

רותם שני

רותם שני יזמות והשקעות בע"מ ("החברה")

2025 21-31 ביולי - באוגוסט

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

1. החברה מתכבדת בזאת למסור דוח מיידי ערוך בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות") ועל פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תיערך ביום א', 7 בספטמבר 2025, בשעה 16:00, במשרדי החברה בקיבוץ גליל ים 4690500 (להלן: "משרדי החברה"), שעל סדר יומה, בין היתר, עסקאות שלבעלי השליטה בחברה עניין אישי בהן, והכל כמפורט בדוח מיידי זה להלן.

2. ההתקשרויות המוצעות

- (1) אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה;
 - (2) תיקון הסכם העסקה עם דליה טוריסקי, סמנכ"לית שיווק ומכירות של החברה;
 - (3) אישור תשלום לפ. גורדי הנדסה בע"מ בגין ייעוץ הנדסי בפרויקט "הסביון" בבית שמש.
- (ההתקשרויות השניה המוצעת וההתקשרויות השלישית המוצעת לעיל יקראו להלן יחד: "ההתקשרויות המוצעות")

2.1. עדכון מדיניות התגמול של החברה

2.1.1. מוצע לאשר את מדיניות התגמול, המצ"ב כנספת א' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"), לתקופה בת שלוש (3) שנים ממועד אישור האסיפה, על פי תיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ובהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. מדיניות התגמול המוצעת הובאה לדיון בפני כל חברי ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת התגמול) של החברה, המורכבת מה"ה עמית בריקמן-דרורי (דח"צית, יו"ר הוועדה), אברהם מנלה (דח"צ) ועמית ברגר (דירקטור בלתי תלוי), אשר קיימה ישיבה, דנה ואישרה את מדיניות התגמול המוצעת **ביום** בימים 30 ביולי 2025 ו-21 באוגוסט 2025. באותם מועדים דן דירקטוריון החברה במדיניות התגמול המוצעת ואישר אותה, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה המזומנת על פי דוח זה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול המוצעת בהתאם להוראות חוק החברות, ובכלל זה את העניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול כאמור בחלק א' לתוספת הראשונה בחוק החברות והוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כאמור בחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וכל זאת בהתבסס על אופיה של החברה, מאפייניה, מצבה הפיננסי, צפי להתפתחות החברה ויעדי החברה.

חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת הינה מדיניות תגמול סבירה, הוגנת וראויה והם ממליצים על אישורה על ידי האסיפה.

יצוין כי, מדיניות התגמול המוצעת, ככל שתאושר על ידי האסיפה, תחליף את מדיניות התגמול הקיימת של החברה אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 11 בספטמבר 2022¹ (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

מדיניות התגמול המוצעת מובאת לאישור לאור השינוי באופי והיקף פעילותה של החברה ובמצבת נושאי המשרה בחברה.

למען הסר ספק, מובהר בזאת כי, אין באישור מדיניות התגמול המוצעת בכדי לגרוע ו/או לשנות הוראות, הסכמים או תנאי כהונה, אשר אושרו בעבר עובר לאישור מדיניות התגמול המוצעת. קרי, אין באישור מדיניות התגמול המוצעת משום אישור או אשרור מחדש של תנאי הכהונה וההעסקה של מי מבין נושאי המשרה בחברה. עם זאת, אין באמור לעיל בכדי למנוע מהחברה לשנות תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת ועל פי תנאיה.

2.1.2. להלן עיקרי השינויים במדיניות התגמול המוצעת לעומת מדיניות התגמול הקודמת (לפי סדר הופעתם במדיניות התגמול המוצעת)

(א) עדכון היחסים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה הכוללת לבין עלות השכר הממוצע והחציוני בחברה כמפורט בסעיף 5.9 למדיניות התגמול המוצעת.

לעניין זה, יצוין כי, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, כי היחס שבין עלות שכרם של נושאי המשרה, לבין עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני בחברה ובחברות הבנות בשליטתה במועד אישור מדיניות התגמול, הינו סביר ואין בו כדי לפגוע ביחסי העבודה בחברה, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כח האדם המועסק בה, והשפעת תחומי והיקף האחריות המוטלים על כל אחד מנושאי המשרה בחברה.

(ב) עדכון תקרת התגמול הקבוע והתגמול הכולל לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

(ג) תיקונים נלווים טכניים, לרבות הגדרות ומחיקות כתוצאה מאי-התאמה, חוסר רלוונטיות והכל כמפורט במדיניות התגמול המוצעת, המצ"ב כנספח א' לדוח זה.

(ד) הגבלת הענקת תגמול משתנה אשר יכלול רכיב של שיקול דעת בלבד.

(ה) עדכון מנגנון האצת הבשלה לנושאי משרה כפופים למנכ"ל.

2.1.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

היחס בין השכר ששולם ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה בגין שנת 2024 לבין תקרות התגמול הקבוע והתגמול המשתנה במדיניות התגמול הקודמת הינו 100% לכל אחד מהם.

2.1.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

כל הסכמי ההעסקה ומתן שירותים של החברה עם נושאי משרה בה, אשר הינם בתוקף, עומדים בתנאי מדיניות התגמול הקודמת ו/או במדיניות התגמול המוצעת.

2.2. תיקון הסכם העסקה עם הגב' דליה טוריסקי, סמנכ"לית שיווק ומכירות של החברה (להלן: "ההתקשרות השניה המוצעת")

¹ לפרטים בדבר מדיניות התגמול הקודמת ראו דוח זימון אסיפה אשר פורסם על ידי החברה ביום 5 בספטמבר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-092433) ותוצאות אסיפה מיום 11 בספטמבר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-115618).

ביום 30 ביולי 2025 אישרו ועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת התגמול) ודירקטוריון החברה, בכפוף לאישורה של האסיפה, את תיקון הסכם ההעסקה הקיים בין הגב' דליה טוריסקי, רעייתו של מר אבי טוריסקי, הנמנה על בעלי השליטה בחברה (להלן: "הגב' טוריסקי"), אשר אושר על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה ביום 28 בנובמבר 2020 (להלן בס"ק זה: "התיקון להסכם" ו-"הסכם העסקה הקיים", בהתאמה)². במסגרת התיקון להסכם מוצע לתקן את הסכם ההעסקה הקיים, כמפורט להלן: (1) לעדכן את שכרה של הגב' טוריסקי, כך שבתמורה לכהונתה כסמנכ"לית שיווק ומכירות של החברה תשלם החברה לגב' טוריסקי סך כולל של כ-46.5 אלפי ש"ח ברוטו בחודש לא כולל הוצאות בגין רכב (חלף סך של כ-32.5 אלפי ש"ח ברוטו בחודש), דהיינו, עלות העסקה בסך של כ-68 אלפי ש"ח בחודש (כולל הוצאות בגין רכב) (חלף עלות העסקה בסך של כ-48 אלפי ש"ח בחודש); (2) ההתקשרות השנייה המוצעת תהיה בתוקף לתקופה של 3 שנים ממועד אישור ההתקשרות על ידי האסיפה, ככל ותאושר על ידה.

יצוין כי, התיקון להסכם המוצע עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול של החברה. מובהר כי, לא חל שינוי בהיקף המשרה של הגב' טוריסקי ולא יחולו שינויים נוספים בתנאי כהונתה הקיימים.

פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970:
להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל לו הייתה זכאית הגב' טוריסקי בשנת 2024, כפי שהוצג בדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 אשר פורסם ביום 17 במרץ 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-017447) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2024") ואודות הגמול לו תהיה זכאית אם וככל שתאושרנה ההתקשרות השנייה המוצעת, בגין תקופה של 12 חודשים (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	רכב	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
נכון למועד פרסום הדוח התקופתי של החברה לשנת 2024														
577	-	-	-	15	-	-	-	-	65	497	-	100%	סמנכ"לית שיווק ומכירות	דליה טורייסקי
בגין תקופה של 12 חודשים ככל שתאושרנה ההתקשרות השנייה המוצעת														
816	-	-	-	15	-	-	-	-	93	708	-			

2.3. אישור תשלום לפי גורדי הנדסה בע"מ בגין ייעוץ הנדסי בפרויקט "הסביון" בבית שמש (להלן:

"ההתקשרות השלישית המוצעת")

ביום 30 ביולי 2025 אישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, בכפוף לאישורה של האסיפה, תשלום חד פעמי לפי גורדי הנדסה בע"מ, חברה בבעלות גיסו של מר יהודה ידידיה, מבעלי השליטה בחברה (להלן: "נותנת השירותים"), בגין ייעוץ הנדסי לחסכון וייעול תכנון חניונים בפרויקט "הסביון" בבית שמש בסך כולל של 300 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ (להלן: "דמי הייעוץ").

יצוין כי, בעקבות פניה יזומה של החברה לבאי כוחה התברר כי החברה שילמה לנותנת השירותים, בחודש במרץ 2025 סך של 300 אלפי ש"ח (בתוספת מע"מ) בעבור ייעוץ הנדסי לחסכון וייעול תכנון חניונים בפרויקט "הסביון" בבית שמש, אשר לא אושר כנדרש על פי סעיפים 270(4) ו-275 לחוק

² פרטים נוספים בדבר הסכם העסקה הקיים עם הגב' דליה טוריסקי ראו דוח תקופתי של החברה מיום 17 במרץ 2025 (אסמכתא: 2025-01-017447) (להלן: "דוח התקופתי של החברה לשנת 2024").

