

קבוצת אשטרום בע"מ

("החברה")

28 במאי, 2025

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד

רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי מתקן בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעל שליטה"), לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה) (להלן: "תקנות הצעה פרטית"), התש"ס-2000, לתקנות החברה (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ובהמשך להחלטת ועדת התגמול מיום 20 במאי 2025 והחלטת דירקטוריון החברה מיום 27 במאי 2025, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), שתתקיים ביום ה', 3 ביולי 2025, בשעה 12:00, במשרדי החברה, ברחוב הירקון 3, בני ברק (להלן: "משרדי החברה").

1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. דיון בדוחות הכספיים של החברה ובדו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2024 - דיון והצגת דוחותיה הכספיים של החברה בצירוף דו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2024, כפי שפורסמו ביום 26 במרץ 2025 (אסמכתא מס': 2025-01-020519) (להלן: "הדוח התקופתי").

לא תתקיים הצבעה בנושא זה.

1.2. מינוי מחדש של מר אברהם נוסבאום המכהן כיו"ר הדירקטוריון, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3. מינוי מחדש של מר גיל גירון המכהן כמנכ"ל החברה וכדירקטור בה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.4. מינוי מחדש של מר עפר זהבי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.5. מינוי מחדש של מר יונתן לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

לפרטים הנדרשים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, בנוגע לחברי הדירקטוריון, שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיף 1.2 עד 1.5 לעיל, ראו הצהרות דירקטורים המצורפות לדוח זימון אסיפה זה כנספח א'.

יצוין, כי תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש (כאמור בסעיף 1.2 עד 1.5 לעיל) מובאים לאישור כמפורט בסעיפים 1.12-1.13 ו- 1.15-1.17 על סדר היום וכי כהונתם הינה עד לאסיפה השנתית הבאה.

1.6. **מינוי מחדש של משרד רוה"ח המבקר - מוצע** לאשר את חידוש מינויו של משרד קוסט, פורר, גבאי את קסירר ושות', כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2025 ולתקופה שעד האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה. אודות שכר טרחת רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2024, ראו סעיף 11 לדוח הדירקטוריון המצורף לדוח התקופתי לשנת 2024, כהגדרתו להלן (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

1.7. **הארכת כהונתה של הגב' עמליה פז כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה שנייה בת שלוש שנים**

ביום 6 ביולי 2022 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מינויה של הגב' עמליה פז כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה ראשונה (אסמכתא מס' 2022-01-071253). מוצע לאשר את חידוש כהונתה של הגב' עמליה פז כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 6 ביולי 2025.

בהתאם להמלצת דירקטוריון החברה על פי הוראת סעיפים 248 ו-245(א) לחוק החברות, מוצע לאשר את מינויה של הגב' פז כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה בת שלוש שנים החל מיום 6 ביולי 2025. אודות הפרטים הדרושים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, בנוגע למועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית בחברה וכן להצהרה של הגב' פז בהתאם לסעיפים 224 ב' ו-241 לחוק החברות, ראו **נספח א'** המצורף לדוח זה.

הגב' פז זכאית לתגמול שנתי ולגמול השתתפות לשיבה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") בהתאם לדרגתה של החברה, כפי שתהא מעת לעת. למען הסר ספק, יובהר כי הגמול השנתי וגמול ההשתתפות האמור, אינם מובאים לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, בהתאם לסעיף 7 לתקנות הגמול.

1.8. **הארכת כהונתו של מר אליעזר שקדי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה שנייה בת שלוש שנים**
ביום 6 ביולי 2022 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מינויו של מר אליעזר שקדי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה ראשונה (אסמכתא מס' 2022-01-071262). מוצע לאשר את חידוש כהונתו של מר אליעזר שקדי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 6 ביולי 2025.

בהתאם להמלצת דירקטוריון החברה על פי הוראת סעיפים 248 ו-245(א) לחוק החברות, מוצע לאשר את מינויו של מר אליעזר שקדי כדירקטור חיצוני בחברה לתקופת כהונה בת שלוש שנים החל מיום 6 ביולי 2025. אודות הפרטים הדרושים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, בנוגע למועמד לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה וכן להצהרה של מר שקדי בהתאם לסעיפים 224 ב' ו-241 לחוק החברות, ראו **נספח א'** המצורף לדוח זה.

מר שקדי זכאי לתגמול שנתי ולגמול השתתפות לשיבה בהתאם לתקנות הגמול בהתאם לדרגתה של החברה, כפי שתהא מעת לעת. למען הסר ספק, יובהר כי הגמול השנתי וגמול ההשתתפות האמור, אינם מובאים לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, בהתאם לסעיף 7 לתקנות הגמול.

