

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

12 באוגוסט 2018

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

הנדון: הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהמשך להחלטות ועדת התגמול מתאריכים 12 ביוני 2018, 25 ביוני 2018 ו-26 ביולי 2018 ולהחלטת דירקטוריון החברה מיום 26 ביולי 2018, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "**האסיפה**" או "**האסיפה הכללית**"). האסיפה הכללית תתקיים ביום 17 בספטמבר, 2018, בשעה 11:00 במשרדי החברה בתל-אביב, מרכז עזריאלי 2 (הבניין המשולש), קומה 27.

1. תמצית הנושאים וההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה:

1.1. אישור התקשרות החברה בהסכם העסקה עם מר דוד מזרחי כמנכ"ל החברה, החל ממועד כניסתו לתפקיד ביום 1 בספטמבר 2018 (להלן: "**מר מזרחי**", "**הסכם העסקה**", "**ההתקשרות**", בהתאמה).

1.2. אישור התקשרות החברה עם חברת ניהול, אשר 50% מאמצעי השליטה שבה מוחזקים על ידי מר שלמה רודב, בהסכם לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון ע"י מר שלמה רודב, החל מיום 30 באפריל 2018 (להלן: "**חברת הניהול**", "**מר רודב**", "**הסכם הניהול**" ו- "**ההתקשרות**", בהתאמה) (אישור ההתקשרות כאמור בס"ק זה לעיל, כפוף לאישור אסיפת בעלי המניות לעדכון מדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיף 1.4 להלן).

1.3. אישור מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה לדירקטורים שאינם חיצוניים ו/או בלתי תלויים, החל ממועד מינויים, עד גובה הגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתוספת הרביעית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") (בהתאם לדרגתה של החברה בתקנות הגמול, כפי שתהיה מעת לעת), תוך הבחנה בין דירקטור מומחה לדירקטור שאינו מומחה, והכל כמפורט בסעיף 2.3 להלן (אישור מתן הגמול בס"ק זה לעיל, כפוף לאישור אסיפת בעלי המניות לעדכון מדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיף 1.4 להלן).

1.4. אישור עדכון למדיניות התגמול הנוכחית של החברה (כהגדרתה להלן) בהתאם להוראת סעיף 267א' לחוק החברות, באופן בו תתווסף האפשרות למתן תגמול ליו"ר דירקטוריון החברה,

וכן תתווסף אפשרות למתן גמול לדירקטורים שאינם חיצוניים ואינם בלתי תלויים עד גובה הגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתקנות הגמול. נוסח מלא ומעודכן של מדיניות התגמול כולל התיקונים המוצעים, כאשר הוא מסומן ביחס למדיניות התגמול הנוכחית (כהגדרתה להלן), מצורף **כנספת א'** לדוח זימון זה.

2. תיאור עיקרי ההתקשרויות ותנאיהן:

2.1. התקשרות החברה בהסכם העסקה עם מר דוד מזרחי כמנכ"ל החברה החל ממועד כניסתו לתפקיד ביום 1 בספטמבר 2018 (נושא 1.1 שעל סדר היום)

בהמשך לאישור דירקטוריון החברה את מינויו של מר מזרחי כמנכ"ל החברה, החל מיום 1 בספטמבר 2018 (ר' דיווח מיידי מיום 17 ביוני 2018 (אסמכתא מס': 2018-01-058405¹), על סדר יומה של האסיפה הכללית, אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר מזרחי כמנכ"ל החברה.

להלן תיאור עיקרי תנאי העסקתו של מר מזרחי ופרטים נוספים:

א. תפקידיו של מנכ"ל החברה:

תפקידיו של מר מזרחי הינם, בין היתר, כדלקמן: (1) ניהול שוטף של החברה, תוך יישום האסטרטגיה שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה; (2) קידום ופיתוח החברה; (3) גיבוש תכנית עבודה שנתית; (4) פיקוח על נושאי המשרה הכפופים לו; ו- (5) חיפוש הזדמנויות עסקיות.

ב. תקופת ההעסקה, הודעה מוקדמת ומענק פרישה

תוקף הסכם ההעסקה יהיה החל מיום 1 בספטמבר 2018, לתקופה בלתי קצובה. אולם, כל צד רשאי לסיימו בכל עת בהודעה מוקדמת, מראש ובכתב, בת 6 חודשים וזאת בתנאי כי מר מזרחי הועסק לפחות שנה בתפקיד. אם מר מזרחי יועסק פחות משנה בתפקיד: ככל שהחברה תרצה להביא את ההתקשרות לסיומה, היא תעשה זאת בהודעה מוקדמת, מראש ובכתב, בת 3 חודשים. ככל שמר מזרחי ירצה להביא את ההתקשרות לסיומה, הוא יעשה זאת בהודעה מוקדמת, מראש ובכתב, בת 6 חודשים, ודירקטוריון החברה רשאי לקצר תקופה זו על פי שיקול דעתו².

ג. שכר עבודה

מר מזרחי יהא זכאי למשכורת חודשית בסך של 150 אלפי ש"ח ברוטו (להלן: "**המשכורת הבסיסית**"), אשר תהא צמודה לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן (להלן: "**המדד**") ותעודכן מידי חודש ינואר בשיעור השינוי במדד שפורסם בחודש דצמבר של השנה הקודמת ביחס למדד הקודם אליו נעשתה ההצמדה. יצוין כי העדכון הראשון של המשכורת יעשה ביחס למדד הידוע במועד תחילת עבודתו של מר מזרחי, קרי ביום 1 בספטמבר 2018.

¹ (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

² על אף האמור, יובהר כי בהתאם להסכם ההעסקה החברה רשאית לסיים את ההתקשרות עם מר מזרחי לאלתר וללא הודעה מוקדמת כלשהי, בכל מקרה בו תתקיימה נסיבות בהן ניתן לשלול מעובד פיצויי פיטורים ו/או הודעה מוקדמת באופן מלא או חלקי.

יובהר כי, היה והמדד יהיה שלילי משכורתו של מר מזרחי לא תוקטן בהתאם, אולם המדד השלילי יקוזז מהמדד החיובי הבא (עד לקיזוז המדד השלילי במלואו).

ד. הטבות ותנאים נלווים

מר מזרחי יהא זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל, לרבות הפרשות לקרן השתלמות. כמו כן, החברה תעמיד למר מזרחי רכב כמקובל בחברה, על פי נהליה, כפי שיהיו מעת לעת ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובאחזקתו.

בנוסף, מר מזרחי יהיה זכאי להחזר הוצאות עבור חשבון טלפון כולל אינטרנט ולהחזר הוצאות שימוש בטלפון הסלולרי, הכול בכפוף לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת.

ה. אופציות

ככל שתאושר תכנית אופציות לנושאי משרה בכירים בחברה, הרי במסגרתה יהיה זכאי מר מזרחי לקבל אופציות למניות החברה, שמספרן, תנאי המימוש שלהן ויתר התנאים המתייחסים אליהן, יהיו בהתאם לקביעת האורגנים המוסמכים של החברה בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

ו. מענק

1. אחת לשנה, סמוך ככל הניתן לפני תחילת שנה קלנדרית, יקבעו האורגנים המוסמכים של החברה את תכנית היעדים לבונוס לשנה הקלנדרית העוקבת, על בסיס העקרונות הבאים: למנכ"ל ישולם מענק שנתי בגובה של 100% מהשכר השנתי (מחושב על בסיס המשכורת הבסיסית וללא תנאים נלווים), בתנאי של עמידה מלאה ביעדים שיקבעו לאותה שנה. בנוסף, תיקבע נוסחה לתגמול על ביצועי יתר (בהשוואה ליעדים שנקבעו) בגובה של עד 125% מהשכר השנתי וכן נוסחה למענק חלקי במקרה של ביצועי חסר בהשוואה ליעדים שנקבעו.

2. לכללים המשמשים את האורגנים לצורך קביעת היעדים ובחינת העמידה בהם וכן לרשימת היעדים מתוכה בכל שנה יוגדרו היעדים למנכ"ל החברה ר' סעיפים 7.2.1.6.5 ו- 7.2.1.6.3 למדיניות התגמול הנוכחית של נושאי המשרה של החברה, בהתאמה. כמו כן, למשקלו של הרכיב המבוסס על יעדים ולעניין הגמול המותנה ראו סעיפים 7.2.1.6.1 ו- 7.2.1.6.2 למדיניות התגמול.