החברות. בהתאם לכך, החברה פנתה באופן מיידי לנותנת השירותים על מנת שתשיב לחברה את הסכום האמור ונותנת השירותים השיבה את הסכום הנ"ל. לאור האמור לעיל, החברה פועלת לאישור התשלום האמור לנותנת השירותים באורגנים הנדרשים על פי דין. לפרטים נוספים ראו דיווח המייד אשר פורסם על ידי החברה ביום 21 ביולי 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-053905).

3. שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה

שמות בעלי השליטה בחברה אשר להם עניין אישי באישור כל אחת מההתקשרויות המוצעות הינם כדלקמן:

3.1. נכון למועד דוח זה, בעלי השליטה בחברה הינם ה"ה מר אבי טוריסקי, יו"ר הדירקטוריון ומר יהודה ידידיה, מנכ"ל החברה ודירקטור בה (להלן: "**בעלי השליטה**"), המחזיקים, כל אחד, ב-5,000,000 מניות של החברה, המהווה שיעור של 32.85%, כל אחד, מהון המניות המונפק והנפרע של החברה. למיטב ידיעת החברה, מר אבי טוריסקי מחזיק במניות החברה באמצעות חברת סי-טי-איי ניהול והשקעות בע"מ, אשר למיטב ידיעת החברה, הינה חברה פרטית בבעלות ובשליטה מלאה של מר אבי טוריסקי (להלן בסעיף זה בהתאמה: "**מר טוריסקי**" ו-"**סי-טי-איי**"). כמו כן, מר יהודה ידידיה מחזיק במניות החברה באמצעות חברת נופר-ירדן בניה פיתוח והשקעות בע"מ, אשר למיטב ידיעת החברה הינה חברה פרטית בבעלות ובשליטה מלאה של מר יהודה ידידיה (להלן: "**מר ידידיה**" ו-"**נופר-ירדן**", בהתאמה).

למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בחברה פועלים בעצה אחת ביחס להחזקותיהם בחברה וקיים ביניהם הסכם בעלי מניות בעל מנגנונים סטנדרטים.

3.2. מר ידידיה הינו בעל עניין בהתקשרות השניה המוצעת בשל היותו 'מחזיק יחד' עם מר טוריסקי במניות החברה ונמנה עם בעלי השליטה בחברה כאמור בסעיף **3.1.3** לעיל ובהתקשרות השלישית המוצעת היות ופ. גורדי הנדסה בע"מ, שהינה חברה בבעלות גיסו של מר ידידיה והינה מוטבת על פיה.

3.3. מר טוריסקי הינו בעל עניין בהתקשרות השניה המוצעת היות ודליה טוריסקי, רעייתו של מר טוריסקי, הינה מוטבת על פיה ובהתקשרות השלישית המוצעת בשל היותו 'מחזיק יחד' עם מר ידידיה במניות החברה ונמנה עם בעלי השליטה בחברה כאמור בסעיף **3.1.3** לעיל.

4. התמורה והדרך שבה נקבעה

4.1. ההתקשרות השניה המוצעת

תנאי הסכם העסקה המחודש עם הגב' דליה טוריסקי אושרו על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, לאחר בחינה של תנאי ההתקשרות השניה המוצעת אל מול המקובל בשוק לתפקידים דומים, ככל הניתן. במסגרת זו, הוצג בפני ועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת התגמול) ודירקטוריון החברה סקר שכר שנעשה על ידי גורמים חיצוניים שאינם קשורים לחברה בקשר עם סכומי הגמול הרלבנטיים לתפקידים דומים בחברות ציבוריות דומות, ככל הניתן, הן לעניין גודל החברה והן לעניין תחום פעילותה.

4.2. ההתקשרות השלישית המוצעת

דמי הייעוץ המוצעים אושרו על ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, לאחר שהפעילו את שיקול דעתם, תוך קביעה כי מדובר בתמורה סבירה ביחס לתרומתה הכלכלית של העבודה שבוצעה. דמי הייעוץ משקפים פחות מ-0.9% מהיקף החיסכון בעלויות שנוצר לחברה, במסגרת הייעוץ שניתן בפרויקט "הסביון" בבית שמש. ועדת הביקורת והדירקטוריון נתנו משקל לכך שהייעוץ שסופק

במסגרת פרויקט "הסביון" בבית שמש תרם להשגת חיסכון מהותי לחברה, המוערך בסך כולל של כ- 33.4 מיליון ש"ח בפרויקט האמור, המשקף תרומה כלכלית ממשית ומשמעותית עבור החברה.

5. האישורים הנדרשים לביצוע כל אחת מההתקשרויות המוצעות

ביום-בימים 30 ביולי 2025 ו-21 באוגוסט 2025 אישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, את כל אחת מההתקשרויות שעל סדר יומה של האסיפה. כניסתן לתוקף של כל אחת מההתקשרויות שעל סדר יומה של האסיפה מותנית בקבלת אישור האסיפה המזומנת על פי דוח זימון זה ברוב הנדרש כמפורט בסעיף 11+ להלן.

6. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המוצעות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה

או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה ו/או שהינן בתוקף נכון למועד זה

בשנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה, לא בוצעו עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המוצעות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה או שלבעלי השליטה בחברה היה עניין אישי בהן או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, למעט כמפורט להלן:

(א) פרטים בדבר תנאי העסקתם של ה"ה מר יהודה ידידיה ומר אבי טוריסקי

ביום 28 בנובמבר 2020 התקשרה החברה בשני הסכמים נפרדים, לקבלת שירותי ניהול מה"ה יהודה ידידיה ואבי טוריסקי (באמצעות חברות בבעלות ובשליטה של הנ"ל), אשר תנאיהם המהותיים הינם כמפורט בסעיף 7.3 בפרק ד' המצורף לדוח התקופתי לשנת 2024.

(ב) פרטים בדבר קבלת שירותי הנהלת חשבונות ממר משה ידידיה

מר משה ידידיה, אביו של מר יהודה ידידיה, מבעלי השליטה בחברה, מעניק לחברה שירותי הנהלת חשבונות כנגד חשבונית. מר משה ידידיה זכאי לתמורה שעתית בסך של כ-64 ש"ח (בתוספת מע"מ) וכן לתשלום נסיעות חודשי בסך של 1,500 ש"ח. לפרטים נוספים ראו סעיף 7.9 בפרק ד' המצורף לדוח התקופתי לשנת 2024.

(ג) פרטים בדבר תנאי העסקתו של מר איתי ברלין

ביום 5 במאי 2024 התקשרה החברה בהסכם העסקה עם מר איתי ברלין (חתנו של מר יהודה ידידיה, מנכ"ל, דירקטור ומבעלי השליטה בחברה) (להלן: "**הסכם העסקה**" ו-"**איתי**", בהתאמה) זאת לאחר שביום 14 במאי 2023 אישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, בהתאם לתקנה 11ב(א)(4) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000 (להלן: "**תקנות ההקלות**"), את התקשרות החברה בהסכם העסקה כאמור.

מסגרת תפקידו בחברה משמש איתי כמתמחה ועוזר לבעלי תפקידים בחברה. בתמורה לעבודתו זכאי איתי לשכר חודשי בסך של כ-12.5 אלפי ש"ח ברוטו. כמו כן, זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל בחברה (הפרשות סוציאליות, חופשה שנתית, מחלה והבראה) ולקרן השתלמות בסך השווה לשיעור של 7.5% משכרו. לפרטים נוספים ראו סעיף 7.10 בפרק ד' המצורף לדוח התקופתי לשנת 2024.

פרטים בדבר העסקתו של עמית טוריסקי

ביום 7 בספטמבר 2023 התקשרה החברה בהסכם העסקה עם מר עמית טוריסקי (בנו של מר אבי טוריסקי, יו"ר הדירקטוריון ומבעלי השליטה בחברה) (להלן: "**הסכם העסקה**" ו-"**עמית**"),

בהתאמה) זאת לאחר שביום 14 במאי 2023 אישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, בהתאם לתקנה 1ב(א)(4) לתקנות ההקלות, את התקשרות החברה בהסכם העסקה כאמור. עוד יצוין כי, במסגרת תפקידו בחברה שימש מעת לעת עמית כעוזר במחלקת הכספים בחברה. בתמורה לעבודתו היה זכאי עמית לשכר שעתי בסך של 67 ש"ח (והכל בתוספת תנאים סוציאליים כמקובל בחברה). לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי מיום 7 בספטמבר 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-085108). יצוין כי, נכון למועד דוח זה עמית אינו מועסק בחברה.

(ד) כתבי שיפוי ופטור לדירקטורים ונושאי משרה בחברה הנמנים על בעלי השליטה בחברה

והכללתם בפוליסת דירקטורים ונושאי המשרה בחברה

ביום 28 בנובמבר 2020 אישרה האסיפה הענקת כתבי פטור וכתבי ושיפוי לדירקטורים ונושאי המשרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה. לפרטים נוספים ראו סעיף 19 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024.

7. תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור כל אחת מההתקשרויות המוצעות

ביום 30 ביולי 2025 אישרו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה את ההתקשרויות המוצעות, מהנימוקים שתמציתם מפורטת להלן:

7.1 תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור התקשרות השניה המוצעת

א. הגב' טוריסקי מועסקת בחברה בתור סמנכ"לית שיווק ומכירות מזה כ-24 שנים (עוד טרם הפיכת החברה לחברה הציבורית). נוכח תקופת כהונתה הארוכה, ניסיונה הרב, היכרותה המעמיקה עם פעילות החברה ותרומתה להצלחת החברה ולקידום עסקיה, סבורים ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כי תרומתה של הגב' טוריסקי לקידום עסקי החברה, לרבות הובלת מהלכים אסטרטגיים ושיווקיים, תרמה תרומה ישירה ומשמעותית לגידול בהיקף המכירות והשיווק של החברה. במהלך שנות כהונתה, חלה התרחבות ניכרת ומתמשכת בהיקף פעילותה העסקית של החברה, ובכלל זה בתחומי השיווק והמכירות.

ב. כחלק משינוי מבנה ארגוני שעשתה החברה, בשנת 2023 נוסף לגב' טוריסקי תחום אחריות נוסף סמנכ"לית מכירות, וזאת בנוסף לתפקידה הקיים כסמנכ"לית שיווק. חרף הרחבת תחומי אחריותה ונוכח הגידול בהיקף פעילות החברה, לא נערך עד כה עדכון לתנאי שכרה. לאור זאת, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון תנאי השכר הינו סביר וראוי, בהתחשב בהיקף פעילות החברה ובשינוי היקף וסוג האחריות המוטלת עליה כיום.

ג. לצורך בחינת והערכת תנאי התגמול המוצעים בהתקשרות דנן ערכו ועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת התגמול) ודירקטוריון החברה דיון ביכולותיה ותרומתה לחברה של גב' טוריסקי, וכן בחנו את תפקידה. במסגרת זאת צוינה שביעות הרצון של הנהלת החברה מתפקודה של הגב' טוריסקי.

ד. חברי ועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת התגמול) ודירקטוריון החברה סבורים, לאחר שהפעילו את שיקול דעתם ולאחר שהוצגו בפניהם סקר שכר מגורמים חיצוניים שאינם קשורים לחברה בקשר לשכר הנהוג בשוק לתפקידים דומים, כי הסכום המוצע בתיקון להסכם עם הגב' טוריסקי, הינו סכום סביר, הוגן ומקובל בשוק במיוחד לאור שנות הוותק של הגב' טוריסקי כסמנכ"לית שיווק ומכירות וכסמנכ"לית שיווק ומכירות בחברה בפרט.

ה. תיקון התגמול לגב' טוריסקי וקביעת תקרת התגמול הכולל בסך של כ-815.5 אלפי ש"ח בשנה הינה בהתאם למדיניות התגמול הקודמת ומדיניות התגמול המוצעת של החברה וכן הינו בהתאם לתקרה שנקבעה במדיניות התגמול הקודמת ומדיניות התגמול המוצעת של החברה.

- ו. יצוין כי בהתאם להוראת סעיף 117(ב1) לחוק החברות נקבע על ידי ועדת הביקורת כי בחינת טבלאות שכר בקשר לשכר הנהוג בשוק בתפקידים דומים מהווה תחליף ראוי לקיום הליך תחרותי וזאת לאור העובדה כי הגב' טוריסקי מכהנת בתפקיד זה בחברה כ-24 שנים וכי הנהלת החברה מביעה שביעות רצון רבה מתפקודה.
- ז. לאור האמור לעיל, לדעת חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה ההתקשרות המוצעת הינה לטובת החברה.
- ח. אין בהתקשרות המוצעת בכדי להוות "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.
- 7.2. תמצית נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור התקשרות השלישית המוצעת
 - א. ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בחנו את פרטי ההתקשרות המוצעת, לרבות היקף השירותים שניתנו, התמורה המבוקשת והתועלת שהופקה עבור החברה. במסגרת זו, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה נתנו דעתם לכך שהייעוץ שסופק במסגרת פרויקט "הסביון" בבית שמש תרם להשגת חיסכון מהותי לחברה, המוערך בסך כולל של כ-33.4 מיליון ש"ח בפרויקט האמור, המשקף תרומה כלכלית ממשית ומשמעותית עבור החברה.
 - ב. חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סבורים, לאחר שהפעילו את שיקול דעתם, כי דמי הייעוץ, הינם בסכום סביר אשר מהווה פחות מ-0.9% מהיקף החיסכון בעלויות.
 - ג. יצוין כי בהתאם להוראת סעיף 117(ב1) לחוק החברות, ועדת הביקורת של החברה בחנה את הרלוונטיות של קיום הליך תחרותי ומצאה לנכון כי הליך תחרותי איננו רלוונטי במקרה דנן לאור העובדה שהשירות ניתן בפועל טרם קבלת האישור.
 - ד. לאור האמור לעיל, לדעת חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה ההתקשרות המוצעת הינה בתנאים טובים עבור החברה.
 - ה. אין בהתקשרות המוצעת בכדי להוות "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות.
8. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בדבר אישור כל אחת מההתקשרויות המוצעות
 - 8.1. בישיבת ועדת הביקורת ~~מימים~~ 30 ביולי 2025 ו-21 באוגוסט 2025 השתתפו הגב' עמית בריקמן-דרורי (יו"ר הוועדה, דח"צית), מר אברהם מנלה (דח"צ) ומר עמית ברגר (דב"ת).
 - 8.2. בישיבת דירקטוריון החברה ~~מימים~~ 30 ביולי 2025 ו-21 באוגוסט 2025 השתתפו הגב' עמית בריקמן-דרורי (דח"צית), מר אברהם מנלה (דח"צ) ומר עמית ברגר (דב"ת).
9. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה
 - 9.1. מר יהודה ידידיה הינו בעל עניין בהתקשרות השניה המוצעת בשל היותו 'מחזיק יחד' עם מר טוריסקי במניות החברה ונמנה עם בעלי השליטה בחברה כאמור בסעיף ~~3.1~~ 3-1 לעיל ובהתקשרות השלישית המוצעת היות ופ. גורדי הנדסה בע"מ הינה חברה בבעלות גיסו של מר ידידיה ואשר הינה מוטבת על פיה.
 - 9.2. מר אבי טוריסקי הינו בעל עניין בהתקשרות השניה המוצעת היות ודליה טוריסקי, רעייתו של מר טוריסקי, הינה מוטבת על פיה ובהתקשרות השלישית המוצעת בשל היותו 'מחזיק יחד' עם מר ידידיה במניות החברה ונמנה עם בעלי השליטה בחברה כאמור בסעיף ~~3.1~~ 3-1 לעיל.
 - 9.3. לאור האמור בסעיף זה לעיל ובהתאם להוראות סעיף 278(א) לחוק החברות, לא השתתפו ה"ה יהודה ידידיה ואבי טוריסקי בדיון שנערך בישיבת הדירקטוריון בעניין ההתקשרויות המוצעות.

10. המועד הקובע

בהתאם להוראות סעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "**תקנות הצבעה בכתב**"), כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בתום יום המסחר ביום א', **10 באוגוסט 2025** (להלן: "**המועד הקובע**") יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח, על פי כתב המינוי אשר יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי באי כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, ואם הממנה הוא תאגיד ייעשה המינוי בכתב חתום על ידי מורשי החתימה של התאגיד ובחותמות התאגיד או בחתימת בא כוחו המוסמך. כתב המינוי או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה או מי שהוסמך על ידו, יופקד במשרדי החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתב המינוי שלהם או העתק הימנו, להנחת דעת יושב ראש האסיפה, עם תחילת האסיפה. כמו כן, בעל מניות יוכל להשתתף באסיפה ביחס לנושאים אשר על סדר היום, באמצעות כתב הצבעה אשר יופקד במשרדי החברה לא יאוחר מ-4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלות במניות החברה בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

יצוין כי, בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. הרוב הנדרש

11.1 הרוב הנדרש לאישור עדכון מדיניות התגמול של החברה כאמור בסעיף **2-12.1** לעיל, הינו כמפורט בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה או הצבעה אלקטרונית) והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים.

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

(ג) לעניין הנושא המפורט בסעיף **2-12.1** לעיל, יצוין כי, על אף האמור בפסקאות משנה (א) ו-(ב) לעיל, דירקטוריון החברה, למעט בחברה נכדה ציבורית, רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה, הוא לטובת החברה.