1.9. בנוסף, ובכפוף לאישור האסיפה הכללית את כהונת הגב' פז ומר שקדי (להלן: "**הדירקטורים החיצוניים**"), מוצע לאשר לגב' פז ולמר שקדי הענקת כתב התחייבות לשיפוי בנוסח המקובל בחברה.

לפרטים בדבר נוסח כתב ההתחייבות לשיפוי המקובל בחברה, ראו **נספח ב'** לדוח זימון האסיפה הכללית של החברה מיום 26 במאי 2022 (אסמכתא מס': 2022-01-052626) (להלן: "**דוח זימון האסיפה מיום 26 במאי 2022**") (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) (להלן: "**כתב ההתחייבות לשיפוי המקובל בחברה**").

1.10. בנוסף, ובכפוף לאישור האסיפה הכללית את כהונת הדירקטורים החיצוניים, מוצע לאשר לגב' פז ולמר שקדי הענקת כתב פטור מאחריות בנוסח המקובל בחברה.

לפרטים בדבר נוסח כתב פטור מאחריות המקובל בחברה, ראו **נספח ג'** לדוח זימון האסיפה הכללית של החברה מיום 26 במאי 2022 (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) (להלן: "**כתב פטור מאחריות המקובל בחברה**").

1.11. בנוסף, ובכפוף לאישור האסיפה הכללית את כהונת הדירקטורים החיצוניים, מוצע להכליל את גב' פז ומר שקדי בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בתנאים המקובלים בחברה וכפי שיעודכנו מעת לעת, וכן הכללתם בפוליסת ביטוח עתידיות בהתן תתקשר החברה. לפרטים אודות פוליסת ביטוח האחריות המקובלת בחברה, ראו דיווח מיידי של החברה מיום 21 בינואר 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-006850) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה)..

יצוין כי תנאי הכהונה והעסקה של הדירקטורים החיצוניים שכהונתם מובאת לאישור כמפורט בדוח זימון אסיפה כללית זה, אינם חורגים ממדיניות התגמול של החברה.

1.12. אישור חידוש ועדכון תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה, מר אברהם נוסבאום, הנמנה על בעלי השליטה בחברה.

1.13. אישור חידוש ועדכון תנאי כהונתו והעסקתו של דירקטור ומנכ"ל החברה, מר גיל גירון, הנמנה על בעלי השליטה בחברה.

1.14. אישור חידוש ועדכון תנאי כהונתו והעסקתו של המשנה למנכ"ל החברה לכספים, לפיתוח עסקי ואנרגיה מתחדשת, מר אורן נוסבאום, בנו של מר אברהם נוסבאום, הנמנה על בעלי השליטה בחברה.

יובהר, כי העדכוני תנאי כהונתם והעסקתם של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום כמפורט בסעיפים 1.12 עד 1.14 לעיל (להלן ביחד: "**נושאי המשרה**") כפופים לקבלת אישור אסיפה כללית זו וכן לחידוש מדיניות התגמול המעודכנת של החברה כאמור בנושא 1.18 שעל סדר היום.

1.15. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של הדירקטור עפר זהבי, הנמנה על בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, ללא שינוי, הכוללים גמול דירקטורים כמקובל בחברה ובתנאים זהים לדירקטורים בחברה שאינם נמנים על בעלי השליטה או קרוביהם או בעלי עניין, הכללתו בפוליסת ביטוח דירקטורים כמקובל בחברה ומתן כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובתנאים זהים לנושאי המשרה בחברה.

1.16. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של הדירקטור יונתן לוי, הנמנה על בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, ללא שינוי, הכוללים גמול דירקטורים כמקובל בחברה ובתנאים זהים לדירקטורים בחברה שאינם נמנים על בעלי השליטה או קרוביהם או בעלי עניין, הכללתו בפוליסת ביטוח דירקטורים כמקובל בחברה ומתן כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובתנאים זהים לנושאי המשרה בחברה.

1.17. לאשר לכ"א מהדירקטורים ונושאי המשרה בחברה שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם או בעלי עניין אחרים, ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון, עפר זהבי, יונתן לוי ואורן נוסבאום, כתב פטור מאחריות כמקובל בחברה.

1.18. אישור מדיניות התגמול של החברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 30 במאי 2025 (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"). לפרטים אודות עיקרי העדכונים למדיניות התגמול החדשה, ראו סעיף 10 להלן.

מדיניות התגמול החדשה מצורפת בסימון למדיניות התגמול הקיימת בחברה מצ"ב **כנספת א'** לדוח זימון אסיפה זה.

