



בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

2 בדצמבר 2025

לכבוד

רשות ניירות ערך

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), החברה מתכבדת להודיע על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תיערך ביום ד', 7 בינואר 2026, בשעה 12:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7 חולון, קומה 5 ("משרדי החברה").

1. תמצית הנושא וההחלטה המוצעת שעל סדר יום האסיפה

אישור ועדכון מדיניות התגמול של החברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.

2. עיקרי ההחלטה המוצעת ותנאיה

2.1. ביום 20 באפריל 2023 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה בנוסחה העדכני ("מדיניות התגמול הקודמת")¹.

2.2. מוצע בזאת לעדכן את מדיניות התגמול הקודמת, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון זה, ולאשרה לתקופה בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה ("מדיניות התגמול המעודכנת").

2.3. להלן תמצית השינויים העיקריים שבוצעו במדיניות התגמול הקודמת²

- עדכון תקרת שכר הבסיס החודשי של יו"ר דירקטוריון החברה, המנכ"לים והסמנכ"לים (כהגדרתם במדיניות התגמול המעודכנת), כמפורט בסעיף 7.1.1.2 למדיניות התגמול המעודכנת.
- עדכון תקרת המענק תלוי הביצועים של הסמנכ"לים (כהגדרתם במדיניות התגמול המעודכנת), כמפורט בסעיף 7.2.1.7 למדיניות התגמול המעודכנת.
- הוספת פירוט ל"שינויים עסקיים" לסעיף "נטרול של אירועים לא וודאיים" לצורך חישוב גובה המענק תלוי ביצועים, כמפורט בסעיף 7.2.1.8 למדיניות התגמול המעודכנת.
- עדכון שווי חבילת המענקים ההוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה ביחס לסמנכ"לים (כהגדרתם במדיניות התגמול המעודכנת), כמפורט בסעיף 7.2.2.3.4 למדיניות התגמול המעודכנת.

¹ למדיניות התגמול הקודמת ראו דוח מידיי על אסיפה מיום 4 באפריל 2023 (אסמכתא: 2023-01-034141).
² מובהר, כי העדכונים המפורטים להלן מובאים באופן תמציתי, כאשר נוסח המדיניות המחייב והמובא לאישור האסיפה הוא הנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון זה.

- עדכון תקרת המענק המיוחד ל-6 משכורות חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה ושל סך כל המענקים כאמור שיוענקו לנושא משרה במהלך כל תקופת המדיניות ל-15 משכורות חודשיות (ברוטו). ראו בסעיף 7.2.3.1 למדיניות התגמול המעודכנת.
- הוספת מענק חד-פעמי בגין ביטול ההפרדה המבנית ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"לים הרלוונטיים,³ והכל כמפורט בסעיף 7.2.3.5 למדיניות התגמול המעודכנת. בשל ייחודיותו ואופיו החד פעמי, מענק זה מוחרג בחישוב היחסים שבין הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה כמפורט בסעיף 7.3.1 למדיניות התגמול המעודכנת.
- הוספת הבהרות לסעיף 8 (ביטוח, שיפו ופטור) למדיניות התגמול המעודכנת.
- מתן אפשרות להעניק מענק הוני לדירקטורים בחברה, כמפורט בסעיף 9.1.3 למדיניות התגמול המעודכנת.
- עדכון תקרת הגמול ההוני במועד ההענקה ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 9.2.5 למדיניות התגמול המעודכנת.
- עדכונים נלווים לאמור לעיל וכן תיקונים לא מהותיים נוספים, כמפורט בנספח א' לדוח זימון זה.

2.4. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

בהתאם לעמדה משפטית 101-21 של רשות ניירות ערך: מדיניות תגמול (Best Practice), להלן יצוין היחס שבין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון החברה, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים:

רכיב	יו"ר הדירקטוריון		מנכ"ל בזק		מנכ"ל חברות פלאפון תקשורת בע"מ ויס שירותי טלוויזיה ותקשורת בע"מ	
	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024
שכר בסיס חודשי	171,000 ש"ח בגין 100% היקף משרה (כולל הצמדה)	150,000 ש"ח בגין 85% היקף משרה (כולל הצמדה)	172,500 ש"ח (כולל הצמדה)	147,000 ₪	172,500 ש"ח (כולל הצמדה)	147,000 ₪
שיעור מענק שנתי תלוי ביצועים (לא כולל מענק מיוחד) משכר הבסיס השנתי	עד 75% משכר הבסיס השנתי	1,350,000 ש"ח	עד 125% משכר הבסיס השנתי	1,270,000 ש"ח ⁴	עד 125% משכר הבסיס השנתי	2,021,000 ש"ח