כמו כן, יצוין כי בהתאם להוראת סעיף 7.2.1.9 למדיניות התגמול הנוכחית ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לנטרל מחישוב הביצועים, לצורך חישוב המענק האמור, השלכות לתוצאות הכספיות של החברה שינבעו משינויים חשבונאיים, שינויים מיסויים, שינויים רגולטוריים וכשלים מהותיים (כהגדרתם במדיניות התגמול של החברה).

3. הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע, עד מועד אישור הדוחות הכספיים לשנה הרלוונטית, כי התקיימו נסיבות חריגות המצדיקות שלא לשלם את הבונוס או את חלקו חרף עמידה ביעדים שנקבעו.

4. תנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי ביצועים של מנכ"ל החברה, יקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביחד עם אישור התקציב לשנה הרלוונטית על בסיס החלופות המנויות בסעיף 7.2.1.6.4 למדיניות התגמול הנוכחית.
5. באשר לשנת 2018, מר מזרחי יהיה זכאי למענק חלקי בהתאם לתקופת כהונתו והעסקתו בשנת 2018 (החל ממועד תחילת כהונתו, קרי מיום 1 בספטמבר 2018).
6. המענק לא יחשב כחלק מן השכר, לכל דבר ועניין, לרבות לחישוב פיצויי פיטורים ולתנאים נלווים מכל סוג. הבונוס נקבע במונחי ברוטו וינוכה ממנו מס כדין.
7. מר מזרחי ישיב לחברה סכומים ששולמו לו בגין המענק השנתי, ככל ששולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. יובהר כי בהתאם להוראת סעיף 7.2.1.12 למדיניות התגמול הנוכחית, השבה כאמור יכול שתעשה רק במקרה שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתנו התשלומים העודפים.
- ז. על פי הסכם ההעסקה, מחויב מר מזרחי בשמירת סודיות כמקובל ול-"תקופת צינון" בת שישה חודשים ממועד סיום יחסי העסקה. בתקופה זו לא יעבוד מר מזרחי בגוף המתחרה בעסקיה של החברה ולא יקיים קשר עסקי עם גוף המתחרה לעסקיה של החברה (לרבות עסקיהן של חברות בנות), וזאת בין במישרין ובין בעקיפין.
- ח. שיפוי, פטור וביטוח
מר מזרחי יהיה זכאי לכתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות בנוסח המקובל בחברה (להלן: "**כתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות**"), וכן יהא זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח נושאי משרה בחברה, בהתאם לתנאיה³. לפרטים אודות תנאי פוליסת הביטוח ר' סעיף 8.1 למדיניות התגמול של החברה.
- ט. פרטים נוספים בקשר עם אישור הסכם ההעסקה
1. למיטב ידיעת החברה, מר מזרחי אינו בן משפחה של בעל עניין בחברה.
2. החברה הינה חברה נכדה ציבורית.
3. היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של מר מזרחי לבין עלות השכר החציונית והממוצעת של יתר עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן המועסקים בחברה, הינו 1:18.27 ו-1:17.08 בהתאמה⁴.
יובהר, כי היחסים כאמור הינם בהנחת תשלום מענק בהתאם ל**נספח ב'**.
4. היחס בין הרכיב הקבוע (כולל הטבות ותנאים נלווים) לבין הרכיב המשתנה הינו 1:1.3.
5. לפירוט העלות לחברה בגין התגמול שישולם למר מזרחי על פני תקופה של שנה, על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, ר' **נספח ב'** המצ"ב לדוח זימון זה.

³ לנוסח כתב התחייבות לשיפוי ופטור, ר' נספח ג' לדוח זימון אסיפה מיום 4 באפריל 2016 (אסמכתא מס': 2016-01-041008) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

⁴ היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן ל-100% היקף משרה. הנתונים הינם על פי נתוני שנת 2017, עבור עובדים שעבדו שנה מלאה.

6. לפרטים אודות השכלתו של מר מזרחי כישוריו, מומחיותו, הישגיו וניסיונו המקצועי ב-5 השנים האחרונות, ר' דיווח מיידי של החברה מיום 17 ביוני, 2018 (אסמכתא מס': 2018-01-058405) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2.2. התקשרות החברה עם חברת ניהול, אשר 50% מאמצעי השליטה בה מוחזקים על ידי מר שלמה רודב, בהסכם לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון ע"י מר שלמה רודב החל מיום 30 באפריל 2018, בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול (נושא 1.2 שעל סדר היום)

בהמשך לאישור דירקטוריון החברה את מינויו של מר רודב ליו"ר דירקטוריון החברה (ר' דיווח מיידי מיום 30 באפריל 2018, (אסמכתא מס': 2018-01-034461)⁵), על סדר יומה של האסיפה הכללית, אישור התקשרות החברה עם חברת הניהול בהסכם לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון ע"י מר שלמה רודב.

להלן תיאור עיקרי תנאי ההתקשרות בהסכם הניהול ופרטים נוספים:

א. חברת הניהול תעניק לחברה שירותים, במסגרתם יכהן מר רודב כיו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של 75% משרה, ובתוך כך (1) שירותי הניהול יכללו ניווט החברה והתווית אסטרטגית הפעולה שלה, תוך יישום האסטרטגיה שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה; (2) שירותי הניהול יכללו קידום החברה ופיתוחה ו – (3) כי מר רודב יבצע, בין היתר, את התפקידים המוטלים על יו"ר דירקטוריון בהתאם להוראות הדין (להלן: **"שירותי הניהול"**). יובהר כי השירותים יינתנו על ידי מר רודב בלבד וכי בין מר רודב לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד.

ב. תקופת הסכם הניהול והודעה מוקדמת

תוקף הסכם הניהול יהיה החל מיום 30 באפריל 2018, לתקופה בלתי קצובה. הצדדים יוכלו לסיים את ההתקשרות בהסכם הניהול בהודעה מוקדמת בת 60 ימים, מראש ובכתב. על אף האמור לעיל, ככל ומר רודב יחדל לכהן כדירקטור, לרבות במקרה בו מינויו לא חודש במסגרת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, החברה תהיה רשאית לסיים את הסכם הניהול באופן מיידי ומר רודב יעניק ליו"ר דירקטוריון הבא בנעליו חפיפה כמקובל.

ג. דמי הניהול

בגין מתן שירותי הניהול כאמור, תהא חברת הניהול זכאית לדמי ניהול בסך של 3 מיליון ש"ח לשנה (כאמור, בגין בהיקף משרה של 75%), בתוספת מע"מ כדן. בנוסף, תישא החברה בהוצאות סבירות של חברת הניהול בכפוף להצגת אסמכתאות.

ד. הסכם הניהול כולל התחייבות לסודיות כמקובל בהסכמים מסוג זה.

ה. שיפוי, פטור וביטוח

מר רודב יהיה זכאי לכתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות (כהגדרתו לעיל) וכן יהא זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח נושאי משרה בחברה, בהתאם לתנאיה. לפרטים אודות תנאי פוליסת הביטוח ר' סעיף 8.1 למדיניות התגמול של החברה.

⁵ (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

1. פרטים נוספים בקשר עם אישור הסכם הניהול

1. למיטב ידיעת החברה, מר רודב אינו בן משפחה של בעל עניין בחברה.
2. היחס שבין עלות תנאי הכהונה המוצעים של מר רודב לבין עלות השכר החציונית והממוצעת של יתר עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן המועסקים בחברה, הינו 16.41:1 ו-15.3:1 בהתאמה.⁶
3. לפירוט העלות לחברה בגין התגמולים שישולמו למר רודב על פני תקופה של שנה, על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, ר' **נספח ב'** המצ"ב לדוח זימון זה.
4. לפרטים אודות השכלתו של מר רודב כישוריו, מומחיותו, הישגיו וניסיונו המקצועי ב-5 השנים האחרונות, ר' דיווח מיידי של החברה מיום 30 באפריל, 2018 (אסמכתא מס': 2018-01-034461) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).
- ז. יובהר כי אישור ההתקשרות כאמור כפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את עדכון מדיניות התגמול באופן בו תתווסף האפשרות למתן תגמול ליו"ר דירקטוריון החברה באמצעות חברת הניהול.