1.19. אישור חידוש התקשרות החברה עם מר דן גירון, קרוב של אחד מבעלי השליטה בחברה, הפועל בעסקי החברה בארה"ב, ללא שינוי.

חלק א' - פרטים הנדרשים ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

2. תיאור עיקרי ההתקשרויות ותנאיהם

2.1. תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה נכון למועד דוח זה

2.1.1. ביום 7 ביולי 2022, אישרה האסיפה הכללית של החברה, את הסכמי ההעסקה עם כ"א מה"ה המפורטים להלן, שחלקם נמנים על בעלי השליטה בחברה, או קרוביהם או בעלי עניין אחרים, שתוקפם החל מיום 30 במאי 2022 ועד ליום 29 במאי 2025 (להלן: "הסכם העסקה הקודם" ויחדיו: "הסכמי ההעסקה הקודמים"): יו"ר דירקטוריון החברה, מר אברהם נוסבאום ("מר אברהם נוסבאום"); דירקטור ומנכ"ל החברה, מר גיל גירון ("מר גיל גירון"); משנה למנכ"ל החברה לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת, מר אורן נוסבאום, בנו של מר אברהם נוסבאום ("מר אורן נוסבאום"). נקבע כי ההסכמים יתחדשו בסוף התקופה בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 25 במאי 2022 ודוח תוצאות אסיפה כללית מיום 10 ביולי 2022 (אסמכתאות מס': 2022-01-051645 ו-2022-01-086587, בהתאמה) (להלן: "דוח הזימון מחודש מאי 2022").

לפרטים אודות תנאי כהונתם של נושאי המשרה הנ"ל על פי הסכמי ההעסקה הקודמים, ראו תקנה 22 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 שפורסם ביום 26 במרץ 2025 (אסמכתא מס': 2025-01-020519) (להלן: "הדוח התקופתי לשנת 2024") (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2.1.2. במסגרת אסיפה כללית זו, מוצע לאשר את חידוש ועדכון הסכמי ההעסקה הקודמים של כל אחד מנושאי המשרה הנ"ל בנפרד לתקופה של שלוש (3) שנים נוספות שתחילתה מיום 30 במאי 2025 וסיומה ביום 29 במאי 2028. במסגרת זו, מוצע לאשר עדכון בהסכמי ההעסקה הקודמים של נושאי המשרה הנ"ל לרכיב המענק השנתי בתנאי כהונתם והעסקתם של כ"א מנושאי המשרה הנ"ל, וכן להעניק למר אורן נוסבאום, תגמול הוני הכולל הקצאה של אופציות לא רשומות של החברה הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, והכל כמפורט בדוח זה להלן ובכפוף לעדכון מדיניות התגמול של החברה המובאת לאישור אסיפה כללית זו כאמור בנושא 1.18 שעל סדר היום (להלן: "הסכמי ההעסקה המוצעים").

2.1.3. יובהר, כי שכר הבסיס על פי הסכמי ההעסקה המוצעים עם כ"א מנושאי המשרה הנ"ל יהיה

בתוקף החל ממשכורת חודש יוני 2025 ואילך (בגין יתרת התקופה של חודש מאי 2025, תשולם המשכורת על פי הסכמי ההעסקה הקודמים), ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן לחודש אפריל 2022 שפורסם ביום 15 במאי 2022 (להלן: "מדד הבסיס").

2.1.4. עוד יובהר, כי ביחס למנגנון המענק השנתי לכ"א מנושאי המשרה הנ"ל המובא לאישור אסיפה כללית זו במסגרת הסכמי ההעסקה המוצעים עם כ"א מנושאי המשרה, תוקפו של המענק השנתי יהיה ביחס לשנת 2025 (קרי, למפרע החל מחודש ינואר 2025), וזאת חלף מנגנון המענק השנתי על פי הסכמי ההעסקה הקודמים עם נושאי המשרה הנ"ל (כך שמנגנון המענק הקודם לא יחול ביחס לתקופה בשנת 2025 בה הסכמי ההעסקה הקודמים היו בתוקף). למען הסר ספק יובהר, כי ביחס לשנת 2025, לא יהיה כפל מענק (קרי, הן על פי הסכמי ההעסקה הקודמים והן על פי הסכמי ההעסקה המוצעים).¹

3. תנאי הכהונה והעסקה המובאים לאישור אסיפה כללית זו

ביום 27 במאי, 2025 אישר דירקטוריון החברה, לאחר דיון שהתקיים בועדת התגמול ביום 20 במאי 2025, את הסכמי העסקתם של כ"א מה"א אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, לרבות עדכון לתנאי כהונתם והעסקתם, הכל כמפורט להלן. יובהר כי ביחס לתנאי העסקה אשר לא צוינו במפורש, יחולו התנאים המקוריים בהסכמי ההעסקה הקודמים עם כ"א מנושאי המשרה הנ"ל כפי שמופיעים בתקנה 22 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2024 והמובאים לנוחיות ההצגה להלן.

