

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

28.3.19

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>

הנדון : דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ולתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), ניתנת בזאת הודעה על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה. האסיפה הכללית תתקיים ביום **חמישי, 23-2 במאי 2019, בשעה 11:00**, במשרדי החברה בתל-אביב, מרכז עזריאלי 2, (הבניין המשולש) קומה 27 ("משרדי החברה").

1. על סדר יומה של האסיפה הכללית

על סדר יומה של האסיפה הכללית הנושא שלהלן :

אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2019.

לפירוט אודות עיקרי העדכונים למדיניות התגמול ר' סעיף 3.6 להלן.

מדיניות התגמול החדשה מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת מצורפת **כנספח א'** לדוח זימון אסיפה זה.

2. נוסח ההחלטה המוצעת

אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של 3 שנים, החל מיום 1 בינואר 2019 בהתאם לנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון זה.

חלק א' – פרטים הנדרשים בדבר אישור מחדש של מדיניות התגמול

3. תיאור עיקרי מדיניות התגמול ועדכונה

3.1. ביום 3 במאי 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה לתקופה בת שלוש שנים. בימים 4 באפריל 2017, 21 במאי 2018, 26 ביולי 2018 וביום 17 בספטמבר 2018 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיקונים למדיניות התגמול הקיימת (להלן ביחד : "מדיניות התגמול").

3.2. בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול ולאור הניסיון שנצבר בחברה ביישומה, החליטה החברה לאמץ מדיניות תגמול חדשה, על מנת שתמלא, בין השאר, אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה ואת השינויים שחלו בה.

3.3. מדיניות התגמול החדשה, המצורפת כנספח א' לזימון אסיפה זה, ככל שתאושר, תהיה בתוקף החל מיום 1 בינואר 2019 ותעמוד בתוקף למשך שלוש (3) שנים מהמועד האמור ותחול גם על נושאי המשרה ובכללם על מנכ"ל החברה ביחס ליעדים שנקבעו לשנת 2019.

3.4. בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול ותוך התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם בנוגע למדיניות התגמול, בהתאם לסעיף 267' לחוק החברות, מדיניות התגמול החדשה אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 27 במרץ 2019 וביום 15 במאי 2019 ומובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267' לחוק החברות.

3.5. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי אין באישור מדיניות התגמול המוצעת בכדי לגרוע ו/או לשנות הוראות הסכמים או תנאי כהונה, אשר אושרו עובר לאישור מדיניות התגמול החדשה, אלא אם האמור יצוין במפורש בדוח זימון זה.

3.6. להלן עיקרי העדכונים במדיניות התגמול החדשה ביחס לנוסח מדיניות התגמול, נכון למועד דוח זימון אסיפה זו:

3.6.1. הוסרה האפשרות להצמדת שכר הבסיס למדד המחירים לצרכן.

3.6.2. הוסרה האפשרות כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי שכר הבסיס ההטבות ו/או המענק תלוי הביצועים לא תיחשב כחריגה או סטייה ממדיניות התגמול.

3.6.3. ביחס לכל נושא משרה נקבעה תקרה להחזר הוצאות בסך של עד 10 אלפי ש"ח בשנה וכי סך העלות של הרכב והתנאים הנלווים הנוספים (כהגדרתם במדיניות התגמול) (כולל החזר ההוצאות לעיל) לא תעלה על 20 אלפי ש"ח בחודש. החזר ההוצאות והתנאים הנלווים הנוספים יהיה כנגד הצגת אסמכתאות רלוונטיות.

3.6.4. תקופת ההודעה המוקדמת של הסמנכ"לים (כהגדרתם במדיניות התגמול) תהיה עד 6 חודשים (חלף תקופה של בין 3 חודשים ועד 6 חודשים במדיניות התגמול).

3.6.5. התווסף תנאי סף לזכאות למענק באופן בו נושא משרה יהיה עשוי להיות זכאי למענק רק אם עבד בפועל לפחות ארבעה חודשים בשנה רלוונטית (וזאת אלא אם ועדת התגמול תקבע אחרת).

3.6.6. התווספו ליעדי התגמול האפשריים יעד EBITDA מתואם (כהגדרתו במדיניות התגמול החדשה) ויעד רווח נקי (לאחר מס).

3.6.7. התווספה אפשרות לוועדת התגמול והדירקטוריון לנטרל מחישוב הביצועים לצורך המענק השלכות לתוצאות הכספיות שינבעו מהפרשות לפרישה מוקדמת או פרישה מרצון של עובדים, ככל שיתרחשו.

3.6.8. הורדה תקרת שכר הבסיס למנכ"לים.

3.6.9. הורדת תקרת מענק שימור.

3.6.10-3.6.7-3.6.6. עודכנו טווחי היחסים בין הרכיב הקבוע לבין הרכיבים המשתנים ביחס לכל קבוצת נושאי משרה.

ליתר פרטי מדיניות התגמול, לרבות העדכונים המוצעים לה, ר' נוסח מדיניות התגמול החדשה מסומן בסימון שינויים המצורף **כנספת א'** לדוח זימון זה.

3.7. יצוין כי, נכון למועד זימון האסיפה תנאי הכהונה והעסקה של חלק מנושאי המשרה בחברה שהסכם העסקה נחתם עימם לפני חודש אוקטובר 2018 כוללים הצמדה למדד המחירים לצרכן שלא בהתאם למדיניות התגמול החדשה.

3.8. החברה הינה חברה נכדה ציבורית.

