

## סלקום ישראל בע"מ ("החברה")

21 במאי 2025

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
באמצעות המגנ"א

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

### הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("הדוח" או "דוח הזימון")

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה בכתב"), מודיעה בזאת החברה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תיערך ביום ה', 26 ביוני 2025, בשעה 15:00 במשרדי החברה, רח' הגביש 10, נתניה ("משרדי החברה" ו"האסיפה" או "האסיפה הכללית", לפי העניין), לשם דיון וקבלת ההחלטות שעל סדר היום, כמפורט להלן.

קודם להצבעה בהחלטות המוצעות שעל סדר היום, כל בעל מניה נדרש (הן בכתב ההצבעה והן בהצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) לאשר כי החזקותיו במניות החברה אינן מנוגדות למגבלות ההחזקה או ההעברה המפורטות ברישיונות החברה כמפורט בסעיף 4.11 להלן. אם לא תסומן תשובה לשאלה, ההצבעה לא תיספר. אם רק חלק מההחזקות במניות מנוגד באופן כאמור, ייתכן שתוקנה זכות להצביע בחלק שאינו מנוגד להן. במקרה זה, נא לפנות לסמנכ"ל ייעוץ משפטי ומזכירת החברה בטלפון +972-52-998-9595 לקבלת הנחיות כיצד להצביע במניות שאינן מנוגדות או, אם ההחזקה במניות היא באמצעות ברוקר, ניתן לבקש מהברוקר ליצור קשר עם החברה בשם בעל המניה.

### 1. הנושאים שעל סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות

1.1 נושא מספר 1 - אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם לנוסח מדיניות התגמול המצורפת (בסימון שינויים לעומת הנוסח הקיים נכון למועד הדוח) **כנספח א'** לדוח זה (להלן "מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול המעודכנת"), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. לפרטים ראו סעיף 2 לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, לתקופה בת 3 שנים החל ממועד האסיפה, בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה."

1.2 נושא מספר 2 - אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי, כאשר העדכון המוצע במנגנון מענק המטרה כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת בד בבד לאישור האסיפה בנושא מספר 1 שעל סדר היום. לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי, כאשר העדכון המוצע במנגנון מענק המטרה כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת בד בבד לאישור האסיפה בנושא מספר 1 שעל סדר היום. לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זה."

**2. פרטים נוספים בקשר לנושא מספר 1 שעל סדר היום - אישור מדיניות התגמול של החברה**

- 2.1 **רקע**
- 2.1.1 בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, מובאת בזאת לאישור האסיפה הכללית, מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, המצורפת לדוח זימון זה **כנספח א'** (בסימון שינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת), אשר תיכנס לתוקפה החל ממועד אישור האסיפה, ותהא בתוקף לתקופה המרבית האפשרית על פי דין.
- 2.1.2 ביום 21 באוגוסט 2023, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר שנתקבלו אישורים של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול הקיימת בחברה<sup>1</sup>.
- 2.1.3 לאור התמורות שחלו בדירקטוריון החברה ובמבנה תכנית המענקים של נושאי המשרה בחברה, וכן בהתחשב בניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הקיימת בתקופה שחלפה ממועד אימוצה, מובאת לאישור האסיפה מדיניות התגמול, אשר משמרת את העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת וכוללת עדכונים אשר נועדו למלא אחר מאפייני פעילות החברה וצרכיה.
- 2.1.4 בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו, בין היתר, מדיניות התגמול הקיימת והעדכונים המוצעים לה; השיקולים והעניינים הנדרשים לעניין גיבוש מדיניות תגמול לפי סעיף 267ב לחוק החברות ולפי התוספת הראשונה א' לחוק החברות; נתוני השוואה ביחס לחברות מדגם, אשר רוכזו בסקר השוואתי שנערך על ידי גורם חיצוני לחברה.
- 2.1.5 ביום 19 במאי 2025 דנה ועדת התגמול במדיניות התגמול, ולאחר שבחנה את הנתונים שהובאו בפניה, ושקלה, בין היתר, את השיקולים המתחייבים לפי חוק החברות, החליטה לאשר (פה אחד), ולהמליץ לדירקטוריון החברה לאשר, את מדיניות התגמול. בישיבת ועדת התגמול נכחו כל חברי הוועדה.
- 2.1.6 ביום 20 במאי 2025 דן דירקטוריון החברה במדיניות התגמול, ולאחר שבחן את הנתונים שהובאו בפניו ואת המלצות ועדת התגמול, ושקל, בין היתר, את השיקולים המתחייבים לפי חוק החברות, החליט דירקטוריון החברה לאשר (פה אחד) את מדיניות התגמול. בישיבת הדירקטוריון נכחו כל חברי הדירקטוריון.
- 2.1.7 יצוין, כי מדיניות התגמול המעודכנת (בכפוף לאישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות) תחול על המענקים השנתיים של נושאי המשרה (לרבות מנכ"ל החברה) בגין שנת 2025.

**2.2 עדכונים עיקריים למדיניות התגמול**

העדכונים במדיניות התגמול, ביחס למדיניות התגמול הקיימת, כוללים את השינויים העיקריים הבאים:

2.2.1 יחסי רכיבי התגמול (הקבוע והמשתנה) של המנכ"ל עודכנו כמפורט בעמוד 2 למדיניות התגמול (תחת הכותרת (Compensation Mix)).

עדכון נוסחאות ומשקולות יעדי המענק השנתי עבור המנכ"ל ונושאי המשרה ובכלל כן, הוספו ליעדי החברה רשימה של קריטריונים מתוכם יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע את יעדי המענק השנתי בתחילת כל שנה,

<sup>1</sup> לפרטים אודות מדיניות התגמול הקיימת כפי שאושרה ביום 21 באוגוסט 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-096375) על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ראו דוח זימון אסיפה מיום 13 ביולי 2023 וכן דוח זימון אסיפה משלים מיום 9 באוגוסט 2023 (מס' אסמכתאות: 2023-01-080325 ו-2023-01-092190, בהתאמה), אשר הפרטים הכלולים בהם מובאים בזאת על דרך ההפניה ("מדיניות התגמול הקיימת").

כמפורט בעמוד 5 למדיניות התגמול (תחת הכותרות Corporate performance objectives ו- Quantitative individual performance objectives) למדיניות התגמול.

2.2.2 עדכון התייחסות לסמכות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לנטרול אירועים חד פעמיים או חריגים בעת חישוב יעדי המענק, כמפורט בה"ש 1 בעמוד 5 למדיניות התגמול.

2.2.3 בוטלו תנאי הסף האחד והתחשיב הלינארי האחד לציון הביצועים של כלל הרכיבים כפי שתואר בפירוט במדיניות התגמול הקיימת. חלף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו בתחילת כל שנה את תנאי הסף של כל יעד ואופן חישוב ציון הביצועים של כל יעד, לרבות ביצועי יתר. ראו פירוט בעמודים 5 ו-6 למדיניות התגמול.

### 2.3 אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת

הסכמי התגמול ו/או ההעסקה של נושאי המשרה בחברה עומדים בהוראות מדיניות התגמול, ותגמול נושאי המשרה בחברה במהלך תקופת מדיניות התגמול הנוכחית עלה בקנה אחד עם הוראות תקנון החברה ומדיניות התגמול הנוכחית.

### 2.4 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול

2.4.1 מדיניות התגמול מותאמת לניסיון המצטבר מיישום מדיניות התגמול הקיימת בחברה, ומקדמת את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה באופן שהיא מתחשבת בקידום יעדי החברה בראייה ארוכת טווח.