3.1. מר אברהם נוסבאום (נושא 1.1 שעל סדר היום)

3.1.1. שכר הבסיס החודשי ברוטו לו זכאי מר אברהם נוסבאום עומד על 165 אלפי ש"ח, צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורות יוני ודצמבר, למדד הבסיס (להלן: "השכר החודשי") זאת ללא שינוי מהסכם ההעסקה הקודם עמו.

3.1.2. מנגנון המענק השנתי בהסכם ההעסקה המוצע של החברה עם מר אברהם נוסבאום יעודכן באופן הבא (חלף מנגנון המענק על פי הסכם ההעסקה הקודם):

מענק הנגזר מהרווח הנקי² של החברה באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 100 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי מר אברהם נוסבאום למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 100 מיליון ש"ח לבין 200 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.5% מהרווח הנקי שבין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.25% מהרווח הנקי של 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.45% מהרווח הנקי של 400 מיליון ש"ח ומעלה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, "הפסד נקי" כהגדרתו במדיניות התגמול של החברה, יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

עוד יובהר, כי לא חל שינוי בהגדרת המונחים "רווח נקי"/"הפסד נקי" במנגנון המענק השנתי כהגדרתם במדיניות התגמול החדשה של החברה (להלן בדוח זה: "רווח נקי" או "הפסד נקי").

¹ יובהר, כי ככל והסכמי ההעסקה המוצעים לא יאושרו על ידי האסיפה הכללית, יהיו זכאים ה"ה הנ"ל לחלק היחסי של המענק בגין שנת 2025, בהתאם להסכמי ההעסקה הקודמים.

² בסעיף זה, "רווח נקי" פירושו - הרווח הנקי של החברה המיוחס לבעלי המניות של החברה בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה הרלוונטית.

3.1.3. מוצע כי תקרת המענק השנתי האמור בס"ק זה תעמוד על סך של 3.8 מיליון ש"ח לשנה, וזאת חלף תקרת מענק שנתי בסך של 4.2 מיליון ש"ח לשנה על פי הסכם ההעסקה הקודם.

3.2. מר גיל גירון (נושא 1.2 שעל סדר היום)

3.2.1. שכר הבסיס החודשי ברוטו לו זכאי מר גיל גירון עומד על 165 אלפי ש"ח, צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורות יוני ודצמבר, למדד הבסיס (להלן: "**השכר החודשי**") זאת ללא שינוי מהסכם ההעסקה הקודם עמו.

3.2.2. מנגנון המענק השנתי בהסכם ההעסקה המוצע של החברה עם מר גיל גירון יעודכן באופן הבא (חלף מנגנון המענק על פי הסכם ההעסקה הקודם):

מענק הנגזר מהרווח הנקי של החברה באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 100 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי מר אברהם נוסבאום למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 100 מיליון ש"ח לבין 200 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.5% מהרווח הנקי שבין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.25% מהרווח הנקי של 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.45% מהרווח הנקי של 400 מיליון ש"ח ומעלה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, "הפסד נקי" יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

עוד יובהר, כי לא חל שינוי בהגדרת המונחים "רווח נקי"/"הפסד נקי" במנגנון המענק השנתי.

3.2.3. מוצע כי תקרת המענק השנתי האמור בס"ק זה תעמוד על סך של 3.8 מיליון ש"ח לשנה, וזאת חלף תקרת מענק שנתי בסך של 4.2 מיליון ש"ח לשנה על פי הסכם העסקה הקודם.

3.3. מר אורן נוסבאום (נושא 1.3 שעל סדר היום)

3.3.1. שכר הבסיס החודשי ברוטו לו זכאי מר אורן נוסבאום עומד על 135 אלפי ש"ח, צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורות יוני ודצמבר, למדד הבסיס (להלן: "**השכר החודשי**") זאת ללא שינוי מהסכם ההעסקה הקודם עמו.³

3.3.2. מנגנון המענק השנתי בהסכם ההעסקה המוצע של החברה עם מר אורן נוסבאום יעודכן באופן הבא (חלף מנגנון המענק על פי הסכם ההעסקה הקודם):

מענק הנגזר מהרווח הנקי של החברה באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 100 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי אורן נוסבאום למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 0.48% מהרווח הנקי שבין 100 מיליון ש"ח לבין 200 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.72% מהרווח הנקי שבין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.6% מהרווח הנקי שבין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור של 0.21% מהרווח הנקי של 400 מיליון ש"ח ומעלה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, "הפסד נקי" יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

³ יובהר כי החל מיום 1.1.24 מעניק מר אורן נוסבאום את השירותים האמורים באמצעות חברה פרטית בשליטתו מבלי שחל כל שינוי בעלות השירותים לחברה.

