

5.2.2024

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

**הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה; דוח הצעה פרטית מהותית**

גילת טלקום גלובל בע"מ (להלן: "החברה") מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), וזאת בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), הוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005 (להלן: "תקנות הצבעה בכתב"), ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הצעה פרטית").

**1. מקום האסיפה ומועדה**

האסיפה תתכנס ביום 13.3.2024 בשעה 14:00, במשרדי החברה ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח תקווה (להלן: "משרדי החברה"). במידה וכעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מניין חוקי, כמפורט בסעיף 13 להלן, תידחה האסיפה ליום העסקים שלאחר יום האסיפה, קרי ליום 14.3.2024, באותה השעה ובאותו המקום.

**2. על סדר יומה של האסיפה המיוחדת יובאו הנושאים המפורטים להלן**

- 2.1. אישור הקצאה פרטית מהותית של אופציות (לא סחירות) למנכ"ל החברה, מר איציק בן אליעזר.
- 2.2. אישור מינויה של גב' בינה רזינובסקי כדירקטורית חיצונית בחברה.
- 2.3. אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה.

**3. נושא מספר 1 - אישור הקצאה פרטית מהותית של אופציות (לא סחירות) למנכ"ל החברה, מר איציק בן אליעזר**

**3.1. רקע**

ביום 4.2.2024 (לאחר אישור ועדת התגמול), החליט דירקטוריון החברה לאשר הקצאה פרטית מהותית (כהגדרתה בתקנות הצעה פרטית) של 250,000 אופציות (לא סחירות ולא ניתנות להעברה) למנכ"ל החברה, מר איציק בן אליעזר (להלן: "האופציות למנכ"ל" ו-"איציק" או "המנכ"ל" או "הניצע", בהתאמה). האופציות למנכ"ל ניתנות למימוש לעד 250,000 מניות רגילות של החברה בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת (להלן: "מניות המימוש" או "מניות רגילות", לפי העניין) (באמצעות מנגנון "מימוש נטו", כמפורט להלן), והכל בכפוף לתוכנית האופציות של החברה אשר אומצה על ידי דירקטוריון החברה ביום 6 במרץ 2014 (להלן: "תוכנית האופציות"), להתאמות האמורות להלן ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, לרבות אישור האסיפה וקבלת אישור הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה"), כמפורט להלן.

3.1.1. כמו כן, ועוד קודם לכן, החליט דירקטוריון החברה גם לבצע עדכון לא מהותי ולהעלות את שכר הבסיס החודשי של המנכ"ל ל-75,000 ש"ח ברוטו החל מיום 1.1.2024, זאת חלף 70,000 ש"ח ברוטו.

3.1.2. להלן עיקרי נימוקי אורגני החברה לביצוע ההקצאה והעדכון לעיל:

א. מאז כניסתו לתפקיד, הוביל איציק מהפך עסקי וניהולי בחברה, תוך הובלתה לדרך חדשה ויצירת חזון עסקי איכותי.

ב. איציק בנה והוביל את פעילות ה-ISP של החברה אשר זוכה להישגים משמעותיים - בהובלת איציק, גילת מבצעת בשנתיים האחרונה שינוי כיוון משמעותי, משיקה חטיבה רווחית חדשה, מקטינה סיכונים באפריקה, ומייצרת אסטרטגיית רווחיות איכותית מול תנאי השוק. השקת הפעילות החדשה בוצעה במשאבים עצמיים מצומצמים ביותר והפכה את החברה לספק אינטרנט סיבים חדש ואטרקטיבי בישראל.

ג. תוך זמן קצר מאוד, זכתה הפעילות להסכם מהותי מול חברת תקשורת גדולה, ושירות של קרוב ל-40,000 לקוחות, תוך קידום צבר הכנסות משמעותי; כמו כן, הפעילות משרתת מאות לקוחות במגזר העסקי, וכן פרצה את השער להשקת המגזר הפרטי - הישג חסר תקדים בתקופה כה קצרה.

ד. לצד ההישג העסקי, יש לציין את ההישג הטכנולוגי המשמעותי אשר הושג בהובלת איציק, כאשר תוך זמן קצר מאוד הקימה החברה תשתיות מתקדמות, מערכות Cash, חיבור לענן ושירותי ערך מוסף מתקדמים.

ה. במקביל, איציק הוביל שינוי DNA משמעותי בחברה, תוך התייעלות ארגונית, חיזוק המערך הביטחוני, לרבות ברמת התוצאות, התוויית אסטרטגיית רווח מוצלחת בחטיבת אפריקה והכנסת רוח חזק וחדשה לחברה.

ו. איציק הוביל אסטרטגיית עסקית רזה ורווחית באפריקה, תוך השגת השלב הראשון בחידוש עסקת וודאקום (חידוש לשנה מלאה והתמודדות על מכרז ארוך טווח).

ז. בהובלת איציק, החברה צפויה לעבור לרווח בשנת 2023, ומציגה צבר הכנסות משמעותי.

ח. איציק הוביל לתנופה במגזר הביטחוני, תוך גידול בהכנסות, זיהוי הפוטנציאל והשגת הכנסות חדשות.

ט. לאיציק ניסיון רב בניהול מערכי מכירות בהיקפים של מאות מיליוני שקלים. איציק כיהן כמנכ"ל אקספון, בזק אונליין ובתפקידי מפתח נוספים בעולמות התקשורת והטכנולוגיה. איציק מביא עמו ניסיון של יותר מ-25 שנים בשוק התקשורת ומעל ל-15 שנות ניסיון בניהול חברות ותפעול בקנה מידה משמעותי. בתפקידו כמנכ"ל, הציג איציק רקורד מוכח בהתוויית מדיניות צמיחה והשגתה, יצירת מוקדי צמיחה ורווח, תוך הובלת ממשקי מכירות משמעותיים במגזרים פרטיים, עסקיים, סיטונאיים וממשלתיים. איציק ליווה חברות ציבוריות ושימש בתפקידי מפתח שונים בקבוצות ציבוריות. בכל תפקידיו הוביל איציק שינוי משמעותי בחברות ומהפכות עסקיות שהסתיימו בהצלחה תוך יצירת אופק עסקי ואסטרטגי ארוך טווח.

י. איציק הנו בעל ניסיון טכנולוגי עשיר ביותר והנו בעל מומחיות מגוונת ברבדי טכנולוגיה שונים ומוקדי חדשנות - הן בעולמות התשתית, עולמות הסלולר, השירות, ההנדסה ומוקדי התקשורת השונים. ניסיונו הרב של איציק בתחום הטלקום במגוון תפקידים והיכרותו המעמיקה את שוק התקשורת הגלובלי, התמורות בתחום וההתפתחויות הטכנולוגיות, יסייעו לגילת ביצירת אסטרטגיית שוק מובילה וחדשנית, חדירה לתחומים חדשים, תוך ראייה עסקית רחבה ויצירתית.

יא. ניסיונו של איציק בתחום הטלקום במגוון תפקידים והיכרותו המעמיקה את שוק התקשורת בישראלי ובכלל, מסייעים רבות לחברה להתמודד עם האתגרים הטכנולוגיים המשמעותיים העומדים בפניה, וזאת מתוך ראייה עסקית רחבת טווח.

יב. אורגני החברה סבורים כי איציק הנו הגורם המתאים לניהול החברה ולהובלתה לקראת האתגרים והיעדים העומדים בפניה בטווח הרחוק וכי התגמול המוצע סביר והולם.

יג. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העלאת השכר ועדכון האופציות, לפי השיקולים, ותוך ההתייחסות לעניינים המנויים בתיקון 20 לחוק החברות, ובהתאם למדיניות התגמול של החברה אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית.

יד. ועדת התגמול והדירקטוריון החברה שקלו, בין היתר, את השיקולים הבאים: קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים למנכ"ל החברה בהתחשב, בין השאר, בסיכוני החברה, גודלה ואופי פעילותה ותרומתו של המנכ"ל להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח, ניסיונו, השכלתו, מקצועיותו וכישוריו של המנכ"ל, והניסיון הרב וההיכרות שצבר בתחום פעילות החברה ועסקיה וההיבטים הניהוליים שלה.

טו. לדעת אורגני החברה, תנאי הכהונה מהווים תמריץ ראוי למנכ"ל, אם כי מאוזן, לפעול להשאת רווחיה ולקידום יעדיה של החברה, כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, קידום תוצאותיה העסקיות וכן לחיזוק הזיקה בינו לבין החברה. במסגרת שיקולי מינויו של איציק ואישור תנאי כהונתו, ציינו אורגני החברה, את היכרותו הגבוהה עם תחום הסיבים, סלולר, לווין ותחום התקשורת ככלל.

כל אלו, לרבות הנימוקים האמורים לעיל, מצדיקים את אישור תנאי הכהונה המוצעים.

3.1.3. איציק החל את כהונתו כמנכ"ל החברה ביום 19 בדצמבר 2021. לפרטים אודות תנאי ההתקשרות של החברה עם המנכ"ל ראו סעיף 3.9 להלן. לפרטים נוספים אודות מנכ"ל החברה ראו תקנה 26א' בפרק ד' של הדוח השנתי לשנת 2022, אשר פורסם ביום 30 במרץ 2023 (אסמכתה מס': 2023-01-035658) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2022").

3.1.4. הקצאת האופציות המוצעת לניצע תבוצע בהתאם ובכפוף לתוכנית האופציות ובהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961, כתוקפה כיום או כפי שתשונה בעתיד (להלן: "הפקודה"). בין הצדדים מתקיימים יחסי עובד-מעביד.

3.1.5. נכון למועד דוח זה, ההון הרשום של החברה הינו 300,000,000 ש"ח, מחולק ל-300,000,000 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כ"א, והון המניות המונפק והנפרע של החברה, לפני ההקצאה, הוא 68,629,480 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כ"א. בהנחה תיאורטית של מימוש מלוא האופציות למנכ"ל למניות החברה על ידי הניצע, יהיו מניות המימוש, כ-0.36% מהון המניות המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה<sup>2</sup> וכ-0.21% מהון המניות המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה בדילול מלא<sup>3</sup>.

3.1.6. למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, איציק הינו בבחינת "צד מעוניין" כהגדרתו של מונח זה בחוק החברות מאחר והינו בעל מניה מהותי בחברה.

<sup>1</sup> יובהר כי מדובר בחישוב תיאורטי בלבד, שכן הניצע יוכל לממש את האופציות על בסיס מנגנון מימוש נטו (Cashless) בלבד.

<sup>2</sup> נכון למועד דוח זה, הון המניות המונפק והנפרע של החברה מחולק ל-68,629,480 מניות רגילות. בהנחה תיאורטית של מימוש מלוא האופציות למניות החברה על ידי הניצע, הון המניות המונפק והנפרע של החברה יעמוד על כמות של 68,879,480 מניות רגילות.

<sup>3</sup> "דילול מלא" משמעו, בהנחה כי כל ניירות הערך הניתנים למימוש למניות החברה, לרבות אגרות החוב להמרה (סדרה ג'), האופציות לעובדים והאופציות המוצעות נשוא דוח זה, ימומשו או יומרו, לפי העניין, למניות החברה.

3.1.7. בין החברה לניצע מתקיימים יחסי עובד-מעסיק.

3.1.8. הקצאת האופציות הנ"ל תיעשה בהתאם לתנאי תוכנית האופציות של החברה (להלן: "תוכנית האופציות") לרבות ההתאמות הקבועות בה (המפורטות להלן), ובכפוף לתנאים המפורטים בה ובהתאם לתנאי ההקצאה כמפורט בדוח זימון זה.

### 3.2. עיקרי תנאי האופציות

3.2.1. בכפוף ליתר תנאי תוכנית האופציות, האופציות תבשלנה ב-4 מנות שוות החל ממועד אישור החלטת האסיפה הכללית על ההקצאה (להלן: "מועד ההקצאה"), כדלקמן:

(א) 1/4 מסך כל האופציות אשר יוקצו לניצע - תבשלנה ותהיינה ניתנות למימוש החל מתום שנה לאחר מועד ההקצאה;

(ב) 1/4 מסך כל האופציות אשר יוקצו לניצע - תבשלנה ותהיינה ניתנות למימוש החל מתום שנתיים לאחר מועד ההקצאה;

(ג) 1/4 מסך כל האופציות אשר יוקצו לניצע - תבשלנה ותהיינה ניתנות למימוש החל מתום שלוש שנים לאחר מועד ההקצאה;

(ד) 1/4 מסך כל האופציות אשר יוקצו לניצע - תבשלנה ותהיינה ניתנות למימוש החל מתום ארבע שנים לאחר מועד ההקצאה.

3.2.2. מניות המימוש תרשמנה למסחר בבורסה, והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן (ככל שהאופציות ימומשו), שוות בזכויותיהן, לכל דבר ועניין, למניות הרגילות של החברה. מניות המימוש תרשמנה על שמה של החברה לרישומים של החברה, מזרחי טפחות חברה לרישומים בע"מ (להלן: "החברה לרישומים"), בהתאם לדין.

3.2.3. הניצע יממש חלק או את כל כמות האופציות אשר מועד הקנייתן הגיע, באמצעות מנגנון מימוש אופציות למניות על בסיס מרכיב ההטבה (Cashless Exercise) לפיו, הניצע יהיה זכאי לקבל מניות המשקפות את מרכיב ההטבה הגלום באופציות הממומשות על פי הנוסחה בסעיף זה להלן תמורת תשלום ערכן הנקוב של המניות בלבד. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי על-פי שיטת מימוש זו, האופציות ניתנות למימוש לכמות המניות המשקפת אך ורק את מרכיב ההטבה. הניצע לא ישלם את מחיר המימוש המשמש אך ורק לצורך חישוב מרכיב ההטבה. מספר המניות אשר ניתנות לרכישה על ידי הניצעים על-פי מנגנון זה בתמורה לערכן הנקוב יקבע על-פי הנוסחה שלהלן:

$$X = \frac{Y(A - B)}{A - N}$$

$Y$  = מספר האופציות הניתנות למימוש אשר מועד הקנייתן הגיע וטרם מומשו ושהניצע מבקש לממש באמצעות מנגנון זה.

$A$  = שווי השוק של כל מניה במועד המימוש, ייחשב כשער הסגירה הידוע של מניית החברה ביום המסחר שקדם למועד מסירת הודעת המימוש על-ידי הניצע לחברה.

$B$  = מחיר המימוש המתואם לכל אופציה.

$N$  = הערך הנקוב של כל מניה.

3.2.4. מובהר, כי בעת מימוש, הניצע לא יידרש לשלם את מחיר המימוש, ומחיר המימוש ישמש אך ורק לצורך קביעת סכום ההטבה הכספי וכמות מניות המימוש שתוקצינה בפועל. מועד הענקת האופציות יהיה לאחר קבלת מלוא האישורים הנדרשים לצורך ההקצאה לניצעים כמפורט להלן.

3.2.5. היות והקצאת מניות המימוש, ככל שימומשו, תבצע מתחת לערכן הנקוב, בהתאם להוראות סעיף 304 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, תהוון החברה להון מניות את ההפרש

בין מחיר המימוש של מניית החברה, המוצע בהקצאה, לבין הערך הנקוב של מניית החברה וזאת מתוך פרמיה הקיימת למניותיה.

### 3.3. האצת זכאות הניצע לאופציות (אקסלרציה)

במקרה של מכירת כל מניות החברה ומחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כלשהי אגב החלפת שליטה בחברה, אזי - (1) תואץ תקופת ההבשלה של כל האופציות שהוענקו לניצע על פי תוכנית האופציות, באופן שכל האופציות שטרם בשלו, תבשלה במלואן ותמומשנה באופן אוטומטי ומיידי בדרך של Cashless Exercise, מיד לפני קרות האירוע כאמור ובכפוף למחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כאמור ו/או (2) אופציות אשר הבשילו אך טרם מומשו נכון לאותו מועד, ימומשו באופן אוטומטי בדרך של Cashless Exercise. לצורך חישוב מרכיב ההטבה על-פי ס"ק (1) ו-(2), יחושב שווי השוק של כל מניה במועד המימוש כמחיר המניה בעסקת מכירת כל מניות החברה כאמור. האמור בפסקה זו כפוף לכך ששירותו הרציף של הניצע בחברה (כמשמעות המונח "שירות" בתוכנית האופציות) בתקופה שקדמה למועד החלפת השליטה בחברה עולה על תקופה של 12 חודשים מלאים ורציפים (בכל תפקיד שהוא).

במקרה של החלפת שליטה בחברה ללא מחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כלשהי, במידה שהניצע פוטר בתוך 12 חודשים ממועד שינוי השליטה, תואץ לגבי ניצע כאמור תקופת ההבשלה של המנה הקרובה, באופן שהחלק הבא מתוך כמות האופציות הכוללת שהוקצתה לניצע, אשר צפוי להיות בר מימוש, יבשיל במלואו במועד הפיטורין ויהי ניתן למימוש החל ממועד זה ולמשך התקופה המפורטת בסעיף 3.4 להלן (למעט במקרה של סיום שירותיו של ניצע עקב קיום "עילה"). למען הסר ספק, יתר המנות אשר טרם הבשילו במועד סיום השירותים של הניצע יבוטלו ויהיו חסרות כל תוקף.

האמור בפסקה זו כפוף לכך ששירותו הרציף של הניצע בחברה (כמשמעות המונח "שירות" בתוכנית האופציות) בתקופה שקדמה למועד החלפת השליטה בחברה עולה על תקופה של 12 חודשים מלאים ורציפים.

כמו כן, הדירקטוריון יהיה רשאי, אך לא מחויב, בהתאם לשקול דעתו הבלעדית, להאיץ את תקופת ההבשלה, כולה או חלקה, של כל אופציה. מובהר כי האצת מנגנון ההבשלה של האופציות, תנאי ההאצה ותנאי האופציות שהבשילו (הן בעקבות ההאצה כאמור והן שלא בעקבות ההאצה), הינם בכפוף להוראות כל דין ולדרישות רשויות המס.

### 3.4. מימוש האופציות ופקיעתן

3.4.1. אופציות שהבשילו ניתנות למימוש בבת אחת או מעת לעת במהלך תקופת המימוש, על ידי מתן הודעת מימוש בכתב לחברה עם העתק לנאמן, במשרדיהם הראשיים, בהתאם לתנאים הקבועים בתוכנית האופציות, או לפי נהלים אחרים כפי שהדירקטוריון יקבע מעת לעת ושהודעה בכתב אודותיהם תימסר לניצעים.

3.4.2. אלא אם פקעו במועד מוקדם יותר לפי סעיפים 3.4.2.1 עד 3.4.2.2 להלן או שחל סעיף 3.5.1 להלן, אופציות שלא מומשו תפקענה ותהיינה בטלות וחסרות כל תוקף, בשעה 17:00, שעות ישראל, בתום שלוש שנים מהמועד בו בשלו כמפורט בסעיף 3.2.1 לעיל, והפכו להיות בנות מימוש (כל האופציות לגבי כל ניצע) על-פי תנאי ההבשלה שלהן, אלא אם הדירקטוריון קבע אחרת ביחס לניצע מסוים (להלן: "מועד הפקיעה").

3.4.2.1. כל אופציה תהיה בת מימוש החל ממועד הבשלתה ועד למועד הפקיעה של אופציה כאמור (להלן: "תקופת המימוש").

3.4.2.2. בנוסף לכך, במקרה של סיום שירותו של הניצע עקב קיום "עילה"<sup>4</sup> כי אז: (א) כל האופציות של הניצע שהבשילו אך טרם מומשו עד למועד סיום השירותים, תפקענה אף הן לאלתר, ויהפכו, במקרה כזה של סיום שירותים בגין עילה, לבטלות וחסרות כל תוקף; וכן (ב) כל מניות המימוש, אם וככל שיש כאלה, תהיינה כפופות לזכות רכישה חוזרת כמפורט מטה. זכות החברה לרכישה חוזרת הינה כדלקמן: במקרה של סיום שירותיו של ניצע עקב קיום "עילה", תהא לחברה זכות, אך לא החובה, למשך תקופה של 180 ימים ממועד סיום שירותי הניצע כאמור, לרכישה חוזרת מהניצע, או מנציגו המשפטי, לפי המקרה, של חלק או כל המניות שמומשו בגין האופציות, אם וככל שקיימות כאלה. זכות החברה לרכישה חוזרת תבוצע בהתאם להוראות שנקבעו בעניין זה בתכנית האופציות.

3.4.2.3. אלא אם כן נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון (קביעה אשר לא תהיה כפופה לאישור בעלי המניות, אלא אם אישור כאמור דרוש על פי הדין החל), לאחר סיום שירותיו של ניצע שלא בגין "עילה", מועד הפקיעה של האופציות של ניצע כאמור שהבשילו טרם סיום מתן השירותים, ייחשב כמוקדם מבין: (א) מועד הפקיעה של האופציות שהבשילו כאמור, כפי שהיה בתוקף ערב סיום השירותים כאמור; או (ב) 3 (שלושה) חודשים קלנדריים מיום סיום השירותים כאמור, או, אם סיום השירותים כאמור נובע ממותו או נכותו (חו"ח) של הניצע, 12 (שנים עשר) חודשים קלנדריים מיום סיום השירותים כאמור.