2.4.2 מדיניות התגמול יוצרת מערך תמריצים הוגן, סביר, ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה, תוך הידוק הקשר בין הביצועים והתרומה לחברה למענק, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, מורכבות פעילותה, בגודלה, במצבה הכספי של החברה, במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובניהול משאבי האנוש בראייה כוללת.

2.4.3 מדיניות התגמול מעניקה לחברה את הכלים הניהוליים הנדרשים על מנת לגייס, לתמרץ ולשמר מנהלים בעלי כישורים ומיומנויות נדרשות ובעלי פוטנציאל להמשך קידום בקבוצה ולגייס מנהלים בכירים בעתיד, בהתחשב, בין היתר, בצורך בקביעת תנאי תגמול תחרותיים.

2.4.4 מדיניות התגמול מתחשבת בתגמול מבוסס ביצועים ומבקשת לקשור בין ביצועי החברה לתגמול נושאי המשרה, ולהתאים את תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם; בהתאמה, עקרונית מדיניות התגמול מתמרצים את נושאי המשרה לפעול לקידום החברה, בהתאם לאסטרטגיית הפעילות של החברה, לתכנית העסקית ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.

2.4.5 העדכונים ברכיבי המענק השנתי במדיניות התגמול מקדמים את המטרות והיעדים של החברה כפי שנקבעו בראייה רב שנתית ובתכניות העבודה השנתיות, את מדיניותה ואת ערכיה.

2.4.6 ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי ראוי לבסס את נוסחאות המענק השנתי של נושאי המשרה על תכנית העבודה השנתית ועל יעדים תקציביים אתגריים שייקבעו בראשית כל שנה קלנדארית, וזאת באופן המשקף את תפיסתם לפיה תכנית העבודה השנתית ויעדי התקציב, הנקבעים על ידי הדירקטוריון בראשית כל שנה, הם ה"מצפן" המכוון את הנהלת החברה ולפיכך הם אלה שצריכים להוות את הבסיס לנוסחאות המענק השנתי של נושאי המשרה ביחד עם יעדים אישיים מאתגרים הרלוונטיים לתחומו של כל נושא משרה.

- 2.4.7 מדיניות התגמול של החברה מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי לנושאי המשרה בחברה והולם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- 2.4.8 אין ביחס שבין התגמול של כל אחד מנושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.
- 2.4.9 מדיניות התגמול מאפשרת לחברה להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, באופן המשרת את טובתה של החברה, ומספקת בידי החברה כלי ניהולי נוסף המאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בה לאורך זמן, לקשור בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה, ולתמרץ את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ושאר מחזיקי העניין ואת השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 2.4.10 כאמור לעיל, מדיניות התגמול משמרת את העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת וכוללת עדכונים מקובלים בחברות דומות לחברה, אשר נועדו למלא אחר מאפייני פעילות החברה וצרכיה.
- 2.4.11 בהתחשב, בין היתר, במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה כי מדיניות התגמול של החברה הינה ראויה וסבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתכניתה האסטרטגית, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.

### **3. פרטים נוספים בקשר לנושא מספר 2 שעל סדר היום – אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה**

- 3.1 ביום 22 בספטמבר 2024, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר שנתקבלו אישורים של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה והעסקה הקיימים של מנכ"ל החברה, וזאת החל מיום 15.8.2024. לפרטים אודות תנאי הכהונה והעסקה הקיימים של מנכ"ל החברה, כפי שאושרו במסגרת האסיפה הכללית של החברה מיום 22 בספטמבר 2024 ראו בזימון האסיפה מיום 15 באוגוסט 2024, מס' אסמכתא: 01-2024-088714 אשר הפרטים הכלולים בו מובאים בזאת על דרך ההפניה (להלן: "דוח זימון האסיפה מיום 15 באוגוסט 2024").
- 3.2 בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה פה אחד מהימים 19 במאי 2025 ו-20 במאי 2025 (בהתאמה), מוצע לעדכן את מנגנון המענק השנתי של מנכ"ל החברה כך שיתאים למנגנון הקבוע במדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, וכן לעדכן את שכרו החודשי של מנכ"ל החברה (החל מהשכר בגין חודש אוגוסט 2025), את גובה מענק המטרה והמענק בשיקול דעת, הכל כמפורט להלן:
- 3.2.1 שכר חודשי - מוצע לעדכנו בתוקף החל משכר בגין חודש אוגוסט 2025, כך שיעמוד על סך של 110 אלף ש"ח (ללא הצמדה למדד המחירים לצרכן, וזאת חלף שכר חודשי בסך 90,000 ש"ח צמוד למדד המחירים לצרכן – נכון למשכורת חודש אפריל, כ- 90,600 ש"ח).
- 3.2.2 מענק מטרה - מענק המטרה יעמוד על 7 משכורות (חלף 6 משכורות), מבוסס על יעד/ים כמותיים ומנגנון חישוב מענק (לרבות אפשרות לביצועי יתר) כפי שייקבע/ו מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כאשר העדכון במנגנון מענק המטרה הינו לרבות בהתאם ובכפוף לתיקון מדיניות התגמול המוצע בנושא מספר 1 שעל סדר יומה של האסיפה.
- 3.2.3 מענק שנתי בשיקול דעת - יעודכן לגובה של עד 3 משכורות חודשיות (חלף 1.5 משכורות), הכל בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

- 3.2.4 יתר תנאי כהונתו והעסקתו של מר אדדי ייוותרו ללא שינוי, בהתאם למפורט בדוח זימון האסיפה מיום 15 באוגוסט 2024.
- 3.3 יובהר, כי העדכון של מנגנון מענק המטרה של המנכ"ל הינו בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה כאמור בסעיף 1.1 לעיל.
- 3.4 תנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של מר אדדי המובאים בזאת לאישור האסיפה, הינם בגדר מדיניות התגמול של החברה (וביחס למנגנון מענק המטרה המעודכן, בהתאם ובכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת).
- 3.5 להלן פירוט אודות היקף התגמול המוצע למנכ"ל החברה במונחי עלות מעביד על בסיס שנתי לאחר העדכון המוצע (שנה מלאה):

סה"כ (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים		
	אחר	תשלום מבוסס מניות	מענק	שיעור החזקה בהון החברה ב- % (לפני הקצאת האופציות נשוא דוח זה)	שכר	היקף משרה	תפקיד	שם
כ-3,757	--	כ-19 <sup>(3)</sup>	כ-990 <sup>(2)</sup>	0.01%	כ-1,848 <sup>(1)</sup>	100%	מנכ"ל	אלי אדדי

- (1) כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 2.2.3 סעיפים קטנים ב' ו-ג' לדוח זימון האסיפה מיום 15 באוגוסט 2024.
- (2) משקף מענק מטרה (עמידה ב-100% מהיעד) בגובה 7 משכורות בצירוף מענק בשיקול דעת של 2 משכורות (מתוך תקרה של 3 משכורות).
- (3) הנתון דלעיל משקף ממוצע העלות השנתית בגין הקצאת האופציות למנכ"ל (קרי, חלוקת השווי ההוגן המצרפי של האופציות שהוענקו למנכ"ל החברה בגין תפקידו בפריסה על פני ארבע שנים). יצוין כי על פי כללי החשבונאות העלות אותה רושמת החברה בדוחותיה הכספיים בגין הענקת האופציות נרשמת באופן שונה ולא באופן לינארי, כך שבשנה הראשונה נרשמה עלות גבוהה יותר מהעלות השנתית הממוצעת ובשנה האחרונה תירשם עלות נמוכה יותר מהעלות השנתית הממוצעת, והכל בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים.