עוד יובהר, כי לא חל שינוי בהגדרת המונחים "רווח נקי"/"הפסד נקי" במנגנון המענק השנתי.

3.3.3. מוצע כי תקרת המענק השנתי האמור בס"ק זה תעמוד על סך של 1.8 מיליון ש"ח לשנה וזאת חלף תקרת מענק שנתי בסך של 2 מיליון ש"ח לשנה על פי ההסכם ההעסקה הקודם.

3.3.4. תגמול הוני

לפרטים בדבר הענקת אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה למר אורן נוסבאום, ראו סעיף 4 להלן.

4. הצעה פרטית מהותית של אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה לניצע מר אורן נוסבאום בגין כהונתם כנושאי משרה בחברה - פרטים הנדרשים בהתאם לתקנות הצעה פרטית

4.1. בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ובכפוף לקבלת אישור אסיפה כללית זו, אישר דירקטוריון החברה ביום 27 במאי 2025, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 20 במאי 2025, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים בסעיף 4.16 להלן, הקצאה של אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה לניצע כמפורט כדלקמן:

4.1.1. 123,505 אופציות לא רשומות למסחר של החברה, הניתנות למימוש ל-123,505 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה למר אורן נוסבאום בכין כהונתו כמשנה למנכ"ל לכספים, פתוח עסקי ואנרגיה מתחדשת, זאת כחלק מהסכם ההעסקה החדש של החברה עמו. יצוין כי שווי ההטבה הכולל של האופציות למר אורן נוסבאום הינו על סך של 2,500 אלפי ש"ח.

(להלן: "הניצע", "המניות הרגילות", "האופציות" ו-"מניות המימוש", בהתאמה).

יובהר כי במסגרת דוח הזימון מחודש מאי 2022 הוקצו לה"ה הנכבדים גיל גירון ואורן נוסבאום כתבי אופציה (לא רשומים למסחר), כאשר לרוב כתבי האופציה שהוקצו, נכון למועד דוח זה, מחוץ לכסף או מגלמים שווי הטבה נמוך. במסגרת דוח זימון זה, מוצע לאשר הצעה פרטית של כתבי אופציות (לא סחירים) למר אורן נוסבאום בלבד.

יצוין, כי לאור העובדה כי ההקצאה לניצע כפופה לקבלת אישור האסיפה הכללית (ככל שזו תאשר את הקצאת האופציות המוענקות לניצע), במועד אישור האסיפה האמורה (ככל שזו תאשר) תותאם כמות האופציות המוקצות לניצע, כך שהערך הכלכלי של האופציות המוצעות לניצע כאמור בסעיף 4.12 להלן, ייקבע על בסיס הפרמטרים המפורטים בסעיף 4.12 להלן, נכון ליום הקודם למועד אישור האסיפה האמורה (ככל שזו תאשר). החברה תדווח אודות הכמות המעודכנת של האופציות המוקצות לניצע ככל ויהיה שינוי כאמור.

4.2. יובהר, כי כמות האופציות המוקצות לפי דוח זה נקבעה ע"ב מחיר הנעילה הממוצע של מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") במהלך 30 ימי המסחר ערב החלטת הדירקטוריון אשר (קרי, יום 26 במאי 2025), אשר עמד על 56.77 ש"ח. כמות האופציות שתוקצה בפועל לניצע, עשויה להשתנות (ובהתאמה, גם השיעור שתהווה מניות המימוש מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה) בהתאם לשווי ההטבה של האופציות כפי שייקבע במועד אישור אסיפה כללית זו את הקצאת האופציות כאמור. לפרטים נוספים ראו סעיף 4.1 לעיל.

4.3. הקצאת האופציות המוצעות תבוצע בהתאם ובכפוף לתכנית האופציות של החברה (להלן: "תכנית האופציות"), ובהתאם לסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961, כתוקפה כיום או כפי שתשונה בעתיד (להלן: "הפקודה").

4.4. בהנחת מימוש מלוא האופציות שבחברה, בהנחת מימוש מלוא האופציות המוצעות ובהנחת מימוש מלוא האופציות שהוצעו לעובדים ולנושאי משרה בכירה בחברה בסך כולל של 123,505 אופציות לא רשומות למסחר, הניתנות למימוש ל-123,505 מניות רגילות של החברה, תהווה מניות המימוש בגין האופציות המוצעות כ-0.11% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא).

