

בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

("החברה" או "בזק")

18 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 תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס - 2000 ("תקנות הצעה פרטית") 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 ראשון, 25 בינואר 2026, בשעה 12:00 במשרדי החברה ברחוב המנור 7 חולון, קומה 5 ("משרדי החברה").

1. תמצית הנושאים וההחלטות המוצעות שעל סדר יום האסיפה

- 1.1. אישור ועדכון מדיניות התגמול של החברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות, לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.
- 1.2. הענקת תגמול הוני של 4,399,907 אופציות (לא סחירות), הניתנות למימוש לעד 4,399,907 מניות רגילות של החברה, למר תומר ראב"ד, יו"ר דירקטוריון החברה, והכל כמפורט להלן ובמתאר הצעת ניירות ערך לעובדים המתפרסם בד בבד עם דוח זימון זה ("המתאר").

2. עיקרי ההחלטות המוצעות ותנאיהן

2.1. אישור ועדכון מדיניות התגמול של החברה

- 2.1.1. ביום 20 באפריל 2023 אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה בנוסחה העדכני ("מדיניות התגמול הקודמת").¹
- 2.1.2. 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").

2.1.3. 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.

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 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.
- 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.

2.1.4. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

בהתאם לעמדה משפטית 21-101 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 דירקטוריון קבוצת בזק		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 (התקרה) צמודה למדד המחירים (לצרכן)	150,000 ש"ח בגין 85% היקף משרה	172,500 ש"ח (התקרה) צמודה למדד המחירים (לצרכן)	147,000 ש"ח	172,500 ש"ח (התקרה) צמודה למדד המחירים (לצרכן)	147,000 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).

מנכ"ל חברות פלאפון תקשורת בע"מ ויס שירותי טלוויזיה ותקשורת בע"מ		מנכ"ל בזק		יו"ר דירקטוריון קבוצת בזק		רכיב
הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	הגמול בפועל בגין שנת 2024	התקרה במדיניות התגמול הקודמת	
2,021,000 ש"ח	עד 125% משכר הבסיס השנתי	1,270,000 ש"ח ⁴	עד 125% משכר הבסיס השנתי	1,350,000 ש"ח	עד 75% משכר הבסיס השנתי	שיעור מענק שנתי תלוי ביצועים (לא כולל מענק מיוחד) משכר הבסיס השנתי
2,000,000 ש"ח	55% משכר בסיס + מענק מקסימאלי במזומן	1,670,000 ש"ח	55% משכר בסיס + מענק מקסימאלי במזומן	2,405,000 ש"ח	101% שכר הבסיס השנתי המקסימלי (במונחי עלות מעביד)	שיעור שווי חבילת מענקים הוניים במועד ההענקה ⁵

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

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

2.2. הענקת תגמול הוני ליו"ר דירקטוריון החברה

2.2.1. הקצאת אופציות

בהמשך לדיונים שהתקיימו בוועדת התגמול ובדירקטוריון של החברה ביום 16 בדצמבר 2025, אישרו ועדת התגמול ובדירקטוריון החברה הקצאה של 4,399,907 אופציות (לא סחירות) הניתנות למימוש לעד 4,399,907 מניות רגילות של החברה למר ראב"ד ("האופציות"), המובאת לאישור במסגרת הצעת החלטה זו. תנאי האופציות תואמים ומתוארים במתאר. לפרטים נוספים בדבר ההקצאה למר ראב"ד, לרבות בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000, ראו את המתאר.

לא יחול כל שינוי ביתר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ראב"ד כפי שאלו אושרו בידי אסיפת בעלי המניות של החברה ביום 5 בפברואר 2024. ("האסיפה לאישור תנאי הכהונה המקורים")

יצוין, כי תנאי האופציות תואמים את תנאי מדיניות התגמול המעודכנת, ולפיכך מובאת ההחלטה בדבר הענקת התגמול ההוני למר ראב"ד לאישור האסיפה ברוב הקבוע בסעיף 4.3 להלן, וזאת בכפוף לאישור האסיפה המזומנת לפי דוח זה את מדיניות התגמול המעודכנת.