2.3 **אישור מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה לדירקטורים הרגילים בכפוף לאישור**

עדכון מדיניות התגמול בחברה (נושא 1.3 שעל סדר היום)

א. ביום 26 ביולי 2018 אישר דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול של החברה מיום 12 ביוני 2018 ומיום 26 ביולי 2018, בכפוף לקבלת אישורה של האסיפה הכללית, את מתן גמול לדירקטורים שאינם דח"צים ו/או דב"תים החל ממועד מינויים כמפורט להלן:

1. מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בגובה הגמול המרבי הקבוע בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות הגמול (בהתאם לדרגתה של החברה בתקנות הגמול, כפי שתהיה מעת לעת), למר עמי ברלב, החל מיום 26 באפריל 2018.
2. מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בגובה הגמול לדירקטור חיצוני מומחה הקבוע בתוספת הרביעית לתקנות הגמול (בהתאם לדרגתה של החברה בתקנות הגמול, כפי שתהיה מעת לעת) וזאת לדירקטורים כדלקמן:

- א. מר שלמה רודב, החל ממועד מינויו ביום 6 במרץ 2018 ועד לערב מועד מינויו כיו"ר דירקטוריון החברה ביום 30 באפריל 2018;
- ב. מר דורון תורג'מן, החל ממועד מינויו ביום 6 במרץ 2018;
- ג. ה"ה אילן בירן ואורלי גיא החל ממועד מינויים ביום 26 באפריל 2018.

ב. יובהר כי האישור כאמור בסעיפים א'(1) ו-א'(2) לעיל, כפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את עדכון מדיניות התגמול של החברה באופן בו יתאפשר גמול לדירקטורים הרגילים עד לגובה הגמול הקבוע בתקנות הגמול לדירקטור חיצוני מומחה.

⁶ היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן ותוך נרמול היקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון ל-100% היקף משרה (קרי, 4 מיליון ש"ח לשנה). הנתונים הינם על פי נתוני שנת 2017 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה.

2.4. עדכון למדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה בהתאם להוראת סעיף 267'א' לחוק

החברות (נושא 1.4 שעל סדר היום)

- א. ביום 3 במאי 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה לתקופה בת 3 שנים נוספות, שתחילתה ביום 3 במאי 2016. ביום 4 באפריל 2017 וביום 21 במאי 2018 אישרה האסיפה הכללית של החברה תיקונים למדיניות התגמול של החברה (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול הנוכחית").
- ב. במסגרת דיונים שקיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הוחלט לאשר את הוספת האפשרות למתן תגמול ליו"ר דירקטוריון החברה באמצעות חברת הניהול, וכן הוספת האפשרות לתשלום גמול לדירקטורים שאינם חיצוניים ואינם בלתי תלויים עד גובה הגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה כפי שנקבע בתוספת הרביעית לתקנות הגמול.
- ג. יובהר כי לא חלו שינויים נוספים במדיניות התגמול של החברה.
- ד. לנוסח המלא של העדכונים המוצעים למדיניות התגמול, כאשר הוא מסומן ביחס למדיניות התגמול הנוכחית של החברה, ר' נספח א' לדוח זימון זה.

3. השיקולים והנימוקים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

3.1. התקשרות החברה בהסכם העסקה עם מר דוד מזרחי כמנכ"ל החברה ממועד כניסתו לתפקיד ביום 1 בספטמבר 2018 (נושא 1.1 שעל סדר היום)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות בהסכם העסקה מן הטעמים כדלהלן:

- א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, היכרותו של מר מזרחי את החברה אשר הועסק בחברה במשך תקופה של כ-20 שנה, החל מחודש מאי 1996, מתוכן כיהן בתפקיד סמנכ"ל כלכלה ותקציב כ-9 שנים ובתפקידו האחרון כמשנה למנכ"ל ומנהל כספים ראשי של החברה בין השנים 2013 עד 2016, וניסיונו המקצועי העשיר בתחום. יצוין, כי במסגרת הליך בחירת מנכ"ל, החברה הסתייעה בגוף חיצוני שליווה את ועדת האיתור של הדירקטוריון שתפקידה היה להמליץ על מועמד ראוי בפני דירקטוריון החברה.
- ב. התמורה הכוללת למר מזרחי עולה בקנה אחד עם היקף העסקתו, מידת תחומי אחריותו ותפקידיו וכן הינה בהתאם למסגרת שנקבעה במדיניות התגמול של החברה. כמו כן, התמורה הולמת את גודל החברה, היקפי פעילותה ואופייה ומתאימה לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, מדיניות ארוכת הטווח של החברה ויעדיה בהיבט היכולת לגייס מנהלים מוכשרים ואיכותיים.
- ג. בהתבסס על היכרות תחומי הפעילות של החברה, בהשוואה לתנאי העסקה של המנכ"ל הנוכחית בחברה, ובהתבסס על חוות דעת השוואתית של יועץ חיצוני בלתי תלוי, תנאי הסכם העסקת המנכ"ל אינם עולים על תנאי העסקה המקובלים למנכ"לים בחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה.
- ד. היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של מר מזרחי לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית בחברה הינו סביר, הולם את המקובל ואין לו השפעה על יחסי העבודה

בחברה. כמו כן, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה היחס בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה הינו ראוי וסביר.

ה. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביסוס חלק משמעותי מהעלות בגין הסכם ההעסקה על בסיס מענק תלוי ביצועים בהתאם ליעדים שנקבעו מראש, הינו קוהרנטי עם מדיניות התגמול של החברה וכן מתמרץ ומקביל את האינטרסים של מר מזרחי עם האינטרסים של החברה, הכול בראייה ארוכת טווח ובכפוף למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

ו. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מנגנון המענק, המבוסס על פרמטרים מדידים, הינו סביר וראוי, וכן תקרת המענק הינה ראויה, סבירה ומתאימה לתפקידו של מר מזרחי.

ז. מתן כתב ההתחייבות לשיפוי, מתן כתב פטור מאחריות וכן הכללתו של מר מזרחי בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, מן הטעמים כדלקמן:

1. ההתקשרות בפוליסת ביטוח האחריות האמורה והענקת כתב פטור מאחריות וכתב התחייבות לשיפוי הינם בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, תשכ"ח - 1968, תקנון החברה ומדיניות התגמול של החברה.

2. פטור, שיפוי וביטוח הינן הגנות מקובלות בקרב חברות ציבוריות בישראל, אשר חיונית על מנת לאפשר לנושא המשרה של החברה לפעול בחופשיות לטובת החברה, תוך הקטנת מידת החשיפה האישית שלהם ותוך ידיעה, כי גם במידה וטיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכול בכפוף למגבלות הדין.

3. תנאי השיפוי, הפטור והביטוח זהים לגבי כל נושאי המשרה בחברה.

4. סכום השיפוי המרבי הינו סביר בנסיבות העניין.

5. במתן כתב פטור מאחריות ו/או כתב התחייבות לשיפוי, עשויה החברה לחסוך בעלויות הכספיות, הכרוכות בתשלום לחברת ביטוח בגין הרחבת גבול האחריות לנושאי המשרה.

לסיכום, לאור האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי תנאי הסכם ההעסקה הינם סבירים, ראויים והוגנים כל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה ואופייה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה הכוללים, בין היתר, את הרצון לגייס מנכ"ל ראוי, בעלי ניסיון עשיר, מוכשר ואיכותי, שהרי מינוי מנכ"ל בכיר ברמה גבוהה הינו גורם משמעותי בהצלחתה ובכלל זה השאת ערך לבעלי מניותיה.

