

קבוצת עזריאלי בע"מ

("החברה")

15 בפברואר 2026

לכבוד	לכבוד
<u>רשות ניירות ערך</u>	<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א

הנדון: דו"ח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("דוח זימון האסיפה"), שתתקיים ביום א', 22 במרץ 2026, בשעה 16:00 (שעון ישראל), במשרדי החברה אשר במרכז עזריאלי, תל אביב (הבניין העגול - קומה 48) ("משרדי החברה"), לשם קבלת החלטות בנושאים שעל סדר היום, כמפורט להלן ("האסיפה").

חלק א' - אסיפה כללית מיוחדת

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות:

1. אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה

נוסח החלטה מוצע: לאשר את עדכון מדיניות תגמול הקיימת של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף לדוח זימון האסיפה כנספח א', לתקופה בת שלוש שנים החל ממועד אישורה על-ידי האסיפה, הכל כמפורט בחלק ב' לדוח זימון האסיפה.

2. אישור תנאי כהונתה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה

נוסח החלטה מוצע: לאשר את תנאי כהונתה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה (וכן במקביל כדירקטורית בחברה ללא גמול נוסף), לתקופה בת שלוש שנים החל מיום 22 במרץ 2026, הכל כמפורט בחלק ג' לדוח זימון האסיפה.

3. חידוש כתבי פטור ושיפוי לגב' דנה עזריאלי, גב' שרון עזריאלי וגב' נעמי עזריאלי

נוסח החלטה מוצע: לאשר את חידוש תוקפם של כתבי הפטור והשיפוי לבעלות השליטה בחברה, ככל שהן מכהנות ו/או יכהנו כדירקטוריות ו/או נושאות משרה בחברה, בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית של החברה, הכל כמפורט בחלק ד' לדוח זימון האסיפה.

4. אישור תנאי כהונתה לגב' אירית סקלר-פילוסוף כיו"ר דירקטוריון החברה

נוסח החלטה מוצע: לאשר את תנאי כהונתה המוצעים של גב' אירית סקלר-פילוסוף בקשר עם תפקידה כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה, הכול כמפורט בחלק ה' לדוח זימון האסיפה.

חלק ב' - אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה

5. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 1 לסדר יומה של האסיפה – אישור מדיניות תגמול עדכנית לחברה.

5.1 כללי

5.1.1 מדיניות התגמול של החברה אושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 2

במאי 2024 ("מדיניות התגמול הקיימת"). בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, תשנ"ט-1999

("חוק החברות"). תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת הינו ל-3 שנים, קרי - עד ליום 2 במאי 2027.

5.1.2 על אף שטרם חלפו שלוש שנים מהמועד בו נכנסה לתוקפה מדיניות התגמול הקיימת, מובא בזה עדכון ביחס למדיניות התגמול הקיימת, הנובע בעיקר מהתאמת המדיניות לשינויים המחויבים לאור כהונתה המוצעת של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה (חלף כהונתה כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה), ובשים לב להיותה בעלת שליטה בחברה. יובהר כי, גב' דנה עזריאלי תמשיך לכהן כדירקטורית בחברה, במקביל לכהונתה כמנכ"ל החברה, ללא גמול נוסף.

5.1.3 נוסח מדיניות התגמול העדכנית (בסימון לשינויים בהשוואה למדיניות התגמול הקיימת) מצורף **כנספח א'** לזימון זה ("המדיניות העדכנית" או "מדיניות התגמול העדכנית").

5.1.4 ביום 15 בפברואר 2026, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, את המדיניות העדכנית.

5.1.5 המדיניות העדכנית מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת, ובכלל זה נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה גלובלית, הפעילה בעיקר בתחום הנדל"ן המניב ולהיותה חברה בקבוצת החברות הגדולות ביותר במשק הישראלי, הנכללת במדד ת"א-35 ובמדד ת"א-נדל"ן, ונועדה לקבוע מסגרת רחבה דיה שתאפשר לוועדת התגמול, לדירקטוריון ולמנכ"ל החברה, לפי העניין ובכפוף לכל דין, לקבוע לכל אחד מנושאי המשרה תכנית תגמול אישית, על-פי צרכי החברה ובהלימה עם טובת החברה, עובדיה ובעלי מניותיה והאסטרטגיה הכוללת של החברה לטווח הארוך.

5.1.6 המדיניות מבוססת על ניסיון רב שנים בניהול החברה, בתחום פעילותה ובהיקף הפעילות ועל קביעות הנובעות מיישום רב שנים של שיטת ניהול ייחודית אשר הובילה את החברה להישגים מרשימים.

5.1.7 הוראות המדיניות חלות אך ורק על נושאי המשרה בחברה, ואלו יכול שיהיו עובדיה של החברה ו/או מקבלנים עצמאיים המספקים לה שירותים.

5.1.8 ההחלטה בדבר אימוץ מדיניות התגמול העדכנית התקבלה לאחר שנערכו דיונים בנושא בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, בין היתר, בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, ומתוך רצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה.

5.2 עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול הנוכחית לבין מדיניות התגמול העדכנית

כמפורט בדוח זימון זה, עם מינויה של גב' דנה עזריאלי לתפקיד מנכ"ל החברה, וכניסתה של גב' סקלר-פילוסוף לתפקיד יו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה, בוצעו התאמות במדיניות התגמול, באופן שהוראותיה יתאמו את תנאי הכהונה המוצעים של הנ"ל, שאלו עיקריהן:

5.2.1 **סעיף 2.3.2** – עודכנו היחסים שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה.

5.2.2 **טבלת המענקים בסעיף 4.4 למדיניות העדכנית** – עודכנה תקרת המענק למנכ"ל החברה מסך של עד 12 משכורות ברוטו (מתוכן עד 3 משכורות ברוטו בגין מענק בשיקול דעת), ל-9 פעמים עלות העסקה (ללא מענק בשיקול דעת), וכן, נמחקה תקרת המענק ליו"ר דירקטוריון פעיל. כמו-כן, הוסרה תקרת התגמול ההוני למנכ"ל החברה.

5.2.3 **סעיף 5.3.2.4 למדיניות העדכנית** – נמחקה ההתייחסות לגורם המוסמך לאשר יעדים מדידים למתן מענק ליו"ר דירקטוריון פעיל, ונוספה התייחסות לכך שקביעת יעדים למנכ"ל החברה טעונה אישור האסיפה הכללית ככל שמנכ"ל החברה נמנית על בעלות השליטה בחברה.

5.2.4 **סעיפים 5.3.2.4.1 ו-5.3.2.4.2 למדיניות העדכנית** – נעשו התאמות כך שהוראות סעיפים אלו יחולו על מנכ"ל החברה (להבדיל מיו"ר הדירקטוריון), ועודכנו יחסי הסף במנגנון היעדים האחד.

5.3 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול העדכנית

5.3.1 מדיניות התגמול העדכנית נועדה להמשיך ולסייע בהשגת מטרות החברה, מדיניותה ותוכניות העבודה שלה, ובין היתר, במטרה כי:

5.3.1.1 יינתן תגמול מושכל, ראוי והוגן לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב בתפקידם ותחומי אחריותם.

5.3.1.2 החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים איכותיים ברמה גבוהה, בעלי ידע מקצועי ספציפי והתמחות ייחודיים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;

5.3.1.3 תגמול נושאי המשרה יהלום, בין היתר, את גודל החברה ואופי פעילותה.

5.3.2 מדיניות התגמול העדכנית נועדה לבצע התאמות טכניות בעיקרן הנדרשות בקשר עם השינוי המוצע בתפקידה של גב' דנה עזריאלי מיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה לתפקיד מנכ"ל החברה, ובשים לב למינויה של יו"ר הדירקטוריון המיועדת, אשר אינה נמנית על בעלות השליטה בחברה. למעט ההתאמות המוצעות, שעיקריהן מפורטים בסעיף 5.2 לעיל, לא יחולו שינויים מהותיים נוספים במדיניות התגמול הקיימת.

5.3.3 מדיניות התגמול העדכנית נועדה להמשיך ולשמור על האיזון הראוי בין הראייה הכלל ארגונית של החברה ויעדיה, כפי שנקבעים מעת לעת, לבין יצירת מערכת תמריצים הולמים לגיוס ולשימור כוח אדם ניהולי איכותי בתפקידי ניהול בכירים לטווח הארוך, הדרוש לחברה להמשך פיתוחה והצלחתה העסקיים.

