

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

(" החברה ")

14 ביוני 2022

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח"), נמסרת בזה הודעה, כי אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה תתקיים ביום ג', 19 ביולי 2022, בשעה 15:00, במשרדי החברה, בנמל התעופה בן גוריון, הכל כמפורט בדוח זימון זה להלן ("האסיפה"). בנוסף, ניתן יהיה להצטרף לאסיפה באמצעות אמצעי תקשורת, בכפוף לרישום מראש בדואר אלקטרוני: CORPORATE@elal.co.il ושליחת אישור בעלות במניה למועד הקובע. פרטים נוספים יימסרו רק לנרשמים מראש בדואר האלקטרוני, כאמור. אם לא ימצא מניין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע אחד, ליום ג', 26 ביולי 2022 ותיערך באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית").

1. פירוט הנושאים שעל סדר היום ועיקרי ההחלטות המוצעות

1.1 אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה, מר עמיקם בן צבי

- א. מר עמיקם בן צבי מונה כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 5 באוקטובר 2021.
- ב. כעת מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו במסגרת תפקידו כיו"ר דירקטוריון החברה.
- ג. לפרטים נוספים, ראו סעיף 2 לדוח זימון זה להלן.

נוסח החלטה מוצע

לאשר את התקשרות החברה בהסכם העסקה עם יו"ר דירקטוריון החברה מר עמיקם בן צבי זאת החל ממועד תחילת כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה ועל-פי תנאי הסכם העסקה, אשר עיקריו מפורטים בסעיף 2 לדוח זימון האסיפה.

1.2 אישור תנאי כהונתה והעסקתה של מנכ"לית החברה, גב' דינה גננסיה בן טל

- א. גב' דינה גננסיה בן טל החלה לכהן כמנכ"לית החברה ביום 19 במאי 2022.
- ב. כעת מוצע לאשר את תנאי כהונתה והעסקתה במסגרת תפקידה כמנכ"לית החברה, החל ממועד מינויה כאמור.
- ג. לפרטים נוספים, ראו סעיף 3 לדוח זימון זה להלן.

נוסח החלטה מוצע

לאשר את תנאי כהונתה והעסקתה של מנכ"לית החברה, גב' דינה גננסיה בן טל, החל ממועד תחילת כהונתה, ביום 19 במאי 2022 וזאת על-פי תנאי הסכם העסקה, אשר עיקריו מפורטים בסעיף 3 לדוח זימון האסיפה.

2. פרטים נוספים אודות אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה, מר עמיקם בן צבי - נושא 1.1 שעל סדר היום

2.1 רקע, תיאור המשרה והיקפה

א. מר עמיקם בן צבי מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 5 באוקטובר 2021. לפרטים אודות ניסיונו והשכלתו של מר בן צבי, ראו דיווח מיידי מיום 6 באוקטובר 2021 (מספר אסמכתא: 2021-01-083992).

ב. על-פי הסכם ההעסקה המוצע, ישמש מר בן צבי כיו"ר דירקטוריון פעיל כמקובל בחברות ציבוריות בגודל ובמורכבות של החברה, בתחומי פעילותה של החברה והחברות הבנות שלה; כפי שהינם במועד ההתקשרות בהסכם ההעסקה וכפי שיהיו מעת לעת במהלך תקופת ההעסקה ("התפקיד"). התפקיד יהיה בהיקף של 70% משרה (כ-130 שעות עבודה בחודש).

2.2 מרכיבי התמורה

בתמורה לשירותיו, יהא יו"ר הדירקטוריון זכאי לתמורה כדלקמן:

א. משכורת חודשית בסך של 50,500 ש"ח ("המשכורת"). המשכורת צמודה לעליה במדד, ותתעדכן אחת לשנה בחודש ינואר בהתאם לשיעור עליית המדד בשנה החולפת. המשכורת תשולם למר בן צבי רטרואקטיבית החל מיום 5 באוקטובר 2021 (בניכוי גמול הדירקטורים ששולם לו בגין תקופה זו). המשכורת של מר בן צבי אינה עולה על 90% משכר הבסיס החודשי המוצע של המנכ"לית המכהנת בהתחשב בהיקף משרה של 70%.

