או במועד אישור המענקים לכלל נושאי המשרה, בהתאם לקביעת ועדת התגמול. במקרים מיוחדים, רשאים ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון, לפי העניין, לאשר הקדמת תשלום על חשבון המענק שיגיע לנושא משרה כלשהו ובלבד שהמקדמה לא תעלה על 50% מהמענק השנתי המקסימלי לו עשוי להיות זכאי אותו נושא משרה (בכפוף להוראות סעיף 7.2.1.6.2 להלן). למען הזהירות מובהר, שאם בסופה של אותה

שנה ייקבע שאותו נושא משרה אינו זכאי למענק או זכאי למענק נמוך מסכום המקדמה, תדרוש החברה מנושא המשרה את השבת המקדמה ששולמה כאמור.

7.2.1.5 סך המענקים תלויי הביצועים הכולל לכל נושאי המשרה לא יעלה על 1% מה- EBITDA המתואם הקבוצתי של השנה הקלנדרית בגינה ניתנו המענקים תלויי הביצועים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט לעיל ולהלן.

7.2.1.6 הזכאות למענק תלוי ביצועים תקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה ו/או קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, בכפוף לאמור לעיל בסעיף 7.2. זה. היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש פברואר של אותה שנה וייבנו באופן פרטני ובנפרד לכל אחד מנושאי המשרה, בהתאם למפורט להלן:

7.2.1.6.1 משקלו של הרכיב המבוסס על יעדי חברה וקבוצה (רכיב א' לעיל) יהיה עד 60% מכלל היעדים של כל נושא משרה, כאשר עד 20% מכלל היעדים יהיו יעד/י קבוצה. משקלו של הרכיב המבוסס על יעדים אישיים (רכיב ב' לעיל) יהיה עד 50% מכלל היעדים של כל נושא משרה. סעיף זה אינו חל על מנכ"ל בזק, אשר היעדים והמשקולות ביחס אליו בכל שנה יהיו כמפורט בהוראות סעיף 7.2.1.6.3 להלן.

7.2.1.6.2 במסגרת יעדי החברה וקבוצה (רכיב א' לעיל), יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם ו/או יעד הרווח הנקי (לאחר מס) מתואם ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהיו את היעדים/ים בעל/י המשקולת המשמעותית/גדולה ביותר מתוך יעדי חברה/קבוצה. משקל יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) ו/או הרווח הנקי (לאחר מס) מתואם ו/או תזרים של כל נושא משרה יקבע ביחס לתפקידו בחברה או בקבוצה, לפי העניין.

יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) יהווה יעד לטווח ארוך והמענק בגין יעד זה ישולם על פני שנתיים, כך שנושא המשרה יהיה צריך לעמוד במשך שנתיים ביעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) שנקבע לו על מנת שיהיה זכאי למלוא המענק השנתי בגינו⁵. במידה ונושא משרה יעבוד במהלך שנה מסוימת ויעמוד בה ביעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) אך כהונתו תסתיים בטרם השלים את אותה שנה או את שנת העבודה העוקבת, או לחלופין יעבור לתפקיד אחר בתוך הקבוצה במהלך אותה שנה או השנה העוקבת – במקרה כזה תקבע ועדת התגמול לפי שקול דעתה, האם יהיה זכאי לקבל את הגמול המותנה, או חלקו, במועד הפרישה/מעבר או במועד הענקת המענק השנתי, וזאת בשים לב בין היתר לתחזיות השנה העוקבת (ככל שרלבנטי).

7.2.1.6.3 היעדים והמשקולות שיוגדרו על ידי האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל ביחס למנכ"ל בזק לצורך המענק תלוי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים ובהתאם לטווחי המשקולות המצוינים כדלקמן: (א) יעד EBITDA מתואם לבזק (קרי, על פי דוחות כספיים שנתיים (סולו) של בזק) שמשקלו יהיה עד 60% בחישוב המענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי מתואם (FCF) לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד

⁵ עמידה ביעד בשנה אחת ואי עמידה ביעד בשנה העוקבת תזכה את נושא המשרה במענק חלקי בגין השנה שבה הייתה עמידה ביעד.

רווח לאחר מס מתואם לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 40% בחישוב המענק השנתי; (ד) יעד רווח תפעולי לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ה) יעד קבוצתי על בסיס אחד מהפרמטרים (א) עד (ג) לעיל, על פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי ו- (ו) יעד הערכת יו"ר דירקטוריון בזק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו, יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי. סך המענק בגין יעדים שבשקול דעת שיוענקו לו בשנה בפועל יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה. לעניין זה, "מענק שבשקול דעת", הינו כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש, כמפורט בסעיף 7.2.4 להלן.

ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של מנכ"ל בזק ושל מנכ"ל החברות הבנות המהותיות (**"חברות הבנות"**), תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, בסמוך למועד אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: (1) תוצאות ה- FFO⁶ של **בזק או חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית (או של מספר חברות שלהן מנכ"ל משותף, במצרפי)**, בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מתוצאות ה- FFO של **בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין אותה חברה)**, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("**חלופת ההשוואה FFO**"), או; (2) תוצאות ה- FFO של בזק ו/או של **חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית**, בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מהיעד שנקבע לכך בתקציב **בזק או בתקציב חברות הבנות במצרפי אותה חברה**, לפי העניין ("**חלופת התקציב FFO**"). או, (3) תוצאת ה- EBITDA המתואם של **בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית**, בשנה קלנדרית, לא פחתה ביותר מ- 40% מתוצאת ה- EBITDA המתואם של **בזק או של חברות הבנות במצרפי אותה חברה**, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("**חלופת ההשוואה EBITDA המתואם**"). לעניין סעיף זה יודגש, כי במקרה של מנכ"ל משותף למספר חברות, תימדד החלופה שתיבחר באופן מצרפי.

לא עמד מי מהאמורים לעיל **ביעד ה- FFO או ה- EBITDA המתואם בחלופה שנקבעה**, כאמור לעיל ולפי העניין, לא יהיה זכאי לקבלת מענק תלוי ביצועים באותה שנה, גם אם יעמוד ביתר היעדים למענק השנתי תלוי הביצועים, אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו אחרת, לאור נסיבות מיוחדות שיירשמו. במקרה של בחירה בחלופת ההשוואה EBITDA המתואם תפרסם בזק בדוחותיה השנתיים את נתון ה- EBITDA המתואם של **בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית** לשנת הדוחות הכספיים, ובמקרה של בחירה בחלופת ההשוואה FFO תפרסם בזק את נתון ה- FFO של **בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית** לאותה שנה. במקרה של בחירה בחלופת התקציב FFO, ביחס לכל אחד מהמנכ"לים האמורים, בזק תפרסם בדוחותיה השנתיים את יעדי ה- FFO של **בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) החברה הרלוונטית**, לשנה העוקבת לשנת הדיווח. מובהר כי יעדי התקציב נקבעים בסמוך

⁶ Funds from operation (FFO) – מקורות מפעילות – מחושב כתזרים מזומנים מפעילות שוטפת (כהגדרתו בדוחות הכספיים השנתיים של החברה) לפני שינויים בהון חוזר ולפני שינויים בסעיפי רכוש והתחייבויות אחרים ובניכוי תשלומים בגין חכירות. יעד זה עשוי שיהיה כפוף לניטרולים בגין אירועים כמפורט בסעיף 7.2.1 למדיניות התגמול.

לתחילת כל שנה, לאחר קיום דיון בהערכות ובתחזיות העומדות בבסיס התקציב כפי שקיימות במועד קביעתו, כאשר התקציבים-מאושרים בדירקטוריון הרלבנטי, לפי העניין.

בנוסף, תפרסם בזק במסגרת הדוח התקופתי שלה את שיעור עמידת כל נושא משרה אשר ניתן לגביו גילוי במסגרת פרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של בזק, במכלול יעדי המענק שהוגדרו לכל אחד מהנ"ל ביחס לאותה שנה קלנדרית.

7.2.1.6.4 הכללים המפורטים להלן ישמשו לצורך קביעת היעדים ובחינת העמידה בהם :

(א) לכל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.

(ב) לכל יעד יקבע רף מטרה כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו יש לשנות או לשפר (למעט יעד הערכת יו"ר/ מנכ"ל).

(ג) כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי עמידה מלאה ביעד תחשב רק כעמידה ברף המטרה הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו כאמור.

(ד) כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו-ראטה למשקלו היחסי.

(ה) לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי. בגין ביצוע של מתחת לרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.

(ו) עבור הגעה לרף הכמותי שהוגדר כרף התחתון יוקנה מענק בשיעור של 60% ממשקל היעד הספציפי וביצוע מעליו יקנה מענק בין 60% ל-100% שיחושב באופן ליניארי (ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף תחתון). עמידה ביעד כאמור מקנה ציון 100% למדד זה.

(ז) לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים עודפים מעבר ליעד. הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד לרף העליון יקנה מענק בין 100% ל-125% שיחושב באופן ליניארי (לינארי ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף העליון).

7.2.1.7 תקרת המענק תלוי הביצועים למנכ"לים תוגבל בגובה של עד 100% משכר הבסיס השנתי של אלו (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) עם אפשרות של עד 125% משכר הבסיס השנתי במקרה של ביצועי יתר, ואילו ביחס לסמנכ"לים תוגבל תקרת המענק תלוי הביצועים בגובה של עד 50% משכר הבסיס השנתי (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) ובמקרה של ביצועי יתר עד 62.5%, כמתואר בסעיף 7.2.1.6.4(ז) לעיל.