3.2. התקשרות החברה עם חברת ניהול, אשר 50% מאמצעי השליטה שבה מוחזקים על ידי מר

שלמה רודב, בהסכם לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון ע"י מר שלמה רודב, החל מיום 30

באפריל 2018, בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול (נושא 1.2 שעל סדר היום)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות בהסכם הניהול מן הטעמים כדלהלן:

א. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, היכרותו של מר רודב את החברה אשר כיהן כיו"ר דירקטוריון החברה בין השנים 2006 עד 2010 וניסיונו המקצועי העשיר בתחום.

ב. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, התמורה הכוללת למר רודב עולה בקנה אחד עם היקף העסקתו, מידת תחומי אחריותו ותפקידיו. כמו כן, התמורה הולמת את גודל החברה, היקפי פעילותה ואופייה ומתאימה לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, מדיניות ארוכת הטווח של החברה ויעדיה בהיבט היכולת לגייס דירקטורים מוכשרים ואיכותיים.

ג. בהתבסס על היכרות תחומי הפעילות של החברה, בהשוואה לתנאי העסקה 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 דומים לחברה.

ד. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של מר רודב לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית בחברה הינו סביר, הולם את המקובל ואין לו השפעה על יחסי העבודה בחברה.

ה. מתן כתב ההתחייבות לשיפוי, מתן כתב פטור מאחריות וכן הכללתו של מר רודב בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, מן הטעמים המנויים בסעיף 4.1(ז') לעיל, בשינויים המחויבים.

לסיכום, לאור האמור לעיל, להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הסכם הניהול הינם סבירים, ראויים והוגנים כל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה ואופייה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה הכוללים, בין היתר, את הרצון לגייס יו"ר דירקטוריון ראוי, בעל ניסיון עשיר, מוכשר ואיכותי, שהרי יו"ר דירקטוריון בכיר ברמה גבוהה הינו גורם משמעותי בהצלחתה ובכלל זה השאת ערך לבעלי מניותיה.

3.3. אישור מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה לדירקטורים הרגילים, בכפוף לאישור

עדכון מדיניות התגמול בחברה (נושא 1.3 שעל סדר היום)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו מתן גמול לדירקטורים הרגילים בחברה כאמור לעיל, בגובה הגמול המרבי הקבוע בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות הגמול או בגובה הגמול לדירקטור חיצוני מומחה, בהתאם לעניין, מן הטעמים כדלהלן:

א. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מתן הגמול וגובהו הינו הוגן, סביר, ראוי, תואם את תחומי אחריותם של הדירקטורים ואת תרומתם לחברה וזאת בהתחשב בגודלה של החברה ובהיקף פעילותה ורווחיותה, וכן בהתחשב בהשכלתם, ניסיונם המקצועי, כישוריהם ומומחיותם.

ב. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ובשים לב למומחיותם וניסיונם המקצועי של הדירקטורים האמורים ועל מנת לשמור על זהות אינטרסים בין כלל הדירקטורים בחברה, מוצע להשוות את הגמול לדירקטורים שאינם דח"צים ואינם דב"תים לגמול

המשולם לדב"תים ולדח"צים, למעט בקשר עם תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 30 באפריל 2018 (המועד בו מונה ליו"ר דירקטוריון החברה) ושל הדירקטור מקרב העובדים, מר רמי נומקין, המקבל שכר מהחברה, המשולם לו בגין עבודתו בחברה (ואין הוא מקבל גמול בגין עבודתו כדירקטור) וזאת תוך הבחנה בין דירקטור שסווג כמומחה לבין דירקטור שלא סווג כמומחה. באשר לדירקטור שסווג כמומחה הוחלט להעניק גמול גבוה מהגמול שניתן לדירקטור שלא סווג כמומחה.

3.4. עדכון למדיניות התגמול הנוכחית של החברה בהתאם להוראת סעיף 267א' לחוק החברות

(נושא 1.4 שעל סדר היום)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו עדכון למדיניות התגמול הנוכחית של החברה, באופן בו תתווסף האפשרות למתן תגמול ליו"ר דירקטוריון החברה, וכן תתווסף אפשרות למתן גמול לדירקטורים שאינם חיצוניים ואינם בלתי תלויים עד גובה הגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתקנות הגמול מן הטעמים המפורטים בסעיפים 3.2 ו- 3.3 לעיל.

4. שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי⁷ בעסקאות המנויות בסעיפים 1.1 עד 1.4 שעל סדר יומה

של האסיפה

בעלת השליטה בחברה הינה בי קומיוניקיישנס בע"מ ("בי קום"), המחזיקה בכ- 26.34% מההון המונפק וזכויות ההצבעה בחברה. למיטב ידיעת החברה, בעל השליטה בבי קום (בעקיפין), הינו מר שאול אלוביץ' (להלן: "בעל השליטה"). לפרטים נוספים ר' דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה מיום 9 באפריל 2018 (אסמכתא מס': 2018-01-029310) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

למיטב ידיעת החברה, לבעל השליטה בחברה אין עניין אישי בנושאים 1.1 עד 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה.

5. עניין אישי לדירקטורים:

5.1. התקשרות החברה בהסכם העסקה עם מר דוד מזרחי כמנכ"ל החברה החל ממועד כניסתו

לתפקיד ביום 1 בספטמבר 2018 (נושא 1.1 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור תנאי העסקתו וכהונתו של מר מזרחי.

5.2. התקשרות החברה עם חברת ניהול, אשר 50% מאמצעי השליטה בה מוחזקים על ידי מר

שלמה רודב, בהסכם לקבלת שירותי יו"ר דירקטוריון ע"י מר שלמה רודב, החל מיום 30

באפריל 2018, בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול (נושא 1.2 שעל סדר היום)

למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי בהתקשרות החברה עם חברת הניהול, למעט למר שלמה רודב, מן הטעם שההתקשרות הינה עם חברה אשר 50% מאמצעי השליטה בה מוחזקים על ידו ובגין הענקת שירותיו כיו"ר דירקטוריון.

⁷ לפרטים נוספים בדבר בעלת השליטה בחברה והחזקותיה העקיפות ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה ביום 9 באפריל, 2018 (מס' אסמכתא: 2018-01-029310).

5.3. מתן גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה לדירקטורים הרגילים בחברה עד גובה הגמול

לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתוספת הרביעית לתקנות הגמול, בכפוף לאישור עדכון

מדיניות התגמול (נושא 1.3 שעל סדר היום)

ה"ה שלמה רודב, דורון תורג'מן, עמי ברלב, אילן בירן ואורלי גיא, עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בקשר עם אישור הגמול השנתי והגמול לישיבה, מן הטעם שהעדכון מתייחס לגמול המשולם להם.

5.4. עדכון למדיניות התגמול הנוכחית של החברה בהתאם להוראת סעיף 267א' לחוק החברות

(נושא 1.4 שעל סדר היום)

ה"ה שלמה רודב, דורון תורג'מן, עמי ברלב, אילן בירן ואורלי גיא, עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בקשר עם העדכון למדיניות התגמול הנוכחית של החברה, מן הטעם שהעדכון כולל הוספת אפשרות למתן תגמול ליו"ר דירקטוריון החברה והוספת אפשרות למתן גמול לדירקטורים שאינם חיצוניים ואינם בלתי תלויים עד גובה הגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתקנות הגמול.

6. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

6.1. בישיבות ועדת התגמול מיום 12 ביוני 2018 ומיום 25 ביוני 2018 ובהחלטת ועדת התגמול

מיום 26 ביולי 2018 שאישרו את נושאים 1.1 עד 1.4 שעל סדר היום, השתתפו כל חברי הוועדה: הגב' אורלי גיא (דירקטורית רגילה), מר אמנון דיק (דח"צ), מר זאב וורמברנד (דח"צ), הגב' עידית לוסקי (דח"צית), הגב' טלי סימון (דח"צית) ומר מרדכי קרת (דח"צ). יצוין כי ה"ה אורלי גיא ואמנון דיק לא השתתפו בנושא 1.3 שעל סדר היום. בנוסף, מר אמנון דיק לא השתתף בנושא 1.2 שעל סדר היום.