³ לפרטים על ההפרדה המבנית ראו סעיף 1.7.3 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, כפי שפורסם ביום 12 במרץ 2025 (אסמכתא: 2025-01-016335) וסעיף 1 לדוח העיתי של החברה לתקופה שהסתיימה ביום 30 בספטמבר 2025, כפי שפורסם ביום 11 בנובמבר 2025 (אסמכתא: 2025-01-085726)

⁴ הסכומים המפורטים בטבלה מתייחסים הן לתקופת כהונתו של ניר דוד כסמנכ"ל חטיבת לקוחות עסקיים והן לתקופת כהונתו כמנכ"ל החברה.

רכיב	יו"ר הדירקטוריון		מנכ"ל בזק		מנכ"ל חברות פלאפון תקשורת בע"מ ויס שירותי טלוויזיה ותקשורת בע"מ	
	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024
שיעור שווי חבילת מענקים הוניים במועד ההענקה ⁵	101% שכר הבסיס השנתי המקסימלי (במונחי עלות מעביד)	2,405,000	55% משכר בסיס + מענק מקסימלי במזומן	1,670,000	55% משכר בסיס + מענק מקסימלי במזומן	2,000,000

2.5. מובהר, כי אין הסכמי העסקה בתוקף לנושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול אשר אינם תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

2.6. ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה לתקופה בת שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה.

3. השיקולים והנימוקים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בבואם לאשר את עדכון מדיניות התגמול

3.1. במסגרת גיבוש המלצת ועדת התגמול לגבי עדכון המדיניות ואישור דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת, ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול על פי התוספת הראשונה א' חלק א' לחוק החברות ולהוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול על פי התוספת הראשונה א' חלק ב' לחוק החברות.

3.2. מדיניות התגמול המעודכנת גובשה בשים לב לניסיון שנצבר בחברה נוכח יישום מדיניות התגמול הקודמת, לאור ההתפתחויות שחלו במשק ובחברה, תמורות חקיקתיות והנהוג והמקובל במדיניות תגמול של חברות מסוגה של החברה - הן מבחינת פעילותן והן מבחינת שווי השוק שלהן.

3.3. כמו כן, המדיניות המעודכנת גובשה בשים לב לסביבה העסקית בה פועלת החברה המתאפיינת בתחרות עזה, תמורות טכנולוגיות מהירות ושינויים תכופים. מציאות עסקית המצריכה מדיניות תגמול עדכנית, מאוזנת ותואמת את אתגרי התקופה ככזו המשמרת והמתמרכת מנהלים מובילים.

3.4. מענק חד פעמי בגין ביטול הפרדה מבנית גובש כתלות בקבלת אישור משרד התקשורת לביטול ההפרדה המבנית בקבוצת בזק בתצורתה הנוכחית, אם וככל שיתקבל. במידה ואישור כאמור יתקבל צפויה להיות יצירת ערך מהותית לכל מחזיקי העניין בתוך כך צפויה להערכת החברה, השפעה חיובית מהותית על החברה בגין יתרת הפסדי חברת הבת, יס שירותי טלוויזיה ותקשורת בע"מ וכן יצירת ערך פוטנציאלית מהותית בגין התייעלות תפעולית, הקצאת משאבים יעילה יותר, ושיפור חווית לקוח. לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון, מקובל וראוי לתגמל ולתמרץ נושאי משרה רלוונטיים בחברות מסוגה של החברה בקורות אירועים משמעותיים בחייה של החברה, כדוגמת ביטול ההפרדה המבנית. האמור נובע הן לאור תרומתם הייחודית לאירוע של

⁵ השווי פר שנה במועד ההענקה, מחושב בחלוקת השווי הכולל של המענקים ההוניים במועד ההענקה חלקי מספר שנות ההבשלה (פריסה לינארית).

נושאי המשרה והן מתוך מטרה לתמרץ אותם להמשיך ולפעול לטובת החברה ולהשאת רווחיה. להערכת החברה אם וככל ותובטל ההפרדה המבנית בקבוצת בזק כאמור לעיל צפויות לקום לחברה תועלות הן בטווח המיידי והן בטווח הבינוני - רחוק.

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

3.6. העדכוניים הנכללים במדיניות התגמול המעודכנת מעניקים להנהלה ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה, ומאפשרים ליצור חבילת תגמול מגוונת ומותאמת לפעילות החברה והשוק שבו היא פועלת.