2.2.2. תנאי הבשלה ומחיר

האופציות יוקצו בשני (2) מענקים, כל מענק, בשיעור של מחצית (1/2) מסך האופציות ויבשיל בשלוש (3) מנות שנתיות שוות (המנה הראשונה תבשיל ביום 16 בדצמבר 2026), כאשר לכל מענק נקבעו מחיר מימוש ותנאי מחיר למימוש שונים :

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

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

תנאי מחיר מימוש (מחיר יעד) ⁷	מחיר מימוש	סך כמות האופציות לכלל הניצעים בהקצאה הנוכחית ⁶	
8 ש"ח	6.7 ש"ח	כ- 2,199,954	מענק 1
10 ש"ח	6.7 ש"ח	כ- 2,199,954	מענק 2

2.2.3. מחיר המימוש

על פי תנאי מדיניות התגמול של החברה, מחיר המימוש של האופציות, לצורך חישוב מרכיב ההטבה, לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית בזק בשלושים (30) ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה 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.

מחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד החלטת הדירקטוריון בדבר הענקת האופציות היה 6.69 ש"ח. מחיר המימוש של המענק הראשון גבוה מממוצע מחירי הסגירה של מניית החברה בבורסה בשלושים (30) ימי המסחר שקדמו ליום החלטת הדירקטוריון בדבר אישור ההקצאה. מחיר המימוש כפוף להוראות התאמה כאמור בסעיף 2.5.6 למתאר.

2.2.4. מנגנון "מימוש נטו"

בכפוף להחלטת מיסוי מתאימה מרשות המיסים, מחיר המימוש לא ישולם בפועל לחברה, אלא יילקח בחשבון בעת חישוב כמות המניות להן זכאי בפועל מר ראב"ד ממימוש האופציות, כמפורט במתאר.

2.2.5. הוראות התאמה

על האופציות יחולו הוראות התאמה מקובלות כמפורט במתאר, לרבות בעת הנפקת זכויות, חלוקת דיבידנד ובמקרים של פעולות הוניות.

2.2.6. השווי הכלכלי של האופציות

השווי ההוגן של האופציות למר ראב"ד, אשר נאמד תוך יישום מודל מונטה קרלו⁸, והפרמטרים אשר שימשו ביישום המודל במסגרת הערכת שווי האופציות שהוכנה על ידי מעריך שווי חיצוני, הם כדלקמן:

⁶ מספר האופציות הכלולות בכל מענק עשוי להשתנות בתלות בעיגולי שברי אופציות.

⁷ "תנאי המחיר למימוש" – ממוצע מחירי הסגירה של מניית החברה בתקופה של לפחות שלושים (30) ימי מסחר רצופים בבורסה שקדמו למועד הבדיקה הינו שווה למחיר הנקוב בטבלה שלעיל או גבוה ממנו. מודגש, כי אין חובה כי תנאי המחיר למימוש יתקיים במועד המימוש בפועל אלא עליו להתקיים במהלך התקופה שלאחר מועד ההבשלה של האופציה ועד למועד הפקיעה (וקודם למועד המימוש), אף אם אינו מתקיים במועד המימוש בפועל.

⁸ מודל מונטה קרלו מבוסס על הרצה חוזרת של מספר רב של תרחישים לגבי התפתחות מחיר המניה לאורך חיי האופציה וחישוב שווי האופציה כממוצע השווי בתרחישים אלה.

4,399,907	כמות אופציות
6.69 ש"ח	שער הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום 15 בדצמבר 2025 (על בסיסו בוצעה הערכת השווי)