6.2. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 26 ביולי 2018, שאישרה את הנושאים שעל סדר היום,

השתתפו הדירקטורים כדלקמן: מר שלמה רודב, יו"ר הדירקטוריון, מר עמי ברלב (דירקטור רגיל), הגב' אורלי גיא (דירקטורית רגילה), מר דוד גרנות (דב"ת), מר אמנון דיק (דח"צ), מר זאב וורמברנד (דח"צ), גב' עידית לוסקי (דח"צית), מר רמי נומקין (דירקטור רגיל מקרב העובדים), גב' טלי סימון (דח"צית), מר דב קוטלר (דב"ת), מר מרדכי קרת (דח"צ) ומר דורון תורג'מן (דירקטור רגיל).

יצוין כי ה"ה שלמה רודב, עמי ברלב, אורלי גיא ודורון תורג'מן לא השתתפו בנושא 1.3 שעל סדר היום. בנוסף, מר שלמה רודב לא השתתף בנושא 1.2 שעל סדר היום.

7. כינוס האסיפה הכללית

7.1. מועד ומקום כינוס האסיפה

זומנה אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ליום 17 בספטמבר, 2018 בשעה 11:00 במשרדי החברה במרכז עזריאלי 2, תל אביב (הבניין המשולש, קומה 27), 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. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 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 267 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 ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 ו- 1.3 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל.

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 בספטמבר, 2018 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 (להלן: "**הבורסה**"), שיחול ביום 20 באוגוסט, 2018 ("**המועד הקובע**").

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("**תקנות הוכחת בעלות במניה**"), בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**"), 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 ויחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) ובהעדר חותם - על ידי המורשה לעשות זאת בצירוף חותמת אותו תאגיד. בנוסף, בעל מניות לא רשום, אשר הינו בעל מניות של החברה במועד הקובע, יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כמתואר בסעיף 7.6 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.tase.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 7 בספטמבר, 2018. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 12 בספטמבר, 2018.

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 באוגוסט, 2018. 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 קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת 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 44א5 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 מרכז עזריאלי 2 תל-אביב, הבניין המשולש (קומה 27), (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, במרכז עזריאלי 2 תל-אביב, הבניין המשולש, "בית בזק" (קומה 27) בימים א'-ה' בין השעות 10:00 - 15:00 ובתיאום מראש בטלפון : 03-6262200.

בכבוד רב,

שלי ביינהורן, עו"ד

מזכירת הקבוצה

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ



נספח א' – מדיניות התגמול (תיקון מוצע)

"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה



בזק

מאי 2016

תיקון אפריל 2017

תיקון מאי 2018

[תיקון ספטמבר 2018](#)

תוכן עניינים

1.	הגדרות.....	3
2.	מטרת המסמך.....	4
3.	מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה.....	4
4.	נושאי המשרה	5
5.	פרמטרים לבחינת תנאי התגמול.....	5
6.	גורמים המעורבים בקביעת המדיניות.....	6
7.	מבנה התגמול בחברה - כללי.....	6
7.1.	הרכיב הקבוע.....	6
7.1.1.	שכר בסיס.....	6
7.1.2.	הטבות ותנאים נלווים.....	6
7.1.3.	פיצויי פיטורין ותנאי פרישה.....	7
7.2.	הרכיב המשתנה.....	7
7.2.1.	מענק תלוי ביצועים (בונוס)	7
7.2.2.	תגמול הוני.....	12
7.2.3.	מענקים מיוחדים.....	13
7.3.	ניתוח השוואתי ביחס לשוק (בנצ'מרק)	14
7.4.	היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים.....	15
8.	תנאי כהונה והעסקה נוספים.....	15
8.1.	ביטוח.....	15
8.2.	שיפוי.....	16
8.3.	פטור	16
9.	שכר דירקטורים.....	16
10.	הסדרים קיימים.....	16
11.	כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות.....	16
12.	נספח - ניתוח השוואתי ע"י פרופ' צבירן.....	17

הגדרות

- **"אופציות"** - אופציות פאנטום ואופציות רגילות;
- **"אופציות פאנטום"** - מעין אופציות וירטואליות, המייצגות החזקה תיאורטית במספר מסוים של אופציות למניות החברה. אופציות הפאנטום מקנות זכות לקבל במזומן את מרכיב ההטבה שינבע מהן לניצע, אם ינבע, ביום המימוש. הניצע יקבל במועד מימוש אופציות הפאנטום סכום השווה להפרש שבין מחיר המימוש התיאורטי המתואם של כל אופציה לבין מחיר המניה באותו מועד;
- **"אופציות רגילות"** - אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה;
- **"בזק"** - "בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ;
- **"בזק בינלאומי"** - בזק בינלאומי בע"מ;
- **"הודעה מוקדמת"** - הודעה הניתנת לעובד על ידי החברה טרם פיטוריו 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;
- **"החברה"** - בזק או כל אחת מהחברות הבנות המהותיות, לפי העניין;
- **"החברות הבנות המהותיות"** - פלאפון, בזק בינלאומי, יס וכל חברה אחרת שתהיה בשליטת בזק ושוועדת התגמול ודירקטוריון בזק יקבעו שהיא חברה בת מהותית בקבוצה;
- **"החוק" או "חוק החברות"** - חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- **"המנכ"לים"** - מנכ"ל בזק, המנכ"לים של החברות הבנות המהותיות או מנהל פעילות ברמת הקבוצה;
- **"הסמנכ"לים"** - כל נושא משרה בבזק, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, שאינו דירקטור ואינו מנכ"ל;
- **"הקבוצה"** - בזק ביחד עם החברות הבנות שלה;
- **"ועדת תגמול"** - ועדת דירקטוריון של בזק העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א. בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;
- **"יס"** - די.בי.אס שרותי לוויין (1998) בע"מ;
- **"מדיניות התגמול" או "המדיניות"** - מדיניות תגמול לנושאי משרה בבזק בהתאם להוראות ודרישות תיקון 20 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;
- "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 הוצאות מימון, מסים, פחת והפחתות.

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 בהתאם לדרישות תיקון 20 לחוק החברות ועפ"י כל דין. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה ו/או לקבוצה, לפי העניין.

2.1

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 ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך בכפוף להוראות כל דין.

2.2

מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה

3.

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

- לסייע בקידום מטרות החברה והקבוצה, תכניות העבודה, וראייתן לטווח הארוך וכן להבטיח כי נוצרת זיקה בין יעדי החברה והקבוצה ויעדי ההנהלה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה.
- ליצור מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל הקבוצה או החברה, מאפייני פעילותן העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים שלהן וביעדים שהן שואפות להשיג מעת לעת.
- לאפשר לחברה ולקבוצה לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי יכולת שיובילו אותן להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרותיהן ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניהן.
- להעניק לנושאי המשרה מוטיבציה לקבל החלטות ולהפגין תוצאות עיסקיות מעולות וכל זאת מבלי לחרוג ממדיניות ניהול הסיכונים של הקבוצה ושל כל חברה.

- ליצור איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים ומשתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח וכיו"ב.

4. נושאי המשרה

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

5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- להלן פרמטרים כלליים אשר נלקחים 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, 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 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)² הינו 7.5 ו-8.2, בהתאמה.

6. גורמים המעורבים בקביעת המדיניות

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.

² 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 בזק – קובע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה לאחר שקילת המלצת ועדת התגמול, בוחן את המדיניות מעת לעת ואחראי לעדכונה במידת הצורך.
- האסיפה הכללית של בעלי המניות – מאשרת את מדיניות התגמול של בזק לנושאי המשרה ככל שאישורה נדרש על פי החוק ובסייגים הקבועים בחוק.

7. מבנה התגמול בקבוצה – כללי

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

7.1	הרכיב הקבוע
7.1.1	<u>שכר בסיס³</u>
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 של המנכ"לים לא יעלה על 2.5 מיליון ₪ לשנה.
7.1.1.3	שכר הבסיס של הסמנכ"לים יהיה בטווח של 40,000 ₪ ל-100,000 ₪ 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	יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי שכר הבסיס הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.
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 וכן לחברה ו/או לקבוצה עצמן, 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 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

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

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 ושימוש האישי, בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה.