3.9. להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2016-2018:

2016	2017	2018 ¹		
ר' הפנייה מטה ³		100%	רכיב קבוע	יו"ר הדירקטוריון ²
		-	רכיב משתנה	
70%	79%	79%	רכיב קבוע	מנכ"ל
65%	48%	36%	רכיב משתנה ⁴	

4. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בעדכון מדיניות התגמול

4.1. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת מותאמת לתפקידים של נושאי המשרה בחברה, לתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם.

¹ גב' סטלה הנדלר הועסקה בחברה בתפקיד מנכ"ל עד ליום 31.8.18 ומיום 1.9.18 מר דודו מזרחי החליפה. בחישובי הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה בשנת 2018 חושבו תגמוליהם יחד, כך שביחס לגב' סטלה הנדלר הובאו בחשבון 8 חודשי עבודתה בהם תפקדה כמנכ"ל החברה וביחס למר דודו מזרחי הובאו בחשבון 4 חודשי עבודתו בהם תפקד כמנכ"ל החברה.

² ביחס לתנאי התגמול של יו"ר הדירקטוריון הנוכחי, מר שלמה רודב, אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 17 בספטמבר, 2018, ראו דוח זימון אסיפה מיום 12 באוגוסט, 2018 (מס' אסמכתא -2018-01-075118) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההכללה). בהקשר זה, יצוין כי ביום 3 במאי, 2019 הודיע יו"ר דירקטוריון החברה על בקשתו ובקשתה של חברת הניהול, חברה ישראלית לספנות והספקה בע"מ, אשר 50% מאמצעי השליטה בה מוחזקים על ידו, להפחית את סך דמי הניהול בשיעור של 20% בגין כל שנת 2019 (קרי, רטרואקטיבית מהתשלום בגין חודש ינואר 2019).

³ תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון ~~איים-קבועים~~ לא היו קבועים בשנים אלו במדיניות התגמול של החברה והם ~~מאוגדים-אושרו~~ בנפרד על ידי האסיפה הכללית של החברה במסגרת אישור הסכם הניהול של יורקום תקשורת בע"מ – בעלת השליטה בחברה. לפרטים בדבר הסכם הניהול בין החברה לבין יורקום תקשורת בע"מ, הכולל תשלום בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון, אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 30 ביוני, 2016, ראו דיווח מידי מיום 25 במאי, 2016 (מס' אסמכתא 01-034578-2016), מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה.

⁴ 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.

בין מטרות מדיניות התגמול ניתן למנות את המטרות הבאות :

- 4.1.1. קידום מטרות החברה והקבוצה, תכניות העבודה ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח ;
- 4.1.2. יצירת תגמול ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל הקבוצה או החברה ובמדיניות ניהול הסיכונים שלה ;
- 4.1.3. גיוס ושימור מנהלים בכירים בעלי יכולת שיובילו להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרותיהן ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניהן ;
- 4.1.4. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים ומשתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח וכיו"ב.

4.2. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי היחס בין עלות שכרם של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני בחברה של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) הינו סביר וכי אין ליחס זה השפעה על יחסי העבודה בחברה. לפרטים אודות היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה ר' סעיף 5 למדיניות התגמול החדשה.

4.3. תנאי התגמול – כללי

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול החדשה הינה קוהרנטית עם היעדים והאסטרטגיה העסקית של החברה ועם תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה.

4.3.1. תנאי התגמול – רכיב קבוע

א. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מטרת הרכיב הקבוע הינה בעיקר להעניק וודאות ויציבות לנושא המשרה וכן לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד ועבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף.

ב. שכר קבוע משקף, הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנו.

ג. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקרות עלות השכר שנקבעו במדיניות התגמול, בהתאם לתפקידיהם של נושאי המשרה, הינן סבירות וראויות.

4.3.2. תנאי התגמול – רכיב משתנה

בעוד השכר הקבוע מייצג את ציפיות החברה מנושא המשרה להשגת יעדים מוגדרים מסוימים, בהתאם לתפקידו השוטף, מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף, ככל הניתן, את תרומתם של נושאי המשרה בחברה להגשמת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח.

מענקים :

א. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מנגנון המענק השנתי לנושאי המשרה מתייחס להלימה בין ביצועי החברה לבין ביצועיו האישיים של נושא המשרה על פי תחומי אחריותו וכן עשוי להיקבע אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו אשר לא בהכרח ניתנים למדידה וחיזוי על פי קריטריונים קבועים מראש. יעדי החברה ובכלל זה יעד ה- EBITDA מתואם ו/או יעד הרווח הנקי (לאחר מס) מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניתיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל את נושאי המשרה על עמידה ביעדים אלו.

ב. מנגנוני המענק המוצעים נקבעו לאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתנו דעתם לאופייה המיוחד של החברה. יובהר כי בכל הקשור למענקים מדידים, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות בבחירה בנוסחת מענקים ברורה ונהירה ככל הניתן על מנת שתהא ברורה וודאית.

ג. עוד יצוין כי מדיניות התגמול החדשה מאפשרת לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה לקבוע לנטרל אירועים חד פעמיים אשר להערכתם אינם קשורים בפעילות החברה וזאת בגין אירועים הנובעים, בין היתר, משינויים חשבונאיים, שינויים מיסויים, כשלים מהותיים או הפרשות פרישה מוקדמת או פרישה מרצון של עובדים ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה.