5.3.4 בגיבוש מדיניות התגמול העדכנית נשקלו, בין היתר, רמות התגמול ותנאי העסקה לנושאי המשרה שהיו נהוגים בחברה בשנים קודמות. יצוין בהקשר זה, כי קבוצת נושאי המשרה בחברה הינה קבוצה מצומצמת יחסית ומורכבת מנושאי משרה בעלי מומחיות ייחודית וניסיון רב בתחום עיסוקם הספציפי.

5.3.5 המדיניות מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת.

5.3.6 מדיניות התגמול העדכנית אינה מקנה זכויות לנושאי המשרה בחברה ולא תהיה זכות מוקנית לנושאי משרה מכח עצם אימוץ המדיניות, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות. רכיבי התגמול, להם יהיה זכאי נושא המשרה, יהיו אך ורק אלו שאושרו/יאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי דין.

5.3.7 היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה, כמפורט בסעיף 2.2.3 למדיניות התגמול העדכנית, הינו סביר ולא צפויה להיות לו השפעה על יחסי העבודה בחברה.

5.4 יישום מדיניות התגמול הקיימת

לאורך כל תקופת מדיניות התגמול הקיימת של החברה, יישמה החברה את מדיניות התגמול הקיימת במלואה ולא חרגה ממנה.

להלן פרטים אודות היחס בין התגמול בפועל שקיבלו יו"ר דירקטוריון החברה ומנכ"ל החברה לבין תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת, בשנת 2024 (באלפי ש"ח):¹

תפקיד	תקרות תגמולים שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת (באלפי ש"ח)		תגמולים ששולמו בפועל (באלפי ש"ח)		יחס (%) בין תקרה במדיניות התגמול הקיימת לתגמול בפועל
	קבוע	משתנה	קבוע	משתנה	
יו"ר דירקטוריון	4,565	3,580	*4,470	3,408	97%
מנכ"ל	4,745	4,824	*4,745	** 3,802	89%

* לא כולל החזקת רכב, החזר הוצאות תקשורת ואחרות.
 ** לא כולל סך של 8,397 אלפי ש"ח בגין הענקת אופציות; הוצאות בשנת 2024 בגין הסתגלות, ולא כולל מענק מיוחד בסך של כ-5.3 מיליון ש"ח בגין עסקת קומפאס.

¹ הנתונים בטבלה מייצגים את היחס (באחוזים) בין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל.

5.5 פרטים בדבר בעלי השליטה בחברה

למועד דוח זימון האסיפה, ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה. לפרטים בדבר הזכויות המקנות להן שליטה בחברה, לרבות החזקותיהן בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור, ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה של החברה מיום 8 בינואר 2026 (אסמכתא: 2026-01-003425) ("דוח מצבת החזקות בעלי עניין"), שהאמור בו נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

5.6 עניין אישי

בכל הנוגע להשתתפות דירקטורים בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והחלטותיהם בקשר עם אישור מדיניות התגמול העדכנית, כלל הדירקטורים המכהנים, השתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון והצביעו בקשר עם מדיניות התגמול העדכנית, על אף העניין האישי הקיים להם באימוץ מדיניות התגמול של החברה, בשל העובדה שהמדיניות עוסקת אף בתגמול דירקטורים.

5.7 אישורים נדרשים לאישור מדיניות התגמול העדכנית; הדירקטורים שהשתתפו

5.7.1 האישורים הנדרשים לצורך אישור מדיניות התגמול העדכנית הינם אישור דירקטוריון החברה, אשר ניתן, כאמור, ביום 15 בפברואר 2026, לאחר קבלת המלצתה של ועדת התגמול לאשר את מדיניות התגמול העדכנית, אשר ניתנה ביום 15 בפברואר 2026. כמו-כן, נדרש אישורה של האסיפה המזומנת בדוח זימון האסיפה.

5.7.2 בישיבת ועדת התגמול של החברה השתתפו ה"ה: יוסף שחק (דח"צ), ורדה לוי (דח"צית) ודן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי) והמליצו פה-אחד לאשר את מדיניות התגמול העדכנית.

5.7.3 בישיבת הדירקטוריון השתתפו כלל הדירקטורים המכהנים ה"ה: דנה עזריאלי, נעמי עזריאלי, שרון עזריאלי, מנחם עינן, דן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי), יוסף שחק (דח"צ), ורדה לוי (דח"צית), אריאל קור, אירית סקלר-פילוסוף ונחמיה (חמי) יעקב פרס (דירקטור בלתי תלוי) ("הדירקטורים המכהנים"), ואישרו פה-אחד את מדיניות התגמול העדכנית.

5.7.4 יצוין, כי בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול העדכנית גם אם האסיפה תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול העדכנית, כי אישור מדיניות התגמול העדכנית, על אף התנגדות האסיפה, הוא לטובת החברה ("אישור לפי סעיף 267א(ג) לחוק החברות").

5.7.5 החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

5.7.6 עוד יצוין, כי מדיניות התגמול הקיימת הינה בתוקף עד ליום 2 במאי 2027 ולפיכך, ככל שמדיניות התגמול העדכנית לא תאושר על-ידי האסיפה וכל עוד לא יינתן אישור לפי סעיף 267א(ג) לחוק החברות, ימשיכו לחול הוראות מדיניות התגמול הקיימת עד לתום תקופת תוקפה.

5.7.7 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש לאישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של החברה, ראה סעיף 9.1 להלן.

חלק ג' – אישור תנאי כהונתה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה

6. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 1 לסדר יומה של האסיפה – אישור תנאי כהונתה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה.

6.1 כללי

6.1.1 נכון למועד זה, גב' דנה עזריאלי, הנמנית על בעלות השליטה בחברה, מכהנת כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה ומ"מ מנכ"ל לתקופה מוגבלת של שישה חודשים, שתסתיים ביום 21 במרץ 2026, זאת בהתאם לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 21 בספטמבר 2025.²

6.1.2 ביום 15 בפברואר 2026, מינה דירקטוריון החברה את גב' דנה עזריאלי לתפקיד מנכ"ל החברה, חלק כהונתה כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה, בתוקף מיום 22 במרץ 2026. גב' דנה עזריאלי תמשיך

² לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של החברה מיום 21 בספטמבר 2025 (אסמכתא: 2025-01-071492), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

לכהן כדירקטורית בחברה, במקביל לכהונתה כמנכ"ל החברה, ללא גמול נוסף.³ כמו-כן, למען הסר ספק, יובהר כי עד למועד כניסתה של גב' דנה עזריאלי לתפקיד מנכ"ל החברה ביום 22 במרץ 2026 כאמור, תמשיך לכהן גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה ומ"מ מנכ"ל החברה.

6.1.3 מובאת בזה לאישור התקשרותה של החברה בהסכם ניהול עם חברת הניהול בבעלותה של גב' דנה עזריאלי ("חברת הניהול"), המסדיר את תנאי כהונתה כמנכ"ל החברה (באמצעות חברת הניהול) ("הסכם הניהול").

6.1.4 יצוין, כי תנאי הכהונה המוצעים זהים לאלו החלים על תנאי כהונתה של גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה, למעט ביחס למנגנון המענק השנתי והיעדים הנקבעים על-פיו.⁴

6.1.5 לפרטים בדבר השכלתה וניסיונה של גב' עזריאלי, ראו תקנה 26 לפרק ד' (פרטים נוספים) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, כפי שפורסם על-ידי החברה ביום 20 במרץ 2025 (אסמכתא: 2025-01-018529) ("דוח תקופתי לשנת 2024") שהאמור בה נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

6.2 תנאי הכהונה המוצעים

6.2.1 להלן יפורטו עיקרי תנאי הכהונה המוצעים המוסדרים בהסכם הניהול ("תנאי הכהונה המוצעים"):