3.4.2.4. למרות כל הוראה נוגדת בתוכנית האופציות, אלא אם נקבע אחרת על-ידי הדירקטוריון, עם הוצאת צו בית-משפט המכריז על ניצע כפושט רגל, או על מינוי כונס נכסים או כונס נכסים זמני לכל נכסיו, או לכל חלק מהותי מהם, או בעת ביצוע המחאה כללית לטובת נושיו, כי אז כל אופציות מוצעות שהוקצו לטובת ניצע כאמור (בין אם הבשילו ובין אם לאו) יפקעו לאלתר ויהפכו לבטלות וחסרות כל תוקף, ולא יזכו את הניצע או את כונס נכסיו, חליפיו, נושיו או נמחיו בקשר עמן לכל זכות בחברה או בחברה קשורה כלשהי או כלפיהן, וכל זכות ועניין של הניצע או של כונס נכסיו, חליפיו, נושיו או נמחיו בהן וכלפיהן, יפקעו.

### 3.5. התאמות למחיר המימוש

#### 3.5.1. התאמות כלליות של כתבי האופציה

א. לא יבוצע מימוש של כתבי האופציה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה").

ב. לא יבוצע מימוש של כתבי האופציה ב"יום האקס" במקרה שבו חל "יום האקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה.

#### 3.5.2. התאמות בגין חלוקת מניות הטבה

בכל מקרה של חלוקת מניות הטבה אשר התאריך הקובע לעניין הזכאות להשתתף בחלוקתן יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך בטרם מומשו כל האופציות ובטרם פקעה זכותו של

<sup>4</sup> בתכנית האופציות, המונח "עילה" משמעו (א) הרשעתו של הניצע בעבירה כלשהי מסוג פשע שיש עמה קלון או המשפיעה על החברה או על חברה קשורה כלשהי; (ב) מעילה בכספי החברה או בכספי חברה קשורה כלשהי (לרבות ומבלי לגרוע, כל הפרה של חובות האמון או חובת הזהירות של הניצע כלפי החברה או כלפי חברה קשורה כלשהי (לרבות ומבלי לגרוע, כל חשיפה של מידע סודי של החברה או של חברה קשורה כלשהי או כל הפרה של התחייבות לאי-תחרות); (ד) כל התנהגות שלא בתום לב, אשר הדירקטוריון החליט לגביה, באופן סביר, שהיא מזיקה לחברה באופן מהותי, או, ביחס לחברה קשורה כלשהי, באם הניצע הינו עובד או נותן שירותים בחברה קשורה, שהדירקטוריון של חברה קשורה כאמור החליט לגביה באופן סביר, שהיא מזיקה באופן מהותי לחברה או לאותה חברה קשורה; (ה) כל אירוע אחר המסווג בכל הסכם רלוונטי בין הניצע לבין החברה או בינו לבין החברה הקשורה, לפי העניין, כ"עילה" לסיום שירותים או בכל נוסח אחר בעל תוכן דומה.

הניצע לממשן (בסעיף קטן זה: "התאריך הקובע"), יתווספו למניות המימוש שהניצע זכאי להן עם מימוש האופציה, מניות במספר ובסוג שמחזיק האופציה היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציה לפני התאריך הקובע. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהוספת מניות כאמור. ההוראות המתייחסות להתאמת מספר מניות המימוש תחולנה במקרה של חלוקת מניות הטבה נוספת גם לגבי המניות שיתווספו למניות המימוש, כפוף לשינויים המחויבים.

המניות הנוספות הנובעות מהגדלת מספר מניות המימוש של כל אופציה, כאמור, אשר יוקצו עם מימוש האופציות בפועל, יזכו את בעליהן בהשתתפות במלוא הדיבידנד במזומן ובכל חלוקה אחרת, לרבות של מניות הטבה נוספות אשר התאריך הקובע בגינן הינו תאריך המימוש, או לאחר מכן. מניות ההטבה הנוספות המוקצות כאמור תהיינה גם הן שוות בזכויותיהן גם בכל יתר הבחינות למניות הרגילות מאותו סוג שבהן החברה.

זכות הניצע למניות מימוש נוספות של החברה במקרה של חלוקת מניות הטבה כקבוע לעיל בסעיף זה, תחול רק החל ממועד המימוש של כתבי האופציה וביחס לכתבי האופציה שימומשו בפועל על ידי הניצע.

### 3.5.3. התאמות בגין הנפקת זכויות

אם החברה תציע לבעלי מניותיה ניירות ערך בדרך של הנפקת זכויות, שהמועד הקובע לקבלתם (בסעיף קטן זה: "יום האקס זכויות") יחול בטרם מומשו או פקעו האופציות, תשמרנה זכויות מחזיקי האופציות באופן שמספר המניות הנובעות ממימוש האופציה יותאם למרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס זכויות" לבין שער הבסיס שיקבע למניות החברה "אקס זכויות".

### 3.5.4. התאמות בגין פיצול או איחוד של הון המניות של החברה

אם החברה תאחד את המניות שבהונה המונפק למניות בנות ערך נקוב גדול יותר או תחלקן בחלוקת משנה למניות בנות ערך נקוב קטן יותר, יוקטן או יוגדל בהתאמה, לפי המקרה, מספר מניות המימוש שתוקצינה עקב מימוש האופציה, לאחר פעולה כאמור.

### 3.5.5. התאמות בגין חלוקת דיבידנד במזומן

אם החברה תחלק דיבידנד במזומן, והמועד הקובע את הזכות לקבלתו יקדם למועד מימוש של האופציות, לרבות אופציות שטרם הגיע מועד ההבשלה בגינן (ובטרם פקעה זכותו של הניצע לממשן), יותאם מחיר המימוש של האופציות על ידי הכפלתו ביחס בין שער מניית החברה בבורסה, כפי שיקבע על ידי הבורסה, כשהוא מתואם לחלוקת הדיבידנד (שער "אקס דיבידנד") לבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס דיבידנד".

### 3.5.6. פירוק מרצון

היה ויוחלט על פירוק מרצון של החברה בשעה שקיימות אופציות שטרם מומשו מכח התכנית, תמסור החברה הודעה לכל הניצעים, בדבר קבלת ההחלטה כאמור, ולכל ניצע יהיו עשרה (10) ימים לממש את האופציות שטרם מומשו למניות ואשר הגיע מועד ההבשלה בגינן, בהתאם להליך המימוש הקבוע להלן. עם חלוף עשרה ימים אלו, כל האופציות אשר טרם מומשו למניות עד אותו יום יפקעו מיידית.

מספר מניות המימוש לא יגדל, ומחיר המימוש עבור מנית מימוש אחת לא יופחת, במקרה של הנפקות או חלוקות כלשהן (כולל הנפקות לבעלי עניין), שאינן מהוות חלוקת מניות הטבה, חלוקת דיבידנד במזומן בהתאם לאמור בסעיף 3.5.6 זה, ובמקרה של הנפקת זכויות יחול האמור בסעיף 3.5.3 לעיל. ההוראות המתייחסות למניות המימוש תחולנה גם לגבי המניות שיתווספו למניות המימוש, כאמור לעיל.

בכל מקרה בו כתוצאה מההתאמות המפורטות בסעיף 3.3 זה או בחישוב מרכיב ההטבה כאמור לעיל, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה.

### 3.6. השווי ההוגן

השווי ההוגן של ההקצאה של האופציות למנכ"ל עומד על סך של כ- 55 אלפי ש"ח לפי מודל בלק אנד שולס (B&S). בהתאם, השווי ההוגן לכל אופציה מסתכם בכ- 0.22 ש"ח. להלן הנחות בבסיס החישוב:

|                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| מועד החישוב                        | 04.02.2024          |
| מחיר המניה (שער סגירה ביום ההערכה) | 0.41 ש"ח            |
| מחיר המימוש                        | 0.446 ש"ח           |
| סטיית תקן (שנתית) ממוצעת           | 49%                 |
| שיעור ריבית חסרת סיכון (ממוצע)     | 4.06%               |
| אורך חיי כתבי האופציה בממוצע       | 7 שנים ממועד הענקתם |

שער הסגירה של מניה רגילה של החברה בבורסה ביום 01.02.2024 (יום המסחר שקדם למועד ההחלטה) עמד על סך של 0.413 ש"ח ובתום יום המסחר שקדם למועד פרסום הדוח על סך של 0.413 ש"ח. מחיר המימוש של האופציות גבוה בכ- 8% ממחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון לפני החלטת הדירקטוריון כאמור ובכ- 8% ממחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד פרסום דוח זה.

### 3.7. התמורה והדרך שבה נקבעה

3.7.1. האופציות המוצעות יוענקו לניצע ללא תמורה למעט תשלום ערכן הנקוב של מניות המימוש במועד במימוש, כתגמול בגין פועלו ותרומו לחברה כמנכ"ל החברה לאורך תקופת ההבשלה.

3.7.2. מחיר המימוש של כל אופציה עבור כל מניה רגילה הינו 0.446 ש"ח<sup>5</sup>. יובהר כי בעת המימוש, הניצע לא יידרש לשלם את מחיר המימוש, ומחיר המימוש ישמש אך ורק לקביעת מרכיב ההטבה הנובע לניצע מהאופציות ומספר מניות המימוש הנגזר מכך. במימוש באמצעות מנגנון נטו יבוצע חישוב מספר מניות מימוש השווה לחלוקה של (א) תוצאה של מספר האופציות הממומשות למניות רגילות כפול ההפרש שבין מחיר המניה ביום המסחר שקדם למועד ההודעה על המימוש לבין מחיר המימוש של האופציות ב-(ב) מחיר המניה ביום המסחר שקדם למועד ההודעה על המימוש. על הניצע יהיה לשלם במועד המימוש אך ורק את ערכן הנקוב של מניות המימוש.

3.7.3. יצוין כי היות והקצאת מניות המימוש, ככל שימומשו, תתבצע מתחת לערכן הנקוב, בהתאם להוראות סעיף 304 לחוק החברות, תהווה החברה להון מניות את ההפרש בין מחיר המימוש של מניית החברה, המוצע בהקצאה, לבין הערך הנקוב של מניית החברה וזאת מתוך פרמיה הקיימת למניותיה.

<sup>5</sup> בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, מחיר המימוש של האופציות הלא סחירות שיינתנו לנושאי המשרה בחברה, יקבע על ידי דירקטוריון החברה לפי ממוצע מחיר הסגירה של המניה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות ובתוספת פרמיה של בין 1%-2.5%, בהתאם להחלטת אורגני החברה.



**3.8. בעל מניה מהותי או נושא משרה בחברה שיש לו עניין אישי בתמורה ומהות העניין האישי**

למיטב ידיעת החברה, אין לבעל מניה מהותי או לנושא משרה בחברה עניין אישי בתמורה, למעט מר איציק בן אליעזר, מנכ"ל החברה אשר הינו בעלי עניין אישי בהצעה זו נוכח היותו הניצע הזכאי לאופציות שיוקצו מכוחה.

**3.9. העדר הסכמים בין הניצע לבין מחזיק מניות החברה**

למיטב ידיעת החברה, לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצע או מי מטעמו, לבין אחרים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך או בנוגע לזכויות הצבעה בה.

**3.10. פרטים נוספים**

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים בגין תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה בגין שנת 2023 (פרופורמה), תחת ההנחות המפורטות להלן, במונחי עלות שנתית לחברה (אלפי דולרים):

טרם העדכון המוצע:

| סה"כ | תגמולים אחרים      |            | תגמולים בעבור שירותים |           |      |           |           |                   |          |         | פרטי מקבל התגמולים         |           |       |                 |
|------|--------------------|------------|-----------------------|-----------|------|-----------|-----------|-------------------|----------|---------|----------------------------|-----------|-------|-----------------|
|      | אחר <sup>(*)</sup> | דמי שכירות | ריבית                 | אחר - רכב | עמלה | דמי ייעוץ | דמי ניהול | תשלום מבוסס מניות | מענק (3) | שכר (2) | שיעור החזקה בהון החברה (1) | היקף משרה | תפקיד | שם              |
| 468  | -                  | -          | -                     | 30        | -    | -         | -         | 9                 | 131      | 298     | 11.35%                     | 100%      | מנכ"ל | איציק בן אליעזר |

לאחר העדכון המוצע:

| סה"כ | תגמולים אחרים      |            | תגמולים בעבור שירותים |           |      |           |           |                   |          |         | פרטי מקבל התגמולים     |           |       |                 |
|------|--------------------|------------|-----------------------|-----------|------|-----------|-----------|-------------------|----------|---------|------------------------|-----------|-------|-----------------|
|      | אחר <sup>(*)</sup> | דמי שכירות | ריבית                 | אחר - רכב | עמלה | דמי ייעוץ | דמי ניהול | תשלום מבוסס מניות | מענק (3) | שכר (2) | שיעור החזקה בהון החברה | היקף משרה | תפקיד | שם              |
| 472  | -                  | -          | -                     | 30        | -    | -         | -         | 13                | 131      | 298     | 11.35%                 | 100%      | מנכ"ל | איציק בן אליעזר |

- תחת הנחה של השלמת ההקצאה נשוא דוח זימון אסיפה זה, איציק יחזיק ב-9.86% מההון המונפק והנפרע בדילול מלא טרם העדכון המוצע ו-10.05% מההון המונפק והנפרע בדילול מלא לאחר העדכון המוצע.
- כולל הטבות נלוות ותנאים סוציאליים כגון ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ימי חופשה, מחלה והבראה כמקובל.
- יעדי התגמול של איציק, יוגדרו ע"י ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בתחילת שנה ומבוססים בין היתר על יעדי רווח נקי לפני מס והכנסות. לעמדת אורגני החברה, יעדים מסוג היעדים לעיל, מבוססים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה, תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה. להערכת החברה, הצלחה במימוש היעדים שיקבעו יביא לשיפור בביצועי החברה בטווח הקצר ובטווח הארוך. יעדים אשר ישקפו תמריצים איכותיים, מאתגרים, אך לא מעודדים נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.

לפרטים אודות תנאי התגמול של מנכ"ל החברה לשנת 2022 ראו תקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022.

**3.11. הון המניות המונפק בחברה, הכמות ושיעור החזקותיו של הניצע, בעלי העניין בחברה וסך שאר החזקות בעלי המניות בהון המונפק והנפרע בזכויות ההצבעה בחברה**

למיטב ידיעת החברה, הון המניות המונפק והנפרע של החברה וזכויות ההצבעה בה של בעלי עניין ונושאי משרה בחברה ושל שאר בעלי המניות לפני הקצאת האופציות הינו כמפורט בדיווח מידי שפורסם ביום 8 בינואר 2024 (אסמכתה מס': 2024-01-003178), המובא בדוח זה על דרך ההפניה.

למיטב ידיעת החברה, להלן פירוט החזקות בעלי עניין בחברה וכן שאר בעלי המניות בחברה, לפני ההקצאה ואחרי ההקצאה:

| לאחר ההקצאה נשוא דוח זה           |                                    |                                      |            | לפני ההקצאה נשוא דוח זה         |                    |                                      |            | שם המחזיק                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------|---------------------------------|--------------------|--------------------------------------|------------|------------------------------|
| שיעור בהון ובהצבעה בדילול (מלא 2) | שיעור בהון ובהצבעה בדילול חלקי (1) | מספר ניירות ערך המירים (כתבי אופציה) | מספר מניות | שיעור בהון ובהצבעה בדילול (מלא) | שיעור בהון ובהצבעה | מספר ניירות ערך המירים (כתבי אופציה) | מספר מניות |                              |
| 7.5%                              | 12.94%                             | -                                    | 8,429,728  | 7.52%                           | 12.98%             | -                                    | 8,429,728  | א.א. שידורית טלפיג 1989 בע"מ |
| 10.05%                            | 11.68%                             | 4,150,000                            | 7,792,248  | 9.86%                           | 11.35%             | 3,900,000                            | 7,792,248  | איציק בן אליעזר              |
| 0.04%                             | 0.06%                              | -                                    | 44,555     | 0.04%                           | 0.06%              | -                                    | 44,555     | עמי ברלב                     |
| 0.67%                             | 0%                                 | 800,000                              | -          | 0.67%                           | 0%                 | 800,000                              | -          | עמי שניידר                   |
| 0.67%                             | 0%                                 | 800,000                              | -          | 0.67%                           | 0%                 | 800,000                              | -          | אורית גל                     |
| 0.67%                             | 0%                                 | 800,000                              | -          | 0.67%                           | 0%                 | 800,000                              | -          | אמיר כהן                     |
| 1.15%                             | 0.07%                              | 1,318,000                            | 47,619     | 1.15%                           | 0.07%              | 1,318,000                            | 47,619     | אסף רוזנהק                   |

### הערות לטבלה:

- (1) בהנחה של מימוש האופציות המוצעות לניצע על פי דוח זימון אסיפה זה.
- (2) בהנחה של מימוש כל האופציות שהוקצו בחברה (ראו הערת שוליים 3 לעיל) ובהנחה של מימוש כל האופציות המוצעות לניצע על פי דוח זימון אסיפה זה.
- (3) יובהר כי חלק הארי מן האופציות שהוקצו למנכ"ל ולנושאי המשרה האחרים בחברה, הן אופציות שנרכשו במזומן על ידם, במחירי מימוש הגבוהים משמעותית ממחיר השוק של המניה והן "מחוץ לכסף" באופן מובהק.

### 3.12. חסימה ומיסוי

3.12.1. כל האופציות יוקצו לנאמן, אלטשר נאמנויות בע"מ (להלן: "הנאמן"), על-פי הפקודה, כאשר תוכנית הקצאת האופציות תעשה בהתאם ובכפוף להוראות הפקודה.

3.12.2. מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות שתוקצינה לניצעים כתוצאה ממימוש האופציות, תהיה כפופה להוראות החסימה על פי חוק ניירות ערך ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000 אשר לפיהן:

א. בתקופה של שישה (6) חודשים שראשיתם ביום ההקצאה (להלן: "התקופה הראשונה") לא יהיה הניצע רשאי להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

ב. במשך תקופה של ששת (6) הרבעונים העוקבים (להלן: "התקופות הנוספות") שלאחר תום התקופה הראשונה, יהיה הניצע רשאי להציע במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שהרשות התירה את פרסומו, בכל יום מסחר בבורסה, לא יותר מהמוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות מסוג מניות המימוש, בתקופת שמונה (8) השבועות שקדמו ליום ההצעה, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת של מניות המימוש, בכל רבעון לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה.

לעניין זה "הון מונפק ונפרע" - למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו; "רבעון" – תקופה של שלושה חודשים, כאשר ראשיתו של הרבעון הראשון תום התקופה הראשונה.

3.12.3. על מכירה מחוץ לבורסה לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ואולם כל אדם שרכש את מניות המימוש מהניצע שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, ייכנס בנעליו לעניין קיום הוראות החסימה כאמור בסעיף זה לעיל.

### 3.13. אישורים הנדרשים ומועד הקצאת ניירות הערך

בכפוף לאישור אסיפה זו ולאישור הבורסה לרישומן למסחר של המניות שתנבענה ממימוש האופציות, החברה תפעל להשלמת ההקצאה של האופציות למנכ"ל בסמוך לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש.

### 3.14. נימוקים נוספים של ועדת התגמול והדירקטוריון להענקת האופציות

3.14.1. בראי אורגני החברה, הענקת אופציות הנה אמצעי יעיל והולם לשם יצירת קשר חזק בין עתיד החברה לבין המנכ"ל, ומייצרת תמריץ לפעול לטובת החברה ובעלי מניותיה על בסיס ארוך טווח, אשר אינו כרוך בתשלום בפועל מקופת החברה.

3.14.2. מדובר בדמות מרכזית בחברה בה חשיבות השימור משמעותית, במיוחד בתקופה מאתגרת וקריטית כזו. משכך, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים ערך משמעותי במנכ"ל ומעוניינים לשמרו לאורך תקופה.

3.14.3. הקצאת האופציות מהווה תמריץ ראוי למנכ"ל לפעול להשאת רווחיה ולקידום יעדיה של החברה, כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, קידום תוצאותיה העסקיות, ובעקיפין לתשואות המניה של החברה, וכן תתרום לחיזוק הזיקה בין המנכ"ל לבין החברה.

3.14.4. דירקטוריון החברה וועדת התגמול אישרו את הענקת האופציות לאיציק בשים לב לכישוריו, ניסיונו רב השנים, מומחיותו, היכרותו הגבוהה עם תחומי הפעילות ויכולותיו

המקצועיות. לעמדת אורגני החברה, תנאי כהונתו הכוללים של איציק סבירים וראויים  
בנסיבות העניין והענקת האופציות נבחנה בראי התנאים הכוללים.

3.14.5. מדובר בהענקה סבירה ובסיסית עבור חברה מסוגה של החברה, המייצרת גם תגמול  
המבוסס על ראייה ארוכת טווח ורצון לרתום את המנכ"ל ליעדים ארוכי טווח.

3.14.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההקצאה הפרטית המהותית לאיציק,  
לאחר ששקלו את השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות, לרבות התייחסות לעניינים  
המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, קביעת העניינים המפורטים  
בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וכן לנתונים נוספים המפורטים במדיניות  
התגמול.

3.14.7. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו, בין היתר, את השיקולים הבאים: קידום  
מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים  
ראויים למנכ"ל החברה בהתחשב, בין השאר, בסיכוני החברה, גודלה ואופי פעילותה,  
ותרומתו של המנכ"ל להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח, ניסיונו,  
השכלתו, מקצועיותו וכישוריו של המנכ"ל, הניסיון הרב וכיו"ב.

3.14.8. הקצאת האופציות תואמת את מטרת תכנית האופציות של החברה לקדם את טובת  
החברה ויעדיה על ידי מתן הזדמנות לעובדים, נושאי משרה וכיו"ב לרכוש זכות בעלות  
בחברה או להגדיל בעלות כאמור, לפי העניין, על ידי הענקה של אופציות לטובתם, ובכך  
להעניק לאותו ניצע תמריץ נוסף להתחיל ולהמשיך להיות מועסק בחברה או בחברה  
קשורה או להיות קשור עימן, לפי העניין, ולעודד את תחושת השותפות בבעלות של אותו  
ניצע ולתמרץ את עניינו בהצלחה ארוכת הטווח של החברה והחברה הקשורה בה מועסק  
אותו ניצע או עימה הוא קשור. האמור נכון במיוחד לגבי מנכ"ל החברה.