ד. מדיניות התגמול מקנה לדירקטוריון החברה את הסמכות להפחית את היקף המענק השנתי לנושאי משרה, ובכך מאפשרת מדיניות התגמול להתאים את היקף התגמול של נושאי המשרה, בין היתר, למידת תרומתם האישית להישגי החברה ולתכנית העבודה שלה.

ה. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הסף לקבלת המענק תלוי הביצועים, אשר נקבעו במדיניות התגמול הינם סבירים וראויים. כמו כן, תקרות המענק שנקבעו לנושאי המשרה, בהתאם לתפקידיהם, הינן ראויות וסבירות.

רכיב הונו

א. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תשלום מבוסס מניות מחזק את הקורלציה בין היקף התגמול של נושא המשרה להשאת ערך לבעלי המניות של החברה ויוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה. התגמול ההוני נועד גם לקשור את התגמול של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח.

ב. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הרכיב ההוני, לרבות תקופת ההבשלה, שנקבעו במדיניות התגמול הינם סבירים וראויים.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, סבורים בהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, כי מדיניות התגמול של החברה הינה ראויה וסבירה, לרבות בגין הוספת יעדי התגמול המוזכרים לעיל, וכי מדיניות התגמול משרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתפיסתה האסטרטגית של החברה, יעדיה העסקיים וכן בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים שלה.

4.4. יחס בין רכיב תגמול קבוע לרכיב תגמול משתנה

עמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הינה כי תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

היחס בין סך העלות השנתית של הרכיב הקבוע (לרבות הטבות ותנאים נלווים) לבין העלות השנתית הכוללת של תגמול נושאי המשרה, בהתייחס לתקרות התגמול הינו כמפורט בסעיף 7.3.1 למדיניות התגמול החדשה.

5. שם בעלת השליטה בחברה ומהות עניינה האישי בנושא שעל סדר יומה של האסיפה

בעלת השליטה בחברה הינה בי קומיוניקיישנס בע"מ ("בי קום"), המחזיקה בכ- 26.34% מההון המונפק וזכויות ההצבעה בחברה.

לפרטים נוספים ר' דוח מידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה מיום 7 בינואר 2019 מס' אסמכתא 2019-01-002599 (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

למיטב ידיעת החברה, לבעלת השליטה בחברה אין עניין אישי בנושא שעל סדר יומה של האסיפה.

6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי באישור הנושא שעל סדר יומה של האסיפה ומהות עניין זה

לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי במדיניות התגמול היות שהיא קובעת עבורם את מסגרת תנאי הכהונה שהחברה יכולה להעניק להם.

7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בקשר עם הנושא שעל סדר יומה של הישיבה

7.1. בישיבות ועדת התגמול מיום 24 במרץ 2019, מיום 2 במאי 2019 ומיום 12 במאי 2019
שדנה-שדנו בנושא שעל סדר היום השתתפו כל חברי ועדת התגמול: מר אמנון דיק – יו"ר הוועדה, מר זאב וורמברנד, גב' עידית לוסקי (דחצ"ים) ומר דב קוטלר (דב"ת).

7.2. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 27 במרץ 2019 שדנה בנושא שעל סדר היום השתתפו חברי הדירקטוריון: מר שלמה רודב – יו"ר, מר דורון תורג'מן (דירקטורים רגילים), מר דוד גרנות (דב"ת), מר אמנון דיק, מר זאב וורמברנד וגב' עידית לוסקי (דחצ"ים).
בישיבה נוספת של דירקטוריון החברה מיום 15 במאי 2019 שדנה בנושא שעל סדר היום השתתפו חברי הדירקטוריון: מר שלמה רודב – יו"ר, מר עמי ברלב, מר דורון תורג'מן (דירקטורים רגילים), מר דוד גרנות, מר דב קוטלר (דב"ת), מר אמנון דיק, מר זאב וורמברנד וגב' עידית לוסקי (דחצ"ים).

חלק ב' – פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה הכללית

8. פרטים נוספים

8.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה

8.1.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים 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 מדיניות התגמול החדשה, לפי העניין,

המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים.

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

8.2. מקום כינוס האסיפה ומועדה; מנין חוקי ומועד קיום אסיפה נדחית

האסיפה הכללית תתכנס ביום חמישי, ה-23 במאי, 2019, בשעה 11:00, במשרדי החברה. על-פי תקנון החברה, אין לפתוח בדיוני האסיפה הכללית, אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בעת פתיחת הדיון. מניין חוקי הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

לא נכח בפתיחת האסיפה הכללית, לפי העניין, מניין חוקי בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, לפי העניין, יידחה מועד האסיפה, בהתאם, לשבוע ימים, לאותו יום, לאותה השעה ולאותו המקום.

8.3. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית עפ"י סעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, יחול ביום 3 באפריל, 2019 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), 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 מ-24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

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.

בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו או על ידי שלוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("כתב המינוי"). כתב המינוי ייערך בכתב וייחתם 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.

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

הצבעות ביחס לנושא המפורט לעיל תתאפשרנה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח מיידי זה כנספת ב'. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

ואתר האינטרנט של החברה, בהם מצויים 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.

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.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי מניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי, עד יום 22 באפריל, 2019. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי, עד יום 27 באפריל, 2019.

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 האסיפה הכללית.

המועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה):

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 ארבע (4) שעות לפני מועד הכינוס של האסיפה הכללית.

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 לתקנה 5א(א) לתקנות הודעה ומודעה, בקשה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה הכללית. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום של האסיפה, ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בנוסף על האמור, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע ביחס לנושא המפורט לעיל גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות ההצבעה בכתב) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"). ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרונית תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה 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. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת. 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.