3.7. מדיניות התגמול המעודכנת מעודדת תשלום בגין ביצועים ותרומה לחברה, יוצרת מתאם בין האינטרסים של נושאי המשרה לאינטרסים של החברה ובעלי מניותיה, מעודדת ניהול סיכונים מאוזן ומספקת חבילת תגמול הוגנת וסבירה.

3.8. בעת עדכון מדיניות התגמול התחשבו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון באופי פעילות החברה תוך הכרה בחשיבות גיוסם ושימורם של נושאי משרה מנוסים ואיכותיים לתפקידים בכירים בחברה לטווח ארוך ובהתחשב בסביבה התחרותית שבה פועלת החברה.

3.9. לאחר בחינת המידע כאמור הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה כי מדיניות התגמול המעודכנת ראויה ומשקפת את צרכי החברה, מצבה הכספי וגודלה ויש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי המשרה בהתאם למטרות המפורטות במדיניות התגמול המעודכנת.

המידע האמור לעיל בדבר ביטול ההפרדה המבנית בקבוצת בזק וכן ביחס להשלכות הצפויות מביטול ההפרדה על תוצאות החברה. לרבות ביחס ליתרת הפסדי חברת הבת הינו מידע צופה פני עתיד, כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, המבוסס על הערכות, הנחות וציפיות החברה בהתאם לנתונים שבידיה במועד זה, ואשר עשוי שלא להתממש או להתממש באופן שונה מהותית מכפי שנצפה, בין היתר, בתלות בהחלטות משרד התקשורת, רשויות המס, וכן בשל גורמים שאינם בשליטת החברה.

4. כינוס האסיפה

4.1. מועד ומקום כינוס האסיפה

האסיפה תתקיים ביום ד', 7 בינואר 2026 בשעה 12:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7, חולון.

4.2. הרוב הנדרש לאישור עדכון מדיניות התגמול

הרוב הנדרש לאישור מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות הוא רוב 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 מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים;

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

4.3. גילוי עניין אישי

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

4.4. מניין חוקי ומועד קיום אסיפה נדחית

אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מניין חוקי (היינו שני (2) בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, והמחזיקים או המייצגים 25% ומעלה מכוח ההצבעה של החברה), תתקיים האסיפה ביום 14 בינואר 2026 באותה השעה ובאותו המקום. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4.5. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

4.5.1. המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), שיחול ביום 8 בדצמבר 2025 ("המועד הקובע").

4.5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניה כמשמעותו בסעיף 177(1) לחוק החברות ("בעל מניות לא רשום"), זכאי להוכיח את בעלותו במניה לצורך הצבעה באסיפה בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר הבורסה שאצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע כאמור בסעיף 182 לחוק החברות.

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

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

4.5.5. בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו, באמצעות כתב הצבעה (כמתואר בסעיף 4.6 להלן) או על ידי שלוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("כתב המינוי"). כתב המינוי ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) ובהעדר חותם - על ידי המורשה לעשות זאת, בצירוף חותמת אותו תאגיד. 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 4.7 להלן).

- 4.6.1. הצבעות ביחס לנושא שעל סדר יום האסיפה המפורטת תתאפשרנה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח מידי זה. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 4.6.2. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה שבהם מצויים נוסח כתבי ההצבעה והודעות העמדה הן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך - www.magna.isa.gov.il, אתר האינטרנט של הבורסה - www.maya.tase.co.il ואתר האינטרנט של החברה - www.bezeq.co.il.
- 4.6.3. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות של החברה 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.
- 4.6.4. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- 4.6.5. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, 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.
- 4.6.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי מניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 28 בדצמבר 2025. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 2 בינואר 2026.
- 4.6.7. 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.
- 4.6.8. 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 (לפי העניין), כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 4.6.9. 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 ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון בה. בהתאם לתקנות הודעה על אסיפה כללית, בקשה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, קרי עד ליום 9 בדצמבר 2025. ככל שהוגשה בקשה כאמור,

קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

4.7 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

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

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

4.7.3. בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת. 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.

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

4.8 נציג החברה

נציגת החברה לטיפול בדוח זה היא עו"ד מיכל קופרשטיין, מזכירת הקבוצה והממונה על האכיפה הפנימית. כתובתה רח' המנור 7, חולון (טלפון: 03-6262200, פקס: 15536262209).

