

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

12 בדצמבר 2020 14 בינואר 2021

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

הנדון: דוח מתקן - הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה בכתב"), ובהמשך להחלטות ועדת התגמול מיום 9 בדצמבר 2020, ולהחלטות דירקטוריון החברה מיום 10 בדצמבר 2020 ומיום 14 בינואר 2021, החברה מתכבדת ליתן הודעה על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תיערך ביום ב', 18 בינואר 2021, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7 חולון, קומה 5. ("משרדי החברה").

בדוח מתקן זה נכללו מספר תיקונים ביחס לדוח זימון האסיפה אשר פורסם ביום 12 בדצמבר 2020, בהמשך לדיונים עם גופי ייעוץ ונציגי משקיעים מוסדיים בחברה.

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

1.1. אישור הגדלת הון המניות הרשום של החברה ב – 24,485,753 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של החברה ("המניות הרגילות"), ותיקון נוסח תקנה 8 לתקנון החברה וסעיף 22 בתזכיר החברה, בהתאם.

1.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, אשר יחולו רטרואקטיבית מיום 27 באוגוסט 2020, מועד תחילת כהונתו בפועל. אישור החלטה זו כפוף לאישור האסיפה הכללית לביצוע התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיפים 1.4 ו – 2.4 להלן.

1.3. אישור הקצאה למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה, של 9,000,000 אופציות רשומות על שם, לא רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("האופציות" ו – "הבורסה", לפי העניין), הניתנות למימוש לעד 9,000,000 מניות רגילות, בהתאם לתכנית תגמול הוני (2020) שאושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 9 ו – 10 בדצמבר 2020, בהתאמה ("תכנית התגמול ההוני"). אישור החלטה זו כפוף לאישור האסיפה הכללית לביצוע התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיפים 1.4 ו – 2.4 להלן.

1.4. אישור ביצוע תיקונים ועדכונים למדיניות התגמול של החברה כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 23 במאי 2019 לתקופה של שלוש (3) שנים, ותוקנה בימים 6 בפברואר 2020 ו - 14 במאי 2020.

2. תיאור עיקרי ההחלטות המוצעות ותנאיהן:

2.1. אישור הגדלת ההון הרשום של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 שאל סדר היום)

2.1.1. ביום 10 בדצמבר 2020, אישר דירקטוריון החברה, לאחר שאימץ את המלצתה של ועדת התגמול מיום 9 בדצמבר 2020 לעשות כן, את תכנית התגמול ההוני מכוחה יכול שיוקצו אופציות הניתנות למימוש לעד 84,000,000 מניות רגילות, המהוות כ – 2.94% מהונה המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא לאחר המימוש.

במסגרת האישור, אושרה הקצאה של עד 58,735,000 אופציות לעד 117 נושאי משרה, מנהלים ועובדים בכירים בחברה ובחברות בנות, לרבות יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה, אשר לגביהן יפורסם סמוך לאחר דוח זה מתאר דוח הצעה פרטית מהותית בהתאם לתקנות ניירות ערך (פרטי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים), התש"ס-2000 ולתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("המתאר").

2.1.2. בהמשך לאישור תכנית התגמול ההוני ועל מנת לאפשר יכולת הקצאה עתידית של גמול הוני עד ההיקף המירבי האפשרי להקצאה מכוח התכנית כאמור בסעיף 2.1.1 לעיל¹, מוצע לאשר את הגדלת הון המניות הרשום של החברה, ב – 24,485,753 מניות רגילות נוספות, כך שיעמוד על 2,849,485,753 ש"ח המחולק ל – 2,849,485,753 מניות רגילות, ותיקון נוסח תקנה 8 לתקנון החברה וסעיף 2ב לתזכיר החברה, בהתאם.

2.1.3. ההחלטה המוצעת: "לאשר את הגדלת הון המניות הרשום של החברה ב – 24,485,753 מניות רגילות נוספות, כך שההון הרשום של החברה יעמוד על 2,849,485,753 ש"ח המחולק ל – 2,849,485,753 מניות רגילות, ותיקון נוסח תקנה 8 לתקנון החברה וסעיף 2ב לתזכיר החברה, בהתאם."

2.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 שאל סדר היום)

2.2.1. ביום 2 באוגוסט 2020 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר שרון כדירקטור רגיל וכיו"ר דירקטוריון החברה, וכן את מינויו כאמור בכל אחת מבין פלאפון תקשורת בע"מ, בזק בינלאומי בע"מ, די.בי.אס שירותי לוויין (1998) בע"מ, וואלה! תקשורת בע"מ

¹ יצוין, כי נכון למועד הדוח יתרת ההון הרשום שטרם הונפק של החברה עומדת על 59,514,247 מניות רגילות. משכך, הקצאת 58,735,000 אופציות שאושרה ביום 10 בדצמבר 2020 אינה כפופה לאישור האסיפה הכללית להגדלת ההון, אולם הקצאות עתידיות מכוח תכנית התגמול ההוני והמתאר עשויות להיות טעונות אישור הגדלת ההון בהתאם להחלטה זו.

ובזק און ליין בע"מ ("חברות הבת", ו – "יו"ר דירקטוריון החברה", לפי העניין), בתוקף החל ממועד הודעתו על כניסתו לתפקיד.

2.2.2. ביום 27 באוגוסט 2020, החל מר שרון את כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה. ביום 6 בספטמבר 2020 אישרה אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה את מינויו של מר שרון כדירקטור רגיל בדירקטוריון החברה².

2.2.3. בימים 9 ו – 10 בדצמבר 2020, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את תנאי כהונתו והעסקתו של מר שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 273 לחוק החברות.

2.2.4. בהתאם, ובכפוף לאישור האסיפה הכללית את ביצוע התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיפים 1.4 לעיל ו – 2.4 להלן, מובאים לאישור האסיפה הכללית תנאי כהונתו והעסקתו של מר שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, בתוקף החל מיום 27 באוגוסט 2020, מועד תחילת כהונתו בפועל, על פי הסכם העסקה אשר נחתם בין מר שרון לבין החברה ביום 10 בדצמבר 2020, הכפוף לאישור האסיפה הכללית ("הסכם ההעסקה"), ועיקריו כדלקמן:

2.2.4.1 תפקידי היו"ר

מר שרון יכהן כדירקטור וכיו"ר דירקטוריון החברה ובמסגרת זו, בכפוף ובהתאם להחלטות הדירקטוריון כפי שתהיינה מעת לעת, אף כיו"ר דירקטוריון חברות בנות של החברה במשרה מלאה, ובתוך כך יעניק את השירותים כדלקמן: (1) ניווט החברה והתוויית אסטרטגית הפעולה שלה, תוך יישום האסטרטגיה שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה; (2) קידום החברה ופיתוחה ו – (3) יבצע, בין היתר, את התפקידים המוטלים עליו בהתאם לסמכויות יו"ר הדירקטוריון ותפקידיו, בהתאם להוראות כל דין, לרבות תקנון החברה ונהלי החברה כפי שיעודכנו מעת לעת.

2.2.4.2 תקופת ההעסקה, הודעה מוקדמת

הסכם ההעסקה הינו בתוקף החל מיום 27 באוגוסט 2020, מועד כניסתו לתפקיד, לתקופה שאינה קצובה. אולם, כל אחד מן הצדדים רשאי להביא הסכם זה לידי סיום, בכל עת ומכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת של שלושה (3) חודשים מראש ובלבד שאם היו"ר יועסק פחות משנה בתפקיד תעמוד תקופת ההודעה המוקדמת על שני (2) חודשים.

2.2.4.3 שכר

משכורתו החודשית הכוללת של יו"ר דירקטוריון החברה תהיה בסכום כולל של 170,150 ש"ח ברוטו לחודש ("המשכורת"). המשכורת לא תהא צמודה למדד כלשהו.

² לפרטים נוספים אודות מינויו של מר שרון לכהונה כדירקטור בדירקטוריון החברה, ראו דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 2 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-075247), המובא כאן בדרך של הפניה.

מובהר כי בכל תקופת תוקפו של הסכם ההעסקה, יו"ר דירקטוריון החברה לא יקבל בנוסף מהחברה ו/או מהחברות הבנות/נכדות גמול דירקטורים.

2.2.4.4 הטבות ותנאים נלווים

יו"ר דירקטוריון החברה יהיה זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל, לרבות הפרשות לקרן השתלמות. כמו כן, יהיה זכאי להחזר הוצאות החזקת רכב בגובה 11,000 ש"ח לחודש ולהתקנת דלקן ברכב והחזר הוצאות הדלק יהיה על חשבון החברה.