7.1.2.5 תנאים נלווים נוספים - בנוסף יהיו זכאים נושאי המשרה להטבות נוספות מקובלות כגון: טלפון נייד, טלפון נייד, סקר מנהלים, החזר הוצאות שהוצאו במסגרת מילוי התפקיד, וכן ובכפוף לאישור פרטני של ועדת התגמול - גילום הוצאות ביחס להטבות ולתנאים הנלווים המפורטים בסעיף 7.1.2 זה, והכל בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים.

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

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

7.2 הרכיב המשתנה

7.2.1 מענק תלוי ביצועים (בונוס)

7.2.1.1 מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה עברה משולם הבונוס.

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:

⁴ 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.

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"ל 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 לא יעבוד בחברה או בקבוצה בתום אותה שנה רלבנטית, יהא זכאי נושא המשרה לחלק היחסי של המענק תלוי הביצועים בגין אותה שנה, 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 הקבוצתי של שנת הכספים בגינה ניתנו המענקים תלויי הביצועים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט לעיל ולהלן.

7.2.1.6 הזכאות למענק תלוי ביצועים תקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה ו/או קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, בכפוף לאמור לעיל בסעיף 7.2 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 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 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 ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהיו את היעדים בעלי המשקולת 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 בגינתו⁵. 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).

7.2.1.6.3 היעדים והמשקולות שיוגדרו על ידי האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל ביחס למנכ"ל בזק לצורך המענק תלוי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים ובהתאם לטווחי המשקולות המצוינים כדלקמן: (א) יעד ה-EBITDA לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% מהמענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי (FCF) לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד רווח לאחר מס לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% 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% מהמענק השנתי. בנוסף, ייקבע למנכ"ל בזק יעד הערכת יו"ר דירקטוריון בזק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו יהיה עד 25% מהמענק השנתי או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה.

7.2.1.6.4 ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של המנכ"לים, תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, מיד לאחר אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: ביחס למנכ"ל בזק ולמנכ"ל בזק בינלאומי, תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאות ה-FFO⁶ של בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מתוצאות ה-FFO של בזק ו/או של בזק בינלאומי, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה"), או; (2) תוצאות ה-FFO של בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ-20% מהיעד שנקבע לכך בתקציב בזק ו/או בתקציב בזק בינלאומי, לפי העניין ("חלופת התקציב"). ביחס למנכ"ל פלאפון ולמנכ"ל יס תקבע אחת משתי החלופות שלהלן: (1) תוצאת 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 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 בזק ולמנכ"ל בזק בינלאומי, תפרסם בזק את נתון ה-FFO של בזק ו/או של בזק בינלאומי (לפי העניין) לאותה שנה. במקרה של בחירה בחלופת התקציב, ביחס לכל אחד מהמנכ"לים האמורים, בזק תפרסם בדוחותיה השנתיים את יעדי ה-FFO של החברה

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

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

הרלבנטיות 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 הרלבנטית, ולאחר מכן מובאים לאישור בדירקטוריון בזק.

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 הבונוס שהוגדרו לכל אחד מהנ"ל ביחס לאותה שנה קאלנדרית.

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

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

7.2.1.7 תקרת המענק תלוי הביצועים למנכ"לים תוגבל בגובה של עד 100% משכר הבסיס השנתי של אלו (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) עם אפשרות של עד 125% משכר הבסיס השנתי במקרה של ביצועי יתר, ואילו ביחס לסמנכ"לים תוגבל תקרת המענק תלוי הביצועים בגובה של עד 50% משכר הבסיס השנתי (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) ובמקרה של ביצועי יתר עד 62.5%, כמותאור בסעיף 7.2.1.6.5 (ז) לעיל.

7.2.1.8 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 "נטרול" של אירועים לא ודאיים

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים "לנטרל" מחישוב הביצועים לצורך המענק, השלכות לתוצאות הכספיות של החברה הרלבנטית ו/או הקבוצה שינבעו 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 רולונג 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.

7.2.1.10 **רכיב המענק המותנה בשיקול דעת**

7.2.1.10.1 על אף האמור בכל מקום אחר בסעיף 7.2.1 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לקבוע ביחס לסמנכ"לים, כי חלק או סך הרכיבים המשתנים של נושא משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה כמפורט בסעיף 7.2.1.10.3 להלן, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 7.2.1 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף 7.4 להלן. מובהר, כי האורגנים כאמור יהיו רשאים גם להגדיל אצל נושא המשרה הרלבנטי, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק. ביחס לרכיב המותנה בשיקול דעת במענק של מנכ"ל בזק יחולו הוראות סעיף 7.2.1.6.3 לעיל.

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

7.2.1.10.3 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.

7.2.1.11 הסמכות להפחית את המענק

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

7.2.1.12 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.

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 בבזק, מיזוג או רה ארגון בקבוצה ("אירוע האצה") תהיה רשאית ועדת התגמול להאיץ את תקופת ההבשלה של מנת האופציות שמועד ההבשלה שלה הוא הקרוב ביותר לאירוע ההאצה. כך לדוגמא במקרה בו אירע אירוע האצה במהלך תקופת ההבשלה השנייה של התכנית, בכפוף לאישור ועדת התגמול, תבשיל לניצח המנה השנייה מתוך מנות האופציות שהוקצו לו (זאת בנוסף על ההבשלה של המנה הראשונה שכבר אירעה).

7.2.2.3.3 מחיר המימוש של כתבי האופציות, לצורך חישוב מרכיב ההטבה, ייקבע בהתאם לממוצע שערי הנעילה של מניית בזק ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון בזק או באסיפה הכללית (ככל שנדרש), לפי המאוחר, בתוספת של 5%, או בהתאם לשער הנעילה בבורסה של מניית בזק בתום יום המסחר שקדם למועד החלטת בזק בדבר הענקת האופציות, לפי הגבוה מבניהם. מחיר

המימוש יהיה כפוף להוראות התאמה שיהיו קבועות בתכנית האופציות (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

7.2.2.3.4 הענקת האופציות על פי התכנית תהיה כפופה למגבלות הבאות :

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

○ ביחס למנכ"לים - 55%.

○ ביחס לסמנכ"לים - 35%.

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

7.2.2.3.5 בשנה בה תאושר הענקת אופציות על פי אחד מסוגי התגמול ההוני כאמור לנושא משרה, לא אושר/ יאושר מענק מבין המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 להלן לאותו נושא המשרה, אלא אם היחס בין הרכיב הקבוע לסך הרכיבים המשתנים, לגבי אותו נושא משרה, לא יחרוג באותה שנה מהיחסים שנקבעו לעניין זה בסעיף 7.4 להלן (שווי התגמול ההוני לכל שנה יהיה שווה לעניין זה לשווי המענק ההוני המלא כפי שחושב ביום ההענקה לצורכי הדוחות הכספיים, כשהוא מחולק במספר השנים מיום הענקת התגמול ההוני ועד למועד הבשלת המנה האחרונה).

7.2.2.3.6 סך הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות רגילות לא יעלה על 10% מההון המונפק והנפרע של בזק.

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

7.2.2.3.8 התכנית תכלול תנאים למקרים של עזיבה 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

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.

מענק פרישה

7.2.3.2

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. 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 7.2.2 (לעיל) של נושא המשרה.

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

היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.4

7.4.1 בעת אישור יעדי התגמול לנושאי המשרה בחנו וועדת התגמול ודירקטוריון בזק את היחס בין סך הרכיבים הקבועים לבין סך הרכיבים המשתנים בתכנית התגמול האישית של נושא המשרה הרלבנטי, כאמור בכללים הקבועים במדיניות זו. מטרת בחינה זו היא למצוא איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים. איזון הולם משמעו שהתמריץ שניתן לנושאי המשרה משתלב באינטרס הקבוצה להשיא את מטרותיה לטווח ארוך.

טווח היחס האפשרי באחוזים, בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה יהא ע"פ הטבלה הבאה:

דרג	רכיב קבוע*	רכיבים משתנים**
מנכ"לים	50%-20%	80%-50%
סמנכ"לים	65%-30%	70%-35%

* שכר הבסיס, הטבות ותנאים נלווים כמפורט בסעיף 7.1 לעיל.⁸

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי, כמפורט בסעיף 7.2.2.3.5 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.