3.14.9. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו, כי אין באישור ההקצאה למנכ"ל כדי  
לפגוע בטובת החברה והינה סבירה וראויה בנסיבות העניין.

3.14.10. כמו כן, החברה סבורה, כי להענקת האופציות למנכ"ל לא תהיה השפעה מהותית על  
רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

### נוסח החלטה מוצע:

**"לאשר הקצאה פרטית מהותית של 250,000 אופציות (לא סחירות) למנכ"ל החברה, מר איציק בן  
אליעזר, כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון אסיפה זה."**

### 4. נושא מספר 2 - מינויה של בינה רזינובסקי כדירקטורית חיצונית בחברה

בהתאם להמלצת דירקטוריון החברה על פי הוראות סעיפים 245(א) ו-248 לחוק החברות, מוצע לאשר  
את מינויה של הגב' בינה רזינובסקי כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה בת שלוש שנים החל  
ממועד אישור המינוי על ידי אסיפה זו. גב' בינה רזינובסקי מסרה לחברה, טרם זימונה של האסיפה,  
הצהרה לעניין כשירותה וכישוריה לקיום תפקידה כדירקטורית חיצונית בחברה כנדרש לפי סעיף 241  
לחוק החברות, לפיה עולה כי גב' בינה רזינובסקי עומדת בכל התנאים הנוגעים למינויה כדירקטורית  
חיצונית.

לפרטים הדרושים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, בנוגע למועמדתה של  
הגב' בינה רזינובסקי לכהונה כדירקטורית חיצונית בחברה, וכן להצהרתה של הגב' בינה רזינובסקי  
בהתאם לסעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, ראו ההצהרה המצורפת ל**נספח א'** לדוח זימון זה אשר  
גם ניתן לעיין בה במשרדי החברה. יובהר, כי בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור  
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, קבעו אורגני  
החברה כי גב' בינה רזינובסקי הינה בעלת "כשירות מקצועית".

כאמור לעיל, בינה רזינובסקי נבחרה לאחר תהליך איתור נרחב שנערך על ידי החברה. בינה רזינובסקי הנה בעלת מומחיות גבוהה בתחום התקשורת, בין היתר, מתוקף תפקידיה בעבר, כמצוין בקורות החיים המצורפים לדוח זימון זה. בינה רזינובסקי מחזיקה בידע טכנולוגי ורגולטורי רחב, לרבות בתחומי הליבה בהם פועלת החברה, וכן הנה בעלת ניסיון עסקי וניהולי עשיר. להערכת החברה, מדובר על דירקטורית מומחית בעולמות התקשורת, ותרומתה לחברה ברורה וחיונית.

עם אישור מינויה כדירקטורית חיצונית בחברה, תהא גב' בינה רזינובסקי זכאית לגמול בסכום השווה לסכום המרבי שבתוספת השנייה לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), כפי שסכומים אלו יעודכנו מעת לעת, בהתאם לדרגה שבה תהא החברה מסווגת בכל שנת כספים ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. יובהר, כי הגמול השנתי וגמול ההשתתפות אינם טעונים אישור האסיפה הכללית, וזאת בהתאם לתקנה 7 לתקנות הגמול.

כמו כן, בכפוף למינויה, תיכלל גב' בינה רזינובסקי בהסדרי הביטוח והשיפוי הקיימים בחברה לכלל הדירקטורים. מינויה של גב' בינה רזינובסקי הנו חלק מינויה של גב' לירן אבישר בן חורין אשר הודיעה לחברה על הסרת מועמדותה בשל קבלת התחייבות אחרת ועומס פעילות.

להלן פרטיה של הגב' בינה רזינובסקי:

| שם   |  |
|--|--|
| מספר זהות  | 069655058  |
| תאריך לידה   | 16.9.1965  |
| מען להמצאת כתבי בית דין  | הנורית 5, אבן יהודה  |
| נתינות   | ישראלית  |
| חברות בוועדות הדירקטוריון  | חברות בוועדת הביקורת, ועדת התגמול והוועדה לבחינת הדוחות הכספיים, בכפוף לאישור מינוייה כדירקטורית חיצונית בחברה |
| האם בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית?   | כן   |
| עובד של החברה, של חברת בת שלה, של חברה קשורה שלה או בעל עניין בה   | לא   |
| תאריך תחילת הכהונה בדירקטוריון החברה   | החל ממועד אישור האסיפה הכללית  |
| השכלה  | בוגרת BA בכלכלה - אונ. חיפה מוסמכת בניהול תעשייתי, MSC אונ. בן גוריון.   |
| עיסוק בחמש השנים האחרונות  | ייעוץ אסטרטגי וליווי גיוסי הון, מיזם חיסכון באנרגיה  |
| כהונה כדירקטור בתאגידים אחרים  | אין  |
| בן משפחה של בעל עניין אחר בחברה  | לא   |
| האם החברה רואה אותה כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר הקבוע שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות? | כן   |

#### נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את מינויה של גב' בינה רזינובסקי, כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה ראשונה בת 3 שנים, לרבות את שכרה ותנאי לביטוח ושיפוי".

## 5. נושא מספר 3 - אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה

### 5.1. רקע

5.1.1. ביום 12 בדצמבר 2012, נכנס לתוקף תיקון מס' 20 לחוק החברות, המסדיר את החובה לאמץ מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות. בהתאם לתיקון, על חברות ציבוריות לקבוע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, אשר תובא לאישור בהתאם לסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות.

5.1.2. ביום 7 באפריל 2021, אישרה האסיפה הכללית של החברה את עדכון מדיניות התגמול האחרונה של החברה ונוסחה הקיים (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

5.1.3. בהתאם לנימוקים שיפורטו להלן, מובאת בזאת לאישור מדיניות התגמול בנוסח המצורף **כנספח ב'** לדוח זה, הכוללת תיקונים מוצעים בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים שתחילתה במועד אישור אסיפה זו (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"). ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התיקונים למדיניות התגמול אשר לדעתם הנם ראויים ונכונים לאור השינויים בפעילות החברה, כאשר לדעת אורגני החברה, השינויים העצומים בפעילות החברה מצדיקים את התיקונים כאמור.

5.1.4. מדיניות התגמול המוצעת תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה.

5.1.5. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול.

5.1.6. יצוין כי החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

### 5.2. מדיניות התגמול משקפת מספר שינויים ביחס למדיניות הקודמת, אשר עיקריהם כדלקמן:

5.2.1. סעיף 5.11 למדיניות התגמול: אופן קביעת התגמול - הוספת החובה לבחון את היחסים בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של יתר עובדי החברה בעת אישור תנאי הכהונה והעסקה לנושא המשרה, ועל בסיס זה לבחון את השפעת היחסים הללו על יחסי העבודה בחברה, חלף החובה הקיימת במדיניות התגמול הישנה של החברה לעמוד ביחסים גם בהענקת תגמול חדש או עדכון תגמול קיים.

5.2.2. סעיף 7.2 למדיניות התגמול: יעדים אישיים של נושאי המשרה - הגבלת רכיב המענק המותנה בשיקול לדעת למנכ"ל לעד 3 חודשי עלות שכר וביטול החלופה של מענק בשיקול דעת בשיעור של 25% מסך התגמול המשנה. כמו כן, עדכון היעדים האישיים ביחס לנושאי משרה שאינם מתחום המכירות והשיווק.

5.2.3. סעיף 7.2 למדיניות התגמול: מענק שנתי במזומן - העלאת תקרת המענק המבוסס על תוכנית העמלות ל-12 משכורות בשנה, חלף 8.

5.2.4. סעיף 8.3 למדיניות התגמול: האצה – ביטול המגבלה לפיה ניתן יהיה לקיים האצה רק במקרה שבו חלפו שנתיים ממועד הענקה. כמו כן, מתן הרשאה לדירקטוריון החברה לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות ובמקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. בנוסף, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של הניצע כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

5.2.5. סעיף 10 למדיניות התגמול: פטור ופוליסת ביטוח RUN OFF - הוספת האפשרות למתן פטור לנושאי משרה ודירקטורים בחברה, למעט כאלה שהינם בעלי שליטה או קרוביהם, ככל ויהיו.

כמו כן, הוספת מגבלה ביחס לרכישת פוליסת ביטוח RUN OFF, לפיה ההתקשרות בה צריכה להיות בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובתמורת פרמיה והשתתפות עצמית שיהיו בתנאי שוק באותה העת ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה ובהתאם להצעות שהתקבלו מגורמים בלתי תלויים בחברה.

### 5.3. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת

השיקולים, ההנחות והנימוקים העיקריים אשר מוצעים בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם לגבש את החלטה להמליץ לאסיפה לאשר מחדש את מדיניות התגמול הינם כמפורט להלן:

5.3.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול נועדה להבטיח את התאמת מנגנון התגמול בחברה לקידום צרכי החברה בראייה ארוכת טווח, ולהבטיח שנושאי החברה יתוגמלו באופן ראוי, הוגן וסביר, ועל בסיס ביצועיהם ותרומתם לחברה, תוך דגש על הקשר שבין ביצועים בפועל לתגמול. זאת, במטרה להגביר את התמריצים של נושאי המשרה, ולקדם זהות אינטרסים בין בעלי המניות ובין נושאי המשרה בחברה.

5.3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם ודרגתם, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי ההולם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

5.3.3. היחס בין תנאי התגמול לנושאי המשרה לשכר שאר העובדים בחברה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת בין היתר לאור מבנה כוח האדם של החברה, תפקידם של נושאי המשרה התואמים את רמת האחריות והתשומות הנדרשות בתפקידים השונים בחברה.

5.3.4. כמו כן, בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול הקודמת חלו תמורות משמעותיות בפעילות החברה, גודלה, היקפי עסקאותיה וכיו"ב. כמו כן, לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישומה של המדיניות, החליטה החברה לתקן את מדיניות התגמול, באופן שיישקף את השינויים שחלו בתחום פעילות החברה ובמאפייני החברה. החברה שינתה את פניה ולדעת אורגני החברה יש להתאים את מדיניות התגמול בהתאם.

5.3.5. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המוצעת בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, הן את נוסח התיקון למדיניות התגמול המוצעת והן את מדיניות התגמול המוצעת בכללותה, תוך שקילת כל אחד מהקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' וקביעת העניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וכן לנתונים נוספים המפורטים במדיניות התגמול.

5.3.6. תיקון מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה. מדיניות התגמול המתוקנת תאפשר לחברה לשמר ולטפח נושאי משרה בעלי כישורים הולמים וליצור בסיס איתן בדרג הניהולי של החברה, שמטרותיו העיקריות לשפר, לפתח ולקדם את טובת החברה.

**לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים לעיל, מדיניות התגמול של החברה הינה ראויה, סבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתפיסתה האסטרטגית של החברה, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים של החברה.**

**נוסח החלטה מוצעת:**



**“לאשר את חידוש מדיניות התגמול של החברה לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישור אסיפה כללית זו, בהתאם לנספח א' לדוח זימון זה”.**

## **6. הרוב הנדרש**

6.1. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור החלטות בנושאים 1 ו-3 שעל סדר היום נשוא דוח זה הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.2. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטה בנושא 2 שעל סדר היום נשוא דוח זה הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

## **7. המועד הקובע**

המועד לקביעת זכאותם של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, בהתאם לסעיפים 182 (ב) ו-(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב הוא יום 13.2.2024 (להלן: **“המועד הקובע”**). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

## **8. הוכחת בעלות והצבעה באמצעות שלוח**

8.1. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש”ס-2000 (להלן: **“תקנות הוכחת בעלות”**), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע”מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אצלו רשומה זכותו למניה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

8.2. 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8.3. כמו כן, בעל מניות רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך (להלן: **“מערכת ההצבעה האלקטרונית”**) עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית, קרי עד **שש (6) שעות לפני תחילת האסיפה**. דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.

8.4. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה בעצמו, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. בעל מניות לא רשום המעוניין להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, ימציא לחברה את טופס אישור הבעלות עד 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, באופן

המפורט לעיל ולהלן. בעל מניות לא רשום יידרש להציג בפני יו"ר האסיפה, או בפני מי שמונה לכך על-ידי יו"ר האסיפה, את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 9. השתתפות באסיפה והצבעה באמצעות שלוח להצבעה על-פי כתב מינוי

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. שלוח להצבעה אינו חייב להיות בעל מניות בחברה המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "**כתב המינוי**") ייערך בכתב בנוסח המצורף **כנספח ג'** לדוח זימון זה, וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד; החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידה, אישור בכתב, להנחת דעתה, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי וכן ייפוי הכח שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק מהם יופקדו במשרד הרשום **לפחות 48 שעות** לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון השלוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי.

על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור במהלך האסיפה, אם מצא זאת לראוי, לאור הנסיבות שגרמו לעיכוב בהפקדת כתב המינוי. לא התקבל כתב המינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

#### 10. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

10.1. בעלי המניות בחברה רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה, וכן באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני (כהגדרתו להלן) באשר לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה.

10.2. נוסח כתב ההצבעה בו ניתן להצביע מצורף **כנספח ד'** לדוח זימון זה, והודעות עמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, ניתנים לעיון באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il), ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.

10.3. ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כל כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה ומצורף **כנספח ד'** לדוח זימון זה.

10.4. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

10.5. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי הוא אינו מעוניין בכך או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודעתו לעניין כתב ההצבעה תחול גם לעניין הודעות העמדה.

10.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה מטעם בעל מניות (על חשבוננו) למשרדי החברה הינו **עד עשרה (10) ימים** לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

10.7. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי מניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הוא לא יאוחר **מחמישה (5) ימים** לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

10.8. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליהם, כמפורט בכתב ההצבעה): **עד ארבע (4) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 13.3.2024 בשעה 11:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר **משש (6) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום 13.3.2024 בשעה 08:00), ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

10.9. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במניות במועד הקובע בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, שהינה כמות של כ- 3,431,474 מניות נכון למועד זה, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005.

#### 11. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

11.1. בעלי מניות רשאים להצביע ביחס לכל החלטות אשר על סדר היום באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית (להלן: "**כתב הצבעה אלקטרוני**").

11.2. על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע (להלן: "**רשימת הזכאים**").

11.3. בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.4. בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 במועד הקובע בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.

11.5. חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.

11.6. החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד האסיפה, קרי עד השעה 8:00 בבוקר ביום 13.3.2024 או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך, ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים להיכנס למערכת ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת. לחלופין, ניתן להזדהות במערכת ההצבעות גם בעזרת תעודת זהות חכמה. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44 יא לחוק ניירות ערך היא: <https://votes.isa.gov.il>

11.7. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

11.8. מקום בו נדחית האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.

11.9. בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך. הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת המשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

## 12. הצבעה ביותר מדרך אחת

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.

## 13. מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

13.1. בהתאם לתקנון החברה מניין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

13.2. לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום העסקים שלאחר יום האסיפה, לאותה שעה ולאותו מקום, **קרי ליום** 14.3.2024, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות (בכפוף לחוק), או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות. באסיפה נדחית יתהווה מניין חוקי לפתיחת האסיפה, בעת שיהיה נוכח בעצמו או על ידי שלוח, בעל מניות אחד, לפחות, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית. לא נכח מנין חוקי, כאמור, באסיפה הנדחית, תבוטל האסיפה.

## 14. שינויים בסדר היום; המועד האחרון להוספת נושא לסדר היום על ידי בעל מניות

14.1. לאחר פרסום דוח זימון זה יתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שתפרסם החברה באתרי ההפצה.

14.2. בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר יומה של האסיפה הכללית, בלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית בתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה הכללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000. בקשה לפי סעיף זה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר פרסום זימון האסיפה. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתרי ההפצה.

## 15. הודעה על עניין אישי

15.1. כל בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס לנושא שעל סדר היום נדרש להודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - באמצעות סימון בחלק ב' של כל כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, לפי העניין, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. הוראה זו תחול גם על שלוח או מיופה כוחו של בעל מניה בחברה. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

15.2. בהתאם להנחיית סגל רשות לניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011, בעניין "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות", בעל מניה המשתתף בהצבעה נדרש להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה את דבר היותו בעל עניין, נושא משרה בכירה או גוף מוסדי, כהגדרתם בהנחיה האמורה, וכן פרטים נוספים כנדרש בהנחיה. במידה שבעל מניה מצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל בייפוי הכוח, וכן יינתנו הפרטים גם באשר למיופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

## 16. נציג החברה

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח עסקה זה הנו עמי ברלב, יו"ר. מען: יגיע כפיים 21, פתח-תקווה;

טלפון : 050-2029021.

**17. משרדה הרשום של החברה ועיון במסמכים**

כתובת משרדה הרשום של החברה הינו רח' יגיע כפיים 21, פתח תקווה, טלפון 03-9255000; פקס : 03-9217938. יצוין כי נוסח ההחלטות המוצעות הובא במלואו במסגרת דוח זימון זה. ניתן לעיין במסמכים הרלוונטיים, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון : 050-2029021, בכפוף להוראות כל דין.

**בכבוד רב,**

**גילת טלקום גלובל בע"מ**

**שם החותם: עמי ברלב**

**תפקיד: יו"ר**

נספח א'

הצהרת דירקטורית

[מצורף קובץ נפרד]

## קורות חיים - בינה רזינובסקי

◆ 09-8991133 ◆ אבן- יהודה ◆ 054-5332266

[binarzy@gmail.com](mailto:binarzy@gmail.com)

### ניהול בכיר

#### התמחויות:

- ✓ בעלת ניסיון רב בניהול חברה ציבורית שנסחרת בבורסה בתל אביב. ( מעל \$250M )
- ✓ בעלת ניסיון רב בהובלת יחידות עסקיות: ניהול P&L בהיקפים בינ"ל ( מעל \$150M )
- ✓ יכולת גבוהה בניהול בכיר בארגונים בתפקידי מנכ"ל – דיווח לבעלי מניות והנהלה גלובלית
- ✓ ניסיון ויכולת מוכחת בניהול מיזוג ורכישות. הובלת והנהגת המיזוג בין חברה גלובלית לחברה מקומית. מיזוג בין פעילויות, תרבויות ופלטפורמות עסקיות שונות.
- ✓ יכולת מוכחת ומוצלחת בהובלה אסטרטגית של ארגון, פיתוח עסקי גלובלי
- ✓ הטמעת תהליכים ניהוליים וטכנולוגיים, הובלת מדיניות עסקית חדשה והובלה לקראת שינויים ארגוניים
- ✓ ניסיון רב בניהול צוותי מנהלים בכירים – הובלת המכירות השיווק והפיתוח העסקי לעמידה ביעדים עסקיים
- ✓ ניסיון רב בניהול עסקי ופיננסי של חברה גלובלית וחברה ציבורית כולל אחריות על דוחות, מאזנים, מקורות מימון, מיזוגים ורכישות

#### הישגים מקצועיים:

- ניהול והובלת תדיראן גרופ – הובלת תהליך המיזוג בהצלחה בין תדיראן מוצרי צריכה וקריסטל.
- הובלת פעילות מיזוג האוויר לצמיחה של מעל 150%
- הגעה לרווח נקי משמעותי לאחר שנים של הפסד מצטבר
- זכייה באחת מחמישים הנשים המשפיעות במשק הישראלי (09/2011)
- ניהול והובלת פעילות חברת Cisco ישראל מ-\$40M להיקף פעילות של \$120M – גידול של 300%
- הובלה וזכייה במכרז משרד הביטחון בתחום התקשורת
- (התמודדו במכרז 5 חברות תקשורת מובילות עולם) היקף העסקה כ-\$100M
- ייזום הקמה והובלת חטיבת הלקוחות העסקיים בבזק בינ"ל, 60% מנתח השוק בישראל
- הובלת פעילות סיסקו ישראל לאופרציה הצומחת ביותר באירופה במהלך חמשת שנות הניהול, שילוש הפעילות: מחזור מכירות ורווחים.
- זכייה בפרס השגריר האמריקאי על פעילות בנושא צמצום הפער הדיגיטלי ותרומה לקהילה.
- זכייה באות הוקרה כמנכ"לית מצטיינת באירופה מטעם סיסקו העולמית
- זכייה באחת מחמישים הנשים המשפיעות במשק הישראלי שנתיים ברציפות. (מקום 13).