4.9 עיון במסמכים

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

בכבוד רב,

מיכל קופרשטיין, עו"ד

מזכירת הקבוצה והממונה על האכיפה הפנימית בני"ע

בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה



בסימון שינויים על המדיניות הנוכחית
אפריל 2023

תוכן עניינים

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

הגדרות

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

2.1

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 לתוקף **החל מיום 20 באפריל 2023** ביום אישורה לתקופה של שלוש שנים.¹

3. מטרת המדיניות ושיקולים בקביעתה

מטרות מדיניות התגמול הינן כדלקמן:

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

¹ התיקון לסעיף 7.2.1.3 בעניין האצלת סמכויות לעניין קביעת מבנה המענק הינו בתוקף החל מיום 26 בדצמבר 2022 בגין שנת 2023 (ואילך). התיקון לסעיף 7.1.1 לעניין הצמדת שכר הבסיס הינו בתוקף מיום 1 בינואר 2023.

נושאי המשרה

4.

4.1 נושאי המשרה אשר מדיניות התגמול מתייחסת אליהם הינם המנכ"לים², הסמנכ"לים בבזק ויו"ר הדירקטוריון.

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

פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

5.

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

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה ו/או הקבוצה, לפי העניין, רווחיה 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/הגמול 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 בין ממוצע עלות

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

התגמול של נושאי המשרה בבזק, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן)³ הינו ~~6.1-6.8~~ ו-~~7.7-7.6~~, 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 עשוי להיות בנוי ממספר מרכיבים כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה, עבור היבט שונה של תרומתו לחברה או הקבוצה, לפי העניין:

הרכיב הקבוע

7.1

שכר בסיס⁴

7.1.1

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

7.1.1.2 שכר הבסיס החודשי של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על סך של ~~171,200,000~~ ~~ש"ח~~ - לחודש (ברוטו), בהיקף משרה של 100%. שכר הבסיס החודשי של המנכ"לים לא יעלה על סך של ~~500~~ ~~172,200,000~~ ~~ש"ח~~ (בהיקף משרה של 100%). שכר הבסיס החודשי של הסמנכ"לים ~~יהיה בטווח של לא יעלה על סך של~~ ~~40,120,000~~ ~~ש"ח~~ - ~~100,000~~ ~~ש"ח~~ לחודש (בהיקף משרה של 100%). כל התקרות האמורות צמודות למדד המחירים לצרכן. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי שכר הבסיס החודשי של מי מנושאי המשרה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

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

³ היחסים המפורטים לעיל חושבו על בסיס סך כל התשלומים בגין ההעסקה (לרבות שווי מס רכב הנזקף בשכר), אשר שולמו בפועל במהלך שנת 2022-2024, לנושאי המשרה והעובדים שהועסקו ע"י החברה נכון ליום 31 בדצמבר 2022-2024 (ועבדו לפחות ששה חודשים בשנת 2022-2024) (כאשר הנתונים ביחס לשכר עובדים במשרה חלקית נורמל למשרה מלאה). כמו כן, הנתונים אודות עובדי קבלן חושבו לפי עלות ממוצעת על פי מדגם מחודש יוני 2022-2024. שווי התגמול ההוני אשר נלקח בחשבון הינו בהתאם לסכום ההוצאה החשבונאית אשר הוכרה בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2022-2024. כמו כן, ביחס למנכ"ל החברה, נלקח התגמול היחסי אשר שולם לו בגין שנת 2022-2024 בהתאם לתקופת כהונתו כמנכ"ל החברה בלבד.

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

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 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 תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים והכל בהתאם למקובל בחברה, כנגד הצגת אסמכתאות רלוונטיות. החברה תהיה רשאית לגלם הוצאות ביחס להטבות ותנאים נלווים המפורטים בסעיף 7.1.2 זה.

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 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. וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושא המשרה הענקת מענק שנתי תלוי ביצועים בגין תקופת הודעה מוקדמת בה ויתרה החברה לנושא המשרה על עבודה בפועל.

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

7.1.3.4 תקופת הסתגלות

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

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

7.2 הרכיב המשתנה

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

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

- (1) ביחס לסמנכ"לים מבנה המענק יקבע על ידי מנכ"ל בזק, בכפוף לאישור יו"ר דירקטוריון בזק;
- (2) ביחס למנכ"לים של החברות הבנות המהותיות מבנה המענק יקבע על ידי ועדת התגמול בלבד;
- (3) ביחס למזכיר הקבוצה והממונה על האכיפה הפנימית מבנה המענק יקבע ע"י יו"ר הדירקטוריון;
- (4) ביחס למבקר הפנים מבנה המענק יקבע ע"י יו"ר הדירקטוריון תוך היוועצות ביו"ר ועדת הביקורת.

