# קבוצת אורון אחזקות והשקעות בע"מ

**("החברה")**

22 מרץ, 2026

לכבוד
רשות ניירות ערך
רחוב כנפי נשרים 22,
ירושלים

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
רחוב אחוזת בית 2,
תל אביב

ג.א.נ.,

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

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**"), בהתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("**תקנות הודעה ומודעה**"), בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("**תקנות ההצבעה**"), בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("**תקנות עסקה עם בעל שליטה**"), ובהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום, רביעי, ה- 13 במאי 2026, בשעה 17:00, במשרדי החברה הרשומים שברחוב יהודה הנחתום 6, בית דניאל, באר שבע ("**האסיפה**").

**הנושאים שעל סדר יום האסיפה ותמצית ההחלטות:**

1.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה בהתאם לנוסח מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת (בסימון שינויים לעומת הנוסח הקיים נכון למועד הדוח) **כנספח א'** לדוח זה ("**מדיניות התגמול המעודכנת**"), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות. מדיניות התגמול כוללת **הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן בלבד**. לפרטים ראו סעיף 2 לדוח זה.

**נוסח ההחלטה המוצעת**: "**לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, בהתאם לנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה.**"

1.2. הסמכת יו"ר דירקטוריון החברה, מר יואל עזריה, למלא את תפקיד יו"ר דירקטוריון החברה במקביל לכהונת קרובו, מר גיל עזריה, כמנכ"ל החברה, לתקופת כהונה נוספת של שלוש (3) שנים שתחילתה מיום 1.6.2026, בהתאם להוראות סעיף 121(ג) לחוק החברות, כמפורט בסעיף 3 לדוח זה.

**נוסח ההחלטה המוצעת**: "**לאשר את כהונת מר יואל עזריה כיו"ר דירקטוריון החברה במקביל לכהונת קרובו, מר גיל עזריה, כמנכ"ל בחברה, וזאת לתקופת כהונה נוספת של שלוש (3) שנים, החל מיום 1.6.2026.**"

1.3. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר יואל עזריה כיו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 4 לדוח זה, ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה הקיימים (ובתוספת הצמדה על פי תנאיהם).

**נוסח ההחלטה המוצעת**: "**לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מר יואל עזריה כיו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 4 לדוח זימון האסיפה.**"

1.4. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל (גילי) עזריה, כמנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 5 לדוח זה, ללא שינוי ביחס לתנאי הכהונה הקיימים (ובתוספת הפרשי הצמדה על פי תנאיהם).

**<u>נוסח ההחלטה המוצעת</u>**: **"לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מר גיל (גילי) עזריה, כמנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 5 לדוח זימון האסיפה."**

## 2. <u>פרטים נוספים בקשר מדיניות התגמול המעודכנת</u>

### 2.1. רקע

2.1.1. בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, מובאת בזאת לאישור האסיפה הכללית, מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה, המצורפת לדוח זימון זה כ**<u>נספח א'</u>** (בסימון שינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת), אשר תיכנס לתוקפה החל ממועד אישורה על ידי אסיפת בעלי המניות המזומנת במסגרת דוח זה ותהא בתוקף לתקופה המרבית האפשרית על פי דין.

2.1.2. ביום 4.6.2023, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאחר שנתקבלו אישורם של ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול הקיימת בחברה[1].

2.1.3. בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999, מדיניות תגמול טעונה אישור אחת ל-3 שנים.

2.1.4. לאור האמור, לקראת תום התקופה האמורה, ובהתחשב בניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הקיימת בתקופה שחלפה ממועד אימוצה, מובאת לאישור האסיפה מדיניות התגמול המעודכנת, אשר משמרת את העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת וכוללת עדכוני הצמדה בלבד.

2.1.5. מדיניות התגמול המעודכנת נדונה ונבחנה על ידי ועדת הביקורת והתגמול של החברה בישיבתה ביום 15.3.2026[2] ולאחר מכן אושרה (פה אחד) על ידי דירקטוריון החברה בישיבתה ביום 18.3.2026[3]. בישיבות ועדת הביקורת והתגמול נכחו כל חברי הוועדה.

2.1.6. בפני ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון הוצגו בין היתר, מדיניות התגמול הקיימת והעדכון המוצע לה; השיקולים והעניינים הנדרשים לעניין גיבוש מדיניות תגמול לפי סעיף 267ב לחוק החברות ולפי התוספת הראשונה א' לחוק החברות; נתונים אודות נושאי משרה בחברה; נתוני השוואה ביחס לחברות מדגם, אשר רוכזו בסקר השוואתי שנערך על ידי גורם חיצוני[4].

### 2.2. עדכונים עיקריים למדיניות התגמול

---

[1] לפרטים אודות מדיניות התגמול הקיימת (כפי שאושרה ביום 4.6.2023 על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה), ראו דוח זימון אסיפה (משלים) מיום 24.5.2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-048196) אשר הפרטים הכלולים בו מובאים בזאת על דרך ההפניה ("**מדיניות התגמול הקיימת**").

[2] בישיבות ועדת הביקורת והתגמול נכחו כל חברי הוועדה (ה"ה דפנה טמיר, דניאל ברנשטיין ופנחס דקל).

[3] בישיבת דירקטוריון החברה נכחו כל חברי הדירקטוריון (ה"ה גיל (גילי) עזריה, יואל עזריה, דפנה טמיר, דניאל ברנשטיין ופנחס דקל. ה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה לא השתתפו בדיון לגבי רכיבי התגמול הכלולים במדיניות התגמול המעודכנת הקשורים בכהונתם כנושאי משרה בחברה.

[4] ראו סעיף 2.3 במדיניות התגמול המעודכנת.

העדכונים במדיניות התגמול המעודכנת, ביחס למדיניות התגמול הקיימת, כוללים הפרשי הצמדה כמפורט לעיל.

2.3. **אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת**

במהלך שלוש השנים האחרונות אושרו תנאי כהונה לנושאי משרה כפיפי מנכ"ל בהתאם להוראות מדיניות התגמול ובתוך הטווחים הקבועים בה.

2.4. **נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת**

2.4.1. מדיניות התגמול המעודכנת מקדמת את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה באופן שהיא מתחשבת בקידום יעדי החברה בראייה ארוכת טווח.

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

2.4.3. מדיניות התגמול המעודכנת מעניקה לחברה את הכלים הניהוליים הנדרשים על מנת לגייס, לתמרץ ולשמר מנהלים בעלי כישורים ומיומנויות נדרשות ובעלי פוטנציאל להמשך קידום בקבוצה ולגייס מנהלים בכירים בעתיד, בהתחשב, בין היתר, במבנה התגמול הנהוג במתחרותיה העיקריות של החברה בליבת פעילותה ובחברות מענפי פעילות והיקפי פעילות דומים כפי שנסקרו בנתונים השוואתיים של גורם חיצוני, ובשים לב לצורך בקביעת תנאי תגמול תחרותיים.

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

2.4.5. אין ביחס שבין התגמול של כל אחד מנושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

2.4.6. מדיניות התגמול המעודכנת מקנה לדירקטוריון החברה את הסמכות להפחית את היקף המענק השנתי, ובכך מאפשרת להתאים את היקף התגמול של נושאי המשרה, בין היתר, למידת עמידתם ביעדים ארוכי הטווח של החברה ותכנית העבודה שלה, לסיכונים עתידיים ולמקרים חריגים אחרים.

2.4.7. מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרת לחברה להעניק לנושאי המשרה תגמול הוני, באופן המשרת את טובתה של החברה, ומספקת בידי החברה כלי ניהולי נוסף המאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בה לאורך זמן, לקשור בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה, ולתמרץ את נושא המשרה

לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ושאר מחזיקי העניין ואת השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.

2.4.8. בהתחשב, בין היתר, במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, חברי ועדת התגמול וחברי דירקטוריון החברה הינם בדעה כי מדיניות התגמול של החברה הינה ראויה וסבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתכניתה האסטרטגית, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.

## 3. <u>הסמכת יו"ר החברה לכהונה במקביל לכהונת קרובו כמנכ"ל החברה</u>

3.1. למועד הדוח, מכהן מר יואל עזריה, הנמנה על בעלי השליטה בחברה, כיו"ר דירקטוריון, במקביל לכהונתו של אחריו, מר גילי עזריה, כמנכ"ל, וזאת לאחר שביום 4.6.2023 אישרה אסיפת בעלי המניות בחברה את הסמכתו להמשיך ולמלא את תפקיד יו"ר דירקטוריון בחברה לתקופה שעד ליום 1.6.2026.