#### השכלה:

1991-1993 - Msc. **תואר שני ניהול תעשייתי** אוניברסיטת בן גוריון – **בהצטיינות**  
1987-1990 - BA **תואר ראשון בכלכלה** התמחות במימון אוניברסיטת חיפה

#### ניסיון תעסוקתי:

6/2012 עד היום – יו"ר ועדת ביקורת ודירקטורית חיצונית - אפסילון בית השקעות

2/2012 עד היום – שותפה במיזם עצמאי בתחום פרויקטים לבנייה ואנרגיה

1/2010 – 1/2012 מנכ"ל תדיראן גרופ – דיווח ליו"ר הדירקטוריון ולמועצת המנהלים

- ניהול חברה ציבורית שנסחרת בבורסת תל אביב
- ניהול קבוצה בהיקף פעילות של מ-\$250

- הובלת ארגון של יותר מ- 500 עובדים ישירים כולל 2 אתרי ייצור ומרכזי שרות פנימיים וחיצוניים
- חתימה על הסכמים ארוכי טווח עם שותפים גלובליים – ווירפול, 2 לקטרו לוקס, ארצ'ליק
- ייזום ומיסוד הסכם ארוך טווח של שיתוף פעולה ומיזם משותף עם גרי (היצרן המוביל בעולם בתחום מיזוג האוויר) – בלעדיות בפעילות, הסכם פיתוח משותף
- ייזום בנייה וביצוע של תוכנית אסטרטגית ארוכת טווח לקבוצה
- פיתוח רשת קמעונאית – פתיחה של 10 חנויות קונצפט
- הובלת הקבוצה לצמיחה בכל תחומי הפעילות (צמיחה של יותר מ- 150% בפעילות מיזוג האוויר)
- הנעת הקבוצה לצמיחה משמעותית בהכנסות וברווחיות – הובלת הקבוצה מהפסד נצבר משמעותי בשנים האחרונות לרווח נקי משמעותי

### 2009-2010 מנכ"ל קבוצת חברות בתחום ניהול משאבים במגזר העסקי והציבורי "אתגר אחזקות"

- ניהול הקבוצה בהיקף פעילות של M\$150
- ניהול כ- 4000 עובדים ישירים בתחומי הסיעוד ומנהלה ו- 5,000 עובדי קבלן.
- ייזום בנייה והובלת תוכנית פיתוח עסקי אסטרטגי לפעילות רב שנתית
- הובלת מהלכים עסקיים וציבוריים – מול משרדי ממשלה, שרים ודרג ניהול בכיר מאד
- ניהול והטמעת פעילות חדשה בתחום הבינ"ל בנושא סיעוד

### 2004-2009 מנכ"ל סיסקו ישראל – דיווח להנהלת החברה הגלובלית באירופה

- ניהול הפעילות העסקית של החברה – P&L כ- \$150M
- ניהול כ- 600 עובדים וניהול רשת השותפים העסקיים
- ✓ אינטגרטורים: מלם תים, בינת, טלדור, IBM
- ✓ חברות מובילות בשוק העולמי: אינטל, גוגל, HP, EMC, P&G
- ✓ חברות ביטוח מובילות: הפניקס, מגדל, כלל
- ✓ הנהלות בנקים: בנק לאומי, בנק פועלים, הבורסה, בנק דיסקונט
- ✓ הנהלות חברות תקשורת: בזק, הוט, YES, 3 חברות הסלולר, חברות אינטרנט
- ✓ הנהלות החברות היצרניות: כתר, אוסם שטראוס.
- ✓ משרד הביטחון והנציגויות בכל רחבי העולם, שגרירויות משרדי ממשלה וגופי החשכ"ל.
- מיזוגים ורכישות מול ממשקיעים פוטנציאליים וקרנות הון סיכון.
- מיצוב עסקי של סיסקו ישראל עם הממשלה וגופים עסקיים מובילים.
- ייצוג החברה מול עיתונות עסקית כלכלית בכל ערוצי התקשורת: טלוויזיה, עיתונים, עורכים כלכליים וכו'.

### 1999-2004 קבוצת בזק- חברת הנהלה דיווח למנכ"ל והשתתפות בישיבות דירקטוריון

#### יועצת אסטרטגית למנכ"ל

- ייעוץ אסטרטגי למנכ"ל קבוצת בזק בתחום העסקי
- בניית תוכנית אסטרטגית להתמודדות הקבוצה בשוק התקשורת והערכות לקראת הרחבת התחרות
- בניית הערכות ארגונית מתאימה בקבוצה
- הכנת תוכנית הקמה ותוכנית אסטרטגית לפעילות.
- סמנכ"ל בכיר מנהלת החטיבה העסקית בזק בינלאומי
- הקמה וניהול כללי של החטיבה העסקית בבזק בינלאומי.
- ניהול צוות של מאות עובדים, צוותי שיווק, מכירה, מנהלי לקוח ונציגי שרות, אנשי תמיכה טכנית, וצוות של מאות עובדי אינטגרציה.
- בניית החטיבה כחברה עצמאית וכמרכז רווח עצמאי, תוך הקמת מערך שרות תומך לקוח המושתת על מאות עובדי יחידת השרות, בחברה ומחוצה לה.
- בניית שותפויות אסטרטגיות ומערכות עבודה עם חברות בינ"ל כדוג' AT&T CONCERT.
- בניית תוכנית עבודה לכניסה לתחומים חדשים.
- תכנון וניהול מנגנוני עבודה מול לקוחות, מול ספקים, ומול יחידות פנים וחץ ארגוניות.
- תכנון ויישום מערכת Billing עצמאית, שינוי תפישת הארגון לארגון ממוקד לקוח תוך תכנון ויישום מערכת CRM.

#### סמנכ"ל שיווק מכירות ופיתוח עסקי חברת הנהלה בכירה בזק בינלאומי

- אחריות כוללת על מערך השיווק המכירות והפיתוח העסקי של החברה, מיצובה בשוק תחרותי ודינמי, הן במגזר הפרטי והן בעסקי.



- קביעת אסטרטגיה לבצוע תהליך שיוך לקוחות לשלושת החברות בשוק, הוצאתה לפועל
- בניית מערך מכירות ארצי למגזר הפרטי
- אחריות על כיווני התפתחות החברה ודרכי פעולתה.
- ייצוג בדירקטוריון ובחברת האם בתחומים שונים.
- ניהול כ-140 עובדים, צוות של מאות עובדים קבלן משנה,
- ניהול תקציב שנתי של כ- 60M\$ .

#### 1990-1994 תמ"י – תוצרת מזון ישראלית – דיווח לסמנכ"ל סחר

##### מנהלת שיווק ורד הגליל ומנהלת מגזרים

- ניהול שיווק ומכירות למוצרי הצריכה, התמחות בהבנה צרכנית של קהלי הלקוחות.
- קביעת מדיניות אסטרטגיה שיווקית, זיהוי הזדמנויות שיווקיות ופיתוח קטגוריות לתחומי עסקים חדשים והחדרתם לשוק. ניהול תקציב פרסום בהיקף של מיליוני דולרים. קידום פעילויות קד"מ, ויח"צ

##### מנהלת קטגוריות מוצרים

- ניהול קטגוריות מוצרים מרכזיות בתחום המזון, בהיקף של עשרות מיליוני דולרים.
- קביעת מדיניות ואסטרטגיה שיווקית, בניית אסטרטגיה פרסומית.

##### עוזרת סמנכ"ל סחר

- ריכוז מחקר כמותי, איכותי, מבחני מוצר, וניתוח מכירות שוטף, מעקב אחר ניהול עבודה שוטפת. התאמת מותגים בינ"ל לשוק המקומי. מבחני מוצר, מיצוב שיווקי וכו'.

פעילות התנדבותית: במרכזי חינוך ברחבי הארץ ובפעילות נוער בסיכון.

שפות: עברית אנגלית הודית - שפת אם כולל התנהלות עסקית בכתב ובעלפה

#### 1983-1987 צה"ל – מפקדת פלוגה (סגן במיל')

מפקדת בקורס קצינות פיקוד. ניהול ופיקוד ישיר על כ-400 חיילים.

## גילת טלקום גלובל בע"מ

("החברה")

### שאלון לקראת מינוי כדירקטור חיצוני

נא ענה בפירוט על כל השאלות כסדרן, במקרה ששאלה אינה רלבנטית לגביך, נא מלא: "לא רלבנטי". במידה והתשובה שלילית ציין נא: "לא" או "אין".

#### הגדרות

##### א. "בעל עניין בתאגיד"

1. מי שמחזיק בחמישה אחוזים או יותר מהון המניות המונפק של התאגיד או מכח ההצבעה בו, מי שרשאי למנות דירקטור אחד או יותר מהדירקטורים של התאגיד או את מנהלו הכללי, מי שמכהן כדירקטור של התאגיד או כמנהלו הכללי, או תאגיד שאדם כאמור מחזיק עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהון המניות המונפק שלו, או מכוח ההצבעה בו או רשאי למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלו; לעניין פסקה זו -

(א) יראו מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמחזיק בניירות הערך הכלולים בנכסי הקרן;

(ב) החזיק אדם ניירות ערך באמצעות נאמן, יראו גם את הנאמן כמחזיק בניירות הערך האמורים; לענין זה, "נאמן" - למעט חברת רישומים ולמעט מי שמחזיק בניירות ערך רק מכוח תפקידו כנאמן להסדר כמשמעותו לפי סעיף 46(א)(2)(ו) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך") או כנאמן, להקצאת מניות לעובדים, כהגדרתו בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה.

2. חברה בת של תאגיד, למעט חברת רישומים.

##### ב. "החזקה ו"רכישה"

לעניין ניירות ערך או כוח הצבעה וכיוצא באלה - בין לבד ובין ביחד עם אחרים, בין במישרין ובין בעקיפין, באמצעות נאמן, חברת נאמנות, חברת רישומים או בכל דרך אחרת: כשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי חברה - גם בידי חברה בת שלה או חברה קשורה שלה במשמע, וכשמדובר בהחזקה או ברכישה בידי יחיד - יראו יחיד ובני משפחתו הגרים עמו, או שפרנסתו האחד על האחר, כאדם אחד.

##### ג. "בן משפחה"

בן זוג וכן אח, הורה, הורי הורה, צאצא, או צאצא של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

##### ד. "חברת בת"

חברה אשר חברה אחרת מחזיקה בחמישים אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המוצא שלה או מכח ההצבעה שבה או רשאית למנות מחצית או יותר מהמנהלים או את המנהל הכללי שלה.

ה. "קרוב"

בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה;

ו. "החזקת ניירות ערך או רכישתם ביחד עם אחרים"

החזקת ניירות ערך או רכישתם בשיתוף פעולה בין שניים או יותר לפי הסכם, בין בכתב ובין בעל-פה; בלי לפגוע בכלליות האמור יראו לכאורה כמחזיקים בניירות ערך או כרוכשים אותם ביחד -

1. תאגיד המחזיק או רוכש ניירות ערך (בהגדרה זו - תאגיד) יחד עם בעל עניין בו או עם חברה קשורה שלו;

2. אדם שעיסוקו הוא החזקת ניירות ערך או מסחר בהם בעד הזולת, יחד עם לקוחו או עם בן משפחה שלו שאינו גר עימו ואין פרנסת האחד על האחר, שבעדו הוא מחזיק בניירות הערך ומנהלם לפי ייפוי כוח המקנה שיקול דעת לעניין השימוש בזכות ההצבעה;

ז. "חברה קשורה"

1. חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה השקיעה בה סכום השווה לעשרים וחמישה אחוזים או יותר מההון העצמי של החברה האחרת, בין במניות ובין בדרך אחרת, למעט הלוואה הניתנת בדרך העסקים הרגילה.

2. חברה, אשר חברה אחרת - שאינה חברה-אם שלה מחזיקה בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון-המניות המונפק שלה או מכח-ההצבעה בה, או רשאית למנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מהדירקטורים שלה.

ט. "נושא משרה בכירה"

נושא משרה, כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("חוק החברות") (מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי), וכן יושב ראש דירקטוריון, דירקטור חליף, יחיד שמונה לפי סעיף 236 לחוק החברות מטעם תאגיד המכהן כדירקטור, חשב, מבקר פנימי, מורשה חתימה עצמאי, וכל ממלא תפקיד כאמור גם אם תואר משרתו שונה, וכן נושא משרה בכירה בתאגיד בשליטת התאגיד, אשר יש לו השפעה מהותית על התאגיד וכל יחיד המועסק בתאגיד בתפקיד אחר, המחזיק חמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המוצא או מכוח ההצבעה; לעניין זה:

י. "עניין אישי"

ענין אישי של אדם בפעולה או בעסקה של חברה, לרבות עניין אישי של קרובו ושל תאגיד אחר שהוא או קרובו הם בעלי עניין בו, ולמעט עניין אישי הנובע מעצם החזקת מניות בחברה.

יא. "שליטה"

היכולת לכוון את פעילותו של תאגיד, למעט היכולת הנובעת רק ממילוי תפקיד של דירקטור או משרה אחרת בתאגיד וחזקה על אדם שהוא שולט בתאגיד אם הוא מחזיק מחצית או יותר מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד.

**יב. "אמצעי שליטה בתאגיד"**

כל אחד מאלה :

- (1) זכות הצבעה באסיפה הכללית של החברה או בגוף מקביל של תאגיד אחר.
- (2) הזכות למנות דירקטורים של תאגיד או את מנהלו הכללי.

**יג. "דירקטור בלתי תלוי"**

דירקטור חיצוני או יחיד המכהן כדירקטור שמתקיימים לגביו התנאים המפורטים להלן, אשר מונה או סווג ככזה לפי הוראות פרק ראשון לחלק השישי לחוק החברות :

1. מתקיימים לגביו תנאי הכשירות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות וועדת הביקורת אישרה זאת ;
2. הוא אינו מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות, ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

**יד. "חברת אגרות חוב"**

חברה שאגרות החוב שלה רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על פי מסמך הצעה לציבור הנדרש לפי הדין מחוץ לישראל, ומוחזקות בידי הציבור.

**1. פרטי דירקטורים:**

- 1.1 האם הינך בעל שליטה או בעל עניין בחברה, בחברות בנות או קשורות של החברה? אם כן, פרט :  
**לא**
- 1.2 האם הנך בן משפחה של בעל שליטה או בעל עניין אחר או של נושא משרה בכירה בחברה, בחברות בנות או קשורות של החברה? אם כן, פרט :  
**לא**
- 1.3 האם הוכרזת כפושט רגל? אם כן, פרט וציין את מועד ההכרזה על פשיטת הרגל ומועד ביטול ההכרזה :  
**לא**
- 1.4 האם אתה עובד של החברה, של חברת בת או חברה קשורה או של בעל עניין בחברה?  
אם כן, פרט את התפקיד או התפקידים שהנך ממלא כדירקטור חיצוני או כדירקטור בלתי תלוי בחברה :  
**לא**
- 1.5 האם אתה או קרובך כיהנתם בשנתיים האחרונות כדירקטור חיצוני או כדירקטור בלתי תלוי בחברה?  
**לא**

1.6 אם הנך מועמדת לכהן כדירקטור בלתי תלוי או כדירקטור חיצוני בחברה, נבקשך לענות על השאלות הבאות, בהתאם להגדרות המפורטות להלן:

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל, או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה.

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל שליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה.

1.6.1 האם הינך תושב ישראל?

כן

1.6.2 האם הנך קרוב של בעל שליטה בחברה?

לא

1.6.3 האם הינך עובד של רשות ניירות ערך או עובד של הבורסה?

לא

1.6.4 האם אתה מכהן כדירקטור בחברה אחרת, בה אחד הדירקטורים האחרים בחברה מכהן כדירקטור חיצוני?

לא

1.6.5 האם לך, לקרוביך, לשותפיך, למעבידך, לאדם אחר שאתה כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנך בעל שליטה בו, ישנה או היתה זיקה לחברה או למי שהיה, במועד מינוייך, בעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה או לתאגיד אחר, בתקופה שמשנתיים לפני מועד מינויך כדירקטור חיצוני ועד היום? אם כן, נא פרט את מהות הזיקה:

לא

1.6.6 האם לך, לקרוביך, לשותפיך, למעבידך, לאדם אחר שאתה כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנך בעל שליטה בו, ישנם קשרים עסקיים או מקצועיים, גם אם לא כדרך כלל ולמעט קשרים זניחים, עם החברה או מי שהיה, במועד מינוייך, בעל השליטה בחברה או קרוב של בעל השליטה או עם תאגיד אחר? אם כן, נא פרט את מהות הקשר:

לא

1.6.7 האם נוסף על הגמול והחזר ההוצאות שלהם הנך זכאי בגין היותך דירקטור חיצוני, קיבלת כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתך כדירקטור בחברה (למעט מתן פטור, התחייבות לשיפוי, שיפוי או ביטוח לפי הוראות סימן ג' לפרק השלישי לחוק החברות)?

לא

1.6.8 האם תפקידך ועיסוקיך האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידך כדירקטור, או יש בהם כדי לפגוע ביכולתך לכהן כדירקטור בחברה? (אם כן, נא פרט):

לא

**2. החזקות בניירות ערך של החברה/ חברה בת / חברה קשורה**

2.1 אנא פרט החזקות שלך ושל בני משפחה בניירות הערך למיניהם של החברה, ערכם הנקוב וכמות ההחזקות ושיעורה בכל סוג ניירות ערך החל מיום 31.12.2019 ועד למועד מילוי השאלון:

**אין**

2.2 אנא פרט החזקות שלך ושל בני משפחה בניירות הערך למיניהם של חברות בנות וקשורות בחברה, ערכם הנקוב וכמות ההחזקות ושיעורה בכל סוג ניירות ערך החל מיום 31.12.2019 ועד למועד מילוי השאלון: **אין**

2.3 אם הנך בעל מניות של 25% ומעלה בתאגיד, המחזיק בניירות ערך של החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, פרט את החזקות התאגיד בניירות הערך האמורים וכן ציין את שיעור החזקותיך באותו תאגיד החל מיום 31.12.2019 ועד למועד מילוי השאלון:

**לא**

2.4 אם הנך צד להסכם מכל סוג שהוא עם בעלי מניות או בעלי ניירות ערך אחרים בחברה, בחברות בנות או קשורות של החברה, שעניינו ניירות הערך שלהן, זכויות הצבעה, או זכויות אחרות בהן (לדוגמא: זכות סירוב ראשונה, הסכמי הצבעה, אופציות הדדיות וכד'), פרט את עיקרי ההסכם וצרפו לשאלון:

**לא רלוונטי**

**3. עניין בחברות אחרות**

פרט את התאגידיים, שאתה או בני משפחה הינם הבעלים או המחזיקים של מניות, המהוות 25% או יותר מהון המניות המונפק, מכח ההצבעה או מהסמכות למנות את הדירקטורים באותו תאגיד. שם התאגיד, פרוט אחזקותיך באותו תאגיד, אחזקות בני משפחה אחרים באותו תאגיד, תחום העיסוק של אותו תאגיד:

**לא רלוונטי**

**4. שכר וטובות הנאה**

4.1 האם קיים הסכם המחייב את החברה או החברה הבת או הקשורה שלה לשלם לך תשלום כלשהו? אם כן, תאר את עיקרי ההסכם (שיטת החישוב של התשלום, סכום מזערי מובטח וכד') וצרפו כנספח לשאלון:

**לא**

4.2 האם קיים הסכם בדבר פיצויי פרישה מוגדלים או תנאי פרישה משופרים בעת פרישה בינך לבין החברה או חברה בת או חברה קשורה שלה? אם כן, פרט:

**לא**

4.3 האם הינך זכאי למניות או אופציות בחברה או בחברה בת או בחברה קשורה שלה? אם כן, פרט:  
לא

4.4 האם החברה או חברה בת או חברה קשורה שלה התחייבה להקצות לך מניות או אופציות או כל נייר ערך המיר במניות? אם כן, פרט:  
לא

**5. יחסים עסקיים עם החברה**

5.1 האם אתה או מי מבני משפחתך הייתם או הינכם צד, במישרין או בעקיפין, לעסקה מכל סוג שהוא עם החברה או עם חברה בת או קשורה שלה? אם כן, תאר את העסקה ותנאיה וצרף את כל המסמכים הנוגעים לה:  
לא

5.2 האם מתנהל מו"מ בקשר לעסקה מן הסוג המתואר בסעיף 5.1?  
לא

5.3 האם קיים הסדר או הסכם בינך לבין החברה או חברה בת או קשורה שלה פרט לאמור בתקנון ההתאגדות של החברה, אשר מבטיח לך שיפוי להתחייבות, אשר אתה עלול להתחייב בקשר לתפקידך בחברה או כבעל מניות בחברה? אם כן, צרף עותק מההסכם:  
לא

5.4 האם קיים הסכם, הסדר או הבנה כלשהם בקשר למינויך או לבחירתך מחדש כנושא משרה בחברה? אם כן, פרט בקצרה על ההסדר/הסכם וצרף עותק ממנו:  
לא

5.5 האם קיימת ערבות כלשהי בת תוקף בינך לבין החברה ו/או חברה בשליטתך או חברה קשורה שלך לחברה ו/או חברה בת ו/או חברה קשורה של החברה, והכל, בין במישרין או בעקיפין? אם כן, אנא פרט:  
לא

**6. עניין בעסקאות**

6.1 האם יש לך ענין אישי או אחר, במישרין, או בעקיפין, בהסכם כלשהו או בעסקה כלשהי, אשר החברה, או החברה הבת או החברה הקשורה שלה הינן צד להם? אם כן, פרט את העסקה או ההסכם וצרף כל מסמך, הקשור בעסקה או בהסכם זה:  
לא

6.2 האם מתקיים מו"מ בקשר לעסקה מן הסוג המתואר בסעיף 6.1? אם כן, פרט:  
לא

**7. הליכים משפטיים**

7.1 האם תלויים ועומדים כנגדך הליכים או הורשעת אי-פעם באחת העבירות המנויות כיום בסימן ו' בפרק י"א לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (עבירות שוחד, מרמה, סחיטה ועושק), או עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים? כמו כן, האם הורשעת בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי בעטיה אין אתה ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב? אם כן, פרט:

לא

7.2 האם למעט על עבירות חניה ועבירות קנס, כמשמעותן בפקודת התעבורה, תלויים ועומדים כנגדך הליכים, או הורשעת אי-פעם ונשאת עונש בשל הרשעה, בעשר השנים האחרונות? אם כן, פרט:

לא

7.3 האם בינדך לבין החברה ו/או בין חברה בשליטתך או חברה קשורה שלך לבין החברה או חברת בת או חברה קשורה שלה מתקיים הליך משפטי במסגרתו הינך צד נגדי לחברה או שיש לך באותו הליך עניין המנוגד לעניינה של החברה או חברת בת או חברה קשורה שלה? אם כן, פרט:

לא

7.4 האם ועדת אכיפה מנהלית הטילה עליך אמצעי אכיפה האוסר עליך לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב? אם כן, פרט:

לעניין זה –

"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין; "ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך;

לא

אני מצהיר בזאת, כי כל הפרטים שנמסרו על-ידי הינם נכונים ומדויקים, וכי לא חסרתי כל פרט ולא נמנעתי מלצרף כל מסמך, אשר נתבקשו ממני.