בנוסף, יהיה יו"ר דירקטוריון החברה זכאי להחזר הוצאות עבור חשבון טלפון כולל אינטרנט בביתו ולהחזר הוצאות השימוש בטלפון הסלולרי, על פי נהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת, וכן להחזר ההוצאות שיוצאו על ידו במסגרת מילוי תפקידו בהתאם לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת, אשר היקפן ייבחן אחת לשנה על ידי ועדת התגמול של החברה.

2.2.4.5 סודיות ואי תחרות

יו"ר הדירקטוריון יחויב בשמירת סודיות כמקובל ול-"תקופת צינון" בת חודשיים ממועד סיום העבודה בפועל, בה תשולם ליו"ר משכורת לרבות כל התנאים הסוציאליים. בתקופה זו לא יתחרה בפעילות החברה הקיימת באותו מועד או בעסקיה (לרבות עסקיהן של חברות בנות או מסונפות של החברה), וימנע מלייסד, לנהל, להפעיל או להיות בעל שליטה בכל גוף שעיקר פעילותו דומה או מתחרה לפעילות החברה במועד סיום ההתקשרות. החברה תהיה רשאית לוותר על תקופת אי התחרות או לקצרה.

2.2.4.6 פטור שיפוי וביטוח

בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, החברה תכלול את היו"ר בפוליסת ביטוח נושאי משרה שבבעלותה, בהתאם לתנאיה, וכן תעניק לו כתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות בנוסח המקובל בחברה, ככל שיאושרו לשאר נושאי המשרה בחברה.

בהתאם, ההחלטה המובאת לאישור האסיפה הכללית כעת, כוללת גם אישור הענקת ליו"ר הדירקטוריון של כתב התחייבות לשיפוי ופטור בנוסח הזהה לכתבי ההתחייבות לשיפוי ופטור שאושרו לכל יתר הדירקטורים בחברה באסיפות הכלליות של החברה מתאריכים 6 בפברואר ו – 14 במאי 2020, בתוקף החל ממועד תחילת כהונתו כדירקטור (27 באוגוסט 2020). ביום 5 באוגוסט 2020, אישרה ועדת התגמול של החברה את הכללתו של מר גיל שרון, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, בפוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של החברה בהתאם לתקנה 111 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000.

2.2.4.7 הקצאת אופציות

בהסכם ההעסקה נקבע, כי ככל שתאושר תכנית אופציות לנושאי משרה בחברה, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לקבל אופציות למניות החברה, בהתאם לקביעת האורגנים המוסמכים של החברה.

במסגרת אישור תכנית התגמול ההוני וההקצאה הנוכחית מכוחה, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הקצאת 12,000,000 אופציות ליו"ר הדירקטוריון, הנכללות במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון המובאים לאישור במסגרת הצעת החלטה זו, שתנאיהן העיקריים כדלקמן:

א. תנאי הבשלה ומחיר

האופציות יוקצו ב - 3 מענקים, כל מענק בשיעור של שליש (1/3) מסך האופציות המוקצות ליו"ר דירקטוריון החברה יבשיל ב - 4 מנות שנתיות שוות (המנה הראשונה תבשיל ביום 31 בדצמבר 2021), כאשר ביחס לכל מענק נקבע מחיר מימוש שונה, וכן תנאי מחיר יעד נוסף למימוש:

מחיר מימוש	תנאי מחיר למימוש ³
מענק 1	3.72 ש"ח
מענק 2	4.46 ש"ח
מענק 3	5.35 ש"ח
	5.00 ש"ח
	5.75 ש"ח
	7.00 ש"ח

מחיר המימוש של המענק הראשון הינו שווה לממוצע מחירי הסגירה של מניית החברה בבורסה ב - 30 ימי המסחר שקדמו ליום החלטת הדירקטוריון בדבר אישור ההקצאה. מחיר המימוש של המענק השני שווה למחיר המימוש של המענק הראשון בתוספת 20%. מחיר המימוש של המענק השלישי שווה למחיר המימוש של המענק השני בתוספת 20%.

ב. מנגנון "מימוש נטו"

בכפוף להחלטת מיסוי מתאימה מרשות המסים, מחיר המימוש לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות המניות להן זכאי בפועל הניצע ממימוש האופציות כפי שיפורט ביתר פירוט במתאר.

ג. הוראות התאמה

על האופציות יחולו הוראות התאמה מקובלות בהתאם לקבוע בתכנית הגמול ההוני, לרבות בעת הנפקת זכויות, חלוקת דיבידנד ובמקרים של פעולות הוניות. פירוט הוראות ההתאמה כאמור יובא במסגרת המתאר.

³ "תנאי המחיר למימוש" - ממוצע מחירי הסגירה של מניית החברה בתקופה של לפחות שלושים (30) ימי מסחר רצופים בבורסה שקדמו למועד הבדיקה הינו שווה למחיר הנקוב בטבלה שלהלן או גבוה ממנו. מודגש, כי אין חובה כי תנאי המחיר למימוש יתקיים במועד המימוש בפועל, אלא עליו להתקיים במהלך התקופה שלאחר מועד ההבשלה של האופציה ועד למועד הפקיעה (וקודם למועד המימוש), אף אם אינו מתקיים במועד המימוש בפועל.

ד. השווי הכלכלי של האופציות

השווי ההוגן של האופציות שהוענקו, אשר נאמד תוך יישום מודל מונטה קרלו⁴, עמד נכון למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה על 10,860,000 ש"ח⁵. הפרמטרים אשר שימשו ביישום המודל במסגרת הערכת שווי האופציות שהוכנה על ידי מעריך שווי חיצוני, הם כדלקמן:

מחיר מניה (שער נעילה ביום 9.12)			3.688 ש"ח
מחירי מימוש ויעד	מענק 1	מחיר מימוש	מחיר יעד
	מענק 2	מחיר מימוש	מחיר יעד
	מענק 3	מחיר מימוש	מחיר יעד
	מענק 4	מחיר מימוש	מחיר יעד
תקופת הבשלה			4 שנים
תקופת פקיעה			7 שנים
שעורי נטישה לאחר הבשלה			הונח כי אין כלל נטישה לאחר ההבשלה
תנודתיות חזויה			29.25%
שיעור ריבית חסרת סיכון			תוספת המימוש הינה נומינלית ולכן לצורך היוונה נלקחה ריבית בהתאם לתשואה הנומינלית הנגזרת מאמידת עקום אפס לתקופה של 7 שנים כפי שפורסמו על ידי בנק ישראל בסמוך לעריכת הערכת השווי
תשואת דיבידנד			הונחה תשואת דיבידנד של אפס
מימוש מוקדם חזוי			2.8
שווי ממוצע לאופציה			0.905

ה. האופציות לא יוקצו בטרם יחלפו 30 ימים מהמועד בו תוגש תכנית הגמול ההוני לרשות המסים.

2.2.5. לפרטים בדבר תנאי התגמול המוצעים ליו"ר הדירקטוריון על פי דוח זימון אסיפה זה בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, על פני תקופה של 12 חודשים, ראו **נספח א'** לדוח הזימון.

2.2.6. ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, אשר יחולו רטרואקטיבית מיום 27 באוגוסט 2020, מועד תחילת כהונתו בפועל, כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה הכללית."

⁴ הרצה חוזרת של מספר רב של תרחישים לגבי התפתחות מחיר המניה לאורך חיי האופציה וחישוב שווי האופציה כממוצע השווי בתרחישים אלה.

⁵ יצוין, כי מחיר המניה שעל בסיסו בוצעה הערכת השווי (שער הנעילה ליום 9.12.20) הינו 3.688 ש"ח. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה נכון ליום 13.1.2021, יום המסחר שקדם לפרסום דוח מתוקן זה, הינו 3.476 ש"ח.

2.3. הקצאת אופציות בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה, למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 שעל סדר היום)

2.3.1. בהמשך לאישור תכנית התגמול ההוני כמפורט בסעיף 2.1.1 לעיל, ביום 10 בדצמבר 2020, אישר דירקטוריון החברה, לאחר שאימץ את המלצתה של ועדת התגמול מיום 9 בדצמבר 2020 לעשות כן, ובכפוף לאישור האסיפה הכללית את ביצוע התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיפים 1.4 לעיל ו- 2.4 להלן, הקצאת 9,000,000 אופציות למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה, מכוח תכנית התגמול ההוני, בתנאים שהנם זהים לתנאי האופציות המוקצות ליתר נושאי המשרה, המנהלים והעובדים הבכירים, כמפורט בסעיף 2.2.4.7 לעיל ויפורט בהרחבה במתאר שיפורסם על ידי החברה.