ב. כמו כן, מר בן צבי יהא זכאי להפרשות לביטוח מנהלים וקרן השתלמות כמקובל בחברה; 16 ימי חופשה בשנה קלנדרית; ותנאים נוספים, להם עשוי להיות זכאי, על-פי מדיניות תגמול נושאי המשרה של החברה כפי שאושרה באסיפה הכללית מיום 3 בנובמבר 2019 ותוקנה באסיפה הכללית מיום 26 באוגוסט 2020 וכפי שתתקן ותעודכן מעת לעת ("מדיניות התגמול"), כפי שתהא מעת לעת, לרבות מענקים ובכלל זה מענק שנתי תלוי ביצועים. הכל, בכפוף להתחייבויות החברה מכוח הסכמים עם משרד אוצר ומוכח הסכם הבראה רוחבי עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה מיום 8 ביולי 2020 ("התחייבויות החברה").

ג. בנוסף, יהא מר בן צבי זכאי למענק שנתי בסכום שלא יעלה על 63% מהמענק השנתי אשר ישולם למנכ"לית החברה, כפי שיהא מעת לעת,¹ והכל בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שתהא בתוקף מעת לעת, לרבות לעניין תנאי סף לקבלת המענק, תגמול נדחה לטווח ארוך, וכן לעניין הפחתת סכום המענק על ידי הדירקטוריון של החברה והשבת סכומים ששולמו, אם שולמו, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, וכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין. הזכאות למענק השנתי כפוף להתחייבויות החברה.

ד. החברה תעמיד לרשותו של מר בן צבי רכב מנהלים בשווי רכישה של עד 400,000

¹ לפי להוראות מדיניות התגמול התקפה כיום, המענק השנתי למנכ"ל החברה הוא בשיעור של עד 2% מהרווח השנתי של החברה לפני מס, ולא יותר מסך של 3 מיליון ש"ח. שיעור המענק למר בן צבי (63% ממענק המנכ"ל) נגזר משיעור המשרה (70%) כפול 90% (לפי התקרה הקבועה במדיניות התגמול של החברה).

ש"ח, שכל הוצאות תפעולו ותחזוקתו על חשבון החברה, לרבות שכירת הרכב, חניה לצרכים עסקיים, כבישי אגרה (כביש 6, מנהרות הכרמל והנתיב המהיר) וביטוח ורישוי, ולרבות גילום המס החל על שווי השימוש ברכב, ובלבד שגילום המס לא יחול לגבי החלק משווי השימוש ברכב העולה על 6,000 ש"ח לחודש. מוסכם בזאת, כי ככל שמר בן צבי לא יהיה מעוניין ברכב חברה כאמור, החברה תישא בהוצאות אחזקת רכבו הפרטי בסך של עד 12,600 ש"ח לחודש בתוספת מע"מ, (סכום זה נקבע על בסיס החזר הוצאות אחזקת רכב בסך של 6,600 ש"ח ובתוספת אומדן גובה המס שישולם על ידי היו"ר בגין אחזקת הרכב). מר בן צבי יהיה זכאי להחזר הוצאות עבור אגרת רישוי שנתית, ביטוח לרכב הרשום על שמו, בהתאם לתעריפים הנהוגים בחברה, חניה לצרכים עסקיים, כבישי אגרה (כביש 6, מנהרות הכרמל והנתיב המהיר).

ה. בנוסף, מר בן צבי יהיה זכאי להטבות בקבלת כרטיסי טיסה מהחברה בכמות ובתנאים הזהים לאלו הניתנים לסגני יו"ר הדירקטוריון, בהתאם למדיניות התגמול, כפי שתהיה ותתעדכן מעת לעת. ככל שמר בן צבי ישלים 3 שנות כהונה כיו"ר הדירקטוריון של החברה, הוא יהיה זכאי להטבות בקבלת כרטיסי טיסה גם לאחר פרישתו למשך תקופה של חמש שנים.

ו. המשכורת החודשית המוצעת כעת למר בן צבי זהה לדמי הניהול החודשיים ששולמו ליו"ר הדירקטוריון הקודם (מר דוד ברודט).