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 (בכפוף לאמור בסעיף [7.1.3.27-1.3.2](#) לעיל) 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 [7.2.7-2](#) זה. היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים [7.2.1.2](#) ו-[7.2.1.3](#) לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש פברואר של אותה שנה וייבנו באופן פרטני ובנפרד לכל אחד מנושאי המשרה, בהתאם למפורט להלן:

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

7.2.1.6.2 במסגרת יעדי החברה וקבוצה (רכיב א לעיל), יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם ו/או יעד הרווח הנקי (לאחר מס) מתואם ו/או יעד התזרים של החברה או הקבוצה יהיו את היעדים/ים בעלי/י

המשקולת המשמעותית/גדולה ביותר מתוך יעדי חברה/קבוצה. משקל יעד ה-EBITDA או ה-EBITDA המתואם (לפי העניין) ו/או הרווח הנקי (לאחר מס) מתואם ו/או תזרים של כל נושא משרה יקבע ביחס לתפקידו בחברה או בקבוצה, לפי העניין.

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

7.2.1.6.3 היעדים והמשקולות שיוגדרו על ידי האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט בסעיפים 7.2.1.2 ו-7.2.1.3 לעיל ביחס למנכ"ל בזק לצורך המענק תלוי הביצועים בכל שנה יהיו מתוך רשימת היעדים ובהתאם לטווחי המשקולות המצוינים כדלקמן: (א) יעד EBITDA מתואם לבזק (קרי, על פי דוחות כספיים שנתיים (סולו) של בזק) שמשקלו יהיה עד 60% בחישוב המענק השנתי; (ב) יעד תזרים מזומנים חופשי מתואם (FCF) לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי; (ג) יעד רווח לאחר מס מתואם לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 40% בחישוב המענק השנתי; (ד) יעד רווח תפעולי לבזק (סולו) שמשקלו יהיה עד 20% בחישוב המענק השנתי; (ה) יעד קבוצתי על בסיס אחד מהפרמטרים (א) עד (ג) לעיל, על פי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, שמשקלו יהיה עד 30% בחישוב המענק השנתי ו- (ו) יעד הערכת יו"ר דירקטוריון בזק על תפקוד המנכ"ל שמשקלו, יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי. סך המענק בגין יעדים שבשקול דעת שיוענקו לו בשנה בפועל יהיה עד 25% בחישוב המענק השנתי או שלוש משכורות חודשיות, לפי הגבוה. לעניין זה, "מענק שבשקול דעת", הינו כל מענק שאינו מדיד לחלוטין או שאינו נקבע מראש, כמפורט בסעיף 7.2 להלן.

ביחס לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של מנכ"ל בזק ושל מנכ"לי החברות הבנות המהותיות, תקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון בזק, בסמוך למועד אישור התקציב לשנה הקלנדרית, אחת מהחלופות כדלקמן: (1) תוצאות ה-FFO⁶ של החברה הרלוונטית (או של מספר חברות שלהן מנכ"ל משותף, במצרפי), בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מתוצאות ה-FFO של אותה חברה, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה FFO"), או; (2) תוצאות ה-FFO של בזק ו/או של החברה הרלוונטית, בשנה קלנדרית, לא ירדו ביותר מ- 20% מהיעד

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

שנקבע לכך בתקציב אותה חברה, לפי העניין ("חלופת התקציב FFO"). או, (3) תוצאת ה - EBITDA המתואם של החברה הרלוונטית, בשנה קלנדרית, לא פחתה ביותר מ -40% מתוצאת ה - EBITDA המתואם של אותה חברה, לפי העניין, בשנה שקדמה לשנה שבגינה משולם המענק ("חלופת ההשוואה EBITDA המתואם"). לעניין סעיף זה יודגש, כי במקרה של מנכ"ל משותף למספר חברות, תימדד החלופה שתיבחר באופן מצרפי.

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

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

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

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

(ז) לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים עודפים מעבר ליעד. הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד לרף העליון יקנה מענק בין 100% ל-125% שיחושב באופן לינארי (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 ~~66.7%~~ **50%** משכר הבסיס השנתי (בהנחה של עמידה ב-100% מהיעדים) ובמקרה של ביצועי יתר עד ~~83.4, 62.5%~~ **83.4, 62.5%** כמתואר בסעיף 7.2.1.6.4(ז)7.2.1.6.4(ז) לעיל.