2.3.2. השווי הכלכלי של האופציות המוצעות למנכ"ל החברה ~~הנ~~ עמד, נכון למועד אישור דירקטוריון החברה להקצאה, על 8,145,000 ש"ח⁶, על פי מודל מונטה קרלו. לפרמטרים העיקריים אשר שימשו במודל ביישום הערכת השווי ראו סעיף 2.2.4.7. ד. לעיל.

2.3.3. האופציות לא יוקצו בטרם יחלפו 30 ימים מהמועד בו תוגש תכנית הגמול ההוני לרשות המסים.

2.3.4. לפרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות בדבר תנאי התגמול של המנכ"ל בהתחשב בהקצאת האופציות על פי דוח זימון אסיפה זה, על פני תקופה של 12 חודשים, ראו נספח א' לדוח זימון זה.

2.3.5. בהתאם לסעיף 7.2א למדיניות התגמול של החברה, סך הרכיב המשתנה שיוענק למנכ"ל החברה בגין: מענק בשיקול דעת ו/או בגין מענקים מיוחדים ו/או בגין תגמול הוני, לא יעלה במצטבר על גובה של 25% מסך המענק השנתי או על סך של 3 חודשי שכר בסיס (לא כולל תנאים נלווים), לפי הגבוה מביניהם, אלא אם יתקבל אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל שהדין באותה עת יחייב זאת. לעניין זה, לנוכח העובדה שהאופציות עתידות להבשיל על פני 4 שנים, ועל כן אף בשנים הקרובות צפוי שווי התגמול ההוני להיות גבוה מהרפים האמורים של 25% מסך המענק השנתי ו- 3 חודשי שכר בסיס, יובהר להסרת ספק כי האישור להענקת הגמול ההוני למנכ"ל בידי האסיפה הכללית משמעו אף אישור כי בשנות ההבשלה הבאות של האופציות, לא ייחשב שווי הגמול ההוני המובא כעת לאישור כגמול בשיקול דעת בחישוב תקרת המענק בשיקול דעת.

2.3.6. ההחלטה המוצעת: "לאשר הקצאת 9,000,000 אופציות הניתנות למימוש לעד 9,000,000 מניות רגילות בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה, למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה הכללית."

⁶ יצוין, כי מחיר המניה שעל בסיסו בוצעה הערכת השווי (שער הנעילה ליום 9.12.20) הינו 3.688 ש"ח. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה נכון ליום 13.1.2021, יום המסחר שקדם לפרסום דוח מתוקן זה, הינו 3.476 ש"ח.

2.4. ביצוע תיקונים ועדכונים למדיניות התגמול הנוכחית של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף

1.4 שעל סדר היום)

2.4.1. ביום 23 במאי 2019 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה לתקופה של שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2019, ובימים 6 בפברואר 2020 ו- 14 במאי 2020, אישרה האסיפה הכללית תיקונים למדיניות התגמול של החברה ("מדיניות התגמול הנוכחית")⁷.

2.4.2. על פי הוראות סעיף 267א לחוק החברות, לפיהן יש לבחון מעת לעת את מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה ציבורית ואת הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב לחוק החברות, פעלה החברה לגיבושם של עדכונים ותיקונים למדיניות התגמול, אותם קבע דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 10 בדצמבר 2020, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול שהוגשו לו על פי סעיף 118ב(2) לחוק החברות.

2.4.3. התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול, נערכו בשים לב, בין היתר, לשינויים שחלו בחברה ממועד אישורה של תכנית התגמול הנוכחית לרבות מינוי יו"ר הדירקטוריון החדש, הוראות החוק וצרכי החברה, והם מסומנים ביחס למדיניות התגמול הנוכחית בנוסח המצורף לשם הנוחות כנספח ב' לדוח זימון זה המהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("מדיניות התגמול המעודכנת"). תיקונים חדשים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת המצורפת לדוח מתוקן זה, בסעיפים 1, 7.2.2.3.6, 9.1.3 ו- 9.2.5 למדיניות, מודגשים באפור.

2.4.4. להלן תמצית התיקונים והעדכונים המרכזיים שבוצעו במדיניות התגמול ביחס למדיניות התגמול הנוכחית (לפרטים נוספים, ראו את מדיניות התגמול המעודכנת המסומנת המצורפת כנספח ב' לדוח זימון זה):

2.4.2.1. התאמת הוראות מדיניות התגמול הנוכחית לעניין מנגנון תגמול הונג, לתכנית התגמול ההונג שאושרה, והוספת אפשרות להענקת עתידית של גמול הונג לדירקטורים.

2.4.2.2. התאמת הוראות מדיניות התגמול הקיימת לעניין תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה המובאים לאישורה של האסיפה הכללית כמפורט בסעיפים 1.2 ו- 2.2 לעיל.

2.4.2.3. עדכון הוראות מדיניות התגמול הנוכחית לעניין התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בהתאם לעדכון לעמדת סגל רשות ניירות ערך שפורסם לאחרונה (עמדה משפטית 21-101) בנושא מדיניות תגמול.

⁷ ראו דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 2 באפריל 2020 (מס' אסמכתא : 031045-01-2020), המובא כאן בדרך של הפניה.

2.4.2.32.4.2.4 במסגרת מדיניות התגמול המצורפת לדוח מותקן זה בוצעו מספר תיקונים

נוספים במדיניות התגמול המוצעת: (א) בהגדרת "EBITDA מתואם" הובהר כי ההגדרה הנה בניכוי הוצאות בגין תשלומים מבוססי מניות (סעיף 1 למדיניות התגמול); (ב) התקרה לסך הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות שונתה משיעור של 10% מההון המונפק והנפרע של החברה לשיעור של 5% מההון המונפק והנפרע של החברה (סעיף 7.2.2.3.6 למדיניות התגמול); (ג) תיקון תקרת שווי המענקים ההוניים בשנה ליו"ר הדירקטוריון (מחושבת במועד ההענקה) מ - 120% מהשכר השנתי הכולל המקסימלי ל - 101% מהשכר השנתי הכולל המקסימלי (סעיף 9.2.5 למדיניות התגמול). יצוין, כי במסגרת הנוסח המתוקן של מדיניות התגמול המצורפת לדוח מתוקן זה, הוסרה האפשרות להעניק גמול הוני לדירקטורים אשר נכללה בתיקון מדיניות התגמול אשר פורסמה במסגרת דוח הזימון המקורי.

2.4.5. ההחלטה המוצעת: "לאשר ביצוע תיקונים ועדכונים למדיניות התגמול לנושאי המשרה

של החברה, כמפורט בסעיף 2.4 לדוח הזימון."

3. השיקולים והנימוקים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהחלטות המוצעות בסעיפים

1.1, 1.2, 1.3 ו - 1.4 שעל סדר היום

3.1. אישור הגדלת הון המניות הרשום של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 שעל סדר

היום)

3.1.1. הגדלת ההון הרשום נדרשת על מנת לאפשר לחברה את הגמישות להקצות גמול הוני נוסף בעתיד לנושאי משרה נוספים, עד לגבול הניתן להקצאה בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה.

3.1.2. להשלמת התמונה יצוין, כי ועדת התגמול והדירקטוריון סברו כי אימוץ תכנית התגמול ההוני הינו לטובת החברה, מהנימוקים העיקריים הבאים:

א. באימוץ תכנית תגמול הוני יש כדי להגביר את זהות האינטרסים בין נושאי המשרה בחברה ומנהליה לבין החברה ובעלי מניותיה ואת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה, תוך קידום האסטרטגיה של החברה בראייה ארוכת טווח, הגברת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה בחברה ושימורם לאורך זמן וכן סיוע ביצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים.

ב. הענקת תגמול הוני משרתת את טובתה של החברה, ומהווה כלי בידי החברה לגיוס ושימור נושאי המשרה בה לאורך זמן, ליצירת קשר בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה ולתמרץ את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה, בראייה ארוכת טווח.

ג. לצורך גיבוש תכנית התגמול ההוני קיימה ועדת התגמול בחינה מעמיקה, בסיוע חברת ייעוץ חיצונית המתמחה בתחום התגמול, של חלופות שונות לתכנית תגמול

הונו, הוצגו בפניה סקירות השוואתיות וסימולציות לנושאים שונים והתקיימו דיונים עם מחזיקי עניין שונים בחברה, לרבות גופים המייצגים לבעלי המניות המוסדיים, לשם גיבוש מתווה המשרת באופן מיטבי את האינטרסים של החברה על כלל מחזיקי העניין בה.

ד. תכנית התגמול ההוני שאושרה, כוללת, מעבר לתקופות הבשלה של ארבע שנים גם תנאי למימוש (תנאי מחיר), המציב מחירי יעד למניית החברה לצורך המימוש הנעים בטווח שבין 5 ש"ח ל - 7 ש"ח למניה ויוצרים תמריץ מאתגר להשאת ערך החברה, באופן שמשרת את המטרות שלשמן מאומצת תכנית תגמול הונו כמצוין לעיל.