7.2.1.8 "נטרול" של אירועים לא ודאיים

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים "לנטרל" מחישוב הביצועים לצורך המענק, השלכות לתוצאות הכספיות של החברה הרלבנטית ו/או הקבוצה שינבעו מהפרשות לפרישה מוקדמת או פרישה מרצון של עובדים, משינויים חשבונאיים, שינויים מיסויים, שינויים עסקיים, שינויים

רגולטוריים, או כשלים מהותיים, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה, ככל ויתרחשו, כמפורט להלן:

שינויים חשבונאיים: שינויים בתקני החשבונאות במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ני"ע לגבי אופן יישומם, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, שינוי ביישום מדיניות חשבונאית, שינוי סיווג חשבונאי, שינוי אומדן מהותי, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של שנים קודמות או רבעונים קודמים ואשר יש לו השלכה מהותית על תוצאות התקופה המדווחת, וכד' (להלן: "**שינויים חשבונאיים**");

נטרול שינויים חשבונאיים יתבצע כאשר בסמוך לאישור המענקים, תוגש חוות דעת של רואי החשבון החיצוניים של החברה הרלבנטית, בה יפורטו השינויים החשבונאיים שבוצעו במהלך שנת הכספים החולפת הקובעת לעניין המענק, והשלכותיהם של שינויים אלו על היעדים הרלבנטיים לעניין הענקת המענקים. חוות הדעת כאמור תובא בפני ועדת התגמול ותשמש בסיס להחלטתה באם לנטרל את השלכות השינויים החשבונאיים לצורך חישוב המענקים של נושאי המשרה.

שינויים מיסויים: שינויים בשיעורי המס, שינויים בחקיקה, בתקנות, או בעמדה של רשויות המס בישראל, או הסדר או רולינג עם רשויות המס, בעקבותיהם חלו שינויים מהותיים בהוצאות המס או בתשלומי המיסים, שינויים בהוצאות המס או בתשלומי המס בגין שנים קודמות בין אם עקב הסכם או עקב צו, וכד' ;

שינויים רגולטוריים: רגולציה חדשה או שינויים מהותיים ברגולציה קיימת (בין אם בחוקים, חקיקת משנה, החלטות של ערכאות שיפוטיות, או תיקי שירות) בעלי השפעה מהותית על תוצאות החברה/ קבוצה בתקופת הדיווח בתחומי התחרות וההגבלים העסקיים, התעריפים, היחסים בין קבוצת בזק למתחרותיה (לרבות בתחומי השוק הסיטונאי), שיתוף הפעולה בין חברות הקבוצה, הרישוי והאסדרה של תחומי הפעילות של החברה/ הקבוצה, פעילות בזק כחברה ציבורית, וכד' ;

כשלים מהותיים: תקלה מערכתית או כשל מהותי בעלי השפעה רוחבית או מתמשכת על החברה/ קבוצה (לרבות עקב התקפות סייבר), אירועי כח עליון או מצב חירום כללי בעלי השפעה מהותית על תוצאות החברה/ הקבוצה בתקופת הדיווח, וכד'.

נטרול השלכותיהם של אירועים כאמור יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי האירוע והשפעתו.

ככל שינטרלו אירועים לא וודאיים כאמור מחישוב המענקים של נושאי המשרה אשר ניתן לגביהם גילוי במסגרת פרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של בזק, בזק תציין אותם במסגרת אותו גילוי.

7.2.1.9 **רכיב המענק המותנה בשיקול דעת**

7.2.1.9.1 על אף האמור בכל מקום אחר בסעיף 7.2.1 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לקבוע ביחס לסמנכ"לים, כי חלק או סך הרכיבים המשתנים של נושא משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה כמפורט בסעיף 7.2.1.9.3. להלן, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 7.2.1 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף 7.3 להלן. מובהר, כי האורגנים כאמור יהיו רשאים גם להגדיל אצל נושא המשרה

הרלבנטי, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק. ביחס לרכיב המותנה בשיקול דעת במענק של מנכ"ל בזק יחולו הוראות סעיף 7.2.1.6.3 לעיל.

7.2.1.9.2 רכיב מענק המותנה בשיקול דעת למנכ"לים יקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון החברה הרלבנטית, ואילו רכיב המענק המותנה בשיקול דעת לסמנכ"לים יקבע בהתאם להערכת מנכ"ל בזק ו/או בהתאם להערכת יו"ר הדירקטוריון והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון בזק.