4.5. מחיר המימוש

4.5.1. האופציות יוקצו לניצע לאחר תשלום מלא של מחיר המימוש במזומן או ללא תמורה כמפורט במנגנון המתואר בסעיף 4.7.5 להלן.

4.5.2. מחיר המימוש של מנת האופציה הראשונה כהגדרתה להלן לניצע כהגדרתה להלן יהיה גבוה בכ-5% ממחיר הנעילה הממוצע של מניות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה, קרי 59.61 ש"ח עבור כתב אופציה אחד.

4.5.3. מחיר המימוש של מנת האופציה השנייה כהגדרתה להלן יהיה גבוה בכ-7.5% ממחיר הנעילה הממוצע של מניות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה, קרי 61.03 ש"ח עבור כתב אופציה אחד.

4.5.4. מחיר המימוש של מנת האופציה השלישית כהגדרתה להלן יהיה גבוה בכ-10% ממחיר הנעילה הממוצע של מניות החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון החברה, קרי 62.45 ש"ח עבור כתב אופציה אחד.

4.5.5. מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 4.8 להלן. מחיר המימוש לא צמוד למדד המחירים לצרכן או למדד כלשהו.

4.6. מועדי הבשלה ופקיעה

מועד הקצאת האופציות המוצעות

4.6.1. מועד הקצאת האופציות המוצעות הינו מועד אישור דירקטוריון החברה, קרי ביום 27 במאי 2025 (להלן: "מועד ההענקת").

4.6.2. מועד הקצאת האופציות המוצעות הינו בסמוך לקבלת האישורים המפורטים בסעיף 4.16 להלן (להלן: "מועד ההקצאה"), לרבות בכפוף לאישור האסיפה הכללית. האופציות המוצעות תהיינה ניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, בכפוף לתנאי תכנית האופציות ובהתאם למועדי ההבשלה ולתנאים המפורטים להלן.

4.6.3. "תקופת ההבשלה" – האופציות לניצע תהיינה ניתנות למימוש כדלקמן:

4.6.3.1. 1/3 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שנה (1) ממועד ההענקת (להלן: "מנת האופציה הראשונה").

4.6.3.2. 1/3 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שנתיים (2) ממועד ההענקת (להלן: "מנת האופציה השנייה").

4.6.3.3. 1/3 מהאופציות תהיינה ניתנות למימוש כעבור שלוש (3) ממועד ההענקת (להלן: "מנת האופציה השלישית").

(להלן: "מנת אופציות" ויחדיו: "מנות האופציות").

4.6.4. מועד פקיעה - האופציות ממנת האופציה הראשונה ומנת האופציה השנייה תהיינה ניתנות למימוש החל ממועד הבשלתן ועד לתום שלוש (3) שנים ממועד הבשלתן; האופציות ממנת האופציה השלישית תהיינה ניתנות למימוש החל ממועד הבשלתן ועד לתום שנתיים (2) ממועד הבשלתן (להלן: "מועד הפקיעה").

4.7. מימוש האופציות המוצעות

4.7.1. האופציות המוצעות לניצע מכל מנה שתבשיל תהיינה ניתנות למימוש החל ממועד הבשלתן ובטרם חלף מועד הפקיעה.

4.7.2. מימוש האופציות, כולן או מקצתן, ייעשה ע"י מסירת הודעה בכתב חתומה על ידי הניצע למשרדה הרשום של החברה (ולנאמן, לפי העניין), בדבר מימוש אופציות, בנוסח אשר ייקבע על ידי החברה מעת לעת, ואשר יכול, בין היתר, את מספר האופציות שברצון הניצע לממש (להלן: "הודעת המימוש") בצרוף תשלום מלא של מחיר המימוש במזומן או ללא תמורה כמפורט במנגנון על בסיס מימוש נטו (ללא מזומן - Cashless Exercise) כאמור בסעיפים 4.7.4-4.7.5 להלן. היום בו תגיע הודעת המימוש לחברה בצירוף הסכום כאמור (ככל ומימוש האופציות יהיה במזומן כאמור) ייחשב כיום המימוש של האופציות המנויות בהודעת המימוש (להלן: "מועד המימוש").

4.7.3. למרות האמור לעיל, לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה (כהגדרת מונחים אלו בתקנון הבורסה), לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום האקס כאמור.

4.7.4. לניצע תהא הזכות לממש את האופציות (במועד הבשלתן) על בסיס מימוש נטו (ללא מזומן - Cashless Exercise), באופן ששהניצע לא יידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש, וכמות המניות שתוקצה לניצע תחושב בהתאם להפרש שבין: (א) שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש, מוכפל במספר המניות הכפופות לאופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש, לבין: (ב) מחיר המימוש, מוכפל במספר האופציות אשר ביחס אליהן ניתנה הודעת המימוש (להלן: "המנגנון"). מובהר כי הניצע יהיה זכאי לבחור בין מימוש האופציות על פי מנגנון זה לבין מימוש האופציות באמצעות תשלום מלא של מחיר המימוש במזומן, ביחס לכל כמות האופציות שהבשילה, כולה או חלקה.