ה. בגיבוש תכנית התגמול ההוני וההענקות מכוחה, נדונו ונלקחו בחשבון גם היחסים הראויים בין השכבות השונות של מקבלי התגמול ההוני, על מנת ליצור מנגנוני תגמול המשקפים את תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי הקבוצה ולהשאת רווחיה.

3.2. **אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 שעל סדר היום)**

3.2.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, בתוקף ממועד תחילת כהונתו, מן הטעמים כדלהלן:

3.2.1.1 תנאי הכהונה וההעסקה הנם ראויים וסבירים בהתחשב בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ובפרט היכרותו העמוקה של מר שרון את החברה וחברות הבת ותרומתו לביצועי הקבוצה, הנסמכים, בין היתר, על תקופה של כעשר שנות כהונה כמנכ"ל פלאפון תקשורת בע"מ בין השנים 2005 ועד 2015, וכן ניסיונו העשיר בתחומי הפעילות של הקבוצה, כפי שאף בא לידי ביטוי בכהונתו מאז כניסתו לתפקיד ועד מועד זה.

3.2.1.2 בהשוואה לתנאי ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון הקודם בחברה, ובהתבסס על חוות דעת השוואתית של יועץ חיצוני בלתי תלוי, תנאי הסכם העסקת יו"ר הדירקטוריון המוצעים אינם עולים על תנאי ההעסקה המקובלים לתפקיד יו"ר דירקטוריון בחברות בעלות מאפיינים הדומים למאפייני החברה.

3.2.1.3 התמורה הכוללת למר שרון עולה בקנה אחד עם היקף העסקתו והאחריות הרבה המוטלת על יו"ר דירקטוריון החברה מתוקף תפקידו, היא הולמת את גודל החברה, היקפי פעילותה ואופייה, ומתאימה לקידום מטרותיה, תכניות העבודה שלה, המדיניות ארוכת הטווח שלה ויעדיה, ואת הרצון לגייס יו"ר דירקטוריון ראוי, בעל ניסיון עשיר בתחומי פעילותה של החברה המסוגל להנהיג את הקבוצה קדימה בהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניה.

3.2.1.4 היחס בין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה (במונחי עלות לחברה) מתוך סך התגמול בתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, לאחר הקצאת הגמול ההוני, הינו סביר ומצוי בגבולות הטווחים הקבועים במדיניות התגמול של החברה, לאחר אישור התיקונים המוצעים בה בהתאם להחלטה המוצעת בסעיפים 1.4 ו- 2.4 לעיל.

3.2.1.5 היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה, לבין עלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן בחברה), הינו סביר והולם בהתחשב בשוק, ולא צפויה השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה.

3.2.1.6 ביסוס חלק מהתמורה הכוללת ליו"ר דירקטוריון החברה על מנגנון של תגמול הוני בדרך של הקצאת אופציות הניתנות למימוש למניות של החברה, הינו קוהרנטי עם מדיניות התגמול של החברה לאחר אישור התיקונים המוצעים בה בהתאם להחלטה המוצעת בסעיפים 1.4 ו- 2.4 לעיל, ויש בו כדי ליצור הלימה בין האינטרס של החברה ומחזיקי ניירות הערך שלה לבין יו"ר הדירקטוריון של החברה בהשאת ערכה של החברה, ובכך לתמרצו לפעול לשיפור ביצועיה ותוצאותיה של החברה לטווח הארוך, וזאת בכפוף למדיניות ניהול הסיכונים של החברה. לעניין תגמול הוני ראו גם הנימוקים המפורטים בסעיף 3.1.2 לעיל.

3.2.1.7 לעניין הענקת כתב התחייבות לשיפוי ופטור: (1) הענקת כתב התחייבות לשיפוי וכתב פטור מאחריות הינם בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, תקנון החברה ומדיניות התגמול של החברה; (2) מדובר בהגנה מקובלת שחברה מעמידה לנושאי משרה הפועלים מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה בידיעה כי גם אם תיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, בהתאם למגבלות ולתנאים על-פי הדין; (3) כתב ההתחייבות לשיפוי ופטור הינו זהה לנוסח הקיים ליתר הדירקטורים בחברה; (4) סכום השיפוי הוא סביר בנסיבות העניין; (5) היקף ההתחייבות לשיפוי הינו בגין אירועים, אשר לדעת הדירקטוריון של החברה ניתן לצפותם לאור פעילות החברה, בפועל; (6) במתן פטור מאחריות והתחייבות לשיפוי, עשויה החברה לחסוך בעלויות הכספיות הכרוכות בתשלום לחברת ביטוח בגין הרחבת גבול האחריות לנושאי משרה.

3.3. הקצאת אופציות בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה, למר דודו מזרחי, המכהן כמנכ"ל החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 שעל סדר היום)

3.3.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את הקצאתן של האופציות למנכ"ל החברה מר דודו מזרחי, מן הטעמים כדלהלן:

3.3.1.1 לעניין הענקת תגמול הוני ראו הנימוקים המפורטים בסעיף 3.1.2 לעיל.

3.3.1.2 נבחנה סבירות התגמול ההוני המוצע וסך חבילת התגמול לו זכאי המנכ"ל לאחר הענקת הגמול ההוני המוצע, בהשוואה לגמול המקובל למנכ"לים של חברות בסדר גודל דומה לזה של החברה, על בסיס חוות דעת השוואתית שהוכנה על ידי יועץ כלכלי מומחה בתחום התגמול, ונמצא כי סך הגמול הכולל לאחר הענקת הגמול ההוני כאמור אינו חורג מהטווח המקובל בהשוואה לחברות הייחוס.

3.3.1.3 היחס בין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה (במונחי עלות לחברה) מתוך סך התגמול בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, בהנחה של זכאות למענק שנתי בסכום המירבי בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה ומדיניות התגמול של החברה, הינו סביר ומצוי בגבולות הטווחים הקבועים במדיניות התגמול של החברה.

3.3.1.4 נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, לבין עלות השכר הממוצעת ועלות השכר החציונית של עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן בחברה), ונמצא כי יחס זה הינו סביר והולם ביחס לשוק, ואינו צפוי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

3.4 ביצוע תיקונים ועדכוניס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום)

3.4.1. התאמת הוראות מדיניות התגמול הנוכחית לעניין מנגנון תגמול הוני, לתכנית התגמול ההוני שאושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אושרה מהטעמים המפורטים בסעיף 3.1.2 לעיל.

3.4.2. התאמת הוראות מדיניות התגמול לעניין תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון אושרה מהטעמים המפורטים בסעיף 3.2.1.6 לעיל.

3.4.3 לעניין הוספת אפשרות להענקת גמול הוני לדירקטורים:

3.4.3.1 ~~בהתחשב בגודלה של החברה ובהיקף פעילותה, כהונה בדירקטוריון החברה, הכוללת גם כהונה בחברות הבנות של החברה, מצריכה השקעת משאבי זמן גבוהים, ובאינטרס החברה בגיוס ושימור דירקטורים איכותיים, ראוי לאפשר, בכפוף לקיום התנאים הקבועים לכך בדיון, הענקת גמול הוני לדירקטורים.~~

3.4.3.2 ~~ביסוס חלק מהגמול לדירקטורים על מנגנון של תגמול הוני צפוי ליצור הלימה בין אינטרס החברה ומחזיקי ניירות הערך שלה לבין דירקטוריון החברה בהשאת ערכה, תוך מתן משקל לשיפור ביצועיה של החברה לטווח הארוך, ובכפוף למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.~~

3.4.3.3 ~~על פי התיקון המוצע, שווי הגמול ההוני השנתי במועד ההענקת לא יעלה על סך של 300 אלפי ש"ח. הוראה זו יוצרת איזון ראוי בין מנגנוני הגמול השונים לדירקטורים.~~

~~3.4.3-4 הענקת גמול הוני, ככל שיוענק בעתיד, תיעשה בכפוף למגבלות הקבועות לעניין זה בדיון, לרבות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס-2000.~~

3.4.4-3.4.3 לעניין עדכון ההוראות לגבי התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה על פי העדכון לעמדת סגל רשות ניירות ערך (עמדה משפטית 21-101) בנושא מדיניות תגמול:

3.4.4.1 ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים מהווה אחד ממספר נדבכים מקובלים (בצד פטור ושיפוי) של הגנה מקובלת שחברה מעמידה לנושאי משרה הפועלים מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה בידיעה כי גם אם יפרו בשגגה את חובת הזהירות או את חובת האמונים כלפיה, תוענק להם הגנה, בהתאם למגבלות ולתנאים על-פי דין.