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

תנאי כהונה והעסקה נוספים

.8

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

ביטוח

8.1

בזק תתקשר מעת לעת עם חברה/חברות ביטוח לצורך ביטוח דירקטורים ונושאי משרה אחרים בה, כפי שיהיו מעת לעת, בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה. בזק תוכל לכלול בפוליסות כאמור גם דירקטורים ונושאי משרה אחרים בחברות בנות שלה. גבול האחריות בפוליסת הביטוח יהיה בין 100 ל-250 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לכל שנת ביטוח וכן 20 מיליון דולר ארה"ב נוספים בגין הוצאות משפטיות. סכום הפרמיה השנתית שתשלם בזק לא יעלה על סך של 1 מיליון דולר ארה"ב בהשתתפות עצמית של עד 1 מיליון דולר ארה"ב.

⁷ יודגש, כי הכוונה היא לטווח היחס האפשרי בלבד, בהתבסס על הרכיבים הקבועים הקיימים של נושאי המשרה, ובהנחה של קבלת מלוא הרכיבים המשתנים האפשריים במסגרת מדיניות התגמול. 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.

⁸ תחת רכיב זה לא חושבו ימי המחלה והחופשה המגיעים לנושאי המשרה כחלק מהתנאים הנלווים להם הם זכאים. החברה פועלת בהענקת ימי חופשה ומחלה בהתאם למקובל בשוק ועל פי הוראות הדין.

שיפוי

8.2

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

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. פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון בזק.

שכר דירקטורים

.9

9.1 גמול הדירקטורים – ~~החיצוניים והבלתי תלויים~~ ~~בבזק~~, שאינם יו"ר דירקטוריון החברה או דירקטור מקרב העובדים, יהיה בסכומים ובמגבלות המירביים הקבועים לדירקטור חיצוני לפי תקנות בסכום שלא יעלה על הסכום המרבי לדירקטור חיצוני מומחה שנקבע בתקנות גמול דח"צים, כפי שיהיה מעת לעת, בהתאם לדרגתה של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, ויהיה אחיד לכל הדירקטורים הנ"ל, תוך הבחנה בין דירקטור שסווג כדירקטור מומחה לבין דירקטור שאינו מומחה.

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

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

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

תנאי כהונה והעסקה יו"ר דירקטוריון

9.2

דמי ניהול

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

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

הודעה על סיום ההתקשרות

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

בעת בחינת תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה יילקחו בחשבון הפרמטרים המנויים בסעיפים 5 ו- 7.3 לעיל, בשינויים המחויבים. בהקשר זה יצוין כי, היחס בין ממוצע עלות התגמול של יו"ר דירקטוריון בבזק, לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן) הינו 15.3 ו-16.41⁹, בהתאמה.

הסדרים קיימים

10.

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

כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

11.

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

11.1

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

11.2

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

11.3

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

11.4

מבקר הפנים של בזק יבדוק במסגרת דוח ייעודי לפחות אחת לשלוש שנים את עמידת בזק במדיניות התגמול כפי שקבע דירקטוריון בזק. דיווח מבקר הפנים אודות יישום מדיניות התגמול יינתן כנדרש על פי חוק החברות (ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל וליו"ר ועדת הביקורת של בזק). ככל שיימצא כי בזק

11.5

⁹ היחסים חושבו תוך נרמול משרתם של עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן ותוך נרמול היקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון ל-100% היקף משרה (קרי, 4 מיליון ש"ח לשנה). הנתונים הינם על פי נתוני שנת 2017 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה.

חרגה ממדיניות התגמול שאושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, יובא דוח מבקר הפנים לדיון מיידי בוועדת התגמול ובדירקטוריון בזק.

נספח – ניתוח השוואתי ע"י פרופ' צבירן

22.7.2018

לכבוד

חברי ועדת התגמול והדירקטוריון

בזק בע"מ

נכבדי,

ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד יו"ר הדירקטוריון

1. בהתאם לפנייתכם, ובהמשך לעבודות שבצענו עבורכם בשנים קודמות, ערכנו ניתוח של נתונים השוואתיים לגבי רמות ההשתכרות המקובלות לתפקיד יו"ר הדירקטוריון כבסיס לאישורה של חבילת התגמול של יו"ר הדירקטוריון הנכנס.
2. כרקע כללי, פרופ' משה צבירן בע"מ עוסקת במתן שרותי ייעוץ ומידע השוואתי בנושא של תגמול בכירים בישראל. הנתונים ההשוואתיים המשמשים בסיס לעבודותינו מסתמכים על מאגר נתונים ייעודי, יחיד במינו בארץ, אשר פותח, נבנה ומתעדכן על ידינו ונשען על נתונים אמיתיים מתוך סקרי השכר בתחומים השונים, נתונים נוספים שנתקבלו מהחברות עצמן במסגרת מספר רב של עבודות ייעוץ שבוצעו לאחרונה להנהלות בכירות במגוון חברות וכן נתונים אמיתיים ממקורות אחרים. בסיס הנתונים שלנו, המהווה את ה-Benchmark הגדול והעדכני ביותר בישראל, בשילוב עם המומחיות הייחודית, הנשענת על ידע אקדמי, נסיון של עשרות שנים ומאות פרויקטים, מאפשרים לנו להציע לארגון פתרונות מבוססי מחקר וידע המושתתים על נתונים מקומיים, ענפיים או גלובליים.

מתודולוגיה

3. לצורך יצירת קבוצת השוואה נכונה לתפקיד הנדון נבחנו מאפייניה העיקריים של החברה ובכללם אופי פעילותה של החברה ומחזור הפעילות. על בסיס מאפיינים אלו נשלפו ונותחו נתוני תגמול יו"ר ממדגם של 14 חברות רלוונטיות ובכללן: איירפורט סיטי, אלוני חץ, אלקו, אלרוב נדל"ן, בז"ן, גזית-גלוב, דלק, כיל, מליסרון, עזריאלי, פז נפט, שופרסל, שטראוס ושיכון ובינוי.
4. חשוב לציין כי בחלק מהחברות (כגון: אלרוב, מליסרון, עזריאלי ושטראוס) יו"ר הדירקטוריון הוא בעל השליטה ואילו בחברות האחרות (ובכללן: בז"ן, דלק, כיל, פז, שופרסל, שיכון ובינוי ואחרות) יו"ר הדירקטוריון אינו בעל שליטה ואינו שייך לקבוצת השליטה. הנתונים שנדגמו משקפים את רמות התגמול במדגם המשולב.

5. מבנה חבילת התגמול לתפקידי הניהול הבכירים מושתת בדרך כלל על הרכיבים הבאים:

- שכר בסיס קבוע או, לחילופין, דמי ניהול
 - רכב וגילומים – לרבות השווי הכלכלי של רכב חברה צמוד וכן גילום שווי שימוש ברכב, אם קיים, וכן תשלומים וגילומים קבועים, ככל שקיימים.
 - בונסים שנתיים הקושרים את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה בטווח הקצר.
 - תגמול הוני (אופציות ומניות) הקושר את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה בטווח הארוך והשבחת ערך החברה.
 - חבילת הטבות נלוות (כוללת, בין היתר, טלפון קווי בבית, טלפון סלולרי וכו').
- עבודה זו מתמקדת בארבעת הרבדים הראשונים, ללא התייחסות לחבילת ההטבות הנלוות.

ניתוח ותוצאות

6. עלות דמי הניהול הנבחנת עבור היו"ר הנכנס הינה 4 מליון ₪ ל-100% משרה. העלות בפועל תהיה מותאמת, באופן יחסי, להיקף של 75% משרה וכבר כוללת בתוכה גם את עלות הרכב והגילומים.

7. הטבלה הבאה מפרטת את רמות התגמול החודשי המקובלות ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת ליו"ר הדירקטוריון יחסית למקובל במדגם. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול המוצעים לנושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם. כל הנתונים מפורטים בש"ח ומתוקננים ל-100% משרה.