3.2. לקראת סיום תקופת ההסמכה כאמור ובהתאם להוראות סעיף 121(ג) לחוק החברות, הארכתה מובאת לאישור האסיפה.

3.3. בהתחשב בקיומו של רוב דירקטורים בלתי תלויים בדירקטוריון החברה[5] באופן שמתקיימים תנאים של ממשל תאגידי מוגבר, ולאופי ייסודה של החברה כ"חברה משפחתית", ובשים לב לעמדת החברה (כמפורט בסעיף 6.2 להלן) לפיה המשך כהונתם של ה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה בחברה, במתכונת של מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון, הינה חשובה לחברה, בשים לב לתרומתם לצמיחתה של החברה ומיצובה כחברה בעלת מוניטין בתחומי פעילותה, ובהתחשב במאפייניהם הייחודיים, כישוריהם המיוחדים, המוניטין המיוחס להם ובהתחשב בצורך של החברה לעמוד בהצלחה באתגרים העומדים בפניה בשנים הקרובות, מוצע להסמיך את מר יואל עזריה למלא את תפקיד יו"ר דירקטוריון החברה במקביל לכהונתו של מר גיל (גילי) עזריה (אחיו) כמנכ"ל החברה, למשך תקופה של שלוש שנים נוספות, החל מיום 1.6.2026.

3.4. תנאי כהונתו של מר יואל עזריה כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה מובאים לאישור במסגרת סעיף 3 שעל סדר היום. ראו סעיף 4 להלן בדוח זימון האסיפה.

## 4. <u>אישור תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה</u>

### 4.1. רקע

כאמור, למועד הדוח, מכהן מר יואל עזריה, הנמנה על בעלי השליטה בחברה, כיו"ר דירקטוריון החברה, לאחר שביום 4.6.2023, אישרה אסיפת בעלי המניות בחברה את הסמכתו להמשיך ולמלא את תפקיד יו"ר דירקטוריון בחברה.

לקראת חלוף תקופה בת 3 שנים ממועד אישור האסיפה כאמור, מובאים תנאי הכהונה לאישור מחדש.

### 4.2. תנאי הכהונה המוצעים

---

[5] בדירקטוריון החברה מכהנים חמישה דירקטורים, מתוכם שני דירקטורים חיצוניים, דירקטורית אחת בלתי תלויה וה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה.

להלן יובא פירוט תנאי הכהונה, תוך התייחסות לעדכוני הצמדה בלבד:

4.2.1. **תגמול קבוע**: - תשלום חודשי הכולל 46,588 ש"ח (לאחר הצמדה למדד המחירים בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים) כדמי ניהול ושכר חודשי ברוטו בסך של 76,287 ש"ח (לאחר הצמדה למדד המחירים בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים). כלל הסכומים על פי תנאי הכהונה יכולים להיות מושלמים על ידי החברה ו/או חברה בת של החברה או שילוב של מספר חברות בקבוצה, ובלבד שהעלות לחברה לא תשתנה[6].

4.2.2. **מענק שנתי**: **(א)** (לאחר הצמדה) - סך של 4% מהרווח השנתי לפני מס מפעולות נמשכות ולפני חלוקת מענקים בקבוצה, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה, בגין חלק הרווח כאמור העולה על 21.3 מיליון ש"ח ועד לתקרת רווח שנתי לפני מס כאמור שלא תעלה על 70.4 מיליון ש"ח (כולל); ו- **(ב)** - סך של עד 2.5% מהרווח השנתי בגין חלק הרווח כאמור העולה על 70.4 מיליון ש"ח ועד לתקרה, לכלל המענק השנתי במצטבר (לרבות המענק לפי ס"ק א'), של 2,328 אלפי ש"ח.

4.2.3. **רכב**: זכאות לרכב מדרגה 7 ונשיאה בהוצאות רכב וגילום מס בגין העמדת רכב ונשיאה במלוא הוצאות החזקת הרכב.

4.2.4. **החזר הוצאות**: זכאות להחזר הוצאות עסקיות כמקובל בחברה בסך חודשי של כ-2,880 ש"ח.

4.2.5. **חופשה**: (א) זכאות לימי חופשה על פי דין בגין רכיב ההעסקה; ו- (ב) עד 30 ימי עבודה בשנה בגין רכיב דמי הניהול.

4.2.6. **טלפון נייד, מחשב נייד ועיתונים**: זכאות לטלפון נייד, מחשב נייד ומנוי לעד 2 עיתונים שיועמדו על חשבון החברה, לרבות גילום המס.

4.2.7. **ביטוח מנהלים/קרן פנסיה/מחלה והבראה**: על פי דין.

4.2.8. **הודעה מוקדמת** (ללא שינוי): 180 יום.

4.2.9. **קרן השתלמות**: יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להפרשת מעסיק על פי דין בשיעור של 7.5% לקרן השתלמות.

4.2.10. **ביטוח, שיפוי ופטור**: בהתאם לתנאים הקיימים כיום ביחס לנושאי משרה בחברה וכפי שיאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה מעת לעת.

4.2.11. כל הסכומים כאמור לעיל (לרבות ביחס למדרגות המענק) יהיו צמודים לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול.

---

[6] יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להתקשר עם החברה, לרבות גם (או רק) עם חברה בת בבעלות מלאה של החברה (חברה אחת אות יותר)) בהסכם העסקה, בהסכם ניהול או בשילוב של האפשרויות, ובלבד שהעלות החודשית לא תעלה על העלות החודשית הכוללת על פי תנאי הכהונה המפורטים בסעיף 4.2 זה. במקרה של המרת הסכם העסקה בהסכם ניהול יבוצע גמר חשבון בין הצדדים (לרבות לעניין פיצויי פיטורין ופדיון ימי חופשה).

4.2.12. להלן פרטים אודות עלות תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון בהתחשב בתנאי הכהונה והעסקה המוצעים, בהנחה של כהונה מלאה בשנת 2026 (ובמונחי עלות לחברה (באלפי ש"ח):

*

| | פרטי מקבל התגמולים | | | תגמולים עבור שירותים (במונחי עלות) באלפי ש"ח | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | שם | תפקיד | היקף משרה | שכר* | מענק שנתי** | סה"כ |
| שנת 2026 | יואל עזריה | יו"ר הדירקטוריון | מלאה | 1,788 | 2,328 | 4,116 |

*כולל עלות תנאים נלווים לשכר כמפורט בסעיף 4 לעיל.
**בהנחת תשלום מענק שנתי על פי התקרה המקסימלית.

5. **<u>אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה</u>**

תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיל (גילי) עזריה כמנכ"ל החברה הינם זהים לתנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של יו"ר דירקטוריון החברה כמפורט בסעיף 4.

6. **<u>שיקולים ונימוקים לאישור עדכון תנאי כהונתם והעסקתם של מנכ"ל החברה ויו"ר דירקטוריון החברה</u>**

6.1. כל אחד מבין המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון הינו בעלי ניסיון רב ומוכח בניהול תחומי פעילותה של החברה, ובכלל כך, הינם בעלי היכרות עמוקה עם פעילותה של החברה מזה שנים רבות, ותרמו לצמיחתה של החברה ומיצובה כחברה בעלת מוניטין בתחומי פעילותה.

6.2. המשך כהונתם, במתכונת של מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון, הינה חשובה לחברה, בשים לב למאפייניהם הייחודיים, כישוריהם המיוחדים, המוניטין המיוחס להם ובהתחשב בצורך של החברה לעמוד בהצלחה באתגרים המשמעותיים העומדים בפניה בשנים הקרובות.

6.3. בהתחשב, בין היתר, במורכבות תפקידיהם ותרומתם הייחודית לחברה, מאפייני הפעילות העסקית של החברה, מורכבות פעילותה, גודלה, מצבה הכספי של החברה ומדיניות ניהול הסיכונים שלה, סך חבילת התגמול ומערך התמריצים שנקבעו ביחס למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון הינם הוגנים, ראויים וברי תחרות לבעלי תפקידים מסוג זה, לרבות בהתחשב בהשכלתם, כישוריהם ומומחיותם.

6.4. בהתבסס על נתונים השוואתיים אשר נערכו על ידי גורם חיצוני ובלתי תלוי נמצא כי התגמול הכולל של כל אחד מבין המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון עולה בקנה אחד עם נתונים השוואתיים אודות תגמול בעלי תפקידים בחברות ציבוריות שהינן מתחרות ישירות וכן בקרב חברות דומות במאפייני פעילותן והיקף פעילותן.