תנאי ההעסקה	גב' דנה עזריאלי
תפקיד	מנכ"ל
היקף משרה	100%
שכר קבוע	דמי ניהול שנתיים בסך של כ-3.96 מיליון ש"ח (נומינאלי) (המהווים נכון למועד זה דמי ניהול חודשיים בסך של כ-330 אלף ש"ח) בתוספת מע"מ כדין, כשהם צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2022, אשר פורסם ביום 15 ביוני 2022, ובתוספת בשיעור של 5% בכל שנה (מעבר להצמדה למדד) (בסעיף זה: "דמי הניהול הקבועים") (במקרה של ירידה במדד בחודש מסוים, לא תבוצע כל הורדה בתמורה, אולם ההורדה תופחת מעליות מדד עתידיות). ⁵ דמי הניהול הקבועים ישולמו בכל חודש קלנדארי שוטף.
הוצאות רכב ותקשורת	החברה תעמיד לרשות חברת הניהול לצורך מתן שירותי הניהול רכב מתאים מדרגה 7. הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על-ידי החברה. בנוסף, החברה תישא בעלויות השימוש בטלפון ותקשורת (נייחים וניידים) של גב' דנה עזריאלי וכן, תהא רשאית מעת לעת ובהתאם למדיניות התגמול, להעניק לגב' דנה עזריאלי תנאים נלווים, כגון: מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מינויים לעיתונים כלכליים ועיתונים יומיים, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, השתלמויות ועוד. החזר הוצאות רכב ותקשורת לא יעלה על סכום מקסימלי כפי שייקבע מעת לעת בוועדת הביקורת ואשר ייקבע על-ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.
תוקף ההסכם	3 שנים, עד ליום 22 במרץ 2029
ביטול ההסכם והודעה מוקדמת	הסכם הניהול יהא ניתן לביטול על-ידי חברת הניהול מצד אחד ועל-ידי החברה, באמצעות החלטת דירקטוריון מצד שני, בכפוף להודעה מוקדמת של 6 חודשים מראש.
ביטול מיידי של הסכם הניהול	דירקטוריון החברה רשאי לקבל החלטה לסיים את הסכם הניהול לאלתר, בכל מקרה בו גב' דנה עזריאלי ו/או חברת הניהול הורשעו בעבירה שיש עמה קלון או הפרו הפרה יסודית את חובת האמונים כלפי החברה ו/או החברות הבנות ו/או החברות הקשורות שלה.
החזר הוצאות	החברה תישא בכל הוצאותיה של חברת הניהול במסגרת מתן שירותי הניהול, לרבות הוצאות אירוח, הוצאות נסיעה ואש"ל בארץ ובחו"ל, הכל בהתאם לנוהלי החברה וכנגד

³ לפרטים נוספים ראו דוח מיידי מיום 15 בפברואר 2026 (אסמכתא: 2026-01-015006), שהאמור בו נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.
⁴ כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 7 באוגוסט 2025. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של החברה מיום 7 באוגוסט 2025 (אסמכתא: 2025-01-059334), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.
⁵ דמי הניהול הקבועים, לאחר הצמדה למדד ותוספת כאמור, עומדים נכון למועד פרסום דוח זה על סך של כ-426 אלפי ש"ח לחודש (בתוספת מע"מ).

	הצגת אסמכתאות מתאימות עד לסכום מקסימאלי כפי שייקבע על-ידי ועדת הביקורת של החברה מעת לעת ואשר ייקבע על-ידיה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה.
מענק (מדיד ובשיקול דעת)	בגין שירותי הניהול תהא חברת הניהול זכאית לתקרה מקסימלית של מענק שנתי, בגין כל שנה קלנדארית, בסך של 9 פעמים עלות העסקה חודשית. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע יעדים למענק לחברת הניהול, במקרה הבא: אישור יעדים מדידים, המבוססים על נתונים המצויים בדוחות הכספיים (לרבות בדרך של חישוב) מבין: עמידה ביעדי FFO, עמידה ביעדי NOI, תשואה להון, תזרים שוטף, רווח מתואם ו/או יחסים מאזניים, והחלים באופן אחיד על חברת הניהול וכן על לפחות 2 נושאי משרה אחרים ("נושאי המשרה האחרים"), ובלבד שמתקיימים כל אלה: א. המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לכל נושאי המשרה האחרים, ביחד, הוא גבוה לפחות פי 1.5 מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לחברה הניהול מאותם יעדים. ב. עלות המענקים של חברת הניהול ביחד עם נושאי המשרה האחרים, כשהיא מוכפלת בשיעור ההחזקות של בעלות השליטה בחברה, תהיה גבוהה בלפחות פי 1.5 מסכום המענק שתהיה זכאית לו במקרה של עמידה ביעדים. המענק של חברת הניהול ונושאי המשרה האחרים יהיה כפוף לאותם יעדים בפועל, ולא רק לאותם סוגים של יעדים, ולא יחולו על נושאי המשרה האחרים יעדים שאינם חלים באופן זהה על חברת הניהול. אין באמור כדי לגרוע מהעובדה, שתקרות המענקים לכל אחד מבין חברת הניהול ונושאי המשרה האחרים עשויה להיות שונה.
מענק בשנה בה יינתנו שירותי ניהול רק בחלק מהשנה	היה ושירותי הניהול הוענקו לחברה במהלך חלק משנה קלנדארית, תהא חברת הניהול זכאית למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה הועמדו שירותי הניהול ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיים הסכם הניהול.
ביטוח, פטור ושיפוי	כל עוד הסכם הניהול בתוקף, תכלול החברה על חשבונה בפוליסת הביטוח השנתית המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה, ככל שקיימת ואושרה כדין, כיסוי ביטוחי למי מטעם חברת הניהול בביטוח נושאי משרה בתנאים זהים לתנאים המרביים החלים על נושאי משרה בחברה, וכן, תדאג לקיום ביטוח תקף עד 7 שנים לאחר סיום תקופת מתן השירותים בהתאם להסכם הניהול, מסוג ובהיקף כמקובל בשוק לחברות מסוג ובתחום הפעילות בו עוסקת החברה. החברה תעניק לחברת הניהול ו/או לגבי דנה עזריאלי כתב פטור ושיפוי בנוסח המקובל שמוענק לשאר נושאי המשרה בחברה והכל בכפוף להוראות חוק החברות ולאישורים הנדרשים על-פיו, תקנון החברה ומדיניות התגמול.

תיחום פעילות	גב' דנה עזריאלי התחייבה במסגרת התקשרותה בהסכם הניהול, כי כל עוד היא מעניקה שירותי ניהול לחברה ו/או לחברות הקבוצה, ובמשך תקופה של 6 חודשים לאחר מכן, כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת על-ידי דירקטוריון החברה, היא לא תפעל בתחומי הפעילות של החברה, כהגדרתם להלן, וזאת בדרך של רכישה, השקעה, ייעוץ, ניהול ו/או מתן שירותים, בין במישרין ובין בעקיפין. לצרכי סעיף זה "תחומי הפעילות של החברה", משמע (1) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מרכז מסחרי ו/או קניון בישראל, ששטחו עולה על 12,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (2) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי משרדים להשכרה בישראל, ששטחם עולה על 8,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (3) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של שטחי נדל"ן מניב בישראל, המשלבים שטחי מסחר ומשרדים, ששטחם עולה על 10,000 מ"ר שטח מסחרי להשכרה; ו/או (4) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של בית דיור מוגן בישראל לאוכלוסיית הגיל השלישי בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (5) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של מלון בישראל בעל 100 חדרים ומעלה; ו/או (6) ייזום, אחזקה ו/או ניהול של אתר Center Data בישראל או בחו"ל בקיבולת של למעלה מ-5MW. על אף האמור, העסקאות ו/או הנכסים ו/או הפרויקטים המפורטים להלן, לא ייחשבו כניצול הזדמנויות עסקיות של החברה על ידי גב' דנה עזריאלי: (א) החזקה בנכסים ו/או פרויקטים שהינם בבעלותה ו/או בשליטתה של גב' דנה עזריאלי, במישרין ו/או בעקיפין, נכון למועד תשקיף הנפקה לציבור שפרסמה החברה ביום 12 במאי 2010; (ב) רכישה של עד 10% בנכסים שהינם בתחומי הפעילות של החברה, כאמור לעיל, ו/או רכישה של עד 10% בתאגיד המחזיק בנכסים כאמור, ובלבד שלא תהיה לגב' דנה עזריאלי מעורבות פעילה בניהול אותו נכס; (ג) רכישת החזקות בתאגיד אשר היקף נכסיו בתחומי הפעילות של החברה אינו עולה על 10% מסך היקף נכסיו, והיקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה בשנה שקדמה למועד הרכישה אינו עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; (ד) החזקה בתאגיד כאמור בס"ק (ג) לעיל, גם אם לאחר הרכישה, אשר נעשתה בהתאם לאמור בס"ק (ג) לעיל, היקף הנכסים בתחומי הפעילות שלו ו/או היקף הכנסותיו מפעילות בתחומי הפעילות של החברה עולה על 10% מסך היקף הכנסותיו; ו/או (ה) ביצוע עסקאות ו/או רכישת נכסים ו/או פרויקטים ו/או פעילויות בתחום הנדל"ן למגורים בישראל. לגב' דנה עזריאלי פעילות בתחום הנדל"ן בחו"ל והתחייבותה דלעיל, למעט ביחס לתחום ה- Data Centers חלה רק לגבי הפעילות בישראל. יחד עם זאת, יובהר כי אם וככל שגב' דנה עזריאלי תרצה לפעול באחד או יותר מתחומי הפעילות של החברה, שאינם חלק מהעסקאות המפורטות לעיל, באופן בו עשויה להיווצר מניעה עסקית משפטית או אחרת לביצוע עסקאות ופעילויות מסוימות על ידי החברה ו/או חברות הקבוצה, הנה מתחייבת להציג בפני ועדת הביקורת של החברה את מתווה העסקה המוצעת. במקרה כאמור, היה וועדת הביקורת של החברה תחליט כי החברה אינה מעוניינת בעסקה המוצעת, אזי גב' דנה עזריאלי תהא רשאית לבצע את העסקה המוצעת, בין בעצמה ובין באמצעות חברות בבעלותה, מבלי שייחשב הדבר כניצול הזדמנות עסקית של החברה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובת האמונים של דירקטור כלשהו בחברה, לפי סעיף 254 לחוק החברות.
----------------------------	--