3.6 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה, לאחר העדכון המוצע, לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה, ומצאו כי יחס זה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

**3.7 תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההחלטה<sup>2</sup>**

- 3.7.1 בקרב חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שוררת הערכה רבה למר אדדי המועסק בחברה מזה כ-22 שנים, מתוכן שנים רבות בתפקידים בכירים בחברה. במסגרת תפקידיו השונים בחברה, ובתוך כך גם כמנכ"ל החברה, תרם רבות להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה.
- 3.7.2 עם כניסתו של מר אדדי לתפקיד, הוא ביצע מהלכים נרחבים במטרה להגדיל את רווחיות החברה, לשפר את תזרים המזומנים שלה ואת המדדים הפיננסיים שלה. כעת, בחלוף כ-10 חודשים מאז מונה מר אדדי לתפקידו, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי יש לעדכן את שכרו ואת מנגנון המענק המוצע לו.
- 3.7.3 העדכונים המוצעים בתנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל, הינם סבירים ומצויים בהלימה לפוטנציאל התרומה של מר אדדי לחברה, מורכבות תפקידו כמנכ"ל החברה, היקף אחריותו, והרצון לתת למנכ"ל תמריצים ראויים להשגת יעדיה ארוכי הטווח של החברה, להוביל לצמיחתה ולהשאת רווחיה לבעלי מניותיה.
- 3.7.4 עלויות התגמול למנכ"ל החברה ככלל, וביחס לעדכונים המוצעים ותנאיו בפרט, עומדים בקנה אחד עם אופי פעילות החברה ויעדי החברה כפי שרואה אותם

<sup>2</sup> לפירוט תמצית הנימוקים של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור תנאי הכהונה והעסקה הקיימים של מנכ"ל החברה, אשר בהם אין שינוי, למעט כמפורט ביחס לאמור בדוח זה, ראו סעיף 2.5 בדוח זימון האסיפה מיום 15 באוגוסט 2024.

דירקטוריון החברה, היקפה, מורכבותה, האתגרים העומדים לפתחה, צרכיה ותכניותיה בקשר עם מבנה שדרת הניהול, והיחס והפערים במבנה תגמול ההנהלה הבכירה.

3.7.5 העדכונים המוצעים לתנאי העסקתו של המנכ"ל, תואמים את מדיניות התגמול של החברה (וביחס לעדכון במנגנון מענק המטרה, בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה) והינם ראויים בהתחשב בגודל החברה ובהיקף פעילותה, כאשר יחד עם שאר מרכיבי התגמול (כפי שאושרו למנכ"ל במסגרת האסיפה הכללית מיום 22 בספטמבר 2024) יוצרים עבורו תמריץ ראוי לקידום מטרות החברה ותכניות העבודה שלה.

3.7.6 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את מרכיבי התגמול של מנהלים כלליים מקבילים בחברות ציבוריות בישראל הדומות לחברה במאפייני פעילותן ובגודלן, בהתבסס על נתונים השוואתיים אשר נערכו על ידי יועצים חיצוניים, ומצאו כי התגמול הכולל המעודכן של המנכ"ל עולה בקנה אחד עם נתונים השוואתיים כאמור.

3.7.7 נוסחת המענק המעודכנת תואמת את העדכונים המוצעים במדיניות התגמול בקשר עם המענק השנתי של המנכ"ל ומבוססת על ביצועיה של החברה בראייה ארוכת טווח, וקובעת מנגנון ברור המבוסס על עמידה בתוצאות עסקיות מאתגרות ותחרותיות אשר ייקבעו בתחילת כל שנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באופן העולה בקנה אחד עם יעדיה העסקיים הדינמיים של החברה, תוך התחשבות, בכפוף למגבלות הקבועות בדין, בהערכה אישית של נושא המשרה ותרומתו האישית לחברה.

3.7.8 בהתחשב במכלול השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה כי עדכון שכרו של מר אדדי הינו ראוי וסביר ומקדם את טובתה של החברה.

#### 4. סדרי האסיפה וההצבעה

##### 4.1 אופן ההצבעה

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, זכאי להצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא-כוח. בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית"), "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

ביחס להחלטות שעל סדר היום, רשאי בעל מניות, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, להצביע באסיפה גם באמצעות כתב הצבעה המצורף לדיווח זה, כאשר ההצבעה תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניה אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה.

##### 4.2 מועד ומקום כינוס האסיפה הכללית

האסיפה הכללית המיוחדת של בעלי המניות של החברה תתכנס ביום ה', ה-26 ביוני, 2025 בשעה 15:00, במשרדי החברה, ברחוב הגביש 10, נתניה.

##### 4.3 מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות שני (2) בעלי מניות, בעצמם או על-ידי שלוח, המחזיקים בשליש לפחות מזכויות ההצבעה ("מניין חוקי"). לא נכח מניין

חוקי באסיפה הכללית בתום שעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום ה', 3 ביולי 2025, באותו המקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה נדחית לא יתהווה מנין חוקי תוך מחצית השעה מן מועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית, אז כל שני (2) בעלי מניות שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי שלוח, יהיו מניין חוקי.

#### 4.4 הרוב הנדרש לקבל ההחלטות באסיפה הכללית

הרוב הדרוש באסיפה לאישור כל אחת מההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה "חברה נכדה ציבורית" כהגדרת מונח זה בחוק החברות. בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישורה, על אף התנגדות האסיפה, היא לטובת החברה.

#### 4.5 המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות ההצבעה בכתב, הוא יום ד', 28 במאי 2025 ("המועד הקובע").

#### 4.6 בא-כוח להצבעה

בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. המסמך הממנה בא כוח להצבעה יערך בכתב ("כתב המינוי") וייחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד. מזכיר החברה רשאי לדרוש כי יימסר לחברה לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר זהות החותם, ואם הממנה הוא תאגיד, גם בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דעתו של הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה לפחות שבעים ושתיים (72) שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון בא הכוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי. על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור, גם לאחר המועד האמור, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור בתקנה זו לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה. כתב המינוי יציין את מספר המניות שבגינן הוא ניתן. כתב מינוי יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאליה מתייחס כתב המינוי, ובלבד שלא צוין אחרת בכתב המינוי.

#### 4.7 כתב הצבעה אלקטרוני

כאמור בסעיף 4.1 לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

#### הצבעה באמצעות כתב הצבעה ומשלוח הודעות עמדה

4.8

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטות אשר על סדר היום של האסיפה הכללית גם באמצעות כתב ההצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> ("אתר הבורסה"). כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("חבר בורסה") ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאינו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור בסעיף 4.1 לעיל.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי מניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

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 להצבעתו באמצעות כתב הצבעה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי - 8,337,488 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי - 5,397,219 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

#### אישור בעלות

4.9

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת

בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### US Shareholders

4.10

Shareholders whose shares are not held via a member of the TASE Clearinghouse but instead via a member of the Depository Trust Company ("DTC") in the United States, could deliver a signed form of proxy from the DTC member that holds its shares, authorizing the shareholder to vote in regard of a specified number of shares at the meeting. Such form of proxy should include the record date and the meeting date of the meeting. Then, such a shareholder will be entitled to vote by participating in person or by sending the Company a signed voting card together with the proxy. Alternatively, such shareholder could instruct its DTC member to vote the shares beneficially owned by such shareholder.

Shareholders who are registered directly with the Company's U.S. transfer agent, American Stock Transfer & Trust Company, will be entitled to vote by participating in person or by sending the Company a signed voting card.