6.5. מנגנון המענק השנתי מבוסס על פרמטרים כמותיים המחושבים על פי עמידה בתוצאות עסקיות מאתגרות ותחרותיות, לרבות מדרגת מענק חדשה בגין יעדי צמיחה משמעותיים לעומת תוצאותיה של החברה בשנים קודמות, העולות בקנה אחד עם יעדיה העסקיים של החברה, בראייה ארוכת טווח.

6.6. תמהיל רכיבי התגמול השונים מייצר הלימה בין התגמול לבין יצירת ערך נוסף לבעלי המניות של החברה וכן תמריץ ראוי להוסיף ולקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה, תוך השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח; ובכלל כך היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים הינו סביר והוגן בנסיבות העניין.

6.7. שוררת הערכה רבה למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון בחברה, אשר תרמו ותורמים רבות לניהולה והתפתחותה של החברה.

6.8. היחס בין תגמול נושאי המשרה המכהנים בחברה לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי הקבוצה בכללותה (קרי לרבות עובדי החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על ידן), בהתבסס על הנתונים המפורטים במדיניות התגמול של החברה, אינו משפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

6.9. תנאי הכהונה הינם בהלימה למדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת לאישור בד בבד עם אישור תנאי כהונת היו"ר והמנכ"ל.

6.10. לאור, בין היתר, האמור לעיל, המשך כהונתם של המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון בתפקידם כאמור ובתנאי התגמול המעודכנים, הינם ראויים וסבירים בנסיבות העניין ועולים בקנה אחד עם טובת החברה ואינם מהווים חלוקה (כמשמעות מונח זה בחוק החברות).

7. **<u>אישורים או תנאים שנקבעו לביצוע ההתקשרויות בסעיפים 1.3 ו- 1.4 שעל סדר היום</u>**

7.1. ועדת הביקורת של החברה, בישיבתה מיום 15.3.2026 דנה והחליטה להמליץ (פה אחד) לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה. בישיבות השתתפו כל חברי הוועדה: דפנה טמיר (דירקטורית בלתי תלויה), דניאל ברנשטיין (דירקטור חיצוני) ו- פנחס דקל (דירקטור חיצוני).

7.2. לאחר שנשקלה המלצת ועדת הביקורת, החליט דירקטוריון החברה, בישיבתו ביום 18.3.2026 פה אחד, לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה. בישיבה נכחו כל חברי הדירקטוריון, למעט ה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה (נוכח עניינם האישי כמפורט להלן): ה"ה דפנה טמיר (דירקטורית בלתי תלויה), דניאל ברנשטיין (דירקטור חיצוני) ו- פנחס דקל (דירקטור חיצוני).

7.3. אישור האסיפה הכללית המזומנת במסגרת דוח זימון זה.

8. **<u>עסקאות מסוגן של ההתקשרות המוצעת בסעיפים 1.3 ו- 1.4 שעל סדר היום בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה בה עניין אישי באישורה</u>**

בשנתיים שקדמו לתאריך אישור ההתקשרויות המוצעות על-ידי דירקטוריון החברה לא נחתמו עסקאות וכן אין עסקאות בתוקף מסוג ההתקשרויות כאמור או עסקאות דומות להן בין החברה לבין בעלי השליטה בה או שלבעלי השליטה בה עניין אישי באישורן, למעט התקשרויות עם 2 שכירים בחברה המועסקים בעלות חודשית ממוצעת של כ-37 אלפי ₪[7], ושלבעלי השליטה עניין אישי בעניינם.

9. **<u>עניין אישי בקשר עם הנושאים שעל סדר היום ומהות העניין האישי</u>**

בעלי השליטה בחברה הינם ה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה, המחזיקים כל אחד בכ-32.6% מהון מניות החברה ומזכויות ההצבעה בה (וכ-31.5% בדילול מלא), באמצעות תאגידים בבעלותם המלאה. עניינם האישי של בעלי השליטה בהחלטות המפורטות בסעיפים 1.3 ו-1.4 לעיל נובע מהיותם צד לתנאי הכהונה המוצעים והיותם קרובים (אחים).

---

[7] לפרטים ראו ביאור 28 בדוחות הכספיים השנתיים של החברה, כפי שפורסמו ביום 18.3.2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-024415).

כמו כן, לכל הדירקטורים עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת בשל היותם נמנים על נושאי המשרה בחברה.

10. **<u>הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום</u>**

הרוב הדרוש באסיפה לאישור כל אחת מההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: **(א)** במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינוים המחויבים; **(ב)** סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

החברה אינה "חברה נכדה ציבורית" כהגדרת מונח זה בחוק החברות. בהתאם להוראות סעיף267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת הביקורת והתגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישורה, על אף התנגדות האסיפה, היא לטובת החברה.

11. **<u>מניין חוקי</u>**

על פי תקנון החברה, מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוחם, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, או לכל מועד אחר, אם צוין בהודעה על האסיפה ובאסיפה הנדחית ידונו העניינים שלשמם נקראה האסיפה הראשונה. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

12. **<u>המועד הקובע</u>**

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו ביום 13.4.2026 ("**המועד הקובע**").

13. **<u>אופן ההצבעה</u>**

13.1. <u>אישור בעלות</u>

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**") והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות האמורות.

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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

13.2. <u>הצבעה באמצעות מיופה כוח (כתב מינוי)</u>

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בעצמו או באמצעות שלוח בהתאם לאמור בתקנון ההתאגדות של החברה. בעל מניה המבקש להצביע באמצעות שלוח, כאמור לעיל, יפקיד את ייפוי הכוח ("**כתב מינוי**") במשרדה הרשום של החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה או לאסיפה הנדחית בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי, בכפוף לזכותו של יו"ר האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים בקשר עם אסיפה כלשהי, ולקבל את כתב המינוי שלהם או העתק הימנו, להנחת דעת יושב ראש האסיפה, עם תחילת האסיפה.

13.3. <u>הצבעה באמצעות כתב הצבעה</u> - בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה בנוסח המתפרסם יחד עם דוח זה, כאשר הצבעה תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, כמשמעותם בסעיף 88 לחוק החברות, הינם אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: http://www.magna.isa.gov.il ("**אתר ההפצה**"); ואתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ http://maya.tase.il.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה ולהודעות העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

את כתב ההצבעה ואת המסמכים שיש לצרף אליו ("**המסמכים המצורפים**"), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

13.4. <u>הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית</u>

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחברה הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל מחזיק מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו- "**חוק ניירות ערך**", לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44יא לחוק ניירות ערך הינה https://votes.isa.gov.il.

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("**מועד נעילת המערכת**"). יובהר, כי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן

לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה. הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת.

14. **<u>מועד אחרון להמצאת הודעות עמדה ולהכללת נושא על סדר היום על ידי בעל מניה</u>**

14.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו לא יאוחר מעשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

14.2. המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה.

יצוין כי ככל שהוגשה בקשה לפי סעיף זה לעיל - ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום או הוספת הודעת עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעת העמדה בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

15. **<u>סמכות רשות ניירות ערך</u>**

בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקת בעל שליטה, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("**הרשות**") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זה וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.

16. **<u>עיון במסמכים</u>**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה, ברחוב יהודה הנחתום 6 באר שבע, בימים א'-ה', בין השעות 09:00 -16:00, בתאום מוקדם בטלפון 08-629-5000. נציג החברה לטיפול בדיווח זה הינו עודד בלום, סמנכ"ל הכספים, באמצעות דוא"ל - OdedB@oron-group.co.il.

בכבוד רב,

קבוצת אורון אחזקות והשקעות בע"מ

שם החותמים:
יואל עזריה; תפקיד: יו"ר דירקטוריון
עודד בלום; תפקיד: סמנכ"ל כספים
תאריך החתימה: 22.3.2026

**נספח א' - מדיניות התגמול המעודכנת של החברה**

# קבוצת אורון אחזקות והשקעות בע"מ ("החברה")

# מדיניות תגמול

**(בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999)**

## חלק א' - מטרות ועקרונות מדיניות התגמול

1. **הגדרות**

למונחים המצוינים במדיניות התגמול תובא הפרשנות הקבועה להם בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (כפי שיעודכן מעת לעת), אלא אם נאמר במפורש אחרת. מבלי לגרוע מכלליות האמור, במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצדם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין):

1.1. "**דוחות כספיים**" - הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה;

1.2. "**הקבוצה**" - החברה והחברות הבנות המוחזקות על ידה;

1.3. "**החוק**" או "**חוק החברות**" - חוק החברות, התשנ"ט-1999;

1.4. "**מדיניות התגמול**" או "**המדיניות**" - מדיניות התגמול של החברה, כהגדרתה בסעיף 267א לחוק החברות, וכמפורט במסמך זה, כפי שתעודכן מעת לעת, באישור האורגנים המוסמכים של החברה;

1.5. "**מנכ"ל**" - לרבות מנכ"ל משותף, ככל שרלוונטי;

1.6. "**נושא/י משרה**" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות[1];

1.7. "**תנאי כהונה והעסקה**" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות;

1.8. "**תנאים נלווים**" - כהגדרתם בסעיף 8 למדיניות זו;

1.9. "**תקנות הגמול**" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000;

1.10. "**משכורת**", "**משכורת חודשית**", "**עלות מעביד**" - בכל מקום במדיניות בו מצוין "משכורת" או "משכורת חודשית" הכוונה לעלות שכר חודשית למעביד, לרבות בתוספת התנאים הסוציאליים כמפורט בסעיף 8.1 להלן[2] ו/או סך דמי ניהול המשולמים במסגרת התקשרות החברה בהסכמי ניהול עם נושא משרה, לפי המקרה.