6.3 פרטים נוספים בקשר לתגמול

להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות של התגמולים להם זכאית חברת הניהול, במונחי עלות שנתית לחברה (הנתונים מוצגים באלפי ש"ח):

שם	תפקיד	היקף משרה (%)	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	דמי ניהול	מענק ^(***)	תשלום מבוסס מניות	אחר ^(****)	סה"כ
חברת הניהול	מנכ"ל החברה	100 ⁽¹⁾	(**)	5,120	3,840	-	155	9,115

⁽¹⁾ מובהר, כי גב' דנה עזריאלי רשאית להמשיך בביצוע פעולות נוספות, לרבות פעילויות פילנתרופיות בהן היא מעורבת, מעת לעת, ובלבד שביצוען לא יפגע במילוי תפקידה בחברה.

^(**) לפרטים אודות השליטה בחברה ראו דוח מצבת החזקות בעלי עניין, הנכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

^(***) בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי.

^(****) החברה משלמת עבור נלוות, כמו: החזקת רכב והוצאות תקשורת.

6.4 פרטים נוספים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון

6.4.1 היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הסכם הניהול

מדיניות התגמול של החברה קובעת כי רכיב התגמול המשתנה עבור מנכ"ל החברה לא יעלה על 67% מסך חבילת התגמול השנתית ("יחס הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול"). אם יאושרו תנאי הכהונה המוצעים, יחס הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול יעמוד על 43%.

6.4.2 היחס בין עלות השכר⁶ של חברת הניהול לעלות השכר של שאר עובדי החברה⁷

נכון למועד אישור זה ובכפוף לאישור תנאי הכהונה המוצעים של גבי דנה עזריאלי, היחס בין עלות שכרה של גבי דנה עזריאלי לשכר יתר עובדי החברה, ביחס לממוצע עומד על כ-15.7 וביחס לחציון על כ-22.5, זאת בחישוב עלות מקסימאלית בהתאם לתנאי הכהונה המוצעים (כ-9 מיליון ש"ח).⁸

6.4.3 עבודת השוואה

בפני חברי ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון הוצגה עבודת השוואה ביחס לנתוני תגמול של מנכ"לים, בקרב מדגם של 22 חברות השוואה ישראליות לשנת 2024, וביניהן החברה ("עבודת ההשוואה"), אשר הוכנה על-ידי PWC ייעוץ בע"מ ("PWC").

נתוני עבודת ההשוואה של PWC מעידים, כי:

6.4.3.1 גובה הרכיב הקבוע המוצע (5,120 אלפי ש"ח) הינו סביר ונמוך מהממוצע של הרביע הרביעי, שעומד על כ-6,056 אלפי ש"ח, וכן, נמוך בכ-3,675 אלפי ש"ח מהמקסימום למנכ"לים של חברות ההשוואה;

6.4.3.2 תקרת המענק השנתי המוצע (3,840 אלפי ש"ח), הינו סביר ונמוך מהממוצע של תקרת המענק השנתי של הרביע הרביעי, שעומד על כ-7,160 אלפי ש"ח, וכן, נמוך בכ-7,723 אלפי ש"ח מהמקסימום למנכ"לים של חברות ההשוואה;

6.4.3.3 סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (8,960 אלפי ש"ח), הינו סביר ונמוך מסך התגמול השנתי הכולל הממוצע של הרביע הרביעי בחברות ההשוואה העומד על כ-13,359 אלפי ש"ח (בנטרול רכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה) ונמוך מהמקסימום למנכ"ל של חברות ההשוואה, העומד על כ-17,511 אלפי ש"ח.

6.4.3.4 סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (8,960 אלפי ש"ח) הינו סביר ונמוך מסך התגמול השנתי הכולל הממוצע של הרביע השלישי בחברות ההשוואה העומד על כ-11,152 אלפי ש"ח (כולל רכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה) ונמוך מהמקסימום למנכ"ל של חברות ההשוואה, העומד על כ-54,115 אלפי ש"ח.

6.4.3.5 סך תקרת התגמול המוצעת – קרי, שכר קבוע ותקרת מענק (סה"כ 8,960 אלפי ש"ח), הינו סביר ונמוך מסך תקרת התגמול הממוצעת של הרביע הרביעי בחברות ההשוואה, שעומד על כ-13,114 אלפי ש"ח (בנטרול רכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה), ונמוך מהמקסימום למנכ"ל של חברות ההשוואה, העומד על כ-18,649 אלפי ש"ח.

6.4.3.6 סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (8,960 אלפי ש"ח) הינו סביר ונמוך מסך התגמול השנתי הכולל המקסימאלי הממוצע (קרי, כולל תקרת מענק) של הרביע השלישי בחברות ההשוואה, שעומד על כ-10,888 אלפי ש"ח (כולל התחשבות ברכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה), ונמוך מהמקסימום למנכ"ל של חברות ההשוואה, העומד על כ-55,599 אלפי ש"ח.

6.4.4 בהתבסס על נתוני עבודת ההשוואה, תנאי הכהונה המוצעים הינם סבירים ומקובלים.

⁶ כהגדרת מונח זה בסעיף (3) לחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.
⁷ לפי ההנחות הבאות: (1) הנתונים חושבו ביחס לתשלומים ששולמו לשנת 2025 לעובדי החברה; (2) חלקי משרה תוקנו למשרה מלאה; (3) נלקחו נתוני תנאי הסכם הניהול.
⁸ לצורך האמור הנתונים הינם כדלקמן: מספר עובדי החברה בישראל הינו 167. עלות השכר שנתית (במונחי 100% משרה) הממוצעת הינה כ-569 אלפי ש"ח, ועלות השכר החודשי החציוני של העובדים הינה כ-398 אלפי ש"ח.

6.5 שם בעל השליטה ומהות עניינו האישי

למועד דוח זימון האסיפה, ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה. לפרטים בדבר הזכויות המקנות להן שליטה בחברה, לרבות החזקותיהן בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור, ראו דוח מצבת החזקות בעלי עניין, אשר נכלל בדוח זימון זה על דרך ההפניה. לפרטים בדבר מהות עניין האישי ראו סעיף 6.11 להלן.

6.6 הדרך בה נקבעה התמורה

6.6.1 תנאי ההתקשרות בהסכם הניהול עם חברת הניהול נקבעו במשא ומתן בין החברה לבין גב' דנה עזריאלי, והתבססו על מהות והיקף שירותי הניהול והאחריות המוטלת בצד ובשים לב לניסיונה ותרומתה הייחודית לחברה. תנאי ההתקשרות בהסכם הניהול אושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאחר דיונים מעמיקים בהם, הכנת נתונים, השוואות וסימולציה, ונבחנו, בין היתר, הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

6.6.2 בבחינת אישור ההתקשרות בהסכם הניהול, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו נתונים השוואתיים אודות דמי הניהול והשכר המשולמים למנכ"לים בחברות השוואה, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים, נתוני ממוצע של החברות שנבדקו בעבודת השוואה וכן, נתוני מינימום ומקסימום.