11.2 הרוב הנדרש לאישור כל אחת מההתקשרויות המוצעות המפורטות בסעיפים **2-22.2** עד **2-32.3** לעיל, הינו כמפורט בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים

והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה או הצבעה אלקטרונית), ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור כל אחת מההתקשרויות המוצעות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

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

12. מנין חוקי

אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. להוציא מקרים בהם מותנה אחרת בחוק החברות או בתקנון החברה, יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוחם, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה (לרבות באמצעות שלוח). אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו היום, בשעה 17:00 ובאותו מקום, קרי ביום א', 7 בספטמבר 2025 בשעה 17:00 (לעיל ולהלן: "**האסיפה הנדחית**"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

13. הצבעה בכתב או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

בהצבעה לאישור כל הנושאים שעל סדר היום בהם נדרשת הצבעה, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה גם באמצעות כתב הצבעה המצ"ב לדוח זה וגם באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית, כמפורט להלן:

(א) כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות הינם כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (להלן: "**אתר ההפצה**"), אתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: www.tase.co.il (להלן: "**אתר הבורסה**");

- (ב) הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה;
- (ג) בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה;
- (ד) חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע להשתתפות באסיפה;
- (ה) בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים;
- (ו) חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(3) לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע (להלן: "**רשימת הזכאים להצביע במערכת**"); ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות אשר העביר לו עד

השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת;

(ז) בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות הצבעה בכתב, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת ממנו, והכל בכפוף לאמור לעיל; הוראות בעלי מניות כאמור יינתנו לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון;

(ח) החברה תשלח, בלא תמורה, לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות, כתב הצבעה ביום פרסום ההודעה על האסיפה;

(ט) המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה הינו 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה; המועד האחרון להצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה;

(י) הודעת עמדה של בעל מניות, תוגש עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה; החברה תמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה את נוסח הודעת העמדה, לא יאוחר מיום אחד לאחר שבעל מניות המציאו לחברה; החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה;

(יא) כניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית תעשה באמצעות מספר זיהוי של בעל החשבון (או אחד מבעליו, בחשבון משותף) וקוד גישה, אשר יופק עבור בעל החשבון על ידי חבר הבורסה;

(יב) עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחילופין יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך, ללא ציון אופן ההצבעה, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות מהבנק.

14. גילוי עניין אישי

ככל שנדרש על פי דין, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך וכן במקום המיועד לכך ככל והצבעתו הינה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, אם יש לו עניין אישי באישור הנושאים שעל סדר היום, היכן שרלוונטי, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא ימנה ביחס להתקשרות המוצעת הרלוונטית.

15. הוספת נושא על סדר היום

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושאים לסדר היום ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

בעל מניה אחד או יותר המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה רשאי לבקש מהדירקטוריון עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן, ככל שידרש, ותפרסם אותם לא יאוחר מ-7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, כאמור לעיל. מובהר כי, ככל

שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זה.

16. סמכות רשות ניירות ערך

על פי תקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום פרסום דוח מיידי זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהוסמך מטעמה (להלן: "הרשות"), להורות לחברה לתת, בתוך מועד שייקבע על ידה, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות המוצעת נשוא דוח מיידי זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידי זה, באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח מיידי זה.

17. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

הגב' קורן שטרן, סמנכ"לית הכספים של החברה, הינה נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח מיידי זה (קיבוץ גליל ים, 4690500, טלפון: 09-9579577, פקס: 09-9579571).

18. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין במסמכים הנוגעים לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, על פי דין, במשרדי החברה, קיבוץ גליל ים, 4690500, בשעות העבודה המקובלות ובתאום מראש עם הגב' קורן שטרן, סמנכ"לית הכספים של החברה (טלפון: 09-9579577, פקס: 09-9579571); וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר הבורסה.

בכבוד רב,

רותם שני יזמות והשקעות בע"מ

שמות החותמים	תפקיד
1. אבי טוריסקי	יו"ר דירקטוריון
2. יהודה ידידיה	מנכ"ל ודירקטור



רותם שני יזמות והשקעות בע"מ
(החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

יולי 2025

1. מטרות מדיניות התגמול ועקרונות כלליים

1.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20") העוסק באישור ובהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות פרטיות שהן חברות אגרות חוב.

1.2. מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל, במידת הצורך, לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה בה. בנוסף, מדיניות התגמול יוצרת שקיפות בכל הנוגע לתנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה ומקרב בין האינטרסים של נושאי המשרה בחברה לבין בעלי מניותיה, באמצעות יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה להשאת רווחי החברה וזאת תוך שמירה על איזון ראוי בניהול הסיכונים של החברה.

1.3. מטרתה של מדיניות תגמול זו הינה לקבוע קווים מנחים ביחס לדרך התגמול של נושאי משרה בחברה תוך התאמה לפעילות החברה הנוכחית והתחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין החשיבות לתגמול נושאי משרה בחברה באופן מידתי וראוי, לבין הצורך להבטיח שצורת התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והארגונית של החברה לטווח הקצר ולטווח הארוך. לפיכך, החברה שואפת להתאים את מדיניות התגמול למטרותיה, תכניות העבודה שלה, מצבה הפיננסי, גודלה, אופי פעילותה, רווחיותה ומדיניות הסיכונים שלה מחד, ומאידך מדיניות התגמול תשקף את התרומה של נושא המשרה ותפקידו בחברה. יתר על כן, מטרת מדיניות התגמול הינה לאפשר גיוס, שימור ופיתוח נושאי המשרה של החברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

1.4. מדיניות התגמול חלה על כל נושאי המשרה בחברה (כהגדרתם להלן) ו/או נושאי המשרה בחברות בנות בבעלות ובשליטה מלאה של החברה בלבד (ככל שישנם). מובהר בזאת, כי מדיניות התגמול של החברה אינה חלה על נושאי משרה בכירה, כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (שאינם נושאי משרה כהגדרתם להלן).

1.5. **מדיניות תגמול זו וכל מדיניות תגמול שתחליף מדיניות תגמול זו, תהיינה כפופות להוראות תקנון החברה ובכל מקרה של מחלוקת בין האמור במדיניות התגמול כפי שתהיה באותו מועד, לבין האמור בתקנון החברה כפי שיהיה באותו מועד, תגברנה הוראות תקנון החברה.**

1.6. תנאי כהונה והעסקה לכל נושא משרה בחברה יאושרו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין, כפי שתהיינה באותו מועד, ובהתחשב בהוראות מדיניות התגמול כמפורט להלן. יובהר כי, אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינה מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה ואינה יוצרת התחייבות להמשך העסקתו של מי מבין נושאי המשרה המכהנים בחברה.

1.7. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא כל שינוי.

2. הגדרות

להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להן בחוק החברות (כהגדרתו להלן), אלא אם כן הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.

במסמך זה תהא למונחים הבאים המשמעות הנקובה בצידם –

"חוק החברות" – חוק החברות, התשנ"ט-1999 והתקנות שהותקנו מכוחו ;

- **"נושא משרה"** – כהגדרתו בחוק החברות – מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי ;
- **"תנאי כהונה והעסקה"** – תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה ובכלל זה מתן התחייבות לפטור, הכללה בפוליסת ביטוח, מתן התחייבות לשיפוי או מתן שיפוי, מענק פרישה וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור ;
- **"תגמול קבוע"** – שכר ברוטו חודשי ו/או דמי ניהול חודשיים, לרבות תנאים נלווים, המשולמים לנושא המשרה בתמורה לעבודתו ; בקביעת התגמול הקבוע לא יובא בחשבון שווי לצורכי מס והחזרי הוצאות משתנים ;
- **"תנאים נלווים"** – תנאים סוציאליים (הפרשות לפיצויים, לקרן פנסיה ו/או תגמולים ו/או ביטוח מנהלים), קרן השתלמות, חופשה, הבראה, מחלה, טלפון, מחשב נייד, ביגוד, עיתון, אינטרנט, עלות רכב צמוד, החזר הוצאות, הודעה מוקדמת, אי-תחרות וכיו"ב ;
- **"תגמול משתנה"** – מענק כספי, התלוי בעמידה בביצועים ו/או מענק חד פעמי בגין מאמצים ניכרים מצד נושא המשרה ;
- **"תגמול הוני"** – הענקת ניירות ערך המיירים, כגון : מניות חסומות, אופציות למניות רגילות, מניות "פאנטום" (אופציות שסילוקן יכול שיהא במזומן), הלוואות נוך-ריקורס ו/או ערבויות להלוואות לרכישת מניות החברה, או מנגנונים דומים, בהתאם לתכנית תגמול הוני שתגובש ותאומץ על ידי החברה, ככל שתאומץ, ובכפוף להוראות הדין, כפי שתהיינה מעת לעת ;
- **"התגמול הכולל"** – הסך הכולל של התגמול הקבוע, התגמול המשתנה והתגמול ההוני ;
- **"הבורסה"** – הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ;
- **"מדד"** – מדד המחירים לצרכן המפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי או כל גוף או מוסד רשמי אחר שיבוא במקומה.

3. תוקף ותחולה

- 3.1. ביום 30 ביולי 2025 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות תגמול לנושאי משרה של החברה ושל חברות בנות בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. מדיניות התגמול תיכנס לתוקפה החל מיום אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה לתקופה בת 3 שנים והכל בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות והתקנות שמכוחו כפי שתהיינה מעת לעת.
- 3.2. מדיניות תגמול זו באה במקום ומחליפה את מדיניות התגמול הקודמת של החברה אשר אימצה החברה 8 בספטמבר 2022, אולם יובהר כי, מדיניות התגמול אינה גורעת מהוראות הסכמים קיימים עם נושאי משרה שנקבעו עד למועד אישורה אלא יכולה להוסיף להם בלבד.