2.3 גילוי טבלאי בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווח

להלן טבלה המציגה את מרכיבי השכר להם יהיה זכאי מר בן צבי על-פי הסכם ההעסקה, ככל שהתקשרות החברה עמו תאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה על-פי דוח זימון זה:

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר*	מענק	תשלום מבוסס מניות / דמי ניהול וייעוץ / עמלה	אחר	תגמולים: אחרים / ריבית / דמי שכירות / אחר	סה"כ**
עמיקם בן צבי	יו"ר דירקטוריון	70% (כ-130 שעות עבודה בחודש)	-	50,500 ש"ח (ברוטו) לחודש, צמוד למדד	63% מהמענק השנתי שישולם למנכ"לית החברה, כפי שיהא מעת לעת ואשר בכל מקרה לא יעלה על 1.89 מיליון ש"ח	-	רכב (לפרטים ראו סעיף 2.2 לעיל)	-	606,000 ש"ח

* השכר המצוין לעיל הינו שכר חודשי ברוטו. יצוין כי השכר החודשי במונחי עלות לחברה כולל תנאים נלווים לשכר, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות אקטואריות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, לרבות כל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק ליו"ר הדירקטוריון. עלות השכר לחברה עומדת על כ- 68,000

ש"ח לחודש (השכר ברוטו בתוספת של כ- 35%), לא כולל זכאות לכרטיסי טיסה. **
 עמודת סה"כ כוללת סך שנתי של השכר, אך לא כוללת תשלום אחר או מענק שנתי מקסימלי, בשים לב
 לכך שיו"ר הדירקטוריון לא צפוי להיות זכאי למענק שנתי בגין שנת 2022, לפי התחייבויות החברה
 הנזכרות בסעיף 2.2 לעיל. לעניין העלות לחברה בגין רכיב השכר, ראו הערה לעיל.

היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר לשכר שאר עובדי החברה

נושא משרה	יחס עלות העסקה ² מול עלות העסקה ממוצעת של שאר עובדי החברה (ללא עובדי קבלן) ללא נושאי המשרה	יחס עלות העסקה ² מול עלות העסקה חצינית של שאר עובדי החברה (ללא עובדי קבלן) ללא נושאי המשרה
יו"ר הדירקטוריון	1/2.87	1/4.38

2.4 משך ההתקשרות ותנאים להפסקתה

התקשרות הצדדים בהסכם ההעסקה הינה רטרואקטיבית החל מיום 5 באוקטובר 2021 ועד ליום בו יחדל מר בן צבי לכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, מכל סיבה שהיא. למרות האמור לעיל, הסכם ההעסקה יהיה ניתן לביטול, בכל עת על ידי כל אחד מהצדדים, מכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת מראש ובכתב של 90 ימים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, על-פי הסכם ההעסקה, במקרה של פיטורים בנסיבות מיוחדות, תהא החברה רשאית להביא את הסכם ההעסקה לידי סיום לאלתר.

2.5 נימוקי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה וההעסקה

ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון בחנו את התקשרות החברה עם מר בן צבי בהסכם ההעסקה ואישרו אותה בהתבסס על הנימוקים הבאים:

א. תנאי הסכם ההעסקה נקבעו, בין היתר, תוך התחשבות בכישוריו וניסיונו של מר בן צבי.

ב. תנאי ההעסקה הולמים וראויים ביחס לדרישת התפקיד, מורכבות החברה וכובד האחריות המוטל על המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה.

ג. תנאי ההעסקה תואמים את צרכי החברה, גודלה והיקף פעילותה.

ד. תנאי ההעסקה תואמים את הוראות מדיניות התגמול של החברה.

ה. נערכה בחינה של היחס בין עלות ההעסקה של מר בן צבי (ללא מענקים) לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה ונמצא כי הוא אינו צפוי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

ו. בוצעה השוואה של תנאי ההעסקה של מר בן צבי ביחס לתנאי הסכם הניהול של יו"ר הדירקטוריון הקודם ותנאי ההעסקה של מר בן צבי תואמים את התחייבויות

² יחס עלות ההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המוצג בטבלה חושב על-פי נתוני השוואה למשרה מלאה בהתאם לתנאי ההעסקה המובאים לאישור אסיפה זו.

החברה הנזכרות לעיל.

ז. נבחן דוח ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד יו"ר דירקטוריון, שהוכן על ידי פרופ' משה צבירן בע"מ, ונמצא כי תנאי הסכם ההעסקה של מר בן צבי הינם סבירים בנסיבות העניין.