8.5. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בהודעה זו ובמסמכים המצורפים אליה (ככל וישנם) במשרדי החברה בכתובת מרכז עזריאלי 2 תל אביב, הבניין המשולש, "בית בזק" (קומה 27) בימים א'-ה' בין השעות 10:00-15:00 ובתיאום מראש בטלפון 03-6262200.

בכבוד רב,

שלי בינהורן, עו"ד

מזכירת הקבוצה

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ
מדיניות תגמול לנ**ושאי משרה**



בזק

~~מאי 2016~~

~~תיקון אפריל 2017~~

~~תיקון מאי 2018~~

~~תיקון ספטמבר 2018~~

מאי 2019

תוכן עניינים

1.	הגדרות.....	3
2.	מטרת המסמך.....	4
3.	מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה.....	4
4.	נושאי המשרה	5
5.	פרמטרים לבחינת תנאי התגמול.....	5
6.	גורמים המעורבים בקביעת המדיניות.....	6
7.	מבנה התגמול בחברה - כללי.....	6
7.1.	הרכיב הקבוע.....	6
7.1.1.	שכר בסיס.....	6
7.1.2.	הטבות ותנאים נווים.....	67
7.1.3.	פיצויי פיטורין ותנאי פרישה.....	78
7.2.	הרכיב המשתנה.....	78
7.2.1.	מענק תלוי ביצועים (בנוסף מענק).....	78
7.2.2.	תגמול הוני.....	1213
7.2.3.	מענקים מיוחדים.....	1314
7.3.	ניתוח השוואתי ביחס לשוק (בנצי'מרק).....	14
7.3.7.4.	היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים.....	1516
8.	תנאי כהונה והעסקה נוספים.....	1517
8.1.	ביטוח.....	1517
8.2.	שיפוי.....	1617
8.3.	פטור	1617
9.	שכר גמול דירקטורים.....	1617
10.	הסדרים קיימים.....	1618
11.	כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות.....	1618
12.	נספח - ניתוח השוואתי ע"י פרופ' צבירן.....	17

הגדרות

- אופציות פאנטום ואופציות רגילות;	"אופציות"
- מעין אופציות וירטואליות, המייצגות החזקה תיאורטית במספר מסוים של אופציות למניות החברה. אופציות הפאנטום מקנות זכות לקבל במזומן את מרכיב ההטבה שינבע מהן לניצע, אם ינבע, ביום המימוש. הניצע יקבל במועד מימוש אופציות הפאנטום סכום השווה להפרש שבין מחיר המימוש התיאורטי המתואם של כל אופציה לבין מחיר המניה באותו מועד;	"אופציות פאנטום"
- אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה;	"אופציות רגילות"
- "בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ;	"בזק"
- בזק בינלאומי בע"מ;	"בזק בינלאומי"
- 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 לפיטורים והתפטרות, תשס"א-2001 ו/או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד;	"הודעה מוקדמת"
- בזק או כל אחת מהחברות הבנות המהותיות, לפי העניין;	"החברה"
- פלאפון, בזק בינלאומי, יס וכל חברה אחרת שתהיה בשליטת בזק ושוועדת התגמול ודירקטוריון בזק יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה;	"החברות הבנות המהותיות"
- חוק החברות, תשנ"ט-1999 ;	"החוק" או "חוק החברות"
- מנכ"ל בזק, המנכ"לים של החברות הבנות המהותיות או מנהל פעילות ברמת הקבוצה;	"המנכ"לים"
- כל נושא משרה בבזק, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, שאינו דירקטור ואינו מנכ"ל;	"הסמנכ"לים"
- בזק ביחד עם החברות הבנות שלה;	"הקבוצה"
- ועדת דירקטוריון של בזק העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף א118- בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;	"ועדת תגמול"
- די.בי.אס שרותי לווין (1998) בע"מ;	"יס"
- מדיניות תגמול לנושאי משרה בבזק בהתאם להוראות ודרישות תיקון 20-לסעיף 267א לחוק החברות;	"מדיניות התגמול" או "המדיניות"

- **"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;
- **"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 תפעולי לפני הוצאות מיוון, מסים, פחת והפחתות. כהגדרתו בפרק תיאור עסקי התאגיד בדוחות התקופתיים השנתיים של החברה;

"EBITDA מתואם" - רווח תפעולי לפני הוצאות פחת והפחתות כהגדרתו בפרק תיאור עסקי התאגיד בדוחות התקופתיים השנתיים של החברה, בנטרול הוצאות/הכנסות אחרות, נטו.

2. 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 לדרישות תיקון 20-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 שיכהנו 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.

2.2.3 מדיניות תגמול זו תיכנס לתוקפה החל מיום 1 בינואר 2019.

3. מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

- לסייע בקידום מטרות החברה והקבוצה, תכניות העבודה, וראיתך-ומדיניות החברה בראייה לטווח הארוך ארוכת טווח וכן להבטיח כי נוצרת זיקה בין יעדי החברה והקבוצה ויעדי ההנהלה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה.
- ליצור מערך תמריצים-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 מוטיבציה-לקבל החלטות ולהפגין תחושת שותפות בתוצאותיה העסקיות מעגלות 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.

4. נושאי המשרה

- 4.1 נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת אליהם הינם המנכ"לים¹ והסמנכ"לים בבזק.
- 4.2 מדיניות התגמול מתייחסת גם לתנאי הכהונה של דירקטורים בבזק (סעיף 9), אשר לצרכי מסמך זה אינם נכללים תחת הגדרת "נושאי המשרה".