- 3.3. וועדת התגמול של החברה תבחן מעת לעת את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה להוראות הדין הרלוונטיות, למטרות החברה המפורטות בסעיף 1.3 לעיל אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעת מדיניות התגמול או מטעמים אחרים, ותפעל לעדכון מדיניות התגמול במידת הצורך, ובכלל זה, תמליץ לדירקטוריון החברה על עדכון או הארכת תוקפה (ועדת התגמול תהיה רשאית לעשות כן גם במהלך תקופת מדיניות התגמול).
- 3.4. במסגרת הסכמי ההעסקה ו/או הניהול של נושאי המשרה בחברה, יעוגנו, במידת האפשר, הוראות המתאימות להוראות מדיניות תגמול זו באופן שהחברה תפעל, במידת האפשר, להטמיע את המדיניות התגמול במסגרת הסכמי ההעסקה ו/או הניהול הקיימים עם נושאי המשרה בחברה.
- 3.5. אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה כל זכות לנושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
- 3.6. אישור תנאי כהונה והעסקה ושינויים בתכנית התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות, ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובכלל זה ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה ו/או האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, והכל בהתאם להוראות הדין.
- 3.7. אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות תגמול זו כדין, ייקבעו בחוק החברות, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו, הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי הסף שצריכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
- 3.8. מובהר בזאת כי, במידה וקיימת סטייה מתכנית התגמול המבטאת תגמול שהינו נמוך מהתנאים ו/או מהטווחים המוגדרים במדיניות תגמול זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או חריגה ממדיניות התגמול של החברה, ולא יידרשו האישורים הקבועים בדין לחריגה ממדיניות התגמול לצורך חריגה מסוג זה.
- 3.9. דירקטוריון החברה מופקד על יישום מדיניות התגמול בהתאם למטרות מדיניות התגמול. לדירקטוריון החברה הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.
- 3.10. ועדת התגמול
- ועדת התגמול הינה ועדה של דירקטוריון החברה אשר מונתה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם להוראות חוק החברות. תפקידיה של ועדת התגמול הינם, בין היתר:
- 3.10.1. להמליץ לדירקטוריון החברה על מדיניות התגמול לנושאי המשרה;
- 3.10.2. להמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ולבחון את יישומה;
- 3.10.3. להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונות אישור של ועדת התגמול לפי סעיפים 272, 273 ו-275 לחוק החברות;
- 3.10.4. לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות.
- 3.11. שינוי מדיניות התגמול ואישור מחדש של מדיניות התגמול יהיו טעונים אישור האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות הדין, כפי שתהיינה באותו מועד.

4. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות תגמול בחברה

השיקולים אשר הנחו וינחו את החברה בקביעת מדיניות תגמול הינם כדלקמן:

- 4.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, תוך התחשבות בגודל החברה, סוג פעילותה והשוק בו היא פועלת ;
- 4.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, השאת רווחיה וקידום יעדיה לטווח הקצר והארוך ;
- 4.3. גודל החברה ואופי פעילותה ;
- 4.4. העלאת המוטיבציה לנושאי המשרה בחברה ועידוד מאמץ אישי להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים ;
- 4.5. יצירת מסגרת כללית וברורה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל נושא משרה בחברה, תוך יצירת איזון בין מרכיבי התגמול השונים, יחד עם מתן גמישות מסוימת בתכנית להתאמתה לשינויים בסביבה העסקית ולביטוי עבור הישגים אישיים של נושא המשרה בחברה ;
- 4.6. גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים לחברה, המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

5. השיקולים בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה

- בבחינת תנאי התגמול הכולל המוצעים לנושא משרה, ייבחנו על ידי האורגנים הרלוונטיים בחברה, הנושאים הבאים והכל בהתחשב בשיקולים שהנחו בקביעת מדיניות התגמול המפורטים בסעיף 4 לעיל, ובין היתר, במצבה הפיננסי של החברה, היקף פעילותה והעקרונות המפורטים להלן כפי שיהיו באותו מועד :
- 5.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה (בתפקיד קיים ו/או קודם) ;
 - 5.2. תפקידו של נושא המשרה, היקף העסקתו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו (ככל שנחתמו) ;
 - 5.3. היכרותו של נושא המשרה עם החברה ועם השוק בו פועלת החברה ;
 - 5.4. פועלו האישי של כל נושא משרה, מידת השקעתו ותרומתו להצלחת החברה ולפעילותה ;
 - 5.5. אתגרים מיוחדים בעלי חשיבות לחברה עימם התמודד נושא המשרה במהלך השנה, ככל שהיו ;
 - 5.6. שוויה הכלכלי של חבילת התגמול כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה, וככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, תוך בחינתם של יעדים אלו ;
 - 5.7. המלצות מנכ"ל החברה, למעט ביחס לנושאי משרה אשר נמנים על בעלי השליטה בחברה, אשר תנאי התגמול שלהם ייקבעו כנדרש על פי דין.
 - 5.8. לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים תגמול משתנה ותגמול הוני
ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את תרומתו של נושא המשרה להצלחת החברה ולפעילותה, להשגת יעדי החברה וזאת בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה בחברה, ועל פי רוב יכלול התגמול המשתנה קריטריונים הניתנים למדידה. רכיב תגמול זה מבטא את הקשר בין הצלחת נושא המשרה בתפקידו לבין התגמול. מתן תגמול הוני יעשה באופן שיחזק את זהות האינטרסים של נושאי המשרה עם בעלי המניות מתוך כוונה לשמר את נושאי המשרה בחברה. הזכאות לתגמול משתנה ותגמול הוני תכלול, על פי רוב, בחינה ארגונית (השגת יעדי החברה), עמידה ביעדים אישיים שנקבעו מראש ורכיב של שיקול דעת.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של כלל עובדי החברה. החברה רואה חשיבות לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה. לפיכך, בעת אישור תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות מדיניות תגמול זו, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה, לרבות נושאי משרה נוספים בחברה בדרגי ניהול זהים או דומים (ככל שישנם), בין אם במערכת יחסים של עובד-מעביד ובין אם בהסכמי ניהול, ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה (ככל שישנם), ובפרט היחס בין התגמול המוצע לאותו נושא משרה לבין השכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן המועסקים אצל החברה (ככל שישנם) והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, וכמו כן את השכר של נושא המשרה הקודם באותו התפקיד (ככל שרלוונטי), ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

הדיון במדיניות התגמול נערך בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה בשים לב לתנאי הכהונה והעסקה ולהסכמים הקיימים בחברה במועד אישור מדיניות תגמול זו, בהתחשב בפרמטרים המצוינים לעיל. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי אין ביחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה, כפי שעשוי להיות בהתאם מדיניות תגמול זו, לבין עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, כדי לפגוע ביחסי העבודה בחברה וכן כי היחסים הקיימים הינן ראויים וסבירים¹. להלן היחס האמור, במונחי עלות מעביד, נכון למועד אישור מדיניות תגמול

זו:

תפקיד	היחס בין העלות תנאי הכהונה והעסקה הכוללת לבין עלות השכר הממוצע בחברה	היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה הכוללת לבין עלות השכר החציוני בחברה
מנכ"ל	1: 4.47	1: 6.57
יו"ר דירקטוריון		
נושאי משרה הכפופים למנכ"ל ²	1: 1.83	1: 2.69

1 מובהר כי, לצורך החישוב השכר הממוצע והשכר החציוני נלקח חשבון שכר העובדים בחברה ולא נלקח בחשבון שכר חברי הדירקטוריון, פרט ליו"ר דירקטוריון החברה.

2 היחסים חושבו על בסיס ממוצע עלות תנאי הכהונה והעסקה הכוללת של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל.

5.10. השוואה חיצונית

ביצוע סקר נתונים השוואתי לשכר המקובל בשוק הרלוונטי (Benchmark). החברה רשאית לבצע סקר נתונים השוואתי (ללא חובה לכך), בעצמה או באמצעות יועץ חיצוני, במקרים המפורטים להלן: (1) לפני קביעת או עדכון תנאי התגמול הכולל של בעל השליטה וקרובו ו/או מנכ"ל החברה ו/או יו"ר דירקטוריון החברה, ככל שישנו בחברה יו"ר דירקטוריון פעיל; (2) ביחס ליתר נושאי המשרה – לפני עדכון התגמול הקבוע בשיעור העולה על 20% מהתגמול הקבוע עובר למועד העדכון או במקרה של אישור תנאי תגמול כולל לנושא משרה חדש כאשר התגמול הקבוע עולה על 20% מהתגמול הקבוע לו היה זכאי קודמו בתפקיד; ו-(3) במועד אישור מדיניות התגמול.

ההשוואה תיעשה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות, ככל הניתן. חברות דומות לעניין זה יהיו חברות הדומות לחברה מבחינת נתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו. ככל שיהיה ניתן, תבוצע השוואה לחברות בעלות אופי וענף פעילות דומה.

6. רכיבי התגמול הכולל

התגמול הכולל של כל נושא משרה יהיה מורכב מהרכיבים (כולם או חלקם), המפורטים להלן. אין בקיומה של מדיניות תגמול זו כדי להעיד על זכאותו של מי מנושאי המשרה בחברה לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול הכולל המפורטים להלן. כמו כן, מובהר כי, במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שאינו כולל חלק מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות תגמול זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול של החברה.

מדיניות תגמול זו תחול גם על התקשרות בהסכם כאמור עם חברה בשליטת נושא המשרה כאשר התשלום יבוצע בחשבונית ויכיל בתוכו את התגמול הקבוע ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות.