מחיר המימוש ותנאי מחיר למימוש	מחיר מימוש	מחיר יעד (תנאי מחיר למימוש)
מענק 1	6.7 ש"ח	8 ש"ח
מענק 2	6.7 ש"ח	10 ש"ח
תקופת הבשלה	שלוש (3) מנות שוות, כדלקמן: המנה הראשונה תבשיל בתום שנה אחת (1) ממועד ההקצאה (ממועד אישור הדירקטוריון) כל מנה נוספת תבשיל בתום שנה לאחר המנה הקודמת	
תאריך פקיעה	בתום 4 שנים ממועד ההקצאה	
שעורי נטישה לאחר הבשלה	הונח כי לא חזויה נטישה לאחר הבשלה	
תנודתיות חזויה	24%	
שיעור ריבית חסרת סיכון	תוספת המימוש הינה נומינלית ולכן לצורך היוונה נלקחה ריבית בהתאם לתשואה נומינלית לתקופה של ארבע (4) שנים אשר נלקחה מ"מרווח הגוף" בסמוך להערכת השווי. שיעור הריבית שנלקח הינו 3.67%	
תשואת דיבידנד	הונחה תשואת דיבידנד של אפס	
מימוש מוקדם חזוי	2-4	
שווי ממוצע של האופציות	השווי הממוצע של האופציה חושב כממוצע של השווים שנגזרו מכל אחד המענקים והמנות שווי האופציה הינו 1.23 ש"ח	
שווי הוגן של האופציות	5,400,000 ש"ח	
מנגנון מימוש נטו	כן	
התאמת מחיר המימוש לחלוקת דיבידנד	כן יצוין כי מחירי המימוש והיעד של האופציות מושא דוח זה יותאמו בסכום השווה לסכום הדיבידנד למניה במידה ויוכרז על ידי אסיפת בעלי המניות ובלבד שמחיר המימוש לא יפחת מהערך הנקוב של המניה	

2.2.7. להלן פרטים אודות התגמול של מר ראב"ד בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, על פני תקופה בת שנים-עשר (12) חודשים המתחילה ביום 1 בינואר 2026 ובהנחת אישור ההחלטה המובאת לעיל (באלפי שקלים):

תגמולים							פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ	אחר	דמי ייעוץ, עמלה	מענק ⁽³⁾		דמי ניהול	שכר במזכיר ⁽²⁾ עלות	שיעור החזקה בהון התאגיד ⁽¹⁾	היקף משרה	תפקיד	שם
			הוני ⁽⁴⁾	במזומן						
8,160	-	-	4,205	1,431	-	2,524	-	85%	יו"ר הדירקטוריון	תומר ראב"ד

(1) בדילול מלא, בהנחת מימוש כל האופציות למניות החברה (כולל הענקה המוצעת), צפוי מר ראב"ד להחזיק מניות בשיעור של כ- 0.35% מהונה המונפק של החברה (ומבלי לקחת בחשבון כי ההקצאה הינה במנגנון "מימוש נטו". בהתאם, שיעור הדילול בפועל צפוי להיות נמוך מהאמור).

(2) עלות השכר השנתית למר ראב"ד כוללת רכב/החזר הוצאות חלף רכב, הפרשות לביטוח לאומי, הטבות ותנאים נלווים, הצמדה למדד המחירים לצרכן, ולא כוללת הפרשה בגין תקופת הודעה מוקדמת ובגין אי תחרות.

(3) בהנחה כי ישולם למר ראב"ד מענק שנתי בגובה סכום המענק השנתי המירבי של 75% מהשכר השנתי (מחושב על בסיס השכר החודשי הבסיסי). לא כולל מענקים מיוחדים.

(4) השווי ההוגן של האופציות במועד הקצאתן, בהתאם למודל "מונטה קרלו", לשנת הבשלה (השווי ההוגן של סך האופציות המוקצות חלקי מספר שנות ההבשלה - לינארית). הכמות המצוינת בטבלה לעיל מתייחסת לשנת ההבשלה השלישית מתוך הגמול ההוני שהוקצה למר ראב"ד בתחילת כהונתו יו"ר הדירקטוריון (סך של כ-2,405 אלף ש"ח) וכן סך שווי אופציות מוצעות לשנת ההבשלה הראשונה (סך של כ-1,800 אלף ש"ח). (על פי כללי החשבונאות המקובלים סך ההוצאות שיהיו מוכרות לשנת ההבשלה השלישית מתוך הגמול ההוני שהוקצה למר ראב"ד בשנת 2024 הינו בגובה של 1,226,648 ש"ח וכן שווי אופציות לשנת ההבשלה הראשונה בהקצאה המוצעת בגובה של 3,073,295 אלף ₪).

לפרטים מלאים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ראב"ד ראו דוח זימון האסיפה לאישור תנאי הכהונה המקורים וכן בדו"ח זימון זה לעיל.