יובהר, כי ככל והאופציות תמומשנה על בסיס מנגנון מרכיב ההטבה, בפועל הניצע לא ישלם לחברה את מחיר המימוש המפורט בתנאי האופציות, אלא תוקצינה להם, מניות בכמות שתשקף את מרכיב ההטבה הגלום באותן אופציות שתמומשנה ("מנגנון מרכיב ההטבה") והכל כמפורט בתכנית האופציות של החברה.

4.7.5. מספר המניות אשר ניתנות לרכישה על ידי הניצע על פי מנגנון זה יקבע על פי הנוסחה שלהלן:

$$X = \frac{Y(A - B)}{A - N}$$

הפרש זה (ככל שיהיה חיובי) יהווה את סכום ההטבה הנובע לניצע במועד המימוש (להלן: "סכום ההטבה").

$X =$ מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות ("מניות המימוש החלקי").

$Y =$ מספר האופציות הכלולות בהודעת המימוש.

$A =$ שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום שקדם למועד המימוש (שהוא כאמור היום בו התקבלה הודעת הניצע).

$B =$ מחיר המימוש למניה.

$N =$ הערך הנקוב של המניה.

4.7.6. סמוך לאחר מועד המימוש וכפוף לכל דין, החברה תקצה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) את מספר מניות המימוש המתקבל על פי סעיף 4.7.5 לעיל (קרי מניות המימוש החלקי), ובלבד שהניצע שילם לחברה במזומן את סכום הערך הנקוב המצטבר של מניות המימוש החלקי שהוקצו לו (או לנאמן עבורו, לפי המקרה).

4.7.7. ככל והניצע בחר לממש את האופציות על פי המנגנון כהגדרתו לעיל, בסמוך לאחר יום המסחר הראשון שלאחר קבלת הודעת המימוש וכפוף לכל דין, החברה תקצה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) כמות מניות אשר שווי השוק שלהן לפי שער הסגירה של מניות החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד הודעת המימוש, שווה לסכום ההטבה. בכל מקרה לא תקצה החברה שברי מניה וכל שבר מניה שיתקבל מהחשוב הנ"ל או כתוצאה מהוראות סעיף זה, יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למניה השלמה הקרובה ביותר.

4.7.8. זכויות מניות המימוש - המניות שתנבענה כתוצאה ממימוש האופציות המוקצות תהיינה שוות בזכויותיהן למניות הרגילות של החברה לכל דבר ועניין.

4.7.9. זכויות הצבעה - ככל שמניות המימוש תוחזקנה בידי הנאמן עבור הנהנה, תהיינה זכויות ההצבעה בגין מניות אלה בידי הנאמן. הנאמן לא יצביע בגין מניות המימוש המוחזקות על-ידו עבור הנהנה, ויעניק ייפוי כוח לנהנה להצביע בגין מניות המימוש באסיפת בעלי המניות, כפוף לבקשת הנהנה, אם וככל שתועבר בקשה כזו.

4.7.10. סיום היחסים

במקרה של סיום יחסים ללא "סיבה"⁴ בין ניצע לבין החברה או חברות קשורות לה, ולא בשל חו"ח מוות או נכות של הניצע, יהא הניצע רשאי לממש את האופציות שהבשילו וטרם פקעו ממועד קבלת ההודעה המוקדמת בדבר סיום היחסים ועד למועד ניתוק היחסים בפועל, כאשר סך התקופה לא תעלה על 120 ימים.

במקרה של סיום היחסים בשל חו"ח מוות או נכות של הניצע, תהיה לניצע או ליורשיו החוקיים זכות לממש את האופציות שהניצע היה זכאי לממש בהתאם למועדי ההבשלה ובתנאי שטרם פקעו,