יובהר כי מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

2. **השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול של החברה**

במסגרת תהליך גיבושה ואישורה של מדיניות התגמול נבחנו, בין היתר, אמות המידה, השיקולים והקריטריונים המנויים בסעיף 267ב לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ובכלל כך:

---

[1] תנאי התגמול של הדירקטורים בחברה מוסדרים בחלק ח' למדיניות התגמול. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתה לכלול דירקטורים מן המניין, למעט ה"ה גיל (גילי) עזריה ויואל עזריה המכהנים במקביל לכהונתם כדירקטורים בחברה כמנכ"ל ויו"ר דירקטוריון, אלא אם צוין במפורש אחרת.

[2] יובהר כי העלות כוללת גם גילום מס בגין הוצאות המשולמות על ידי החברה, אך אינה כוללת החזר הוצאות והוצאות המשולמות ישירות על ידי החברה (כגון רכב וטלפון). ראו גם סעיף 8.2 למדיניות.

2.1. עיצוב מערכת תגמול היוצרת מערך תמריצים הוגן, ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה והידוק הקשר בין התרומה לחברה והביצועים למענק, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, מורכבות פעילותה, בגודלה, במצבה הכספי של החברה, במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובניהול משאבי האנוש בראייה כוללת.

2.2. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

2.3. עיצוב מערכת תגמול המעניקה לדירקטוריון, לוועדת התגמול ולמנכ"ל (ביחס לכפופי מנכ"ל) את הכלים הניהוליים הנדרשים על מנת לגייס, לתמרץ ולשמר מנהלים מוכשרים ומיומנים בעלי פוטנציאל להמשך קידום, בהתחשב, בין היתר, במבנה התגמול הנהוג במתחרותיה העיקריות של החברה בליבת פעילותה (תשתיות ונדל"ן) ובחברות אחרות הפועלות בענפי פעילות דומים לפעילות החברה (נדל"ן ובינוי) ובהיקפי פעילות (מבחינת היקף נכסים) ברי השוואה[3] והצורך בקביעת תנאי תגמול תחרותיים (לרבות ביחס למועמדים פוטנציאליים לכהונה בכירה בחברה בעתיד).

2.4. קביעת קריטריונים וכללים במערכת התגמול לנושאי משרה בחברה, לשם יצירת שיטתיות ואחידות במנגנוני התגמול בחברה, והכל לשם השגת יעדי החברה.

2.5. עיצוב מערכת תגמול המתחשבת בתגמול מבוסס ביצועים ותרומה לפעילות החברה ומבקשת לקשור בין נושאי המשרה לבין החברה וביצועיה, ולהתאים את תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

2.6. עיצוב מערכת תגמול שתאפשר הערכה תקופתית של הדירקטוריון את רמת הביצוע של נושאי המשרה בחברה ולוודא ניהול סיכונים אפקטיבי ושקול על ידם.

3. **רכיבי התגמול של נושאי המשרה בחברה**:

תגמול נושאי המשרה בחברה יורכב משלושת הרכיבים הבאים[4]:

3.1. <u>תגמול קבוע</u>: שכר חודשי (קרי, שכר חודשי ברוטו ביחס לנושא משרה שבעניינו מתקיימים יחסי עובד-מעביד, או תשלום חודשי לנושא משרה שביחס אליו לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד, לפי העניין) ביחד עם תנאים נלווים ותנאי פרישה; רכיב התגמול הקבוע, מבוסס על מאפייני התפקיד, מאפייניו האישיים של נושא המשרה והתקרות שנקבעו במדיניות התגמול בהתבסס על תנאי תגמול מקובלים בקרב חברות דומות במאפייניהם לחברה מבחינת ענפי פעילות והיקפי פעילות וכן בקרב מתחרותיה העיקריות של החברה במועד עריכת מדיניות התגמול, והוא מעניק וודאות ויציבות לחברה ולנושא המשרה.

3.2. <u>תגמול משתנה</u>:

---

[3] לצורך כך הסתייעו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בסקר השוואתי שנערך על ידי גורם חיצוני. קבוצת ההשוואה בסקר ההשוואתי כללה 11 חברות ציבוריות הנסחרות בבורסה בתל-אביב בשווי שוק הנמצא בטווח של בין כ-0.5 לפי 3 משווי השוק של החברה, נכון למועד הבחינה, ומסווגות בענפי פעילות הרלוונטיים לחברה (מרביתן בענף נדל"ן ובנייה וחלקן בענף התעשייה). כמו כן, בדומה לאופן שבו נהגה החברה בעבר, קבוצת ההשוואה כוללת 4 חברות ציבוריות נוספות אותן מזהה החברה כבעלות מאפייני פעילות הדומים ביותר לאופי הפעילות של החברה (וכמתחרות ישירות)~~, אשר סקר את ענפי הפעילות של הקבוצה והתייחס לנתוני שכר בפועל בשנת 2021 ולתקרות שכר שנקבעו במדיניות תגמול של החברות במדגם. הסקר כלל מדגם מייצג של 10 חברות, ובכלל כך 3 חברות בתחומי פעילותה של החברה (בדגש על תשתיות ונדל"ן) המאופיינות כמתחרות ישירות (ובין היתר, פועלות ברמת מרכיבות דומה ומעסיקות עובדים עם מומחיות דומה) וכן 7 חברות בענף הנדל"ן והבינוי לפי היקף פעילות דומה לזו של החברה בהתאם לפרמטרים כפי שנקבע בסקר ההשוואתי~~.

[4] בנוסף לרכיבי התגמול שלהלן יהיו זכאים נושאי המשרה בחברה להסדרי שיפוי וביטוח, כמפורט בחלק ו' למדיניות התגמול.

3.2.1. <u>מענק כספי</u>: החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) לכלול רכיב תגמול משתנה, המבוסס על קריטריונים איכותיים או על קריטריונים הניתנים למדידה בהתחשב בתפקיד נושא המשרה, בביצועים העסקיים של החברה בשנה בגינה ניתן המענק הכספי או תרומתו של נושא המשרה לפעילות החברה והשגת יעדי החברה, בהתחשב במאפייני תפקידו, ונועד לתמרץ את נושא המשרה לפעול לקידום היעדים העסקיים של החברה, בהתאם למדיניות החברה ולתכניתה העסקית.

3.2.2. <u>תגמול הוני</u> (ביחס לנושאי משרה שאינם בעלי שליטה): החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) לכלול רכיב תגמול משתנה, המבוסס על ביצועי מניית החברה, אשר תורם לשימור נושא המשרה בחברה לאורך זמן, קושר בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה, ומתמרץ את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ואת השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.

## 4. היחס בין רכיבי התגמול הקבוע לרכיבי התגמול המשתנה

4.1. תמהיל רכיבי התגמול נועד להבטיח תגמול מאוזן המתחשב ביחס ראוי שבין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה (מענק כספי ומענק הוני), וזאת, בין היתר, בהתחשב בתפקידם ותנאי העסקתם של נושאי המשרה ובאופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתאם למדיניות הסיכונים של החברה.

4.2. בהתאם לכך, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי היחס בין תקרת התגמול המשתנה[5] לבין התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה, במונחי עלות שנתית לחברה, לא יעלה על יחס של 1.5 ל-1 ביחס ליו"ר הדירקטוריון וביחס למנכ"ל, ולא יעלה על יחס של 1.1 ל-1 ביחס לנושאי משרה אחרים בחברה.

יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, מקום בו התגמול הקבוע נמוך מתקרת התגמול האפשרית על פי מדיניות תגמול זו, או למשל בשנה בה לא ניתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המרבי צפוי היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הכולל להיות נמוך מהאמור. עוד יובהר, כי לצורך חישוב היחס בין רכיבי התגמול הקבוע לרכיבי התגמול המשתנה לא יילקח בחשבון מענק מיוחד ומענק חתימה.