The voting card to be considered in the Meeting must be in the form attached in Part Two to the voting card below which is attached to this Report.

In each case, the voter must deliver the proxy and the voting card, as applicable, to the Company no later than the due time pursuant to sections 4.6 and 4.8, as applicable.

#### מגבלות החלות על הצבעה מכוח רישיונות התקשורת של החברה

4.11

בהתאם לרישיונות התקשורת שניתנו לחברה על ידי משרד התקשורת, חל איסור על משקיעים לרכוש או להעביר (לבד או יחד עם קרובי משפחה או עם גורמים אחרים המשתפים פעולה על בסיס קבוע) את מניות החברה, במישרין או בעקיפין (לרבות בדרך של יצירת משכון שאם ימומש, יביא להעברת מניות), בעסקה אחת או בסדרה של עסקאות, אם רכישה או העברה כאמור יגרמו להחזקה או העברה של 10% או יותר מאמצעי השליטה בחברה, או להעביר אמצעי שליטה כלשהם בחברה אם כתוצאה מכך תועבר השליטה בחברה מצד אחד לאחר, ללא אישור מראש של משרד התקשורת. בנוסף, בהתאם לרישיונות, מי שמחזיק ביותר מ-5% מאמצעי השליטה בחברה, אינו רשאי: (א) להחזיק, במישרין או בעקיפין, ביותר מ-5% מאמצעי השליטה בבזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ ("בזק"), שהיא מפעיל פנים ארצי ניח בישראל, או במפעיל סלולרי אחר בישראל (בכפוף לחריגים מסוימים), (ב) לשמש כנושא משרה אצל המתחרים של החברה, אלא בנסיבות ספציפיות ובכפוף לאישור משרד התקשורת, או (ג) להיות צד לכל הסדר עם בזק או עם מפעיל סלולרי אחר שנועד או עלול לצמצם התחרות או לפגוע בה בנוגע לשירותים הסלולריים, ציוד קצה סלולרי או שירותים אחרים הניתנים דרך הרשת הסלולרית. לפרטים נוספים המתייחסים להגבלות אלו, ראו סעיף 22.4 בפרק א' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024.

בהתאם לדרישות הרישיונות, תקנון החברה קובע כי החזקות במניות החברה המנוגדות למגבלות החזקה או ההעברה הכלולות ברישיונות לא יקנו למחזיק בהן זכויות הצבעה. בנוסף, הרישיונות והתקנון דורשים שכתנאי להצבעה של בעל מניות, באופן אישי או על

גבי כתב הצבעה, בכל אסיפה של בעלי המניות, עליו לאשר אם החזקות שלו במניות החברה מנוגדות לאיזה מההגבלות הכלולות ברישיונות החברה. לפרטים ראו בפתיח לדוח זה לעיל.

4.12 שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות ותקנה 5א(א) לתקנות הודעה ומודעה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

5. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום במשרדי החברה, רחוב הגביש 10, נתניה, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטל' 052-9989595, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

**סלקום ישראל בע"מ**

**שמות החותמים ותפקידם:**

לאריסה כהן, סמנכ"ל ייעוץ משפטי ורגולציה

**Cellcom Israel Ltd.**  
**Compensation Policy**

***Preamble***

The Company's compensation policy is designed to align executive officer compensation with the Company's performance and to reflect best practices in executive officer compensation. The Company has created a pay-for-performance policy that is designed to align executive officer and shareholder interests by reinforcing the long-term growth, value creation and sustainability of the Company. The structure is designed to encourage a high degree of execution and rewards individuals for the achievement of objectives that ultimately create shareholder value. The structure is further designed to prevent executive officers from taking unnecessary risks in order to enlarge their compensation. The objective of the compensation policy is to attract, motivate and retain a talented management team that will continue providing unique solutions in a highly competitive and rapidly changing marketplace and deliver long-term value for all shareholders.

The Company's executive officer compensation policy refers to three main elements of compensation that include base salary, cash bonus compensation and equity-based compensation. The compensation package for each of our executive officers will include these three components.

The Compensation Committee and Board of Directors approve, periodically review and oversee the application of the Company's executive officer compensation programs.

Our Board of Directors monitors our executive officers' compensation structure annually in order to ensure that target total compensation for our executive officers is appropriate, considering our peer companies, overall company performance, individual executive officer's scope and size of responsibilities and performance during the previous year.

The compensation policy does not grant any rights to the Company's directors and executive officers, and the adoption of the compensation policy does not grant any of the Company's Directors and executive officers a right to receive any elements of compensation set forth in the compensation policy. The elements of compensation to which a director or executive officer will be entitled, will be exclusively those that are determined specifically in relation to him or her in accordance with the requirements of the Companies Law, 1999, and the regulations promulgated thereunder (hereinafter together, The "Companies Law").

The compensation policy shall apply to the Company's executive officers ("נושאי משרה") as this term is defined under the Companies Law.

***Executive Officer Pay for Performance***

The Company's compensation philosophy is to encourage our executive officers to make sound decisions and drive long-term value creation for our shareholders. For our executive officers, we believe that in order to increase shareholder value, our compensation structure must:

- Have a substantial portion of pay "at risk" (i.e., pay that is not guaranteed); and
- Link "at risk" pay to performance objectives that are directly aligned to the Company's short and long-term performance objectives as well as strategic initiatives.

Effectively aligning the objectives of executive officer compensation with the interests of shareholders requires adopting compensation programs that motivate leadership to drive company performance to achieve sustainable top performance. To that end, our Board of Directors, at the recommendation of our Compensation committee, will establish cash and equity-based compensation plans with targets focused on rewarding individuals for strong company performance. In addition, because we believe that individuals should be rewarded based on the results of their contributions, we also consider individual performance in awarding incentive compensation.

### ***Compensation Philosophy and Strategy***

Our Board, at the recommendation of our Compensation Committee, has defined the following key objectives of our compensation programs for executive officers:

- Drive the Company's overall business strategy and results as they relate to long-term value creation;
- Pay for performance by linking total compensation to defined performance objectives, both at the Company level and for each executive officer individually;
- Attract and retain key executive officers by providing competitive total compensation opportunities, considering the Company's size, nature of operations and marketplace, while avoiding unnecessary risk taking by executive officers; and
- Align executive officer and investor interests by focusing executive officer behavior on driving long-term value creation.

### ***Compensation Risk Assessment***

In designing our compensation policy, we reviewed our compensation policies and practices in order to determine whether they create risks that are likely to have a material adverse effect on the Company. We concluded that our compensation programs do not create risks that are reasonably likely to have a material adverse effect on the Company. Among the elements evaluated were the following:

- The multiple elements of our compensation packages for executive officers, including base salary, annual cash incentive and equity-based compensation program which vest over a number of years and provide a balance of short-term and long-term compensations with fixed and variable components that promote the long-term sustainability of our business;
- Equity-based compensation for our executive officers aligns the interests of the executive officers with those of our shareholders;
- Independent oversight by the Compensation Committee;
- Inclusion of claw-back provisions in the event of a material restatement of our financial statements for our financial performance based compensations;
- Effective management processes for developing strategic and annual work plans, and strong internal controls over financial reporting;
- The structure of our Annual Cash Bonus (as defined hereinafter) and equity-based compensation, which is based on a number of different performance measures to avoid employees placing undue emphasis on any particular performance measure at the expense of other aspects of the business; and
- The cap on our executive officers' Annual Cash Bonus and equity-based compensation, commensurate to objectives which do not motivate increased risk taking.