אם ישתנה פרט כלשהו מן הפרטים שמסרתי לעיל עד למועד פרסום תסקיף החברה, אודיעכם מיידית על השינוי. אני מאשר בזאת, כי הנני מסכים שתשתמשו בפרטים שמסרתי בשאלון זה, ככל הדרוש לשם פרסום התסקיף העומד להתפרסם על-ידי החברה.

שם מלא: **בינה רזינובסקי סנקר** חתימה: 

4.2.2024



לכבוד :

גילת טלקום גלובל בע"מ (להלן: "החברה")

הנדון: הצהרה בדבר כשירות דירקטורית חיצונית בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-  
1999

הואיל ואני מועמדת לכהן כדירקטורית חיצונית בחברה, הריני נותנת לכם הצהרה זו בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות התשנ"ט-1999 כדלקמן:

1. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטורית חיצונית בחברה, בשים לב, בין היתר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

2. מתקיימים בי התנאים לפיהם רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי הנני "בעלת כשירות מקצועית" ובעלת "מומחיות חשבונאית ופיננסית" - כהגדרתם בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005.

3. להלן פירוט כישורי הדרושים לשם ביצוע התפקיד כאמור:

| ת.ז.      | ת.לידה     | מען                | נתינות | חברות בועדות       | בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית | תפקיד שממלא בחברה, בת, בחברה הקשורה של החברה או בעל עניין בה | השכלה             | ניסיון עסקי ב-5 שנים אחרונות וחברות בדירקטוריון   | בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד |
|-----------|------------|--------------------|--------|--------------------|-------------------------------|--|-------------------|---|----------------------------------|
| 069655058 | 16/09/1965 | הנורית 5 אבן יהודה | ישראל  | השקעות ועדת ביקורת | כן                            | אין  | MSC ניהול תעשייתי | דירקטורית ויו"ר ועדת ביקורת – אפסילון בית השקעות. ניהול בכיר – ייעוץ ואסטרטגיה. מנכ"ל תדיראן גרופ סיסקו | אין                              |

4. לא הורשעתי בחמש השנים האחרונות: (1) בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך; (2) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים; (3) בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.

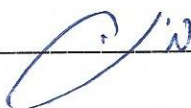
5. אינני קטינה או פסולת דין ולא הוכרזתי כפושטת רגל.

6. ועדת האכיפה המנהלית של הרשות לניירות ערך לא הטילה עלי מגבלה או אסרה עליו לכהן כדירקטורית ו/או כדירקטורית חיצונית בחברה.

7. אני מתחייבת להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם: בינה רוזינובסקי סנקר

חתימה: 

4.2.2024

|             | נושא/שאלה  | חיובי/שלילי | במידה וחיובי, נודה לפירוט נוסף  |
|-------------|--|-------------|---|
| מקצועי      | האם קיים לך ניסיון או מומחיות חשבונאית/פיננסית בהיבט של ניתוח והבנה של דוחות כספיים.                     | כן          | תואר ראשון בכלכלה. במסגרת תפקידי ניהלתי פעילויות עסקיות חטיבות וחברות, הייתי אחראית על דוחות רווח והפסד, מאזנים וכו' – וחתמתי על דוחות כספיים של חברה ציבורית שמנכלתי (תדיראן גרופ)   |
|             | האם קיימת לך היכרות ו/או ניסיון ו/או הכשרה עם אחד או יותר מתחומי ליבת העסקים של החברה                    | כן          | בתפקידי כסמנכ"לית ומנהל חטיבה בבזק בינלאומי, וכמנכ"לית בסיסקו עסקתי בתחומים שהם ליבת הפעילות של החברה – תשתיות תקשורת, שירותי ISP, שירותי לווין – פתרונות תקשורת ושירותי אינטרגרציה וכו'  |
|             | מומחיות IT – האם קיימת לך מומחיות בתחום מערכות המידע   | כן          | גם בתפקידי כסמנכ"לית ומנהלת חטיבה בבזק בינלאומי וכמנכ"לית סיסקו – היתה לי אחריות על תשתיות ה-IT של החברה ובנוסף מכרנו מוצרים שהם היו חלק מפתרונות IT ללקוחות שלנו   |
|             | האם קיימת לך היכרות או ניסיון בתחומים הארגוניים, משאבי אנוש, הסכמי עובדים ויעוץ ארגוני                   | כן          | בכל התפקידים הניהוליים שלי הייתה לי אחריות על אנשים ובתוקף זה הייתי אחראית על הסכמי העסקה, חוזי עבודה, ועדי עובדים, וכן עבדתי לא מעט עם חברות ייעוץ ארגוני – ואף הובלתי שינויים ארגוניים בחברות אותן ניהלתי.  |
|             | האם קיים ברשותך היבט מקצועי אחר אשר תורם לפעילות החברה בפעילותה השוטפת או האסטרטגית?                     | כן          | ניסיון רב שנים בשיווק גם של לקוחות פרטיים גם של לקוחות עסקיים, כולל הובלת קמפיינים שיווקיים נרחבים ופעילויות מכירה וקידום נרחבות. כמו כן ניסיון רב בהבראת חברות ובהובלת ארגונים לצמיחה – כמו כן בפיתוח עובדים וכו'  |
| ממשל תאגידי | מהי מידת היכרותך או ניסיוןך בנושא הסיכונים השונים בתחומי פעילות החברה ובפרט בתחום ענף טכנולוגיה - קלינטק | כן          | ניהול ויעוץ בפרוייקטים של חיסכון באנרגיה גם בארץ וגם בשיתוף עם חברות גלובליות. ייעוץ בפרוייקטים של אנרגיה ירוקה   |
|             | מהי מידת היכרותך או ניסיוןך בתחומי הרגולציה הקשורים לתחום טכנולוגיה - קלינטק                             | קיימת       | קיימת היכרות עם הרגולציה בתחום – עם כי היא משתנה כל הזמן. הכרות בעיקר בדרישות המדינה בפרוייקטים של חיסכון באנרגיה ואנרגיה ירוקה   |
|             | מה מידת היכרותך וניסיוןך בתחומי הביקורת והבקרה בארגונים גדולים?  | גבוהים      | כמנכ"לית בחברה אמריקאית אחריות על ניהול לפי כללי ממשל תאגידיים מחמירים מאוד בתפקידי כדח"צית ויו"ר ועדת ביקורת עבודה התמקדה באכיפה לפי כללי רשות ניירות הערך וכמובן בבקרה ואכיפה עבודה עם קצין ציות בארגונים כמנכ"לית של חברה ציבורית – אחריות על כללי ניהול תקין על פי דרישות הרשות לניירות ערך כללי ממשל תאגידי וכו' |

|  |      |   |       |
|--|------|---|-------|
|  | לא   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• האם היתה או קיימת לך, לקרוביך, לשותפיך, למעבידך, למי שהנך כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שהנך בעל השליטה בו, זיקה לחברה (שאינה מוגבלת בתקופת זמן – בהתאם לחוק החברות), לבעל השליטה בחברה או לקרובו של בעל השליטה?</li> <li>• האם היתה או קיימת לך זיקה (שאינה מוגבלת בתקופת זמן – בהתאם לחוק החברות) למי שהוא, יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי או נושא משרה בכיר בחברה?</li> <li>• האם יש לך קשרים חבריים/עסקיים עם נושאי משרה ובעלי תפקיד בכיר בחברה לרבות יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי או מנהלים אחרים?</li> </ul> |       |
| הייתי 7 שנים דח"צית ויו"ר ועדת ביקורת בחברת אפסילון בית השקעות   | כן   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• האם פעלת כדח"צ בארגונים קודמים?</li> </ul>   |       |
|  | לא   | האם הואשמת או הורשעת בעבירות שוחד, עבירות בעלי מניות, מנהלים ועובדים בתאגיד, עבירות מרמה וזיוף, עבירות סחיטה בכוח או באיומים, שימוש במידע פנים, שימוש במידע פנים שמקורו באיש פנים, הפרת הוראות חוק ניירות ערך בנושאים מסוימים ותרמית בניירות ערך  | יחסות |
|  | לא   | האם התנהל נגדך הליך מטעם רשות ניירות ערך לרבות הליך במסגרת אכיפה מנהלית?  |       |
|  | לא   | האם הוגשה כנגדך בקשה לתביעה ייצוגית או נגזרת (והאם אושרה ע"י בית המשפט) מצד משקיעים או אחרים בחברות בהן כיהנת במסגרת תפקידיך הקודמים? במידה והבקשה אושרה האם התקבל פסק דין או התגבש הסדר/פשרה בין הצדדים?   |       |
| התהליך התחיל בשליחת קורות חיים – ומילוי שאלון מועמדים מפורט מאוד. ניפגשתי עם ועדת האיתור של הדירקטוריון שכללה את כל הדירטורים לפגישה ארוכה, בה נשאלתי לגבי כל תחומי הפעילות שלי, התאמתי לתפקיד וכו' נפגשתי שוב עם יו"ר הדירקטוריון וכן מנכ"ל החברה |      | תאר את תהליך איתורך כמועמד לתפקיד המוצע   | כללי  |
| אין לי בעיה לעמוד בדרישות הזמינות לתפקיד זה  | טובה | מהי רמת זמינותך לתפקיד המוצע ומהם עיסוקך העיקריים כיום.   |       |

|  |                     |  |  |
|--|---------------------|--|--|
| <p>גם בשל היכרות טובה עם הפעילות של החברה ושל השוק הנוכחי, גם בשל הניסיון הניהולי והמקצועי שיש בידי והיכרותי עם גורמי מפתח בשווקים הרלוונטיים – אני חושבת שאני יכולה לסייע לדירקטוריון ויו"ר הדירקטוריון ולהנהלת החברה, ולתרום להמשך הצמחת החברה והפעילות.</p> | <p><b>גבוהה</b></p> | <p>מהי לדעתך מידת תרומתך הפוטנציאלית לתפקיד המוצע ובפרט לאור נסיבות המינוי ותמהיל הדירקטוריון הנוכחי</p> |  |
|--|---------------------|--|--|

נספח ב'

מדיניות תגמול בנוסח מסומן

**גילת טלקום גלובל בע"מ**

**מדיניות תגמול לנושאי משרה**

## גילת טלקום גלובל בע"מ

### מדיניות תגמול לנושאי משרה

#### תוכן עניינים

|             |   |
|-------------|---|
| 3           | 1. רקע כללי .....                               |
| 3           | 2. מטרות מדיניות התגמול .....                   |
| 3           | 3. השיקולים המנחים בקביעות מדיניות התגמול ..... |
| 4           | 4. עיקרי מדיניות התגמול .....                   |
| 4           | 4.1 רכיבי התגמול .....                          |
| 4           | 4.2 הגדרות .....                                |
| 4           | 5. אופן קביעת התגמול .....                      |
| <u>76</u>   | 6. רכיב שכר .....                               |
| <u>87</u>   | 7. מענק שנתי .....                              |
| 12          | 8. תגמול הוני .....                             |
| <u>1413</u> | 9. תנאים סוציאליים נלווים והטבות .....          |
| <u>1614</u> | 10. ביטוח, פטור ושיפוי .....                    |
| <u>1614</u> | 11. תנאי סיום כהונה .....                       |
| <u>1715</u> | 12. הגנות מסחריות .....                         |
| <u>1715</u> | 13. הוראות כלליות נוספות .....                  |
| <u>1716</u> | 14. תוקף .....                                  |



## 1. רקע כללי

1.1. מדיניות תגמול, כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" או "החוק") הינה מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה (כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות מעת לעת) בחברה ("מדיניות התגמול").

1.2. מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, מבוססת ובנויה, בין היתר, על הוראות תיקון 20 לחוק בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בחברות ציבוריות והתקנות שהותקנו על פיו.

1.3. בשנת 2019 אושרה מחדש מדיניות התגמול באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

טרם אישרה מחדש בחודש פברואר, 2021, נדונה מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, בישיבותיה של ועדת התגמול בסייע גורמים מקצועיים, ולאחר דיונים במהלכם העירו חברי הוועדה הערות, שאלו שאלות וקייבלו תשובות מהנהלת החברה ומיועציה המקצועיים בנושאים שונים הנוגעים למדיניות התגמול, המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון החברה לאשרה- דירקטוריון החברה אישר את מדיניות התגמול, לאחר שבחן את מלוא רכיבי מדיניות התגמול, אסטרטגיית החברה בתאימות לתגמול החברה, ששקל את המלצות ועדת התגמול ודן בהן. מדיניות התגמול כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

1.3-1.4. במסגרת מדיניות התגמול נקבע רף עליון לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה. מדיניות זו הינה דקלרטיבית ואיננה יוצרת כל חבות של החברה כלפי נושאי המשרה. החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את כל או איזה מהמרכיבים הכלולים במדיניות, כולם או מקצתם, והיא אינה יוצרת זכויות כלשהן לנושאי המשרה, במישרין או בעקיפין. את החברה יחייבו אך ורק הסכמי ההעסקה שייחתמו בינה לבין נושאי המשרה בה.

1.4-1.5. בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניותיה.

## 2. מטרות מדיניות התגמול

2.1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהולי. לפיכך, החברה מייחסת חשיבות רבה לגיבוש מדיניות תגמול נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, בין היתר, על ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, לטווח הקצר והארוך, בהתחשב, בין השאר, בתחומי האחריות של נושאי המשרה ובסיכונים החלים על פעילות החברה.

2.2. החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בשים לב למטרות הבאות:

2.2.1. לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראיה ארוכת טווח, ולהבטיח כי האינטרסים של נושאי המשרה של החברה, יהיו, בכפוף לכל דין, זהים ככל האפשר ובהלימה לאלו של בעלי המניות של החברה.

2.2.2. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה.

2.2.3. העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה לצורך קידום עסקי החברה ושיפור יכולותיה העסקיות.

2.2.4. גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים בחברה לטווח ארוך.

2.2.5. שיפור מערך השירות של החברה, בין היתר, באמצעות שיפור טכנולוגיית החברה וייעול המשאבים המוחזקים והמוצעים על ידי החברה.

2.2.6. תמרוץ נושאי המשרה לחיזוק מהלכי התייעלות פעילותה של החברה מול ספקים ונותני שירותים (לרבות, אך לא רק, במישורי תשלומים וגבייה), מהלכי צמצום עלויות והתמודדות עם המחירים התחרותיים בשוקי פעילותה של החברה.

2.2.7. תמרוץ נושאי המשרה ליצירת בידול איכותי של החברה לעומת מתחריה, בין היתר, באמצעות יצירת בידול באיכות השירות המסופק על ידי החברה, בידול במגוון השירותים והיקפם ובהרחבת סל המוצרים המוצעים על ידי החברה.

2.2.8. תמרוץ נושאי המשרה לביצוע מהלכים אשר יובילו להגברת נוכחות מקומית בשוקי היעד במדינות בהן החברה פועלת תוך, בין היתר, חיזוק הקשר עם שותפים מקומיים.

## 3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול

3.1. בקביעת מדיניות התגמול, נשקלו על-ידי החברה השיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, בין

היתר :

- 3.1.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותיה בראייה ארוכת טווח.
- 3.1.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 3.1.3 רמת האחראיות הגבוהה ומורכבות תפקידם של נושאי המשרה.
- 3.1.4 גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה.
- 3.1.5 לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 3.2 בנוסף, בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניותיה.

#### 4. עיקרי מדיניות התגמול

##### 4.1 רכיבי התגמול

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה מורכב ממספר רכיבים עיקריים (כולם או חלק מהם) :

- 4.1.1 שכר בסיס - לפירוט ראו סעיף 6 להלן.
- 4.1.2 תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות - לפירוט ראו סעיף 9 להלן.
- 4.1.3 תגמול משתנה :
  - (א) מענקים על בסיס שנתי - לפירוט ראו סעיף 7 להלן.
  - (ב) עמלות אשר יוענקו לנושאי משרה בתחומים רלוונטיים (כדוגמת מכירות ושיווק) – לפירוט – ראו סעיף 7 להלן.
  - (ג) תגמול הוני - לפירוט ראו סעיף 8 להלן.
  - (ד) תנאי סיום כהונה – פיצויים מעבר לתקרת החוק, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה.

##### 4.2 הגדרות

- 4.2.1 "שכר בסיס" או "משכורת" - שכר חודשי ברוטו.
- 4.2.2 "תגמול קבוע" או "עלות שכר" - שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות במונחי עלות תאגיד.
- 4.2.3 "תגמול משתנה" - תגמול משתנה במזומן ותגמול משתנה הוני.
- 4.2.4 "חבילת התגמול" - סך עלות התגמול במונחי עלות למעביד, כולל עלות השכר ומענקים.
- 4.2.5 "נושא משרה" - כהגדרתו בחוק החברות, קרי, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, סמנכ"ל, ~~סמנכ"ל כספים~~, ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.

##### 5. אופן קביעת התגמול

- בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יתייחסו ועדת התגמול והדירקטוריון לעניינים הבאים (כולם או חלקם, בהתאם למידת הרלוונטיות של אותו נתון) :
- 5.1 כלל מרכיבי התגמול, לרבות שכר חודשי, תנאים נלווים, מענקי פרישה (כהגדרת מונח זה בחוק, מעת לעת), וכן כל הטבה, תשלום או התחייבות לתשלום או מתן הטבה כאמור, ככל שישנם, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
  - 5.2 שווייה הכלכלי של חבילת התגמול כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה, וככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, בחינתם של יעדים אלה.
  - 5.3 ככל הניתן, מרכיבי התגמול יהיו מאתגרים, אך לא יעודדו נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.

5.4. בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות, יוצגו לאורגנים של החברה, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה בחברה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה. בנוסף, לשיקול דעת האורגנים של החברה לעשות שימוש טווחי השכר ויתר תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו, בין היתר, בהתאם לבנתוני השוואה ביחס לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים לחברות בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה, ככל שניתן, כמפורט להלן ("נתוני השוואה לחברות דומות") לצורך קביעת טווחי השכר ויתר תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה. נתוני השוואה לחברות דומות, ככל ויעשה בהן שימוש יתייחסו לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה, או לחלק מהם, לפי העניין, וזאת ככל שהדבר ניתן והמידע זמין.

בבחינה כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שיבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות השוואה המופיעות בנתוני השוואה לחברות דומות, וזאת ביחס לפרמטרים שייקבעו מראש.

5.5. ככל ויערכו נתוני השוואה לחברות דומות, אלו יערכו בידי החברה באופן פנימי או באמצעות יועץ חיצוני לחברה, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בהתאם למתודולוגיה ראויה וסבירה להערכת החברה. כמו כן, נתוני השוואה לחברות דומות ככל ויערכו, יערכו הן ביחס לשכר הבסיס בנפרד, והן ביחס לתגמול הכולל, ככל שרלוונטי וככל שקיים מידע כאמור. בבחינה כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות השוואה המופיעות בניתוח השוואתי, וזאת על פי פרמטרים שייקבעו מראש.

5.6. ככל ותעשה השוואה כאמור לעיל, זו תיעשה ביחס לתגמול הניתן לנושא משרה בתפקיד דומה בלפחות 3 חברות ציבוריות ואו חברות פרטיות, שמתאימות שמתאים למאפיינים שלהן (כולם או חלקם או מאפיינים נוספים ככל שתמצא הוועדה לנכון): א. ענף הפעילות שלהן דומה לענף הפעילות של החברה; ב. ההון העצמי שלהן דומה להון העצמי של החברה ג. הרווח התפעולי (או הפסד) שלהן דומה לרווח התפעולי (או הפסד) של החברה; ד. סך המאזן שלהן דומה לסך המאזן של החברה; ה. בעלות-מחזור פעילות דומה למחזור הפעילות של החברה; ו. שווי השוק שלהן דומה לשווי השוק של החברה; ז. הרווח לפני מס שלהן דומה לרווח לפני מס של החברה.

5.6-5.7. השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי ופועלו ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי העסקיים של החברה ועמידתה בתכניות העבודה (בתפקיד קיים או קודם), על רקע נתונים ביחס לתוצאות פעילותה של החברה בהיבטים שונים הקשורים לתחומי אחריותו של נושא המשרה ותנאי השוק הקיימים במועד הבחינה ועובר לה.

5.7-5.8. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה קודמים או קיימים בחברה באותו תפקיד או בתפקידים דומים בחברה, ביחס לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו בחשבון שינויים מהותיים שחלו, ככל שחלו, בסמכויותיו ותחומי אחריותו במהלך השנה.

5.8-5.9. היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר<sup>1</sup> של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת מונחים אלה בחוק מעת לעת), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים בין נתוני השכר האמורים על יחסי העבודה בחברה.

5.9-5.10. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס האמור ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב, בין היתר, באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה והאם אין ביחסים אלה כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה.