## 5. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה

5.1. תגמול נושאי המשרה בחברה מבקש לשמור על יחס סביר וראוי בין התגמול של נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן המספקים שירותים לחברה באמצעות חברות שירות וכוח אדם ואשר אינם מועסקים על ידי החברה, שלמועד עריכת מדיניות תגמול זו מהווים כוח עבודה זניח בקבוצה), אשר יש בו כדי לשמור על יחסי עבודה תקינים בחברה.

5.2. להלן יפורט היחס הקיים, בהתבסס על נתונים בסמוך לפני מועד אישור מדיניות תגמול זו בדירקטוריון החברה, בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה מכהנים (על פי נתוני

[5] "תקרת התגמול המשתנה" משמעה סכום המענק השנתי המקסימלי וכן תקרת השווי ההוגן של התגמול ההוני, כפי שיהיה באותה שנה, במונחים שנתיים. לא כולל תשלום מענק שנתי בנסיבות מיוחדות בהתאם להוראות סעיף 20 למסמך זה.

שנת~~חודש פברואר~~ 2025~~3~~) לבין עלות השכר[6] הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן המועסקים בחברה)[7]:

| | שכר ממוצע | שכר חציוני |
|---|---|---|
| יו"ר פעיל[8] / מנכ"ל | 5.46 | 7.25 |
| סמנכ"ל | 3.21 | 4.14 |

5.3. בעת אישור מדיניות התגמול בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס הקיים בין תגמול נושאי המשרה המכהנים בחברה לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי הקבוצה בכללותה (קרי לרבות עובדי החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על ידן), בהתבסס על הנתונים המפורטים לעיל, וקבעו כי יחסים אלו אינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה התקינים בחברה. זאת, בין היתר, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תחומי פעילותה, היקף ותמהיל כוח האדם המועסק בחברה. במסגרת זו נלקחה בחשבון ההבחנה בין המאפיינים האישיים ומאפייני התפקידים השונים של נושאי המשרה ושל עובדי החברה השונים, ההבדלים המהותיים ברמת האחריות והתשומות הנדרשות בתפקידים השונים בחברה (בשים לב לקיומו של מטה ניהולי צר בחברה ולתחומי האחריות הרחבים של כל אחד מנושאי המשרה בחברה במועד עריכת מדיניות תגמול זו כתוצאה מכך), וכן ההבחנה בין גישות התגמול ורכיבי התגמול של התפקידים השונים של עובדי החברה (ובכלל כך העובדה כי התגמול של מרבית עובדי החברה, ובכלל כך עובדי הקבלן, אינו כולל רכיב תגמול משתנה). ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו בעת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, את סבירותם של היחסים האמורים בהתחשב בפרמטרים האמורים לעיל.

## 6. תחולה

6.1. מדיניות התגמול תהא בתוקף ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה והיא תובא לאישור בהתאם להוראות הדין כפי שיהיה באותה עת.

6.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, וועדת התגמול תבחן מעת לעת, את הצורך לעדכן או לשנות את מדיניות התגמול ואת יישומה, וזאת, בין היתר, בעקבות ובהתאם להתפתחות עסקי החברה והשוק בכללותו, מטרות החברה, תכניות העבודה שלה, מדיניותה הכללית, מדיניות ניהול הסיכונים שלה, גודלה ואופי פעילותה. בכפוף להוראות הדין, ככל שתתוקן מדיניות התגמול, תימנה התקופה כאמור בסעיף 6.1 לעיל החל ממועד תיקונה.

6.3. יודגש כי אין במסמך זה כדי להוות הסכם לטובת צד שלישי כלשהו, אין בו כדי להקים כל זכות כל שהיא לנושאי המשרה בחברה, ולא תהיה לנושא משרה בחברה זכות מוקנית, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול.

6.4. רכיבי ותנאי התגמול הספציפיים של כל נושא משרה בחברה נקבעו או ייקבעו במסגרת ההסדרים הפרטניים שסוכמו ו/או שיסוכמו בין החברה לנושא המשרה בקשר לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים קיימים או הסכמות קודמות או תגמולים אשר אושרו עובר לאישורה של תכנית התגמול.

---

[6] כהגדרת "עלות שכר" בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, התשנ"ט-1999.

[7] לצורך חישוב היחס בפסקה זו - בחישוב תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה נלקחו בחשבון שכר חודשי ונלוות; בחישוב עלות שכר יתר עובדי החברה נלקח בחשבון כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

[8] למועד זה יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה זכאים לתנאי כהונה זהים.

## חלק ב' - שכר ותנאים נלווים של נושאי המשרה בחברה[9]

### 7. שכר חודשי

7.1 השכר החודשי של נושא המשרה ייקבע בהתאם לפרמטרים רלוונטיים, דוגמת המפורטים להלן:

7.1.1 תפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה.

7.1.2 מאפיינים אישיים של נושא המשרה, ובכלל כך השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו.

7.1.3 תקופת העסקתו של נושא המשרה בחברה, הישגיו בתפקיד ותרומתו לחברה.

7.1.4 תנאי העסקה קודמים בחברה של נושא המשרה או של קודמיו בתפקיד.

7.1.5 תנאי הכהונה המקובלים בקרב יתר נושאי המשרה המכהנים בקבוצה.

7.1.6 תמהיל התגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה.

7.2 השכר החודשי יכול ויהא צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ביחס למדד הידוע במועד ההתקשרות בהסכם ההעסקה (או במועד הארכתו). השכר החודשי לא יפחת משכר הבסיס שנקבע לנושא המשרה במועד ההתקשרות עמו.

7.3 ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע ולעדכן מעת לעת את שכר הבסיס של נושאי המשרה, בהתאם לעקרונות והפרמטרים האמורים לעיל ובכפוף לתקרות המשכורת החודשית (בהיקף משרה של 100% בחברות הקבוצה)) של נושאי המשרה בחברה כמפורט להלן:[10]

7.3.1 יו"ר דירקטוריון (פעיל): עד ~~52~~ 161 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד[11].

7.3.2 מנכ"ל (לרבות משותף): עד ~~52~~ 161 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד[11].

7.3.3 סמנכ"ל: עד ~~98~~ 106 אלפי ש"ח במונחי עלות מעביד[11].

התקרות תהיינה צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול (ולא יפחתו מהסכומים הנקובים לעיל).

7.4 ביחס לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם ו/או כנגד חשבונית, התשלום יבוצע כנגד חשבונית והוא יכלול את השכר החודשי ואת כלל רכיבי המשכורת (כהגדרתה לעיל), ובצירוף מע"מ כדין והוצאות העמדת ואחזקת רכב. בהתאם לכך, מקום בו מתייחסת מדיניות תגמול זו לשכר חודשי או למשכורת - תחולנה הוראות אלו בהתאמה גם על נושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים כאמור לעיל, בשינויים המחויבים.

7.5 יובהר, כי ככל שמי מנושאי המשרה יכהן במשרה שאיננה מלאה, התקרות שלעיל יחולו בהתאם לחלק המשרה היחסי בו יכהן.

---

[9] ביחס לתגמול הדירקטורים המכהנים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) יחולו הוראות חלק ח' למדיניות התגמול.

[10] יובהר כי נתוני התקרות הינם לאחר הצמדה כפי שאושרה במדיניות התגמול הקודמת. שכר הבסיס יכול ויוצמד לעלייה של מדד המחירים לצרכן בהתאם להוראות מדיניות התגמול (סעיף 7.2 לעיל) ולהוראות הסכמי ההעסקה. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לעדכן, מעת לעת, את שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה, בכפוף לתקרות האמורות לעיל ולקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

[11] יובהר, כאמור, כי העלות כוללת גם גילום מס בגין הוצאות המשולמות על ידי החברה, אך אינה כוללת החזר הוצאות והוצאות המשולמות ישירות על ידי החברה (כגון רכב וטלפון).

7.6. שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, לא יהיה טעון אישור של וועדת התגמול אם אושר בידי מנכ"ל החברה, בגבולות הקבועים להלן, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה תואמים את מדיניות התגמול.

לעניין סעיף זה "**שינוי לא מהותי**" משמע באופן שסך השינויים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל כאמור לא יעלה (במונחים ריאליים) על 10% בשנה או 15% במצטבר לשלוש שנים, ביחס לעלות מכלול תנאי כהונת נושא המשרה לגבי אותה שנה רלוונטית.