### ***Compensation Principles***

*Peer Group Analysis.* We use benchmarking as one of the tools for setting and reviewing our compensation system. To attract and retain our key executive officers, our goal is to provide compensation opportunities at competitive market terms. The Company's peer group is made up of a minimum of 10 companies, including telecommunications companies and companies operating in other markets with similar characteristics to the Company's, as recommended by the Company's independent compensation consultant. When using the benchmarking, our intent is to create a compensation structure that is within our selected peer companies.

*Additional Considerations.* When deciding on or periodically reviewing each executive officer's total compensation, our Compensation Committee and Board of Directors consider the following: (1) each executive officer's individual attributes, including his/her education, skills, expertise, professional experience and achievements, the executive's role, his/her areas of responsibility and previous compensation arrangements (when applicable); (2) the ratio between our executive officers total target compensation and the total compensation of the rest of the company's employees and the

Subcontractors' Employees engaged by the Company (as such term is defined under the Companies Law), and specifically the ratio to the average total compensation and the median total compensation of such employees, and the influence of those gaps on the working relations in the Company, taking into consideration the Company's size, nature of operations, employees composition, marketplace and comparative data. Our Compensation Committee and Board of Directors considered these ratios in the Company and determined that they do not adversely influence the working relations in the Company.

*Caps and limitations.* Our compensation policy sets the target total compensation comprising of the base salary, a 100% performance score for the Annual Cash Bonus award and maximum equity-based compensation for our executive officers, as well as a cap for the Special Cash Bonus, as detailed hereunder. Our Compensation Committee and Board decide on each executive officer's total actual compensation which is limited by the target compensation, based on performance metrics as detailed hereunder. Our Board will not reduce the compensation package approved or any of its components, and will not place additional limitations, not detailed in this compensation policy, other than in unusual circumstances according to our Compensation Committee's and Board of Directors' discretion.

*Compensation Recovery ("Claw back").* If our financial statements are materially restated within 3 years from publication thereof (other than restatement required due to changes in financial reporting standards), then the Company shall be entitled, subject to applicable law, to demand executive officers to repay prior payouts, in an amount of the excess over what the executive officer would have received according to the restated financial statements.

*An Immaterial change.* An immaterial change in the compensation package of an executive officer, which results in an increase of such executive officer's total compensation package by no more than 10%, may be approved solely by the CEO (for an executive officer who reports to the CEO) or by the Compensation Committee's and Board of Directors (for the CEO), provided all elements of compensation of such executive officer will continue to meet the requirements of the compensation policy and provided that, during the term of the Compensation Policy, the aggregate maximum increase of all the executive officers' payout total compensation package shall not exceed 5% of the officers' aggregate compensation packages' cost.

### **Overview of Executive officer Compensation –the Elements of Pay**

*Elements of Executive officer Compensation.* In line with the philosophy described above, the following elements compose the compensation of our executive officers:

- Base salary;
- An Annual Cash Bonus award and possible Special Cash Bonuses;
- Equity-based compensation awards; and
- Termination arrangements.

*Compensation Mix.* Base salary, Annual Cash Bonus and equity-based compensation awards make up the main elements of our executive officers' total compensation package. The Company strives to ensure that a substantial portion of each executive officer's total compensation is comprised of "at-risk" pay, with the targeted weight of each element out of the total compensation package of an executive officer being as follows:

- Fix compensation (base salary) - ~~25~~30%-60% for our CEO and 40%-80% for other executive officers;
- Variable compensation (Annual Cash Bonus and equity-based compensation\*) - 40%-~~7~~50% for our CEO and 20%-60% for other executive officers

\* equity-based compensation shall be calculated per year, based on fair value at date of grant, with the value of the options amortized as compensation over the vesting period.

The ranges stated above represent the targeted compensation mix desired by the Company; however, the actual ratio between fixed and variable elements may vary based on performance. For example, in a year with no or limited Annual Cash Bonus or equity compensation, the percentage of base salary out of total compensation may be higher than stated above. The ranges above do not consider

any Special Cash Bonus that our Compensation Committee and Board of Directors (and shareholders – in relation to our CEO) may decide to grant to an executive officer, as detailed under Special Cash Bonus below.

Our cash bonus and equity-based compensation awards are considered “at-risk” pay because they are not guaranteed and the recipients of the Annual Cash Bonus awards must achieve specific performance objectives at corporate and individual levels to receive any payment.

*Total compensation cap.* The Company's CEO's total annual compensation shall not exceed NIS 6 million, out of which the fixed element shall not exceed NIS 3 million. Each of the Company's other executive officers' total annual compensation shall not exceed NIS 3.6 million, out of which the fixed element shall not exceed NIS 1.8 million.\*

\* The value of equity-based awards refers to their value at the date of grant (in accordance with acceptable accounting principles) per each vesting annum (calculated on a linear basis).

Any modification of the terms of officer whose effect on the total annual cost of the relevant officer is not greater than 10% will not constitute a deviation from the provisions of this Compensation Policy.

*Base Salary.* The base salary varies between executive officers, and is individually determined according to past performance, educational background, prior business experience, qualifications, role and the business responsibilities of the executive officer. Since a competitive base salary is essential to our ability to attract and retain highly skilled professionals, we will seek to establish a base salary that is competitive with the base salaries paid to executive officers of a peer group of companies.

Accordingly, base salary shall generally target the 30%-80% percentiles of each executive officer's peer group salary, taking into consideration the aforementioned individual characteristics, as shall be reflected in a peer group analysis conducted by an independent consultant and reviewed by our Compensation Committee and Board of Directors, when such salary is set and/or updated.

The base salary may be linked to the Israeli Consumer Price Index, or CPI.

*Benefits and Perquisites.* The following benefits and perquisites may be granted to the executive officers in order, among other things, to comply with legal requirements: Vacation of up to 30 days per annum; Sick days; Convalescence pay; Monthly remuneration for an education fund, as allowed by applicable law; Contribution on behalf of the executive officer to a manager's insurance policy or a pension fund, as allowed by applicable law; and

Contribution on behalf of the executive officer towards work disability insurance, as allowed by applicable law.

We may offer additional benefits and perquisites to the executive officers, which will be comparable to customary market practices, such as: company cellular phone and the costs of the use thereof; communication expenses (including internet, newspapers and magazines); company car benefits; gifts for holidays and personal occasions (such as nuptials or birth of a child or grandchild), or for special projects; medical insurance, annual medical examination, professional associations membership fees etc., including tax gross-ups; provided however, that such additional benefits and perquisites shall be determined in accordance with our policies and procedures and with reference to the practice in peer group companies.

*Annual Cash Bonus.* The Compensation Committee sets the annual cash bonus performance objectives and target annual bonus for each executive officer, at the start of each year, which are then reviewed and approved by the Board ("Annual Cash Bonus"). For our CEO, these objectives are based on the Company's annual work plan and objectives. For our other executive officers, these objectives are based on the Company's annual work plan and may include objectives at the corporate level and key strategic objectives each executive officer is expected to achieve during that year at the individual level, based on each executive officer's position and scope of responsibilities.

The Annual Cash Bonus payout is determined based on actual performance of the Company and the executive officer in question (after elimination of material one time and reevaluation influences), in each of the performance objectives set for each executive officer, measured on a performance matrix. The results for each group of objectives (as detailed hereunder) are then combined into one performance score, based on the weight each performance objective was given.