7.2.1.8 "נטרול" של אירועים לא ודאיים

ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים "לנטרל" מחישוב הביצועים לצורך המענק, השלכות לתוצאות הכספיות של החברה הרלבנטית ו/או הקבוצה שינבעו מהפרשות לפרישה מוקדמת או פרישה מרצון של עובדים, משינויים חשבונאיים, שינויים מיסויים, שינויים עסקיים, שינויים רגולטוריים, או כשלים מהותיים, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה, ככל ויתרחשו, כמפורט להלן:

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

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

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

שינויים עסקיים: נטרול השפעה בגין מיזוגים, רכישות, כניסה לתחומי פעילות חדשים, מימושים או בשל הנפקה או פדיון של ניירות ערך ;

שינויים רגולטוריים: רגולציה חדשה או שינויים מהותיים ברגולציה קיימת (בין אם בחוקים, חקיקת משנה, החלטות של ערכאות שיפוטיות, או תיקי שירות) בעלי השפעה מהותית על תוצאות החברה/ קבוצה בתקופת הדיווח בתחומי התחרות וההגבלים העסקיים, התעריפים, היחסים בין

קבוצת בזק למתחרותיה (לרבות בתחומי השוק הסיטונאי), שיתוף הפעולה בין חברות הקבוצה, הרישוי והאסדרה של תחומי הפעילות של החברה/ הקבוצה, פעילות בזק כחברה ציבורית, וכד' ;

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

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

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

7.2.1.9 רכיב המענק המותנה בשיקול דעת

7.2.1.9.1 על אף האמור בכל מקום אחר בסעיף 7.2.1.7-2-1 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לקבוע ביחס לסמנכ"לים ולמנכ"לים (למעט ביחס למנכ"ל בזק אשר בעניינו יחול האמור להלן), כי חלק או סך הרכיבים המשתנים של נושא משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה כמפורט בסעיף 7.2.1.9.3 להלן, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 7.2.1 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף 7.3-7.3 להלן. מובהר, כי האורגנים כאמור יהיו רשאים גם להגדיל אצל נושא המשרה הרלבנטי, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק. ביחס לרכיב המותנה בשיקול דעת במענק של מנכ"ל בזק יחולו הוראות סעיף 7.2.1.6.3 לעיל.

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

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

7.2.1.10 הסמכות להפחית את המענק

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

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

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

7.2.2 **תגמול הוני**

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

7.2.2.2 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.

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

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

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

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

חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב שיהיו קבועות בתכנית (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

7.2.2.3.4 הענקת האופציות על פי התכנית תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2.7 להלן ולמגבלה הבאה :

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

○ ביחס למנכ"לים -55%.

○ ביחס לסמנכ"לים -3540%.

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

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

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

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

7.2.3 מענקים מיוחדים

הענקת מענק מיוחד מבין סוגי המענקים המיוחדים המפורטים בסעיף 7.2.3 זה (למעט סעיף 7.2.3.5), תהיה כפופה למפורט בסעיף 7.2.7 להלן ולהוראות כדלקמן :

7.2.3.1 מענק מיוחד

בנוסף על כל האמור בסעיף ~~7.2.7~~ 7.2.2 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים להעניק למי מנושאי המשרה מענק מיוחד בסכום שלא יעלה על ~~4~~ 6 משכורות חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה, ובלבד : שסך המענק המיוחד הכולל שיוענק לנושא משרה במהלך כל תקופת מדיניות התגמול לא יעלה על ~~12~~ 15 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) כדוגמת ביטול ההפרדה המבנית בתצורתה הנוכחית ; 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.

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. 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.

מענק חתימה

7.2.3.4

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

מענק – חד פעמי- ביטול הפרדה המבנית

7.2.3.5

על אף האמור בכל מקום אחר במדיניות זו, במקרה בו תתקבל החלטה על ידי הרגולטור לביטול הפרדה המבנית בתצורתה הנוכחית בקבוצת בזק, ניתן יהיה בכפוף לאישור הארגונים המוסמכים, להעניק מענק חד-פעמי במזומן למי מיו"ר הדירקטוריון והמנכ"לים הרלוונטים. סך המענק כאמור לא יעלה על 15 חודשי שכר בסיס של אותו נושא משרה. יצוין כי המדובר במענק חד פעמי לכל תקופת המדיניות. אין באמור לעיל כדי לגרוע מהוראות סעיף 7.2.3.1 לעניין יתר נושאי המשרה.

