

הרצליה, 26 בדצמבר 2022

החברה מתכבדת למסור דוח מיידי ערוך על פי תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים) (להלן: "תקנות הדוחות"), התש"ל-1970 ועל פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001, בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של החברה (להלן: "האסיפה") שעל סדר יומה, בין היתר, התקשרויות שלבעלי השליטה עניין אישי באישור, והכל כמפורט בדוח מיידי זה להלן:

1. עיקרי ההתקשרויות המוצעות בהן יש לבעלי השליטה עניין אישי, שמות הצדדים, מועדיהן ותנאיהן

1.1 רקע

ביום 15 ביוני 2020 אישרה האסיפה הכללית (לאחר שניתן לכך אישור מוקדם על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון) את התקשרות החברה עם כל אחד מה"ה אסף טוכמאיר וברק רוזן" (להלן ובהתאמה: "טוכמאיר" ו-"רוזן" ולהלן ביחד: "בעלי השליטה"), בעלי השליטה בחברה, בהסכמי ניהול להענקת שירותי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה, בהתאמה, בתמורה לתגמול חודשי קבוע בסך של 173 אלפי ש"ח לטוכמאיר ו-219 אלפי ש"ח לרוזן¹ וכן תגמול משתנה באופן המתואר בדוח זימון אסיפה של החברה מיום 10 במאי 2020² (להלן: "ההתקשרויות הקודמות" או "הסכמי הניהול הקודמים").

בהתאם להוראות סעיף 275(1א)(1) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ולהסכמי הניהול הקודמים, ההתקשרות של החברה עם טוכמאיר תסתיים ביום 31 בדצמבר 2022 וההתקשרות עם רוזן תסתיים ביום 28 בפברואר 2022. לאור זאת, מוצע לאשר התקשרויות חדשות עם בעלי השליטה בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם בחברה **באופן שלא יחול כל שינוי בתנאי כהונתם והעסקתם בחברה ביחס להתקשרויות הקודמות**. בנוסף, מדיניות התגמול של החברה תפקע ביום 14 ביוני 2023 ולפיכך מוצע לאשר מדיניות תגמול חדשה בחברה כמפורט בסעיף 9.1.3 לדוח מיידי זה להלן. לעניין זה יצוין כי במקרה בו מדיניות התגמול החדשה לא תאושר באסיפה הכללית נשוא דוח מיידי זה, תמשיך לחול מדיניות התגמול הנוכחית עד ליום 14 ביוני 2023 (יוער, כי תנאי כהונתם של ה"ה טוכמאיר ורוזן הינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית ומדיניות התגמול החדשה).

1.2 ההתקשרות הראשונה המוצעת: העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר אסף טוכמאיר

1.2.1 ביום 22 בדצמבר 2022 אישרו חברי ועדת התגמול וביום 26 בדצמבר 2022 אישר דירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 להלן) את התקשרות החברה (להלן בסעיף זה: "התקשרות הראשונה המוצעת") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של טוכמאיר (לעיל ולהלן: "הסכם הניהול עם טוכמאיר" ו-"החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר", בהתאמה), להעמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות טוכמאיר (להלן: "שירותי יו"ר דירקטוריון")³, בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 להלן. **יודגש, כי לא כל שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו של טוכמאיר ביחס להתקשרות הקודמת.**

1 באמצעות חברות פרטיות בבעלות ובשליטה מלאה של כל אחד מהם.

2 יוער, כי במועד אישור מדיניות התגמול הקודמת התגמול הקבוע היה מדורג (לאור משבר הקורונה) כדלקמן: יו"ר דירקטוריון - בגין רבעון 1/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-118 אלפי ש"ח; בגין רבעון 2/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-110 אלפי ש"ח; בגין רבעון 3/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-121 אלפי ש"ח; והחל מיום 1 בנובמבר 2020 ועד למועד זה, התגמול החודשי עמד על סך של כ-173 אלפי ש"ח; מנכ"ל - בגין רבעון 1/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-150 אלפי ש"ח; בגין רבעון 2/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-139 אלפי ש"ח; בגין רבעון 3/2020 התגמול החודשי הקבוע עמד על סך של כ-153 אלפי ש"ח; והחל מיום 1 בנובמבר 2020 ועד למועד זה, התגמול החודשי עמד על סך של כ-219 אלפי ש"ח. לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה 2020 (כהגדרת המונח להלן).

3 מסי' אסמכתא 041503-01-2020, המובא בדוח זה בדרך של הפניה (להלן: "דוח זימון אסיפה 2020").

4 יצוין כי טוכמאיר יהיה רשאי להחליף את החברה הפרטית בחברות אחרות בבעלותו ובשליטתו המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים אלה להתקשרות כאמור, בשינויים המחוייבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

1.2.2 פרטים נוספים

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל השנתי, במונחי עלות לחברה, ששולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על פי ההתקשרות הקודמת בשנת 2022 וכן פרטים אודות התגמול הכולל השנתי שישולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על ידי החברה בתקופה של 12 חודשים שתחילתה ביום 1 בינואר 2023 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2023, על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת אם וככל שתאושר (באלפי ש"ח):

סה"כ (בהנחת מענק מקסימלי) בתוספת החזר הוצאות אישי	תגמולים אחרים (ריבית)	תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים				
		אחר ⁵	דמי ייעוץ / עמלה	תגמול מבוסס ביצועים	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול (ממוצע לחודש)	תקופה	שיעור החזקות בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם	
5,321	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245 ⁸	---	2,070 (כ- 173 לחודש)	שנת 2022	7---	75% ⁶	שירותי יו"ר דירקטוריון	חברה פרטית בבעלות טוכמאיר	ההתקשרות הקודמת שהייתה בתוקף עד ליום 31.12.22
5,321	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245	---	2,070 (כ- 173 לחודש)	החל מחודש ינואר 2023					ההתקשרות המוצעת

⁵ הסכום המפורט ניתן בגין החזר הוצאות כמפורט בסעיף 1.4 להלן.

⁶ כי על פי הסכם הניהול הקודם עם החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר, טוכמאיר נדרש להצהיר מדי שנה, ביחס לשנה שחלפה, כי היקף שירותי הניהול שניתנו על ידו במהלך השנה שחלפה לא פחת מהיקף המשרה המינימלי שעמד על פי ההתקשרות הקודמת היקף משרה מינימלי של 75%.

⁷ כמפורט בסעיף 2 להלן.

⁸ יוער, כי בדוחותיה הכספיים של החברה ליום 30 בספטמבר 2022 בוצעה מלוא ההפרשה לתגמול השנתי בסך של כ-3,245 אלפי ש"ח אולם, תשלום התגמול המשתנה כפוף לתוצאות רבעון 4/2022 וכן לאישור של מבקר הפנים וועדת הביקורת את אופן חישוב התגמול השנתי בהתאם לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2022.

1.3 ההתקשרות השנייה המוצעת: העמדת שירותי מנכ"ל חברה על ידי חברה פרטית בבעלות רוזן

1.3.1 ביום 22 בדצמבר 2022 אישרו חברי ועדת התגמול וביום 26 בדצמבר 2022 אישר דירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 להלן), בהתאמה, כי החברה תתקשר (להלן בסעיף זה: "**ההתקשרות השנייה המוצעת**") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של רוזן (לעיל ולהלן: "**הסכם הניהול עם רוזן**") ו-"**החברה הפרטית בבעלות רוזן**", בהתאמה⁹, להעמדת שירותי מנכ"ל חברה באמצעות רוזן בתפקיד מנכ"ל החברה (להלן: "**שירותי מנכ"ל חברה**"), בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 להלן. יודגש, כי לא כל שינוי בתנאי כהונתו והעסקתו של רוזן ביחס להתקשרות הקודמת.

⁹ יצוין כי רוזן יהיה רשאי להחליף את החברה הפרטית בחברות אחרות בבעלותו ובשליטתו המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים זהים להתקשרות כאמור, בשינויים המחויבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

1.3.2 פרטים נוספים

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל השנתי, במונחי עלות לחברה, ששולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על פי ההתקשרות הקודמת בשנת 2022, וכן פרטים אודות התגמול ששולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על ידי החברה, בתקופה של 12 חודשים שתחילתה ביום 1 בינואר 2023 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2023, על פי ההתקשרות השנייה המוצעת, אם וככל שתאושר (באלפי ש"ח):

סה"כ (בהנחת מענק מקסימלי) בתוספת החזר הוצאות אישי	תגמולים אחרים (ריבית)	תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים				
		אחר ¹⁰	דמי ייעוץ / עמלה	תגמול מבוסס ביצועים	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול (ממוצע לחודש)	תקופה	שיעור החזקות בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם	
5,873	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245 ¹²	---	2,628 (כ- 219 לחודש)	שנת 2022	11---	95%	מנכ"ל שירותי חברה פרטית בבעלות רוזן	חברה פרטית בבעלות רוזן	ההתקשרות הקודמת שהייתה בתוקף עד ליום 31.12.21
5,873	---	החזר הוצאות אישיות	---	עד לתקרה של 3,245	---	2,628 (כ- 219 לחודש)	החל מחודש ינואר 2021 ועד לחודש דצמבר 2021		95%			ההתקשרות המוצעת

ההתקשרות הראשונה המוצעת וההתקשרות השנייה המוצעת תקראנה להלן ביחד: "ההתקשרויות המוצעות".

¹⁰ הסכום המפורט ניתן בגין החזר הוצאות כמפורט בסעיף 2.5 להלן.

¹¹ כמפורט בסעיף 2 להלן.

¹² יוער, כי בדוחותיה הכספיים של החברה ליום 30 בספטמבר 2022 בוצעה מלוא ההפרשה לתגמול השנתי בסך של כ-3,245 אלפי ש"ח אולם, תשלום התגמול המשתנה כפוף לתוצאות רבעון 4/2022 וכן לאישור של מבקר הפנים וועדת הביקורת את אופן חישוב התגמול השנתי בהתאם לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר 2022.

1.4 פירוט עיקרי תנאי הכהונה המוצעים במסגרת ההתקשרויות הראשונה והשנייה המוצעות

התפקיד	מר אסף טוכמאיר	מר ברק רוזן
מועד כניסת ההתקשרות המוצעת לתוקף	יום 1 בינואר 2023	יום 1 בינואר 2023
היקף משרה	שירותי הניהול ינתנו לחברה על ידי החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר, באמצעות טוכמאיר, בהיקף משרה מינימאלי של כ-75%. החברה הפרטית כאמור תצהיר מדי שנה בפני החברה כי היקף שירותי הניהול שניתנו במהלך השנה החולפת לא פחת מההיקף הקבוע לעיל.	שירותי הניהול ינתנו לחברה על ידי החברה הפרטית בבעלות רוזן, באמצעות רוזן, בהיקף משרה מינימאלי של כ-95%. החברה הפרטית כאמור תצהיר מדי שנה בפני החברה כי היקף שירותי הניהול שניתנו במהלך השנה החולפת לא פחת מההיקף הקבוע לעיל.
תגמול קבוע	בתמורה להעמדת שירותי הניהול ומילוי תפקידו של טוכמאיר כיו"ר דירקטוריון, תשלם החברה, עבור כל חודש שבו הועמדו שירותי הניהול, תגמול חודשי קבוע בסך של 173 אלפי ש"ח.	בתמורה להעמדת שירותי הניהול ומילוי תפקידו של רוזן כמנכ"ל, תשלם החברה, עבור כל חודש שבו הועמדו שירותי הניהול, תגמול חודשי קבוע בסך של 219 אלפי ש"ח.
תגמול משתנה	התגמול הקבוע החודשי שלעיל לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, והוא ישולם לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר על ידי החברה עד (וכולל) יום העסקים הראשון לחודש העוקב.	התגמול הקבוע החודשי שלעיל לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, והוא ישולם לחברה הפרטית בבעלות רוזן על ידי החברה עד (וכולל) יום העסקים הראשון לחודש העוקב.
בנוסף לתגמול החודשי האמור לעיל, כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן תהיה זכאית למענק שנתי כמפורט להלן: (1) <u>תנאי סף לתגמול המשתנה</u> התגמול המשתנה הינו מותנה ביעדי סף מצטברים כמפורט להלן (להלן: "יעדי הסף"): (1) מבחן הרווח - כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן תהיה זכאית לתגמול המשתנה רק אם החברה תציג בדוח הכספי של שנת התגמול הרלוונטית רווח נקי המיוחס לבעלי המניות של החברה (ללא זכויות מיעוט) וזאת בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים מבוקרים של החברה. (2) מבחן הפירעון - במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית, החברה תעמוד באופן מלא בתנאי הפירעון של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה והלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, למעט חוב שמיוחס באופן ספציפי לפרויקטים חדשים ו/או קיימים (Non-Recourse¹³). (2) <u>תנאי סף עמידה מינימלי</u> התגמול המשתנה הינו מותנה בסף עמידה מינימלי ברווח לפני מס, כהגדרת המונח להלן, בסך של 50 מיליון ש"ח (להלן: "סף העמידה המינימלי ברווח לפני מס"). "רווח לפני מס" לעניין סעיף זה הינו - הינו רווח החברה בשנה הרלוונטית לפני מיסים על ההכנסה על פי הדוחות הכספיים (המאוחדים) שלה לאותה שנה, לפני המענקים לבעלי שליטה ובניכוי חלק המיעוט ברווחי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס (או בתוספת חלק המיעוט בהפסדי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס), בנטרול רווחי והפסדי שערך לבעלי מניות החברה שטרם מומשו, לרבות נטרול רווחים והפסדים חד פעמיים שאינם במהלך העסקים הרגיל (להלן יחד: "רווחי/הפסדי שיערוך"), ובלבד שהתוצאה הינה חיובית. מרווחי/הפסדי חברות כלולות ינטרלו הוצאות/הכנסות מיסים וכן ינטרלו רווחי/הפסדי שיערוך שטרם מומשו. יובהר כי במקרה של מימוש נכס יתווספו/יופחתו רווחי/הפסדי השערך שנטרלו מהרווח לפני מס כאמור לעיל (לרבות בחברות כלולות) לסכום "רווח לפני מס". במידה שבשנה נתונה תרשום החברה הפסד (להלן: "ההפסד המועבר"), ההפסד המועבר יועבר לשנה העוקבת ויגרוע מן הרווח לפני מס של החברה או יתווסף להפסד של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה שלילית היא תועבר לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מידי שנה בשנה. למען הסר ספק יובהר כי, ההפסד המועבר בתקופה של מספר שנים, יצטבר וינכח מהרווח לפני מס בשנה הראשונה בה יהא רווח כאמור או בכל שנה שלאחריה בה יהיה רווח כאמור עד להגעה לסף העמידה המינימלי ברווח לפני מס לאחר ניכוי מלוא ההפסד המועבר. במקרה בו הרווח לפני מס של החברה בשנה נתונה יהיה מעל תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה, ההפרש בין הרווח לפני מס של החברה לבין תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה (להלן: "הרווח המועבר") יועבר לשנה העוקבת ויתווסף לרווח לפני מס של החברה או יגרוע מההפסד של החברה בשנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב התגמול המשתנה השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה גבוהה מתקרת הרווח		

¹³ "Non-Recourse" משמעו – ללא זכות חזרה ללווה וללא ערבות חברה האם.