- Corporate performance objectives may include one or more of the Company's budget objectives or financial results which may include, adjusted EBITDA,\* net income, free cash flow\* profits objectives (net, operating, etc.), and other Company performance objectives which the Company's Compensation Committee and Board will decide to focus on in a specific year.<sup>1</sup>  
\* Corporate performance objectives weigh between ~~30~~25% to 80% of the overall performance score of each executive officer and at least 25% for our CEO and 80% for our CEO.\*\*
- Quantitative individual performance objectives may include objectives related the budget for the unit relevant to the executive officer, such as budget, revenues from sales by the unit, recruiting subscribers by the unit and, quality of network, market cap, growth, service and operations, compliance with internal policies, contribution to forming targets and processes with respect to corporate governance, regulation compliance, completion of milestones in key projects, etc; and other specific objectives which may include CAPEX, IRU, market share, churn rate, growth average revenue per user base (ARPU Base), infrastructure deployment, cellular and fixed-lines revenues. These objectives weigh up to 80% of the overall performance score of each executive officer and up to 75% for our CEO.\*\*
- Qualitative individual performance objectives may include corporate governance, risk management, leadership, response to major business changes, executing special projects, as per the CEO's evaluation of each executive officer and as per the evaluation of the CEO by the Compensation Committee and the Board of Directors. This component will weigh up to a maximum of 3 months' salary with respect to the CEO.

\*Adjusted EBITDA and Free Cash Flow are non-IFRS measures. For a definition of adjusted EBITDA, see the Report of the Board of Directors included in the Company's Annual Financial Statements.

\*\* In extreme cases, such as major changes in our market leading to annual work plan or budget adjustments, our Compensation Committee and Board of Directors may update the Corporate performance objectives as well as the Quantitative individual performance objectives) to match such changes, during the first half of the relevant year.

Any payout of the performance objectives elements of the Annual Cash Bonuses for any year ~~will~~ may be subject to an additional minimum requirement as shall be determined for each year by the Compensation Committee and Board of Directors of achieving an annual adjusted EBITDA of not less than 75% of the Company's adjusted EBITDA for the previous year. Such minimum requirement is in no way indicative of the Company's expectations or estimations for any fiscal year, and is provided in

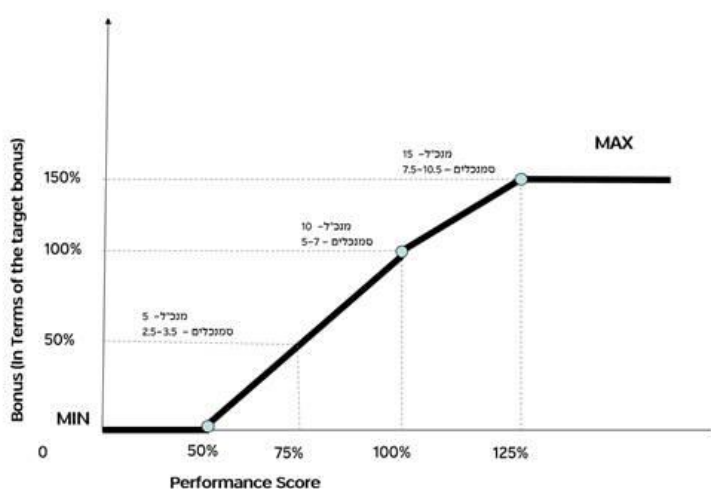
<sup>1</sup> Considering the nature of the Company's business and the potentially significant impact of exogenous events on the Company's operations, the Compensation Committee and the Board of Directors shall be entitled to review and re-evaluate the Company's annual budget targets in light of the consequences arising from exogenous events that were not included when the Company's annual budget was determined, including, but not limited to: (a) changes in accounting standards and/or their application; (b) changes in tax rates and/or tax laws and/or tax rulings applicable to the Company; (c) changes in legislation and/or regulations applicable to the Company and/or their application and/or in regulatory or legal decisions applicable to the Company; (d) exogenous events that led to the cessation and/or material reduction of the Company's operations, such as security and/or health and/or environmental events; and to approve the necessary adjustments to the aforementioned budget targets. In addition, the Compensation Committee and the Board of Directors shall be entitled to neutralize one-time and exceptional events, the consideration of which, in their opinion, results in an outcome that does not serve the purposes underlying the granting of the annual compensation, and resulting in an under or over compensation of executive officers not in accordance with their performance.

order to assure shareholders that no performance objectives elements of the Annual Cash Bonuses will be paid to office holders according to the Compensation Policy in years when the Company's performance has deteriorated materially compared to the prior year. Without derogating from the foregoing, if the minimum requirement were not achieved, the Company's Compensation Committee and the Board of Directors may approve the payment of the qualitative individual performance objectives bonus component.

Our Compensation policy sets ~~a minimal threshold score of 50% of the combined target performance and~~ a target Annual Cash Bonus of 10 monthly salaries for our CEO and 5-7 monthly salaries for our other executive officers ("Target Bonus") for the target performance objectives, in line with each executive officer's capability to influence the Company's results of operations. The Compensation Committee and Board of Directors (and shareholders – in relation to our CEO) may set a minimal threshold score of the combined target performance, in accordance to which, a performance below the minimum threshold results in no payout. Performance score under the combined performance target and above the threshold may results in a linear reduction of the Target Bonus in which a 5% reduction of the combined performance score represents a reduction of 10% of the Target Bonus (i.e. down to 0% of the Target Bonus for a performance score of 50% of the combined performance target). Performance score above the combined target performance may rewards the executive officer with an linear addition to the Target Bonus in which a 5% addition of the combined performance score represents an addition of 10% to the Target Bonus and, up to a maximum of 150% of the Target Bonus.

~~Following is a graphic representation of the Annual Cash Bonus our executive officers may be entitled to:~~

~~[Original graph deleted]~~



Notwithstanding the aforesaid, for our executive officers, except the CEO, the Compensation Committee and the Board of Directors will have full discretion to determine the final Annual Cash Bonus payout based, among other things, on the Annual Cash Bonus performance score and/or additional considerations relevant to the performance and objectives of the Company and the relevant executive officer, including qualitative criteria.

Subject to the conditions and limitations set above, an executive officer who ceases to perform his/her role as an executive officer but has provided services to the company for at least 6 months of the relevant year, will be entitled to receive an Annual Cash Bonus for that year, relative to the period in which he/she performed their duties during the relevant year. An executive officer who provides services to the Company for less than 6-months during the relevant year of cessation, will not be entitled to an Annual Cash Bonus for that year. An executive officer who joins the Company during the relevant

year, will be entitled to a portion of the Annual Cash Bonus, relative to the period in which he/she performed their duties during the relevant year and provided such period is at least 6 month long.

The aggregate maximum payout of all of the executive officers' Annual Cash Bonuses per annum shall not exceed 2% of the adjusted EBITDA for that calendar year (after elimination of material one time and reevaluation influences). In case of a positive adjusted EBITDA but negative net profit in a particular year, the Compensation Committee and the Board of Directors of the Company shall examine the circumstances leading to a negative net profit and shall consider reducing or cancelling the Annual Cash Bonus for that year.

*Special Cash Bonus.* The Company may grant, subject to approvals required by law, a special bonus to one or more executive officers that have shown a special contribution, considerable efforts or special achievements, in relation to a unique or extraordinary business activity or other special circumstances, in advancement of the Company's goals (the "Special Cash Bonus"). The Special Cash Bonus is a separate bonus from the Annual Cash Bonus mentioned above. The Special Cash Bonus will be determined by quantitative and/or qualitative parameters, and while considering the personal contribution of the executive officer. The maximum payout for the Special Cash Bonus during the term of the Compensation Policy with respect to any executive officer will be the greater of: (a) 9 base salaries for our CEO and 7 base salaries for our other executive officers, or (b) 150% of the Target Bonus minus any Annual Cash Bonus payout for the relevant year. Any Special Cash Bonus with respect to the CEO will require approval by our shareholders' meeting in addition to the Compensation Committee and board of directors' approval.