לאור הנימוקים המפורטים לעיל מצאו ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון כי רכיבי הגמול לרבות היחס בין המרכיבים הקבועים בו לרכיבים המשתנים בו והעלות הכוללת לחברה הם ראויים וסבירים. עוד סבורים ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון כי האיזון בין השכר הקבוע למענק המשתנה, מבטא גמול הוגן היוצר תמריץ נכון ליו"ר הדירקטוריון, בשים לב ליעדי החברה ומטרותיה.

2.6 אופן קביעת התגמול

בישיבת ועדת הביקורת ותגמול, אשר התקיימה ביום 15 במאי 2022 ובישיבת הדירקטוריון, אשר התקיימה ביום 17 במאי 2022, אושר הסכם העסקתו של מר בן צבי.

בהתאם להוראות הפרק החמישי של החלק השישי של חוק החברות, כפופה החלטה דלעיל גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת לפי דוח זימון זה ובכלל זה בהתאם להוראות סעיף 273 לחוק החברות כהתקשרות של החברה עם דירקטור בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו בחברה.

3. פרטים נוספים אודות אישור תנאי כהונתה והעסקתה של מנכ"לית החברה, גב' דינה

גננסיה בן טל - נושא 1.2 שעל סדר היום

3.1 כללי

גב' דינה גננסיה בן טל מכהנת כמנכ"לית החברה החל מיום 19 במאי 2022. לפרטים אודות ניסיונה והשכלתה של גב' גננסיה בן טל, ראו דיווח מיידי מיום 7 באפריל 2022 (מספר אסמכתא: 2022-01-044728).

בהמשך לאישור ועדת הביקורת ותגמול של החברה והדירקטוריון מיום 15 במאי 2022 ומיום 17 במאי 2022, בהתאמה, מובאים בזה לאישור האסיפה הכללית של החברה, תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"לית, כמפורט להלן.

תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"לית הנם בהתאם למדיניות התגמול.

3.2 תיאור תנאי הכהונה והעסקה

א. תקופת ההסכם

התקשרות הצדדים בהסכם ההעסקה בין המנכ"לית לבין החברה הינה רטרואקטיבית, החל מיום תחילת כהונתה ביום 19 במאי 2022, ולתקופה בלתי קצובה ("ההסכם"), מכוחו תכהן המנכ"לית כמנכ"לית החברה בהיקף משרה מלאה.

כל צד (המנכ"לית או החברה) יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום מכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת של 3 חודשים לפחות ("תקופת ההודעה המוקדמת"). עם מסירת ההודעה המוקדמת על ידי מי מהצדדים כאמור, ייקבע על ידי הצדדים מועד סיום העבודה בפועל, והחל ממועד זה תחל תקופת ההודעה המוקדמת

(בכפוף לזכותה של החברה להפסיק את העסקת המנכ"לית בחברה לאלתר וללא הודעה מוקדמת, במקרה של פיטורים בנסיבות בהן ניתן לשלול מעובד פיצויי פיטורים על-פי הדין הנהוג בישראל ו/או בנסיבות מיוחדות). בתקופת ההודעה המוקדמת, תהא המנכ"לית זכאית (אלא אם נשללה ממנו הודעה המוקדמת כאמור) לתשלום שכר הבסיס (כהגדרתו להלן) ולכל התנאים הנלווים להם הוא היה זכאי אלמלא הופסקה עבודתו בפועל.

ב. תגמול – רכיבים קבועים

בתמורה לשירותיה, תהיה זכאית גב' גננסיה בן טל למשכורת חודשית בסך של 120,000 (מאה ועשרים אלף) ש"ח (ברוטו) כאשר תבוצע הפחתה של 20% משכר הבסיס החודשי בהתאם להחלטת הדירקטוריון מיום 9 במרץ 2020 בדבר הפחתת שכר הבסיס החודשי של המנכ"ל ב- 20%, עד למועד שבו דירקטוריון החברה יחליט לבטל את כלל הפחתות השכר.

