

”בזק” החברה הישראלית לתקשורת בע”מ

מדיניות תגמול נושאי משרה



מאי 2016

תיקון אפריל 2017

תוכן עניינים

1.	הגדרות.....	3
2.	מטרת המסמך.....	4
3.	מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה.....	54
4.	נושאי המשרה.....	
	<u>בחברה</u>	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 נלווים.....	76
7.1.3.	פיצויי פיטורין ותנאי פרישה, מענקי <u>שיכמור</u>	7
7.2.	הרכיב המשתנה.....	87
7.2.1.	מענק תלוי ביצועים (בונוס).....	87
7.2.2.	תגמול הוני.....	12
7.2.3.	מענקים <u>מיוחדים</u>	13
7.3.	ניתוח השוואתי ביחס לשוק (בנצימרק).....	143
7.4.	היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים.....	153
8.	תנאי כהונה והעסקה נוספים.....	154

8.1. ביטוח.....

154

8.2. שיפוי.....

164

8.3. פטור

165.....

9. שכר

דירקטורים.....165

10. הסדרים

קיימים.....165

11. כללי בקרה, דיווח ותיקון

חריגות.....165

12. נספח ~~א~~ - ניתוח השוואתי ע"י פרופ'

צבירן.....176

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 ¹ ;	-	"אופציות פאנטום"
אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה ;	-	"אופציות רגילות"
<u>"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ ;</u>	=	<u>"בזק"</u>
בזק בינלאומי בע"מ ;	-	"בזק בינלאומי"
<u>ד"ר בני-אס שדותי-לוויין (1998) בע"מ ;</u>	-	<u>"בני-אס"</u>
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, התשס"א-2001 ו/או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד ;	-	"הודעה מוקדמת"
<u>"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ בזק או כל אחת מהחברות הבנות המהותיות, לפי העניין ;</u>	-	"החברה" או "בזק"
<u>פלאפון, בזק בינלאומי, יס וכל חברה אחרת שתהיה בשליטת בזק ושועדת התגמול ודירקטוריון בזק יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה ;</u>	=	<u>"החברות הבנות המהותיות"</u>
חוק החברות, התשנ"ט-1999 ;	-	"החוק" או "חוק החברות"
מנכ"ל החברה ;	-	<u>"המנכ"ל"</u>
מנכ"לים של פלאפון, בזק בינלאומי ויס ;	-	<u>"מנכ"לים של חברות בנות מהותיות"</u>
<u>מנכ"ל בזק והמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות ;</u>	=	<u>"המנכ"לים"</u>
<u>משנים למנכ"ל החברה וסמנכ"לים בחברה כל נושא משרה בבזק, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, שאינו דירקטור ואינו מנכ"ל ;</u>	-	"הסמנכ"לים"
עובדים בחברה אשר אינם נושאי משרה בחברה ואשר זכאים לבונוס שנת-בהתאם לתוצאותיה הכספיות של החברה ;	-	<u>"העובדים הבלתי-מדידים בחברה"</u>

- החברה-בזק ביחד עם החברות ה בנות שלה-מהותיות של החברה;	"הקבוצה"
- השכר אותו מקבל נושא משרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 7.1.1 למסמך זה;	"השכר הבסיסי"
- ועדת דירקטוריון של בזק העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א. בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;	"ועדת תגמול"
- די.בי.אס שרותי לוויין (1998) בע"מ;	"יס"
- מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה-בזק בהתאם להוראות ודרישות תיקון 20 לחוק החברות;	"מדיניות התגמול" או "המדיניות"
- מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בחברה בזיקה לסיום תפקידו בחברה;	"מענק פרישה"
- מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בחברה כנגד התחייבות אותו נושא משרה להמשיך ולעבוד בחברה למשך תקופה מסוימת;	"מענק שימור"
- המנכ"ל, מנכ"לים של חברות בנות מהותיות והסמנכ"לים נושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 4.1 למסמך זה;	"נושאי המשרה בחברה"
- מנכ"ל בזק והסמנכ"לים;	"נושאי המשרה בבזק"
- פלאפון תקשורת בע"מ;	"פלאפון"
- כל תשלום בגין כהונה או העסקה שאינו חלק מן השכר הבסיסי ואשר כולו או חלקו תלוי במשתנים שאינם ידועים במועד קביעת התשלום;	"רכיב משתנה"
- השכר הבסיסי וכל תשלום אחר בגין כהונה או העסקה, שכולו תלוי במשתנים ידועים במועד קביעת התשלום;	"רכיב קבוע"
- תגמול המבוסס אופציות כמפורט בסעיף 7.2.2 להלך;	"תגמול הוני"
- 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;	"תנאי כהונה והעסקה"
- תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור	"תקנות גמול דח"צים"

"EBITDA"

- **הרווח של החברה** לפני הוצאות מימון, מסים, פחת והפחתות¹;

מטרת המסמך 2.