3.4.4.2 בשל תמורות חיצוניות שחלו בשנים האחרונות בשוק הביטוח, עודכנה עמדת סגל רשות ניירות ערך בנושא תגמול, באופן שחברות אינן נדרשות לפרט במדיניות התגמול שלהן את עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית המרבית לצורך אישור התקשרות בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה על פי תקנה 11 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התשי"ס-2000, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה. התיקון המוצע למדיניות התגמול נועד להתאימה לעדכון זה בעמדת סגל הרשות, ולאפשר לחברה את הגמישות הנדרשת בחידוש פוליסת הביטוח, ובשים לב לשינויים אפשריים בתנאי השוק אף בתקופת תוקפה של מדיניות התגמול.

4. שם בעל השליטה בחברה

למיטב ידיעת החברה ונכון למועד דוח זימון זה, בעלת היתר השליטה בחברה הינה בי קומיוניקיישנס בע"מ ("בי קום"), המחזיקה בכ – 26.72% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, ובעלות השליטה בביקום, הינן Searchlight II BZQ L.P, שותפות מוגבלת המאוגדת באיי קיימן ("סרצ'לייט"), וט.נ.ר. השקעות בע"מ ("ט.נ.ר.") חברה פרטית המאוגדת בישראל (וביחד: "בעלת היתר השליטה בחברה")⁸.

5. זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שאישרה את מדיניות התגמול המעודכנת

1.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 9 בדצמבר 2020, שאישרה, בין היתר, את מדיניות התגמול המעודכנת, השתתפו כל חברי הוועדה: מר זאב וורמברנד (דח"צ), מר דוד גרנות (דב"ת) והגב' עידית לוסקי (דח"צית).

⁸ לפרטים נוספים בדבר בעלת היתר השליטה בחברה ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה של החברה מיום 12 בדצמבר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01 - 2020-01-134589) המובא כאן בדרך של הפניה.

1.2. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 10 בדצמבר 2020, שאישרה, בין היתר, את מדיניות התגמול המעודכנת כאמור בסעיף 1.4 שעל סדר היום, השתתפו הדירקטורים כדלקמן: מר גיל שרון, יו"ר הדירקטוריון, מר דוד גרנות (דב"ת), מר זאב וורמברנד (דח"צ), גבי עידית לוסקי (דח"צית), מר דארן גלאט (דירקטור רגיל), מר רן פורר (דירקטור רגיל), ומר תומר ראב"ד (דירקטור רגיל).

יצוין כי מר גיל שרון, לא השתתף בחלק הדיון בו הוצגו ונדונו התיקונים למדיניות התגמול שעניינם התאמת הוראות מדיניות התגמול לעניין מנגנון תגמול הוני ולתכנית התגמול ההוני שאושרה וכן תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון. כמו כן, הדירקטורים דוד גרנות ודארן גלאט השתתפו בחלק הדיון בו הוצגו ונדונו התיקונים למדיניות התגמול שעניינם תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון, אך לא השתתפו בחלק הדיון בו הוצגו ונדונו יתר התיקונים.

בנוסף, יוער כי הדירקטורים המנויים לעיל נכחו והשתתפו בדיון ובהצבעה כמפורט לעיל בהתאם להוראות סעיף 278(ב) לחוק החברות.

1.3. ביום 14 בינואר 2021 אישר דירקטוריון החברה את התיקונים למדיניות התגמול המעודכנת המצורפת לדוח מתוקן זה. בהחלטה לא השתתף הדירקטור מקרב העובדים יוסי אברגיל.

6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהותו ביחס להחלטות המוצעות:

6.1. אישור הגדלת ההון הרשום של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 שעל סדר היום)
למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור הגדלת ההון הרשום של החברה.

6.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל שרון כיו"ר דירקטוריון החברה, למעט למר גיל שרון, מן הטעם שההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 לעיל נוגעת לתנאי כהונתו והעסקתו.

6.3. הקצאת אופציות בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה, למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור הקצאת האופציות בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה, למר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה.

6.4. ביצוע תיקונים ועדכונים לתגמול הנוכחית של החברה (ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום)

ה"ה גיל שרון, דוד גרנות, זאב וורמברנד, עידית לוסקי, דארן גלאט, רן פורר, ותומר ראב"ד, נחשבים כבעלי עניין אישי בקשר עם התיקונים והעדכונים למדיניות התגמול של החברה כפי שהיתה במועד אישורה במקור, מן הטעם שהתיקונים והעדכונים כאמור, כוללים כולל, בין

היתר, הוספת אפשרות למתן תגמול הוני לדירקטורים בחברה (לרבות ליו"ר הדירקטוריון) שאינם מקרב העובדים. בנוסף, למר גיל שרון עניין אישי בתיקון המדיניות לאור העובדה שחלקים מתיקון זה נועדו להתאים את המדיניות לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המובאים לאישור במסגרת דוח זה.

7. כינוס האסיפה הכללית

7.1. מועד ומקום כינוס האסיפה

זמנה אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ליום 18 בינואר 2021 בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7, חולון, קומה 5, אשר על סדר יומה הנושאים המפורט בסעיף 1 לעיל.

7.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים 1.1 עד 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה

א. בהתאם לתקנון החברה, הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 שעל סדר היום הינו רוב של 75% 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 עניין אישי באישור הגדלת הון המניות הרשום, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראת סעיף 276 לחוק החברות.
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

ב. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל.

ג. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטת בסעיפים 1.3 ו- 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע והצביעו בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושא העומד על סדר יומה של האסיפה, לפי העניין, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראת סעיף 276 לחוק החברות.
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7.3. מניין חוקי ומועד קיום אסיפה נדחית

אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מניין חוקי (שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או ע"י שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, והמחזיקים או המייצגים 25% ומעלה מכוח ההצבעה של החברה) תדחה האסיפה ליום 25 בינואר 2021 באותה שעה ובאותו מקום. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

7.4. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה עפ"י סעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), שיחול ביום 21 בדצמבר 2020 ("המועד הקובע").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התשי"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"), המעוניין להצביע באסיפת בעלי המניות, זכאי להוכיח את בעלותו במניות החברה במועד הקובע, לצורך הצבעה באסיפה הכללית, בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, לא יאוחר 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.

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

בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו, באמצעות כתב הצבעה (כמתואר בסעיף 8.5 להלן) או על ידי שלוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("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. בנוסף, בעל מניות לא רשום, אשר הינו בעל מניות של החברה במועד הקובע, יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כמתואר בסעיף 7.6 להלן).

7.5 כתב הצבעה, הודעות עמדה והוספת נושאים על סדר היום

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

7.5.2 כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שמצויים בהם נוסח כתבי ההצבעה והודעות העמדה: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: www.maya.fase.co.il ואתר האינטרנט של החברה בכתובת: www.bezeq.co.il.

7.5.3 חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר הבורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי

אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

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

7.5.5. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי מניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 8 בינואר 2021. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 13 בינואר 2021.

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

7.5.7. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

7.5.8. בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. בהתאם לתקנות ההודעה על אסיפה כללית, בקשה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, קרי עד ליום 19 בדצמבר 2020. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

7.6. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית ביחס לנושאים המפורטים לעיל. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת,

תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת כאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

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

7.7. נציג החברה

נציגת החברה לטיפול בדוח זה הינה מזכירת הקבוצה עו"ד שלי ביינהורן. כתובתה רח' המנור 7, חולון, (טלפון: 03-6262200, פקס: 03-6262209).

7.8. עיון במסמכים

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

בכבוד רב,

שלי ביינהורן, עו"ד

מזכירת הקבוצה

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

נספח א' – תנאי תגמול

להלן פרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, בדבר תנאי התגמול של מר גיל שרון, יו"ר הדירקטוריון ומר דודו מזרחי, מנכ"ל החברה, על פני תקופה של 12 חודשים, בהנחת אישור ההחלטות המפורטות בדוח זימון האסיפה (הסכומים הנם בש"ח):

תגמולים (במונחי עלות לחברה) (1)							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	דמי ייעוץ	מענק (3)		דמי ניהול	שכר (2)				
			הוני (4)	במזומן			שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד (1)
5,415,000	-	-	2,715,000	-	-	2,700,000	מר גיל שרון	יו"ר הדירקטוריון	100%	-
6,743,250		-	2,036,250	2,250,000		2,457,000	מר דודו מזרחי	מנכ"ל	100%	זניח

(1) בדילול מלא, בהנחת הקצאת האופציות כמתואר בדוח זימון אסיפה זה ומימוש כל האופציות למניות החברה, צפויים ה"ה שרון ומזרחי להחזיק מניות בשיעור של 0.42% ו- 0.32% מהונה המונפק של החברה, בהתאמה (בלא לקחת בחשבון כי ההקצאה הינה במנגנון "מימוש נטו". בהתאם, שיעור הדילול בפועל צפוי להיות נמוך מהאמור).