לחישוב התגמול המשתנה בשנה העוקבת, יועבר הרווח המועבר בגין אותה שנה לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מדי שנה ובלבד שלא יעלה על תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה בכל שנה.

(3) שיעור המענק השנתי

ככל שיעדי הסף וסף העמידה המינימלי ברווח לפני מס יתקיימו, כי אז תהיה זכאית כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן (להלן ביחד: "החברות הפרטיות") לשיעור מדורג מהרווח לפני מס. החישוב ייעשה באופן פרוגרסיבי. להלן פירוט שיעור המענק מהרווח לפני מס:

מענק לפני מס (מיליון ש"ח)	% מהרווח לפני מס	מענק מקסימלי למדרגה (מיליוני ש"ח) לכל אחת מהחברות הפרטיות	מענק מצטבר (מיליוני ש"ח) לכל אחת מהחברות הפרטיות
0	אין זכאות למענק	0	0
<= 50	אין זכאות למענק	0	0
67.5	1.7%	0.3	0.3
77.5	3.5%	0.35	0.65
87.5	4.25%	0.425	1.075
97.5	5.75%	0.575	1.65
110	6.0%	0.750	2.400
115.0	6.50%	0.325	2.725
123.0 ומעלה	6.50%	0.520	3.245 (בהתאם למגבלה המענק המשתנה כמפורט להלן)

יובהר כי כל אחת מהחברות הפרטיות תהיה זכאית למלוא המענק המפורט בטבלה שלעיל.

בכל מקרה, המענק השנתי של כל אחת מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן לא יעלה על סך של כ-3,245 אלפי ש"ח לכל אחת.

במקרה של החלה או אימוץ מדיניות חשבונאית חדשה, אשר בעקבותיה ישונה אופן חישוב הרווח בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה, באופן שחלק מהרווח או ההפסד טרם אימוץ/החלת המדיניות לא יכלל ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, עקב זקיפת סכומים להון במישרין שלא דרך דו"ח הרווח והפסד – אזי, בשנת אימוץ/החלת המדיניות כאמור ולצורך סף עמידה מינימאלי ברווח לפני מס וחישוב המענק בלבד, יתווספו לרווח או יגרעו מהרווח, כל הסכומים שלא נכללו ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, קרי נזקפו להון שלא דרך דו"ח רווח והפסד כאמור, הכל כדי למנוע תשלום ביתר או בחסר בגין רווחים או הפסדים כתוצאה משינוי המדיניות כאמור.

(4) תקציב המענק השנתי ותקרה

בהתאם למדיניות התגמול של החברה ככלל, לאחר תשלום המענק לנושאי המשרה (במקרה דנן, ה"ה טוכמאיר ורוזן) לא ירשם הפסד נקי בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה (להלן: "תקציב המענקים השנתי"). במידה וסך המענקים שחושבו על פי מודל המענקים (להלן: ה"בונוס המחושב") עבור כל נושאי המשרה מביא את החברה לרישום הפסד בדוחות הכספיים המאוחדים, תוכל החברה לחלק מענק עד לאיפוס הרווח הנקי. חלוקת המענק תעשה כך שכל נושא משרה יקבל את חלקו מתקציב המענקים השנתי בהתאם לפרופורציית הבונוס המחושב עבורו במודל התגמול מסך הבונוס המחושב (Pro Rata).

(5) אישור המענק השנתי

סכום המענק השנתי (ככל שיהיו זכאים לו) וכן חישוב גובה המענק השנתי ייבדקו על ידי מבקר הפנים ויובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה.

(6) סיום ההתקשרות

במקרה בו הסכם הניהול יבוא לכדי סיום (בהתאם להוראות המפורטות להלן) במועד שאינו בתום שנה קלנדארית, תהיינה כל אחת מהחברות הפרטיות זכאית לבונוס שנתי שיחושב כמפורט להלן:

ביחס לסיום התקשרות לפני תום השנה הרלוונטית: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום ההתקשרות, כמפורט להלן:

(1) **ככל שמועד סיום ההתקשרות יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור,** יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים העוקבים לאחר סיום ההתקשרות, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס

בין מספר הימים בו היתה ההתקשרות בתוקף (מתחילת השנה ועד למועד סיום ההתקשרות) לבין סך הימים בתקופה שמתחילת השנה ועד ליום המאזן של אותם דוחות כספיים עוקבים. (2) <u>ככל שמועד סיום ההתקשרות יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור, יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום ההתקשרות.</u> <u>ביחס לתחילת התקשרות לפני תום השנה הרלוונטית: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד תחילת ההתקשרות ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה, כמפורט להלן:</u> (1) <u>ככל שמועד תחילת ההתקשרות יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור, סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד ההתקשרות ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.</u> (2) <u>ככל שמועד תחילת ההתקשרות יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני תחילת הכהונה בחברה, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס בין מספר הימים בו היתה ההתקשרות בתוקף (מתחילת ההתקשרות ועד לסיום השנה) לבין סך הימים בתקופה שמיום המאזן של אותם דוחות כספיים אחרונים ועד ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.</u> (7) <u>השבת המענק השנתי במקרה של טעות</u> ככל שישתבר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם למי מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, תשיב החברה הפרטית כאמור, או תשלם החברה לחברה הפרטית כאמור, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקיבלה לזה שהיתה זכאית לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על מי מהחברות הפרטיות של טוכמאיר ורוזן ו/או ששולמו על ידיה). לא תחול על החברה הפרטית כאמור חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לחברה הפרטית כאמור תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק השנתי לו היתה זכאית החברה הפרטית כאמור לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק ששולם לחברה הפרטית כאמור בפועל בגין אותה שנה. כמו כן, השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של הדוחות הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים. השבת הסכומים הנ"ל על ידי החברה, ככל שרלוונטי, תבוצע במועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר פרסום דוחות כספיים מתוקנים, ואילו השבת הסכומים ע"י נושא המשרה תבוצע בדרך של קיזוז או הוספה (לפי העניין) למענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתה, במידה ותהיה, תסולק במסגרת התגמול החודשי בפריסה ל-12 תשלומים.	
רוזן יהיה זכאי להחזר הוצאות בפועל שהוא יוציא לצורך מילוי התפקיד בחברה (כגון: החזר הוצאות נסיעות לחו"ל), ובתנאי שהוצאות אלו אושרו כדין מראש על ידי ועדת ביקורת, בין ספציפית לגבי אותה הוצאה ובין בנהלים והוראות מראש בכתב, ובתנאי נוסף שאותה הוצאה בפועל נבדקה ואושרה לפני תשלומה גם על ידי מבקר הפנים של החברה וועדת הביקורת שלה (להלן: "החזר ההוצאות האישיות של טוכמאיר"). יש לציין, כי לא נקבעה תקרת הוצאות לתשלום על פי סעיף זה. פרט לסכום החודשי, לבנוס השנתי ולהחזר ההוצאות האישיות של רוזן, וכן לסכומי שיפוי וביטוח על פי הדין מכוח החלטות מוסדות החברה ו/או פוליסות אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לא יהיו החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או רוזן זכאים לכל תמורה ו/או תשלום נוסף בגין ביצוע כל התחייבויותיהם.	החזר הוצאות טוכמאיר יהיה זכאי להחזר הוצאות בפועל שהוא יוציא לצורך מילוי התפקיד בחברה (כגון: החזר הוצאות נסיעות לחו"ל), ובתנאי שהוצאות אלו אושרו כדין מראש על ידי ועדת הביקורת, בין ספציפית לגבי אותה הוצאה ובין בנהלים והוראות מראש בכתב, ובתנאי נוסף שאותה הוצאה בפועל נבדקה ואושרה לפני תשלומה גם על ידי מבקר הפנים של החברה וועדת הביקורת שלה (להלן: "החזר ההוצאות האישיות של טוכמאיר"). יש לציין, כי לא נקבעה תקרת הוצאות לתשלום על פי סעיף זה. פרט לסכום החודשי, לבנוס השנתי ולהחזר ההוצאות האישיות של טוכמאיר, וכן לסכומי שיפוי וביטוח על פי הדין מכוח החלטות מוסדות החברה ו/או פוליסות אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לא יהיו החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או טוכמאיר זכאים לכל תמורה ו/או תשלום נוסף בגין ביצוע כל התחייבויותיהם.
בין החברה הפרטית בבעלות רוזן ו/או רוזן או מי מעובדיה האחרים של החברה הפרטית בבעלות רוזן לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד מעביד לכל עניין ומטרה שהם ואין בהסכם הניהול או בתנאי מתנאי כדי ליצור יחסי עובד מעביד בינם לבין החברה. החברה הפרטית בבעלות רוזן התחייבה לשאת ולשלם לרוזן את כל התשלומים וההטבות שיגיעו לו בגין העסקתו ובגין סיום העסקתו בחברה הפרטית בבעלות רוזן. מבלי לפגוע באמור לעיל, הרי היה ועל אף האמור בהסכם הניהול עם החברה הפרטית בבעלות רוזן	אי קיום יחסי עובד מעביד בין החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או טוכמאיר או מי מעובדיה האחרים של החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר לבין החברה לא יתקיימו יחסי עובד מעביד לכל עניין ומטרה שהם ואין בהסכם הניהול או בתנאי מתנאי כדי ליצור יחסי עובד מעביד בינם לבין החברה. החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר התחייבה לשאת ולשלם לטוכמאיר את כל התשלומים וההטבות שיגיעו לו בגין העסקתו ובגין סיום העסקתו בחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר. מבלי לפגוע באמור לעיל, הרי היה ועל אף האמור