6.7 האישורים הנדרשים לאישור הארכת הסכם הניהול

ההחלטה בעניין ההתקשרות בהסכם הניהול אושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 15 בפברואר 2026. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זימון האסיפה.

6.8 עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

6.8.1 ביום 7 באוגוסט 2025 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את התקשרותה בהסכם ניהול עם חברת הניהול בקשר עם כהונתה של גב' דנה עזריאלי כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה. לפרטים נוספים, ראו דוח זימון האסיפה שפורסם על-ידי החברה ביום 2 ביולי 2025 (אסמכתא: 01-047742), שהאמור בו נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

6.8.2 ביום 5 ביוני 2025 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תשלום גמול ב"סכום המרבי", כהגדרתו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, לגב' נעמי עזריאלי ולגב' שרון עזריאלי, דירקטוריות הנמנות על בעלות השליטה בחברה, וזאת בהתאם לתקנה 1ב(3) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000. לפרטים נוספים, ראו דוח מיידי שפורסם על ידי החברה ביום 8 ביוני 2025 (אסמכתא: 01-040709), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

6.8.3 ביום 27 באפריל 2023, אישרה האסיפה הכללית של החברה הארכת תוקפם של כתבי שיפוי והפטור מאחריות שהוענקו לגב' שרון עזריאלי ולגב' נעמי עזריאלי, דירקטוריות הנמנות על בעלות השליטה בחברה, לתקופה של שלוש שנים, וזאת החל מיום 30 באפריל 2023. לפרטים נוספים ראו דוח זימון האסיפה שפורסם ביום 22 במרץ 2023 (אסמכתא: 01-29988-2023) ודוח מיידי על תוצאות האסיפה מיום 30 באפריל 2023 (אסמכתא: 01-045594), שהאמור בהם נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

6.9 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה המוצעים

6.9.1 בבחינת תנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בתפקידה כמנכ"ל החברה, באמצעות חברת הניהול, בחנו חברי הדירקטוריון והביאו בחשבון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

6.9.1.1 השכלתה, כישוריה, מומחיותה, ניסיונה המקצועי והישגיה של גב' דנה עזריאלי בהובלת החברה;

6.9.1.2 תפקידיה של גב' דנה עזריאלי, תחומי אחריותה והמשך תרומתה הצפויה להשגת יעדי החברה;

6.9.1.3 הסכם הניהול תואם את הוראות מדיניות התגמול של החברה;

6.9.1.4 הערכת תרומתה של גב' דנה עזריאלי לעסקי החברה, ביצועיה, המוניטין שלה ורווחיותה;

- 6.9.1.5 תוצאות הפעילות של הקבוצה בשנים האחרונות והגידול בהיקף פעילותה ונכסיה, בהתחשב בסביבה העסקית ומצב השווקים והיקף הפרויקטים בייזום ובחינת תנאי הסכם הניהול ביחס לקידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ויצירת התמריץ הראוי ;
- 6.9.1.6 נתונים השוואתיים לעניין תנאי כהונה של מנכ"לים בחברות ההשוואה, בהשוואה לתנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי ;
- 6.9.1.7 יחס בין רכיבי התגמול הקבועים לבין המשתנים וכן, קביעת תקרה לשווי הרכיב המשתנה במועד תשלומו ;
- 6.9.1.8 היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה לבין השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של העובדים והשפעת פער זה על יחסי העבודה.
- 6.9.2 חברי הדירקטוריון בדעה, כי השכלתה, כישוריה, מומחיותה, היכרותה העמוקה את תחומי פעילותה של החברה והניסיון הרב שרכשה גב' דנה עזריאלי לאורך שנים רבות במספר תפקידים בחברה, לרבות, במסגרת כהונתה כיו"ר דירקטוריון ומ"מ מנכ"ל החברה תרמו ויתרמו משמעותית לעסקי החברה ולהשגת יעדיה במסגרת תפקידה כמנכ"ל החברה.
- 6.9.3 בהתאם לנתוני עבודת ההשוואה, התגמול הכולל המוצע לחברת הניהול, בקשר עם כהונתה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה, בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"לים בחברות הנסחרות, בדומה לחברה, במדד ת"א 35, מצוי ברביע הרביעי של חברות ההשוואה (בנטרול רכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה) ומצוי ברביע השלישי של חברות ההשוואה (כולל התחשבות ברכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה), והרכיב הקבוע (דמי הניהול החודשיים) נמוך מהממוצע של הרביע הרביעי של התגמולים ששולמו למנכ"לים בחברות ההשוואה במדד ת"א-35, בפועל בשנת 2024. בשל העובדה, כי החברה מהווה את החברה הגדולה ביותר (בהיבט שווי שוק) במדד ת"א-נדל"ן, אשר כולל גם מספר חברות קטנות משמעותית מהחברה, לדעת חברי ועדת התגמול מדד ת"א 35 הינו מדד השוואה רלוונטי יותר לחברה. יודגש, כי התגמול הכולל המוצע, בהשוואה לחברות הנכללות במדד ת"א 35 (כולל רכיבי תגמול הוני הקיימים בחלק מחברות ההשוואה), נמוך מהחציון וגבוה מאחוזון 25% של חברות ההשוואה כאמור. התגמול הכולל המוצע, בהשוואה לחברות הנכללות במדד ת"א 35 (בנטרול רכיבי תגמול הוני), גבוה מהחציון ונמוך מאחוזון 75% של חברות ההשוואה כאמור.
- 6.9.4 חברי הדירקטוריון מצאו, כי היחס המוצע בין הרכיב הקבוע למשתנה יוצרים תגמול הוגן ונכון למנכ"ל החברה במטרה לעודד השאת רווחי החברה וקידום יעדיה העסקיים.
- 6.9.5 ביחס לרכיב המשתנה המוצע, מצאו חברי הדירקטוריון חשיבות רבה ביצירת זיקה הדוקה בין ביצועי החברה, בהתאם ליעדים הנקבעים בתחילת כל שנה, לתגמול של מנכ"ל החברה.
- 6.9.6 בנוסף, קביעת יעדים, המבוססים על תכניות החברה בכל שנה, והשוואתם ליעדי הרכיב המשתנה של נושאי משרה נוספים בחברה בצירוף עם העובדה, כי יעדים אלו יהיו מבוססים על נתונים בדוחות הכספיים של החברה ("מנגנון היעדים האחיד"), יוצרים זהות אינטרסים בין מנכ"ל החברה לבין נושאי משרה נוספים ומציבים יעדים מאתגרים בהתבסס על ביצועים באופן המבטיח הלימה בין גובהו של הרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה. כמו כן, ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו לנכון לעדכן את יחסי הסף במנגנון היעדים האחיד ליחס של פי 1.5. היחס במדיניות הנוכחית (פי 2) נקבע במקור על רקע מבנה כהונה ותגמול שבו רכיב המענק השנתי המשמעותי ביותר במסגרת המנגנון היעדים האחיד, יוחס למנכ"ל החברה שאינו בעל שליטה. עם מינויה של גב' דנה עזריאלי לתפקיד מנכ"ל החברה, ובהתחשב בכך שרכיב המענק השנתי של המנכ"ל נכלל מעתה במסגרת תגמולה של בעלת השליטה בתפקידה כמנכ"לית, מצאו ועדת התגמול והדירקטוריון לנכון להתאים את יחסי הסף במנגנון היעדים האחיד, תוך שמירה על עקרונותיו ותכליותיו - קביעת יעדים מדידים ואחידים, יצירת זהות אינטרסים עם נושאי משרה נוספים והבטחת איזון ראוי בין רכיב התגמול המשתנה של בעלת השליטה לבין זה של נושאי המשרה האחרים
- 6.9.7 ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בדעה, כי לאור תרומתה הרבה של גב' דנה עזריאלי לחברה, להיכרותה העמוקה עם עסקי החברה וניסיונה הרב, עלות תנאי הכהונה וההעסקה שלה בתפקידה כמנכ"ל החברה, והיחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה שלה לעלות השכר של שאר העובדים הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

6.9.8 אישור תנאי הכהונה וההעסקה של גב' דנה עזריאלי כמנכ"ל החברה אינו כולל חלוקה, כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות.

לאור כל האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי אישור תנאי הכהונה המוצעים (מכוח הסכם הניהול) לגב' דנה עזריאלי הינו לטובת החברה, ותנאי הכהונה המוצעים הינם ראויים, סבירים והוגנים בהתחשב בגודלה של החברה ואופי פעילותה, יעדיה לטווח ארוך והאתגרים הרבים הניצבים בפניה וכן בהתחשב באופי התפקיד והאחריות המוטלת על מנכ"ל החברה.