*Equity-based compensation Plan.* Under the Company's 2015 Share Incentive Plan (as amended) or under any equity-based compensation plan adopted by the Company in the future, the Compensation Committee and Board may resolve to grant, from time to time, options or restricted share units ("RSUs"), or other instruments of equity-based compensation, to our executive officers.

The decision on equity-based compensation grant shall take into consideration each executive officer's position, scope of responsibilities, as well as its past performance and contribution to the Company.

In order to align executive officer and investor interests for creation of long term value, equity-based awards will include the following terms:

- Awards will vest linearly over a minimum period of three years beginning on the first anniversary of the grant date. The maximum period for exercising Options is within 6 (six) years from vesting.
- The Company's Board may set provisions allowing the full acceleration of unvested equity-based compensation in circumstances of death, disability, and medical conditions, and in case of a "company transaction" (such as a merger, tender offer, or similar transaction) following which the Company's shares cease to be publicly traded. In addition, the Company's Board may set provisions allowing the acceleration of the next unvested portion of equity-based compensation in case of a change of control in the Company following which the company's shares continue to be publicly traded.
- The exercise price of equity-based awards will be set so as to induce an incentive for long term value creation, but in any case, not lower than the higher of the average market price of the Company's share during the 30 day period preceding the date of grant, and the market price of the Company's share at the end of the trading day preceding the date of grant, and will be subject to customary adjustments including for dividend distributions.
- The value of equity-based awards at the date of grant (in accordance with acceptable accounting principles) per each vesting annum (calculated on a linear basis), in addition to the Target Bonus (whether or not actually paid), will not exceed 70% of our CEO's and 60% of our other executive officers' total cost of employment in that calendar year. We believe a grant date cap is more appropriate than an exercise date cap as it better aligns long term value creation objectives.
- The annual exercise of shares reserved for issuance upon the exercise of options of all the Company's executive officers will not dilute the Company's shareholders by more than 2% (in regards to option

plans which contain a 'net exercise mechanism') of the Company's outstanding share capital for the year in which such options may be exercised.

- the grant of restricted share units to the Company's executive officers shall be conditioned by the Company setting performance objectives for such grant.

*Termination and Retirement.* Our executive officers may be entitled to up to a 3 months advance notice period upon termination of their employment with the Company if worked in the Company for up to 12 months, or up to 6 month advance notice period if worked in the Company for over 12 months and will be required to provide the Company with the same notice when they initiate retirement from their position. The executive officer is obligated to work during such period and Company may decide, at its sole discretion, to waive actual work during that period, in whole or in part. Under special circumstances, the Company may, as approved by our Compensation Committee and Board of directors, grant an executive officer who worked in the Company for a minimum of two years and his term was not terminated for cause, a termination bonus equal to up to 3 monthly salaries of the executive officer, including benefits or an adjustment period of up to 3 month during which the executive officer will be entitled to continue to enjoy all compensation and benefits. In case the executive officer worked in the Company for a minimum period of five years, such termination bonus or adjustment period, may be up to 6 monthly salaries or 6 months, respectively. In deciding on the grant of a termination bonus or the like, our Compensation Committee and Board of Directors shall take into consideration the executive officer's term of employment, his/her compensation during his/her employment with the Company, the Company's performance during that period, the contribution of the executive officer to achieving the Company's objectives and increasing its profits and the circumstances of termination.

The Company may approve, upon termination of an executive officer's employment, amendment of the terms in connection with the executive officer's equity-based compensation grants, such as extending the period for exercise of equity-based compensation upon termination, for longer periods than as set forth in the applicable plan, enabling acceleration of vesting of unvested equity-based compensation, while considering the same considerations stated above for a termination bonus.

The Company will not pay its executive officers any non-competition fees for post termination periods, although executive officers may be bound by post termination non-competition obligations.

### ***Compensation for our directors***

All directors (other than Executive Directors, as defined hereinafter), including external directors, independent directors, directors who are affiliated with our controlling shareholder or nominated or appointed by our controlling shareholders ("Controlling Shareholder Directors") and other directors, will be entitled to a directors fees in accordance with the amounts of statutory compensation to an external director allowed by the Companies Law and regulations (as shall be updated from time to time and up to the maximum amounts allowed) and will not receive cash bonuses. Such directors' fees in relation to Controlling Shareholder Directors may be paid either directly to the director or to the controlling shareholder through a management agreement (if such agreement is in effect) or at such a director's request.

Our Controlling Shareholder Directors who hold an active role in the Company ("Executive Directors"), which may include the chairman of the Board of Directors, may be entitled to compensation from the Company (instead of the above directors fees). The provisions regarding our CEO's base salary detailed above in this policy, shall apply *mutatis mutandis* to the annual fixed payment such Executive Directors shall receive for their services, assuming a full time position as our Executive Directors. A part-time position may entitle our Executive Directors to a corresponding portion of annual fixed payment.

### ***Indemnification***

*Exemption from liability and liability insurance policy.* Our articles of association allow us to exempt in advance a director and executive officer, or office holders, from liability to the company, in whole or in part, for a breach of his or her duty of care (except in connection with distributions) and we may enter into

a contract for insurance against liability of any of our office holders with respect to certain breaches of his/her duties and certain financial liabilities and litigation expenses. As of August 12, 2020, such exemption from liability may not be granted in relation to a decision or a transaction in which a the controlling shareholder or any office holder of the company has a personal interest, as such terms are defined in the Companies Law.

We maintain a liability insurance policy for the benefit of our office holders. Our directors and executive officers' coverage will not exceed US\$100 million per claim and in the aggregate, and additional reasonable expenses in connection with defending lawsuits, provided that the premium and the deductible will be in accordance with market conditions at the time of the renewal or extension or substitution of the policy and their cost is not material to the Company. Any such renewal or extension or substitution of the liability insurance policy for the benefit of our office holders (including those who are or are related to controlling shareholders or in respect of whom our controlling shareholders have a personal interest, who shall be insured under identical terms) does not require a separate approval of the Company's shareholders, in addition to the approval of this compensation policy (which in itself requires approval once every three years) if our compensation committee resolves that such renewal or extension or substitution upholds the limitations set above.

*Indemnification.* Our articles of association provide that we may indemnify our office holders against certain financial liability and litigation expenses. We have undertaken to indemnify our office holders for certain events listed in the indemnification letters given to them. Excluding reasonable litigation expenses, as noted above, the aggregate amount payable to all directors and officers and other employees who may have been or will be given such indemnification letters as of August 12, 2020, will not exceed an amount equal to 25% of the shareholders' equity of the Company as per its most recent consolidated financial statements prior to the date of the indemnification payment.

The above exemption, indemnification and insurance coverage, are subject to the limitations set in the Companies Law.

The changes entered to the compensation policy as of August 12, 2020, shall not derogate from earlier letters of exemption and indemnification between the company and the office holders.