יקבע על ידי בית המשפט ו/או בורר ו/או כל גוף מוסמך אחר כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין רוזן לחברה, הרי שהחברה הפרטית בבעלות רוזן ורוזן אישרו שהתמורות והתשלומים שיקבלו כאמור לעיל כוללים את כל ומלוא התשלומים המגיעים להם מהחברה ויראו אותם כמשולמים לרוזן באופן אישי, והכל אם ובמידה שהחברה הייתה חייבת בהם בגין היחסים האמורים. החברה הפרטית בבעלות רוזן ורוזן ישפו את החברה בגין כל חבות/הוצאה שתיגרם לה כתוצאה מכך שייקבע שכן התקיימו יחסי עובד מעביד בין רוזן לחברה. לעניין זה יצוין, כי רוזן מכהן ויהיו ראשי לכהן כדירקטור ונושא משרה אחר בחברה הפרטית בבעלות רוזן ובתאגידים אחרים, והוא מתוגמל על ידי אותם תאגידים, וכן כי הוא עוסק ויהיו ראשי לעסוק בעיסוקים אחרים, ובלבד ששמשותו והעיסוקים האחרים כאמור: (א) לא יפגעו במילוי תפקידו בחברה ובכל תאגיד שהחברה מחזיקה ו/או תחזיק בו נירות ערך ו/או זכויות הצבעה ו/או ניהול; (ב) לא יפגעו בהיקף המשרה המינימאלי לו התחייב רוזן; (ג) לא יצרו ניגוד אינטרסים עם שירותי הניהול שיועמדו לחברה.	בהסכם הניהול עם החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר יקבע על ידי בית המשפט ו/או בורר ו/או כל גוף מוסמך אחר כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין טוכמאיר לחברה, הרי שהחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר וטוכמאיר אישרו שהתמורות והתשלומים שיקבלו כאמור לעיל כוללים את כל ומלוא התשלומים המגיעים להם מהחברה ויראו אותם כמשולמים לטוכמאיר באופן אישי, והכל אם ובמידה שהחברה הייתה חייבת בהם בגין היחסים האמורים. החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר וטוכמאיר ישפו את החברה בגין כל חבות/הוצאה שתיגרם לה כתוצאה מכך שייקבע שכן התקיימו יחסי עובד מעביד בין טוכמאיר לחברה. לעניין זה יצוין, כי טוכמאיר מכהן ויהיו ראשי לכהן כדירקטור ונושא משרה אחר בחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ובתאגידים אחרים, והוא מתוגמל על ידי אותם תאגידים, וכן כי הוא עוסק ויהיו ראשי לעסוק בעיסוקים אחרים, ובלבד ששמשותו והעיסוקים האחרים כאמור: (א) לא יפגעו במילוי תפקידו בחברה ובכל תאגיד שהחברה מחזיקה ו/או תחזיק בו נירות ערך ו/או זכויות הצבעה ו/או ניהול; (ב) לא יפגעו בהיקף המשרה המינימאלי לו התחייב טוכמאיר; (ג) לא יצרו ניגוד אינטרסים עם שירותי הניהול שיועמדו לחברה.	
ההתקשרות הראשונה המוצעת תהיה בתוקף, ככל שתאושר, לתקופה של שלוש שנים מיום 1 בינואר 2023, ולתקופה של שלוש שנים מהמועד כאמור (להלן: "תקופת הראשונה המוצעת"). בכל עת במהלך תקופת ההתקשרות הראשונה המוצעת יהיה כל צד זכאי להקדים ולהביא את תקופת ההסכם ואת תוקפו של הסכם הניהול לכלל סיום וזאת על ידי מתן הודעה בכתב לצד שכנגד, לפחות 90 יום לפני המועד המיועד לסיום על ידי נותן ההודעה לסיום (להלן בתיבה זו: "הודעת הסיום" ו- "מועד הסיום", בהתאמה). מבלי לגרוע מכל זכות אחרת של החברה על פי הדין או הסכם, החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) להביא הסכם הניהול לידי סיום לאלתר (דהיינו: באותו יום יחול "מועד הסיום"), ללא מתן הודעה מראש, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים הבאים: (1) בכל מקרה בו יחדל רוזן מלמלא את תפקידו על פי הסכם הניהול; (2) במקרה בו יתבקש מינוי ו/או יתמנה לחברה הפרטית כונס נכסים ו/או מפרק זמני ו/או מפרק ו/או תוגש כנגד החברה הפרטית בקשת פירוק ו/או יינתן ביחס לחברה הפרטית צו הקפאת הליכים ו/או יינתן צו בהליכי פשיטת רגל לגבי רוזן, והמינוי כאמור ו/או הבקשה כאמור ו/או הצו כאמור לא בוטלו או נמחקו בתוך 21 יום; (3) במקרה שבו רוזן יורשע בעבירה שיש עימה קלון. בתקופה ממועד מתן הודעת הסיום ועד מועד הסיום תהיה החברה הפרטית בבעלות רוזן חייבת, על פי דרישת החברה, להמשיך להעמיד את שירותי יו"ר הדירקטוריון, באמצעות טוכמאיר, וזאת לשם הבטחת המשך הניהול למי התקין של החברה ולשם העברת התפקיד למי שהחברה תבקש להעביר לו את התפקיד. מובהר למען הסר ספק, כי כאשר תגיע ההתקשרות לסיומה, מכל סיבה שהיא, לא יגיע לחברה הפרטית א' ו/או לרוזן כל תשלום או פיצוי שהוא בגין סיום ההתקשרות.	ההתקשרות הראשונה המוצעת תהיה בתוקף, ככל שתאושר, לתקופה של שלוש שנים מיום 1 בינואר 2023 (להלן: "תקופת ההתקשרות הראשונה המוצעת"). בכל עת במהלך תקופת ההתקשרות הראשונה המוצעת יהיה כל צד זכאי להקדים ולהביא את תקופת ההסכם ואת תוקפו של הסכם הניהול לכלל סיום וזאת על ידי מתן הודעה בכתב לצד שכנגד, לפחות 90 יום לפני המועד המיועד לסיום על ידי נותן ההודעה לסיום (להלן בתיבה זו: "הודעת הסיום" ו- "מועד הסיום", בהתאמה). מבלי לגרוע מכל זכות אחרת של החברה על פי הדין או הסכם, החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) להביא הסכם הניהול לידי סיום לאלתר (דהיינו: באותו יום יחול "מועד הסיום"), ללא מתן הודעה מראש, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים הבאים: (1) בכל מקרה בו יחדל טוכמאיר מלמלא את תפקידו על פי הסכם הניהול; (2) במקרה בו יתבקש מינוי ו/או יתמנה לחברה הפרטית כונס נכסים ו/או מפרק זמני ו/או מפרק ו/או תוגש כנגד החברה הפרטית בקשת פירוק ו/או יינתן ביחס לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר צו הקפאת הליכים ו/או יינתן צו בהליכי פשיטת רגל לגבי טוכמאיר, והמינוי כאמור ו/או הבקשה כאמור ו/או הצו כאמור לא בוטלו או נמחקו בתוך 21 יום; (3) במקרה שבו טוכמאיר יורשע בעבירה שיש עימה קלון. בתקופה ממועד מתן הודעת הסיום ועד מועד הסיום תהיה החברה הפרטית בבעלות טוכמאיר חייבת, על פי דרישת החברה, להמשיך להעמיד את שירותי יו"ר הדירקטוריון, באמצעות טוכמאיר, וזאת לשם הבטחת המשך הניהול למי התקין של החברה ולשם העברת התפקיד למי שהחברה תבקש להעביר לו את התפקיד. מובהר למען הסר ספק, כי כאשר תגיע ההתקשרות לסיומה, מכל סיבה שהיא, לא יגיע לחברה הפרטית בבעלות טוכמאיר ו/או לטוכמאיר כל תשלום או פיצוי שהוא בגין סיום ההתקשרות.	תקופת ההתקשרות

יצוין, כי ההתקשרות הראשונה והשנייה המוצעות הינם בתנאים זהים לתנאי הכהונה שנקבעו בהתקשרויות הקודמות.

יצוין כי טוכמאיר ורוזן יהיו רשאים להחליף את החברות הפרטיות בחברות אחרות בבעלותם ובשליטתם המלאה במהלך תקופת ההתקשרות כאמור, בתנאים זהים להתקשרות כאמור, בשינויים המחויבים, וזאת ללא צורך באישור נוסף של אורגני החברה.

2. שמות בעלי השליטה ו/או חברי הדירקטוריון שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה

2.1 שמות בעלי השליטה ו/או חברי הדירקטוריון שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות

2.1.1 בעלי השליטה בחברה הינם:

(א) מר ברק רוזן, המכהן כדירקטור ומנכ"ל החברה, מחזיק למיטב ידיעת החברה, ב-51,744,780.42 מניות של החברה, המהוות כ-17.10% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (להלן: "הון החברה") ומזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא).

(ב) מר אסף טוכמאיר, המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה, מחזיק, למיטב ידיעת החברה, ב-50,870,927.49 מניות של החברה, המהוות כ-16.81% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא).

(ג) פנטהאוז תיווך רעננה נכסים והשקעות (1995) בע"מ (להלן: "פנטהאוז"), אשר למיטב ידיעת החברה הינה חברה פרטית בבעלותם ובשליטתם המלאה של ה"ה טוכמאיר ורוזן המחזיקים בה בחלקים שווים (50% כל אחד), מחזיקה ב-5,314,918.49 מניות של החברה המהוות כ-1.75% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא).

(ד) קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ (להלן: "הצוק הצפוני"), אשר למיטב ידיעת החברה הינה חברה פרטית בבעלותם ובשליטתם המלאה של ה"ה רוזן וטוכמאיר המחזיקים בה בחלקים שווים (50% כל אחד), מחזיקה ב-8,298,947 מניות של החברה המהוות כ-2.74% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא).

ה"ה רוזן וטוכמאיר הודיעו לחברה כי הם פועלים בשיתוף פעולה ובעצה אחת בקשר עם מניות החברה המוחזקות על ידם, וזאת ללא הסכם בכתב. לאור האמור לעיל החברה רואה בטוכמאיר ורוזן כ"מחזיקים יחד" במניות החברה, כמשמעות המונח בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") וכבעלי השליטה בחברה (לעיל ולהלן ביחד: "בעלי השליטה").

2.2 שם בעל מהותי שיש לו עניין אישי בהתקשרויות המוצעות

ביום 23 בדצמבר 2019¹⁴ רוזן הודיע לחברה כי באותו היום קיבל רוזן יפוי כוח (להלן: "יפוי הכוח") מאברהם בן דוד אוחיון ז"ל¹⁵ (לעיל ולהלן: "אוחיון"), אשר החזיק באותו מועד ב-50,652,089 מניות של החברה. כאמור בדיווח מיידי של החברה מיום 6 בספטמבר (מס' אמסתכא: 2020-01-098346), מר אברהם בן דוד אוחיון, נפטר. למיטב ידיעת החברה המניות שבעלות אוחיון ז"ל טרם נרשמו על שם יורשיו ומופקדות אצל נאמן הירושה. נכון למועד דוח מיידי זה מחזיק אוחיון ז"ל ב-57,048,160 מניות של החברה, המהוות כ-18.85% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה, לרבות בדילול מלא (להלן: "מניות יפוי הכוח"), אשר תנאיו העיקריים הינם כדלקמן:

1. רוזן יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (מכל סוג) (להלן: "האסיפה הכללית") באמצעות מניות יפוי הכוח בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי והמוחלט. ההצבעה באסיפה הכללית על ידי רוזן תהא כפופה

14 כאמור בדיווח המיידי של החברה מיום 24 בדצמבר 2019, מס' אסמכתא 2019-01-123523.
15 למיטב ידיעת החברה וכפי שדווח לה על ידי מר אוחיון, ניירות הערך של החברה מוחזקים על ידי ABDO International Holding LTD, חברה פרטית זרה המוחזקת במלואה על ידי מר אוחיון.

למתן הודעה לאוחיון בדבר סדר יומה של האסיפה הכללית, בהקדם האפשרי ובכל מקרה לא יאוחר מיומיים לאחר זימונה.

2. ייפוי הכוח ניתן לביטול על ידי מי מה"ה רוזן ואוחיון בהודעה מוקדמת בכתב בת 30 ימים או באמצעות הודעה בכתב אשר תינתן בתוך 14 ימים ממועד זימון האסיפה הכללית.

לאור ייפוי הכוח (כאמור בס"ק 2.2 לעיל), רוזן מחזיק בשיעור של כ-35.95% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא), ויחד עם טוכמאיר ולאור ייפוי הכוח רוזן וטוכמאיר מחזיקים ביחד (במישרין ובעקיפין) בשיעור של כ-38.41% מהון החברה וכ-57.27% מזכויות ההצבעה בה (לרבות בדילול מלא).

2.3 מהות העניין האישי של בעלי השליטה

2.3.1 עניינם האישי של בעלי השליטה בחברה (לרבות של פנטהאוז והצוק הצפוני) בהתקשרויות המוצעות נובע מכך שהתקשרויות המוצעות כאמור, למתן שירותי יו"ר דירקטוריון ושירותי מנכ"ל והתגמול בגינם, יינתנו באמצעות חברות פרטיות בבעלות ובשליטה של בעלי השליטה.

2.3.2 עניינו האישי של אוחיון נובע מכך שהוא העניק את יפוי הכוח לרוזן.

3. התמורה והדרך שבה נקבעה

3.1 התמורה בגין מתן שירותי יו"ר הדירקטוריון ושירותי מנכ"ל המוצעת במסגרת ההתקשרויות המוצעות, נגזרו במהותם מההתקשרויות הקודמות עם טוכמאיר ורוזן כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית בחודש יוני 2020 כך שלא חל כל שינוי בתנאי העסקתם וזאת לאחר בחינה ביחס לחברות דומות כמפורט בסעיף 3.3 להלן.

3.2 ביום 22 בדצמבר 2022 אישרה ועדת הביקורת של החברה כי ההליך הראוי בקשר עם אישור ההתקשרויות המוצעות עם כל אחד מבעלי השליטה, הינו בהתאם למתווה שהותווה במסגרת מדיניות התגמול החדשה של החברה, המפורטת בסעיף 9.1.3 להלן, בהתחשב במכלול השיקולים הטעונים בחינה והתייחסות בקשר עם תגמול נושאי משרה, כמפורט בסעיף 9.1.3 לדוח מיידי זה.

3.3 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יצוין כי לצורך בחינת ההתקשרויות המוצעות, לרבות התגמול החודשי והמענק השנתי שמוצע במסגרתם, החברה בחנה והביאה בחשבון במסגרת הדיונים שנערכו בנושא זה, בין היתר, את הפרמטרים הבאים:

(א) החברה בדקה את הגינות וסבירות הסכומים לפי ההתקשרויות המוצעות ותוך השוואה למקובל ולנהוג בחברות אחרות דומות ומצאה אותם כסבירים והוגנים;

(ב) הענקת תגמול ראוי והוגן לנושאי משרה בכירה בחברה מהווה המשך למדיניות הנהוגה בחברה ונועדה, בין השאר, לתגמל את מנהלי החברה (טוכמאיר ורוזן) מתוך שאיפה לקדם את טובת החברה ויעדיה, וזאת באמצעות מתן תמריצים להמשך פעילותם ומעורבותם לטובת החברה;

(ג) בנוסף, נלקחו בחשבון נתונים השוואתיים אודות מכלול רכיבי התגמול של יו"ר דירקטוריון ומנכ"לים (לרבות שכר ומענקים) בחברות ציבוריות רלבנטיות, בהתבסס על הדוחות השנתיים לשנת 2021 שפורסמו על ידי אותן חברות. מהבדיקה עולה כי תנאי התגמול המוצעים בהתקשרויות המוצעות הינם בתנאי שוק ובטווח המקובל בהשוואה לחברות דומות. על בסיס האמור לעיל נמצא כי תנאי התגמול הינם סבירים והוגנים.

4. אישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרויות המוצעות עם בעלי השליטה

כניסתן לתוקף של ההתקשרויות המוצעות, מותנית בקבלת האישורים הבאים:

- (א) אישור ועדת התגמול, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, כמפורט לעיל, התקבלו בימים 22 ו-26 בדצמבר 2022 (בהתאמה);
- (ב) אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה, כמפורט בסעיף 9 להלן.

בנוסף, כניסתן לתוקף של ההתקשרויות המוצעות מותנות גם באישור שינוי מדיניות התגמול של החברה, בהתאם להוראות הדין, כמפורט בסעיף 9.1.3 להלן.

5. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המוצעות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה ו/או שהינן בתוקף נכון למועד זה

למיטב ידיעת החברה, לא היו עסקאות דומות להתקשרות המוצעת לפי דוח מיידי זה בשנתיים שקדמו לתאריך אישור או שהן עדיין בתוקף במועד האישור כאמור ההתקשרויות המוצעות על ידי דירקטוריון החברה, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי למעט העסקאות (לרבות ההתקשרויות הקודמות) המפורטות בסעיף 9 לחלק ד' – דוח פרטים נוספים לשנת 2021 אשר צורף לדוח התקופתי לשנת 2021 (פורסם ביום 13 במרץ 2022, מס' אסמכתא 024459-01-2022, המובא בדוח זה בדרך של הפניה).

6. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המוצעות

6.1 **קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח** – התגמול המוצע במסגרת ההתקשרויות המוצעות, כולל, בנוסף לרכיב הקבוע, רכיב משתנה המבוסס על תמחיל רווח לפני מס. להערכת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תמחיל יעדים זה מקדם את מטרות החברה ומתמרץ להשגת רווחי החברה וביצועיה. גובה הרכיב המשתנה, נקבע, כאמור, בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישורים של כל אחד מהמנהלים אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש, על פי תחומי אחריותו. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי החברה בפעילותה נשענת רבות על יכולתם של המנהלים, הנחשבים אנשי מפתח בחברה, ולהם ניסיון עשיר ומוניטין רב בתחום הנדל"ן והיכרות רחבה ומערכת קשרים עסקיים רבת שנים עם מרבית הגופים הדומיננטיים הפועלים בשוק הנדל"ן, דבר התורם רבות ליישום האסטרטגיה של החברה. בהקשר זה יצוין, כי בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגה סקירה של שכר יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל בחברות דומות לאלו של החברה (מבחינת אופי הפעילות, היקף הפעילות, שווי שוק, היקף המאזן ועוד), אשר נבחנה על ידם ואשר ממנה עולה כי דמי הניהול הינם סבירים בהתחשב בגבולות הטווח של שכר בעלי תפקידים מקבילים בשוק.

6.2 **יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשגת רווחיה והכל בראייה ארוכת טווח** – ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תשלום המענק השנתי למנהלים, בהתאם לתנאי ההתקשרויות המוצעות, מהווה תמריץ נוסף לטובת רווחן לפעול להשגת רווחיה של החברה, הואיל וגובה המענק השנתי נגזר ישירות מרווחיה של החברה בשנה נתונה והינו מותנה בעמידה בסף המינימלי של הרווח לפני מס (50 מיליון ש"ח). כמו כן, המענק השנתי הינו מענק מדורג שמטרתו להוות תמריץ לה"ה טובת רווחן לפעול להשגת רווחיה של החברה ושל בעלי מניותיה. בנוסף, גובה המענק השנתי הוגבל בכל מקרה ללא יותר מ-3,245 אלפי ש"ח כדי שלא לחרוג מתחום הסביר והמקובל. כן צוינו מאמציהם של טובת רווחן להרחבת פעילותה החברה כמפורט בס"ק 6.5 להלן.

6.3 **גודל החברה ואופי פעילותה** – סך תקרת התגמול הקבוע השנתי בשנת 2021 לה"ה טובת רווחן ורוזן, נכון למועד פרסום דוח מיידי זה, ובהתאם לשיעור המשרה הנוכחי של טובת רווחן (במונחי עלות, ללא המענק השנתי) (בכפוף לאישור האסיפה), מהווה כ-5.8% וכ-7.3% מהוצאות ההנהלה וכלליות של החברה לשנת 2021 בהתאמה, כ-0.12% וכ-0.14% מהונה העצמי של החברה (ליום 31 בדצמבר 2021) בניטרול זכויות המיעוט בהתאמה וכ-0.03% ממאזן החברה (ליום 31 בדצמבר 2021) ולפיכך אינם מהותיים ביחס לגודל החברה והיקפי פעילותה.

6.4 **השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי והישגים** –

שם	אסף טובת רווחן	ברק רוזן
התפקיד	יו"ר דירקטוריון	מנכ"ל החברה ודירקטור
תאריך תחילת כהונה (ותק)	26.01.2006	26.01.2006
השכלה	לימודי נדל"ן באוניברסיטת תל אביב – 3 שנים (לא לימודי תואר)	לימודי נדל"ן באוניברסיטת תל אביב – 3 שנים (לא לימודי תואר)
עיסוק השנים האחרונות	מנהל/דירקטור בחברות המפורטות להלן: קנדה ישראל מגדלי יוקרה בע"מ, א.ב.ח. הגליל חברה לפתוח בע"מ, פנטהאוז תיווך נכסים והשקעות (1995) בע"מ, א.ב.י. פנטהאוז אחזקות ומסחר 2000 בע"מ,	מנהל/דירקטור בחברות המפורטות להלן: קנדה ישראל מגדלי יוקרה בע"מ, א.ב.ח. הגליל חברה לפתוח בע"מ, פנטהאוז תיווך נכסים והשקעות (1995) בע"מ, א.ב.י. פנטהאוז אחזקות ומסחר 2000 בע"מ, רוזן השקעות

שם	אסף טוכמאיר	ברק רוזן
	בראשית לציון בע"מ, גולדמאיר יזום ובניה בע"מ, טוכמאיר השקעות (2002) בע"מ, קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ, ב.ו.ב. מדף 20 בע"מ, אביב ארלון בע"מ.	(2002) בע"מ, בראשית לציון בע"מ, קנדה ישראל הצוק הצפוני בע"מ, ב.ו.ב. מדף 20 בע"מ, אביב ארלון בע"מ.
כישורים ומומחיות, ניסיון מקצועי והישגים	טוכמאיר ורוזן הינם בעלי ידע, ניסיון ומוניטין של מעל 25 שנים בניהול חברות העוסקות בתחום הנדל"ן ועובר לרכישת השליטה בחברה ניהולו בהצלחה פעילות בתחום הנדל"ן בין היתר בישראל קנדה ובחברות המפורטות לעיל.	

6.5 תפקידים של נושאי המשרה, תחומי אחריותם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימם –

שירותי הניהול שיוענקו באמצעות חברות פרטיות בבעלות בעלי השליטה, כוללים את כהונתם של טוכמאיר ורוזן כיו"ר דירקטוריון החברה וכמנכ"ל החברה, בהתאמה.

כהונתו של טוכמאיר כיו"ר דירקטוריון כוללים, בין היתר, את השירותים שלהלן: ניהול עבודת הדירקטוריון וישיבותיו, בניית האסטרטגיה של החברה לטווח הבינוני והארוך, סיוע לחברה בשימור וניהול הקשרים עם שוק ההון וכדומה. כהונתו של רוזן כמנכ"ל החברה, כוללים, בין היתר, את ניהול החברה באופן שוטף, לרבות מעקב ובקרה על נושאי המשרה הכפופים לו. בנוסף, שירותי הניהול אשר ניתנים על ידי טוכמאיר ורוזן כוללים ניהול כללי של החברה ועסקיה וביצוע מטלות הכלולות בתפקידים המפורטים לעיל ובכלל זה פיקוח ובקרה על הפרויקטים של החברה, שיווקם, התקשרויות בהסכמי מימון, התקשרויות בהסכמי שיתוף פעולה עם שותפים פוטנציאליים וכדומה.

כן ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את יכולותיהם של ה"ה טוכמאיר ורוזן לקדם פרויקטים ולאפשר לחברה לפעול לניצול הזדמנויות עסקיות בעלי רווחיות גבוהה בפרק זמן קצר.

בנוסף חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ראו לנגד עיניהם גם את העובדה שבשנים האחרונות החברה שינתה את פניה וגודלה והפכה לאחת החברות המובילות בתחום הנדל"ן בישראל ובמכלול השיקולים ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה: (א) הונה העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה וסך נכסיה ליום 31 בדצמבר 2019 הסתכמו לסך של כ- 677 מיליוני ש"ח וכ-3,012 מיליוני ש"ח, בהתאמה, בעוד שנכון ליום 30 בספטמבר 2022 הונה העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה וסך נכסיה הסתכמו לסך של כ-2,150 מיליוני ש"ח וכ-9,085 מיליוני ש"ח, בהתאמה; (ב) החל מחודש פברואר 2018 ניירות הערך של החברה נסחרים במדד ת"א 125 של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "הבורסה"); (ג) נכון ליום 25 בדצמבר 2022, מניות החברה נסחרות בבורסה לפי שווי שוק של כ-2.2 מיליארד ש"ח לעומת שווי שוק (מתואם דיבידנד) של כ-1,401 מיליון ש"ח ליום 10 במאי 2020 (מועד אישור ההתקשרויות הקודמות על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה); (ד) החברה נכנסה לתחום המלונאות בישראל והרחיבה את פעילותה בתחום זה; (ה) בשנה האחרונה החברה הודיעה על כניסתה לתחום הדיור המוגן ורכשה את בית הדיור המוגן הראשון.

ביחס להסכמי הניהול הקודמים עם ה"ה טוכמאיר ורוזן ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי רכיבי הסכם הניהול עם טוכמאיר ורוזן לא השתנו מהסכם הניהול האחרון שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 15 ביוני 2020.

6.6 היחס בין הרכיבים המשתנים לקבועים – היחס בין תקרת השכר הקבוע השנתי המוצע לכל אחד מה"ה טוכמאיר ורוזן במסגרת ההתקשרויות המוצעות (סך של כ-2,070 אלפי ש"ח ו-2,622 אלפי ש"ח בהתאמה) לבין סך התגמול בגין תקרת המענק השנתי המרבי לו יהיה זכאי כל אחד מה"ה טוכמאיר ורוזן בכפוף לעמידה ביעדים (סך של כ-3,245 אלפי ש"ח) עומד על כ-63.8% וכ-80.8% בהתאמה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי הרכיב המשתנה בחבילת התגמול בהתקשרויות המוצעות הינו סביר והוגן ביחוד בהתחשב בעובדה כי הזכאות לקבלתו מותנית בתנאי סף מינימלי (רווח לפני מס (כהגדרתו בסעיף 1.4 לעיל) בסך של 50 מיליון ש"ח) וגם לאחר התקיימותו של תנאי הסף המינימלי הרכיב המשתנה הינו מדורג לפיו ככל שהרווח לפני מס עולה שיעור הרכיב המשתנה עולה אף הוא עד לתקרה של 3.245 מיליון ש"ח בשנה לכל אחד. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון מבנה התגמול בהתקשרויות המוצעות כאמור יוצר זהות אינטרסים בין טוכמאיר ורוזן ובעלי המניות של החברה.

6.7 היחס שבין עלות תנאי הכהונה בהתקשרויות המוצעות לשנת 2023 (כולל מענקים מקסימליים) לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה - היחס שבין עלות דמי הניהול המשולמים לכל אחד מטוכמאיר ורוזן (בנפרד) בהתאם להתקשרות המוצעת לבין עלות השכר הממוצע של שאר עובדי החברה בשנת 2022 (כולל נושאי משרה): 1:9.0 ו-1:10.0, ובין השכר החציוני של שאר עובדי החברה בשנת 2022 (כולל נושאי המשרה בחברה), הינו 1:18.4 ו-1:20.3, בהתאמה. כמו כן, היחס בין העלות הממוצעת של דמי הניהול המשולמים לכל אחת מהחברות הפרטיות (בגין שירותי הניהול הממוצעים (יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה)) בהתאם להתקשרות המוצעת ועלות העסקתם של שאר נושאי המשרה בה בשנת 2022 לעלות השכר הממוצעת והחציונית לשאר עובדי החברה בשנת 2022 שאינם נושאי משרה הינו כ-1:4.7 ו-1:9.6, בהתאמה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי אין בפערי השכר האמורים בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

6.8 **האפשרות להפחתת ה"מענק השנתי"** – יצוין, כי לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אין אפשרות להפחית את המענק השנתי. יחד עם זאת, במסגרת הסכמי הניהול קיים מנגנון של השבת המענק השנתי במקרה של טעות כמפורט בסעיף 1.4 לעיל. כמו כן, תשלום המענק השנתי כפוף לכך שסכום המענק השנתי (ככל שיהיו זכאים לו) וכן חישוב גובה המענק השנתי ייבדקו על ידי מבקר הפנים ויובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה. עוד יצוין, כי המענק השנתי מוגבל ל-3,245 אלפי ש"ח.

לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תנאי ההתקשרויות המוצעות עולים בקנה אחד עם טובת החברה, הינם סבירים והוגנים, בהתחשב בניסיונם של טוכמאיר ורוזן ובהיקף השירותים שיוענקו על ידם לחברה בפועל, וכן בהתחשב בהיקף ההשקעה לה יידרשו בתפקידו. לפיכך, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון סבורים כי תנאי ההתקשרויות המוצעות עומדים בתנאי שוק ולפיכך, אינם עונים להגדרת "חלוקה", כהגדרת המונח בחוק החברות.

עוד יצוין, כי תנאי העסקתם של טוכמאיר ורוזן תואמים את עקרונות התגמול שהותוו במסגרת מדיניות התגמול, הן הנוכחית (שהינה בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023) והן החדשה, שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול ושהינה כפופה לאישור האסיפה כאמור בסעיף 9.1.3 להלן.

7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול, ועדת הביקורת והדירקטוריון

7.1 בדיונים ובהחלטות ועדת התגמול וועדת הביקורת של החברה מיום 22 בדצמבר 2022 בה אושרו ההתקשרויות המוצעות, השתתפו ה"ה אלדד אברהם (דח"צ), אבי צובל (דח"צ) ואורית לרר (דב"ת).

7.2 בדיונים ובהחלטות דירקטוריון החברה מיום 26 בדצמבר 2022 בה אושרו ההתקשרויות המוצעות, השתתפו ה"ה אלדד אברהם (דח"צ), אבי צובל (דח"צ) ואורית לרר (דב"ת).

בהתאם לסעיף 278(א) לחוק החברות, לא השתתפו טוכמאיר ורוזן, בהחלטת דירקטוריון החברה בעניין ההתקשרויות המוצעות כמפורט בסעיף 2 לעיל.

8. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות עניין זה

לפרטים ראה סעיף 2 לעיל.