2.1 מטרת המסמך הינה להגדיר ולפרט את מדיניות התגמול לנושאי המשרה **בחברה בקבוצה**, **הכפופים למדיניות זו כמפורט בסעיף 4.1 להלן**. המדיניות תעסוק בהיקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם לדרישות תיקון 20 לחוק החברות **ועפ"י כל דין**. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה **בחברה** בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה **או לקבוצה**, לפי העניין.

2.2 יודגש, כי מדיניות זו אינה מקנה לנושאי המשרה **בחברה** זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות תגמול זאת, מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו. התגמול לו יהיו זכאים נושאי המשרה **בחברה**, המכהנים **בחברה בקבוצה** כיום או שיכהנו **בחברה בה** בעתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורם ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך **בחברה** בכפוף להוראות כל דין.

מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה 3.

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

- לסייע בקידום מטרות החברה **והקבוצה**, תכנית העבודה, וראיית **נה** לטווח הארוך וכן להבטיח כי נוצרת זיקה בין יעדי החברה **והקבוצה** ויעדי ההנהלה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה **בחברה**.
- ליצור מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה **בחברה**, בהתחשב, בין היתר, בגודל **הקבוצה או** החברה, מאפייני פעילות **נה** העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של **נה-החברה** וביעדים שה **נהחברה** שואפת להשיג מעת לעת.
- לאפשר לחברה **ולקבוצה** לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת שיובילו א **נהחברה** להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרות **נהחברה** ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניה **נה**.
- להעניק לנושאי המשרה **בחברה** מוטיבציה לקבל החלטות ולהפגין תוצאות עיסוקיות מעולות וכל זאת מבלי לחרוג ממדיניות ניהול הסיכונים של **הקבוצה ושל כל החברה**.
- ליצור איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים ומשתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח וכיו"ב.

נושאי המשרה בחברה 4.

4.1 נושאי המשרה **בחברה** אשר מדיניות התגמול מתייחסת אליהם הינם: **המנכ"לים¹ והסמנכ"לים בבזק**.

¹ יובהר כי, בכפוף לכל דין, במקרה של מיזוג בזק עם חברה בת מהותית, 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.

● מנכ"ל החברה.

● מנכ"לים של החברות הבנות המהותיות – פלאפון, בזק בינלאומי ו-יס וכל מנכ"ל של חברה אחת שתהיה בשליטת החברה ושועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה.

● משנים למנכ"ל החברה וסמנכ"לים בחברה²:

4.2 מדיניות התגמול מתייחסת גם לתנאי הכהונה של דירקטורים בחברה בבזק (סעיף 999), אשר לצרכי מסמך זה אינם נכללים תחת הגדרת "נושאי המשרה בחברה".

5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

להלן פרמטרים כלליים אשר נלקחים בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה:

- 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 ויציבותה.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה 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, ואופי הפעילות.
- תנאי השוק, התחרות והסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה ו/או הקבוצה.
- סבירות מנגנוני התגמול והיקף הסכומים גם ביחס לתנאים המקובלים בשוק לנושאי משרה המכהנים בתפקידים דומים בחברות בתאגידים דומים.
- בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שנקבעו במסגרת המדיניות.
- בחינת היחס בין תגמול נושא המשרה לתגמול הממוצע והחציוני של יתר עובדי הקבוצה ו/או החברה הרלבנטית (לרבות עובדי קבלן). 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 7.5 ו-8.2, בהתאמה.

² ככל שהדבר ידרש ע"פ דין.

³ היחסים המפורטים לעיל חושבו על בסיס סך כל התשלומים בגין ההעסקה, אשר שולמו בפועל במהלך שנת 2016, לנושאי המשרה והעובדים המועסקים ע"י החברה נכון ליום 1 בינואר 2017.

- ועדת התגמול – ממליצה לדירקטוריון בזק על מדיניות תגמול לנושאי המשרה, על חידושה/הארכתה ועדכונה מעת לעת.
- דירקטוריון החברה-בזק – קובע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה-לאחר שקילת המלצת ועדת התגמול, בוחן את המדיניות מעת לעת ואחראי לעדכונה במידת הצורך.
- האסיפה הכללית של בעלי המניות – מאשרת את מדיניות התגמול של החברה-בזק לנושאי המשרה ככל שאישורה נדרש על פי החוק ובסייגים הקבועים בחוק.