5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- להלן פרמטרים כלליים אשר נלקחים-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, רווחיהן ויצירתן.
 - 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.

¹ 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.

- 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 תגמול-עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לבין עלות השכר/התגמול תגמול-הממוצע והחציני 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 החצינית 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 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 והחציני של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן)² הינו 7-5 ו-16.6 ו-8-217.84, בהתאמה.

גורמים המעורבים בקביעת המדיניות

.6

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.

מבנה התגמול בקבוצה – כללי

.7

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:

הרכיב הקבוע 7.1

שכר בסיס³ 7.1.1

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 יכולתו

² היחסים המפורטים לעיל חושבו על בסיס סך כל התשלומים בגין ההעסקה (לרבות שווי מס רכב הנזקף בשכר), אשר שולמו בפועל במהלך שנת 2018, לנושאי המשרה והעובדים המועסקים ע"י החברה (במשך שנה מלאה בלבד, כאשר הנתונים ביחס לשכר עובדים במשרה חלקית נורמל למשרה מלאה), נכון ליום 31 בדצמבר 2018. כמו כן, הנתונים אודות עובדי קבלן נכונים לחודש יוני 2018.

³ סכומי השכר הנקובים תחת פרק "שכר הבסיס" הינם במונחי ברוטו.

וכישוריו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.

7.1.1.2 שכר הבסיס **החודשי** של המנכ"לים לא יעלה על **סך של 172,500 ש"ח לשנה חודש** (בהיקף משרה של 100%).

7.1.1.3 שכר הבסיס **החודשי** של הסמנכ"לים יהיה בטווח של 40,000 ש"ח ל-100,000 ש"ח לחודש (בהיקף משרה של 100%).

7.1.1.4 ~~שכר הבסיס הינו צמוד למדד המחירים לצרכן והוא יעודכן מידי שנה בהתאם לעליית המדד. ככל שהמדד ירד ביחס למדד הבסיס אזי לא יופחת השכר.~~

7.1.1.4 **יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי שכר הבסיס הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.**

7.1.1.5 במקרה של היקף משרה חלקי, שכר הבסיס ישתנה בהתאמה, כך **ששכר הבסיס יתקרת שכר הבסיס העודכני** באופן ליניארי בהתאם לחלקיות בהיקף המשרה, **אלא אם לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון בזה, ניתן יהיה לחרוג מהוראה זו.**

7.1.1.5

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 **מוענקים באפשרות החברה להעניק לנושא המשרה (על פי שיקול דעתה)**. בהתאם לנוהג **או** במקובל בשוק העבודה (כגון: **חסכון בקרן 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 **נאש"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, **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 **7.1.27.1.2** **זו, וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים** והכל בהתאם למקובל בחברה, **כנגד הצגת**

אסמכתאות רלוונטיות, ועל פי נהליה וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים. מובהר, כי תקרת החזר ההוצאות ביחס לכל נושא משרה תוגבל לסך של 10 אלפי ש"ח בשנה.

7.1.2.5-7.1.2 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.

7.1.2.6 באישור ועדת התגמול של בזק, תהא רשאית החברה להעניק לנושאי המשרה, הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה הרלבנטי (בהיקף שנתני).

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.

7.1.3.2-7.1.3.1 נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענקי פרישה, למעט במקרים חריגים כמפורט ובכפוף לאמור בסעיף 7.2.3.2 להלן.

7.1.3.3 תקופת ההודעה המוקדמת של המנכ"לים תהיה 6 חודשים⁴ ואילו תקופת ההודעה המוקדמת של הסמנכ"לים תהיה בין 3 חודשים ל-6 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה הרלבנטי מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו, אלא אם כן החברה תוותר על עבודתו בפועל.

7.1.3.4-7.1.3.2 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 חלק תקופת הודעה מוקדמת או לתקופת הסתגלות.

7.2 הרכיב המשתנה

7.2.1 מענק תלוי ביצועים (בנוסף מענק)

7.2.1.1 מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה שנה קלנדרית עבורה משולם הבנוסף-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** - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק עבור כל נושאי המשרה, כאשר יוגדרו יעדים נפרדים עבור נושאי המשרה בבזק ועבור מנכ"לי החברות הבנות המהותיות. -
- חברה וקבוצה**

⁴ למעט הסכם קינים עם מנכ"ל יס מיום 28.8.06 לפיו הינו זכאי להודעה מוקדמת של 12 חודשים על ידי יס או 6 חודשים על ידי מנכ"ל יס, כאשר מנכ"ל יס ייתן ל-יס עוד שלושה חודשי הודעה מוקדמת נוספים, אם וככל שיתבקש לעשות כן על פי הודעת יס בכתב.

ב. **רכיב המבוסס על - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה או הקבוצה רוצה שיקדם באותה שנה.**

ג. **רכיב מענק המותנה - 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 בוק יהיו רשאים לאצול את סמכותם לעניין קביעת מבנה המענק, כך שביחס לסמנכ"לים מבנה המענק יקבע על ידי מנכ"ל בוק, בכפוף לאישור יו"ר דירקטוריון בוק, וביחס למנכ"לים של החברות הבנות המהותיות מבנה המענק יקבע על ידי ועדת התגמול בלבד.