6.10 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

6.10.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 15 בפברואר 2026, בה השתתפו ה"ח: ורדה לוי (דח"צית), יוסף שחק (דח"צ) ודן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי), נדונה התקשרות החברה בהסכם הניהול והתקבלה החלטה לאשרה פה-אחד.

6.10.2 בישיבת דירקטוריון החברה מיום 15 בפברואר 2026, בה השתתפו כלל הדירקטורים המכהנים, למעט בעלות השליטה, נדונה התקשרות החברה בהסכם הניהול והתקבלה החלטה לאשרה פה-אחד.

6.11 שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהחלטה ומהות עניינם האישי

גב' דנה עזריאלי הינה בעלת עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום בשל היותה צד להתקשרות בהסכם הניהול. גב' נעמי עזריאלי וגב' שרון עזריאלי הינן בעלות עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בשל היותן אחיותיה של גב' דנה עזריאלי.

חלק ד' – פרטים נוספים בדבר הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור

7. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 3 לסדר יומה של האסיפה - הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור, כנדרש על פי תקנות בעלי שליטה.

7.1 כללי

7.1.1 הענקת כתבי השיפוי והפטור אושרה באסיפה כללית של החברה, שהתקיימה בחודש אוגוסט 2011, ביחס לכלל הדירקטורים בחברה (לרבות דירקטורים בעלי שליטה, כפי שיקהנו בחברה מעת לעת).

7.1.2 בהתאם להוראות הדין, הענקת כתבי השיפוי והפטור מאחריות ביחס לדירקטוריות הנמנות על בעלות השליטה בחברה, שרון עזריאלי ונעמי עזריאלי, הובאה מדי שלוש שנים לאישור, תיקון והארכה באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, כאשר ההארכה האחרונה אושרה באסיפה שהתקיימה בחודש אפריל 2023, לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 27 באפריל 2023.⁹

7.1.3 נוסח כתב השיפוי והפטור מאחריות, המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, תואם את הוראות תקנון החברה וכן את הוראות מדיניות התגמול של החברה. יצוין, כי בהתאם למדיניות התגמול של החברה,¹⁰ החברה רשאית להעניק לנושאי משרה בה (לרבות לדירקטורים הנמנים על בעלי השליטה) פטור מאחריות, בכפוף לכך שהתחייבות הפטור כאמור, לא תחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה בחברה או נושא משרה בחברה עניין אישי בה, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

7.1.4 עוד יצוין, כי ביום 7 באוגוסט 2025 אישרה האסיפה הכללית של החברה את תנאי הסכם הניהול של גב' דנה עזריאלי, כיו"ר דירקטוריון הפעילה של החברה, לתקופה של שלוש שנים ממועד האסיפה האמור, ובתוכם אף את הארכת תוקף כתב השיפוי והפטור, שהוענק לה על-ידי החברה.¹¹ כמו-כן, תנאי הכהונה המוצעים בקשר עם תפקידה כמנכ"ל החברה, כוללים בתוכם את כתבי הפטור והשיפוי. יחד עם זאת, ולמען הזהירות, ככל שתנאי הכהונה המוצעים לגב' דנה עזריאלי בקשר עם תפקידה כמנכ"ל החברה לא יאושרו על-ידי האסיפה המזומנת בזה, מובא בזה גם באופן נפרד חידוש תוקפו של כתב הפטור והשיפוי לגב' דנה עזריאלי כדירקטורית וכמנכ"ל החברה.

⁹ לפרטים נוספים ראו דוח זימון האסיפה שפורסם ביום 22 במרץ 2023 (אסמכתא: 2023-01-29988) ודוח מיידי על תוצאות האסיפה מיום 30 באפריל 2023 (אסמכתא: 2023-01-045594), שהאמור בהם נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.
¹⁰ לפרטים אודות מדיניות התגמול של החברה, ראו סעיף 1 לדוח זימון האסיפה לשנת 2022, הנכלל בדוח זימון האסיפה על דרך ההפניה.
¹¹ לפרטים נוספים, ראו דוח זימון האסיפה שפורסם על-ידי החברה ביום 2 ביולי 2025 (אסמכתא: 2025-01-047742), שהאמור בו נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

7.2 פרטים בדבר בעל השליטה בחברה ומהות עניינו האישי

למועד דוח זימון האסיפה, גב' שרון עזריאלי, גב' נעמי עזריאלי וגב' דנה עזריאלי הן בעלות השליטה בחברה ("בעלות השליטה"). לפרטים בדבר הזכויות המקנות להן שליטה בחברה, לרבות החזקותיהן בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור, ראו דוח מצבת החזקות בעלי עניין, אשר נכלל בדוח זימון זה על דרך ההפניה. לפרטים בדבר מהות עניין האישי ראו סעיף 7.9 להלן.

7.3 הדרך שבה נקבעה התמורה

כתבי השיפוי והפטור, שהוענקו לבעלות השליטה, הוענקו להן כחלק מהתנאים עבור שירותיהן כדירקטוריות ו/או נושאות משרה בחברה והינם תואמים את מדיניות התגמול של החברה וזהים לכתבי השיפוי והפטור שהוענקו ליתר נושאי המשרה בחברה.

7.4 האישורים הנדרשים

ההחלטה בעניין הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור אושרה פה-אחד על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום 15 בפברואר 2026, ואושרה פה-אחד על-ידי דירקטוריון החברה ביום 15 בפברואר 2026. בנוסף, כפופה ההחלטה האמורה לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זימון האסיפה.

7.5 עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או עסקאות שעודן בתוקף

ראו סעיף 6.8 לעיל.

7.6 המידע שהובא בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

לצורך בחינה ואישור של הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור, נמסר לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון מידע בדבר:

7.6.1 מהות כתבי השיפוי והפטור.

7.6.2 עמידת כתבי השיפוי והפטור בהוראות תקנון החברה ומדיניות התגמול של החברה.

7.6.3 זהות כתבי השיפוי והפטור, שהוענקו לבעלות השליטה, לכתבי השיפוי והפטור, שהוענקו ליתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה.

7.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

7.7.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 15 בפברואר 2026, בה השתתפו ה"ה: יוסף שחק (דח"צ), ורדה לוי (דח"צית) ודן יצחק גילרמן (דירקטור בלתי תלוי), נדונה הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור והתקבלה החלטה לאשרה פה-אחד.

7.7.2 בהתאם להחלטת ועדת התגמול, בישיבת דירקטוריון החברה מיום 15 בפברואר 2026, בה השתתפו כלל הדירקטורים המכהנים, למעט בעלות השליטה, אושרה פה-אחד הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור.

7.8 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

בבחינת הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור בחנו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון והביאו בחשבון, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

7.8.1 הענקת כתב שיפוי ופטור לדירקטורים (לרבות כאלו שהינם בעלי שליטה) מקובלת בחברות מסוגה ומגודלה של החברה ומיועדת לאפשר לאותם נושאי המשרה לפעול בחופשיות ולטובת החברה כמו כל יתר נושאי המשרה בחברה, וזאת מתוך הבנה שאין מקום להבחין לעניין זה בין נושאי משרה שהינם בעלי שליטה לבין כל יתר נושאי המשרה.

7.8.2 אישור הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור, שהוענקו לדירקטוריות שהינן מבעלות השליטה, אינו מהווה הטבה מיוחדת עבורן.

7.8.3 נוסח כתב השיפוי והפטור תואם את מדיניות התגמול ואת תקנונה של החברה והינו זהה מבחינת תנאיו והוראותיו לנוסח כתב השיפוי והפטור שהוענק לכלל נושאי המשרה והדירקטורים בחברה.

7.8.4 הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור אינו מהווה חלוקה, כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות.

לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי בנסיבות העניין הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור לבעלות השליטה הינה סבירה, הוגנת ולטובת החברה.

7.9 שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה ומהות עניינם האישי

לבעלות השליטה יש עניין אישי באישור הארכת תוקף כתבי השיפוי והפטור בשל היותן המוטבות בהחלטה המובאת לאישור האסיפה.

חלק ה' – אישור תנאי כהונתה של גב' אירית סקלר-פילוסוף כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה

8. להלן יובאו פרטים ביחס להחלטה המוצעת בסעיף 4 לסדר יומה של האסיפה – אישור תנאי כהונה מוצעים לגב' אירית סקלר-פילוסוף בקשר עם תפקידה כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה.