מבנה התגמול בחברה-בקבוצה – כללי

.7

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

7.1	הרכיב הקבוע
7.1.1	<u>שכר בסיס</u> ⁴
7.1.1.1	רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה <u>בחברה-עבור</u> 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 <u>בחברה-ומגלם</u> בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה- <u>בחברה</u> .
7.1.1.2	שכר הבסיס של <u>המנכ"ל ושל</u> המנכ"לים <u>של החברות-הבנות-המהותיות</u> לא יעלה על 2.5 מיליון ₪ לשנה.
7.1.1.3	שכר הבסיס של המשנים למנכ"ל יהיה בטווח של 90,000 ₪ ל-100,000 ₪ לחודש:
7.1.1.37.1.1.4	השכר הבסיס של הסמנכ"לים (ללא המשנים למנכ"ל) יהיה בטווח של 40,000 ₪ ל-9100,000 ₪ לחודש.
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.
7.1.1.5	<u>יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי שכר הבסיס הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.</u>
7.1.2	<u>הטבות ותנאים נלווים</u>
7.1.2.1	רכיב זה כולל תנאים נלווים נוספים לרכיב שכר הבסיס אשר חלקם קבועים בחוק (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכדומה), וחלקם מוענקים בהתאם לנוהג מקובל בשוק העבודה (כגון: חסכון בקרן השתלמות, ביטוח לאובדן כושר עבודה וכדומה). ההטבות והתנאים הנלווים נועדו להשאת היתרונות הגלומים לנושא המשרה <u>בחברה-וכן</u> לחברה <u>ואו לקבוצה</u> עצמה, בין היתר בהטבות המס שהמדינה מציעה בגין תשלומים אלו, וכן על מנת להשלים את שכר

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

הבסיס ולפצות את נושא המשרה עבור הוצאות הנגרמות לו לצורך מילוי תפקידו (כגון: החזר הוצאות אש"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 ~~באמצעות~~ רכב מנהלים צמוד, או שווה ערך, לצורך מילוי תפקידם ושימוש האישי, בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה. ~~נושא המשרה יישא בתשלום כל מס שייחול עליו בשל הזכויות לרכב צמוד.~~

7.1.2.5 תנאים נלווים נוספים - בנוסף יהיו זכאים נושאי המשרה ~~באמצעות~~ להטבות נוספות מקובלות כגון: טלפון נייד, טלפון ניח, סקר מנהלים, החזר הוצאות שהוצאו במסגרת מילוי התפקיד, וכן ובכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול - גילום הוצאות ביחס להטבות ולתנאים הנלווים המפורטים בסעיף 7.1.27-1-27-1-2 זה, והכל בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים ~~באמצעות~~.

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

7.1.3 פיצויי פיטורין ותנאי פרישה, ~~מענקי שימור~~

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 ~~באמצעות~~ הרלוונטי.

7.1.3.2 נושאי המשרה ~~באמצעות~~ לא יהיו זכאים למענקי פרישה, למעט במקרים חריגים ~~עליהם יחליט ועדת התגמול והדירקטוריון~~ בכפוף לאמור בסעיף 7.2.3.2 להלן.

7.1.3.3 תקופת ההודעה המוקדמת של ~~המנכ"ל ושל~~ המנכ"לים ~~של החברות הבנות המהותיות~~ תהיה 6 חודשים⁵ ואילו תקופת ההודעה המוקדמת של הסמנכ"לים תהיה בין 3 חודשים ל- 6 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה ~~באמצעות~~ הרלוונטי מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו, אלא אם כן החברה תוותר על עבודתו בפועל.

⁵ למעט הסכם קיים 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 ליס עוד שלושה חודשי הודעה מוקדמת נוספים, אם וככל שיתבקש לעשות כן על פי הודעת יס בכתב.