5.10-5.11. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, היחס הקיים בין שכר הבסיס של נושאי המשרה השונים בחברה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה והיחס בין תנאי הכהונה וההעסקה (עלות שכר, כולל מענקים) של כל אחד מנושאי המשרה לעלות השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי החברה, הינו כדלקמן:

| תפקיד        | יחס-שכר-בסיס לממוצע-שכר | יחס-שכר-בסיס לשכר חציוני | יחס-עלות-שכר לממוצע-עלות שכר <sup>2</sup> | יחס-עלות-שכר לעלות-שכר חציוני <sup>2</sup> |
|--------------|-------------------------|--------------------------|---|--|
| מנכ"ל החברה  | 2.7                     | 3.2                      | 4.3                                       | 5.1  |
| סמנכ"ל כספים | 2.1                     | 2.5                      | 2.9                                       | 3.5  |

<sup>1</sup> "שכר" – במדיניות תגמול זו - כהגדרת מונח זה בחוק החברות כפי שיהיה מעת לעת; למועד זה - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.

<sup>2</sup> בחישוב עלות השכר נלקחו בחשבון: שכר הודשי ונלוות, הנחת תשלום מענקי-מטרה, שווי אופציות על בסיס שנתי (ככל שהוענקו), עלויות סוציאליות והטבות נלוות (כגון שווי רכב, עלויות תקשורת וכיו"ב). בחישוב שכר יתר עובדי החברה נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת, של עובדי קבוצת סאטקום גילת, לרבות עובדי קבלן.

|     |     |     |     |                                |
|-----|-----|-----|-----|--------------------------------|
| 3-7 | 3-1 | 2-5 | 2-1 | סמנכ"ל הנדסה ושירות            |
| 3-0 | 2-5 | 2-1 | 1-7 | סמנכ"ל תפעול שירות ומשאבי אנוש |
| 3-8 | 3-1 | 2-4 | 2-0 | סמנכ"ל-VOICE-MSS               |
| 3-5 | 2-9 | 2-2 | 1-9 | סמנכ"ל מכירות אפריקה           |

| תפקיד                     | יחס שכר בסיס לממוצע שכר | יחס שכר בסיס לשכר חציוני | יחס עלות שכר לממוצע עלות שכר <sup>3</sup> | יחס עלות שכר לעלות שכר חציוני <sup>2</sup> |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------|---|--|
| מנכ"ל החברה               | 3.9                     | 4.6                      | 6.1                                       | 7.1  |
| סמנכ"ל כספים              | 2.5                     | 3.0                      | 3.6                                       | 4.2  |
| סמנכ"ל חטיבת אינטרנט וענן | 2.5                     | 2.9                      | 3.8                                       | 4.4  |
| סמנכ"ל חטיבת בטחונות      | 2.6                     | 3.1                      | 4.2                                       | 4.9  |
| סמנכ"ל חטיבת אפריקה       | 2.6                     | 3.1                      | 4.5                                       | 5.2  |

לצורך חישוב יחסי העלות, נלקחו בחשבון יחסים מחמירים, תוך לקיחה בחשבון את השכר החדשי והתנאים הנוכחיים, תשלומי מענקים (תוך הנחת עמידה מלאה במענקי מטרה), עלות אופציות לשנה הקרובה וכו'. בחישוב שכר יתר עובדי החברה, נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת ונלוות, ללא הנחת מענקי מטרה ו/או עלות אופציות.

להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, היחסים הנ"ל ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה ואין בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה<sup>4</sup>.

בעת אישור תנאי הכהונה והעסקה לנושאי משרה, ייבחן היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של יתר עובדי החברה כאמור לעיל, והאורגנים הנדרשים לאשר את תנאי הכהונה של נושא המשרה יחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה.

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה קבעו כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה לשכר הממוצע ולשכר החציוני של יתר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה (בממוחזר עלות<sup>2</sup>) לא יעלה על: מנכ"ל (בחברה או בחברות בשליטה של החברה): 1:9 ו-1:6 (בהתאמה); סמנכ"לים (בחברה או בחברות בשליטה של החברה): 1:8 ו-1:6 (בהתאמה).

ככל שהחברה תחרג בהיקף העולה על 5% מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מיוחד בוועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, טווח היחסים המתוארים לעיל, הינו ראוי וסביר בהתחשב במאפייני החברה ואין בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה. כל חריגה מן האמור, תובא לדיון מיוחד בוועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יחס מירבי זה הינו סביר והגון בהתחשב באופיה של החברה, תחום עיסוקה וגודלה בתקופת תחולתה של מדיניות זו וכפועל יוצא מכך מידת האחריות המוטלת על נושאי המשרה הבכירים בחברה.

5.11-5.12. היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים אשר יינתנו לנושא המשרה.

<sup>3</sup> בחישוב עלות השכר נלקחו בחשבון: שכר חודשי ונלוות, הנחת תשלום מענקי מטרה, שווי אופציות על בסיס שנתי (ככל שהוענקו), עלויות סוציאליות והטבות נלוות (כגון שווי רכב, עלויות תקשורת וכיו"ב). בחישוב שכר יתר עובדי החברה נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת, של עובדי קבוצת גילת, לרבות עובדי קבלן.  
<sup>4</sup> השיעורים המקסימאליים של היחסים לוקחים בחשבון הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה.

היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה השונים בחברה לשנה נתונה היא כדלקמן (קרי - תמהיל סוגי הרכיבים מתוך כל סך רכיבי התגמול השונים)<sup>5</sup>:

| תפקיד                                | רכיבים קבועים (כולל תנאים נלווים) (%) | סך הרכיבים המשתנים (מענקים ואופציות) (%) |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| מנכ"ל החברה                          | 80%-50%                               | 30%-20%                                  |
| סמנכ"לים העוסקים בתחום השיווק/מכירות | 80%-50%                               | 50%-20%                                  |
| סמנכ"לים אחרים                       | 85%-65%                               | 35%-15%                                  |

יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת המענק השנתי כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. האמור כפוף גם לסעיף 7 להלן.

ככל שהחברה תחרוג מהיחס בהיקף העולה על 7% (סטייה) מן הפערים המתוארים לעיל (קרי, 7% סטייה מן הרף העליון או 7% סטייה מן הרף התחתון), אזי יובא הדבר לדיון מחודש בוועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

## 6. רכיב שכר בסיס

השכר לו זכאי נושא המשרה הינו רכיב קבוע אשר יקבע, ככל שניתן, עד למועד תחילת כהונתו בתפקיד הרלוונטי בחברה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול.

### 6.1. שכר מנכ"ל ונושאי משרה

6.1.1. גובה שכרם של מנכ"ל החברה ונושאי המשרה האחרים יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

6.1.2. על סמך שיקולים אלה, נקבעו תקרות לשכר הבסיס החודשי לנושאי המשרה בחברה, כמפורט להלן:

| תפקיד                    | מקסימום (בש"ח) (ברוטו) |
|--------------------------|------------------------|
| מנכ"ל החברה <sup>6</sup> | 80,000                 |
| סמנכ"לים                 | 50,000                 |

תקרות אלו יבחנו **במידת הצורך** על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הבחינה **השנתית** של מדיניות התגמול בהתאם לסעיף **13-14** להלן ויעודכנו במידת הצורך, בין היתר, למול נתוני ההשוואה לחברות דומות ולמול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה או בהתאם לשיקולים אחרים.

ככל שהחברה תחרוג בהיקף העולה על **510%** מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מחודש בוועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

### 6.2. גמול דירקטורים

6.2.1. לדירקטורים בחברה, החיצוניים והאחרים, ישולם גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בהתאם להוראות שנקבעו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות. השכר שייקבע לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות הגמול<sup>7</sup>. ועדת התגמול תהא רשאית לקבוע כל סכום כשכר,

5 יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת המענקים כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו.

6 מובהר בזאת כי סך עלות השכר השנתית של המנכ"ל לא תעלה על 2.4 מיליון ש"ח לשנה. כן מובהר כי סך עלות השכר לסמנכ"לים קיימים בחברה לא תעלה על 1.4 מיליון ש"ח לשנה (בנטרול עמלות מכירה ייעודיות בגין מכירות ללקוחות בהתאם לתוכנית עמלות ובכפוף לתקרות הקבועות במדיניות זו). סך עלות השכר לסמנכ"לים חדשים בחברה לא תעלה על 1.4 מיליון ש"ח לשנה.

7 למועד זה, החברה משלמת לשני הדירקטורים החיצוניים, אמיר תמרי ועמית בריקמן גמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם ל"סכום הקבוע המרבי" בתקנות הגמול, בהתאם לדרגתה של החברה.

ובלבד שיהיה בין-הסכום הקבוע לבין הסכום המירבי, כקבוע בתקנות הגמול. העקרון שאין להפחית שכר של דירקטורים יהווה שיקול מרכזי בקביעת גמול כאמור.

6.2.2. הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה כמפורט בסעיף 8 לתקנות הגמול ויתעדכנו מעת לעת בהתאם לקבוע בתקנות הגמול.

6.2.3. על אף האמור לעיל, לא יראו כחריגה ממדיניות זו אי קבלה או ויתור של דירקטור (שאינו דירקטור חיצוני ו/או דירקטור בלתי תלוי) על הגמול המגיע לו על פי תקנות הגמול<sup>8</sup>.

6.2.4. כמו כן, **ועל אף האמור בסעיף 6.2.1 לעיל**, בכפוף להוראות הדין ולאישורים הנדרשים על פי דין, החברה תהא רשאית להעניק ליו"ר הדירקטוריון בחברה, גמול בעד שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה ו/או בחברות הבנות שלה **שלא בהתאם לתקנות הגמול**, הכל בהתאם לדרישת החברה. מובהר כי נכון למועד אישור מדיניות זו, לא אושר גמול כאמור והאמור מובא כחלק כללי במדיניות התגמול. כל אישור גמול בגין שירותי יו"ר יהא כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

## 7. מענק שנתי במזומן

### 7.1. כללי

7.1.1. על מנת ליצור קורלציה בין התגמול המשתנה של נושאי המשרה לבין תוצאות החברה וביצועיה בראייה ארוכת טווח, יכול (אך אין חובה), בפרט ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה) **שמנכ"ל החברה או דירקטוריון החברה-קבוע**, לאחר המלצת ועדת התגמול, תכנית למענק שנתי לנושאי המשרה בחברה (למעט הדירקטורים), **כאשר ביחס למנכ"ל החברה תכנית למענק שנתי כאמור תקבע ע"י דירקטוריון החברה, לאחר המלצת ועדת התגמול**.

7.1.2. מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על תגמול נושאי המשרה בחברה, להיות מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה<sup>9</sup>, המבטאות את העמידה ביעדים האסטרטגיים השונים של החברה ומתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת יעדים אלה.

7.1.3. מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה עבורה משולם המענק.

7.1.4. הזכאות למענק תקבע בעיקרה בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה אך חלק מהזכאות עשויה להיקבע גם לפי קריטריונים איכותניים שאינם ניתנים למדידה. מבנה היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון מראש. היעדים והמשקולות ייבנו באופן פרטני עבור כל אחד מנושאי המשרה בחברה. היעדים והמשקולות למענק של מנכ"ל החברה יובאו לאישור האסיפה הכללית ככל שהדבר נדרש על פי החוק. יובהר כי בנסיבות מסוימות שייקבעו על ידי הדירקטוריון ייתכן כי בשנה מסוימת לא תוגדר תוכנית מענקים, בשל סיבות רלוונטיות אשר ייקבעו על ידי דירקטוריון החברה (כגון מצב פיננסי, וכיו"ב).

7.1.5. בנוסף, דירקטוריון החברה רשאי להחליט על הפחתת גובהו של המענק או על אי חלוקת מענק כלל למי מנושאי המשרה בחברה, בשנה מסוימת, בכל מועד שיבחר במהלך אותה שנה ואף לאחר סיומה, אם מצא, כי ישנם שיקולים רלוונטיים, פיננסיים או אחרים, אשר בהתחשב במצבה של החברה, מצדיקים הפחתה או שלילה של המענקים מנושאי המשרה בחברה, גם אם באופן רטורואקטיבי.

7.2. סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט להלן.

7.2.1. מבנה המענק - המענק יהיה מורכב משלושה רכיבים (כולם או חלקם):

א. **רכיב המבוסס על יעדי חברה/קבוצה** - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה.

ב. **רכיב המבוסס על יעדים אישיים** - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה 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, **כאשר ביחס למנכ"ל החברה רכיב זה לא יעלה על סך של 3 חודשי עלות שכר**.

7.2.2. במסגרת רכיב המענק השנתי המבוסס על יעדי החברה, ייקבעו 2 יעדי חברה אשר יהיו כמותיים וניתנים למדידה, המותנים בהשגת יעדיה העסקיים ומטרותיה של החברה בראייה ארוכת טווח מבין

<sup>8</sup> תוצאות החברה יהיו על פי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.



סוגי היעדים להלן<sup>10</sup>:

- (1) רווח לפני מס ;
- (2) עמידה ביעדי הכנסות
- (3) יעדי תזרים מזומנים ;
- (4) יעדי תזרים מזומנים חופשי, Ebitda או Adjusted Ebitda.
- (5) יעדי רווחיות חטיבה.
- (6) הכנסות מתחומי פעילות חדשים ;
- (7) הקטנת התחייבויות ועלויות ;
- (8) תפוסה במקטעי חלל ;
- (9) היקף גביית תשלומים מלקוחות ;
- (10) התקשרויות למתן שירותי תקשורת לזוויינית ;
- (11) שיעור גידול בהיקף פעילות בתחום מסוים ;
- (12) עמידה ביעדים אסטרטגיים שיוצבו על ידי דירקטוריון החברה ;
- (13) יעדים המתייחסים לאיכות השירות והתפעול של החברה ;
- (14) יעדים המתייחסים לשיפור במחיר מניית החברה או המתייחסים למחזורי המסחר של המניה ולהות מחזיקי המניות שלה.

כתנאי סף, התגמול השנתי בגין עמידה ביעדי ביצועים (למעט תגמול בגין שיקול דעת או בגין אירועים מיוחדים כמפורט להלן) יינתן כתנאי סף רק בפנייה ותוצאות החברה (בניכוי הפחתות חשבונאיות בגין רכישת פעילויות/חברות או הפחתות חד פעמיות אחרות), ברווח לפני מס ואחרי תשלום הבונוס יהיו חיוביות.

יעדים אלה ייקבעו בהתבסס על אסטרטגיית החברה כפי שבאה לידי ביטוי בתקציב השנתי שלה כפי שייקבע ויאושר מדי שנה על ידי דירקטוריון החברה (להלן: "התקציב השנתי"), והיו מותאמים לביצועי החברה במהלך השנה עבורה משולם המענק. ביחס למנכ"ל החברה, יכול שיוגדרו יעדי חברה בלבד. ככל הנדרש על פי הדין, ביחס לנושאי משרה מסוימים או סוגי יעדים מסוימים, יאושרו היעדים גם באסיפה הכללית.

7.2.3. בנוסף, לכל נושא משרה **יכול** וייקבעו לכל היותר חמישה יעדים אישיים הניתנים למדידה, שיקבעו באופן אישי, בהתאם לתפקידו ולמידת תרומתו של נושא המשרה לעסקי החברה ובהתאם לתכנית העבודה האסטרטגית של החברה לטווח הארוך ולתכניות העבודה של המחלקה אליה שייך נושא המשרה. יעדים אלה עשויים להיות:

א. ביחס לנושאי משרה שאינם **סמנכ"ל- שיווק ומכירות מתחום המכירות והשיווק**: (1) שמירת זמינות הרשת **בשיעור של 97% לפחות**; (2) הפחתת העלות למגה באמצעות מיימנ עם ספקים **ההטמעת טכנולוגיות למיקסום ביצועי הרשת בלפחות 10% ביחס לשנה קודמת עלויות רשת ותקשורת**; (3) גביית חובות שגילים מעל 2 רבעונים בשיעור של 30% לפחות; (4) הרחבת פרישת רשת התקשורת **ופיתוחי רשת של החברה באמצעות הקמת 3 אתרים נוספים בשנה**; (5) השלמת תיכנון, ביצוע ועמידה בלו"ז בפרויקטים משמעותיים בהיקף כספי העולה על מיליון דולר ארה"ב; (6) שיפור רמת זמינות הרשת **הלוגיית** בהתבסס על מדידות שוטפות תוך שיקלול כמות וזמני התקלות; (7) סגירה עם גופים פיננסיים להעמדת אשראי הנדרש לפעילות בהתאם לתקציב החברה; (8) רווח נקי לפני מס, רווח נקי אחרי מס **EBITDA, תזרים חופשי או Adjusted Ebitda**; (9) הכנסות ממוצרים חדשים ומפעילויות חדשות; (10) הקטנת כמות הלקוחות שאינם מחדשים חוזה; (11) צמצום הירידה בהכנסה הנובעת מלקוחות שמורידים מחיר; (12) **רווחיות חטיבתית או** עמידה בתקציב החברה שאושר על ידי הדירקטוריון; (13) יעדי שימור לקוחות ועובדי מפתח; (14) יעדי פיתוח הנדסי והשגת פיתוחים טכנולוגיים; **השגת ושימור חוזים המוגדרים כאסטרטגיים**;

ב. ביחס ל**סמנכ"ל- שיווק ומכירות לסמנכ"לים העוסקים במכירות**: לפחות יעד אישי אחד הניתן למדידה בשיעור הכנסות ו/או רווחיות, **שיקבע לכל אחד מסמנכ"לי השיווק והמכירות באופן אישי**, בהתאם לתכנית העבודה של החברה מטרתיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתאם לטריטוריה שבאחריותם ובהתאם לתוכנית העבודה של מנהלי המכירות הכפופים

<sup>10</sup> יעדים אלו הינם יעדים אסטרטגיים ארוכי טווח העומדים בבסיס פעילות החברה והשאת רווחיה ופעילותה.

## לסמנכ"לים כאמור-שיווק מצידות.

נוסף על האמור לעיל, ונוסף לרף המענקים הקבוע בסעיף 7.5, סמנכ"לים העוסקים במכירות ושיווק-המצידות יכול שיהיו זכאים למענקים נוספים במסגרת תוכנית עמלות המבוססת על מכירות ושיווק ללקוחות, אשר נקבעת לכל אחד מהם באופן אישי ("תוכנית העמלות"). תוכנית העמלות מבוססת על יעדים כמותיים הניתנים למדידה, שיקבעו אחת לשנה עבור כל אחד מהם **מסמנכ"ל-המצידות**-באופן אישי, בהתאם לתוכנית העבודה של החברה מטרתיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתוכנית העבודה של מנהלי המכירות הכפופים **לסמנכ"ל-מצידות להם** ובהתאם לטריטוריה שבאחריותם.

גובהו הכולל של המענק המבוסס על תוכנית העמלות לא יעלה על **12-8** משכורות בשנה.

האורגנים הרלוונטים בחברה<sup>11</sup>, מוסמכים להגדיר יעדים אישיים נוספים ברוח היעדים המופיעים לעיל, בתנאי שהיעדים יקבעו באופן הצופה פני עתיד מבלי להתחשב בתוצאות או ביצועים שהושגו בעבר.

החלוקה הפנימית בין משקלם היחסי של האומדנים הכמותיים מבוססי יעדי חברה ליעדים הכמותיים האישיים תותאם לכל נושא משרה בנפרד, בהתאם למאפייני תפקידו, תחומי אחריותו ומידת ההשפעה שלו על השגת יעדי החברה ורווחיה.

7.2.4 תקרת המענק בגין השגת היעדים האישיים של כל נושא משרה הינה בהתאם לתקרות המפורטות בסעיף 7.5 להלן. **כאשר ביחס לסמנכ"לים העוסקים במכירות ושיווק, תקרת המענק בסעיף 7.5 להלן אינה כוללת את המענק המבוסס על תוכנית עמלות שלא יעלה על 12 משכורות בשנה.**

7.2.5 רכיב מענק המותנה בשיקול דעת יקבע בהתאם להערכת הדירקטוריון. לפרטים בדבר מענק המותנה בשיקול דעת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל ולנושאי משרה שאינם כפופי מנכ"ל ראו **עצפים 7.2-7-9** להלן.

7.2.6 דירקטוריון החברה רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה, וזאת בכל מועד שיבחר במהלך אותה שנה ובהמלצת מנכ"ל החברה, אם ישנן נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, כניסה של עסקאות חדשות המחייבות את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, גם אם באופן רטרואקטיבי, לאור **ההנסיבות** או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה. שינוי היעדים כאמור, יכול שיתבטא בעדכון מדיניות התגמול במקרה בו נדרש עדכון או התאמת היעדים או התנאים המקדמיים שנקבעו בה, ויכול שיתבטא בדרך של שינוי הסכם פרטני עם נושא משרה. החברה תיתן גילוי מלא בדבר שינוי היעדים, תחולתו הרטרואקטיבית של השינוי ולמשמעות הכלכלית שיש לתיקון על נושא המשרה.