6.1. רכיב תגמול קבוע

6.1.1. התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה ייקבע באופן פרטני עבור כל נושא משרה, בהתאם למפורט בסעיף 5 לעיל. כמו כן, החברה רשאית להעסיק ו/או לקבל שירותים מנושאי משרה בהיקף משרה מלא או חלקי וכן לשנות היקף משרה קיים. יובהר כי, הסכומים האמורים במדיניות התגמול הינם בעבור היקף משרה מלא (100%) וככל שהחברה תעסיק נושא משרה בהיקף משרה חלקי, אזי הסכומים האמורים יחולו באופן יחסי להיקף המשרה בפועל.

6.1.2. החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי התגמול הקבוע יוצמד למדד. ההצמדה יכול שתיעשה על בסיס חודשי, רבעוני, חצי שנתי או שנתי (ככל שהמדד ירד ביחס למדד הבסיס (כפי שהוגדר בהסכם עמו) לא תבוצע הפחתה של התגמול הקבוע). עדכון התגמול הקבוע לאור עלייה במדד לא ייחשב כתיקון של תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה.

בשל אופי תפקיד נושאי המשרה, חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחול לגביהם והם לא יהיו זכאים לתגמול נוסף עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

6.1.3. עדכון התגמול הקבוע לנושאי המשרה יעשה בהתאם להוראות הדין.

6.1.4. הוראות לעניין נושאי משרה הכפופים למנכ"ל

על אף האמור במדיניות תגמול זו ובכפוף להוראות הדין, שינוי לא מהותי (עד 20% מעלות ההעסקה הכוללת) בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה כפוף למנכ"ל יהיה ניתן לאישור בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי הכהונה של נושא המשרה, לאחר השינוי כאמור, יהיו תואמים את הוראות מדיניות התגמול.

6.1.5 כל הסכומים המפורטים בטבלה שלהלן הינם במונחי עלות מעביד, ומייצגים אחוז משרה מלאה (100%). החברה תהיה רשאית להעסיק נושאי משרה גם במשרה חלקית ולשלם שכר חלקי לפי שיעור המשרה של אותו נושא משרה ביחס לטבלה שלהלן.

6.1.6 תקרת התגמול הקבוע

תקרת התגמול הקבוע השנתית לנושאי המשרה תהיה במונחי עלות מעביד כמפורט להלן:

תקרת תגמול קבוע שנתית (באלפי ש"ח) ³	תפקיד
1,600 ⁵	יו"ר דירקטוריון פעיל ⁴
1,600 ⁶	מנכ"ל
1,250	נושאי משרה הכפופים למנכ"ל, לרבות תפקידי שיווק ומכירות

6.2 תנאים נלווים והטבות נוספות

להלן פירוט התנאים הנלווים וההטבות אשר יכול ויהיו (כולם או חלקם) חלק מהתגמול הכולל לנושאי המשרה בחברה, שהינם על פי דין ו/או בהתאם לנהוג בחברה ו/או כפי שנקברת במסגרת ההסכמים עם נושאי המשרה. יובהר כי, תשלום התגמול הקבוע לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, יבוצע כנגד חשבונית מס כדין ויכלול בתוכו את התגמול הקבוע ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות (למעט החזר הוצאות, ככל שיאושר כדין).

6.2.1 תנאים סוציאליים

נושא משרה המועסק בחברה יהיה זכאי לתנאים נלווים המעוגנים בחוקי העבודה/צווי ההרחבה השונים, כגון: הפרשות לקרן פנסיה/ביטוח מנהלים, הפרשות לפיצויים, ימי חופשה, דמי מחלה, דמי הבראה וכיו"ב. תנאים אלו ייקבעו באופן אשר יהיה לכל הפחות על פי הוראות הדין כפי שתהיינה מעת לעת. תנאים סוציאליים אלו יחולו אך ורק ביחס לנושאי משרה המקבלים שכר ומתקיימים בינם לבין החברה יחסי עובד-מעביד.

6.2.2 תנאים נלווים נוספים

נושא המשרה יכול ויהיה זכאי לתנאים נלווים נוספים, כגון: אובדן כושר עבודה, קרן השתלמות, החזקת טלפון ואינטרנט, מחשב נייד, דמי חבר לארגונים מקצועיים ולמימון השתלמויות מקצועיות (ככל שרלוונטי), שי לחג, מתנות לימי הולדת ואירועים משפחתיים, מנוי לעיתונים יומיים, השתתפות בפעולות רווחה מקובלות של החברה וכיו"ב כל הטבה אחרת כפי

3 יצוין, כי הסכומים בטבלה אינם כוללים הצמדה למדד. יובהר, כי החברה שומרת לעצמה את הזכות להצמיד את שכר נושאי המשרה, ובהתאמה להצמיד את תקרת התגמול הקבוע השנתי למדד.

4 דירקטור פעיל משמע דירקטור אשר מעניק לחברה שירותים נוספים מעבר לאלו הנלווים לכהונתו כדירקטור בדירקטוריון החברה.

5 תקרת התגמול הקבוע השנתי ליו"ר הדירקטוריון מהווה את סך תקרת רכיב התגמול הקבוע השנתי, במונחי עלות מעביד, למעט תשלומי החזר הוצאות בגין אירוח והוצאות נסיעה בארץ או בחו"ל.

6 תקרת התגמול הקבוע השנתי למנכ"ל החברה מהווה את סך תקרת רכיב התגמול הקבוע השנתי, במונחי עלות מעביד, למעט תשלומי החזר הוצאות בגין אירוח והוצאות נסיעה בארץ או בחו"ל.

שנהוג בחברה, יכול שייקבעו באופן פרטני לכל נושא משרה רלוונטי. גילום שווי ההטבות הנ"ל, כולו או חלקו, ככל שנדרש על פי דין, יהיה לפי שיקול דעת הנהלת החברה, ובלבד שעלות התגמול הקבוע לא תעלה על התקרות המפורטות בסעיף 6.1.6 לעיל.

6.2.3. החזר/תשלום הוצאות

נושא המשרה יכול ויהיה זכאי להחזר/תשלום הוצאות שהוציא במהלך עבודתו, לרבות הוצאות בגין טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ או בחו"ל), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, תוכנות מקצועיות וכיו"ב והכל בהתאם למקובל על פי נהלי החברה, כפי שיהיו מעת לעת, ובהתאם לשיקול דעת הנהלת החברה. יודגש כי, עלויות בגין החזר/תשלום הוצאות כאמור לא תיכללנה בתקרות המפורטות בסעיף 6.1.6 לעיל.

החזר הוצאות יעשה כנגד הצגת קבלות או באמצעות נשיאה ישירה של החברה בהוצאות אלו.

6.2.4. רכב

החברה תהא רשאית להעמיד רכב לשימוש האישי של נושא המשרה ולהשתתף באופן חלקי או מלא בהוצאות רכב (לרבות גילום מס בגין הוצאה זו), לרבות הוצאות דלק ונלוות. במידה והחברה החליטה להעמיד רכב לשימוש נושא המשרה כאמור, יוכל נושא המשרה לבחור לוותר על העמדת הרכב לשימוש ולקבל תוספת לתגמול הקבוע חלף העמדת הרכב לשימוש. גילום שווי הרכב כולו או חלקו יהיה על פי שיקול דעת החברה.

6.2.5. מחשב נישא

החברה תהא רשאית להעמיד מחשב נישא לשימוש האישי של נושא המשרה ולהשתתף, באופן חלקי או מלא בהוצאות המחשב הנייד כאמור (לרבות גילום מס בגין הוצאות זו).

6.2.6. טלפון ותקשורת

החברה תהא רשאית להעמיד טלפון נייד לשימוש האישי של נושא המשרה ולהשתתף, באופן חלקי או מלא בהוצאות הטלפון הנייד כאמור (לרבות גילום מס בגין הוצאות זו).

6.2.7. מס וגילום מס

נושא המשרה יישא בכל הוצאות המס הכרוכות בהטבות אלו, למעט אם הוסכם עמו אחרת בהסכם ההעסקה. החברה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי העסקתו, לרבות כל הטבה שתינתן לו. גילום המס, ככל ויהיה, יהווה חלק מעלות התגמול הקבוע לעניין התקרות הקבועות בסעיף 6.1.6 לעיל.

6.2.8. הודעה מוקדמת

נושא המשרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת שלא תפחת מהתקופה הנדרשת על פי דין וכפי שייקבע בהסכם שבין החברה לבין נושא המשרה ולא תעלה על 4 חודשים. תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תיקבע על ידי החברה טרם ההתקשרות בהסכם עם נושא המשרה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה מחויב להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה לשחרר אותו ממחויבות זו, מבלי לפגוע בזכויותיו של נושא המשרה לקבלת תגמול בהתאם להסכם עימו בתקופת ההודעה המוקדמת.⁷

6.2.9. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) זכאי בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושאי משרה, הסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה, והכל כפוף להוראות כל דין.

החברה רשאית להתקשר בפוליסה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה, לרבות פוליסת Run Off, ולרבות ביטוח נושא משרה בחברה שיסיים את תפקידו כאמור לתקופה של 7 שנים ממועד רכישת פוליסת הביטוח וזאת בגין כל החבויות וההוצאות אשר מותר לחברה לבטח את אחריות נושאי משרה בגינם, בהתאם לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת וכפי שיהיה בתוקף במועד שבו תיחתם פוליסת הביטוח.