7.2	הרכיב המשתנה	
7.2.1	מענק תלוי ביצועים (בנוס)	
7.2.1.1	מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה בחברה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה עבורה משולם הבונוס.	
7.2.1.2	מבנה המענק – המענק <u>תלוי הביצועים יכול שיהא</u> מורכב משלושה רכיבים <u>(כולם או חלקם)</u> , 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 <u>של-עבור</u> כל נושאי המשרה בחברה , כאשר יוגדרו יעדים נפרדים עבור נושאי המשרה בחברה <u>בבזק</u> ו עבור מנכ"לי החברות הבנות המהותיות. <u>ביחס לחברה יהיו אלו יעדים שיחולו גם בתקציב המענק של כלל העובדים הבלתי-מדידים בחברה.</u>	
	ב. רכיב המבוסס על יעדים אישיים - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה <u>או</u> 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	<u>ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לאצול את סמכותם לעניין קביעת מבנה המענק, כך שביחס לסמנכ"לים מבנה המענק יקבע על ידי מנכ"ל בזק, בכפוף לאישור יו"ר דירקטוריון בזק, וביחס למנכ"לים של החברות הבנות המהותיות מבנה המענק יקבע על ידי ועדת התגמול בלבד.</u>	
7.2.1.47.2.1.3	ככלל, הזכאות למענק תלוי הביצועים בגין שנה כלשהי תהא מותנית בכך שנושא המשרה בחברה יהיה עובד של החברה <u>או הקבוצה, לפי העניין</u> , בתום השנה הרלבנטית. במידה ונושא המשרה בחברה לא יעבוד בחברה <u>או בקבוצה</u> בתום אותה שנה רלבנטית, <u>זאאז-הא זכאי נושא המשרה לחלק היחסי של להמענק תלוי הביצועים בגין אותה שנה, אם-בכלל-אלא אם</u> תקבע <u>על-פי החלטת ועדת התגמול</u> 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 שגיע לנושא משרה כלשהו ובלבד שהמקדמה לא תעלה על 50% מהמענק השנתי המקסימלי לו עשוי להיות זכאי אותו נושא משרה <u>(בכפוף להוראות סעיף 7.2.1.6.2 להלן)</u> . 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.	
7.2.1.57.2.1.4	<u>התקציב השנתי הכולל למענקים לנושאי המשרה בקבוצה יקבע על-פי סכום המענקים המקסימאליים (תלויי הביצועים) של כל נושאי המשרה, אולם סך המענקים תלויי הביצועים הכולל לכל נושאי המשרה לא יעלה על 1% מה- EBITDA הקבוצתי של שנת הכספים בגינה ניתנו המענקים תלויי הביצועים</u> . מבלי לגרוע מהאמור לעיל, סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט <u>לעיל</u> להלן.	

~~7.2.1.67.2.1.5 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענק תלוי ביצועים שנתיים המבוססים על עמידה ביעדים.~~
 הזכאות למענק תלוי ביצועים תקבע בעיקרה בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה אך חלק מהזכאות עשוי להיקבע גם לפי/או קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, בכפוף לאמור לעיל בסעיף 7.27.27.2 זה. מצבה היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון/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. היעדים והמשקולות ייבנו באופן פרטני ובנפרד לכל אחד מנושאי המשרה בחברה, בהתאם למפורט להלן:

7.2.1.6.17.2.1.5-1 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 יעדי 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 בנק, אשר היעדים והמשקולות ביחס אליו בכל שנה יהיו כמפורט בהוראות סעיף 7.2.1.6.3 להלן.

7.2.1.6.27.2.1.5-2 במסגרת יעדי החברה או קבוצה (כמפורט בסעיף 7.2.1.5-1 רכיב א לעיל), יעד ה- EBITDA ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהוו את היעדים בעלי המשקולות המשמעותית/גדולה ביותר מתוך יעדי חברה/קבוצה. משקל יעד ה- EBITDA ו/או תזרים של כל נושא משרה יקבע ביחס לתפקידו בחברה או בקבוצה, לפי העניין.

יעד ה- EBITDA יהווה יעד לטווח ארוך והמענק בגין יעד זה ישולם על פני שנתיים, כך שנושא המשרה יהיה צריך לעמוד במשך שנתיים ביעד ה- EBITDA שנקבע לו על מנת שיהיה זכאי למלוא המענק השנתי בגינו⁶. במידה ונושא משרה יעבוד במהלך שנה מסוימת ויעמוד בה ביעד ה- EBITDA אך כהונתו תסתיים בטרם השלים את שנת העבודה העוקבת, או לחלופין יעבור לתפקיד אחר בתוך הקבוצה לפני או במהלך השנה העוקבת – במקרה כזה תקבע ועדת התגמול לפי שקול דעתה, האם יהיה זכאי לקבל את הגמול המותנה, או חלקו במועד הפרישה/מעבר וזאת בשים לב בין היתר לתחזיות השנה העוקבת (ככל שרלבנטי).

7.2.1.6.37.2.1.5-3 היעדים והמשקולות שיוגדרו על ידי האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל ביחס למנכ"ל החברה-בנק לצורך המענק תלוי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים ובהתאם לטוחי המשקולות המצוינים כדלקמן: (א) יעד ה- EBITDA לחברה-לבנק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% מהמענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי (FCF) לבנק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד רווח לאחר מס לבנק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ד) יעד רווח תפעולי לבנק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ה) יעד קבוצתי על בסיס אחד מהפרמטרים (א) עד (ג) לעיל, על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון בנק, שמשקלו יהיה עד 30% מהמענק השנתי. בנוסף, ייקבע למנכ"ל בנק יעד הערכת יו"ר הדירקטוריון בנק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו יהיה עד 25% מהמענק השנתי או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה.