ג. תגמול – רכיבים משתנים

מענק שנתי

גב' גננסיה בן טל תהא זכאית למענק שנתי בשיעור של 2% (שני אחוזים) מהרווח השנתי (לפני מס) של החברה (לאחר הפרשה למענקים), כפי שיופיע בדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה, ולא יותר מסך של 3 מיליון ש"ח, וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים, למגבלות ולהוראות שנקבעו או שייקבעו במדיניות התגמול וכן כפוף להתחייבויות החברה המפורטות בסעיף 2.2 לעיל.

מענק מיוחד

יצוין כי על-פי מדיניות התגמול, בשנה בה לא היתה חלוקת מענקים מכל סיבה שהיא (לרבות במקרה שלא התקיימו תנאי הסף לחלוקת מענק בהתאם לקבוע במדיניות התגמול ("תנאי הסף"), יהיו ועדת הביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה רשאים להחליט, על-פי שיקול דעתם, על תשלום מענק מיוחד למנכ"לית בסכום שלא יעלה על סך השווה ל- 3 חודשי שכר בסיס בלבד (כפי שהיה בשנה בגינה מוענק המענק המיוחד). ועדת הביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה רשאים להחליט על תשלום מענק מיוחד למנכ"לית גם בשנה בה התקיימו תנאי הסף ובלבד שסך המענקים, המענק השנתי והמענק המיוחד לא יעלו על סך של 3 מיליון ש"ח.

תגמול הוני

יצוין, כי הסכם ההעסקה קובע כי ככל שהחברה תכלול במדיניות התגמול שלה תגמול הוני, החברה תבחן מתן תגמול הוני גם ביחס למנכ"לית, הכול בהתאם לתנאים שיקבעו במדיניות התגמול ובאורגנים המאשרים.

ד. תנאים נוספים

1. החברה תפריש כמקובל עבור המנכ"לית לפוליסת ביטוח מנהלים ו/או לקרן פנסיה שתבחר המנכ"לית.
2. המנכ"לית תהיה זכאית להפרשות לקרן השתלמות ואחזקת טלפונים.
3. החברה תעמיד לרשותה של המנכ"לית רכב אשר ישמש אותה לצורך מילוי

תפקידה בחברה, כולל נסיעות לעבודה וממנה. הרכב יהיה רכב מנהלים חדש, כפי שהחברה נהגה ונוהגת לתת למנהלים בדרג זה ("רכב חברה"). בכפוף להוראות כל דין, ההוצאות הכרוכות באחזקת הרכב ובשימוש בו, יחולו על החברה וישולמו על ידה. החברה תגלם את המס החל בגין שווי השימוש ברכב. מוסכם בזאת, כי ככל שהמנכ"לית לא תהיה מעוניינת ברכב חברה כאמור, תהיה זכאית להשתתפות החברה בהוצאות אחזקת רכבה הפרטי בסך של 6,000 ש"ח לחודש והחברה תמשיך לשאת בגילום המס בגין אחזקת הרכב כאמור ובלבד שסך העלות החודשית לחברה בגין הרכב לא תעלה על 14,000 ש"ח (כולל גילום המס). המנכ"לית תהא זכאית להחזר הוצאות עבור אגרת רישוי שנתית, ביטוח לרכב הרשום על שמה, בהתאם לתעריפים הנהוגים בחברה, חניה לצרכים עסקיים, כבישי אגרה (כביש 6, מנהרות הכרמל והנתיב המהיר).

4. המנכ"לית ובני משפחתה יהיו זכאים להטבות בקבלת כרטיסי טיסה (שרות, חופשה ו/או בהנחה) בתקופת העסקתה בחברה, כמפורט בנספח א' לדוח זימון זה, וככל שהמנכ"לית תשלים 3 שנות כהונה כמנכ"לית החברה, היא תהיה זכאית להטבות בקבלת כרטיסי טיסה גם לאחר פרישתה.

5. המנכ"לית תהיה זכאית לחופשה שנתית בת 22 ימי-עבודה.

6. השכר המוצע לגב' גננסיה בן טל לאחר הפחתה, נמוך מהשכר של המנכ"ל הקודם (מר אביגל שורק) אשר עמד על סך חודשי (ברוטו) של 100,500 ש"ח.