8. **תנאים נלווים**

8.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בה תנאים נלווים, בהתאם למקובל בקבוצה, בכפוף להסכמי השכר הפרטניים של כל אחד מנושאי המשרה, ובכלל כך (ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל), הפרשות לפנסיה ו/או ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, רכב, גילום הוצאות, טלפון, דמי הבראה, ימי מחלה וימי חופשה וכיו"ב.

8.2. החברה תהיה רשאית לאשר לנושאי המשרה החזר מלא של הוצאות עסקיות סבירות שהוציאו במסגרת תפקידם בקבוצה (כגון אש"ל, תחבורה, דלק ואחזקת רכב (לרבות ליסינג), הוצאות טיסה, לינה, הוצאות תקשורת וכו'). החזר ההוצאות כאמור ייעשה כנגד הצגת חשבוניות מתאימות ו/או באמצעות נשיאה ישירה של החברה בהוצאות אלו בהתאם למקובל בחברה. יובהר כי החזרי הוצאות אלו לא ייחשבו כחלק מתנאי כהונה והעסקה (כהגדרת המונח לעיל; ובכלל כך כחלק מהמשכורת החודשית כאמור) של נושא המשרה.

8.3. החברה תהא זכאית להעניק לנושאי המשרה הטבות נלוות הקשורות לפעילות החברה והניתנות לעובדים בהתאם למקובל בחברה (בהתאם לתפקידם ולדרגתם), ובכלל כך (מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל) דמי חבר באיגוד מקצועי (דוגמת חברות בלשכת עו"ד, רו"ח וכד'), ביטוח אחריות מקצועית, בדיקות רפואיות שנתיות, מנוי לספרות מקצועית ועיתונים, כיסוי השתלמויות מקצועיות בהתאם לעיסוקו של נושא המשרה, שירותי הסעדה, זכאות למתנות בחגים, השתתפות בנופש שנתי וימי גיבוש וכל כיו"ב.

8.4. החברה תהיה רשאית להעמיד הלוואות לנושאי המשרה, באופן שהריבית על ההלוואה או ההלוואות שתינתנה לא תפחת מהריבית כפי שתיקבע על פי תקנות מס הכנסה לעניין זה. ההלוואה תוענק כנגד בטחונות לשביעות רצון וועדת התגמול ודירקטוריון החברה (ובכלל כך, כספים נזילים בקופות, קרנות וביטוחי מנהלים על שם נושא המשרה), והכל בכפוף ובהתאם לנוהלי החברה כפי שייקבעו לעניין זה.

8.5. <u>מענק חתימה</u> - החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה, בהתחשב בנסיבות העניין, מענק חתימה חד פעמי, שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות.

## <u>חלק ג' - תשלומים לנושאי משרה בעת סיום כהונה</u>

9. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתשלומים המפורטים בחלק ג' זה במקרה של סיום העסקתם או כהונתם בחברה, למעט במקרה של סיום העסקה או כהונה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין.

10. **הודעה מוקדמת**

במקרה של סיום כהונה (במהלך התקופה הקצובה בהסכם או במקרה בו הסכם ההעסקה הינו לתקופה לא קצובה), תינתן הודעה מוקדמת של עד 6 חודשים ביחס לכל נושאי המשרה. תקופת ההודעה המוקדמת תהיה הדדית ותחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו. נושא המשרה יידרש להמשיך לכהן בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם החברה תודיע לנושא המשרה כי היא פוטרת אותו מחובה זו, ובלבד שבמקרה כאמור תשולם לנושא המשרה יתרת השכר לה הוא זכאי בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

תקופת ההודעה המוקדמת תחל ממועד הודעת החברה או נושא המשרה, לפי העניין, על סיום הכהונה (או במועד מאוחר יותר בכפוף להסכמת הצדדים) והיא תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין (לרבות לצורך זכאות לרכיבי התגמול השונים, ובכללם תנאים נלווים, מענק שנתי והבשלת אופציות).

11. **פיצויי פרישה / פיטורין כדין**

במקרה של סיום כהונה נושא המשרה תהיה החברה רשאית לפעול להשלמה של הסכום שנצבר לנושא המשרה על חשבון פיצויי פיטורין או שהוא זכאי לו במסגרת ההפרשות הפנסיוניות (ואשר ישוחררו לטובתו), באופן שסך פיצויי הפרישה (כולל הסכום הצבור כאמור לעיל) יהיה שווה למכפלה של שנות ההעסקה או הכהונה של נושא המשרה בשכר בסיס ברוטו האחרון במועד הפרישה. סכומים כאמור יחולו גם לגבי נושאי משרה אשר יבחרו להמיר את הסכם העסקתם בהסכם ניהול, יחד עם זאת מובהר, כי סעיף זה לא יחול על נושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים שבין החברה לבין חברה בשליטתם ו/או כנגד חשבונית, לגביהם יחולו הוראות סעיף 7.4 לעיל החל ממועד הענקת השירותים על פי הסכם שירותים.

12. **מימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות**

במקרה של סיום כהונה של נושא המשרה תחולנה הוראות תכנית האופציות של החברה, כפי שתהא מעת לעת, ביחס למימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות (בעת סיום כהונת נושא משרה ביוזמת החברה או בשל שינוי שליטה בחברה).

13. **פדיון ימי חופשה**

עם סיום העסקתו יהא זכאי נושא המשרה לפדות את ימי החופשה שנצברו לו עד למועד סיום העסקתו בחברה, בכפוף למגבלת צבירת ימי חופשה לתקופה של שנתיים ובכל מקרה לא פחות מהוראות הדין.

14. **מענק פרישה / הסתגלות**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף לתשלומים בעת סיום כהונה האמורים לעיל, מענק פרישה לנושא משרה שסיים את כהונתו בחברה, לאחר תקופת כהונה העולה על שלוש שנים (3 שנים), בסכום שלא יעלה על 3 משכורות. סכום מענק הפרישה ייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהתחשב בתקופת כהונתו של נושא המשרה בחברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופת כהונתו של נושא המשרה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, ונסיבות הפרישה של נושא המשרה.

## <u>חלק ד' - מענקים שנתיים ואחרים</u>

15. **כללי**

החברה תהא רשאית לשלם לנושאי המשרה מענק כספי שנתי, כמפורט להלן.

16. **תנאי סף להענקת מענק שנתי**

תנאי סף להענקת מענק שנתי למעט כאמור בסעיפים 17, 18 ו- 19.2, הינו שבשנה הקלנדרית שבגינה יינתן המענק השנתי כאמור, תציג החברה בדוחותיה הכספיים המבוקרים השנתיים ביחס לאותה שנה קלנדרית רווח (חיובי) לפני מס (לפני חלוקת מענקים שנתיים בקבוצה) בסך של 17~~6~~ מיליון ש"ח לפחות (להלן: "**תנאי הסף**"). הסכום כאמור יהיה צמוד לעלייה במדד המחירים צרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול.

17. **מענק שנתי ליו"ר דירקטוריון**

החברה תהא רשאית לשלם מענק כספי שנתי ליו"ר דירקטוריון החברה, בגין כל שנה קלנדארית אשר בה התקיים תנאי הסף, בסך של: **(א)** עד 4% מהרווח השנתי לפני מס מפעולות נמשכות (לפני חלוקת מענקים שנתיים בקבוצה) בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה ("**הרווח השנתי**"), בגין חלק הרווח השנתי העולה על 21.3~~0~~ מיליון ש"ח ועד לרווח שנתי שלא יעלה על 70.4~~66~~ מיליון ש"ח (כולל); ו- **(ב)** סך של 2.5% מהרווח השנתי בגין חלק הרווח כאמור העולה על 70.4~~66~~ מיליון ש"ח ועד לתקרה, לכלל המענק השנתי במצטבר (לרבות המענק לפי ס"ק א'), של 2,328~~182~~ אלפי ש"ח.

הסכומים כאמור יהיו צמודים לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול.

18. **מענק שנתי למנכ"ל**

זכאות מנכ"ל למענק שנתי תהיה בהתאם להוראות סעיף 17 לעיל.

19. **מענק שנתי למי שאינו יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל**

19.1. כללי

החברה תהא רשאית לשלם לנושאי המשרה (שאינם יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל, למעט כאמור בסעיף 17 סיפא לעיל) מענק שנתי בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה ובהתאם לתרומה של כל אחד מנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל כאמור. בהתחשב בהמלצת המנכ"ל כאמור, יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה. סך הבונוס השנתי כאמור עבור משרה מלאה לא יעלה על 7 משכורות חודשיות.

19.2. כמו כן, במקרה שלא יתקיים תנאי הסף ניתן יהיה להעניק, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מענק כספי בסך שלא יעלה על שלוש (3) משכורות חודשיות, בהתאם לפרמטרים הקבועים בסעיף 19.1 לעיל.