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

9.1 ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה") אשר תיערך ביום ג', 31 בינואר 2023, בשעה 15:00, במשרדי החברה, המנופים 2, הרצליה (להלן: "משרדי החברה") ושעל סדר יומה יועלו לדיון ואישור הנושאים המפורטים להלן:

9.1.1 אישור ההתקשרות הראשונה המוצעת כמפורט בסעיף 1.2 לעיל.

9.1.2 אישור ההתקשרות השנייה המוצעת כמפורט בסעיף 1.3 לעיל.

9.1.3 אישור מדיניות תגמול חדשה בחברה

9.1.3.1 רקע

ביום 15 ביוני 2020 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה וביום 30 ביוני 2022 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות עדכון למדיניות התגמול וזאת מבלי לשנות את תוקפה כך שמדיניות התגמול הינה בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023 (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול הנוכחית").

בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, יש לאשר את מדיניות התגמול אחת לשלוש שנים. לפיכך, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בימים 22 בדצמבר 2022 וביום 26 בדצמבר 2022 במדיניות תגמול חדשה (להלן: "מדיניות התגמול החדשה") אשר, בכפוף לאישורה, תיכנס לתוקף ותחליף את מדיניות התגמול הנוכחית לתקופה של שלוש שנים. יובהר כי ככל ולא תאושר מדיניות התגמול החדשה, תישאר בתוקף מדיניות התגמול הנוכחית עד ליום 14 ביוני 2023 כאמור לעיל.

9.1.3.2 הליכי דיון ואישור מדיניות התגמול החדשה

במסגרת הכנת מדיניות התגמול וגיבוש המלצותיה, ועדת התגמול ערכה דיון, בשיתוף הנהלת החברה ויועציה, אשר במסגרתו שקלה בין היתר את כל השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות ובחנה והתייחסה לעניינים הדורשים התייחסות במדיניות התגמול כאמור בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וכן בחנה ושקלה היבטים נוספים ובכללם: מבנה התגמול בחברה, יחסי השכר והתגמול בחברה, הרכיבים המשתנים בתגמול ומדגם השוואתי ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות הדומות לחברה בתחום פעילותן.

על סמך בחינה של כל השיקולים, העניינים והפרמטרים המוזכרים לעיל, חברי ועדת התגמול גיבשו את מסקנותיהם והמלצתם במסגרת ישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 22 בדצמבר 2022, תוך שהם מגיעים למסקנה כי מדיניות התגמול החדשה הינה מדיניות תגמול ראויה ומומלצת, אשר יש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בחברה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול ואשר מביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, תחזיותיה העסקיות והיעדים והאסטרטגיה של החברה, וזאת בין היתר בשם לב לכך שלא חלו שינויים מהותיים במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות התגמול הנוכחית. ועדת התגמול העבירה את המלצתה לדירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 118ב(1) לחוק החברות, לאשר את מדיניות התגמול. בישיבת ועדת התגמול האמורה השתתפו כל חבריה והחלטתם התקבלה פה אחד.

מדיניות התגמול החדשה נדונה ואושרה ע"י דירקטוריון החברה ביום 26 בדצמבר 2022, וזאת לאחר שדירקטוריון החברה בחן את כל השיקולים, העניינים והפרמטרים לעיל ושקל את המלצת ועדת התגמול.

9.1.3.3 מדיניות התגמול החדשה מצורפת כנספח א' לדוח מיידי זה. למען הנוחות, סומנו במסמך מדיניות התגמול החדשה כלל השינויים אותם מבקשת החברה לבצע במדיניות התגמול הנוכחית של החברה. יצוין כי השינויים העיקריים במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות הנוכחית הינם בנושאים המפורטים להלן: (א) עדכון התגמול הקבוע של מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל; (ב) עדכון התגמול הקבוע של נושאי משרה כפופי מנכ"ל בחברה (היינו, למעט יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל); (ג) עדכון ביעדים הנוספים (דוגמאות) שעשויים להינתן לנושאי משרה.

9.1.3.4 תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, תואמים את מדיניות התגמול החדשה.

9.1.3.5 נכון למועד זה, כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול החדשה מותנית באישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה (או לחלופין, ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית כאמור, באישורה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותם לעשות כן על פי הוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות) וככל שועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לא יעשו שימוש בסמכותם כאמור בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, כי אז מדיניות התגמול הנוכחית תיוותר בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023.

9.1.3.6 מדיניות התגמול חלה רק ביחס לנושאי המשרה בחברה ואולם אינה חלה ביחס לנושאי משרה בתאגידים בשליטת החברה.

9.1.3.7 זהות חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הועדה בדבר תיקון מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון החברה

בישיבות ועדת התגמול שהתקיימה ביום 22 בדצמבר 2022 בה נדונה מדיניות התגמול והתקבלה ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה על אישורה, השתתפו ה"ה אלדד אברהם (דח"צ, יו"ר הוועדה), אבי צובל (דח"צ) ואורית לרר (דירקטורית בלתי תלויה).

9.1.3.8 זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה מדיניות התגמול, וכן יצוין האם מי מבין הדירקטורים התנגד למדיניות התגמול, ובמקרה שהיו מתנגדים כאמור נימוקי התנגדותם;

בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 26 בדצמבר 2022 בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול השתתפו ה"ה אלדד אברהם (דח"צ), אבי צובל (דח"צ) ואורית לרר (דירקטורית בלתי תלויה). כל חברי הדירקטוריון שהשתתפו בהצבעה לאישור מדיניות התגמול הצביעו בעדה.

יצוין כי ה"ה אסף טוכמאיר וברק רוזן לא השתתפו בישיבת הדירקטוריון שאישרה את מדיניות התגמול החדשה וזאת לאור היותם מוטבים על פי מדיניות התגמול החדשה של החברה.

9.1.3.9 זהות בעלי השליטה בחברה והזכויות המקנות להם שליטה בחברה, לרבות החזקותיהם בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור שהם צד להם;

לפרטים אודות בעלי השליטה ראה סעיף 2 לעיל.

9.2 המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, כל מי שיחזיק במניות החברה ביום ג', 3 בינואר 2023, יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח, על פי כתב מינוי, או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה או מי שהוסמך על ידו, אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה או, ביחס למחזיק לא רשום במניות החברה¹⁶, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך) (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית") עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה¹⁷ או, באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח מיידי זה שיומצא לחברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

9.3 מניין חוקי

אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה (להלן: "מניין חוקי"). אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום ז', 1 בפברואר 2023, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה הנדחית, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

9.4 הרוב הנדרש

9.4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרויות המוצעות, המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל, הינו כאמור בסעיף 275(א)(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. לעניין זה יוער, כי אישור ההתקשרויות המוצעות, המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל, אינו כפוף לסעיף 267א(ב) לחוק החברות היות שהן בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית שהינה בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023 או עד לאישור מדיניות

16 כמשמעותו בהתאם לסעיף 177(1) לחוק החברות.

17 מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לקביעת רשות ניירות ערך.

התגמול החדשה, ככל שתאושר, לפי המוקדם.

9.4.2 הרוב הנדרש לאישור ההתקשרות המפורטת בסעיף 9.1.3 לעיל (אישור מדיניות התגמול החדשה) הינו בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות – קרי, רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול החדשה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

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

9.5 הכללת נושאים נוספים בסדר היום של האסיפה

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה, בהתאם לקביעת דירקטוריון החברה (להלן: "**הנושא הנוסף**"). בקשה של בעל מניות לכלול את הנושא הנוסף בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד (7) שבעה ימים לאחר זימון האסיפה על פי דוח זה. אם הוגשה בקשה כאמור, הנושאים הנוספים עשויים להתווסף לסדר היום של האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il. יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע.

10. סמכות רשות ניירות ערך

בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח מיידי זה רשאית הרשות או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות המוצעות נשוא דוח מיידי זה וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידי זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידי.

11. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

מר גיא קנדה, סמנכ"ל הכספים של החברה, הינו נציג החברה לעניין הטיפול בדוח מיידי זה. כתובת: המנופים 2, הרצליה; טלפון 09-9720720; פקס 09-9720727.

12. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע להתקשרויות המוצעות וכן במדיניות התגמול החדשה של החברה ובכל מסמך אחר הנוגע לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, במשרדי החברה, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מר גיא קנדה, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 09-9720720). כן ניתן לעיין במסמכים הקשורים להחלטות המוצעות, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (www.tase.co.il). www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה.

13. הצבעה בכתב

א. בעלי מניות רשאים להצביע באסיפה, באמצעות כתב הצבעה כמפורט להלן; כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות הינם כדלקמן: אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (להלן: "**אתר ההפצה**"), אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ:

- ב. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה ;
- ג. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ;
- ד. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו 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 ;
- ה. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים ;
- ו. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית **הינו 6 (שש) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה ואילו המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה במסירה ידנית לחברה **הינו עד 4 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה ;
- ז. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, **הינו עד 10 (עשרה) ימים** לפני מועד האסיפה ;
- ח. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות **עד 5 (חמישה) ימים** לפני מועד האסיפה ;
- ט. החברה תשלח בלא תמורה, לבעלי המניות הרשומים במרשם בעלי המניות, כתב הצבעה ביום פרסום ההודעה על האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ

על ידי : גיא קנדה, סמנכ"ל כספים

מעוצב:רמה 1

מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברת ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ

מאי-2020

ינואר 2023

מעוצב:ממורכז

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של חברת ישראל קנדה (ט.ר.) בע"מ (להלן: "החברה"), מרכיביו ואופן קביעתו, בין היתר, בהתאם לחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20") ובהתאם למטרותיה של החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, להגביר שקיפות ביחס לתגמול נושאי המשרה בחברה וכן להבנות את שיקול הדעת של האורגנים הרלוונטיים בחברה בבואם לקבוע ולאשר את תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה.

מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל במידת הצורך לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין¹.

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

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות הינה בתוקף החל ממועד אישורה לראשונה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה למשך 3 שנים בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 על תקנותיו כפי שיעודכן מעת לעת (להלן: "חוק החברות"). שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין החל באותו מועד. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.

למועד אישור מסמך מדיניות תגמול זה, קיימים בחברה מנגנוני תגמול לנושאי משרה בחברה, אשר החברה מחויבת להם מכוח הסכמי עבודה והסכמי ניהול שנכרתו. קביעת תגמול לנושא משרה ברמה מחמירה יותר לעומת המגבלות הקבועות במדיניות התגמול לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול, כמשמעותה בחוק החברות.

כמו כן, תשאף החברה במסגרת כריתת הסכמי עבודה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות תגמול זו, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

אין במדיניות התגמול ובעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

¹ אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה.

אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין.

עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול מנסה ככל הניתן לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינן בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.
2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.
5. המדיניות תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראיה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

- א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן ותרומתם הצפויה לקידום האינטרסים של החברה ולמילוי התפקיד המיועד.
- ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, תקופת ההעסקה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש). יובהר, כי אין בהעסקת נושאי המשרה בחברה בהתחשב במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מאפשרות העסקתם בתפקידים נוספים בתאגידים בשליטתה של החברה, אולם אלה יילקחו בחשבון במסגרת קביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה.
- ג. גודל החברה ואופי פעילותה.
- ד. המלצת הממונה של נושא המשרה.
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים).
- ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי) (3) השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים החברה, על יחסי העבודה בחברה.
- ז. השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות. חברות דומות לעניין זה יהיו חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח מקסימאלי ביחס לחברה עצמה, כך שבקבוצת ההשוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת ההשוואה שלה לא יפחת מ-10 חברות.
- ח. מצבה הכספי של החברה.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תוכניות התגמול.

1. רכיבי שכר קבוע

שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

להלן פירוט תקרת השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה - 100% משרה):

יו"ר דירקטוריון – תקרות התגמול עד 230 אלפי ש"ח במונחי עלות שכר יחיד בדלקמן:

תקופה	תקרת תגמול (100% משרה)	% הפחתה בגין התפשטות נגיף הקורונה ²	תקרת תגמול בפועל 100% משרה
1-1-2020-15-3-2020	165	—	165-0
16-3-2020-15-6-2020	190	25%	146-25
16-6-2020-31-10-2020	210	25%	161-25
החל מיום 1-11-2020	230	—	230-0

מנכ"ל – תקרות התגמול – עד 230 אלפי ש"ח במונחי עלות שכר יחיד בדלקמן:

מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל - עד 85110 אלפי ש"ח במונחי שכר בסיס.

סמנכ"ל פיתוח עסקי ו/או מכירות ו/או שיווק – עד 50 אלפי ש"ח במונחי שכר בסיס.

סמנכ"ל אחר ו/או כל נושא משרה אחר הכפוף במישרין למנכ"ל (להלן: "סמנכ"ל אחר") – עד 7090 אלפי ש"ח במונחי שכר בסיס.

התקרות כאמור יותאמו באופן יחסי להיקף המשרה של נושאי המשרה בפועל.

בחינת שכר תקופתית – בכדי לאפשר לשמור את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, תהיה רשאית ועדת התגמול לדון בכל שנה בגובה שכרם הקבוע של כל אחד מנושאי המשרה בחברה בנפרד למול תנאי השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה ובהתאם לשיקולים המנויים לעיל, תמליץ לדירקטוריון האם לאשר עדכון של השכר ובמידה וכן, מה גובה העדכון ובלבד שעדכון כאמור לא יעלה על תקרת השכר הקבוע המפורט לעיל.

² שיעור ההפחתה בגין התפשטות נגיף הקורונה – שיעור ההפחתה מכל עלות שגבוהה מ-15 אלף ש"ח (בדומה להפחתה שבוצעה לכלל העובדים בחברה ששכר הבסיס שלהם גבוה מ-15 אלף ש"ח זאת החל מיום 16-3-2020).