7.2.1.9.3 הרכיב המותנה בשיקול דעת עשוי להיות מבוסס בין היתר על קריטריונים "איכותיים" כגון: תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה ו/או הקבוצה, רוחיה, חוסנה ויציבותה; הצורך של החברה ו/או הקבוצה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים; מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה; שינויים שחלו באחריות נושא המשרה במהלך השנה; שביעות הרצון מתפקוד נושא המשרה (לרבות הערכה למידת המעורבות והאכפתיות שמגלה נושא המשרה בביצוע תפקידו); הערכת יכולתו של נושא המשרה לעבוד תוך תיאום ושיתוף פעולה עם הצוות; אופי ומצב השווקים בהם פועלת החברה; עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים; הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים; תרומתו של נושא המשרה לממשל תאגידי וסביבת בקרה ואתיקה נאותים וכיו"ב.

7.2.1.10 **הסמכות להפחית את המענק**

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לפי שיקול דעתם להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

7.2.1.11 **השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה**

נושא המשרה ישיב לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ששולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקבוצה, ובלבד שבמועד דרישת ההשבה מנושא המשרה⁷ לא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתנו התשלומים העודפים. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים. החברה תהא רשאית לקזז את הסכום המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו).

7.2.2 **תגמול הוני**

7.2.2.1 תגמול זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של בזק לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי המשרה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה ובקבוצה.

⁷ "דרישה" – לרבות הודעה על החלטה לדרוש בכפוף לשימוע.

7.2.2.2 ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים, לאמץ תכנית תגמול הונית לנושאי המשרה (להלן: "התכנית").

7.2.2.3 התוכנית שתאושר תכלול את העקרונות הבאים:

7.2.2.3.1 ניירות הערך המוקצים במסגרת התכנית יהיו מסוג אופציות.

תקופת ההחזקה או ההבשלה של האופציות תהיה ככלל בטווח של 3-5 שנים ממועד הענקתם בפועל לנושא המשרה (להלן: "תקופת ההבשלה"). תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה ממועד אישור הקצאת האופציות. תקופת הבשלה זו נועדה להוות תמריץ ראוי בראיה ארוכת טווח.

7.2.2.3.2 בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, במקרה של מיזוג או רה ארגון שהחברה צד לו ("אירוע האצה") תהיה רשאית ועדת התגמול לקבוע כי המענקים ההוניים יוחלפו במענקים הוניים של החברה הקולטת, יומרו במזומן או במניות של החברה הקולטת, להאיץ את תקופת ההבשלה של המענקים או חלקם ו/או לקבוע כי מענקים שלא הבשילו ו/או הנם "מחוץ לכסף" יבוטלו.

7.2.2.3.3 מחיר המימוש של כתבי האופציות, לצורך חישוב מרכיב ההטבה, לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית בזק ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון בזק או בוועדת דירקטוריון שהוסמכה לאישור הקצאה לפי סעיף 288 לחוק החברות, או משער הנעילה בבורסה של מניית בזק בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת בזק בדבר הענקת האופציות, לפי הגבוה מבניהם, למעט אם אושר אחרת בידי האסיפה הכללית של החברה. מחיר המימוש יהיה כפוף להוראות התאמה במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב שיהיו קבועות בתכנית (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

7.2.2.3.4 הענקת האופציות על פי התכנית תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2 להלן ולמגבלה הבאה:

- שווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי נוסחת B&S או נוסחת "מונטה-קרלו" או נוסחה מקובלת מתאימה אחרת לחישוב שווי מענקים הוניים) במועד ההענקה לא יעלה על השיעורים הבאים מתוך השכר השנתי הכולל המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי במזומן) שלו זכאי אותו נושא משרה בשנת הענקה; ואלו הם השיעורים:

○ ביחס למנכ"לים - 55%.

○ ביחס לסמנכ"לים - 35%.

7.2.2.3.5 בשנה בה תאושר הענקת אופציות לנושא משרה, לא אושר/ יאושר מענק מבין המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 להלן לאותו נושא המשרה, אלא אם היחס בין הרכיב הקבוע לסך הרכיבים המשתנים, לגבי אותו נושא משרה, לא יחרוג באותה שנה מהיחסים שנקבעו לעניין זה בסעיף 7.3 להלן (שווי התגמול ההוני לכל שנה יהיה שווה לעניין זה לשווי המענק ההוני המלא כפי שחושב ביום ההענקה לצורכי הדוחות הכספיים, כשהוא מחולק במספר השנים מיום הענקת התגמול ההוני ועד למועד הבשלת המנה האחרונה).

7.2.2.3.6 סך הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות לא יעלה על 5% מההון המונפק והנפרע של בזק.

7.2.2.3.7 מועד הפקיעה של האופציות, לא יהיה מוקדם משנה ממועד ההבשלה של כל מנה ומנה ולא יאוחר מ- 10 שנים ממועד ההקצאה.

7.2.2.3.8 התכנית תכלול תנאים למקרים של סיום יחסי העסקה של נושא משרה בנסיבות שונות (מעבר בין חברות בקבוצה, פיטורין, התפטרות או מקרי מוות ונכות חו"ח).