20. **מענק מיוחד**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, מענק כספי מיוחד למי מנושאי המשרה בשל תרומה ייחודית, ו/או מאמצים ניכרים של נושא משרה לחברה, ו/או במקרה של פער מהותי בין תוצאות נוסחת המענק לבין הערכת תרומתו של נושא המשרה, ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי אשר יש בו כדי לקדם את טובת החברה ותכניתה האסטרטגית בראייה ארוכת טווח ("**מענק מיוחד**"). המענק המיוחד ייקבע על פי פרמטרים מדידים ו/או תרומתו האישית של נושא המשרה, ובכל מקרה לא יעלה על סך של שש (6) משכורות לנושא משרה במהלך תקופת שלוש השנים ממועד אישור מדיניות התגמול.

21. **הוראות כלליות לעניין מענקים**

21.1. המענק השנתי לנושא משרה (שאינו יו"ר או מנכ"ל) יאושר על ידי דירקטוריון החברה במועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים בגין השנה הקלנדרית שבגינה מחושב המענק השנתי או לאחר פרסומו, לפי שיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. המענק השנתי ישולם לנושאי המשרה בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה הרלוונטית על ידי הדירקטוריון של החברה או במועד מאוחר יותר לפי החלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. המענק המיוחד אשר יכול ויוענק למנהלים, ישולם להם ככל הניתן בסמוך לאחר השלמת האירוע נשוא המענק המיוחד.

21.2. למעט במקרה של סיום העסקה או כהונה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין, יהיה רשאי דירקטוריון החברה להעניק, על פי שיקול דעתו לנושאי המשרה חלק יחסי של מענק שנתי בגין תקופת כהונה (לרבות תקופת ההודעה המוקדמת) אשר הסתיימה במהלך שנה קלנדרית (להלן, בהתאמה: "**תקופת הכהונה החלקית**" ו-"**המענק השנתי היחסי**").

המענק השנתי היחסי ישולם לאחר פרסום הדוחות הכספיים של החברה בגין השנה בה הסתיימה תקופת הכהונה החלקית. המענק השנתי היחסי בגין תקופת הכהונה החלקית ייקבע על פי הנוסחאות המפורטות לעיל ביחס למענק השנתי, כאשר לצורך חישוב המענק היחסי יוכפל סכום המענק העולה מהנוסחה כאמור במספר החודשים המלאים שבמהלכם כיהן נושא המשרה בחברה חלקי 12.

מובהר כי נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

21.3. הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יכול שיהיה זכאי נושא משרה, בהתקיים נסיבות המצריכות זאת. נסיבות כאמור עשויות לכלול, בין היתר, תוצאות עסקיות שליליות של החברה אשר לא השתקפו בנוסחת המענק, שינויים לרעה במצב המשק בישראל ובשווקים בהם פועלת החברה, ופער משמעותי בין תוצאות נוסחת המענק לבין הערכתו של נושא המשרה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לפרוס את המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה, בהתאם לשיקול דעתם ולנסיבות העניין.

21.4. ככל שיסתבר כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה, או תחויב החברה לשלם לנושא המשרה, לפי המקרה, תוך זמן סביר, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו) לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, ובלבד שלא חלפו שלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. לא תחול על נושא משרה חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק לו היה זכאי נושא המשרה לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק ששולם לנושא המשרה בפועל בגין אותה שנה. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה. יובהר כי לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים, הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה - ככל שתערך הצגה מחדש כאמור תהא החברה רשאית לבחון את עמידת

נושאי המשרה ביעדיהם בהתחשב בנתונים המבוקרים שהיו מתקבלים אלמלא חלו השינויים כאמור.

## חלק ה' - תגמול משתנה רב שנתי (הוני)

22. **כללי**

22.1. החברה רשאית לאמץ ו/או לעדכן מעת לעת תכנית תגמול הוני לנושאי המשרה בה.

22.2. התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה יתבסס על הקצאת מניות ו/או אופציות למניות החברה ו/או תגמול הוני אחר כמפורט בסעיף 22.3 להלן (להלן: "**התגמול ההוני**"). הענקת התגמול ההוני לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקה שנתית (קרי, הקצאת מניות ו/או אופציות מדי שנה) או במתכונת של הענקה תקופתית (דוגמת הענקת המניות ו/או האופציות אחת לשלוש/ארבע שנים).

22.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר, בנוסף, הענקת תגמול הוני הכולל מניות חסומות, יחידות מניה חסומות או מכשיר הוני אחר, וזאת בכפוף לתקרת הזכאות לתגמול ההוני הקבועה להלן וליחס בין הרכיבים המשתנים לקבועים כמפורט בסעיף 4.2 לעיל (אשר ייבחנו בהתאם לשווי ההטבה ופריסתה כמפורט להלן). במקרה של הענקת תגמול הוני אחר תחולנה ההוראות האמורות בחלק זה להלן, בשינויים המחויבים.

23. **עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה (שאינם בעלי שליטה)**

להלן יובאו עיקרי תנאי התגמול ההוני שיכול ויוענק לנושאי המשרה בחברה (שאינם יו"ר ומנכ"ל שהינם בעלי שליטה):

23.1. היקף התגמול ההוני: החברה תהא רשאית להעניק לכל אחד מנושאי המשרה בחברה מניות ו/או אופציות (לא סחירות) אשר כל אחת מהן ניתנת למימוש למניה אחת של החברה ו/או כל מכשיר הוני אחר כמפורט בסעיף 22.3 לעיל, בכפוף ליחס הקבוע בסעיף 4.2 למדיניות זו לעיל ובכפוף לכך סכום ההטבה השנתית של התגמול ההוני במועד כל ההענקה לא יעלה על 6 משכורות חודשיות.[12] סכום ההטבה כאמור יחול גם במועד המימוש במקרה של תגמול הוני המסולק במזומן. ככל שתוקצינה יחידות מניה חסומות ו/או מניות חסומות, סכום ההטבה השנתית כאמור, במועד ההענקה, ביחס לאותן יחידות מניה חסומות ו/או מניות החסומות, לא יעלה על 3 משכורות חודשיות. בכל מקרה, סכום ההטבה השנתית במועד ההענקה לא יעלה על 6 משכורות חודשיות ביחס לכלל התגמול ההוני המובא לאישור במועד ההענקה.

כמות כתבי האופציות ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכפוף לתקרה האמורה לעיל ולהוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, וכן בהתאם לפועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ורצונם לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

[12] יובהר, כי במקרה של הענקת תגמול הוני תקופתי תותאם תקרת השווי ההוגן של התגמול ההוני אשר יוענק לנושא המשרה בהתאם לחלוקת שווי ההטבה הכולל במועד ההענקה באופן ליניארי על פני תקופת ההבשלה, כך שלכל שנה ייוחס חלק יחסי שווה.

23.2. <u>מועד הענקה ותקופת הבשלה של תגמול הוני</u>:

23.2.1. <u>במקרה של הענקה שנתית</u>: החברה תעניק לנושאי המשרה מנה אחת של תגמול הוני מדי שנה (בכפוף לתקרה הקבועה לעיל), אשר תבשיל לאחר 36 חודשים.

23.2.2. <u>במקרה של הענקה תקופתית</u>: החברה תעניק לנושאי המשרה תגמול הוני (בכפוף לתקרה הקבועה לעיל), אשר יבשיל במספר מנות, החל מתום 12 חודשים ממועד ההענקה (מנה אחת מדי שנה).

23.3. <u>תקופת המימוש של כתבי אופציות</u>: כתבי האופציות יהיו ניתנים למימוש בתוך 12 עד 24 חודשים ממועד הבשלתן (בכפוף להוראות תכנית האופציות או כתב ההקצאה לעניין מימוש אופציות בעת סיום כהונה או הבשלה מוקדמת של אופציות בעת סיום כהונת נושא משרה ביוזמת החברה או שינוי שליטה בחברה).

23.4. <u>מרכיב ההטבה של כתבי אופציות במועד המימוש</u>: התגמול ההוני יכול ויינתן באמצעות הקצאת אופציות למניות החברה על בסיס מימוש "נטו במניות" ("cashless"), כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד. רכיב ההטבה יחושב כמקובל בתכנית תגמול הוני ביחס למנגנון מסוג זה (ככלל, באופן דומה למנגנון המחושב על בסיס ההפרש בין מחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון בבורסה שקדם למועד המימוש ("**שווי שוק**") לבין מחיר המימוש (כהגדרתו להלן), כפול כמות האופציות לחלק בשווי השוק של המניה).