למרות האמור לעיל, שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה, יאושרו על ידי מנכ"ל החברה בלבד וזאת כל עוד שתנאי הכהונה והעסקה העדכניים של נושא המשרה כאמור תואמים את הוראות מדיניות תגמול זו. שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של מנכ"ל החברה, יאושרו על ידי ועדת התגמול בהתאם להוראות חוק החברות.

העלאה של השכר/הגמול הקבוע, בשיעור של עד 5% מעלות השכר/הגמול הקבוע של נושא המשרה במונחים שנתיים ועד 15% במצטבר ל-3 שנים, דהיינו ללא התחשבות בעלות העסקתו בגין תגמול משתנה, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה.

תנאים נלווים – במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה. התנאים הנלווים כוללים בין היתר חופשה, הבראה, אובדן כשר עבודה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות.

החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב.

החברה תהינה רשאית להעניק לנושא משרה הטבות והנחות בקשר לרכישת יחידות דיור, מסחר או משרדים, לרבות קרקע לנדל"ן כאמור, בפרויקטי נדל"ן של החברה. כמו כן, החברה תהינה רשאית להעמיד הלוואות לנושאי משרה בסכומים שאינם מהותיים לחברה. ההטבות וההלוואות כאמור להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין ועל פי אותה מדיניות שתקבע החברה לעניינים אלה, מעת לעת, על ידי דירקטוריון החברה, וביחס לכלל עובדי החברה.

נושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, התשלום יעשה כנגד חשבונית מס כדין ומכיל בתוכו את השכר הקבוע ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות (למעט החזר הוצאות).

שינויים בתנאים הנלווים ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לבחון את התנאים הנלווים במסגרת בחינה תקופתית לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

2. תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על קריטריונים נוספים שאינם ניתנים למדידה הנקבעים בהתאם לתפקידו ותרומתו של נושא המשרה (קרי על פי שיקול דעת). הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

מדיניות התגמול של החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

מדיניות התגמול של החברה כפי שנקבעת במסמך זה, קובעת כי ככל שמדובר בנושא משרה בכירה יותר כך **משקלם היחסי של יעדי החברה** מתוך סך היעדים יהיה גבוה יותר.

במניין היעדים יכללו **יעדים מדידים** המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה כאמור.

החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה או את הרכיב המשתנה כולו, אם סכומם אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה או 25% מסך התגמול המשתנה בפועל, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי שיקול דעת) בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים כמותיים מזהים.

המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק.

יובהר כי על אף כל האמור לעיל ולהלן, בהתאם להוראות הדין, החובה לבסס את המענק השנתי על פי קריטריונים מדידים לא תחול ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהא הסמכות **להפחית עד 25%** מגובה המענק למשך שנה קלנדרית, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה.

כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות **לבטל** את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים מסוימים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

תחולה

נושאי משרה העשויים להיות זכאים לתגמול המשתנה, הינם:

- יו"ר דירקטוריון
- מנכ"ל
- מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל

- סמנכ"ל פיתוח עסקי ו/או מכירות ו/או שיווק (להלן: "סמנכ"ל המכירות")
 - סמנכ"ל אחר
- סמנכ"ל אחר וכל נושא משרה בכיר נוסף הכפוף במישרין למנכ"ל יקראו להלן יחד: **"יתר נושאי משרה"**

מודל חישוב לתגמול המשתנה

תנאי הסף המצטברים להענקת תגמול משתנה:

1. **מבחן הרווח קרי**, נושא המשרה יהיה זכאי לרכיב התלוי בתגמול רק אם החברה תציג בדוח הכספי של שנת התגמול הרלוונטית רווח נקי המיוחס לבעלי מניות החברה (ללא זכויות מיעוט) וזאת בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים מבוקרים של החברה.
2. **מבחן הפירעון** - במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית, החברה תעמוד באופן מלא בתנאי הפירעון של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה והלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, למעט חוב שמיוחס באופן ספציפי לפרויקטים חדשים ו/או קיימים (Non Recourse³).

³ "Non-Recourse" משמעו – ללא זכות חזרה ללווה וללא ערבות חברה האם.

אי עמידה באחד או יותר מתנאי הסף לעיל, משמעותה כי נושאי המשרה לא יהיו זכאים לתגמול משתנה בשנה הקלנדרית הרלוונטית.

יצוין כי התגמול המשתנה של סמנכ"ל פיתוח עסקי/או שיווק המכירות, כפוף גם למכירות שתבוצענה על-ידו ו/או על ידי סוכני המכירות הכפופים לו של לפחות 145180 יחידות בשנה הקלנדרית הרלוונטית (בין אם יחידות מגורים / יחידות קרקע/כל יחידה אחרת) (להלן: "תנאי סף מינימלי למכירות").

גובה הרכיב המשתנה יקבע **במודל** אשר **עשוי** לכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים:

1. יעד חברה

2. יעדים אישיים מדידים

3. שיקול דעת

יעד חברה

יעד החברה הינו השגת **רווח לפני מס**.

לעניין זה, "רווח לפני מס" הינו רווח החברה בשנה הרלוונטית לפני מיסים על ההכנסה על פי הדוחות הכספיים (המאוחדים) שלה לאותה שנה לפני המענקים לבעלי שליטה ובניכוי חלק המיעוט ברווחי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס (או בתוספת חלק המיעוט בהפסדי חברות מאוחדות באותה שנה לפני מס), בנטרול רווחי והפסדי שערך לבעלי מניות החברה שטרם מומשו, לרבות נטרול רווחים והפסדים חד פעמיים שאינם במהלך העסקים התקדימית (להלן יחד: "רווחי/הפסדי שיערוך"), ובלבד שהתוצאה הינה חיובית. מרווחי/הפסדי שיערוך של חברות כלולות ינטרלו הוצאות/הכנסות מיסים וכן ינטרלו רווחי/הפסדי שיערוך שטרם מומשו. יובהר כי במקרה של מימוש נכס יתווספו/יפחתו רווחי/הפסדי השערך שנטרלו מהרווח לפני מס כאמור לעיל (לרבות בחברות כלולות) לסכום רווח לפני מס.

במידה שבשנה נתונה תרשום החברה הפסד (להלן: "ההפסד המועבר"), ההפסד המועבר יועבר לשנה העוקבת ויגרע מן הרווח לפני מס של החברה או יתווסף להפסד של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה שלילית היא תועבר לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מידי שנה בשנה. למען הסר ספק יובהר כי, ההפסד המועבר בתקופה של מספר שנים, יצטבר וינוכה מהרווח לפני מס בשנה הראשונה בה יהא רווח כאמור או בכל שנה שלאחריה בה יהיה רווח כאמור עד להגעה לסף העמידה המינימלי ברווח לפני מס לאחר ניכוי מלוא ההפסד המועבר. במקרה בו הרווח לפני מס של החברה בשנה נתונה יהיה מעל תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה, ההפרש בין הרווח לפני מס של החברה לבין תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה (להלן: "הרווח המועבר") יועבר לשנה העוקבת ויתווסף לרווח לפני מס של החברה או ייגרע מההפסד של החברה בשנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב התגמול המשתנה השנתי בשנה העוקבת. היה ותוצאת סיכום זו תהיה גבוהה מתקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה בשנה העוקבת, יועבר הרווח המועבר בגין אותה שנה לשנה שלאחר מכן וכך הלאה מדי שנה ובלבד שלא יעלה על תקרת הרווח לחישוב התגמול המשתנה בכל שנה. נכון למועד אישור מסמך מדיניות תגמול זה, סף העמידה המינימאלי ביעד החברה אשר יזכה בתגמול בגין יעד זה, הינו כמפורט להלן:

עיצב:גופן: מודגש, גופן עבור עברית ושפות אחרות: מודגש

עיצב:גופן: מודגש, גופן עבור עברית ושפות אחרות: מודגש

נושא משרה	סף עמידה מינימאלי ברווח לפני מס
יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל	50 מיליון ₪
מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל <u>ותר נושאי משרה סמנכ"ל</u> <u>אחר</u> ⁴	50 מיליון ₪

יובהר, כי סמנכ"ל פיתוח עסקי ואו שיווק המכירות אינו כפוף לסף העמידה המינימאלי ברווח לפני מס אלא לתנאי סף מינימאלי למכירות כאמור לעיל (וכן למבחן הרווח ומבחן הפרעון).

יעדים אישיים תקופתיים/עסקיים/מדידים

יעדים אישיים תקופתיים/עסקיים, ככל שיוגדרו, לנושאי משרה מדי תקופה בהתאם לתחומי אחריותם ויכולת ההשפעה שלהם על עמידה ביעדים אלו. יעדים אישיים תקופתיים/עסקיים, יוכלו לכלול מספר יעדים פיננסיים ואו תפעוליים שונים כמותיים ואיכותיים בהתאם לתחומי האחריות של כל נושאי המשרה. היעדים האישיים תקופתיים/עסקיים/מדידים לנושא המשרה יכול שיהיו כמותיים ו/או איכותיים אך מדידים ומאתגרים. היעדים האישיים יוגדרו כך שיהיו מדידים, אבסולוטיים, באופן שאינו מצריך הפעלת שיקול דעת, האורגניים המוסמכים בחברה, יגדירו יעדים אישיים מדידים לנושא המשרה הרלוונטי כך שישקפו את ההשפעת הישירה של נושא המשרה להשגת היעד.

היעדים האישיים לנושאי המשרה בחברה, ככל שיוגדרו, יכולים אלו עשויים לכלול, בין היתר, את היעדים הבאים:

- יעדים בתחום הממשל התאגדי - היעדר ליקויים ברמת חולשה מהותית ב-ISOX.

- יעדים תחום המימון, כגון - השגה ו/או שימור מסגרת אשראי, עמידה באמות מידה פיננסיות.

- עמידה ביעדי מכירה ושיווק

- יעדים נוספים - (אין מדובר ברשימה ממצה): גידול בהכנסות, גידול בהון עצמי, שיפור בתזרים מזומנים, יחסי חוב למאזן, יעדי תקציב, עמידה בתוכנית העבודה השנתית, התקשרות בהסכם אסטרטגי, גיוס הון/חוב, הנפקה, חתימה על הסכם משמעותי, קבלת כל האישורים וההיתרים הנדרשים על פי דין (1) לשיווק אישורים רגולטורים (לרבות שינוי יעוד קרקע, (2) שינוי תב"ע לקרקעות של החברה, (3) הגדלת זכויות הבנייה הקיימים בפרינקטים של החברה, (4) היתרי בניה, עמידה בלוחות זמנים בל"ז לביצוע הפרויקטים פרויקט, גיבוש והשלמת קבוצות רכישה (לרבות רכישת המקרקעין על ידי קבוצת הרכישה והשלמת המימון הבנקאי לחברי הקבוצה), קבלת מימון לפרינקטים של החברה (הן לרכישת קרקע והן ללינוי ובניית הפרויקטים), הגדלת ההון העצמי של החברה ויעדים נוספים ככל שיקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה וכו'), רכישה/מכירה של פעילות, עמידה בלוחות זמנים ו/או אבני דרך, יעדי ממשל תאגידי, יעדי כספים ואשראי, יעדים פיננסיים או תפעוליים ועוד.

מעוצב: ללא, כניסה: לפני: 48.0 ס"מ

מעוצב: עיצור: טאב: לא ב 95.71 ס"מ

עיצב: גופן: לא מודגש, גופן עבור עברית ושפות אחרות: לא מודגש

עיצב: גופן: לא מודגש, גופן עבור עברית ושפות אחרות: לא מודגש

עיצב: גופן: namoR weN semiT (ItlI), divaD

עיצב: גופן: divaD

מעוצב: פיסקת רשימה, כניסה: לפני: 48.0 ס"מ, שורה ראשונה: 0 ס"מ, רווח לפני: 6 נק', אחרי: 0 נק'

⁴ כהגדרתם לעיל.

קביעת היעדים האישיים לנושאי המשרה בחברה [אמורים לשקף את השפעתו הישירה של נושא המשרה להשגת היעד](#), וכן קביעת [המשקל והמשקלות](#) לכל יעד אישי כאמור, [קבעו](#) יעד שנה על ידי [דירקטוריון החברה](#) [בשיטת דירקטוריון](#) (עד לחודש אפריל של השנה הרלוונטית), לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, בשיטת לב לתוכניות החברה לאותה שנה [ובשים לב למטלות ולמטלות](#) מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו. [במידה ובשנה מסוימת לא יוגדרו יעדי חברה לסמנכ"לים בחברה](#), משקלם יועבר ליעדים תקופתיים/ עסקיים בנוסחת התגמול המשתנה.

תמהיל היעדים, משקלם ושיעור עמידה מינימאלי בהם המזכה בתגמול משתנה יקבעו מדי תקופה על ידי הדירקטוריון.

ועדת התגמול תראה ביעד שהוא מזכה לעניין התגמול האישי ככל ששיעור העמידה ביעד לא יהיה נמוך מ- 70% (קרי נושא משרה ידרש לעמוד בכל יעד אישי שיוגדר לו בשיעור [של-לא יפחת מ-70%](#), על מנת להיות זכאי לתגמול בגין היעד האישי המסוים כאמור) וזאת למעט בקשר עם סמנכ"ל [פיתוח עסקי וא-השיווק מכירות](#), שאינו כפוף לשיעור המינימלי כאמור ביחס ליעדי המכירות.

שיקול דעת

חלק מהתגמול המשתנה או כולו (ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל) יכול שיהיה מוענק לפי שיקול דעת ובהתאם להערכת [מנהל מנכ"ל/דירקטוריון](#). רכיב המשולם בגין שיקול הדעת [לנושא משרה כפוף למנכ"ליתר נושאי המשרה כהגדרתם לעיל](#), יהווה בין 0%-100% מסך המענק המשולם לנושא משרה. מנכ"ל החברה ימליץ לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לפי שיקול דעתו בהתאם לתרומה לחברה של כל אחד מהם וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי תכנית המענקים השנתית, כמפורט לעיל, ובלבד שסך המענק לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על תקרת המענק השנתי כמפורט להלן ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון (כפי הנדרש בהתאם להוראות הדין).