~~7.2.1.5.4 משקלם של היעדים האישיים של כל סמנכ"ל (כולל משנים) יהיה בין 20% ל-70% מכלל היעדים של נושא המשרה. בנוסף, אם נושא המשרה לא יגיע לרף המינימלי באף אחד מהיעדים האישיים, אזי הוא לא יהיה זכאי כלל למענק באותה השנה גם אם תהיה עמידה ביעדי החברה/הקבוצה.~~

⁶ עמידה ביעד בשנה אחת ואי עמידה ביעד בשנה העוקבת תזכה את נושא המשרה במענק חלקי בגין השנה שבה הייתה עמידה ביעד.

7.2.1.6.47-2.1.5-5 ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של המנכ"ל-החברה-ומנכ"לי החברות הבנות המהותיות, תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון של החברה בזק, מיד לאחר אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: ביחס למנכ"ל החברה-בזק ולמנכ"ל בזק בינלאומי, תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאות ה-⁷ FFO של החברה-בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מתוצאות ה- FFO של החברה-בזק ו/או של בזק בינלאומי, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה"), או; (2) תוצאות ה- FFO של החברה-בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מהיעד שנקבע לכך בתקציב החברה-בזק ו/או בתקציב בזק בינלאומי, לפי העניין ("חלופת התקציב"). ביחס למנכ"ל פלאפון ולמנכ"ל יס תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאות ה- EBITDA של פלאפון ו/או של יס (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא פחתה ביותר מ- 40% מתוצאת ה- EBITDA 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 כאמור לעיל ולפי העניין, לא יהיה זכאי לקבלת מענק תלוי ביצועים באותה שנה, גם אם יעמוד ביתר היעדים למענק השנתי תלוי הביצועים. במקרה של בחירה בחלופת ההשוואה EBITDA ביחס למנכ"ל פלאפון ולמנכ"ל יס, תפרסם החברה בזק בדוחותיה השנתיים את נתון ה- EBITDA של פלאפון ו/או של יס (לפי העניין) לשנת הדוחות הכספיים, ובמקרה של בחירה בחלופת ההשוואה ביחס למנכ"ל החברה-בזק ולמנכ"ל בזק בינלאומי, תפרסם החברה-בזק את נתון ה- FFO של החברה-בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין) לאותה שנה. במקרה של בחירה בחלופת התקציב, ביחס לכל אחד מהמנכ"לים האמורים, החברה-בזק תפרסם בדוחותיה השנתיים את יעדי ה- FFO של החברה הרלבנטית לשנה העוקבת לשנת הדיווח. מובהר כי יעדי התקציב נקבעים בתחילת 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 הבנת הרלבנטית, ולאחר מכן מובאים לאישור בדירקטוריון החברה-בזק.

בנוסף, תפרסם החברה-בזק במסגרת הדוח התקופתי שלה את שיעור עמידת המנכ"ל-החברה-ומנכ"לי החברות הבנות המהותיות כל נושא משרה אשר ניתן לגביו גילוי במסגרת פרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי של בזק, במכלול יעדי הבונוס שהוגדרו לכל אחד מהנכ"ל ביחס לאותה שנה קאלנדרית.

7.2.1.6.57-2.1.5-6 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 מדיד 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.

⁷ Funds from operation (FFO) – מקורות מפעילות – תזרים מזומנים מפעילות לפני שינויים בהון חוזר ולפני שינויים בסעיפי רכוש והתחייבויות אחרים. יעד זה עשוי שיהיה כפוף לניטרולים בגין אירועים כמפורט בסעיף 7.2.1.94 למדיניות התגמול.

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

(ה) לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי. בשל-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"ל ולמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות תוגבל בגובה של עד 100% מגובה שכר הבסיס השנתי של אלו (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) עם אפשרות של עד 125% משכר הבסיס השנתי במקרה של ביצועי יתר, כמתואר בסעיף 7.2.1.13 (א) להלן 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 7.2.1.6.5 (ז) ו-7.2.1.6.5 (א) להלן.