3.3 גילויי טבלאי בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווח

להלן טבלה המציגה את מרכיבי השכר להם תהיה זכאית המנכ"לית על-פי הסכם העסקתה, ככל שהתקשרות החברה עמה תאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה על-פי דוח זימון זה:

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר*	מענק	תשלום מבוסס מניות / דמי ניהול וייעוץ / עמלה	אחר	תגמולים אחרים: ריבית / דמי שכירות / אחר	סה"כ**
דינה גננסיה בן טל	מנכ"לית	100%	-	120,000 ש"ח ברוטו לחודש צמוד למדד לאחר הפחתה של 20% - 96,000 ש"ח ברוטו לחודש צמוד למדד	זכאית למענק שנתי בשיעור של 2% מהרווח השנתי ואשר בכל מקרה לא יעלה על 3 מיליון ש"ח	-	רכב (לפרטים ראה סעיף 3.2 לעיל)	-	1,152,000

* השכר המצוין לעיל הינו שכר חודשי ברוטו. יצוין כי השכר החודשי במונחי עלות לחברה כולל תנאים נלווים לשכר, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות אקטואריות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, לרבות כל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק למנכ"לית. עלות השכר לחברה עומדת על כ- 130,000 ש"ח לחודש (השכר ברוטו בתוספת של כ- 35%), לא כולל זכאות לכרטיסי טיסה.

** עמודת סה"כ כוללת סך שנתי של השכר, אך לא כוללת תשלום אחר או מענק שנתי מקסימלי, בשים לב לכך שהמנכ"לית לא צפויה להיות זכאית למענק שנתי בגין שנת 2022, לפי התחייבויות החברה הנזכרות בסעיף 2.2 לעיל.

3.4 היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"לית לשכר שאר עובדי החברה

נושא משרה	יחס עלות העסקה ³ מול עלות העסקה חצייונית של שאר עובדי החברה (ללא עובדי קבלן) ללא נושאי המשרה	יחס עלות העסקה ² מול עלות העסקה חצייונית של שאר עובדי החברה (ללא עובדי קבלן) ללא נושאי המשרה
מנכ"לית	1/7.08	1/10.79

3.5 נימוקי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה וההעסקה

ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון בחנו את התקשרות החברה עם גב' גננסיה בן טל בהסכם ההעסקה ואישרו אותה בהתבסס על הנימוקים הבאים:

א. תנאי הסכם ההעסקה נקבעו, בין היתר, תוך התחשבות בידע והניסיון המקצועי העשיר של גב' גננסיה בן טל ותרומתה הצפויה לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

ב. תנאי ההעסקה הולמים וראויים ביחס לדרישת התפקיד, מורכבות החברה וכובד האחריות המוטל על המכהנת כמנכ"לית החברה.

ג. תנאי ההעסקה תואמים את צרכי החברה, גודלה והיקף פעילותה.

ד. תנאי ההעסקה תואמים את הוראות מדיניות התגמול של החברה.

ה. נערכה בחינה של היחס בין עלות ההעסקה של המנכ"לית (ללא מענקים) לבין עלות השכר הממוצעת והחצייונית של יתר עובדי החברה ונמצא כי הוא אינו צפוי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

ו. בוצעה השוואה של תנאי ההעסקה של גב' גננסיה בן טל ביחס לתנאי העסקתו של המנכ"ל הקודם ותנאי ההעסקה של גב' גננסיה בן טל תואמים את התחייבויות החברה.

ז. בוצעה השוואה ביחס לתנאי העסקה של מנכ"לים בחברות בעלות מאפיינים עיקריים דומים לאלו של החברה ונמצא כי תנאי ההסכם של גב' גננסיה בן טל הינם סבירים בנסיבות הענין.

³ יחס עלות ההעסקה של המנכ"לית המוצג בטבלה חושב על-פי נתוני השוואה למשרה מלאה בהתאם לתנאי ההעסקה המובאים לאישור אסיפה זו.

לאור כל האמור לעיל מצאו ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון כי רכיבי הגמול לרבות היחס בין המרכיבים הקבועים בו לרכיבים המשתנים בו והעלות הכוללת לחברה היא ראויה וסבירה. עוד סבורים ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון כי האיזון בין השכר הקבוע למענק המשתנה, מבטא גמול הוגן היוצר תמריץ נכון למנכ"לית החברה, בשים לב ליעדי החברה ומטרותיה.