### 7.2.7 מענק בשיקול דעת למנכ"ל

על אף האמור לעיל, רשאית החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לאשר תשלום חלק מהמענק השנתי למנכ"ל, בסכום שאינו עולה על **3 משכורות חודשיים חדשי עלות שכר-אז 25%** **מסך התגמול המשתנה**, לפי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של המנכ"ל לחברה באותה שנה, וזאת חלק או בנוסף למענק המחושב לפי יעדי החברה, כמפורט לעיל, ובכפוף לעמידה בתקרת המענק השנתי. **העלות שכר השנתית הכוללת לא תעלה על 2.4 מיליון. ולסמנכ"לים -**

**מענק בשיקול דעת לנושאי משרה שהינם כפופי מנכ"ל**

על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים במקרים פרטניים לאשר לפי שיקול דעתם מענק בשיקול דעת, **בסכום שאינו עולה על 3 חודשי עלות שכר** בגין הישגים פרטניים, הישגים ספציפיים במהלך השנה או קידום של נושאים מהותיים/אסטרטגיים ו/או להאציל את סמכותם לעשות כן, בכפוף להוראות הדין ולתקרת המענק השנתי.

### 7.2.8 מענק חד פעמי בגין ביצועים מיוחדים

בנוסף למענק השנתי כמפורט לעיל, רשאי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, לקבוע כי החברה תשלם למי מבין נושאי המשרה, מענק בגין פרויקטים מיוחדים או הישגים מיוחדים, הנובעים מפעילותם של נושאי המשרה ותרומתם לחברה (להלן: "מענק המיוחד"). בסעיף זה: "פרויקטים מיוחדים" או "הישגים מיוחדים": משמע, השלמת עסקאות מיזוג ו/או מכירת ו/או רכישת פעילות בהיקפים מהותיים לחברה (קרי, בהיקפים העולים בערכים מקבילים על 25% מנכסי ו/או פעילות החברה); זכייה או חתימה על מכרזים ו/או פרויקטים או חוזים בהיקפים מהותיים לחברה (היקפי עסקה בעלת הכנסות פוטנציאליות של מעל ל-4 מיליון דולר ארה"ב בשנה) גיוסי הון ו/או חוב בהיקפים מהותיים לחברה (קרי, בהיקף העולה על 15 מיליון ש"ח). יובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי להצביע על היתכנותן של עסקאות כאמור.

11 האסיפה הכללית הינה הגורם המוסמך לאשר יעדים למתן מענק לדירקטור, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם המוסמכים לאשר יעדים למתן מענק למנכ"ל, והמנכ"ל הוא המוסמך לאשר יעדים למתן מענק ליתר נושאי המשרה בחברה.



יובהר כי בכל מקרה, סכום המענק המיוחד, לא יעלה על 3 משכורות מעבר המענקים הניתנים לתשלום על פי מדיניות זו בשנה מסויימת, כמפורט בסעיף 7.5 להלן.

#### 7.2.9 מענק חד פעמי "אירועי שימור"

בנוסף למענק השנתי כמפורט לעיל, ומעבר לתקרת המענק השנתי כאמור במדיניות זו, רשאי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, וללא צורך באישורים נוספים, לקבוע כי החברה תשלם למי מבין נושאי המשרה, מענק "שימור" במסגרת אירועי "שינוי שליטה" בחברה (כגון מיזוג, מכירת נכסי החברה, מכירת מניות השליטה בחברה), וזאת על מנת לאפשר שימור ראוי של גורמי מפתח חיוניים אשר יוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (להלן: "מענק השימור" ו- "אירוע שינוי השליטה"). לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אירוע שינוי שליטה בחברה מייצר באופן טבעי חוסר וודאות בקרב עובדי ומנהלי החברה. חוסר הודאות עשוי לעורר חוסר יציבות ניהולית ופגיעה טבעית במהלך העסקים השוטף של החברה. אירוע שינוי שליטה פוטנציאלי עשוי **מניצב-ליצר** אתגרים רבים מכיוון העובדים, הלקוחות והספקים ועשוי להקשות משמעותית אף יותר על הניהול השוטף של החברה. במקביל, החברה מצויה בשנים מאתגרות ביותר מבחינה כלכלית וניהולית ונדרשת ליציבות ניהולית. מענקי השימור מהווים דרך נאותה להבטיח שדירת ניהול איכותית על פני תקופה ממושכת.

מענק השימור, יהא כפוף לתנאים הבאים:

#### א. מענק השימור לא יעלה על 3 משכורות חודשי עלות שכר.

ב. מענק השימור יותנה בהישארות בחברה של נושא המשרה במקרה של אירוע שינוי השליטה בטווח של לפחות 12 חודשים לאחר השלמת אירוע השינוי השליטה אולם ישולם גם במידה ונושא המשרה יפוטר במהלך תקופה זו של 12 חודשים.

7.2.10 לדירקטוריון יהיו שיקול דעת וגמישות בקביעת המשקולות והיעדים והם ידונו על ידו **אחת לשנה מעת לעת** כאמור לעיל, בהתאם להמלצות ועדת התגמול בעניין. לעניין זה ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון את המלצת מנכ"ל החברה בנוגע לתמהיל היעדים והמשקולות של הסמנכ"לים ואת המלצת יו"ר הדירקטוריון ביחס לתמהיל היעדים והמשקולות של המנכ"ל.

#### 7.3 שיטה לחישוב המענק השנתי

זכאותו של נושא המשרה לחלקים מהמענק השנתי המיוחסים לכל אחד מהיעדים שייקבעו לנושאי המשרה, עשויה להיקבע:

7.3.1 על בסיס "מוחלט", קרי, אי עמידה ביעד כלשהו לא תזכה בתגמול בגינו או -

7.3.2 על בסיס "יחסי", קרי, על פי מידת העמידה של נושא המשרה ביעדים השונים שייקבעו לו יחסית ליעדים כפי שאושרו בתקציב החברה לשנה הרלוונטית, באופן ליניארי, כאשר עמידה מדויקת ב-100% מיעד מסוים שיוגדר לנושא המשרה בשנה רלוונטית - תזכה במלוא סכום המענק בגין יעד זה ועמידה חלקית ביעד כאמור (תוך "סימון" יעד תחתון, מתחתיו לא יינתן מענק כלל) - תזכה אותו בחלק יחסי מסכום המענק המיוחס ליעד זה, הכל על פי התנאים שייקבעו בתכנית המענקים לאותה שנה. כמו כן, ייקבע השיעור מהמענק שישולם בגין השגת היעד בגבול התחתון וכן תקרה לגובה המענק (גבול עליון, אשר יהווה יעד "הצטיינות", מעל לרף של 100% מן התגמול).

להלן אופן חישוב הזכאות על פי הבסיס היחסי:

- לכל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.
- לכל יעד מדיד יקבע רף מטרה (מדד) כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו רוצים לשנות או לשפר.
- כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי "עמידה מלאה ביעד" (עמידה ברף המטרה ליעד) תחשב כעמידה ברף הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו.
- כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו ראטה למשקלו היחסי.
- לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי - בגין ביצוע הנמוך מהרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- הגעה לרף הכמותי שהוגדר כרף התחתון יוקנה מענק בשיעור של 40%-60% (על פי החלטת ועדת התגמול) ממשקל היעד הספציפי וביצוע מעליו יקנה מענק בין 60%/40% ל-100% שיחושב באופן ליניארי (ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף התחתון).
- עמידה ברף המטרה של היעד כאמור מקנה ציון 100% ליעד זה.
- עמידה ביעדים בשיעור של 90%-100% תיחשב כעמידה מלאה ביעדים, בכפוף לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ליישום מנגנון זה.

▪ ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים "מעל לרף המטרה ליעד". הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של עד 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד (רף המטרה) לרף העליון יקנה מענק בין 100%-125% שיחושב באופן לינארי (לינארי ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף העליון).

7.3.3. רווחים או הפסדים אשר נגרמו מפעולות חשבונאיות שלא תוקצבו, אשר אין בגינן תזרים מזומנים, לא יילקחו בחשבון.

#### 7.4. מענק שנתי - הוראות כלליות

7.4.1. על אף האמור בסעיף 7 זה, המענק השנתי לא יחולק למי מנושאי המשרה בגין השגת יעד הנמוך מהשיעור המינימאלי שייקבע מדי שנה לעמידה בכל אחד מהיעדים (גבול תחתון).

7.4.2. אם תשלום המענקים יביא את החברה למצב שיהווה עילה לפירעון מיידי של סדרה כלשהי של אגרות חוב שהונפקה או שתונפק על ידי החברה, המענק השנתי לא יחולק.

7.4.3. במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרישה, את המענק השנתי בגין מלוא השנה בה הסתיימה הכהונה.

7.4.4. עם אישור תכנית המענקים, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע תנאי סף נוספים, כמותיים או אחרים, בהתחשב ביעדי החברה, האסטרטגיה שלה ומצבה - אשר בהתקיימם לא יחולק המענק השנתי למי מנושאי המשרה בחברה.

#### 7.5. הגבלות לגבי המענק השנתי

כמו כן, המענק השנתי, ככל שייקבע, יהא כפוף להגבלות המפורטות להלן:

7.5.1. גובהו הכולל של המענק השנתי יוגבל כדלקמן:

(א) **מנכ"ל** - לא יעלה על 10 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.2.8 ו-7.2.10 לעיל אולם לא - כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל- 100%).

(ב) **סמנכ"לים (שאינם סמנכ"לי שיווק ומכירות מתחום המכירות והשיווק)** - לא יעלה על 5 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.2.8 ו-7.2.10 לעיל, אולם לא כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל- 100%).

(ג) **סמנכ"לים העוסקים במכירות ושיווק שיווק ומכירות** - לא יעלה על 3 משכורות<sup>12</sup>. ככל וסמנכ"ל המכירות אינו זכאי לתכנית עמלות, גובהו הכולל של המענק השנתי לא יעלה על 5 משכורות.

7.5.2. בכל מקרה, סכום המענקים השנתיים לכלל נושאי המשרה בחברה בגין שנה מסוימת, כפי שיחולק בפועל, לא יעלה על 3% מהכנסות החברה על פי דוחותיה המאוחדים לשנה הרלוונטית. במקרה של חריגה מהרף שנקבע - תתבצע חלוקה פרי-פאסו.

7.5.3. מענק שנתי יינתן לנושאי משרה אשר עבדו או נתנו שירותים לחברה לפחות 12 (שנים עשר) חודשים טרם אישור הדוחות הכספיים של אותה השנה, ולמעט אם נושא המשרה התפטר או פוטר בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים. על אף האמור, נושא משרה חדש שעבד פחות מ-12 חודשים בחברה, יהיה הדירקטוריון רשאי, בהמלצת מנכ"ל החברה, לקבוע זכאותו למענק באופן יחסי לתקופת העבודה של נושא המשרה בחברה באותה שנה.

7.5.4. ועדת התגמול תהיה זכאית "לנטרל" השלכות לתוצאות הכספיות של החברה שינבעו משינויים במדיניות החשבונאית של החברה/הקבוצה. "נטרול" כאמור יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי השינוי החשבונאי והשפעתו. "הנטרול" יתבצע כאשר בסמוך לאישור המענקים, תוגש חוות דעת של רואי החשבון החיצוניים של החברה 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.

7.5.5. יובהר כי ועדת התגמול תפעיל את סמכותה על פי סעיף זה, רק במקרים הבאים: א. שינוי בתקינה החשבונאית ו/או במדיניות החשבונאית ו/או בכללים החשבונאיים החלים על דוחותיה הכספיים של החברה ו/או חברות מאוחדות ו/או כלולות שלה ("הדוחות"), אשר יחול בשל נסיבות חיצוניות ואשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית; ב. החלת כלל חשבונאי ו/או מדיניות חשבונאית על הדוחות, על פי הנחיית רשות מוסמכת, אשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית;

<sup>12</sup> תקרת המענק השנתי לסמנכ"לי שיווק ומכירות אינה כוללת מענקים שיכול שיתבססו על תוכנית העמלות הנקבעת לכל אחד מהם באופן אישי כמפורט בסעיף 7.2 לעיל.

- 7.5.6. הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע במועד אישור התקציב רשימה סגורה של אירועים מיוחדים, אשר אם יקרו במהלך השנה, תהיה לוועדת התגמול, במועד חישוב המענקים, האפשרות "לנטרל" את השפעתם מחישוב היעדים לצורך המענק. מדובר באירועים שבמועד אישור התקציב אין ודאות אם יקרו במשך השנה והוחלט לא לקחתם בחשבון בעת בניית התקציב, אך ההערכה היא כי אם יקרו עשויה להיות להם השפעה מהותית על התוצאות הכספיות.
- 7.5.7. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לפי שיקול דעתם להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.
- 7.5.8. כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק המבוסס על נתונים כספיים כלשהם, יתחייב להחזיר לחברה, סכומים ששולמו, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש (restatement) במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר אישור המענק בדוחות הכספיים של החברה, וזאת בתוך 60 ימים ממועד גילוי הטעות כאמור. נושא משרה כאמור יחתום על הסכמתו שהחברה תהיה רשאית לקזז את הסכום שיגיע לה ממנו, מכל סכום שהוא זכאי לקבל מהחברה, בכפוף להוראות הדין.
- 7.5.9. המענק השנתי, ככל שייקבע, ישולם לנושאי המשרה אחת לשנה, לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית על ידי דירקטוריון החברה ובהתאם לתוצאות החברה בפועל באותה שנה, וככל שמדובר בנתון שיש לחשבו - בהתאם לדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית כאמור.
- 7.5.10. במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרישה, את המענק השנתי בגין השנה בה הסתיימה כהונה.
- 7.5.11. בנוסף לאמור בסעיף 7 זה לעיל, תכנית המענקים תוכל לכלול הוראות נוספות לפיהן ייקבע מנגנון לפריסה או התניה של חלק מתשלום המענקים השנתיים בהתבסס על השגת יעד/ים מדיד/ים ארוך/כי-טווח בתקופה של שנתיים או שלוש שנים קלנדריות וכן כללים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית. הכללים והתנאים למענק - רב שנתי כאמור, אם וככל שיחול, ייקבעו ויובאו לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.
- 7.5.12. על אף האמור בסעיף 7 זה לעיל, מדי שנה, עם אישור תכנית מענקים, ככל שתאושר, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע תנאי סף נוספים, כמותיים או אחרים, בהתחשב ביעדי החברה, האסטרטגיה שלה ומצבה - אשר בהתקיימם לא יחולק המענק השנתי למי מנושאי המשרה בחברה.

## 8. תגמול הוני

- 8.1. בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה<sup>13</sup>.
- 8.2. מטרת הענקת אופציות לעובדי החברה ויעדיה הם, בין היתר, לקדם את האינטרסים של החברה על ידי מתן הזדמנות לעובדים, נושאי משרה, דירקטורים, יועצים ונותני שירותים אחרים נבחרים של החברה או של חברות קשורות (כהגדרת מונח זה בתכנית האופציות) לרכוש זכות בעלות בחברה או להגדיל בעלות כאמור, לפי העניין, על ידי הענקת אופציות לטובתם, ובכך להעניק לאותו ניצע תמריץ נוסף להתחיל ולהמשיך להיות מועסק בחברה או בחברה קשורה או להיות קשור עימן, לפי העניין, ולעודד את תחושת השותפות בבעלות של אותו ניצע ולתמרץ את עניינו או עניינה בהצלחת החברה והחברה הקשורה בה מועסק אותו ניצע או עימה הוא קשור.
- 8.3. התכנית נקבעה בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל וכוללת את ההוראות הבאות:
- 8.3.1. כמות כתבי האופציה שיוקצו במסגרת התכנית, אופן החלוקה של ההקצאה בין הניצעים השונים וכן כמות כתבי אופציה נוספות להקצאה לנושאי משרה שעשויים להצטרף לחברה במהלך תקופת התכנית.
- 8.3.2. האופציות המוקצות תוקצינה לנושאי המשרה באחד ממסלולי המס הבאים, לפי שיקול דעתה של החברה, ובכפוף להגבלות או למגבלות הרלוונטיות לפי הדין החל; (א) אופציות במסלול נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], תשכ"א-1961 ("הפקודה"); (ב) אופציות במסלול ללא נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודה; או (ג) אופציות בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודה.
- 8.3.3. מחיר המימוש של האופציות הבלתי סחירות שיינתנו לנושאי משרה בחברה, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה לפי ממוצע מחיר הסגירה של המניה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות ובתוספת פרמיה של בין 1%-2.5%, בהתאם להחלטת אורגני החברה.

<sup>13</sup> ביום 2004-8-30 במרץ 2014, אימצה החברה תוכנית אופציות, לפרטים נוספים ראו דיווחה של החברה (אסמכתא מספר 2004-01-015724/2014-01-007899) ("תוכנית האופציות"). באמור במדיניות תגמול זו מתייחס לתוכנית האופציות הקיימת ו/או לכל תוכנית אופציות עתידית אשר תאומץ על ידי אורגני החברה, ככל שתאומץ.

8.3.4. השווי המרבי במונחים שנתיים<sup>14</sup> (שיחושב במועד ההענקה ויחולק במספר שנות ההבשלה באופן שווה) של כתבי האופציה שיוקצו לנושא משרה יחיד (כולל מנכ"ל החברה), לא יעלה על 2 חודשי עלות שכר של נושא המשרה (הרכיב הקבוע בלבד בתוספת נלווים).

8.3.5. היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה יהיה 12% (לאורך תקופת התוכנית).

תקופת ההבשלה של כלל כתבי האופציה המוקצים (Vesting) לא תפחת משלוש שנים (קרי, תקופת ההבשלה המצטברת של כל כתבי האופציה, ולא מנה כזו או אחרת). **כאשר המנה הראשונה תובשל לא לפני חלוף שנה ממועד ההענקה.** החברה תהיה רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של שינוי שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה **כמפורט להלן: דבלד-שההאצה כאמור תחול רק במקרה שבו חלפו שנתיים ממועד ההענקה (האמור לא יחול בגין הקצאות אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות תגמול ד).**

**במקרה של מכירת כל מניות החברה ומחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כלשהי אגב החלפת שליטה בחברה, אזי - (1) תואץ תקופת ההבשלה של כל האופציות שהוענקו לניצע על פי תוכנית האופציות, באופן שכל האופציות שטרם בשלו, תבשלה במלואן ותמומשה באופן אוטומטי ומידי בדרך של Cashless Exercise, מיד לפני קרות האירוע כאמור ובכפוף למחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כאמור ו/או (2) אופציות אשר הבשילו אד טרם מומשו נכון לאותו מועד, ימומשו באופן אוטומטי בדרך של Cashless Exercise. לצורך חישוב מרכיב ההטבה על-פי ס"ק (1) ו-(2), יחושב שווי השוק של כל מניה במועד המימוש כמחיר המניה בעסקת מכירת כל מניות החברה כאמור. האמור בפסקה זו כפוף לכך ששירותו הרציף של הניצע בחברה (כמשמעות המונח "שירות" בתוכנית האופציות) בתקופה שקדמה למועד החלפת השליטה בחברה עולה על תקופה של 12 חודשים מלאים ורציפים (בכל תפקיד שהוא).**

**במקרה של החלפת שליטה בחברה ללא מחיקת מניות החברה מן הרישום למסחר בבורסה כלשהי, במידה שהניצע פוטר בתוך 12 חודשים ממועד שינוי השליטה, תואץ לגבי ניצע כאמור תקופת ההבשלה של המנה הקרובה, באופן שהחלק הבא מתוך כמות האופציות הכוללת שהוקצתה לניצע, אשר צפוי להיות בר מימוש, יבשיל במלואו במועד הפיטורין ויהי ניתן למימוש למשך תקופה מוגדרת (למעט במקרה של סיום שירותיו של ניצע עקב קיום "עילה"). למען הסר ספק, יתר המנות אשר טרם הבשילו במועד סיום השירותים של הניצע יבוטלו ויהיו חסרות כל תוקף.**

**האמור בפסקה זו כפוף לכך ששירותו הרציף של הניצע בחברה (כמשמעות המונח "שירות" בתוכנית האופציות) בתקופה שקדמה למועד החלפת השליטה בחברה עולה על תקופה של 12 חודשים מלאים ורציפים.**

**במקרה של סיום כהונה עקב מוות, נכות או אובדן כושר עבודה, ניתן יהיה לאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הובשלה.**

8.3.6. מועד הפקיעה של כתבי האופציה יהיה לא מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ-10 שנים ממועד ההקצאה (בכפוף להוראות לגבי פקיעת אופציות בסיום העסקה או הפסקת מתן שירותיו של נושא המשרה לחברה).

8.3.7. אפשרות להתנות את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, של מי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים, לרבות יעדים ארוכי טווח, שיקבעו במועד ההקצאה.

8.3.8. תכנית האופציות קובעת תנאים להתאמת מחיר המימוש במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב.

## 9. תנאים סוציאליים נלווים והטבות

ככל שתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה יכללו הוראות בקשר עם הנושאים המפורטים להלן, הם ייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל, ובהתאם לתנאים המפורטים להלן:

### הטבות נלוות הניתנות לכלל נושאי המשרה<sup>15</sup>

9.1.1. נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים להפרשות לביטוח מנהלים, לביטוח אבדן כושר עבודה ולקרן השתלמות כנהוג בחברה.

9.1.2. נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים לימי מחלה, ימי חופשה וימי הבראה כמקובל בחברה עבור עובדים בכירים ובהתאם לוותק שלהם בחברה, ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין ולא יותר מ-28 ימי חופשה לשנת עבודה.

9.1.3. יכול שהחברה תעמיד לרשות כל נושא משרה רכב לצרכי מילוי תפקידו. במידה שהועמד לרשות נושא המשרה רכב כאמור, תישא החברה בהוצאות הקבועות הכרוכות בשימוש לאחזקת הרכב, כל זאת לפי

<sup>14</sup> על פי מודל בלק אנד שולס או שווי אחר שילקח לצרכים חשבונאיים.

<sup>15</sup> פרט לדירקטורים אך לרבות יו"ר הדירקטוריון, ככל שיוחלט על כי יו"ר הדירקטוריון יקבל שכר כאמור בסעיף 6 לעיל.