(2) כולל רכב / החזר הוצאות חלף רכב, הפרשות לביטוח לאומי, הטבות ותנאים נלווים. לא כולל הפרשה בגין תקופת הודעה מוקדמת.

(3) בהנחה כי שולם למר מזרחי בונוס שנתי בגובה סכום המענק השנתי המירבי של 125% מהשכר השנתי (מחושב על בסיס המשכורת הבסיסית וללא תנאים נלווים).

(4) השווי ההוגן של כתבי האופציה למועד אישור דירקטוריון החברה את הנפקתם, בהתאם למודל "מונטה קרלו", לשנת הבשלה (השווי ההוגן של סך האופציות המוקצות חלקי מספר שנות ההבשלה).



נספח ב' – מדיניות התגמול המעודכנת של החברה מסומנת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה



~~מאי 2020~~ ינואר 2021

תוכן עניינים

1.	הגדרות.....	3
2.	מטרת המסמך.....	4
3.	מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה.....	5
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.....	7
7.1.1.	שכר בסיס.....	7
7.1.2.	הטבות ותנאים נלווים.....	7
7.1.3.	פיצויי פיטורין ותנאי פרישה.....	8
7.2.	הרכיב המשתנה.....	8
7.2.1.	מענק תלוי ביצועים (מענק).....	8
7.2.2.	תגמול הוני.....	13
7.2.3.	מענקים מיוחדים.....	14
7.2.4.	תקרת התגמול למנכ"ל בזק.....	15
7.3.	היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים.....	15
8.	תנאי כהונה והעסקה נוספים.....	16
8.1.	ביטוח.....	16
8.2.	שיפוי.....	17
8.3.	פטור	17
9.	גמול דירקטורים.....	17
10.	חסדרים קיימים.....	18
11.	כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות.....	18

הגדרות

<p>אופציות פאנטום ואופציות רגילות <u>אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, ובין היתר אופציות שמיומשן כפוף לעמידה ביעדים;</u></p>	<p>"אופציות"</p>
<p>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;</p>	<p>"אופציות פאנטום"</p>
<p>אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה;</p>	<p>"אופציות רגילות"</p>
<p>"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ;</p>	<p>"בזק"</p>
<p>בזק בינלאומי בע"מ;</p>	<p>"בזק בינלאומי"</p>
<p>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;</p>	<p>"הודעה מוקדמת"</p>
<p>בזק או כל אחת מהחברות הבנות המהותיות, לפי העניין;</p>	<p>"החברה"</p>
<p>פלאפון, בזק בינלאומי, יס וכל חברה אחרת שתהיה בשליטת בזק ושוועדת התגמול ודירקטוריון בזק יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה;</p>	<p>"החברות הבנות המהותיות"</p>
<p>חוק החברות, תשנ"ט-1999;</p>	<p>"החוק" או "חוק החברות"</p>
<p>מנכ"ל בזק, המנכ"לים של החברות הבנות המהותיות או מנהל פעילות ברמת הקבוצה;</p>	<p>"המנכ"לים"</p>
<p>כל נושא משרה בבזק, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, שאינו דירקטור ואינו מנכ"ל;</p>	<p>"הסמנכ"לים"</p>
<p>בזק ביחד עם החברות הבנות שלה;</p>	<p>"הקבוצה"</p>

- **"ועדת תגמול"**
ועדת דירקטוריון של בזק העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;
- **"יס"**
די.בי.אס שרותי לוויין (1998) בע"מ;
- **"מדיניות התגמול" או "המדיניות"**
מדיניות תגמול לנושאי משרה בבזק בהתאם להוראת סעיף 267א לחוק החברות;
- **"נושאי המשרה"**
נושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 4.1 למסמך זה;
- **"נושאי המשרה בבזק"**
מנכ"ל בזק והסמנכ"לים;
- **"פלאפון"**
פלאפון תקשורת בע"מ;
- **"תזרים מזומנים חופשי מתואם"**
מחושב כמזומנים שנבעו מפעילות שוטפת בניכוי מזומנים לרכישת/ממכירת רכוש קבוע ונכסים בלתי מוחשיים (נטו), ובניכוי תשלומים בגין חכירות;
- **"תנאי כהונה והעסקה"**
כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיעודכן מעת לעת. נכון למועד אישור מדיניות התגמול על פי מסמך זה לשון החוק הינה: תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור;
- **"תקנות גמול דח"צים"**
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס – 2000;
- **"EBITDA"**
רווח לפני ריבית, מסים, פחת והפחתות כהגדרתו בפרק תיאור עסקי התאגיד בדוחות התקופתיים השנתיים של החברה;
- **"EBITDA מתואם"**
מחושב כ-EBITDA בניכוי הוצאות/הכנסות תפעוליות אחרות (נטו), הפסדים/רווחים מירידת/עליית ערך (ובכלל זה הפסדים מירידת ערך מתמשכת) והשפעות יישום תקן דיווח כספי בינלאומי IFRS16 "חכירות" ובניכוי הוצאות בגין תשלומים מבוססי מניות.

מטרת המסמך

2.

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

2.1

בהתאם להוראת סעיף 267א לחוק החברות ועפ"י כל דין. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בגין עבודתם (במסגרת הסכם העסקה) ו/או שירותים הניתנים על ידיהם (במסגרת הסכם ניהול) לחברה ו/או לקבוצה, לפי העניין.

2.2 יודגש, כי מדיניות זו אינה מקנה לנושאי המשרה זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות תגמול זאת, מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו. התגמול לו יהיו זכאים נושאי המשרה, המכהנים בקבוצה כיום או 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.

2.3 מדיניות תגמול זו תיכנס לתוקפה החל מיום 1 בינואר 2019.⁹

3. מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

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

4. נושאי המשרה

4.1 נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת אליהם הינם המנכ"לים¹⁰ והסמנכ"לים בבזק.

⁹ בהתאם לאישור האסיפה הכללית מיום 6.2.2020, תיקון לסעיף 8.2 בעניין סכום השיפוי המצטבר לנושאי המשרה הינו בתוקף מיום 30 ביוני 2019. כמו כן, תיקונים לסעיף 7.2.1.6.3 ביחס ליעדים ולמשקלות שיוגדרו למנכ"ל החברה וביחס לתנאי הסף לקבלת המענק תלוי הביצועים של מנכ"ל החברה ומנכ"ל החברות הבנות המהותיות הינם בתוקף החל מיום 16 בדצמבר 2019 בגין שנת 2020 (ואילך). כמו כן, תיקונים לסעיף 1 בהגדרות "תזרים מזומנים חופשי מתואם", "EBITDA" ו-"EBITDA מתואם" ולהערת שוליים 6 בהגדרת "FFO" (מקורות מפעילות) הינם בתוקף החל מיום 1 בינואר 2020 ואילך.

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

¹⁰ 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.

בין ממוצע עלות התגמול של נושאי המשרה בבזק, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן)¹¹ הינו 16.6 ו-17.84, 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:

7.1 הרכיב הקבוע	
7.1.1 שכר בסיס¹²	
7.1.1.1	רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות ועבור הזמן אותו הוא משקיע בקבלת החלטות וביצוע המוטל עליו במסגרת התפקיד. תגמול שכר הבסיס מבטא את יכולותיו וכישוריו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.
7.1.1.2	שכר הבסיס החודשי של המנכ"לים לא יעלה על סך של 172,500 ₪ לחודש (בהיקף משרה של 100%).
7.1.1.3	שכר הבסיס החודשי של הסמנכ"לים יהיה בטווח של 40,000 ₪ ל-100,000 ₪ לחודש (בהיקף משרה של 100%).
7.1.1.4	במקרה של היקף משרה חלקי, שכר הבסיס ישתנה בהתאמה, כך ששכר הבסיס ותקרת שכר הבסיס יעודכנו באופן ליניארי בהתאם לחלקיות בהיקף המשרה.
7.1.2 הטבות ותנאים נלווים	
7.1.2.1	רכיב זה כולל הטבות ותנאים נלווים נוספים לרכיב שכר הבסיס אשר חלקם קבועים בחוק (כגון: חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכדומה), וחלקם, באפשרות החברה

¹¹ 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.

¹² סכומי השכר הנקובים תחת פרק "שכר הבסיס" הינם במונחי בריטו.