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 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 בוק, 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 שנת הכספים](#) 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 [7.2.7-27-2](#) 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 בוק, 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 \(לאחר מס\)](#) ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהוו את היעד/ים בעלי המשקולת המשמעותית/גדולה ביותר מתוך יעדי חברה/קבוצה. משקל יעד ה- EBITDA [או ה- EBITDA המתואם \(לפי העניין\) ו/או הרווח הנקי \(לאחר מס\)](#) 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 לפני-א-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 בוק לצורך המענק תלוי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים ובהתאם לטווחי המשקולות המצוינים כדלקמן: (א) יעד ה-EBITDA או EBITDA מתואם לבוק (קרי, על פי דוחות כספיים שנתיים) (סולו) של בוק) שמשקלו יהיה עד 30% מהמענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי (FCF) לבוק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד רווח לאחר מס לבוק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ד) יעד רווח תפעולי לבוק (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 בוק, שמשקלו יהיה עד 30% מהמענק השנתי. בנוסף, ייקבע למנכ"ל בוק יעד הערכת יו"ר דירקטוריון בוק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו, ביחד עם סך המענקים שבשקול דעת שיוענקו לו בשנה, יהיה עד 25% מהמענק השנתי בפועל או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה. לעניין זה, "מענק שבשקול דעת", הינו כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש, כמפורט בסעיף 7.2.7 להלן.

ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של המנכ"לים, תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בוק, פני-לאחר בסמוך למועד אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: ביחס למנכ"ל בוק ולמנכ"ל בוק בינלאומי, תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאות ה-FFO של בוק ו/או של בוק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ-20% מתוצאות ה-FFO של בוק ו/או של בוק בינלאומי, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה"), או; (2) תוצאות ה-FFO של בוק ו/או של בוק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ-20% מהיעד שנקבע לכך בתקציב בוק ו/או בתקציב בוק בינלאומי, לפי העניין ("חלופת התקציב"). ביחס למנכ"ל פלאפון ולמנכ"ל יס תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאת ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם של פלאפון ו/או של יס (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא פחתה ביותר מ-40% מתוצאת ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם של פלאפון ו/או של יס, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה EBITDA"), או; (2) תוצאות ה-FFO של פלאפון ו/או של יס (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ-25% מהיעד שנקבע לכך בתקציב פלאפון ו/או בתקציב יס, לפי העניין, לאותה שנה ("חלופת התקציב").

לא עמד מי מהאמורים לעיל ביעד ה-FFO או ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם, כאמור לעיל ולפי העניין, לא יהיה זכאי לקבלת מענק תלוי ביצועים באותה שנה, גם אם יעמוד ביתר היעדים למענק

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

⁶ Funds from operation (FFO) – מקורות מפעילות – תזרים מזומנים מפעילות לפני שינויים בהון חוזר ולפני שינויים בסעיפי רכוש והתחייבות אחרים. יעד זה עשוי שיהיה כפוף לניטרולים בגין אירועים כמפורט בסעיף 7.2.1.9 למדיניות התגמול.

השנתי תלוי הביצועים. במקרה של בחירה בחלופת ההשוואה EBITDA או ה- EBITDA המתואם ביחס למנכ"ל פלאפון ולמנכ"ל יס, תפרסם בזק בדוחותיה השנתיים את נתון ה- EBITDA או ה- EBITDA המתואם של פלאפון ו/או של יס (לפי העניין) לשנת הדוחות הכספיים, ובמקרה של בחירה בחלופת ההשוואה ביחס למנכ"ל בזק ולמנכ"ל בזק בינלאומי, תפרסם בזק את נתון ה- FFO של בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין) לאותה שנה. במקרה של בחירה בחלופת התקציב, ביחס לכל אחד מהמנכ"לים האמורים, בזק תפרסם בדוחותיה השנתיים את יעדי ה- FFO של החברה הרלבנטית לשנה העוקבת לשנת הדיווח. מובהר כי יעדי התקציב נקבעים בסמוך לתחילת כל שנה, לאחר קיום דיון בהערכות ובתחזיות העומדות בבסיס התקציב כפי שקיימות במועד קביעתו, כאשר התקציבים של בזק בינלאומי, של פלאפון ושל יס מאושרים תחילה בדירקטוריון החברה הרלבנטית, ולאחר מכן מוצגים לאישור בדירקטוריון בזק 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 הצנוס-המענק שהוגדרו לכל אחד מהנ"ל ביחס לאותה שנה קאלנדריית.

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 התחתון). 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)7.2.1.6.4(ז) לעיל.

7.2.1.8 יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי המענק תלוי הביצועים הנקובים לעיל לא תיחשב

בחריגה או כטייה מומדיניות התגמול.

7.2.1.8 ~~7.2.1.9~~ "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 ~~7.2.1.10~~ רכיב המענק המותנה בשיקול דעת

[7.2.1.9.1](#) ~~7.2.1.10.1~~ על אף האמור בכל מקום אחר בסעיף [7.2.17-2.17.2.1](#) 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 7.2.1.10.3 להלן, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 7.2.1 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף [7.37-37.3](#) 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.

7.2.1.10-27.2.1.9.2 רכיב מענק המותנה בשיקול דעת למנכ"לים יקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון בזק החברה הרלבנטית, ואילו רכיב המענק המותנה בשיקול דעת לסמנכ"לים יקבע בהתאם להערכת מנכ"ל בזק והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון בזק.

7.2.1.10-37.2.1.9.3 הרכיב המותנה בשיקול דעת עשוי להיות יהיה מבוסס בין היתר על קריטריונים "איכותיים" כגון: תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה ו/או הקבוצה, רוחחיה, 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.