הנהלים הנהוגים בחברה. החברה לא קבעה תקרה לחזור ההוצאות הנ"ל. נושא המשרה יישא בשווי השימוש ברכב לצרכי מס וכן יתחייב לשאת בכל הקנסות או הדוחות בגין השימוש ברכב, ככל שיהיו. אולם, החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

9.1.4. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו טלפון נייד, נושא המשרה יהיה זכאי לחזור הוצאות טלפון נייד, בהתאם להחלטת החברה ועל פי שיקול דעתה הבלעדי. החברה לא קבעה תקרה לחזור ההוצאות הנ"ל. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל השימוש בטלפון נייד. אולם, החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

9.1.5. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו החזר הוצאות, נושא המשרה יהיה זכאי לחזור הוצאות סבירות שהוצאו על ידו במסגרת מילוי תפקידו, וזאת כנגד הצגת קבלות, ובהתאם למדיניות החברה. החזר הוצאות כאמור אינו מוגבל בתקרה כלשהי.

9.1.6. ככל שתנאי הכהונה וההעסקה יכללו אש"ל עבור נסיעות לחו"ל, תישא החברה בתשלום דמי אש"ל לנושא המשרה בתקופת שהותו בחו"ל לצרכי עבודה, בהתאם לנהלי החברה.

9.1.7. נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים בהתאם ובכפוף לתנאי העסקתם האישיים, לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בעת סיום יחסי עובד מעביד מכל סיבה שהיא, לרבות עקב התפטרות ולמעט במקרה של פיטורים "בנסיבות חמורות" כמוגדר להלן או לתשלום פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

9.1.8. באישור ועדת התגמול של החברה, תהא רשאית החברה להעניק לנושאי המשרה בחברה, הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה בחברה הרלוונטי (בהיקף שנתני).

## **ביטוח, פטור ושיפוי**

10.

לחברה ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה המכהנים ו/או יכהנו בה מעת לעת, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו וכן התחייבות **לפטור ושיפוי** לנושאי משרה ודירקטורים בחברה (שאינם בעל השליטה או קרובו).

מבלי לגרוע מהוראות הדין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר, מעת לעת וכל עוד מדיניות תגמול זו הינה בתוקף, התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לכיסוי אחריותם של נושאי משרה ודירקטורים, המכהנים או שיכהנו בחברה ובחברות/שותפויות בנות של החברה מעת לעת, ובלבד שהכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום של 20,000,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ובתמורת פרמיה והשתתפות עצמית שיהיו בתנאי שוק באותה העת ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה ובהתאם להצעות שהתקבלו מגורמים בלתי תלויים בחברה.

כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו.

בהתאם להוראות תקנון החברה, סכום השיפוי המרבי לכל נושאי המשרה לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה, **בנטרול הפרשה שבוצעה בגין שיפוי כאמור**, על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים של החברה כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל.

**בכפוף להוראות הדין, החברה תהא רשאית לפטור את נושאי המשרה והדירקטורים (למעט כאלה שהנם בעלי שליטה או קרוביהם, ככל ויהיו) מראש מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שנגרם ו/או ייגרם לה, במישרין או בעקיפין, עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה בפעולות בתום לב בתוקף היותם נושא משרה בחברה ו/או בחברה בת של החברה ו/או בחברה קשורה של החברה, כפי שיהיו מעת לעת. הפטור האמור לא יחול ביחס להפרת חובת הזהירות בחלוקה, כמשמעותה בחוק החברות וכן ביחס להפרת חובת הזהירות בהחלטה או בעסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי.**

**בנוסף לאמור לעיל, לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה על רקע השינויים האפשריים במבנה הקבוצה, בשים לב למצבה של בעלת השליטה בחברה, בין אם האפשרות לשינוי שליטה ובין אם האפשרות לאירוע אחר של שינוי שליטה (מיזוג, מכירת נכסים וכיו"ב), ועל מנת לאפשר לחברה לשמור על רצף ביטוחי וכיסוי ביטוחי גם לאחר קרות מי מהאירועים מסוג האירועים המנויים לעיל, ולאפשר לדירקטוריון החברה להמשיך בפעילותו הסדירה עד לקרות אירועים כאמור, לאפשר רכישת פוליסת Run Off לאור החשיבות הרבה שבהבטחת כיסוי ביטוחי ראוי ורצף ביטוח, על מנת לספק לדירקטורים ולנושאי המשרה הגנה מספקת מפני חשיפות שעלולות להיות מוגשות בכל הנוגע לתקופה שתקדם לאירועים מסוג האירועים המתוארים לעיל, לרבות החלטות שהתקבלו ויתקבלו בקשר עם אירועים כאמור.**

**בנוסף לאמור לעיל, בהתאם למדיניות תגמול זו והאמור לעיל, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, יהיו רשאים לרכוש פוליסת ביטוח RUN OFF לדירקטורים ונושאי משרה של החברה, בגבולות כיסוי של עד 15,000,000 דולר ארה"ב לאירוע ולתקופה, שתנאיה זהים לתנאי פוליסת נושאי המשרה הנוכחית (למעט**



התנאים שאינם ישימים לפוליסת RUN OFF שאין אפשרות לבטלה, לשנותה או להאריכה), וזאת לתקופה של 7 שנים, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובתמורת פרמיה והשתתפות עצמית שיהיו בתנאי שוק באותה העת ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה ובהתאם להצעות שהתקבלו מגורמים בלתי תלויים בחברה ובעלות פוליסת שלא תעלה על 300% מהיקף הפרמיה המשולמת מעת לעת על פי הפוליסה השוטפת. פוליסת ביטוח ה-RUN OFF תחול בגין "אירוע שינוי שליטה בחברה" או בכל אירוע אחר המצריך רכישת פוליסת RUN OFF (לדוגמא: מכירת מרבית נכסי החברה, מיזוג, מינוי בעל תפקיד וכיו"ב). לפוליסת ה-RUN OFF תהיה תקופת כיסוי לאחור (retroactive date) זהה לזו הקיימת בפוליסת נושאי המשרה הנוכחית.

**1.1.1. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה על רקע השינויים האפשריים במבנה הקבוצה, בשים לב למצבה של בעלת השליטה בחברה, בין אם האפשרות לשינוי שליטה ובין אם האפשרות לאירוע אחר של שינוי שליטה (מיזוג, מכירת נכסים וכיו"ב), ועל מנת לאפשר לחברה לשמור על רצף ביטוחי וכיסוי ביטוחי גם לאחר קרות מי מהאירועים מסוג האירועים המנויים לעיל, ולאפשר לדירקטוריון החברה להמשיך בפעילותו הסדירה עד לקרות אירועים כאמור, מוצע להוסיף התייחסות גם לאפשרות רכישת פוליסת Run Off קיימת חשיבות רבה להבטחת כיסוי ביטוחי ראוי ורצף ביטוח, על מנת לספק לדירקטורים ולנושאי המשרה הגנה מספקת מפני חשיפות שעלולות להיות מוגשות בכל הנוגע לתקופה שתקדם לאירועים מסוג האירועים המתוארים לעיל, לרבות החלטות שהתקבלו ויתקבלו בקשר עם אירועים כאמור.**

## 11. תנאי סיום כהונה

11.1. נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה או ההסכם למתן שירותים שבין החברה לנושא המשרה, בהתאם למפורט להלן (באופן שלא יפחת מהמינימום לפי דין):

| תקופה מקסימאלית           | תפקיד                        |
|---------------------------|------------------------------|
| עד 6 חודשים <sup>16</sup> | מנכ"ל                        |
| עד 6 חודשים               | נושא משרה אחר (למעט דירקטור) |

11.2. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ותאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

11.3. נושאי המשרה המועסקים בחברה עשויים להיות זכאים לקבל את מלוא ההטבות על פי הסכם ההעסקה או פדיון שלהן (אך למען הסר ספק במקרה של פדיון - מבלי לקחת בחשבון מענקים ותגמולים הוניים), כאילו המשיכו להיות מועסקים בחברה גם אם תקופת ההודעה המוקדמת (או חלקה) תיפדה, אם כי הזכאות למענק שנתי תמשיך לחול רק בגין התקופה בה נושא המשרה ימשיך לעבוד בפועל.

11.4. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת מחוייב נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה (בהתאם להחלטת החברה).

11.5. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת במקרים השוללים זכאות לתשלום פיצויי פיטורין, הכוללים מעילה, גניבה, עבירה פלילית שיש עמה קלון, הפרת התחייבות לסודיות ו/או לאי תחרות, הפרת משמעת חמורה, הפרת אמונים והפרה יסודית של ההסכם ("פיטורים בנסיבות חמורות").

### 11.6. מענק פרישה

11.6.1. בנוסף להודעה המוקדמת, תהיה החברה רשאית לאשר לנושאי המשרה בחברה (שאינם דירקטורים) מענקי פרישה/הסתגלות שלא יעלה על א. משכורת אחת בגין כל שנה בה היה מועסק נושא המשרה בחברה - או ב. 6 משכורות עבור מנכ"ל החברה ועל 4 משכורות לסמנכ"לים (לפי הנמוך מבין חלופות א' או ב' כאמור), במקרה של פיטורים על ידי החברה (למעט במקרה של פיטורים בנסיבות חמורות) או במקרה של התפטרות, בהתאמה. גובה מענק הפרישה יהיה בגובה רכיב השכר החודשי בלבד של נושא המשרה ברוטו<sup>17</sup> (קרי, ללא מענקים, אופציות וכו') מוכפל במספר החודשים שהוענקו לאותו נושא משרה.

11.6.2. גובה מענק הפרישה שיוענק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל יקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד ששכום זה לא יעבור את תקרת מענק הפרישה.

<sup>17</sup> "שכר" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות מעת לעת; למועד זה - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.

11.6.3. מענק הפרישה למנכ"ל יובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין, טרם החתימה על הסכם ההעסקה או ההסכם למתן השירותים, וייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ובכפוף לעמידתו של נושא המשרה בכל התנאים הבאים:

- היה מועסק בחברה או נתן שירותים לחברה.
- במהלך תקופת העסקתו, תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה ולהשאת רווחיה.
- נסיבות הפרישה של נושא המשרה אינן מצדיקות שלילת פיצויי פיטורים.

## 12. הגנות מסחריות

הסכמי ההעסקה וההסכמים למתן שירותים של נושאי המשרה יכללו הוראות שמטרתן להגן על זכויות הקניין הרוחני של החברה וכן תניות סודיות ואי תחרות ונוסחן יותאם לנושא המשרה הרלוונטי בהתאם לרגישות תפקידו ולחשיבותו לחברה.

## 13. הוראות כלליות נוספות

13.1. נושאי המשרה עליהם תחול מדיניות התגמול יכול שיהיו עובדיה של החברה או קבלנים עצמאיים המספקים לה שירותים. ככל שנושא המשרה יספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי, יחולו הוראות מדיניות התגמול בשינויים המחויבים, התגמול לנושא המשרה ישולם כנגד חשבונית ומרכיבי התגמול ינורמלו, כך שמבחינה כלכלית כוללת הם יתאמו את האמור במדיניות זו, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לפגוע בטובת החברה, מצבה ותכניותיה.

13.2. הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתיקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור, גם לאחר אישור מדיניות זו, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, לאחר שוועדת התגמול או דירקטוריון החברה יחליטו על הוספתם, כולם או חלקם, למדיניות זו - מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

13.3. יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול, למעט שינויים לא מהותיים כמתואר להלן, הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, וכן יבחנו בהתאם ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים ובהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות תגמול זו.

13.4. שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, ככל שהוועדה קבעה כי אכן מדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו על ידי ועדת התגמול בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לגבי אותה שנת דיווח.

13.5. על אף האמור לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו.

13.6. בהתאם לסעיף 272(ד) לחוק החברות, שינוי לא מהותי בתנאי העסקתו של מנכ"ל החברה אינו טעון אישור אסיפת בעלי המניות, ככל שהוא עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול ושוועדת התגמול קבעה כי השינוי אינו מהותי ביחס לתנאי העסקה הקיימים. מהותיות כאמור תיבחן ביחס לחבילת התגמול הכוללת, תוך ביצוע בדיקה איכותנית. לא ניתן לעשות שימוש "מצטבר" בסעיף זה באופן שכלל השינוי ייחשב למהותי.

13.7. החברה תהא רשאית, בכפוף לאישור מיוחד של ועדת התגמול מראש, להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בבעלות מלאה של נושאי המשרה וכל הוראות מדיניות תגמול זו תחולנה עליהן בהתאמה. על דמי הניהול יחולו ההוראות החלות על שכר חודשי, כאשר דמי הניהול המקסימליים יהיו שווים לעלות המעסיק המקסימלית בהתקיים יחסי עבודה. שינוי במתכונת העסקה מיחסי עבודה למתן שירותים באמצעות חברה, יבוצע בין היתר בדרך של תשלום כספים נוכח סיום יחסי עובד-מעביד. ככלל, ועדת התגמול לא תאשר מתכונת העסקה מן הסוג האמור, אלא בנסיבות נקודתיות אשר ייקבעו על ידה.

13.8. נושא המשרה יהיה רשאי לוותר לתקופה מסוימת על מרכיב תגמול כלשהו אשר לו הוא זכאי או יהיה זכאי על פי תנאי העסקתו, לפי שיקול דעתו של נושא המשרה, מבלי לגרוע מזכאותו ליתר תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופה זו (ומבלי לגרוע מזכאותו לקבלת המרכיב עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).

13.9. החברה תהא רשאית להתקשר עם נושאי משרה ו/או בעלי השליטה בה בהסכמים ו/או התקשרויות אחרות בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות בכפוף לאישורן על פי דין, לרבות הסכמי ניהול עם בעלי השליטה בחברה. מובהר כי נכון למועד אישור מדיניות זו, לא אושרה התקשרות כאמור בהסכם ניהול כלשהו, והאמור מובא כחלק כללי במדיניות התגמול. כל אישור גמול בגין שירותי ניהול, יהא כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

## 14. תוקף

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית כאמור, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק.

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את התאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בכפוף לאמור בסעיף 1213.2 לעיל, שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

כמו כן, ועדת התגמול תבחן את יישום מדיניות התגמול, מעת לעת; ואם תמצא הוועדה לנכון, תמליץ לדירקטוריון לעדכן את מדיניות התגמול.



נספח ג'  
כתב מינוי

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד  
גילת טלקום גלובל בע"מ  
יגיע כפיים 21ג', פתח תקווה

ג.א.ג,

הנדון: אסיפה כללית מיוחדת של גילת טלקום גלובל בע"מ (להלן: "החברה")  
שתיערך ביום  
(להלן: "האסיפה")

אני הח"מ, \_\_\_\_\_, מספר תעודת זיהוי/רישום \_\_\_\_\_, מרח' \_\_\_\_\_, שהנני  
הבעלים הרשום של \_\_\_\_\_, מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת, מייפה בזאת את כוחו  
של \_\_\_\_\_, ת"ז \_\_\_\_\_, ו/או \_\_\_\_\_, ת"ז \_\_\_\_\_, ו/או  
\_\_\_\_\_ ת"ז \_\_\_\_\_, להשתתף ולהצביע בשמי ובמקומי באסיפה שבנדון ובכל אסיפה  
נדחית של האסיפה שבנדון של החברה / בכל אסיפה כללית של החברה, עד שאודיעכם אחרת.

ולראיה באתי על החתום ביום \_\_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
חתימה

נספח ד'

כתב הצבעה

[מצורף קובץ נפרד]

## גילת טלקום גלובל בע"מ ("החברה")

### כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")

### חלק ראשון

#### 1. שם החברה

גילת טלקום גלובל בע"מ.

#### 2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה

אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס, במשרדי החברה ביום ד', 13 במרץ 2024, בשעה 14:00, במשרדי החברה ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח תקווה.

מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוח, שני בעלי מניות לפחות המחזיקים במניות המקנות להם ביחד 25% לפחות מכוח ההצבעה של כלל המניות באסיפה הכללית של החברה, תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה לא ימצא מנין חוקי, תדחה האסיפה ליום העסקים שלאחר יום האסיפה, באותה שעה ובאותו המקום קרי יום ה', 14 במרץ 2024, בשעה 14:00, או, לכל יום אחר ו/או שעה אחרת ו/או מקום אחר כפי שדירקטוריון החברה יקבע בהודעה שתימסר לכל בעלי המניות שהיו זכאים לקבל הודעה על האסיפה. באסיפה אשר נדחתה כאמור לעיל יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיה נוכח, בעצמו או על ידי באי כוח, בעל מניות אחד לפחות.

#### 3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

א. אישור הקצאה פרטית מהותית של אופציות (לא סחירות) למנכ"ל החברה, מר איציק בן אליעזר.

ב. אישור מינויה של גבי בינה רזינובסקי כדירקטורית חיצונית בחברה, לרבות אישור תנאיה כמפורט בהרחבה בדוח הזימון המצ"ב.

ג. אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה. מדיניות התגמול מצורפת לדוח הזימון המצ"ב.

#### 4. המקום והשעות שניתן לעניין בנוסח המלא של החלטת המוצעת

משרדי החברה אשר ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה. בימים א'-ה' בין השעות 17:00-10:00.

#### 5. הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית

הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור החלטות בנושאים א' ו-ג' לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור החלטת בנושא ב' שעל סדר היום לעיל, הנו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שמתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

#### 6. תוקף כתב הצבעה ופרטים נוספים

6.1 לכתב הצבעה זה יהא תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל מניות המחזיק במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, הנו 4 שעות לפני מועד ההצבעה.

6.2 בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות לשם הצבעה באסיפה, בסניף של חבר הבורסה או באמצעות הדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.3 בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתרי ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה והודעות עמדה בדואר תמורת תשלום. הודעה לעניין כתב הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

6.4 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי המניות לחברה הנו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: לא יאוחר מ- 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

6.5 המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה): עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר מ- 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

6.6 בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לאמור. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד למועד נעילת המערכת. במידה שבעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות המערכת. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 7. עיון בכתבי ההצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-9255000, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנות הרלוונטיות. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 3,431,474 מניות רגילות של החברה. כמו כן, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה כהגדרת, מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות הינה (בחברה לא קיים בעל שליטה).

#### 8. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה

במשרדי החברה אשר ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה; טלפון: 03-9255000, פקס: 03-9217938. הצבעות במערכת ההצבעה האלקטרונית יעשו באמצעות שימוש במערכת ההצבעה האמורה.

9. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה. במידה שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, החברה תמציא נוסח כתב הצבעה מתוקן ביום פרסום ההודעה בדבר סדר היום המעודכן. השינויים יפורסמו בהתאם להוראות הדין.

#### 10. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום

אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושא/ים נוסף/ים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 25 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום, תש"ס - 2000).

11. כתובות אתרי ההפצה של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בהם מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה

<http://www.magna.isa.gov.il> ו- <http://maya.tase.co.il>

**ציון אופן הצבעה** .12

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל אחד מהנושאים שעל סדר היום, שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה.

**חלק שני**

**שם החברה:** גילת טלקום גלובל בע"מ.

**מען החברה:** יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה; טלפון: 03-9255000, פקס: 03-9217938.

**מס' החברה:** 520041674.

**מועד האסיפה:** ביום ד', 13 במרץ, 2024 בשעה 14:00.

**סוג האסיפה:** אסיפה כללית מיוחדת.

**המועד הקובע:** תום יום המסחר ביום ג', 13 בפברואר 2024 (לעיל ולהלן: "המועד הקובע").

**פרטי בעל המניות:**

**שם בעל המניות:** \_\_\_\_\_

**מס' זהות:** \_\_\_\_\_

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

**מס' דרכון:** \_\_\_\_\_

**המדינה שבה הוצא:** \_\_\_\_\_

**בתוקף עד:** \_\_\_\_\_

אם בעל המניות הוא תאגיד –

**מס' תאגיד:** \_\_\_\_\_

**מדינת ההתאגדות:** \_\_\_\_\_

**סמן - האם הנך: בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן):<sup>1</sup>**

| לא | כן |                                    |
|----|----|------------------------------------|
|    |    | בעל עניין <sup>2</sup> בחברה       |
|    |    | נושא משרה בכירה בחברה <sup>3</sup> |
|    |    | משקיע מוסדי <sup>4</sup>           |

<sup>1</sup> נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

<sup>2</sup> כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>3</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>4</sup> כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

**אופן ההצבעה:**

| האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>2</sup> |     | אופן ההצבעה <sup>1</sup> |     |     | הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:  |
|---|-----|--------------------------|-----|-----|---|
| לא  | כן* | נמנע                     | נגד | בעד |   |
|   |     |                          |     |     | אישור הקצאה פרטית מהותית של אופציות (לא סחירות) למנכ"ל החברה, מר איציק בן אליעזר.                               |
|   |     |                          |     |     | אישור מינויה של גב' בינה רזינובסקי כדירקטורית חיצונית בחברה, לרבות אישור תנאיה כמפורט בהרחבה בדוח הזימון המצ"ב. |
|   |     |                          |     |     | אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה. מדיניות התגמול מצורפת לדוח הזימון המצ"ב.                                   |

\_\_\_\_\_ חתימה:

\_\_\_\_\_ תאריך:

- 1 אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.  
 2 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

\* במידה והנך בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי, באישור ההחלטה האמורה לעיל, אנא פרט:

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1)) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/תעודת התאגדות.