תקרת התגמול למנכ"ל בזק

א.7.2

למען הסר ספק, יובהר, כי סך הרכיב המשתנה שיוענק למנכ"ל בזק בגין: מענק בשיקול דעת (כמפורט בסעיף 7.2.1.10 לעיל) ו/או בגין מענקים מיוחדים (כמפורט בסעיף 7.2.3 לעיל, למעט אם הזכאות למענק פרישה למנכ"ל בזק בעת פרישתו קבועה בהסכם העסקתו) ו/או תקופת הסתגלות (כמפורט

בסעיף 7.1.3.4 לעיל, למעט אם הזכאות לתקופת הסתגלות למנכ"ל בזק בעת פרישתו קבועה בהסכם העסקתו) ו/או בגין תגמול הוני (כמפורט בסעיף 7.2.2 לעיל) לא יעלה במצטבר על גובה של 25% מסך המענק השנתי או על סך של 3 חודשי שכר בסיס (לא כולל תנאים נלווים), לפי הגבוה מביניהם (אלא אם יתקבל אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל והדין באותה עת יחייב זאת).
[לעניין מענק ביטול ההפרדה המבנית כמפורט בסעיף 7.2.3.5 יחול האמור בסעיף כאמור.](#)

היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים

7.3

בעת קביעת תמחיל 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 והרכיב המשתנה לבין סך התגמול הכולל (במונחי עלות לבזק)⁸ יהא כדלקמן:

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

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

** מענק תלוי ביצועים, תגמול הוני (בהתאם לשווי, כמפורט בסעיף 7.2.2.3.4 לעיל), המענקים המיוחדים כמפורט בסעיף 7.2 לעיל [\(למעט סעיף 7.2.3.5 מענק-חד פעמי-ביטול הפרדה המבנית\)](#) ותקופת הסתגלות כמפורט בסעיף 7.1.3.4 לעיל. יובהר כי התקרות המפורטות בסעיף 7.2 לעיל והתקרה האמור בסעיף 7.1.3.4 לעיל לרכיבים האמורים הינן תקרות מצטברות (יחד: "תקרת המענקים הכוללת"), בשים לב ליחס המקסימאלי האפשרי המפורט בטבלה זו ובכפוף לכל דין.

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

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

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

8. תנאי כהונה והעסקה נוספים

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

8.1 ביטוח

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

הפוליסה תהא ניתנת לחידוש מעת לעת במשך תוקפה של מדיניות התגמול, בין אם על ידי הארכת תקופת הפוליסה המתוארת לעיל ובין אם על ידי התקשרות בפוליסה חדשה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, **ובלבד שוועדת התגמול תאשר כי אין שינוי מהותי לרעה בתנאי הפוליסה החדשה או שוועדת התגמול תאשר את ההתקשרות בפוליסה החדשה בהתאם לתקנה 131 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 בכפוף להוראות הדין. עלות הפרמיה בגין הפוליסה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהיה מהותית לחברה.**

8.2 שיפוי

בזק תעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים **בבזק** כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה או הדירקטורים, עקב פעולותיו בתוקף היותו נושא משרה (לרבות פעולות בחברות בנות של בזק) והכל בכפוף להוראות הדין, לרבות בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 ותקנון בזק, כפי שיהיה מעל לעת. סכום השיפוי שבזק תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה והדירקטורים בה יוגבל לתקרה של 25% מההון העצמי של בזק כפי שיהיה בעת מתן השיפוי או לסך של 400 מיליון 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. **בכפוף לדרישות הדין, כתב השיפוי יחול על רשימה של סוגי אירועים המקובלים בכתבי שיפוי של חברות בעלות מאפיינים דומים של בזק.**

8.3 פטור

בזק תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים **בבזק** פטור, מראש, מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפיה, על פי כל דין, לרבות לנושאי משרה שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין, בנוסח המקובל בחברה. מובהר כי, פטור כאמור לא יחול, בין היתר, עקב הפרת 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.

9. גמול דירקטורים

9.1 דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

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

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

9.1.3 בכפוף להוראות הדין, החברה תהיה רשאית להעניק לדירקטורים תגמול הוני ויחולו הוראות סעיף 7.2.2 לעיל, בשינויים המחוייבים, בכפוף לכך ששווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן לכל שנה במועד ההענקה לא יעלה על הבא: 50% מגמול הדירקטורים הממוצע¹⁰ ששולם בבזק (לרבות בגין ישיבות) בגין השנה הקלנדרית שקדמה לשנה בה מתקבלת ההחלטה בדבר ההענקה לכל אחד מחברי הדירקטוריון אשר כיהנו לאורך כל אותה שנה. למען הסר ספק, הגמול כאמור עשוי להיות מוענק גם לדירקטורים במועד מינויים.

9.1.4 9.1.2-9.1.1 דירקטורים יהיו זכאים רק לתגמול שלגביו צויינה 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-החברה** ובכתבי השיפוי והפטור שהוענקו או יוענקו בתקופה זו **כמפורט בסעיף 8-לעיל** ובהתאם להוראות הדין.

9.2 תנאי כהונה והעסקה יו"ר דירקטוריון

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

¹⁰ יובהר שהיחס בין הרכיב הקבוע למשתנה של הדירקטורים כאמור עשוי להיות גבוה מ-50% מהשכר בפועל.