7.2.1.8 7.2.1.6 יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי המענק תלוי הביצועים הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

7.2.1.9 7.2.1.7 "נטרול" של אירועים לא ודאיים

ועדת התגמול והדירקטוריון בוקר יהיו ראשי לקבוע במועד אישור התקציב רשימה סגורה של אירועים מיוחדים, אשר אם יקרו במהלך השנה, תהיה לוועדת התגמול, במועד חישוב המענקים, האפשרות "לנטרל" את השפעתם מחישוב היעדים הביצועיים לצורך המענק, השלכות לתוצאות הכספיות של החברה הרלבנטית ו/או הקבוצה שינבעו משינויים חשבונאיים, שינויים מיסויים, שינויים עסקיים, שינויים רגולטוריים, או כשלים מהותיים, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה, ככל ויתרחשו, כמפורט להלן: מדובר באירועים שבמועד אישור התקציב אין ודאות אם יקרו במשך השנה והוחלט לא לקחתם בחשבון בעת בניית התקציב, אך ההערכה היא כי אם יקרו עשויה להיות להם השפעה מהותית על התוצאות הכספיות.

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.

7.2.1.10 רכיב המענק המותנה בשיקול דעת

7.2.1.7.1 לדירקטוריון יהיו שיקול דעת וגמישות בקביעת המשקולות והיעדים והם ידונו על ידו אחת לשנה כאמור לעיל, בהתאם להמלצות ועדת התגמול בעניין. לעניין זה ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון את המלצת מנכ"ל החברה בנוגע לתמהיל היעדים והמשקולות של הסמנכ"לים ואת המלצת יו"ר הדירקטוריון ביחס לתמהיל היעדים והמשקולות של המנכ"ל והסמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות. 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 ולמנכ"לי החברות הבנות המהותיות, 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 7.47-47.4 להלן. עוד מובהר, כי ככל והדין יאפשר, האורגנים כאמור יהיו רשאים הדירקטוריון בהמלצת ועדת התגמול גם להגדיל אצל מנכ"ל מנושא המשרה הרלבנטית בחברה, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק תלוי הביצועים ביחס לנושא המשרה הרלבנטית והכל כאמור בכפוף לכל דין.

7.2.1.10.1 ביחס לרכיב המותנה בשיקול דעת במענק של מנכ"ל בזק יחולו הוראות סעיף 7.2.1.6.3 לעיל.

7.2.1.10.2 רכיב מענק המותנה בשיקול דעת למנכ"לים יקבע בהתאם להערכת יו"ר הדירקטוריון בזק במקרה של המנכ"ל והסמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות, ואילו רכיב המענק המותנה בשיקול דעת לסמנכ"לים יקבע בהתאם להערכת המנכ"ל בזק והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון בזק במקרה של סמנכ"לים. המשקל של יעד זה לא יעלה על 25%. בקביעת יעד הערכה אישית ישקול הדירקטוריון את המלצת יו"ר הדירקטוריון ביחס למנכ"ל והסמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות, ואת המלצת מנכ"ל החברה ביחס לסמנכ"לים.

7.2.1.8 הרכיב המותנה בשיקול דעת יהיה מבוסס 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; תרומתו של נושא המשרה לממשל תאגידי וסביבת בקרה ואתיקה נאותים וכיו"ב.

7.2.1.10.3

7.2.1.117-2-1-9 הסמכות להפחית את המענק

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

7.2.1.127-2-1-10 השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

נושא המשרה ~~בחברה~~ 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 ~~בחברה~~ (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 ~~החברה~~ בזק לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי ~~המשרה~~ ~~בחברה~~. 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 והדירקטוריון בזק יהיו רשאים, לאמץ תכנית תגמול הוני לנושאי ~~המשרה~~ ~~בחברה~~ (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 הענקה 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 (להלן: "תקופת ההבשלה"). תקופת הבשלה זו נועדה להוות תמריץ ראוי בראיה ארוכת טווח. במקרה של שינוי שליטה ~~בחברה~~ בבזק, מיזוג או רה ארגון בקבוצה ("אירוע האצה") ~~תואץ-תהיה רשאית ועדת התגמול להאץ את תקופת ההבשלה של מנת האופציות שמועד ההבשלה שלה הוא הקרוב ביותר לאירוע ההאצה~~. כך לדוגמא במקרה בו אירע אירוע האצה במהלך ~~השנה-תקופת ההבשלה~~ השנייה של התכנית, בכפוף לאישור ועדת התגמול, תבשיל לניצע 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 למוצע שערי הנעילה של מניית ~~החברה~~ בזק ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון ~~החברה~~ בזק או באסיפה הכללית (ככל שנדרש), לפי המאוחר, בתוספת של 5%, או בהתאם לשער הנעילה בבורסה של מניית ~~החברה~~ בזק בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת

החברה-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 למגבלות **המצטרפות-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"ל, המנכ"לים **של החברות הבנות המהותיות והמשנים למנכ"ל** - 55%.

○ ביחס לסמנכ"לים - 35%.