7.2.3 מענקים מיוחדים

הענקת מענק מיוחד מבין סוגי המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 זה, תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2 א להלן ולהוראות כדלקמן:

7.2.3.1 מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף 7.2 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים להעניק למי מנושא המשרה מענק מיוחד בסכום שלא יעלה על 4 משכורות חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה, ובלבד: שסך המענק המיוחד הכולל שיוענק לנושא משרה במהלך כל תקופת מדיניות התגמול לא יעלה על 12 משכורות חודשיות (ברוטו) של אותו נושא המשרה. המענק המיוחד יוענק במקרים מיוחדים ויוצאי דופן העונים על הקריטריונים הבאים: ביצוע פרויקט שלא נכלל בתכנית העבודה של החברה/ הקבוצה (לפי העניין); השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל של פרויקט של החברה/ הקבוצה (לפי העניין); במקרה של צורך נקודתי בגיוס כח אדם; במקרה של פרישה לאחר 5 שנות ותק לפחות, ובכפוף לבחינת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בתקופת העסקתו, את ביצועי החברה/ הקבוצה (לפי העניין) בתקופה זו ואת תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה/ הקבוצה (לפי העניין) ולהשאת רווחיהן (לפי העניין) ונסיבות הפרישה; פרישה עקב מחלה או בנסיבות אישיות חריגות.

~~בכל מקרה של הענקת מענק מיוחד לנושא משרה אשר ניתן לגביו גילוי במסגרת פרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של בזק, תפרסם בזק במסגרת דוח זה את הקריטריונים והנימוקים שעמדו בבסיס ההחלטה להעניק את המענק המיוחד לאותו נושא משרה.~~

7.2.3.2 מענק פרישה

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים להחליט על הענקת מענק פרישה לנושא משרה, במסגרת הסכם העסקתו או לחילופין בעת פרישתו, אשר לא יעלה על 6 חודשי שכר בסיס (לא כולל תנאים נלווים). ניתן יהיה להחליט על הענקת מענק פרישה בדיעבד רק אם נושא המשרה עבד לפחות 3 שנים בחברה או בקבוצה. בהחלטה זו ישקלו ועדת התגמול ודירקטוריון בזק את תרומת נושא המשרה לחברה ו/או לקבוצה, לפי העניין, בתקופת עבודתו, ביצועי החברה ו/או הקבוצה, לפי העניין, בתקופת כהונתו ועד כמה נושא המשרה תרם להם ונסיבות הפרישה.

7.2.3.3 מענק שימור

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים, בכפוף לתנאים המפורטים להלן ובמקרים מיוחדים, או במקרים כגון החלפת שליטה בבזק או שינויים מבניים צפויים בקבוצה וכיוצא באלו, לאשר לנושא

משרה תשלום "מענק שימור" שתכליתו לאפשר לקבוצה לתגמל נושאי משרה מצליחים בגין התחייבותם להתמיד ולהמשיך ולעבוד בחברות הקבוצה. מענק השימור לא יעלה על סך של 6 או 4 משכורות של נושא המשרה, כנגד התחייבות נושא המשרה להמשיך ולעבוד בחברה או בקבוצה, לפי העניין, למשך תקופה של לפחות 3 שנים או שנתיים, בהתאמה, החל ממועד תשלום מענק השימור.

7.2.3.4 מענק חתימה

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים, בנסיבות המצדיקות זאת, הענקת מענק חתימה בסכום שלא יעלה על 4 חודשי שכר בסיס. סכום מענק החתימה ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לתקרה האמורה לעיל, בהתחשב בצרכי החברה או הקבוצה בגיוס נושא משרה חדש.

תקרת התגמול למנכ"ל בזק

א.7.2

למען הסר ספק, יובהר, כי סך הרכיב המשתנה שיוענק למנכ"ל בזק בגין : מענק בשיקול דעת (כמפורט בסעיף 7.2.1.10 לעיל) ו/או בגין מענקים מיוחדים (כמפורט בסעיף 7.2.3 לעיל, למעט אם הזכאות למענק פרישה למנכ"ל בזק בעת פרישתו קבועה בהסכם העסקתו) ו/או תקופת הסתגלות (כמפורט בסעיף 7.1.3.4 לעיל, למעט אם הזכאות לתקופת הסתגלות למנכ"ל בזק בעת פרישתו קבועה בהסכם העסקתו) ו/או בגין תגמול הוני (כמפורט בסעיף 7.2.2 לעיל) לא יעלה במצטבר על גובה של 25% מסך המענק השנתי או על סך של 3 חודשי שכר בסיס (לא כולל תנאים נלווים), לפי הגבוה מבניהם (אלא אם יתקבל אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל והדין באותה עת יחייב זאת).

היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.3

בעת קביעת תמהיל מרכיבי התגמול לנושאי המשרה וליו"ר הדירקטוריון בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון בזק את היחס בין סך הרכיבים הקבועים לבין סך הרכיבים המשתנים בתכנית התגמול האישית של נושא המשרה הרלבנטי, כאמור בכללים הקבועים במדיניות זו. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם כאמור, מקדם את יעדי החברה ותואם את מדיניות הסיכונים שלה ואת מטרותיה לטווח ארוך.

7.3.1

טווח היחסים בין הרכיב הקבוע **לבזק** והרכיב המשתנה **לבזק סך התגמול הכולל** (במונחי עלות לבזק)⁸
 יהא כדלקמן:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
יו"ר הדירקטוריון	100% - 27%	73% - 0%
מנכ"ל בזק קווי	100%-27%	73%-0%
מנכ"לים חברות בנות מהותיות	100%-25%	75%-0%
סמנכ"לים	100%-33%	67%-0%

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 7.1 לעיל.⁹

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי, כמפורט בסעיף 7.2.2.3.4 לעיל), המענקים המיוחדים כמפורט בסעיף 7.2 לעיל **ותקופת הסתגלות כמפורט בסעיף 7.1.3.4 לעיל**. יובהר כי התקורות המפורטות בסעיף 7.2 לעיל **והתקרה האמור בסעיף 7.1.3.4 לעיל** לרכיבים האמורים הינן תקרות מצטברות (יחד: **"תקרת המענקים הכוללת"**), בשים לב ליחס המקסימאלי האפשרי המפורט בטבלה זו ובכפוף לכל דין.

7.3.2 יובהר כי חריגה כלפי מעלה או כלפי מטה של עד 10% מהשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

8. **תנאי כהונה והעסקה נוספים**

בנוסף לתגמול המתואר בסעיף 7 לעיל, יהיו זכאים נושאי המשרה והדירקטורים בבזק לביטוח אחריות מקצועית, שיפוי ופטור בהתאם לתנאים המפורטים להלן.

8.1 **ביטוח**

בזק תתקשר מעת לעת עם חברה/חברות ביטוח לצורך ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אחרים בה, כפי שיהיו מעת לעת, בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה. בזק תוכל לכלול בפוליסות כאמור גם דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברות בנות שלה. גבול האחריות בפוליסת הביטוח יהיה עד 250 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ובמצטבר לתקופת הביטוח לרבות הוצאות משפטיות סבירות שיחולו אף מעבר לגבול האחריות כאמור (להלן: **"הפוליסה"**).

⁸ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על תקרות הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה, ובהנחה של קבלת מלוא הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול ובלבד שלגבי מנכ"ל בזק קווי הוגבלו סך המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 לעיל ורכיב המענק שבשקול דעת במסגרת המענק מותנה הביצועים ל- 3.75 משכורות (המהוות 25% מהמענק מותנה הביצועים השנתי המקסימלי שניתן להעניק בפועל למנכ"ל בזק קווי). יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, ייקבע בהתבסס על מרכיבי התגמול המשתנה הרלבנטיים לאותו נושא משרה באותו מועד, על הנסיבות הייחודיות לאותה שנה ועל התנאים השונים לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול המשתנה.

⁹ תחת רכיב זה לא חושבו ימי המחלה והחופשה המגיעים לנושאי המשרה כחלק מהתנאים הנלווים להם הם זכאים. החברה פועלת בהענקת ימי חופשה ומחלה בהתאם למקובל בשוק ועל פי הוראות הדין.

הפוליסה תהא ניתנת לחידוש מעת לעת במשך תוקפה של מדיניות התגמול, בין אם על ידי הארכת תקופת הפוליסה המתוארת לעיל ובין אם על ידי התקשרות בפוליסה חדשה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ובלבד שוועדת התגמול תאשר כי אין שינוי מהותי לרעה בתנאי הפוליסה החדשה או שוועדת התגמול תאשר את ההתקשרות בפוליסה החדשה בהתאם לתקנה 11 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000.

שיפוי

8.2

בזק תעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים בבזק כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה או הדירקטורים, עקב פעולותיו בתוקף היותו נושא משרה (לרבות פעולות בחברות בנות של בזק) והכל בכפוף להוראות הדין, לרבות בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 ותקנון בזק, כפי שיהיה מעל לעת. סכום השיפוי שבזק תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה והדירקטורים בה יוגבל לתקרה של 25% מההון העצמי של בזק כפי שיהיה בעת מתן השיפוי או לסך של 400 מיליוני ש"ח, לפי הגבוה מביניהם. ההתחייבות לשיפוי לא תחול לגבי אירוע שחברת הביטוח הכירה באחריותה לגביו על פי פוליסת הביטוח ושילמה לנושא המשרה את הסכום הנדרש. כתב השיפוי יחול על רשימה של סוגי אירועים המקובלים בכתבי שיפוי של חברות בעלות מאפיינים דומים של בזק.