להעניק לנושא המשרה (על פי שיקול דעתה), בהתאם לנוהג או כמקובל בשוק העבודה (כגון: קרן השתלמות, ביטוח לאובדן כושר עבודה וכדומה). ההטבות והתנאים הנלווים נועדו להשאת היתרונות הגלומים לנושא המשרה וכן לחברה ו/או לקבוצה עצמה, בין היתר, בהטבות המס שהמדינה מציעה בגין תשלומים אלו, וכן על מנת להשלים את שכר הבסיס ולפצות את נושא המשרה עבור הוצאות הנגרמות לו לצורך מילוי תפקידו (כגון: החזר הוצאות ואש"ל).

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

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

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

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

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

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

7.1.3 פיצויי פיטורין ותנאי פרישה

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

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

7.1.3.3 תקופת ההודעה המוקדמת של המנכ"לים תהיה 6 חודשים ואילו תקופת ההודעה המוקדמת של הסמנכ"לים תהיה עד 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 במקרה של מעבר של עובד החברה או הקבוצה לתפקיד אחר בחברה או בקבוצה, לפי העניין, לא יהא זכאי נושא המשרה לתקופת הודעה מוקדמת או לתשלום חלף תקופת הודעה מוקדמת או לתקופת הסתגלות.

7.2 הרכיב המשתנה

7.2.1 מענק תלוי ביצועים (מענק)

7.2.1.1 מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך שנה קלנדרית עבורה משולם המענק (להלן: "**המענק השנתי**").

7.2.1.2 מבנה המענק – המענק תלוי הביצועים יכול שיהא מורכב משלושה רכיבים (כולם או חלקם), בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, בכפוף לאמור בסעיף 7.2.1.3 להלן, ביחס לכל אחד מנושאי המשרה:

א. **רכיב המבוסס על יעדי חברה וקבוצה** - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק עבור כל נושאי המשרה, כאשר יוגדרו יעדים נפרדים עבור נושאי המשרה בבזק ועבור מנכ"לי החברות הבנות המהותיות.

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

ג. **רכיב מענק המותנה בשיקול דעת** - נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיב מענק שאינו מדיד המבוסס על הערכה איכותית של ביצועיהם על ידי המנהל הממונה.

7.2.1.3 ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לאצול את סמכותם לעניין קביעת מבנה המענק, כך 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.

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 בזק, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל או יו"ר

הדירקטוריון, לפי העניין, לאשר הקדמת תשלום על חשבון המענק שיגיע לנושא משרה כלשהו ובלבד שהמקדמה לא תעלה על 50% מהמענק השנתי המקסימלי לו עשוי להיות זכאי אותו נושא משרה (בכפוף להוראות סעיף 7.2.1.6.2 להלן). למען הזהירות מובהר, שאם בסופה של אותה שנה ייקבע שאותו נושא משרה אינו זכאי למענק או זכאי למענק נמוך מסכום המקדמה, תדרוש החברה מנושא המשרה את השבת המקדמה ששולמה כאמור.

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

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

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

7.2.1.6.2 במסגרת יעדי החברה וקבוצה (רכיב א' לעיל), יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם ו/או יעד הרווח הנקי (לאחר מס) ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהוו את היעד/ים בעל/י המשקולת המשמעותית/גדולה ביותר מתוך יעדי חברה/קבוצה. משקל יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) ו/או הרווח הנקי (לאחר מס) 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 בגינו¹³. במידה ונושא משרה יעבוד במהלך שנה מסוימת ויעמוד בה ביעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) אך כהונתו תסתיים בטרם השלים את אותה שנה או את שנת העבודה העוקבת, או לחלופין יעבור לתפקיד אחר בתוך הקבוצה במהלך אותה שנה או השנה העוקבת – במקרה כזה תקבע ועדת התגמול לפי שקול דעתה, האם יהיה זכאי לקבל את הגמול המותנה, או חלקו, במועד הפרישה/מעבר או במועד הענקת המענק השנתי, וזאת בשים לב בין היתר לתחזיות השנה העוקבת (ככל שרלבנטי).

7.2.1.6.3 היעדים והמשקולות שיוגדרו על ידי האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל ביחס למנכ"ל בזק לצורך המענק תלויי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים

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

ובהתאם לטווחי המשקלות המצוינים כדלקמן: (א) יעד EBITDA מתואם לבזק (קרי, על פי דוחות כספיים שנתיים (סולו) של בזק) שמשקלו יהיה עד 60% בחישוב המענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי מתואם (FCF) לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד רווח לאחר מס לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 40% בחישוב המענק השנתי; (ד) יעד רווח תפעולי לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ה) יעד קבוצתי על בסיס אחד מהפרמטרים (א) עד (ג) לעיל, על פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי ו- (ו) יעד הערכת יו"ר דירקטוריון בזק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו, יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי. סך המענק בגין יעדים שבשקול דעת שיוענקו לו בשנה בפועל יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה. לעניין זה, "מענק שבשיקול דעת", הינו כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש, כמפורט בסעיף 7.2א להלן.

ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של מנכ"ל בזק ושל מנכ"ל החברות הבנות המהותיות ("חברות הבנות"), תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, בסמוך למועד אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: (1) תוצאות ה- FFO¹⁴ של בזק או חברות הבנות במצרפי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מתוצאות ה- FFO של בזק או של חברות הבנות במצרפי, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה FFO"), או; (2) תוצאות ה- FFO של בזק ו/או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מהיעד שנקבע לכך בתקציב בזק או בתקציב חברות הבנות במצרפי, לפי העניין ("חלופת התקציב FFO"). או, (3) תוצאת ה- EBITDA המתואם של בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא פחתה ביותר מ- 40% מתוצאת ה- EBITDA המתואם של בזק או של חברות הבנות במצרפי, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה EBITDA המתואם").

לא עמד מי מהאמורים לעיל ביעד ה- FFO או ה- EBITDA המתואם, 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 המתואם תפרסם בזק בדוחותיה השנתיים את נתון ה- EBITDA המתואם של בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) לשנת הדוחות הכספיים, ובמקרה של בחירה בחלופת ההשוואה FFO תפרסם בזק את נתון ה- FFO של בזק או של חברות הבנות במצרפי (לפי העניין) לאותה שנה. במקרה של בחירה בחלופת התקציב FFO, ביחס לכל אחד מהמנכ"לים האמורים, בזק תפרסם בדוחותיה השנתיים את יעדי ה- FFO של בזק או של חברות הבנות במצרפי, לפי העניין, 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 מאושרים בדירקטוריון הרלבנטי, לפי העניין.

¹⁴ Funds from operation (FFO) – מקורות מפעילות – מחושב כתזרים מזומנים מפעילות שוטפת (כהגדרתו בדוחות הכספיים השנתיים של החברה) לפני שינויים בחון חוזר ולפני שינויים בסעיפי רכוש והתחייבויות אחרים ובניכוי תשלומים בגין חכירות. יעד זה עשוי שיהיה כפוף לניטרולים בגין אירועים כמפורט בסעיף 7.2.1 למדיניות התגמול.

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

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

- (א) לכל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.
- (ב) לכל יעד יקבע רף מטרה כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו יש לשנות או לשפר (למעט יעד הערכת יו"ר/ מנכ"ל).
- (ג) כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי עמידה מלאה ביעד תחשב רק כעמידה ברף המטרה הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו כאמור.
- (ד) כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו-ראטה למשקלו היחסי.
- (ה) לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי. בגין ביצוע של מתחת לרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- (ו) עבור הגעה לרף הכמותי שהוגדר כרף התחתון יוקנה מענק בשיעור של 60% ממשקל היעד הספציפי וביצוע מעליו יקנה מענק בין 60% ל-100% שיחושב באופן ליניארי (ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף תחתון). עמידה ביעד כאמור מקנה ציון 100% למדד זה.
- (ז) לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים עודפים מעבר ליעד. הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד לרף העליון יקנה מענק בין 100% ל-125% שיחושב באופן ליניארי (לינארי ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף העליון).

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

"נטרול" של אירועים לא ודאיים 7.2.1.8

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 שינוטרלו 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.

רכיב המענק המותנה בשיקול דעת

7.2.1.9

על אף האמור בכל מקום אחר בסעיף 7.2.1 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לקבוע ביחס לסמנכ"לים, כי חלק או סך הרכיבים המשתנים של נושא משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה כמפורט בסעיף 7.2.1.10.3 להלן, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 7.2.1 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף 7.3 להלן. מובהר, כי האורגנים כאמור יהיו רשאים גם להגדיל אצל נושא המשרה הרלבנטי, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב

7.2.1.9.1

היחיד לצורך חישובו של המענק. ביחס לרכיב המותנה בשיקול דעת במענק של מנכ"ל בזק יחולו הוראות סעיף 7.2.1.6.3 לעיל.