- **מגבלת תקרה** ביחס לאופציות המסולקות במזומן - 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 **החברה-בזק**.

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

7.2.2.3.8 התכנית תכלול תנאים למקרים של עזיבה של **עובד-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

7.2.3.17-2-2-4 מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף 7.27-27-2 זה, ועדת התגמול והדירקטוריון 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 או של החברות הבנות המהותיות** (לפי העניין); השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל של פרויקט של החברה/ **הקבוצה או של חברה בת מהותית** (לפי העניין); במקרה של צורך נקודתי בגיוס כח אדם; במקרה של פרישה לאחר 5 שנות ותק לפחות, ובכפוף

לבחינת ועדת התגמול והדירקטוריון בזק את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בתקופת העסקתו, את ביצועי החברה/ הקבוצה או חברה בת-מהותית (לפי העניין) בתקופה זו ואת תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה/ הקבוצה או חברה בת-מהותית (לפי העניין) ולהשאת רווחיהן או רווחי חברה בת-מהותית (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 חברת בזק, תפרסם חברת בזק במסגרת דוח זה את הקריטריונים והנימוקים שעמדו בבסיס ההחלטה להעניק את המענק המיוחד לאותו נושא משרה.

7.2.3.2 מענק פרישה

אם יחליטו ועדת התגמול והדירקטוריון על הענקת מענק פרישה, יהיה זה מענק ועדת התגמול והדירקטוריון בזק יהיו רשאים להחליט על הענקת מענק פרישה לנושא משרה, במסגרת הסכם העסקתו או לחילופין בעת פרישתו, אשר שלא 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 והדירקטוריון 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 והדירקטוריון בזק יהיו רשאים, בכפוף לתנאים המפורטים להלן ובמקרים מיוחדים בהם יראה יו"ר הדירקטוריון צורך מיוחד בכך, או במקרים כגון החלפת שליטה בחברה בבזק או שינויים מבניים צפויים בחברה בקבוצה וכיוצא באלו, לאשר לנושא משרה בחברה, תשלום "מענק שימור" שתכליתו לאפשר לדירקטוריון לקבוצה לתגמל נושאי משרה בחברה מצליחים בגין התחייבותם להתמיד ולהמשיך ולעבוד בחברות ותה הקבוצה. תשלום מענק השימור יהיה כפוף לתנאים הבאים:

(א) מענק השימור לא יעלה על סך של 50% מהשכר השנתי הכולל (מחושב לפי שכר בסיס (משכורת בעת ההחלטה על מענק השימור) + תקרת המענק תלוי הביצועים, לא כולל תגמול הוני כמפורט בסעיף 7.2.27-2.27-2.2 לעיל) של נושא המשרה בחברה.

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

ניתוח השוואתי ביחס לשוק (בנצ'מרק)

7.3

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

היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.4

בעת אישור יעדי התגמול לנושאי המשרה בחנו וועדת התגמול והדירקטוריון בזק את היחס בין ס הרכיבים הקבועים לבין ס 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 משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה משתלב באינטרס החברה-הקבוצה להשיא את מטרותיה לטווח ארוך.

7.4.1

טווח היחס הרצוי-האפשרי⁸ באחוזים, בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה בבזק מבוסס-הא ע"פ בטבלה הבאה:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
	(שכר בסיס והטבות ותנאים נלווים ⁹)	(מענק תלוי ביצועים (בנוסף) ותגמול הוני)
מנכ"לים והמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות	50%-3020%	7080%-50%
משנים למנכ"ל	45%-60%	40%-55%
סמנכ"לים	4530%-65%	5570%-35%

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 7.17-17-1 לעיל.¹⁰

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי, כמפורט בסעיף 7.2.2.3.5 לעיל) והמענקים המיוחדים כמפורט בסעיף 7.27-27-2 לעיל. יובהר כי התקורות המפורטות בסעיף 7.27-27-2 לעיל לרכיבים האמורים הינן תקורות מצטברות (יחד: "תקרת המענקים הכוללת"), בשים לב ליחס המקסימאלי האפשרי המפורט בטבלה זו ובכפוף לכל דין.

יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לשיעורים הנקובים בטווחים הנ"ל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

7.4.2

תנאי כהונה והעסקה נוספים

.8

בנוסף לתגמול המתואר בסעיף 777 לעיל, יהיו זכאים נושאי המשרה בבזק והדירקטורים בבזק לביטוח אחריות מקצועית, שיפוי ופטור בהתאם לתנאים המפורטים להלן.