החברה תפעל לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה (בין על ידי הארכת תוקף פוליסת הביטוח הקיימת בחברה ובין על ידי התקשרות בפוליסה אחרת, לרבות עם מבטח אחר), בתנאי כיסוי הולמים כפי שייקבעו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובהתאם לאישורים הנדרשים על פי דין, ובלבד שגבול האחריות בגין פוליסת הביטוח בגין כלל נושאי המשרה הכלולים בה לא יעלה על סך של 15 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה.

גובה הפרמיה וההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה ובלבד שהעלות לא תהיה מהותית לחברה (ובכלל זה כי ההתקשרות בפוליסה אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה).

7 מובהר כי, בעת הודעת החברה לנושא משרה על רצונה לסיים את העסקתו/ ההתקשרות עמו וזאת בגין עילות אשר ניתן בגינן לשלול פיצויי פיטורין בהתאם להוראות הדין, החברה תהיה רשאית לקבוע כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לקבלת הודעה מוקדמת והחברה תהיה זכאית לקבוע כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לתגמול לאחר מתן הודעה כאמור.

הפוליסה כאמור תכלול את הדירקטורים ונושאי המשרה המכהנים בחברה מעת לעת (לרבות אלו שהינם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם) ותכסה גם את אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה. חידוש תקופתי של פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, בתנאים המפורטים בסעיף זה לעיל, יובא לאישור על ידי ועדת התגמול של החברה. בנוסף, עשוי נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור ולרבות בעל שליטה בחברה אשר הינו נושא משרה בחברה) להיות זכאי לפוליסת ביטוח אחריות מקצועית מסוג POSI (Public Offering of Securities Insurance), לתקופה של 7 שנים, אשר היקף הכיסוי המירבי בה לא יחרוג מגבולות אחריות של 15 מיליון דולר ארה"ב והפרמיה השנתית לא תעלה סך של 250 אלפי דולר.

6.2.10. פטור ושיפוי

בכפוף להוראות הדין ותקנון החברה, החברה תוכל להעניק לנושאי המשרה, לרבות בעלי השליטה, כתב פטור ו/או כתב שיפוי בנוסח אשר יאושר באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ובהתאם לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

6.2.11. אי-תחרות

החברה תהא רשאית לכלול במסגרת ההסכמים עם נושאי המשרה הוראות שמטרתן להגן על זכויות החברה וכן תניות סודיות ואי-תחרות בנוסח המקובל ובהתאם לאופי ורגישות התפקיד של נושא המשרה.

6.2.12. שונות

בהתאם לנהלי החברה ו/או לנהוג בה, החברה רשאית להעניק לנושא המשרה הטבות שונות, כגון: שי לחג, מתנות לימי הולדת ולאירועים משפחתיים של נושא המשרה השתתפות בפעולות רווחה המקובלות בחברה וכל הטבה אחרת כפי שנהוג בחברה.

6.2.13. הסדרי פרישה, ככל שיהיו, יעמדו בדרישות הדין, כפי שתהיינה באותו מועד.

6.3. רכיב התגמול המשתנה

הוראות כלליות

6.3.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק כספי, התלוי בעמידה בביצועים ו/או

במבחנים כמותיים ו/או על בסיס שיקול דעת. ההחלטה בדבר קביעת היעדים בגינם יהיה זכאי נושא המשרה לתגמול משתנה תתקבל על ידי האורגנים המוסמכים בחברה עד ולא יאוחר מיום 31 במרץ של השנה שבה יוחלט על תגמול משתנה כאמור ובכל מקרה לא יאוחר ממועד אישור הדוחות הכספיים של השנה החולפת. על אף האמור לעיל, בנסיבות חריגות ובהתאם להוראות הדין, רשאים האורגנים המוסמכים לקבוע ו/או לשנות יעדים שנקבעו ביחס לנושאי משרה גם לאחר יום 31 במרץ של אותה שנה, בכפוף לכך שיינתן גילוי מלא ליעדים שתוקנו, לכך שהם יחולו רטרואקטיבית ולמשמעות הכספית של תיקון היעדים ביחס לנושא המשרה הרלוונטי.

6.3.2. במידת הצורך, בהתאם להוראות כל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לפרש ו/או להבהיר את מנגנון התגמול המשתנה וכן תהא אחראית על בחינת הזכאות של נושא המשרה לתגמול משתנה בגין השנה החולפת על עמידתו ביעדים שנקבעו לו.

6.3.3 רכיב התגמול המשתנה יקבע, בין היתר, בהלימה לביצועי החברה ולביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

6.3.4 תשלום אשר ישולם לנושא משרה בגין זכאותו לתגמול משתנה, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק מהתגמול הקבוע של נושא המשרה ולא ישמש בסיס לחישוב ו/או זכאות ו/או צבירה של זכות כלשהי, לרבות בתשלום דמי חופשה, פיצויי פיטורין, הפרשות סוציאליות וכיו"ב.

6.3.5 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תגמול משתנה חלקי לנושא משרה אשר החל או חדל לכהן בתפקידו בחברה במהלך שנה קלנדרית, בהתאם לחלק היחסי בשנה הקלנדרית בה כיהן בתפקידו, אשר בגינה ניתן התגמול המשתנה, וביחס להפסקת כהונה ובלבד שנושא המשרה הועסק בחברה במשך 12 חודשים רצופים לפחות וכן שהעסקתו של נושא המשרה לא הגיעה לידי סיום בנסיבות שיש בהן כדי לשלול את זכותו לפיצויי פיטורים על פי דין.

6.3.6 תקרות התגמול המשתנה

נושא המשרה	גובה תקרת תגמול משתנה ⁸
יו"ר דירקטוריון פעיל	6 חודשי שכר ברוטו או דמי ניהול (לפי העניין).
מנכ"ל	6 חודשי שכר ברוטו או דמי ניהול (לפי העניין).
נושא משרה אחר	12 חודשי שכר ברוטו או דמי ניהול (לפי העניין).

מובהר כי, התקרה האמורה לעיל תחול ביחס לתגמול המשתנה, ככל שיוענק, וביחס לכל רכיב תגמול משתנה אחר ככל שיוענק לנושא המשרה, לפי העניין, על פי מדיניות תגמול זו, וזאת באופן מצטבר ביחס לכל הרכיבים המשתנים שיוענקו לאותו נושא משרה במהלך שנה קלנדרית. יובהר כי, התקרה האמורה לא תחול ביחס למענק הסתגלות/פרישה כאמור בסעיף 6.3.9 להלן ולתגמול משתנה בנסיבות מיוחדות כאמור בסעיף 6.3.12 להלן, לגביהם תחולנה התקרות הספציפיות הקבועות בסעיפים הנ"ל.

6.3.7 מנגנון חישוב לתגמול משתנה – יו"ר דירקטוריון פעיל ומנכ"ל חברה

יו"ר דירקטוריון פעיל וכן מנכ"ל החברה יכול ויהיו זכאים, כל אחד, למענק שנתי בסך השווה לעד 2.5% (שניים וחצי אחוזים) מהרווח השנתי לפני מס של החברה (להלן "הרווח") וזאת אם וככל שבשנת התגמול הרלבנטית, הרווח (מבלי להתחשב בבונוסים שהחברה תחלק ככל ותחלק בשנה הרלוונטית) משקף תשואה של לפחות 5% (חמישה אחוזים) על יתרת הפתיחה של ההון השנתי של החברה וזאת על פי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה ליום 31 בדצמבר של שנת התגמול הרלוונטית.

ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית רשאים להחליט להעניק ליו"ר דירקטוריון פעיל ו/או למנכ"ל החברה תגמול משתנה על בסיס שיקול דעת, אשר לא יעלה על 3 פעמים התגמול הקבוע וזאת חלק או בנוסף לתגמול המשתנה המחושב לפי המנגנון המפורט לעיל, ובלבד שהתגמול המשתנה המוענק לא יעלה על תקרת התגמול המשתנה השנתי כמפורט לעיל.

6.3.8 תגמול משתנה לנושאי משרה כפופי מנכ"ל

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תגמול משתנה לנושא משרה אחר (שאינו יו"ר דירקטוריון פעיל או מנכ"ל), ~~יכול שיהיה זכאי לתגמול משתנה~~ על פי יעדים אשר יקבעו

⁸ על בסיס חודש דצמבר של השנה שבגינה ניתן התגמול המשתנה.

אחת לשנה או לתקופות ארוכות יותר ויכול ויהיו מדידים (כפי שייקבע על ידי מנכ"ל החברה) ויכול ויהיו איכותניים שאינם מדידים, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאחר המלצת מנכ"ל החברה אשר לא יעלה על תקרת התגמול המשתנה.
כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים ~~יכול~~ להעניק התגמול ~~ה~~משתנה אשר יכלול רכיב של שיקול דעת בלבד, אשר לא יעלה על 3 פעמים התגמול הקבוע.

6.3.9. מענק הסתגלות/פרישה

החברה תהא רשאית לקבוע זכאות למענק הסתגלות/פרישה בהסכמי העסקה עם נושאי משרה. מענק הסתגלות/פרישה, ככל שיוחלט על הענקתו, לא יעלה סך השווה ל-4 פעמים התגמול הקבוע, לפי החודש הקלנדרי המלא האחרון בו כיהן נושא המשרה בתפקידו. מענק פרישה ייקבע בהתחשב בפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי כהונה, נסיבות העזיבה, ביצועי החברה בתקופת העסקת נושא המשרה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה.