- 9.2.2 לעניין הטבות ותנאים נלווים ליו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף [7.1.27-1-2](#) 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 [7.2.27-2-2](#) לעיל, בכפוף לכך ששווי חבילת מענקים הוניים שאינם מסולקים במזומן פר שנה (לפי האמור בסעיף [7.2.2.3.47-2-2-3-4](#)) במועד ההענקה לא יעלה על 101% משכר הבסיס השנתי המקסימאלי (במונחי עלות מעביד) מהשכר השנתי הכולל המקסימאלי (שכר בסיס + מענק מקסימאלי במזומן) שלו זכאי יו"ר הדירקטוריון באותה שנה.
- 9.2.6 לעניין הענקת מענק תלוי ביצועים ליו"ר הדירקטוריון, יחולו הוראות סעיף 7.2.1 לעיל, בכפוף לשינויים הבאים:
- א. לעניין סעיף 7.2.1.2 (מבנה המענק) - המענק יהיה מורכב מרכיב המבוסס על יעדים קבוצתיים.
- ב. לעניין סעיף 7.2.1.6.1 יחולו ביחס ליו"ר הדירקטוריון ההוראות הבאות:
- יעדי המענק תלוי הביצועים יכללו את היעדים והמשקלות הבאים: (א) יעד EBITDA מתואם לקבוצת בזק (קרי, על פי דוחות שנתיים (מאוחדים) של בזק) שמשקלו יהיה 50% מהמענק השנתי; (ב) יעד רווח נקי מתואם לקבוצת בזק שמשקלו יהיה 25% מהמענק השנתי; ו- (ג) יעד תזרים מזומנים חופשי (FCF) מתואם לקבוצת בזק שמשקלו יהיה 25% מהמענק השנתי.
- ג. תנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים של יו"ר הדירקטוריון יקבע על פי חלופת ההשוואה EBITDA מתואם, כהגדרתו בסעיף 7.2.1.6.3, אשר יחושב בהתייחס לתוצאת ה EBITDA המתואם של קבוצת בזק (במאוחד); על אף האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון בזק יהיו רשאים לאשר, בסמוך למועד אישור התקציב לשנה קלנדרית, כי תנאי הסף לקבלת המענק השנתי תלוי הביצועים ליו"ר הדירקטוריון בגין אותה שנה ייקבע על פי חלופת ההשוואה FFO או חלופת התקציב FFO, כהגדרת מונחים אלה בסעיף 7.2.1.6.3, אשר יחושבו ביחס לתוצאות ה FFO של קבוצת בזק (במאוחד).
- הוראות הפסקה השלישית לסעיף 7.2.1.6.3 יחולו ביחס ליו"ר הדירקטוריון, בשינויים הרלוונטיים.

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

ה. על אף האמור לעיל, מובהר כי החברה תהיה רשאית לקבוע כי חלק מהמענק ליו"ר הדירקטוריון או כולו, עד התקרה האמורה בס"ק ד. לעיל ישולם כמענק בשיקול דעת, בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית לתשלום המענק בשיקול דעת. כמו כן יו"ר הדירקטוריון עשוי להיות זכאי למענק בגין ביטול ההפרדה המבנית בהתאם לקבוע בסעיף 7.2.3.5

9.2.6.1 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 מדיניות התגמול תיקון סעיף 9-2 זה למדיניות, תנאי שבוצע ב-2022, היחס בין עלות התגמול של יו"ר דירקטוריון בזק, לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של שאר עובדי בזק (לרבות עובדי קבלן) עומד על כ - 2624.9958, ¹¹1: 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 עלות השכר של עובדי החברה, לרבות עובדי קבלן חושבה תוך נרמול היקף משרתם ל-100% היקף משרה. הנתונים ביחס לעובדי החברה הינם על פי נתוני 31 בדצמבר ~~2021~~ 2024 וביחס לעובדי קבלן הינם על פי נתוני שנת ~~2021~~ 2024 וחושבו עבור עובדים שעבדו בחברה שנה מלאה. שווי התגמול ההוני אשר נלקח בחשבון בתחשיב עלות התגמול של יו"ר הדירקטוריון חושב על בסיס פריסה לינארית של שווי המענק (נכון למועד אישור הדירקטוריון את הענקת הגמול ההוני) על פני שנות ההבשלה (שווי של 2,319,405,000 ש"ח). במישור הלוקח בחשבון את סכום ההוצאה החשבונאית אשר הוכרה בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2021 בגין הגמול ההוני ליו"ר הדירקטוריון עומד היחס על כ - 33.94 ו- 37.03, בהתאמה.

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