3.6 אופן קביעת התגמול

בישיבת ועדת הביקורת ותגמול, אשר התקיימה ביום 15 במאי 2022 ובישיבת הדירקטוריון, אשר התקיימה ביום 17 במאי 2022, אושר הסכם העסקתה של גב' גננסיה בן טל החל ממועד תחילת כהונתה כמנכ"לית החברה, ביום 19 במאי 2022.

בהתאם להוראות הפרק החמישי של החלק השישי של חוק החברות, כפופה החלטה דלעיל גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת לפי דוח זימון זה ובכלל זה בהתאם להוראות סעיף 272 לחוק החברות כהתקשרות של החברה עם המנהלת הכללית שלה באשר לתנאי כהונתה והעסקתה בחברה.

4. הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום ג', 19 ביולי 2022, בשעה 15:00, במשרדי החברה, בנמל התעופה בן גוריון, אשר על סדר יומה דיון והחלטה בנושאים המפורטים בדוח זימון זה. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום ג', 26 ביולי 2022, באותו המקום ובאותה השעה.

5. הרוב הנדרש

6.1. הרוב הנדרש לאישור נושא 1.1 אשר על סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני.

6.2. הרוב הנדרש לאישור הנושא שבסעיף 1.2 אשר על סדר יומה של האסיפה הכללית כמפורט לעיל (אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"לית החברה) הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"לית, 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 בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום 21 ביוני 2022 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

מניין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים שני בעלי מניות, בעצמם או על-ידי שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני אשר מציינים את אופן הצבעתם, אשר ביחד מחזיקים במניות או מייצגים מחזיקים במניות המקנות 25% ומעלה מכח ההצבעה של החברה. אם תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה מאליה בשבוע ימים לאותה השעה ולאותו מקום, ובאסיפה הנדחית ידונו בעניין לשמו נקראה האסיפה הראשונה. לא נמצא מנין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

בעל מניה המעוניין להצביע באסיפה, יוכיח לחברה את בעלותו במניה בהתאם לקבוע בהוראות החוק, תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה), תש"ס - 2000 ותקנון החברה, וזאת מבלי לגרוע מהאמור להלן בנוגע לבעל מניות "זר". הוכחת בעלות כאמור יכול שתעשה באמצעות הפקס (מס': 9717334 - 03) ובלבד שהמקור יומצא לחברה לפחות חצי שעה לפני תחילת האסיפה.

כל בעל מניות יכול להשתתף בעצמו באסיפה האמורה או על ידי שלוח שכתב למינויו הופקד במשרד הרשום של החברה 48 שעות לפחות לפני מועד האסיפה, כלומר עד ליום 17 ביולי 2022. בכתב המינוי יש לציין את מספר המניות שבגינן הוא ניתן. מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך בכתב ואם הממנה הנו תאגיד, יעשה המנוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) ובהעדר חותם - על-ידי פקיד או בא כח המורשה לעשות זאת בצירוף חותמת אותו תאגיד.

לגבי ההחלטות שעל סדר היום כמפורט לעיל, בעלי המניות רשאים להצביע גם באמצעות כתב הצבעה.

בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**", "**כתב הצבעה אלקטרוני**" ו- "**חוק ניירות ערך**", בהתאמה).

נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("**הבורסה**") בכתובת www.tase.co.il. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגנ"א, הרשום לעיל. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

לכתב הצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה המניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה לרישומים, או צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות (לפי העניין), אם בעל המניות רשום בספרי החברה, ואלו הומצאו לחברה לא יאוחר מ-4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו

רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר בורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

המעוניין להצביע באסיפה מכח מניות המוחזקות על ידי "זר" כהגדרתו בסעיף 8.1.9 לתקנון החברה, יפנה לחברה בכתב לא יאוחר מ-7 ימים לפני כינוס האסיפה, דהיינו עד ליום 12 ביולי 2022 ויצוין בפניה כי המניות מכוחן הוא מבקש להצביע מוחזקות על ידי "זר" או שהמבקש מעוניין להצביע באמצעות מיופה כח שהינו "זר", ויצוין את כל הפרטים הנדרשים על פי סעיף 8.1.9 לתקנון החברה.