23.5. <u>מחיר המימוש</u> של כתבי אופציות: מחיר המימוש של כתבי האופציה שיוענקו לנושאי המשרה ייקבע, לכל הפחות, על פי הגבוה מבין ממוצע משוקלל של שערי הנעילה של מניית החברה בתקופה מייצגת של 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, לבין שער מנית החברה במועד אישור ההענקה בתוספת פרמיה של 5%.[13]

23.6. <u>קביעת הוראות נוספות בתכנית האופציות וכתבי ההקצאה הקונקרטיים</u>:

העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת כתבי האופציה לנושאי המשרה בחברה (ובכלל כך הוראות הנוגעות למיסוי, התאמת מחיר המימוש, אופן מימוש האופציות, מימוש אופציות בעת סיום כהונה, האצת אופציה בעת סיום כהונה כמפורט להלן וכו'), ייקבעו במסגרת תכנית האופציות ו/או כתבי הקצאת האופציות אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. החברה תהיה רשאית לקבוע האצה מלאה של התגמול ההוני: (א) במקרה של מוות, נכות וסיבות רפואיות; (ב) במקרה של מחיקה מהמסחר; ו- (ג) במקרה של שינוי שליטה בחברה (לרבות כתוצאה ממיזוג), תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות, לרבות בשינויים שאינם מהותיים מעקרונות מדיניות התגמול (לרבות לצורך התאמות טכניות, פרוצדורליות או בהתאם לכללי פקודת מס הכנסה), בקשר עם תכנית האופציות ו/או כתבי ההקצאה לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם ביחס לתגמול הוני שיוענק לאחר אישור

[13] מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מובהר כי בנסיבות בהן הקצאת האופציות לנושא משרה מסוים טעונה אישור האסיפה הכללית יכול שיחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל, ביחס למועד אישור האסיפה הכללית או ביחס למועד אישור הדירקטוריון, לפי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון. כמו כן, בנסיבות בהן נקבע בהסכם ההעסקה של נושא משרה מסוים מועד הענקה ספציפי שהינו מאוחר ממועד אישור הדירקטוריון או האסיפה הכללית (לפי העניין) יכול שיחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל גם ביחס למועד ההענקה שנקבע בהסכם ההעסקה, הכל לפי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון.

השינוי או העדכון, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

## חלק ו' - שיפוי, ביטוח ופטור נושאי משרה

24. דירקטורים ונושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, בנוסחו כפי שיהיה מעת לעת, להסדרי שיפוי (ובכלל כך כתב התחייבות שיפוי מראש ובדיעבד) ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה בקבוצה, והכל בכפוף להוראות כל דין ותקנון ההתאגדות של החברה. ביחס להסדר הפטור, ומבלי לגרוע בהסדרי הפטור הקיימים בחברה ערב אימוץ מדיניות תגמול זו ביחס לחלק מנושאי המשרה - הזכאות מותנית בכך שהפטור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו הוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי, ובתנאי שתנאי זה ייכלל בכתב הפטור ובתקנון ההתאגדות של החברה.

25. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made", ביטוח מסוג " run off", או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה או בחברות אחרות בקבוצה.

26. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה (לרבות דירקטורים, יו"ר דירקטוריון, ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה, קרוביהם או מקורביהם), מכהנים ו/או כפי שיכהנו בחברה ובחברות בקבוצה מעת לעת, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שגבול האחריות לא יעלה על 12,500,000 דולר ארה"ב, ההתקשרות בפוליסת הביטוח היא בתנאי שוק (עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת או חידוש הפוליסה, לפי הענין) ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

27. הזכאות לשיפוי ו/או ביטוח כאמור לעיל תחול גם ביחס לשיפוי ו/או כיסוי ביטוחי של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו מטעם החברה או על פי בקשתה כנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה.

28. הזכאות לשיפוי ו/או ביטוח ו/או פטור כאמור תחול, בתנאים שאינם עדיפים, גם על נושאי משרה שהם ו/או קרוביהם בעלי שליטה בחברה ו/או שלבעלי השליטה יש עניין אישי בהם, כפי שיהיו מעת לעת.

## חלק ז' - תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים

29. תנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה נועדו להבטיח את עצמאותם, הפעלת שיקול דעתם החופשי, לאפשר לדירקטורים להשקיע את התשומות הנדרשות על מנת לקיים את תפקידיהם וחובותיהם על פי הדין ולפעול בצורה מקצועית ואחראית לטובתה של החברה, וכן לאפשר לחברה לגייס דירקטורים מיומנים, בעלי ניסיון, ידע, מומחיות וכישורים למילוי תפקידם.

30. ביחס לתגמול חברי דירקטוריון החברה תחולנה הוראות חלקים א', ו', ז' ו- ח' למדיניות התגמול. ביחס לתגמול יו"ר דירקטוריון ומנכ"לים, תחולנה בנוסף ההוראות הספציפיות החלות עליהם כמפורט במדיניות התגמול.

31. חברי הדירקטוריון יכול ויהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בהתאם לתקנות הגמול (או בהתאם להוראת דין אחרת אשר תוסיף ו/או תחליף תקנות אלו), בהתחשב בדרגתה של החברה (כפי שתהא מעת לעת). דירקטורים אשר יסווגו כ"דירקטור מומחה" (בהתאם להגדרת המונח "דירקטור חיצוני מומחה" בתקנות הגמול, בשינויים המחויבים) יהיו זכאים ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5א לתקנות הגמול. ככל שיוחלט על תגמול בניירות ערך, היחס המקסימאלי בין היקף התגמול ההוני לבין התגמול הקבוע לדירקטורים לא יעלה על 50% מהתגמול השנתי הקבוע, כולל תשלום בגין ישיבות.

32. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים, בכפוף לכל דין, להחזר הוצאות שהוציאו במסגרת תפקידם כדירקטורים והשתתפותם בישיבות הדירקטוריון וועדותיו (כגון הוצאות תחבורה, חניה, תקשורת וכו') וכן לתנאים נלווים מקובלים בקשר עם כהונתם כדירקטורים בחברה (דוגמת השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, סיורים מקצועיים, מתנות לחג, כיבוד בישיבות וכו'), על פי שיקול דעת הנהלת החברה. ביחס לדירקטורים חיצוניים ולדירקטורים בלתי תלויים יחולו ההוראות הקבועות בחוק החברות ובתקנות הגמול.

## <u>חלק ח' - פרשנות והוראות כלליות</u>

33. מדיניות התגמול מגדירה את אמות המידה ואת המסגרת הכללית לתגמול נושאי המשרה בחברה, והיא אינה מקנה, כשלעצמה, זכות כלשהי לנושאי המשרה בחברה או לצד ג' כלשהו. רכיבי ותנאי התגמול הספציפיים של כל נושא משרה בחברה ייקבעו במסגרת ההסדרים הפרטניים שיוסכמו בין החברה לנושא המשרה בקשר לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה ויאושרו בהתאם להוראות הדין ועל פי הטווחים המצוינים במדיניות תגמול זו (יובהר, כי בכל מקום בו צוין טווח במדיניות התגמול, רשאית החברה לקבוע תנאים והוראות לכל אורך הטווח). ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.

34. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף.

35. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול.

36. נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו, באופן חד פעמי או לתקופה מסוימת, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת רכיב התגמול עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).

37. החברה תהא רשאית להתקשר עם נושאי משרה בהסכמים ו/או התקשרויות אחרות בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות, בכפוף לאישורן על פי דין.

38. החברה תהא רשאית להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בשליטת נושאי משרה בה חלף התקשרות בהסכם העסקה עם נושא המשרה. על הסכמי ניהול כאמור תחולנה ההוראות החלות על ההעסקה בהתאם למדיניות זו, בשינויים המחויבים (ובכללם, בין היתר, תשלום תמורה כספית חלף זכאות לתנאים סוציאליים הניתנים לעובדים מכוח יחסי עובד-מעביד). במקרה של שינוי במתכונת ההעסקה משירותי ניהול ליחסי עבודה יהא זכאי נושא המשרה לתנאים סוציאליים ממועד שינוי מתכונת ההעסקה בלבד. במקרה של שינוי במתכונת ההעסקה מיחסי עבודה לשירותי ניהול תחדל, ממועד השינוי, זכאות נושא המשרה לתנאים סוציאליים הניתנים לעובדים מכוח יחסי עובד-מעביד (דוגמת הפרשות לקרן פנסיה וביטוח מנהלים).

39. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה. הסכמי העסקה לתקופה לא קצובה ייבחנו על ידי ועדת התגמול לפחות אחת לשלוש שנים.

40. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי משרה בה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה בחברה יכול שתיעשה באמצעות החברה או באמצעות תאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה.

* * *