## סלקום ישראל בע"מ

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב")  
חלק ראשון

1. שם החברה: סלקום ישראל בע"מ ("החברה").
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת.  
האסיפה הכללית תתקיים ביום ה', 26 ביוני 2025, בשעה 15:00, במשרדי החברה, ברחוב הגביש 10, נתניה. אם תדחה האסיפה הכללית בשל היעדר מניין חוקי, תתקיים אסיפה נדחית ביום ה', 3 ביולי 2025 באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הכללית").
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות.
  - 3.1. נושא מספר 1: אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה  
אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם לנוסח מדיניות התגמול המצורפת (בסימון שינויים לעומת הנוסח הקיים נכון למועד הדוח) כנספח א' לדוח זימון האסיפה הכללית שכתב הצבעה זה נספח לו ("דוח זימון האסיפה"), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"). לפרטים ראו סעיף 2 לדוח זימון האסיפה.  
נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, לתקופה בת 3 שנים החל ממועד האסיפה, בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה".
  - 3.2. נושא מספר 2 – אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי  
מוצע לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי, כאשר העדכון המוצע במנגנון מענק המטרה כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת בד בבד לאישור האסיפה בנושא מספר 1 שעל סדר היום. לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זימון האסיפה.  
נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי, כאשר העדכון המוצע במנגנון מענק המטרה כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת בד בבד לאישור האסיפה בנושא מספר 1 שעל סדר היום. לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זימון האסיפה".
4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות  
ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום במשרדי החברה, ברחוב הגביש 10, נתניה, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטל' 052-9989595, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זימון האסיפה (לרבות הנספחים לו), בכתב הצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") כמפורט בסעיף 14 להלן.
5. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות באסיפה הכללית בנושאים שעל סדר היום  
הרוב הנדרש לקבלת כל אחת מההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
6. הודעה בדבר עניין אישי/זיקה  
בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה או מאפיין אחר בקשר עם ההחלטות הרלוונטיות שעל סדר היום, כנדרש על-פי חוק החברות ותקנות הצבעה בכתב, וכן מקום לתיאור הזיקה הרלוונטית, אם קיימת. יובהר, כי מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור ו/או לא תיאר את מהותה, לא תובא הצבעתו במניין. כן, מוקצה בחלק השני של כתב הצבעה זה מקום לסימון האם המצביע נחשב "משקיע מוסדי" כהגדרת מונח זה בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, או מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994 או בעל עניין, כהגדרת המונח בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") או נושא משרה בכירה כהגדרת המונח בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
7. הודעה בדבר החזקות תורגות  
בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום בו כל בעל מניה נדרש לסמן האם החזקות שלו במניות החברה מנוגדות למגבלות החזקה או ההעברה המפורטות ברישיונות החברה כמפורט בסעיף 4.11 לדוח זימון האסיפה. אם לא תסומן תשובה לשאלה, ההצבעה לא תיספר. אם רק חלק מההחזקות במניות מנוגד באופן כאמור, ייתכן שתוקנה זכות להצביע בחלק שאינו מנוגד להן. במקרה זה, נא לפנות לסמנכ"ל ייעוץ משפטי ורגולציה בטלפון 998-9595-52-972+ לקבלת הנחיות כיצד להצביע במניות שאינן מנוגדות או, אם החזקה במניות היא באמצעות ברוקר, ניתן לבקש מהברוקר ליצור קשר עם החברה בשם בעל המניה.
8. המועד הקובע  
המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב הוא יום ד', 28 במאי 2025 ("המועד הקובע").
9. תוקף כתב ההצבעה

9.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים והם הומצאו לחברה (לרבות באמצעות דואר רשום) כמפורט להלן:

עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה:

9.1.1. בעל מניות לא רשום<sup>1</sup> - אישור בעלות כאמור בסעיף 15 להלן. לחלופין, בעל מניות יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"), עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות הצבעה בכתב.

9.1.2. בעל מניות רשום<sup>2</sup> - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

9.2. **כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.**

לעניין זה, "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

10. **בעל מניה לא רשום הרוצה להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני יהיה זכאי לעשות זאת עד מועד נעילת המערכת.**

11. מען החברה למסירת כתיבי ההצבעה והודעות העמדה

משרדי החברה, ברחוב הגביש 10, נתניה 4250708 (לידי עו"ד לאריסה כהן).

12. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

13. המועד האחרון להמצאת תגובת הדיקטוריון להודעות העמדה

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

14. כתובת אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתיבי ההצבעה והודעות העמדה

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה"): <http://www.magna.isa.gov.il>;

אתר האינטרנט של הבורסה: <http://maya.tase.co.il>.

15. בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כן בעלי מניה רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

16. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה) באתר 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 כתיבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתיבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

17. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות ("בעל שליטה"), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה של החברה (שמענה מצוין בסעיף 11 לעיל), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

17.1. נכון למועד כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: כ- 8,337,488 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ערך נקוב כל אחת של החברה ("מניות רגילות").

17.2. נכון למועד כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה הינה: כ- 5,397,219 מניות רגילות.

18. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

19. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

20. ביטול כתב ההצבעה

בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של מזכירת החברה, או עובד אחר שימונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

**בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.**

**סלקום ישראל בע"מ**  
**כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והדעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")**  
**חלק שני**

שם החברה: סלקום ישראל בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): הגביש 10, נתניה 4250708 (לידי עו"ד לאריסה כהן).

מס' החברה: 511930125

מועד האסיפה: יום ה', 26 ביוני 2025, בשעה 15:00; אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום ה', 3 ביולי 2025 באותה השעה ובאותו המקום.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ד', 28 במאי 2025.

**פרטי בעל המניות**

1. שם בעל המניות - \_\_\_\_\_
2. מס' זהות - \_\_\_\_\_
3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית -  
מס' דרכון - \_\_\_\_\_  
המדינה שבה הוצא - \_\_\_\_\_  
בתוקף עד - \_\_\_\_\_
4. אם בעל המניות הוא תאגיד -  
שם התאגיד: \_\_\_\_\_  
מס' תאגיד - \_\_\_\_\_  
מדינת ההתאגדות - \_\_\_\_\_
5. בעל עניין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי:

לא	כן	האם הינך בעל עניין <sup>3</sup> בחברה
לא	כן	האם הינך נושא משרה <sup>4</sup> בכירה בחברה
לא	כן	האם הינך משקיע מוסדי <sup>5</sup>

6. האם החזקתך במניות של החברה, במישרין או בעקיפין, מפרה את ההגבלות על החזקה או העברה של מניות החברה הקבועות ברישיונות התקשורת של החברה<sup>6</sup>:

לא	כן
----	----

אם החזקות בעל מניות מפרות את ההגבלות הקבועות ברישיונות התקשורת של החברה, בעל המניות אינו זכאי להצביע בגין מניות אלו והצבעתו לא תבוא במנין. אם רק חלק מהחזקות בעל מניות מפרות את ההגבלות האמורות, יתכן שהינו זכאי להצביע בגין חלק המניות שאינו מפר. לפרטים נוספים ראה סעיף 4.11 לדוח זימון האסיפה הכללית שכתב הצבעה זה נספח לו.

<sup>3</sup> "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך.

<sup>4</sup> "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

<sup>5</sup> "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

<sup>6</sup> אם לא תסומן תיבה זו הצבעה לא תבוא במנין.

**אופן ההצבעה**

האם הנך בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטה? <sup>8</sup>		אופן ההצבעה <sup>7</sup>			הנושא שעל סדר היום
		נמנע	נגד	בעד	
לא	כן <sup>9</sup>				<b>נושא מספר 1</b> - לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, לתקופה בת 3 שנים החל ממועד האסיפה, בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה.
					<b>נושא מספר 2</b> - לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר אלי אדדי, כאשר העדכון המוצע במנגנון מענק המטרה כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת בד בבד לאישור האסיפה בנושא מספר 1 שעל סדר היום. לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זימון האסיפה.

תאריך: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות)- כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות. לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה- כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

**פרטים אודות היותך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת שעל סדר היום (ככל שרלוונטי):**


7 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.  
8 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.  
9 פרט בהמשך.