2.2.8. ההחלטה המוצעת : לאשר הענקה הונית למר ראב"ד, יו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בדוח זימון האסיפה.

3. השיקולים והנימוקים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בבואם לאשר את עדכון מדיניות התגמול וכן לאשר את ההקצאה ההונית ליו"ר הדירקטוריון

3.1. במסגרת גיבוש המלצת ועדת התגמול לגבי עדכון המדיניות ואישור דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת, ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 267ב 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 והמתמרצת 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 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. העדכונים 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 לתמחיל והיקף התגמול ולאופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין.

3.6. העדכונים 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.

3.10. ההענקה ההונית למר ראב"ד יש בה כדי ליצור הלימה בין האינטרס של החברה ומחזיקי ניירות הערך שלה לבין מר ראב"ד בהשאת ערכה של החברה, ובכך לתמרץ להמשיך ולפעול לשיפור ביצועיה ותוצאותיה של החברה לטווח הארוך, זאת בכפוף למדיניות ניהול הסיכונים של החברה. מר ראב"ד ממלא תפקיד מרכזי בהובלת הקבוצה ותרומתו מתבטאת בעשייה אינטנסיבית ומתמשכת, ובהובלה ויישום החלטות אסטרטגיות מורכבות ובעלות השלכות ארוכות טווח. מאמציו המיוחדים, תורמים באופן מהותי ליציבות החברה, לחיזוק מעמדה העסקי ולהתקדמות מהלכים ארוכי טווח בעלי חשיבות אסטרטגית. בנוסף, ההענקה תומכת בשימור רציפות ההנהגה ומבטיחה המשך הובלה אסטרטגית של החברה בתקופה המאופיינת באתגרים והזדמנויות משמעותיות. ההקצאה מתבססת על חוות דעת השוואתית של יועץ חיצוני בלתי תלוי, ומהווה הענקה ראויה ומקובלת לתפקיד יו"ר דירקטוריון בחברות בעלות מאפיינים הדומים למאפייני החברה.

כמו כן, נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה לבין עלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן בחברה), העומד על 1:13.4 ו-1:14.8 והוא סביר והולם בהתחשב בשוק שבו פועלת החברה⁹.

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

⁹ החישוב מתייחס לעלות שכר בהיקף משרה של 85% ליו"ר הדירקטוריון. עלות השכר של עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן, חושבה תוך נרמול היקף משרתם ל-100% היקף משרה, ביחס לנתונים ליום 31 בדצמבר 2024. 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 1,800,000 ש"ח).

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 ראשון, 25 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. הרוב הנדרש לאישור הענקת תגמול הוני ליו"ר דירקטוריון החברה

רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הרשאים להצביע ואשר הצביעו בה, מבלי לקחת בחשבון את קולות הנמנעים.

4.4. גילוי עניין אישי

בהתאם לסעיפים 267א(ב)(1) ו-276 לחוק החברות ותקנה 7א(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 למיידה הכוח וגם למיידה הכוח. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה ביחס לאותן החלטות.

4.5. 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 1 בפברואר 2026 באותה השעה ובאותו המקום. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4.6. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

- 4.6.1. 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 28 בדצמבר 2025 ("המועד הקובע").

4.6.2. 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.

4.6.3. 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.

4.6.4. בהתאם להוראות תקנה 44 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 544א 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.

4.6.5. בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו, באמצעות כתב הצבעה (כמתואר בסעיף 4.7 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 4.8 להלן).

4.7. **כתב הצבעה, הודעות עמדה והוספת נושאים על סדר היום**

4.7.1. הצבעות ביחס לנושאים שעל סדר יום האסיפה המפורטת תתאפשרנה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח מיידי זה. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

4.7.2. 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.

4.7.3. 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.

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

4.7.5. 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.

4.7.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי מניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 15 בינואר 2026. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה יהא עד חמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, עד יום 20 בינואר 2026.

4.7.7. 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.

4.7.8. 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.

4.7.9. 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 25 בדצמבר 2025. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

4.8. **הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**

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

4.8.2. 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.

4.8.3. 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.

4.8.4. 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.

4.9. 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).

4.10. 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