נתוני ביק		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75 %	ממוצע	25 %	נמוך	
במקסימום	4,000,000	3,128,000	2,643,500	2,376,710	2,112,500	1,636,360	דמי ניהול שנתי
----	----	180,000	134,250	73,570	----	----	רכב וגילומים
במקסימום	4,000,000	3,264,000	2,778,750	2,450,280	2,112,500	1,636,360	תגמול מלא
----	----	1,986,000	1,672,500	848,140	----	----	תוספות שנתיות
~ אחוזון 70	4,000,000	5,044,000	4,220,000	3,298,430	2,448,000	2,058,360	תגמול שנתי כולל
----	----	1,098,140	1,095,070	175,940	----	----	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 65	4,000,000	5,593,130	4,501,000	3,474,370	2,448,000	2,100,000	סה"כ תגמול שנתי

הערות כלליות

8. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים בוצע ניתוח נוסף של הנתונים בו נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד). מתוצאות הניתוח של המדגם המתוקנן עולה כי המדגם יציב יחסית ואינו נתונים לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.
9. חשוב להדגיש כי בחירת החברות למדגם הושתתה על גודלן (מחזור הכנסות) ותחומי פעילותן ואינה מביאה בחשבון את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה ההשוואה.

סודיות והגבלת אחריות

10. כמוסכם, תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ ומידע בלבד כאשר האחריות לקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו ולתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים הניתנים על ידינו הינה של החברה ומוסדותיה. אין לנו כל אחריות, חוזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.
11. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן

10.6.2018

לכבוד

חברי ועדת התגמול והדירקטוריון

בזק בע"מ

נכבדי,

הנדון: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל

1. בהתאם לפנייתכם, ובהמשך לעבודות שבצענו עבורכם בשנים קודמות, ערכנו ניתוח של נתונים השוואתיים לגבי רמות ההשתכרות המקובלות לתפקיד המנכ"ל כבסיס לאישורה של חבילת התגמול של המנכ"ל הנכנס.
2. כרקע כללי, פרופ' משה צבירן בע"מ עוסקת במתן שרותי ייעוץ ומידע השוואתי בנושא של תגמול בכירים בישראל. הנתונים ההשוואתיים המשמשים בסיס לעבודותינו מסתמכים על מאגר נתונים ייעודי, יחיד במינו בארץ, אשר פותח, נבנה ומתעדכן על ידינו ונשען על נתונים אמיתיים מתוך סקרי השכר בתחומים השונים, נתונים נוספים שנתקבלו מהחברות עצמן במסגרת מספר רב של עבודות ייעוץ שבוצעו לאחרונה להנהלות בכירות במגוון חברות וכן נתונים אמיתיים ממקורות אחרים. בסיס הנתונים שלנו, המהווה את ה-Benchmark הגדול והעדכני ביותר בישראל, בשילוב עם המומחיות הייחודית, הנשענת על ידע אקדמי, נסיון של עשרות שנים ומאות פרויקטים, מאפשרים לנו להציע לארגון פתרונות מבוססי מחקר וידע המושתתים על נתונים מקומיים, ענפיים או גלובליים.

מתודולוגיה

3. לצורך יצירת קבוצת השוואה נכונה לתפקיד הנדון נבחנו מאפייניה העיקריים של החברה ובכללם אופי פעילותה של החברה ומחזור הפעילות. על בסיס מאפיינים אלו נשלפו ונותחו נתוני תגמול של מנכ"לים ממדגם של 18 חברות רלוונטיות ובכללן: אלקטרה, אלוני חץ, אמות, בז"ן, גזית-גלוב, דלק (קבוצה), דלתא-גליל, הוט, כיל, מליסרון, סלקום, עזריאלי, פז נפט, פרוטרום, פרטנר, שופרסל, שטראוס ושיכון ובינוי.
4. חשוב לציין כי המנכ"לים במרבית החברות במדגם (למעט אלוני-חץ, גזית-גלוב ודלתא) אינם בעלי שליטה ואינם שייכים לקבוצת השליטה.

5. מבנה חבילת התגמול לתפקידי הניהול הבכירים מושתת בדרך כלל על הרכיבים הבאים:

- שכר בסיס קבוע
 - רכב וגילומים – לרבות השווי הכלכלי של רכב חברה צמוד וכן גילום שווי שימוש ברכב, אם קיים, וכן תשלומים וגילומים קבועים, ככל שקיימים.
 - בונוסים שנתיים הקושרים את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה בטווח הקצר.
 - תגמול הוני (אופציות ומניות) הקושר את השתכרותו של המנהל להשגת יעדי החברה לטווח הארוך והשבחת ערך החברה.
 - חבילת הטבות נלוות (כוללת, בין היתר, טלפון קווי בבית, טלפון סלולרי וכו').
- עבודה זו מתמקדת בארבעת הרבדים הראשונים, ללא התייחסות לחבילת ההטבות הנלוות.

ניתוח ותוצאות

6. בהיבט של ממשל תאגידי מקובל לנתח את שכרם של המנהלים הבכירים בראיה כוללת ולא דווקא בהתמקדות ברכיב תגמול אחד. בהתאם לכך, ניתוח הנתונים להלן מושתת על רבדי השכר השונים וכן על הערכים המצרפיים (בערכים חודשיים).

7. הטבלה הבאה מפרטת את רמות התגמול החודשי המקובלות ואת מיקומה היחסי של חבילת התגמול המוצעת למנכ"ל החברה הנכנס יחסית למקובל במדגם. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול המוצעים לנושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם:

נתוני החברה		נתוני המדגם					רובד שכר
מיקום יחסי	שכר	גבוה	75 %	ממוצע	25 %	נמוך	
~ אחוזון 40	150,000	241,010	189,000	162,100	138,000	98,000	שכר בסיס
~ אחוזון 50	12,000	18,000	15,000	12,200	10,510	---	תוספות חודשיות
~ אחוזון 30	162,000	259,010	194,120	174,300	153,100	110,000	שכר חודשי מלא
~ אחוזון 35	1,800,000	6,156,000	2,433,500	2,249,750	1,483,750	940,000	תוספות שנתיות
~ אחוזון 30	312,000	742,690	418,850	361,780	295,580	222,500	שכר כולל
---	---	4,000,000	2,352,450	1,456,130	442,750	---	תגמול הוני (שנתי)
~ אחוזון 25	312,000	917,540	577,070	483,120	334,390	222,500	סה"כ תגמול

הערות כלליות

8. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים בוצע ניתוח נוסף של הנתונים בו נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד). מתוצאות הניתוח של המדגם המתוקנן עולה כי המדגם יציב יחסית ואינו נתונים לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.
9. חשוב להדגיש כי בחירת החברות למדגם הושתתה על גודלן (מחזור הכנסות) ותחומי פעילותן ואינה מביאה בחשבון את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה ההשוואה.

סודיות והגבלת אחריות

10. כמוסכם, תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ ומידע בלבד כאשר האחריות לקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו ולתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים הניתנים על ידינו הינה של החברה ומוסדותיה. אין לנו כל אחריות, חוזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.
11. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,



פרופ' משה צבירן

נספח ב' – תנאי תגמול

להלן לפרטים בדבר תנאי התגמול המוצעים למר רודב ולמר מזרחי על פי דוח זימון אסיפה זה בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, על פני תקופה של 12 חודשים.

תגמולים (במונחי עלות לחברה) (1)							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	דמי ייעוץ	מענק (2)		דמי ניהול	שכר (1)	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
			הוני	במזומן						
3,000,000	-	-	-	-	3,000,000		-	75%	יו"ר הדירקטוריון	מר רודב
4,450,416		-	-	1,935,000		2,515,416	-	100%	מנכ"ל	מר מזרחי

(1) כולל רכב, הפרשות לביטוח לאומי, הטבות ותנאים נלווים. לא כולל הפרשה בגין תקופת הודעה מוקדמת בת שישה חודשים.

(2) בהנחה כי שולם למר מזרחי בונוס שנתי בגובה של 100% מהשכר השנתי (מחושב על בסיס המשכורת הבסיסית וללא תנאים נלווים), בתנאי של עמידה מלאה ביעדים שיקבעו לאותה שנה בצירוף הפרשות לביטוח לאומי.