ביטוח

8.1

החברה-בזק תתקשר מעת לעת עם חברה/חברות ביטוח לצורך ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אחרים בבזק, כפי שיהיו מעת לעת, בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה. החברה-בזק תוכל

⁸ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס הרצוי-האפשרי בלבד, בהתבסס על הרכיבים הקבועים הקיימים של נושאי המשרה בבזק, ובהנחה של קבלת מלוא מענק-מטרה (עמידה ב-100% מהיעדים) הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול. יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת-ביצועים או בשל ביצועים עודפים/קבע בהתבסס על מרכיבי התגמול המשתנה הרלבנטיים לאותו נושא משרה באותו מועד, על הנסיבות הייחודיות לאותה שנה ועל התנאים השונים לקבלת כל אחד מרכיבי-המשפיעים על 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.

¹⁰ 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.

לכלול בפוליסות כאמור גם דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברות בנות שלה. גבול האחריות בפוליסת הביטוח **כאמור לא יפחת מ-100 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 **ה** פרמיה השנתית שתשלם **החברה בנק** לא יעלה על סך של 4500 אלף דולר **ארה"ב**.

שיפוי

8.2

החברה בנק תעניק לנושאי המשרה **החברה** ולדירקטורים **החברה בנק** כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה **החברה** או הדירקטורים, עקב פעולותיו בתוקף היותו נושא משרה **החברה** (לרבות פעולות בחברות בנות של **החברה בנק**) והכל בכפוף להוראות הדין. סכום השיפוי **שהחברה שבנק** תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה **החברה** והדירקטורים בה יוגבל לתקרה של 25% מההון העצמי של **החברה בנק** 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 **החברה בנק**.

פטור

8.3

החברה בנק תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה **החברה ולדירקטורים בנק** פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפי **החברה**, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה **החברה** שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין. פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו **החברה** (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון **החברה בנק**.

שכר דירקטורים

.9

גמול הדירקטורים החיצוניים והבלתי תלויים **החברה בנק** יהיה בסכומים ובמגבלות המירביים הקבועים לדירקטור חיצוני לפי תקנות גמול דח"צים, כפי שיהיו מעת לעת, ויהיה אחיד לכל הדירקטורים הנ"ל. דירקטור מקרב העובדים לא יהא זכאי לגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור, מעבר לשכר המשולם לו בגין עבודתו **החברה בנק**.

דירקטורים יהיו זכאים רק לתגמול שלגביו צויינה במפורש זכאותם במסמך זה וכל שאר הוראות המדיניות לא יחולו לגביהם.

מעבר לכך, יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות נסיעה ויכללו בביטוח נושאי משרה של **החברה בנק** ובכתבי השיפוי והפטור שהוענקו או יוענקו בתקופה זו כמפורט בסעיפים **8-1 ו-8-2** לעיל.

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

החברה בנק תפעל בכפוף לכל הוראות דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.

11.1

- 11.2 חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על- ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה ב"ק, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות. עם זאת, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי-משרה בחברה 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 ב"ק ויו"ר דירקטוריון ב"ק ויובאו לידיעת ועדת התגמול, והכל בגבולות הקבועים במדיניות התגמול. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו על ידי ועדת התגמול האורגנים כאמור, בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה הקבוצה לגבי אותה שנת דיווח.
- 11.3 אחת לשנה לפחות, לפני במועד מתן התגמול השנתי לנושאי המשרה בחברה, ימסור מנכ"ל החברה ב"ק או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול ולדירקטוריון ב"ק אודות מתן התגמול אשר ניתן לסמנכ"לים, תוך התייחסות למתווה התגמול שנקבע לאותו סמנכ"ל, שיעור העמידה ביעדים וחישוב הסכומים. ביחס למנכ"ל ולמנכ"לים של החברות הבנות המהותיות, יימסר דיווח דומה לוועדת התגמול ולדירקטוריון ב"ק על ידי יו"ר הדירקטוריון של החברה הרלבנטית.
- 11.4 סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל הכספים הראשי של החברה הקבוצה יוודאו כי התשלום בגין תגמול נושאי המשרה הינו בהתאם להנחיות המפורטות במסמך זה.
- 11.5 מבקר הפנים של החברה ב"ק יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים את עמידת החברה ב"ק במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון החברה ב"ק. דיווח מבקר הפנים אודות יישום מדיניות התגמול יינתן כנדרש על פי חוק החברות (ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל וליו"ר ועדת הביקורת של החברה ב"ק). ככל שיימצא כי החברה ב"ק חרגה ממדיניות התגמול שאושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ב"ק, יובא דוח מבקר הפנים לדיון מיידי בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה ב"ק.

נספח א' – ניתוח השוואתי ע"י פרופ' צבירן