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

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

7.2.1.10 **הסמכות להפחית את המענק**

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

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

נושא המשרה 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 הענקה של סוג אחד בלבד מסוגי התגמול ההוני האמורים.

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.

7.2.2.3.2 בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, במקרה של שינוי שליטה בבזק, מיזוג או רה ארגון בקבוצה שהחברה צד לו ("אירוע האצה") תהיה רשאית ועדת התגמול לקבוע כי המענקים ההוניים יוחלפו במענקים הוניים של החברה הקולטת, יומרו במזומן או במניות של החברה הקולטת, להאיץ את תקופת ההבשלה של המענקים או חלקם ו/או לקבוע כי מענקים שלא הבשילו ו/או הנם "מחוץ לכסף" יבוטלו. מנת האופציות שמועד ההבשלה שלה הוא הקרוב ביותר לאירוע ההאצה, כך לדוגמה במקרה בו אירוע האצה במהלך תקופת ההבשלה השנייה של התכנית, בכפוף לאישור ועדת התגמול, תבשיל לניצול 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 לא יפחת מבהתאם 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 לאן משער הנעילה בבורסה של מניית בזק בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת בזק בדבר הענקת האופציות, לפי הגבוה מבניהם, למעט אם אושר אחרת בידי האסיפה הכללית של החברה. מחיר המימוש יהיה כפוף להוראות התאמה במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב שיהיו קבועות בתכנית 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.א להלן ולמגבלות הבאות:

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

○ ביחס למנכ"לים -- 55%.

○ ביחס לסמנכ"לים -- 35%.

- מגבלת תקרה ביחס לאופציות המסולקות במזומן (פאנטום) -- במועד המימוש: הסכום המקסימאלי במזומן שנושא משרה יוכל לקבל בגין מימוש כל האופציות המסולקות במזומן שהוענקו 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 7.4.7.3 להלן (שווי התגמול ההוני לכל שנה יהיה שווה לעניין זה לשווי המענק ההוני המלא כפי שחושב ביום ההענקת 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 5%±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 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

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

7.2.3.1 מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף 7.2 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים להעניק למי 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.

מענק שימור

7.2.3.3

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים, בכפוף לתנאים המפורטים להלן ובמקרים מיוחדים, או במקרים כגון החלפת שליטה בבזק או שינויים מבניים צפויים בקבוצה וכיוצא באלו, לאשר לנושא משרה תשלום "מענק שימור" שתכליתו לאפשר לקבוצה לתגמל נושאי משרה מצליחים בגין התחייבותם להתמיד ולהמשיך ולעבוד בחברות הקבוצה. מענק השימור לא יעלה על סך של 6 או 4 משכורות של נושא המשרה, כנגד התחייבות נושא המשרה להמשיך ולעבוד בחברה או בקבוצה, לפי העניין, למשך תקופה של לפחות 3 שנים או שנתיים, בהתאמה, החל ממועד תשלום מענק השימור.

תקרת התגמול למנכ"ל בזק

א.7.2

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

היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.3

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

7.3.1

טווח היחסים בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה (במונחי עלות לבזק)¹⁵ יהא כדלקמן:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
-----	------------	-----------------

¹⁵ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על תקרות הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה, ובהנחה של קבלת מלוא הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול ובלבד שלגבי מנכ"ל בזק קווי הוגבלו סך המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 לעיל ורכיב המענק שבשקול דעת במסגרת המענק מותנה הביצועים ל- 3.75 משכורות (המהוות 25% מהמענק מותנה הביצועים השנתי המקסימלי שניתן להעניק בפועל למנכ"ל בזק קווי). יודגש, כי היחס בפועל, בשנה נתונה, ייקבע בהתבסס על מרכיבי התגמול המשתנה הרלבנטיים לאותו נושא משרה באותו מועד, על הנסיבות הייחודיות לאותה שנה ועל התנאים השונים לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול המשתנה.

73% - 0%	100% - 27%	יו"ר הדירקטוריון
73%-0%	100%-27%	מנכ"ל בזק קווי
75%-0%	100%-25%	מנכ"לים חברות בנות מהותיות
67%-0%	100%-33%	סמנכ"לים

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 7.1 לעיל.¹⁶

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

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

8. תנאי כהונה והעסקה נוספים

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

8.1 **ביטוח**

בזק תתקשר מעת לעת עם חברה/חברות ביטוח לצורך ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אחרים בה, כפי שיהיו מעת לעת, בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה. בזק תוכל לכלול בפוליסות כאמור גם דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברות בנות שלה. גבול האחריות בפוליסת הביטוח יהיה 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 2.5 מיליון דולר ארה"ב בהשתתפות עצמית של עד 1 מיליון דולר ארה"ב (להלן: "הפוליסה").**

הפוליסה תהא ניתנת לחידוש מידי **שנה, במשך שלוש שנים** תקופת ביטוח במשך תקופת תוקפה של מדיניות התגמול, 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 או תאשר את ההתקשרות בפוליסה החדשה בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס - 2000.

8.2 **שיפוי**

¹⁶ 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.

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

פטור

8.3

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

גמול דירקטורים

9.

דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

9.1

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 ששווג כדירקטור מומחה לבין דירקטור שאינו מומחה.

9.1.1

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

9.1.2

תגמול הונני

9.1.3

~~על תגמול הונני לדירקטורים למעט יו"ר הדירקטוריון ודירקטור מקרב העובדים יחולו הוראות סעיף 7.2.2 לעיל, למעט התקרות המפורטות בסעיף 7.2.2.3.4, ויחולו לגביהן ההוראות המפורטות להלן.~~

~~שווי חבילת מענקים הונניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי האמור בסעיף~~

~~7.2.2.3.4) במועד ההענקה לא יעלה על סכום של 300 אלף ש"ח.~~

~~הענקת תגמול הוני לדירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים תיעשה בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס – 2000.~~

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

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

9.2 תנאי כהונה והעסקה יו"ר דירקטוריון

דמי ניהול

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

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

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

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

9.2.5 לעניין הענקת תגמול הוני ליו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף 7.2.2 לעיל, בכפוף לכך ששווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי האמור בסעיף 7.2.2.3.4) במועד ההענקת לא יעלה על ~~120%~~ **101%** מהשכר השנתי הכולל המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי) שלו זכאי יו"ר הדירקטוריון באותה שנה.

~~9.2.1 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. כך יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות בגין מילוי תפקידו כנגד קבלת אסמכתאות. היקף ההוצאות ייבחן אחת לשנה על ידי ועדת התגמול.~~

~~יובהר, כי במקרה בו יבחן 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 מידי ויו"ר הדירקטוריון יעניק ליו"ר דירקטוריון הבא בנעליו חפיפה כמקובל.

9.2.29.2.6 בעת בחינת תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה יילקחו בחשבון הפרמטרים המנויים בסעיפים 5 ו- 7.3 לעיל, בשינויים המחויבים. בהקשר זה יצוין כי, במועד אישור [התיקון 2](#) המדיניות, היחס בין ממוצע עלות התגמול של יו"ר דירקטוריון [בזק](#), לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן) הינו [כ - 1:20.4](#) [14.9](#) ו- [כ - 1:16.1](#) [1:21.7](#),¹⁷ בהתאמה.

10. הסדרים קיימים

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

11. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

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

11.2 חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על- ידי ועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון בזק, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות. עם זאת, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"לים טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, אם זו אישרה כי המדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי, ושינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של סמנכ"לים, יאושרו בידי מנכ"ל בזק ויו"ר דירקטוריון בזק ויובאו לידיעת ועדת התגמול, והכל בגבולות הקבועים במדיניות התגמול. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שיאושרו על ידי האורגנים כאמור, בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של הקבוצה לגבי אותה שנת דיווח.

11.3 אחת לשנה לפחות, לפני מועד מתן התגמול השנתי לנושאי המשרה, ימסור מנכ"ל בזק או מי מטעמו דיווח לועדת 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 לועדת התגמול ולדירקטוריון בזק על ידי יו"ר הדירקטוריון של החברה הרלבנטית.

¹⁷ עלות השכר של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן חושבה תוך נרמול היקף משרתם ל-100% היקף משרה. הנתונים ביחס לעובדי החברה הינם על פי נתוני 31 בדצמבר 2019 וביחס לעובדי קבלן הינם על פי חודש דצמבר 2019 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה. היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן ותוך נרמול היקף משרתם של יו"ר הדירקטוריון ל-100% היקף משרה (קרי, 4 מיליון ש"ח לשנה). הנתונים ביחס לעובדי החברה הינם על פי נתוני 31 בדצמבר 2018 וביחס לעובדי קבלן הינם על פי חודש יוני 2018 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה.

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

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