ביחס למנכ"ל החברה – רכיב שיקול הדעת לא יעלה על 25% מסך המענק המשולם למנכ"ל, ויאושר על פי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי תכנית המענקים השנתית, כמפורט לעיל ובלבד שהמענק השנתי המקסימאלי למנכ"ל (לרבות המענק שיחושב על פי עמידה ביעדים מדידים כאמור) לא יעלה על תקרת המענק השנתי למנכ"ל כמפורט להלן.

משקולות רכיבי התגמול המשתנה לנושאי משרה

משקל יעד החברה והיעדים האישיים במודל החישוב של המענק עבור כל נושא משרה בחברה נקבע כתלות בדרג הניהולי הנוכחי שלו וכן על פי יכולת ההשפעה שלו בהשגת יעדים אלו.

להלן פירוט המשקולות:

נושא משרה	יעדי חברה	יעדים אישיים	שיקול דעת	סה"כ
יו"ר דירקטוריון	100%			100%
מנכ"ל	100%			100%

100%		100%		סמנכ"ל פיתוח עסקי רוא שינוק רוא מכירות *
100%	100%-0%	35% - 0%	75% - 0%	מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל, ד"ר גושא בשרדסמנכ"ל אחר ⁵

עיצוב: גופן: divaD

* לעניין זה, סמנכ"ל [פיתוח עסקי רוא](#) [שינוק רוא](#), מכירות, אשר התגמול המשתנה שלו מבוסס על עמלות מכירה, ככל שרלוונטי, יתבסס על יעדים אישיים (יעדי מכירות) בלבד.

מנגנון חישוב לתגמול המשתנה:

תמהיל היעדים (יעדי חברה ויעדים אישיים), משקלם ושיעור עמידה מינימאלי בהם המזכה בתגמול משתנה יקבעו מדי שנה על ידי הדירקטוריון בעת אישור הדוח התקופתי בשנה הקלנדרית הרלוונטית במידה ובשנה מסוימת לא יוגדרו יעדים אישיים ו/או לא יופעל שיקול דעת לנושאי משרה (ככל שרלוונטי), משקלם יועבר ליעדי החברה בנוסחת התגמול המשתנה.

התגמול בגין עמידה ביעדים המדידים (יעדי חברה ויעדים אישיים [מדידים](#) ככל שיהיו), יחושב כמפורט להלן:

1. יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל: שיעור מדורג מהרווח לפני מס. החישוב ייעשה באופן פרוגרסיבי.

להלן פירוט שיעור המענק מהרווח לפני מס:

רווח לפני מס (מיליון ש"ח)	% מהרווח לפני מס	מענק מקסימלי למדרגה (מיליוני ש"ח) לכל אחד מהתפקידים	מענק מצטבר (מיליוני ש"ח) לכל אחד מהתפקידים
0	אין זכאות למענק	0	0
<= 50	אין זכאות למענק	0	0
67.5	3-01.7%	0.3	0.3
77.5	3.5%	0.35	0.65
87.5	4.25%	0.425	1.075
97.5	5.75%	0.575	1.65
110	6.0%	0.750	2.400
115.0	6.50%	0.325	2.725
123.0 ומעלה	6.50%	0.520	3.245
		(בהתאם למגבלה המענק המשתנה כמפורט להלן)	

2. סמנכ"ל [פיתוח עסקי רוא](#) [שינוק מכירות](#): סכום עמלת מכירה יקבע בהתאם לסוג העמלה:

⁵ כהגדרתם לעיל.

- בגין מכירה של נכס נדל"ן שנמכר במישרין על-ידו – עמלה קבועה ליחידה שנמכרה כפי שתקבע, מעת לעת, על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.
- עמלה בגין כל מכירה של נכס נדל"ן המבוצעת על ידי סוכן מכירות – תשלום קבוע בסכום שיקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה.

3. מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל ~~ניתן נושא המשרה~~ **וסמנכ"ל אחר:**

- א. יעד חברה** – בעת השגת רווח לפני מס של 50 מיליון ₪ בשנה הרלוונטית, נושא המשרה יהיה זכאי למענק בגין יעד חברה בגובה של עד 3% מהרווח לפני מס שמעל 5 מיליון ₪. גובה המענק בגין יעד החברה לא יעלה על מכפלת משקל היעד בנוסחת התגמול ובתקרת המענק המוגדרת לנושא משרה זה (ראה מטה פרק: "תקציב המענקים השנתי ותקרות מענקים").
- ב. יעד אישי ~~תקופת עסקי מדיד~~** - מכפלת שיעור העמידה ביעד הרלוונטי במשקל היעד בנוסחת התגמול ובתקרת המענק המוגדרת לנושא משרה (ראה מטה פרק: "תקציב המענקים השנתי ותקרות מענקים").

הוראת שעה למקרה של שינוי מדיניות חשבונאית המשפיע על אופן רישום הרווח:

1. מדרגות הרווח המוגדרות לעיל, נקבעו לפי העקרונות החשבונאיים אותם מיישמת החברה בתוקף במועד עדכון מדיניות זה.
2. במקרה של החלה או אימוץ מדיניות חשבונאית חדשה, אשר בעקבותיה ישונה אופן חישוב הרווח בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה, באופן שחלק מהרווח או ההפסד טרם אימוץ/החלת המדיניות לא יכלול ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, עקב זקיפת סכומים להון במישרין שלא דרך דו"ח הרווח והפסד – אזי, בשנת אימוץ/החלת המדיניות כאמור ולצורך סף עמידה מינימאלי ברווח לפני מס וחישוב המענק בלבד, יתווספו לרווח או יגרעו מהרווח, כל הסכומים שלא נכללו ברווח לאחר אימוץ/החלת המדיניות, קרי נזקפו להון שלא דרך דו"ח רווח והפסד כאמור, הכל כדי למנוע תשלום ביתר או בחסר בגין רווחים או הפסדים כתוצאה משינוי המדיניות כאמור.

תקציב המענקים השנתי ותקרות מענקים:

ככלל, לאחר תשלום המענק לנושאי המשרה לא ירשם הפסד נקי בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה (להלן: "**תקציב המענקים השנתי**"). במידה וסך המענקים שחושבו על פי מודל המענקים (להלן: ה"**בונוס המחושב**") עבור כל נושאי המשרה מביא את החברה לרישום הפסד בדוחות הכספיים המאוחדים, תוכל החברה לחלק מענק עד לאיפוס הרווח הנקי. חלוקת המענק תעשה כך שכל נושא משרה יקבל את חלקו מתקציב המענקים השנתי בהתאם לפרופורציית הבונוס המחושב עבורו במודל התגמול מסך הבונוס המחושב (Pro Rata).

לעניין בחינת העמידה בתקציב המענקים השנתי, לא ייכלל המענק של סמנכ"ל ~~ניתן עסקי ראו שיווק ואז~~ מכירות.

תקרת המענק השנתי לנושא משרה בחברה נקבעה כפונקציה של מספר משכורות בסיס ברוטו⁶ או סכום קבוע, לפי העניין, כמפורט להלן:

- יו"ר דירקטוריון - 3,245 אלפי ₪,
- מנכ"ל - 3,245 אלפי ₪,
- סמנכ"ל ~~פיתוח עסקי דאדא שיווק דאדא מכירות~~ - 3610 משכורות (במונחי שכר בסיס) ~~או 1,440 אלפי ₪, לפי הנמוך~~.
- מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל - 10 משכורות במונחי ~~שכר בסיס~~ בסיס
- ~~סמנכ"ל אחר דאדא כל נושא משרה אחר הכפוף במישרין למנכ"ל~~ - 10 משכורות במונחי שכר בסיס

עיצוב: ללא קו תחתון

להלן נושאים נוספים להתייחסות:

1. **עיתוי תשלום:** המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה, **למעט סמנכ"ל פיתוח עסקי דאדא שיווק מכירות** אשר המענק המשתנה שלו המבוסס על עמלות מכירה שוטפות, ישולם במהלך השנה בעת זכאותו לעמלת המכירה. במידה ועמלות המכירה השוטפות עולות על תקרת המענק שהוגדרה ל סמנכ"ל ~~פיתוח עסקי דאדא שיווק מכירות~~ (כפי שהוגדר לעיל בפרק "תקציב המענקים השנתי ותקורות מענקים"), אזי הפער בין סך עמלות המכירה לתקרה המענק יועבר לשנה העוקבת.
2. **דחיית תשלום:** לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהא הסמכות **לדחות עד 25%** מגובה המענק למשך שנה קלנדארית, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה.
3. **חלקיות המענק ותקופת אכשרה:** נושא משרה יהיה זכאי למענק רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות שנת עבודה אחת (לרבות העסקה שלא כנושא משרה). היה ונושא המשרה יתחיל/יסיים את תפקידו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן חלקי. כך שתחשיב המענק יחושב באופן הבא:

ביחס לנושא משרה שסיים את כהונתו לפני תום השנה הרלוונטית: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום תפקידו בחברה, כמפורט להלן:

(1) ככל שמועד סיום הכהונה יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור, יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים העוקבים לאחר סיום תפקידו בחברה, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה (מתחילת השנה ועד למועד סיום העסקתו בחברה) לבין סך הימים בתקופה שמתחילת השנה ועד ליום המאזן של אותם דוחות כספיים עוקבים.

⁶ ללא תנאים נלווים וסוציאליות, נכון לחודש דצמבר של השנה בגינה מוענק המענק השנתי.

(2) ככל שמועד סיום הכהונה יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור, יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו עובר למועד סיום תפקידו בחברה.

ביחס לנושא משרה שהתחיל את כהונתו לפני תום השנה הרלוונטית: סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד התחלת תפקידו בחברה ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה, כמפורט להלן:

(1) ככל שמועד תחילת הכהונה יחול ביום כלשהו באמצע או לאחר אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור, סך המענק יחושב בהתאם לרווח לפני מס בתקופה החל מהדוחות הכספיים הראשונים, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), שפורסמו לאחר מועד התחלת תפקידו בחברה ועד לדוחות הכספיים ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.

(2) ככל שמועד תחילת הכהונה יחול ביום כלשהו לפני אמצע הרבעון העוקב לדוחות כאמור יחושב סך המענק בהתאם לרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו לפני תחילת הכהונה בחברה, הרבעוניים או השנתיים (לפי העניין), במכפלת היחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה (מתחילת כהונתו בחברה ועד לסיום השנה) לבין סך הימים בתקופה שמיום המאזן של אותם דוחות כספיים אחרונים ועד ליום 31 בדצמבר של אותה השנה.

4. מועד בחינת העמידה ביעדים: לא עבד נושא המשרה בפועל בחברה במועד בחינת העמידה ביעדים, יהיה נושא המשרה זכאי למענק בהתאם לאמור בסעיף 3 לעיל, כאשר העמידה ביעדים תיבחן עד לתאריך סיום כהונתו/העסקתו בשנה הרלוונטית.

5. חוות דעת מומחה בלתי תלוי לחישוב המענק השנתי: סכום המענק המותנה בתנאי סף בשנה קלנדרית מסוימת (ככל שיהיו זכאים לו) וכן חישוב גובה המענק לו זכאי נושא המשרה בגין עמידה ביעדיו המדידים לרבות תחשיב התרומה המצטברת של הפרמטרים הכלולים ברכיב המשתנה ייבדקו על ידי מבקר הפנים ויובאו לדיון ואישור ועדת התגמול של החברה.

6. למעט אם נקבע במפורשת אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

7. מיסוי: ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב תוכנית התגמול יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

3. תגמול משתנה – רכיב הוני

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה

מלאה ומתן אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

במידה והחברה תדון ותאשר הענקת תוכנית מכשירים הונים נוספת לנושאי המשרה בחברה במסגרת תקופת מדיניות תגמול זו, תקופת ההחזקה או **הבשלה מזערית** של רכיבים משתנים הונים אלו בתנאי כהונה והעסקה לא תפחת משנה אחת עבור המנה הראשונה ועד 4 שנים לכל תקופת ההבשלה וכן, **מחיר המימוש** של מכשירים הונים אלו אשר אינם מסולקים במזומן, במועד ההענקת, לא יהיה נמוך מממוצע מחיר המניה ב – 30 הימים האחרונים.

בנוסף, תקרת שווי ההטבה של מכשירים הונים אשר אינם מסולקים במזומן, במועד ההענקת, לא תעלה על 250% מעלות השכר הקבוע השנתי לנושא משרה, נכון למועד הענקת, לכל תקופת ההבשלה.

לעניין זה, עלות השכר הקבוע לבחינת עמידה בתקרת שווי ההטבה של מכשירים הונים אשר אינם מסולקים במזומן, במועד הענקת, לנושא משרה סמנכ"ל פיתוח עסקי ואו שיווק המכירות, הינה עלות השכר הקבוע השנתית בתוספת 50% מגובה המענק השנתי לו זכאי נושאי המשרה, אם בכלל.

ע"צ:גופן: (ברירת מחדל) namoR weN semiT

4. תנאי פרישה

נושאי המשרה בחברה זכאים לתקופת הודעה מוקדמת הנעה בין המתחייב על פי חוק לבין 60 יום ולפיוצויים בהתאם להסכמי העסקתם.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, נושאי המשרה אינם זכאים למענק פרישה.

לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה הפורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (למעט נסיבות הקשורות לפגיעה בחברה).

ככלל, מענק פרישה לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת.

5. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול⁷

יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל - התגמול המשתנה לא יעלה על 80% מסך עלות חבילת התגמול.

סמנכ"ל פיתוח עסקי ואו שיווק ואו מכירות – התגמול המשתנה לא יעלה על 80% מסך עלות חבילת התגמול.

⁷ היחס לקח בחשבון את תקרת המענק וכן פריסה ליניארית של 4 שנים תקופת הבשלה ברכיב ההוני.

סמנכ"ל אחר דא-או-כל נושא משרה אחר הכפוף במישרין למנכ"ל – התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות חבילת התגמול.

6. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות

ככל שיתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, ישיב נושא משרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). 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.

כמו כן, השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים.

השבת הסכומים הנ"ל על ידי החברה, ככל שרלוונטי, תבוצע במועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר פרסום דוחות כספיים מתוקנים, ואילו השבת הסכומים על ידי נושא המשרה תבוצע בדרך של קיזוז או הוספה (לפי העניין) למענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתרה, במידה ותהיה, תסולק במסגרת השכר החודשי בפריסה ל- 12 תשלומים.

7. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה⁸

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו בעת אישור/קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן, סוכני מכירות ויועצים שעובדים בריטינג) ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

להלן היחס בין עלות שכרם של נושאי המשרה לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית:

נושא משרה ⁹	יחס לעלות ממוצעת	יחס לעלות חציונית
יו"ר דירקטוריון	1: <u>11-89.0</u>	1: <u>21-818.4</u>

מעוצב: ממורכ, כניסה: תלויה: 57.3 ס"מ

⁸ מבוסס על עלות שכר ממוצעת בחודשים ינואר-דצמבר 2019-2022 (להלן "תקופת הבדיקה"), לרבות חלקיות תשלומים המושלמים על בסיס שנתי, ולרבות עובדים שעבדו בחברות בנות בבעלות ובשליטה מלאה של החברה ועובדים שעבדו בחלק מתקופת הבדיקה.
⁹ עבור יו"ר הדירקטוריון וכן עבור מנכ"ל ודירקטור כולל מענקים בגין 2019, לגבי שאר נושאי המשרה: כולל מענקים בגין שנת 2018-יצויין כי הנתונים שלהלן לא כוללים מענקים בגין שנת 2019 היות שאלו טרם נידונו ואושרו במסגרת החברה 2021.

מעוצב:ממורכ, כניסה: תלויה: 57.3 ס"מ

מעוצב:ממורכ, כניסה: תלויה: 57.3 ס"מ

מעוצב:ממורכ, כניסה: תלויה: 57.3 ס"מ

נושא משרה ⁹	יחס לעלות ממוצעת	יחס לעלות חצינית
מנכ"ל ודירקטור	1: 12-3 10.0	1: 22-7 20.3
מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל	1: 5-3 6.2	1: 9-12 .8
סמנכ"לים ¹⁰	1: 2.6	1: 5-4 .8

וועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

8. גמול דירקטורים

נושאי המשרה בחברה בגין כהונתם כדירקטורים בחברה, למעט בגין כהונה כיו"ר פעיל של דירקטוריון החברה, עשויים להיות זכאים, בכפוף להוראות הדין, לתגמול קבוע בלבד בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס 2000 (להלן: "תקנות הגמול") שלא יעלה על גמול שנתי וגמול השתתפות מקסימאליים על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת) וכן להחזר הוצאות. כמו כן, החברה תוכל להתקשר עם דירקטור בהסכם לקבלת שירותים נוספים, כגון ייעוץ מקצועי, בכפוף להוראות הדין.

גמול יו"ר הדירקטוריון

לחברה תהא הזכאות לקבוע כי יו"ר הדירקטוריון בחברה יוכל לקבל תגמול בהתאם לקריטריונים לתגמול נושאי משרה שאינם דירקטורים כפי שפורט לעיל במסמך מדיניות זה. שכרו יקבע בין היתר בהתאם להיקף פעילות החברה, תחומי אחריותו וכן בהתאם לניסיונו וכישוריו.

9. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ודירקטורים מקבוצת השליטה) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי פטור ושיפוי בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

לנושאי המשרה בחברה קיימים למועד אישור המדיניות כתבי פטור ושיפוי וכן הסדרי ביטוח שאושרו על ידי האסיפות הכלליות של החברה ביום 8 באוקטובר 2006 וביום 31 באוקטובר 2011, בהתאמה (לפרטים נוספים אודות האסיפות האמורות ראה דיווחים מיידיים של החברה מימים 12 באוקטובר 2006 [מס' אסמכתא -2006-001-095755] ו-25 בספטמבר 2011 [מס' אסמכתא 284376-01-2011], בהתאמה), וככל הדרוש, יוארכו הסדרים אלו

¹⁰ -כולל ממוצע עלות שכר קבועה של סמנכ"לים בשנת 2019 וכן מענק ממוצע שהוענק להם בגין שנת 2018 ושולם במהלך שנת 2019. לא כולל סמנכ"לים נוספים שעובדים כיום בחברה אך החלו עבודתם כנושאי משרה בחברה החל משנת 2019 ואילך שכן טרם קיבלו מענק (סכום המענק ל-2019 טרם נקבע ובגין שנת 2018 לא קיבלו מענק כנושאי משרה).

באישור הגורמים המתאימים, כנדרש בחוק. ככל שהחברה תבקש לשנות מההסדרים או להוסיף עליהם, יובא הנושא לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של בעלי המניות, לפי העניין והכל על פי הקבוע בד"ן.

פוליסת הביטוח של החברה תהיה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן:

- הסכום הכולל המירבי של גבולות אחריות המבטח במסגרת כל הפוליסות כאמור בהן תתקשר החברה לביטוח אחריות נושאי משרה יהיה עד 50 מיליון דולר ארה"ב, לתביעה ולמצטבר לתקופת ביטוח על פי אותן פוליסות.
- פרמיות הביטוח וסכומי ההשתתפות העצמית הרלוונטיים לפוליסות כאמור יהיו בתנאי שוק ביחס לחברה, היקפה, פעילותה ונסיבותיה וכן ביחס למצב שוק הביטוח בעת חידוש ו/או רכישת הפוליסות.

ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ

("החברה")

26 בדצמבר 2022

כתב הצבעה

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

חלק ראשון

1. שם החברה : ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ
סוג האסיפה : כללית מיוחדת (להלן : "האסיפה")
מועד האסיפה : ביום ג', 31 בינואר 2023, בשעה 15:00
מקום האסיפה : משרדי החברה, ברח' המנופים 2, הרצליה
2. נושאים על סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה :
 - 2.1 העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר אסף טוכמאיר (להלן : "טוכמאיר")
בימים 22 בדצמבר 2022 ו-26 בדצמבר 2022 אישרו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 לדוח המיידית) את התקשרות החברה (להלן בסעיף זה : "התקשרות הראשונה המוצעת") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של טוכמאיר (לעיל ולהלן : "הסכם הניהול עם טוכמאיר", להעמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה באמצעות טוכמאיר, ללא כל שינוי בתנאי כהונתם בחברה ביחס להתקשרות הקודמת (כהגדרת הדוח המיידית) והכל כמפורט בסעיף 1.2 ובסעיף 1.4 לדוח המיידית.
 - 2.2 העמדת שירותי מנכ"ל חברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר ברק רוזן (להלן : "רוזן")
בימים 22 בדצמבר 2022 ו-26 בדצמבר 2022 אישרו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת כאמור בסעיף 9 לדוח המיידית), בהתאמה, כי החברה תתקשר (להלן בסעיף זה : "התקשרות השנייה המוצעת") בהסכם ניהול עם חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה של רוזן (לעיל ולהלן : "הסכם הניהול עם רוזן"), להעמדת שירותי מנכ"ל חברה באמצעות רוזן בתפקיד מנכ"ל החברה, ללא כל שינוי בתנאי כהונתם בחברה ביחס להתקשרות הקודמת (כהגדרת הדוח המיידית) והכל כמפורט בסעיף 1.3 ובסעיף 1.4 לדוח המיידית.
לעניין זה יצוין כי במקרה בו מדיניות התגמול החדשה לא תאושר באסיפה הכללית נשוא דוח מיידית זה, תמשיך לחול מדיניות התגמול הקיימת הנוכחית עד ליום 14 ביוני 2023 (יוער כי תנאי כהונתם של ה"ה טוכמאיר ורוזן הינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית ומדיניות התגמול החדשה) יאושרו, ככל שיאושרו, על פי מדיניות התגמול הקיימת.
 - 2.3 אישור מדיניות תגמול חדשה בחברה
ביום 15 ביוני 2020 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה וביום 30 ביוני 2022 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות עדכון למדיניות התגמול וזאת מבלי לשנות את תוקפה כך שמדיניות התגמול הינה בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023 (להלן : "מדיניות התגמול הנוכחית").
בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן : "חוק החברות"), יש לאשר את מדיניות התגמול אחת לשלוש שנים. לפיכך, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בימים 22 בדצמבר 2022 ו-26 בדצמבר 2022 (בהתאמה) במדיניות תגמול חדשה (להלן : "מדיניות התגמול החדשה") אשר, בכפוף לאישורה, תיכנס לתוקף ותחליף את מדיניות התגמול הנוכחית לתקופה של שלוש שנים.
כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול החדשה מותנית באישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידית זה (או לחלופין, ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית כאמור, באישורה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותם לעשות כן על פי הוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות) וככל שועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לא יעשו שימוש בסמכותם כאמור בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, כי אז מדיניות התגמול הנוכחית תיוותר בתוקף עד ליום 14 ביוני 2023.
מדיניות התגמול החדשה מצורפת כנספת א' לדוח המיידית. למען הנוחות, סומנו במסמך מדיניות התגמול החדשה כלל השינויים אותם מבקשת החברה לבצע במדיניות התגמול הנוכחית של החברה. יצוין כי השינויים העיקריים במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות הנוכחית הינם בנושאים המפורטים להלן : (א) עדכון התגמול הקבוע של מנכ"ל חברות מוחזקות ו/או משנה למנכ"ל ; (ב) עדכון התגמול הקבוע של נושאי משרה כפופי מנכ"ל בחברה (היינו, למעט יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל ; (ג) עדכון ביעדים הנוספים (דוגמאות) שעשויים להינתן לנושאי משרה.

לפרטים נוספים ראה הדוח המיידית.

3. עיון במסמכים:

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מר גיא קנדה, סמנכ"ל הכספים של החברה (טלפון: 09-9720720). כמו-כן, ניתן לעיין בדוח הזימון, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

4. הרוב הדרוש:

4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרויות המופרטות בסעיף 2.1 ו-2.2 לעיל (העמדת שירותי יו"ר והעמדת שירותי מנכ"ל על ידי ה"ה אסף טוכמאיר וברק רוזן, בהתאמה), הינו כאמור בסעיף **275(א)(3)** לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.2 הרוב הנדרש לאישור ההתקשרות המפורטת בסעיף 2.3 לעיל (אישור מדיניות התגמול החדשה) הינו בהתאם לסעיף **267א(ב)** לחוק החברות – קרי, רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול החדשה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

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

יודגש כי בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה בעניין אישור ההחלטות שבסעיף 2 לעיל, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור הנושא כאמור אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא ימנה.

5. בהצבעה בעניין אישור ההתקשרויות המוצעות בסעיף 2 לעיל, בחלק השני בכתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומה או העדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות כאמור, וכן לתיאור שלהם, והבהרה שמי שלא סימן או סימן "כן" ולא תיאר כאמור – לא תבוא הצבעתו במנין.

6. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום¹ רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות, דהיינו לגבי מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

8. בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, מערכת ההצבעה האלקטרונית תנעל ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות"), ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני כינוס האסיפה הכללית (להלן: "מועד נעילת המערכת"). בהתאם לקביעת הרשות מועד נעילת המערכת, נכון למועד זה, נקבע על שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת כתבי

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

ההצבעה לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 (שש) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ואילו המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה במסירה ידנית לחברה הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
10. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה: משרדי החברה ברח' המנופים 2, הרצליה.
11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) לחברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה.
12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה כמשמעותם בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות הנם:
 - (1) אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (לעיל ולהלן: "אתר ההפצה").
 - (2) אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: maya.tase.co.il.
13. בעל המניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
14. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.
15. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות במועד הקובע בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.
- יצוין כי, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה 15,129,211 מניות רגילות של החברה, ואילו כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה כאמור בחברה הינה 6,465,324 מניות רגילות.
16. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה.
17. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום של האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.
18. במידה והחברה תפרסם הודעה מתוקנת כאמור בתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, הכוללת סדר יום מעודכן בשל הוספת נושא לסדר היום של האסיפה, החברה תמציא נוסח מתוקן של כתב הצבעה זה ביום פרסום ההודעה המתוקנת.

חלק שני

ישראל-קנדה (ט.ר) בע"מ
 רח' מנופים 2, הרצליה
 52-003929-8
ביום ג', 31 בינואר 2023, בשעה 15:00
 כללית מיוחדת
יום ג', 3 בינואר 2023

שם החברה:
 מען החברה (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה):
 מס' החברה:
 מועד האסיפה:
 סוג האסיפה:
 המועד הקובע:

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן²:

1. בעל עניין³ - כן / לא
2. נושא משרה בכירה⁴ - כן / לא
3. משקיע מוסדי⁵ - כן / לא

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות: _____
 מס' זהות: _____
 אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית-
 מס' דרכון: _____
 המדינה שבה הוצא: _____
 בתוקף עד: _____
 אם בעל המניות הוא תאגיד-
 מס' תאגיד: _____
 מדינת התאגדות: _____

אופן ההצבעה:

מס"ד	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה ⁶				האם הנך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת (לפי סעיף 275 ו/או 267א(ב)(1) לחוק החברות)? ⁷
		נמנע	נגד	בעד	לא	כן**
1.	העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון לחברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר אסף טוכמאיר, באמצעות מר טוכמאיר (ראה סעיף 2.1 לעיל)					
2.	העמדת שירותי מנכ"ל חברה על ידי חברה פרטית בבעלות מר ברק רוזן, באמצעות מר רוזן (ראה סעיף 2.2 לעיל)					
3.	אישור מדיניות תגמול חדשה בחברה (ראה סעיף 2.3 לעיל)					

 חתימה

 תאריך

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

2 נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.
 3 כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").
 4 כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
 5 כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.
 6 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
 7 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.