7.2.1.11-7.2.1.10 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.

7.2.1.12-7.2.1.11 השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

נושא המשרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקבוצה, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד 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.

7.2.2.2 ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים, לאמץ תכנית תגמול הוני 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 פאנטום ו/או אופציות רגילות, כאשר בכל שנה קלנדרית תתאפשר הענקתה של סוג אחד בלבד מסוגי התגמול ההוני האמורים.

7.2.2.3.2 תקופת ההחזקה או ההבשלה של האופציות תהיה ככלל בטווח של 3-5 שנים ממועד הענקתם בפועל לנושא המשרה (להלן: "תקופת ההבשלה"). תקופת הבשלה זו נועדה להוות תמריץ ראוי בראיה ארוכת טווח. בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, במקרה של שינוי שליטה בבזק, מיזוג או רה ארגון בקבוצה ("אירוע האצה") תהיה רשאית ועדת התגמול להאץ את תקופת ההבשלה של מנת האופציות

שמועד ההבשלה שלה הוא הקרוב ביותר לאירוע ההאצה. כך לדוגמה במקרה בו אירע אירוע האצה במהלך תקופת ההבשלה השנייה של התכנית, בכפוף לאישור ועדת התגמול, תבשיל לניצח המנה השנייה מתוך מנות האופציות שהוקצו לו (זאת בנוסף על ההבשלה של המנה הראשונה שכבר אירעה).

7.2.2.3.3 מחיר המימוש של כתבי האופציות, לצורך חישוב מרכיב ההטבה, ייקבע בהתאם לממוצע 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 באסיפה הכללית (ככל שנדרש), לפי המאוחר, בתוספת של 5%, או בהתאם לשער הנעילה בבורסה של מניית בזק בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת בזק בדבר הענקת האופציות, לפי הגבוה מבניהם. מחיר המימוש יהיה כפוף להוראות התאמה שיהיו קבועות בתכנית האופציות (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

7.2.2.3.4 הענקת האופציות על פי התכנית תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2.4 להלן למגבלות הבאות:

- שווי חבילת אופציות שאינן מסולקות במזומן פר שנה (לפי נוסחת B&S) במועד ההענקה לא יעלה על השיעורים הבאים מתוך השכר השנתי הכולל המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי) שלו זכאי אותו נושא משרה בשנת הענקה; ואלו הם השיעורים:

○ ביחס למנכ"לים - 55%.

○ ביחס לסמנכ"לים - 35%.

- מגבלת תקרה ביחס לאופציות המסולקות במזומן (פאנטום) - במועד המימוש: הסכום המקסימלי במזומן שנושא משרה יוכל לקבל בגין מימוש כל האופציות המסולקות במזומן- שהוענק לו על פי התכנית, לא יעלה על מכפלת השכר השנתי המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי) שלו יהיה זכאי אותו נושא המשרה בשנת ההענקה, במספר השנים של כל תקופת ההבשלה שנקבעה בתכנית.

7.2.2.3.5 בשנה בה תאושר הענקת אופציות על פי אחד מסוגי התגמול ההוני כאמור 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 7.4 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 רגילות לא יעלה על 10% 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 ~~עזיבה~~ סיום יחסי העסקה של נושא משרה בנסיבות שונות (מעבר בין חברות בקבוצה, פיטורין, התפטרות או מקרי מוות ונכות חו"ח).

7.2.2.3.9 התכנית תקבע תנאים להתאמת מחיר המימוש במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב.

7.2.3 מענקים מיוחדים

על אף האמור בסעיף זה להלן, יצוין, כי החלטה על הענקת מענק מבין המענקים המפורטים להלן למנכ"ל בזק בהיקף של למעלה מ-25% מסך המענק השנתי או למעלה מ-3 חודשי שכר בסיס (לא כולל תנאים נלווים) (לפי הגבוה), למעט אם זכאות למענק פרישה למנכ"ל בעת פרישתו קבועה בהסכם

העסקתו, תהא טעונה גם את אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל והדין באותה עת יחייב זאת.

הענקת מענק מיוחד מבין סוגי המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 זה, תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2.4 להלן ולהוראות כדלקמן:

7.2.3.1 מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף 7.2.27-7.2.2 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים להעניק למי מנושאי 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. תשלום מענק השימור יהיה כפוף לתנאים הבאים:

(א) — מענק השימור לא יעלה על סך של 50% או 4 משכורות מהשכר השנתי הכולל (מחושב לפי שכר בסיס) (משכורת בעת ההחלטה על מענק השימור) + תקרת המענק תלוי הביצועים, לא כולל תגמול הונני כמפורט בסעיף 7.2.2 לעיל) של נושא המשרה, כנגד התחייבות נושא המשרה

(ב) — נושא המשרה יתחייב כנגד תשלום מענק השימור — להמשיך ולעבוד בחברה או בקבוצה, לפי העניין, למשך תקופה של לפחות שנה 3 שנים או שתיים, בהתאמה, החל ממועד תשלום מענק השימור.

7.2 א. תקרת התגמול למנכ"ל בזק

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 בחסכם 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 וחדין באותה עת יחייב זאת).