יובהר, כי מסירת הפרטים ביחס לבעלי מניות "זרים" הינה חובה על פי תקנון החברה ולא תתאפשר הצבעה של בעלי מניות אשר לא ימסרו את כל הפרטים הנדרשים עד ליום 12 ביולי 2022.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם בעלי המניות הינו עד ליום 10 ביולי 2022 והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה, כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, הינו עד ליום 14 ביולי 2022.

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחד, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף זה לעיל). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

9. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זימון זה הינה עו"ד ענבל כרמי, מנהלת מזכירות חברה, בטלפון: 03-9716713 ובפקס: 03-9717334, או במשרדי החברה בנמל התעופה בן גוריון (בתיאום מראש).

10. שינויים בסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה ייתכן 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 לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, כלומר עד ליום 13 ביוני 2022. 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 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זימון זה.

11. המקום והזמנים שבהם ניתן לעיין בדוח

עותק של דוח זימון זה עומד לעיון במשרדה הרשום של החברה: בנמל תעופה בן גוריון, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 16:00, בתאום מראש (טלפון: 03-9716202), וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

נספח א'

המנכ"לית תהא זכאית להטבות בקבלת כרטיסי טיסה מהחברה, עבודה ועבור בני משפחתה בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שתעודכן מעת לעת, ולא פחות מהתנאים במדיניות התגמול העדכנית והמאושרת של החברה.

(א) ככל שמנכ"לית החברה, גב' דינה גננסיה בן טל, תשלים 3 שנות כהונה בחברה בפועל בתפקיד מנכ"לית החברה (לא כולל תקופת הודעה מוקדמת), תהיה זכאית לקבל כרטיסי טיסה במחלקת עסקים, בטיסות אל על, לאחר סיום כהונתה כמנכ"לית החברה ולמשך 5 שנים ממועד סיום כהונתה כמנכ"לית החברה, על פי הפירוט שלהלן:

- א. כרטיס טיסה חינוך, אחת לשנה, למנכ"לית ולבני משפחתה וכן זכות להובלת מטען אישי;
 - ב. עד שלושה כרטיסי טיסה לשנה, בהנחה מרבית (90%), למנכ"לית ולבני משפחתה;
 - ג. כרטיס טיסה אחד בשנה בהנחה של 80% לילדיה של המנכ"לית מעל גיל 21;
 - ד. זכויות המנכ"לית ובני משפחתה לכרטיסי טיסה והובלת מטען חינוך ו/או בהנחה יהיו בכפוף לתקנות יאט"א ולנהלי החברה;
 - ה. במידה וייקבעו דמי שירות על כרטיסים או הובלת מטען ללא תשלום או בהנחה הניתנים לעובדי החברה – יחולו הנ"ל על כרטיסי הטיסה הנזכרים לעיל;
 - ו. זכויות המנכ"לית ובני משפחתה לסדרי קדימה ולמקום הושבה יהיו לפי נוהלי החברה לגבי עובדים פורשים בוותק ובדרגה דומים;
- יובהר כי, לאחר סיום כהונתה בתפקיד מנכ"לית החברה - החברה לא תישא בתשלומים ו/או בהוצאות כלשהן (לרבות תשלומי מס, היטלים וכד') בקשר להוצאת כרטיסי הטיסה למנכ"לית ולבני משפחתה ו/או בקשר לנסיעה, והמנכ"לית תישא במלוא תשלומים והוצאות אלה.

(ב) לאחר תום 5 שנים ממועד סיום כהונתה של גב' גננסיה בן טל כמנכ"לית החברה או במקרה ולא השלימה 3 שנות כהונה בתפקיד מנכ"לית החברה, תהא זכאית גב' גננסיה בן טל לכרטיסי טיסה כמקובל בחברה לפורשים בתפקידה, הוותק שלה, מעמדה ודרגתה, כפי שהיו טרם תחילת כהונתה של גב' גננסיה בן טל כמנכ"לית החברה. מובהר כי בכל עת לאחר סיום כהונתה, תהא זכאית גב' גננסיה בן טל לכרטיסי טיסה כמפורט בסעיף זה וזאת חלף הזכאות לכרטיסי טיסה למנכ"ל הפורש כפי שפורט מעלה, על פי בחירתה.