8.1 כללי

8.1.1 ביום 15 בפברואר 2026 בחר דירקטוריון החברה את גב' אירית סקלר-פילוסוף כיו"ר דירקטוריון של החברה, בתוקף מיום 22 במרץ 2026.¹²

8.1.2 ביום 15 בפברואר 2026 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי כהונתה של גב' סקלר פילוסוף כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה בהיקף של 50%.

8.1.3 לפרטים בדבר השכלתה וניסיונה של גב' סקלר-פילוסוף, ראו תקנה 26 לפרק ד' (פרטים נוספים) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, שהאמור בה נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.

8.2 תנאי הכהונה המוצעים

8.2.1 להלן יפורטו עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של גב' סקלר-פילוסוף בקשר עם תפקידה כיו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה ("תנאי הכהונה המוצעים"):

8.2.1.1 תפקיד. יו"ר דירקטוריון (פעילה) של החברה.

8.2.1.2 היקף משרה. היקף של 50% משרה.

8.2.1.3 תקופת ההתקשרות. החל מיום 22 במרץ 2026 ולמשך תקופה בלתי קצובה.

8.2.1.4 עלות העסקה.¹³ סך של 120,000 ש"ח לחודש (בתוספת מע"מ, ככל שיחול).

8.2.1.5 הוצאות רכב. יו"ר הדירקטוריון תהיה זכאית לרכב כמקובל בחברה, והוצאות החזקת הרכב והשימוש בו תשולמנה על-ידי החברה. הוצאות העמדת הרכב והחזקתו כאמור, יהיו חלק מעלות העסקה של יו"ר הדירקטוריון (ולא יהיו רכיב תגמול נוסף מעבר לה).

8.2.1.6 ביטול ההסכם והודעה מוקדמת. ההתקשרות תהא ניתנת לביטול בכפוף להודעה מוקדמת של 30 ימים מראש.

8.2.1.7 החזר הוצאות. החברה תשפה את יו"ר הדירקטוריון, כמקובל בתפקידים אלה, בגין הוצאות ממשיות שייגרמו לה במסגרת מתן שירותים לחברה, הכל בהתאם לנוהלי החברה וכנגד הצגת אסמכתאות מתאימות. החזר ההוצאות כאמור לא יעלה על סכום מקסימאלי כפי שייקבע, מעת לעת, בוועדת הביקורת, ואשר ייקבע על-ידה כמתאים, בשים לב לפעילותה של החברה והיקפה

8.2.1.8 ביטוח, פטור ושיפוי. הענקת תנאי שיפוי ופטור בהתאם למדיניות התגמול וכמקובל ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה, והכללתה בפוליסת הביטוח של נושאי משרה של החברה.

¹² לפרטים נוספים ראו דוח מיידי מיום 15 בפברואר 2026 (אסמכתא: 01-2026-015010), שהאמור בו נכלל בדוח זה בדרך של הפניה.
¹³ גב' סקלר-פילוסוף תועסק במתכונת של מתן שירותים או ביחסי עובד-מעביד, ובלבד שבכל מתכונת התקשרות כאמור, עלות ההעסקה לחברה לא תעלה על סך של 120,000 ש"ח לחודש.

8.3 פרטים נוספים בקשר לתגמול

להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות של התגמולים להם זכאית יו"ר הדירקטוריון, במונחי עלות שנתית לחברה (הנתונים מוצגים באלפי ש"ח):

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	דמי ניהול	מענק	תשלום מבוסס מניות	אחר	סה"כ
גב' אירית סקלר-פילוסוף	יו"ר דירקטוריון (פעילה)	50%	-	1,440	-	-	-	1,440

8.4 פרטים נוספים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון

8.4.1 היחס בין הרכיב המשתנה לבין הרכיב הקבוע בתנאי הכהונה המוצעים

מדיניות התגמול של החברה קובעת כי רכיב התגמול המשתנה עבור יו"ר דירקטוריון החברה לא יעלה על 51% מסך חבילת התגמול השנתית ("יחס הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול"). אם יאושרו תנאי הכהונה המוצעים, אלו אינם כוללים רכיב משתנה.

8.4.2 היחס בין עלות השכר¹⁴ של יו"ר הדירקטוריון לעלות השכר של שאר עובדי החברה¹⁵

נכון למועד אישור זה ובכפוף לאישור תנאי הכהונה המוצעים של גב' סקלר-פילוסוף, היחס בין עלות שכרה של גב' אירית סקלר-פילוסוף לשכר יתר עובדי החברה, ביחס לממוצע עומד על כ-5.1 וביחס לחציון על כ-7.2, זאת בחישוב עלות מקסימאלית בהתאם לתנאי הכהונה המוצעים (כ-1.4 מיליון ש"ח).¹⁶

8.4.3 עבודת השוואה

בפני חברי ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון הוצגה עבודת השוואה ביחס לנתוני תגמול של מנכ"לים, בקרב מדגם של 22 חברות השוואה ישראליות לשנת 2024, וביניהן החברה ("עבודת ההשוואה"), אשר הוכנה על-ידי PWC ייעוץ בע"מ ("PWC").

נתוני עבודת ההשוואה של PWC מעידים, כי:

8.4.3.1 גובה הרכיב הקבוע המוצע (1,440 אלפי ש"ח) הינו סביר ונמוך מהממוצע של הרביע השני, שעומד על כ-1,925 אלפי ש"ח, וכן, נמוך בכ-2,986 אלפי ש"ח מהמקסימום ליו"ר דירקטוריון של חברות ההשוואה;

8.4.3.2 סך התגמול הכולל המקסימאלי המוצע (1,440 אלפי ש"ח), הינו סביר ונמוך מסך התגמול השנתי הכולל הממוצע של הרביע השני בחברות ההשוואה העומד על כ-2,564 אלפי ש"ח ונמוך מהמקסימום ליו"ר דירקטוריון של חברות ההשוואה, העומד על כ-12,636 אלפי ש"ח.

8.4.3.3 סך תקרת התגמול המוצעת (סה"כ 1,440 אלפי ש"ח), הינו סביר ונמוך מסך תקרת התגמול הממוצעת של הרביע השני בחברות ההשוואה, שעומד על כ-3,452 אלפי ש"ח, ונמוך מהמקסימום ליו"ר דירקטוריון של חברות ההשוואה, העומד על כ-12,636 אלפי ש"ח.

8.4.4 בהתבסס על נתוני עבודת ההשוואה, תנאי הכהונה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון הינם סבירים ומקובלים.

8.5 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון

8.5.1 השכלתה, כישוריה, מומחיותה וניסיונה המקצועי של יו"ר הדירקטוריון;

8.5.2 תפקידיה של יו"ר הדירקטוריון, תחומי אחריותה והמשך תרומתה הצפויה להשגת יעדי החברה;

¹⁴ כהגדרת מונח זה בסעיף (3) לחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.
¹⁵ לפי ההנחות הבאות: (1) הנתונים חושבו ביחס לתשלומים ששולמו לשנת 2025 לעובדי החברה; (2) חלקי משרה תוקנו למשרה מלאה; (3) נלקחו נתוני תנאי הכהונה המוצעים.
¹⁶ לצורך האמור הנתונים הינם כדלקמן: מספר עובדי החברה בישראל הינו 167. עלות השכר שנתית (במונחי 100% משרה) הממוצעת הינה כ-569 אלפי ש"ח, ועלות השכר החודשי החציוני של העובדים הינה כ-398 אלפי ש"ח.

- 8.5.3 תנאי הכהונה המוצעים תואמים את הוראות מדיניות התגמול של החברה ;
- 8.5.4 נתונים השוואתיים לעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון פעילים בחברות השוואה, בהשוואה לתנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון ;
- 8.5.5 היחס שבין תנאי הכהונה המוצעים לבין השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של העובדים והשפעת פער זה על יחסי העבודה.
- חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי השכלתה, כישוריה, מומחיותה והיכרותה העמוקה את תחומי פעילותה של החברה והניסיון הרב שרכשה יו"ר הדירקטוריון במסגרת כהונתה כנושאת משרה בעבר בחברה ודירקטורית בהווה, יתרמו משמעותית לעסקי החברה ולהשגת יעדיה.
- בהתבסס על ממצאי עבודות ההשוואה ועל נתוני התגמול של יו"ר פעילים בדירקטוריונים של חברות ההשוואה, הגיעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון לכלל דעה, כי גם בהשוואה לתנאי הכהונה וההעסקה המקובלים בחברות ההשוואה ביחס לחברה - ניכר, שתנאי הכהונה המוצעים הינם סבירים ומקובלים.
- לאור כל האמור, אישור תנאי הכהונה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון הינו לטובת החברה, ותנאי הכהונה המוצעים הינם ראויים, סבירים והוגנים בהתחשב בגודלה של החברה ואופי פעילותה, יעדיה לטווח ארוך והאתגרים הרבים הניצבים בפניה וכן בהתחשב באופי התפקיד והאחריות המוטלת על יו"ר דירקטוריון החברה.