7.3 ניתוח השוואתי ביחס לשוק (בנצ'מרק)

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול המפורטים לעיל, יוצגו לאורגנים של בזק, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה. בנוסף, טווחי השכר ויתר תנאי הכהונה וההעסקה הקבועים במדיניות התגמול, נקבעו בין היתר בהשוואה לשוק, לתפקידים דומים בחברות דומות. בבחינה כאמור ניתן משקל גם להיבט הביצועים של בזק, כך שנבחן הקשר בין ביצועי בזק ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בניתוח השוואתי וזאת ביחס לפרמטרים שנקבעו מראש. לצורך כך נבחנו נתוני השכר בחברות תקשורת והייטק גדולות וכן בהשוואה לחברות הגדולות במשק. ניתוח השוואתי (בנצ'מרק) עדכני שבוצע על ידי פרופסור משה צבירן מצורף **נספח למדיניות תגמול זו**.

7.4.3 היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.4.1.7.3.1 בעת אישור יעדי התגמול קביעת תמהיל מרכיבי התגמול לנושאי המשרה בחנו וועדת 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 איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה משתלב באינטרס הקבוצה להשיג את מטרותיה לטווח ארוך.

טווח טווח היחס האפשרי היחסים בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה (במונחי עלות לבזק)⁷ באחוזים, בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה יהא ע"פ הטבלה כדלקמן הבאה:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
מנכ"ל בזק קווי	100%-27%	73%-0%
מנכ"לים חברות בנות מהותיות	100%-25% 50%-20%	75%-0% 80%-50%
סמנכ"לים	100%-33% 65%-30%	67%-0% 70%-35%

⁷ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על תקרות הרכיבים הקבועים הקיימים 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.

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט בסעיף [7.17-17.1](#) לעיל.⁸

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי, כמפורט בסעיף [7.2.2.3.54](#) לעיל) והמענקים המיוחדים כמפורט בסעיף [7.27-27.2](#) לעיל. יובהר כי התקרות המפורטות בסעיף [7.27-27.2](#) לעיל לרכיבים האמורים הינן תקרות מצטברות (יחד: "תקרת המענקים הכוללת"), בשים לב ליחס המקסימאלי האפשרי המפורט בטבלה זו ובכפוף לכל דין.

[7.4.27.3.2](#) יובהר כי חריגה כלפי מעלה או כלפי מטה של עד 10% מעל או מתחת למה שיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

8. תנאי כהונה והעסקה נוספים

בנוסף לתגמול המתואר בסעיף [7.77](#) 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 בין 100 ל-250 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לכל שנת ביטוח וכן 20 מיליון דולר ארה"ב נוספים בגין הוצאות משפטיות. סכום הפרמיה השנתית שתשלם בזק לא יעלה על סך של 1 מיליון דולר ארה"ב בהשתתפות עצמית של עד 1 מיליון דולר ארה"ב (להלן: "הפוליסה").

הפוליסה תהא ניתנת לחידוש מידי שנה, במשך שלוש שנים, בין אם על ידי הארכת תוקף הפוליסה המתוארת לעיל ובין אם על ידי התקשרות בפוליסה ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה חדשה, ובלבד שוועדת התגמול תאשר כי אין שינוי מהותי בתנאי הפוליסה או שאינה מטיבה ביחס לתנאי הפוליסה לעיל.

8.2 שיפוי

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. 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.

8.3 פטור

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

⁸ 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.

חובת הזהירות בחלוקה על 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.

שכר-גמול דירקטורים

9.

9.1 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.

דירקטור מקרב העובדים לא יהא זכאי לגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור, מעבר לשכר המשולם לו בגין עבודתו בבזק.

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

מעבר לכך, יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות נסיעה, בכפוף להוראות הדין, 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

דמי ניהול

העלות השנתית לחברה בגין קבלת שירותי יו"ר דירקטוריון החברה באמצעות חברת ניהול, לא תעלה על 4 מיליון ש"ח בהיקף משרה מלאה, בתוספת מע"מ כדין. כן יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות בגין מילוי תפקידו כנגד קבלת אסמכתאות. היקף ההוצאות ייבחן אחת לשנה על ידי ועדת התגמול.

יובהר, כי במקרה בו יכהן יו"ר הדירקטוריון בחלקיות משרה תופחת עלות התגמול באופן יחסי לחלקיות המשרה.

הודעה על סיום ההתקשרות

החברה תהא רשאית לסיים את ההתקשרות בהסכם הניהול בהודעה מוקדמת בת 60 ימים, מראש ובכתב. על אף האמור, ככל ויו"ר הדירקטוריון יחדל לכהן כדירקטור, לרבות במקרה בו מינויו לא חודש במסגרת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, יסתיים הסכם הניהול באופן מיידי ויו"ר הדירקטוריון יעניק ליו"ר דירקטוריון הבא בנעליו חפיפה כמקובל.

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 המדיניות, היחס בין ממוצע עלות התגמול של יו"ר דירקטוריון בבזק, לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן) הינו 15-3 ו-14.9 ו-16.41 ⁹, בהתאמה.

⁹ היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן ותוך נרמול היקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון ל-100% היקף משרה (קר, 4 מיליון ש"ח לשנה). הנתונים ביחס לעובדי החברה הינם על פי נתוני 31 בדצמבר שנת 2018 וביחס לעובדי קבלן הינם על פי חודש יוני 2018 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה.

הסדרים קיימים

.10

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.

כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

.11

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

11.1

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, 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.

11.2

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.

11.3

סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל הכספים הראשי של הקבוצה יוודאו כי התשלום בגין תגמול נושאי המשרה הינו בהתאם להנחיות המפורטות במסמך זה.

11.4

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.

11.5

נספח – ניתוח השוואתי ע"י פרופ' צבירן