פטור

8.3

בזק תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים בבזק פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפיה, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין, בנוסח המקובל בחברה. מובהר כי, פטור כאמור לא יחול, בין היתר, עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה ועל החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון בזק.

גמול דירקטורים

9.

דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

9.1

9.1.1 גמול הדירקטורים של בזק בגין כהונתם בדירקטוריון בזק ובדירקטוריון איזו מהחברות הבנות בבעלות מלאה של החברה, שאינם יו"ר דירקטוריון החברה או דירקטור מקרב העובדים, יהיה בסכום שלא יעלה על הסכום המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתקנות גמול דח"צים, כפי שיהיה מעת לעת, בהתאם לדרגתה של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, ויהיה אחיד לכל הדירקטורים הנ"ל, תוך הבחנה בין דירקטור שסווג כדירקטור מומחה לבין דירקטור שאינו מומחה.

9.1.2 דירקטור מקרב העובדים לא יהא זכאי לגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור, מעבר לשכר (לרבות מענקים ותגמולים נוספים) המשולם לו בגין עבודתו בבזק.

9.1.3 דירקטורים יהיו זכאים רק לתגמול שלגביו צוינה במפורש זכאותם במסמך זה, לרבות ביחס לחברות בנות בבעלות מלאה של החברה בהם הם מכהנים, וכל שאר הוראות המדיניות לא יחולו לגביהם.

מעבר לכך, יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות נסיעה, בכפוף להוראות הדיון, ויכללו בביטוח נושאי משרה של בזק ובכתבי השיפוי והפטור שהוענקו או יוענקו בתקופה זו כמפורט בסעיף 8 לעיל.

תנאי כהונה והעסקה יו"ר דירקטוריון

9.2

9.2.1 הוראות מדיניות התגמול ביחס לנושאי משרה יחולו במלואן ביחס ליו"ר הדירקטוריון, בשינויים המחויבים האמורים בסעיף 9 זה להלן. סעיפים אשר לא נזכרו (או תוקנו) במפורש במסגרת סעיף 9.2 זה, יחולו ביחס ליו"ר הדירקטוריון בנוסחם הקבוע במדיניות התגמול.

9.2.1 ~~שכר הבסיס החודשי של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על סך של 171,000 ש"ח לחודש (ברוטו, בהיקף משרה של 100%). במקרה של היקף משרה חלקי, שכר הבסיס ישתנה בהתאמה, כך ששכר הבסיס ותקרת שכר הבסיס יעודכנו באופן ליניארי בהתאם לחלקיות בהיקף המשרה.~~

9.2.2 לעניין הטבות ותנאים נלווים ליו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף 7.1.2 לעיל. היו"ר יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות בגין מילוי תפקידו כנגד קבלת אסמכתאות. היקף ההוצאות ייבחן אחת לשנה על ידי ועדת התגמול.

9.2.3 תקופת ההודעה המוקדמת של יו"ר הדירקטוריון תהיה עד 3 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה יו"ר הדירקטוריון מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו, אלא אם כן החברה תוותר על עבודתו בפועל.

9.2.4 במקרה של סיום כהונת היו"ר תהיה החברה רשאית לשלם ליו"ר גמול בגובה עד שני חודשי שכר בתוספת תנאים נלווים, בגין אי-תחרות.

9.2.5 לעניין הענקת תגמול הוני ליו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף 7.2.2 לעיל, בכפוף לכך ששווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי האמור בסעיף 7.2.2.3.4) במועד ההענקת לא יעלה על 101% מהשכר השנתי הכולל המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי) שלו זכאי יו"ר הדירקטוריון באותה שנה.

9.2.6 לעניין הענקת מענק תלוי ביצועים ליו"ר הדירקטוריון, יחולו הוראות סעיף 7.2.1 לעיל, בכפוף לשינויים הבאים:

א. לעניין סעיף 7.2.1.2 (מבנה המענק) - המענק יהיה מורכב מרכיב המבוסס על יעדים קבוצתיים.

ב. לעניין סעיף 7.2.1.6.1 יחולו ביחס ליו"ר הדירקטוריון ההוראות הבאות:

יעדי המענק תלוי הביצועים יכללו את היעדים והמשקלות הבאים: (א) יעד EBITDA מתואם לקבוצת בזק (קרי, על פי דוחות שנתיים (מאוחדים) של בזק) שמשקלו יהיה 50% מהמענק השנתי; (ב) יעד רווח נקי מתואם לקבוצת בזק שמשקלו יהיה 25% מהמענק השנתי; ו- (ג) יעד תזרים מזומנים חופשי (FCF) מתואם לקבוצת בזק שמשקלו יהיה 25% מהמענק השנתי.