חלק ו' - פרטים נוספים אודות האסיפה

9. הרוב הנדרש

- 9.1 הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 9.2 הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 2 ו-3 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה (במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים); (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 9.3 הרוב הדרוש באסיפה לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 4 לעיל שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הרשאים להצביע באסיפה והצביעו בה. יצוין, כי נכון למועד דוח זימון האסיפה, בעלות השליטה בחברה (ה"ה שרון עזריאלי, נעמי עזריאלי ודנה עזריאלי) מחזיקות בכ-61.31% מזכויות ההצבעה בחברה,¹⁷ שיעור המקנה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 4 שעל סדר היום.

10. סדרי האסיפה וההצבעה

10.1 אופן ההצבעה

בעל מניה, שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), זכאי להצביע באסיפה בעצמו (השתתפות באסיפה), באמצעות בא-כוח, באמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון האסיפה ("כתב הצבעה"). 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 להצביע בדרכים המפורטות לעיל וכן, באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות

¹⁷ לפרטים נוספים, ראו דוח מצבת החזקות בעלי עניין, אשר נכלל בדוח זימון זה על דרך ההפניה.

ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית", "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו- "כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

10.2 מועד האסיפה; אסיפה נדחית; מועד קובע

האסיפה תתכנס ביום א', 22 במרץ 2026, בשעה 16:00, במשרדי החברה.

ניתן לפתוח בדיון באסיפה אך ורק אם נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה.

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה ונכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות חמישים ואחד אחוזים (51%) מזכויות ההצבעה בחברה. חלפו שעתיים מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום העסקים השלישי שלאחר יום האסיפה, לאותה השעה ולאותו מקום או ליום ושעה מאוחרים יותר או מקום אחר, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות. החברה תודיע באמצעות דיווח מיידי על דחיית האסיפה ומועד קיום האסיפה הנדחית. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית כאמור לעיל, כמניין חוקי יהווה בעל מניות, אחד או יותר, הנוכח בעצמו באסיפה הנדחית או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), והמחזיק או המייצג (או המחזיקים או המייצגים, היה ונכח יותר מבעל מניות אחד) לפחות ארבעים אחוזים (40%) מזכויות ההצבעה בחברה, למעט אם האסיפה כונסה על-פי דרישת בעלי מניות בהתאם לאמור בחוק החברות. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית, אשר כונסה על-פי דרישת בעלי המניות, כאמור לעיל, יהווה בעל מניות אחד, לפחות, הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה (לרבות כתב הצבעה אלקטרוני), באסיפה הנדחית, מנין חוקי.

המועד הקובע את זכאות בעל מניות בחברה להצביע באסיפה כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום המסחר בבורסה שיחול ביום א', 22 בפברואר 2026 ("המועד הקובע").

10.3 בא כוח להצבעה

בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה.

מינוי נציג או בא כוח להשתתף ולהצביע באסיפה בשם בעל המניות יהיה בכתב, בחתימת יד בעל המניות או בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב, או, מקום שהממנה הנו תאגיד, ייחתם יפוי הכח באותה הדרך בה חותם אותו תאגיד על מסמכים המחייבים אותו. אם הממנה הנו תאגיד, יצורף לייפוי הכוח אישור עורך דין, לפיו ייפוי הכוח נחתם בהתאם לתקנון אותו תאגיד. הצבעה בהתאם לתנאי ייפוי הכוח תהיה חוקית אף אם לפני כן נפטר הממנה או הוכרז פושט רגל או פסול-דין או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן או, בהיותו תאגיד, מונה לו מפרק או כונס נכסים, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב (מאומתת לשביעות רצון הדירקטורים בחברה) על השינוי האמור במשרדי החברה, שעה אחת לפחות לפני מועד האסיפה. עם זאת, יו"ר האסיפה יהיה רשאי לקבל הודעה בכתב כאמור גם במהלך האסיפה ובלבד שעל-פי שיקול דעתו קיימת סיבה הולמת לעיכוב במסירת אותה הודעה. כתב מינוי בא כוח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על-ידי נוטריון, יופקדו במשרדי החברה אצל מזכירות החברה עד ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה, קרי: עד ליום 20 במרץ 2026 בשעה 16:00. הפקדה כאמור, המתייחסת למועד הקבוע לאסיפה, תהיה תקפה גם לגבי האסיפה הנדחית.

10.4 הצבעה בכתב; הודעות עמדה

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

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה ובאתר הבורסה. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו 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 שעות (4) לפני מועד כינוס האסיפה. 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 זה להלן.

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.

בעל מניות רשאי עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה לפנות למשרדי החברה ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שמונה לעניין זה, למשוך את כתב הצבעתו ואישור הבעלות שלו.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי: 6,063,638 מניות) וכן, מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי: 2,345,902 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, קרי: עד ליום ה', 12 במרץ 2026. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה (ככל שתינתנה), אם וככל שהדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי, עד ליום ג', 17 במרץ 2026. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

10.5 הצבעה אלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, מספר מזהה וקוד גישה וכן, מידע נוסף בקשר עם האסיפה ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית הינה: <http://www.votes.isa.gov.il>

הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה (היינו: עד ליום א', 22 במרץ 2026, בשעה 10:00), או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על-ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על שתיים עשרה (12) 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 ניתן יהיה לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

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

10.6 הודעה על קיומו של עניין אישי והיות המצביע בעל שליטה

בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שבסעיפים 1, 2, ו-3 לעיל יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, ואם ההצבעה הינה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - יסמן בכתב ההצבעה האלקטרונית במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום, אם לאו, והאם הינו בעל שליטה בחברה, נושא משרה בכירה בחברה או משקיע מוסדי (כהגדרתם בתקנות הצבעה בכתב), אם לאו. לא הודיע בעל מניות כאמור או לא מסר תיאור של עניינו האישי (אם קיים), לא תבוא הצבעתו במניין.

הצביע בעל שליטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור לעיל, באמצעות כתב הצבעה, יפרט בכתב ההצבעה בנוסף את הפרטים הבאים:

שם מלא (בעברית ובאנגלית); מס' הזיהוי וסוג מס' הזיהוי; מקום ההתאגדות (אם מדובר בתאגיד); מדינת הדרכון (אם מס' הזיהוי הוא מס' דרכון).

10.7 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס 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. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

כאמור בסעיף 10.4 לעיל, על בעל מניות להמציא במשרדי החברה את אישור הבעלות כאמור, בצירוף כתב ההצבעה, כך שיגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום א', 22 במרץ 2026, בשעה 12:00.

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

לאחר פרסום דוח זימון האסיפה 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 ואתר הבורסה. 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. 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.

11. סמכות של רשות ניירות ערך

11.1 בהתאם לתקנות בעלי שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דוח זימון האסיפה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות המפורטות בסעיפים 2 ו-3 לעיל לסדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זימון האסיפה בכל הנוגע להתקשרות זו באופן ובמועד שתקבע.

11.2 ניתנה הוראה לתיקון דוח זימון האסיפה כאמור לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זימון האסיפה.

11.3 נדרשה החברה לתקן את דוח זימון האסיפה כאמור לעיל, תודיע החברה אודות התיקון.

11.4 ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

12. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זימון האסיפה הינה עו"ד נירית זאבי, סמנכ"לית, יועצת משפטית ומוזכרת החברה, אשר כתובתה במשרדי החברה. טל' לבירורים: 03-6081383, פקס: 03-6081380.

13. עיון במסמכים

בעלי מניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הרלוונטיים לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, בתיאום מראש בטלפון: 03-6081300, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 17:00 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

קבוצת עזריאלי בע"מ

נחתם במועד דוח זימון האסיפה על-ידי: עו"ד נירית זאבי, סמנכ"לית, יועצת משפטית ומוזכרת החברה.