6.3.10. השבת סכומים

כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה בצורת תגמולים משתנים ובכפוף לכל דין, נושא המשרה ישיב לחברה סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו בצורת תגמול משתנה, אם יתברר כי בסיס הנתונים ששימש לחישוב התגמול המשתנה הינו מוטעה וכפועל יוצא נדרש להציגו מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה. השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של הדוחות הכספיים הנובעת משינויי מדיניות חשבונאית בעקבות שינויים בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח, שהתרחשו לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים שבגינם ניתן התגמול המשתנה.

השבת הסכומים הנ"ל תבוצע בדרך של קיזוז מהתגמול המשתנה בשנה העוקבת והיתרה, ככל שתהיה, תסולק ב-12 תשלומים חודשיים שווים. ועדת התגמול, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, תוכל לקבוע כי נושא המשרה אינו נדרש להשיב חלק מסכום ההשבה ולא יותר משיעור של 20% מהתגמול המשתנה באותה שנה, ואת היתרה נושא המשרה יידרש להשיב. במקרה בו נושא המשרה אינו מכהן עוד כנושא משרה בחברה, יידרש נושא המשרה להשבה לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

6.3.11. הפחתת תגמול משתנה שנתי לפי שיקול דעת הדירקטוריון

לדירקטוריון החברה, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין ולאחר שקיבל את המלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחתה בשיעור של עד 50% מגובה התגמול המשתנה ביחס לשנה מסוימת, בשים לב לבחינת סבירות התגמול המשתנה לו היה זכאי נושא המשרה בגין עמידה ביעדים באותה שנה לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון החברה תהא סמכות לבטל את תשלום התגמול המשתנה לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון ו/או הפרת הסכם התקשרות.

6.3.12. תגמול משתנה בנסיבות מיוחדות

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להחליט, לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, על מתן תגמול משתנה חד פעמי לנושא משרה כפוף

מנכ"ל בגין תרומה יוצאת דופן לחברה ו/או מאמצים ניכרים מצד נושא המשרה בחברה בביצוע עסקה מהותית לחברה (לרבות הנפקת ניירות ערך של החברה) ו/או במקרה בו התגמול המשתנה לאותו נושא משרה בגין השנה החולפת אינו משקף לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תרומתו של נושא המשרה לחברה באותה שנה (להלן: "**תגמול משתנה מיוחד**"). תגמול משתנה מיוחד לא יעלה על מכפלה של 3 פעמים התגמול הקבוע והוא יוענק בנפרד מהתגמול המשתנה ובלבד שסך התגמול המשתנה לנושא משרה בשנה הרלוונטית (דהיינו לרבות התגמול המשתנה המיוחד) לא יעלה על תקרת התגמול המשתנה כאמור לעיל.

6.4. תגמול הוני

6.4.1. החברה תהא רשאית, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל תגמול הוני (כהגדרתו בסעיף 2 לעיל). יובהר כי, יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה אינם זכאים לתגמול הוני.

6.4.2. תגמול הוני מהווה תמריץ לנושאי המשרה להשיא את רווחים החברה ו/או עמידה ביעדי חברה אחרים שאינם תלויי רווחים, בראייה ארוכת טווח ומסייע לשמר ולתמרץ את נושאי המשרה.

6.4.3. תגמול הוני יוענק בכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין, לתקנון הבורסה והנחיותיו, כפי שתהיינה מעת לעת, ובהתאם לתנאים המפורטים להלן:

(1) תקופת ההבשלה: כתבי אופציה אשר יוענקו לנושאי משרה יבשילו על פני תקופה שלא

תפחת משלוש שנים ממועד הענקת התגמול ההוני ולא פחות משנה עבור המנה הראשונה.

(2) מועד הפקיעה: מועד הפקיעה של כתבי אופציה שיוענקו לנושאי משרה יהיה לא יאוחר

מעשר שנים ממועד הענקתם ולפחות שנה ממועד כל הבשלה של מנה.

(3) תקרה לשווי במועד ההענקה: השווי ההוגן המירבי (במועד ההענקה) לסך התגמול ההוני

שיוענק באותו מועד, לנשוא משרה יחיד, אשר יחושב על פי אחת משיטות הערכת השווי

המקובלות, בחלוקה למספר שנות הבשלה, לא יעלה על 12 פעמים התגמול הקבוע לכל

שנת הבשלה. התחשיב יבוצע המועד אישור הענקת התגמול ההוני על ידי דירקטוריון

החברה. יצוין כי, סכום זה אינו בהכרח עקבי לרישום ההוצאה בדוחותיה הכספיים של

החברה, על פי כללי חשבונאות מקובלים.

(4) מחיר המימוש: מחיר המימוש של אופציה ייקבע בהתאם למחיר הממוצע של מניית

החברה בבורסה בתקופה של 30 ימי מסחר קודם למועד אישור ההענקה על ידי

הדירקטוריון, לפי החלטת הדירקטוריון. יובהר כי, אופן חישוב מחיר המימוש וסכום

ההטבה הכספי ייקבע כך שבמועד האישור לא יכלול התגמול ההוני הטבה מיידית ("בתוך

הכסף"). יתר על כן, מחיר המימוש שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ישקף

פרמיה שתהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך. כמו כן, מימוש האופציות

עשוי להיות בדרך של מימוש נטו (cashless exercise).

(5) תקופת המימוש – בסמכות דירקטוריון החברה, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על

פי כל דין, להאריך את תקופת המימוש של אופציות שהוענקו לנושאי משרה ובלבד

שתקרת התגמול ההוני לנושא משרה לא תעלה על האמור בס"ק (3) לעיל.

(6) זכאות נושאי המשרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עובד-מעביד או סיום ההתקשרות בין נושא המשרה לחברה, תהיה בהתאם להוראות הסכמי ההעסקה או הסכמי ניהול/שירותים, לפי העניין, ובכלל זה לעניין תקופת ההודעה המוקדמת, או לפי תכנית התגמול ההוני, ככל שישנה ובכל מקרה לא תעלה על תקופה של 12 חודשים.

(7) הכמות הכוללת של כתבי אופציה שתקצה החברה בשנה קלנדרית, לא תעלה, בהנחה תיאורטית של מימוש מלוא כתבי האופציה למניות החברה, על שיעור של 4% מהון החברה, בדילול מלא. לעניין זה יובהר כי שיעור הדילול ייפרס על פני תקופת שנות ההבשלה, לדוגמה, יראו בהענקת כתבי אופציה המבשילים על פני 3 שנים בשיעור דילול כולל של 3%, כדילול של 1% על פני כל אחת משנות ההבשלה.

(8) התגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים, ביניהם: תנאים לעניין זכאות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין המניות; התאמות, כמקובל, בגין שינויים בהון, חלוקת מניות הטבה, חלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות, שינוי שליטה, שינויים מבניים לרבות מיזוגים וסיום העסקה/התקשרות וכן אפשרות להאצה (אקסלרציה) בהבשלה המנה הקרובה בסמוך למועד ההעסקה של כתבי האופציה שיוקצו לנושאי המשרה בחברה בהתאם לתנאים הפרטניים לכל נושא משרה במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה. כמו כן, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופת ההבשלה במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה.

6.5. ככל והחברה תעניק לנושאי משרה מניות חסומות בהקצאה פרטית, אזי תהיה מגבלת כמות בשיעור של 25% מההקצאה ההונית.

6.6. היחס בין הרכיבים המשתנים והקבועים בחבילת התגמול של נושא המשרה יובהר כי, על מנת ליצור חבילת תגמול כולל מאוזנת, חלק רכיבי התגמול המשתנה לא יעלה על שיעור של 60% מסך חבילת התגמול השנתי הכולל לנושא משרה. יובהר כי, חריגה של עד 5% מעל או מתחת לשיעור האמור לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול. על אף האמור לעיל, סך התגמול הכולל אשר ניתן להעניק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל לא יעלה על 2,000 אלפי ש"ח.

6.7. גמול דירקטורים חברי הדירקטוריון (ובכלל זה דח"צים) יכול ויהיו זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות שלא יעלה על הסכומים המרביים על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"). ככל שמדובר בדירקטור מקצועי או דירקטור מומחה, יתאפשר גמול כאמור בסעיף 5 לתקנות הגמול.

כמו כן, יהיו הדירקטורים כאמור זכאים להחזר הוצאות כמפורט בתקנות הגמול. הדירקטורים יהיו זכאים לכיסוי במסגרת פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, שהחברה תפעל לרכוש בתנאי כיסוי הולמים כפי שייקבעו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים ובהתאם לאישורים הנדרשים

9. יצוין כי, סך התגמול הכולל אינו כולל הצמדה למדד. יובהר, כי החברה שומרת לעצמה את הזכות להצמיד את שכר נושאי המשרה, ובהתאמה להצמיד את תקרת התגמול הכולל למדד.

על פי דין, כאמור בסעיף 6.2.9 לעיל. החברה תוכל להעניק לדירקטורים כתב התחייבות לפטור וכתב התחייבות לשיפוי בהתאם להוראות תקנון החברה ולאישורים הנדרשים על פי כל דין. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה רשאית להתקשר עם יו"ר דירקטוריון החברה, בהסכם למתן תגמול בהתאם לקריטריונים ולכלל הפרמטרים המנויים במדיניות תגמול זו, בכפוף לקבל האישורים הנדרשים על פי דין.