ג. תנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של יו"ר הדירקטוריון יקבע על פי חלופת ההשוואה EBITDA מתואם, כהגדרתו בסעיף 7.2.1.6.3, אשר יחושב בהתייחס לתוצאת ה- EBITDA המתואם של קבוצת בזק (במאוחד); על אף האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לאשר, בסמוך למועד אישור התקציב לשנה קלנדרית, כי תנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים ליו"ר הדירקטוריון בגין אותה שנה ייקבע על פי חלופת ההשוואה FFO או חלופת התקציב FFO, כהגדרת מונחים אלה בסעיף 7.2.1.6.3, אשר יחושבו ביחס לתוצאות ה- FFO של קבוצת בזק (במאוחד).

הוראות הפסקה השלישית לסעיף 7.2.1.6.3 יחולו ביחס ליו"ר הדירקטוריון, בשינויים הרלוונטיים.

ד. תקרת המענק תלוי הביצועים ליו"ר הדירקטוריון תוגבל בגובה של עד 75% משכר הבסיס השנתי.

ה. על אף האמור לעיל, מובהר כי החברה תהיה רשאית לקבוע כי חלק מהמענק ליו"ר הדירקטוריון או כולו, עד התקרה האמורה בס"ק ד. לעיל ישולם כמענק בשיקול דעת, בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית לתשלום המענק בשיקול דעת.

9.2.7 בעת בחינת תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה יילקחו בחשבון הפרמטרים המנויים בסעיפים 5 ו-7.3 לעיל, בשינויים המחויבים. בהקשר זה יצוין כי, במועד אישור [התיקון סעיף 9.2 זה](#) למדיניות [שבוע ב-2022](#), היחס בין עלות התגמול של יו"ר דירקטוריון בזק, לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן) [הינה עמד על](#) כ - 1:24.73 ו - כ - 1:26.99¹⁰, בהתאמה.

10. הסדרים קיימים

מדיניות התגמול אינה באה לשנות לרעה הסכמים קיימים בין החברה לבין עובדיה והחברה תקיים את כל ההסדרים הקיימים שבתוקף במועד אישור מדיניות תגמול זו, כל עוד הסכמים אלו יישארו בתוקף.

11. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

11.1 בזק תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.

11.2 חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על-ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון בזק, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות. עם זאת,

¹⁰ עלות השכר של עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן חושבה תוך נרמול היקף משרתם ל-100% היקף משרה. הנתונים ביחס לעובדי החברה הינם על פי נתוני 31 בדצמבר 2021 וביחס לעובדי קבלן הינם על פי נתוני שנת 2021 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה. שווי התגמול ההוני אשר נלקח בחשבון בתחשיב עלות התגמול של יו"ר הדירקטוריון חושב על בסיס פריסה לינארית של שווי המענק (נכון למועד אישור הדירקטוריון את הענקת התגמול ההוני) על פני שנות ההבשלה (שווי של 2,319,000 ש"ח). בחישוב הלוקח בחשבון את סכום ההוצאה החשבונית אשר הוכרה בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2021 בגין הגמול ההוני ליו"ר הדירקטוריון עומד היחס על כ - 33.94 ו - 37.03, בהתאמה.

שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"לים טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, אם זו אישרה כי המדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי, ושינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של סמנכ"לים, יאושרו בידי מנכ"ל בזק ויו"ר דירקטוריון בזק ויובאו לידיעת ועדת התגמול, והכל בגבולות הקבועים במדיניות התגמול. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שיאושרו על ידי האורגנים כאמור, בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של הקבוצה לגבי אותה שנת דיווח.

11.3 אחת לשנה לפחות, לפני מועד מתן התגמול השנתי לנושאי המשרה, ימסור מנכ"ל בזק או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול ולדירקטוריון בזק אודות מתן התגמול אשר ניתן לסמנכ"לים, תוך התייחסות למתווה התגמול שנקבע לאותו סמנכ"ל, שיעור העמידה ביעדים וחישוב הסכומים. ביחס למנכ"לים, יימסר דיווח דומה לוועדת התגמול ולדירקטוריון בזק על ידי יו"ר הדירקטוריון של החברה הרלבנטית.

11.4 ~~סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל הכספים הראשי של הקבוצה~~ ועדת התגמול ~~יתוודא~~ כי התשלום בגין תגמול נושאי המשרה הינו בהתאם להנחיות המפורטות במסמך זה.

11.5 מבקר הפנים של בזק יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים את עמידת בזק במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון בזק. דיווח מבקר הפנים אודות יישום מדיניות התגמול יינתן כנדרש על פי חוק החברות (ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל וליו"ר ועדת הביקורת של בזק). ככל שיימצא כי בזק חרגה ממדיניות התגמול שאושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, יובא דוח מבקר הפנים לדיון מיידי בוועדת התגמול ובדירקטוריון בזק.