⁴ "סיבה" בדוח זה פירושה כל אחד מאלה: (א) הפרה מהותית של הסכם העסקה של הניצע או ההתקשרות עם החברה או חברות קשורות לה, לרבות אך מבלי לגרוע, הפרת חובת הסודיות של הניצע והפרת התחייבות לאי תחרות; (ב) הרשעה בעבירה בפסק דין בביצוע מעילה, גניבה או עבירה אחרת שיש עמה קלון או כזו המשפיעה השפעה מהותית על החברה ו/או על חברות קשורות; (ג) סירוב של הניצע לקיים הוראה סבירה של הממונים עליו בקשר עם עסקי החברה ו/או עם עסקי חברות קשורות, אשר ניתנת לביצוע על פי דין; (ד) הפרת חובת זהירות או הפרת חובת אמונים כלפי החברה ו/או כלפי חברות קשורות, לרבות גילוי מידע סודי בנוגע לחברה ו/או לחברות קשורות; (ה) כל מעשה או מחדל (למעט התנהגות בתום לב) אשר לדעתו של הדירקטוריון מזיקים באופן משמעותי לחברה ו/או לחברות קשורות; (ו) בכל מקרה אחר שבו העסקתו של העובד תסתיים בחברה ו/או בחברה הקשורה מבלי שיהיה זכאי לפיצוי פיטורין; ו- (ז) כהגדרתו של מונח זה בהסכם העסקה של הניצע או הסכם התקשרות עם הניצע או כל הסכם אחר שנחתם בין הניצע לבין החברה ו/או חברות קשורות.

במשך שנים עשר (12) חודשים ממועד סיום היחסים בפועל.

במקרה בו סיום היחסים נגרם בשל "סיבה", אזי האופציות של הניצע תפקענה לכל דבר ועניין, בין אם הניצע במועד סיום היחסים היה זכאי לממש חלק מן האופציות ובין אם לאו ולניצע לא תהיה כל זכות בקשר עם האופציות.

4.8. התאמות להגנת הניצע

בקורות כל אחד מהאירועים המוזכרים להלן, זכותו של הניצע למימוש האופציות המוקצות תהא כפופה להתאמות המפורטות להלן:

4.8.1. במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן, תציע החברה לניצע, את אותם ניירות ערך בתנאים זהים להצעה לבעלי המניות, ויראו את הניצע כאילו מימש את האופציות שלו.

4.8.2. אם החברה תחלק דיבידנד במזומן לכל בעלי מניותיה, והיום הקובע יקדם ליום מימוש של אופציות, לרבות אופציות שטרם הגיע מועד ההבשלה בגינן, תופחת תוספת המימוש שלהן, כך שמיד לאחר היום הקובע יחושב היחס בין שער מניית החברה בבורסה, כפי שיקבע על ידי הבורסה, כשהוא מתואם לחלוקת הדיבידנד (שער אקס דיבידנד) לבין שער המניה בסוף היום הקובע (להלן: "יחס הדיבידנד"). מחיר המימוש החדש של האופציות יקבע על פי מכפלת מחיר המימוש הבסיסי של האופציות ביום הקובע ביחס הדיבידנד.

4.8.3. אם החברה תחלק מניות הטבה והתאריך הקובע לחלוקתן יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן, לא ישתנה מחיר המימוש עבור כל אופציה, אלא יגדל מספר המניות התיאורטי שהניצע זכאי להן בעת מימוש האופציות במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציה. התאמות דומות תעשנה במקרה של פיצול (או איחוד) מניות החברה וכיוצא ב.

4.8.4. במקרה של "עסקה"⁵, יהא הדירקטוריון (או ועדה מטעמו) רשאי, בין היתר, לפי בחירתו לקבוע, ככלל, כי האופציות תוחלפנה לאופציות למניות, בהתאם לכמות המניות מכוח כתב ההקצאה שטרם מומשו, או לכל נייר ערך של החברה הרוכשת (או חברת אם או חברת בת של החברה הרוכשת) אשר חולקו לבעלי המניות של החברה כנגד מניות החברה בנוגע לעסקה כאמור, ויבוצעו ההתאמות המתאימות במחיר המימוש למניה, ככל שידרשו, אשר ישקפו אירוע כאמור, וכל יתר תנאי האופציות יעמדו בעינם, לרבות מועדי ההבשלה, הכל כפי שייקבע.

4.8.5. היה ויוחלט על פירוקה מרצון של החברה בשעה שקיימות אופציות שטרם מומשו, תמסור החברה הודעה לניצע, בדבר קבלת ההחלטה כאמור, ולניצע יהיו עשרה (10) ימים לממש את האופציות שטרם מומשו ואשר הגיע מועד הבשלתן. עם חלוף עשרה ימים אלו, כל האופציות אשר טרם מומשו עד אותו יום יפקעו מיידית.

4.8.6. למען הסר ספק, מניות המימוש שינבעו ממימוש האופציות אשר יוקצו על פי דוח זימון אסיפה זה, ירשמו על שם החברה לרישומים של הבורסה.

⁵ מיזוג, רכישה, ארגון מחדש של החברה עם או לתוך חברה אחרת, כאשר החברה אינה החברה השורדת (אינה ממשיכה להתקיים) או מכירה של כל או חלק ניכר מנכסי או מניות החברה.

4.9. עבירות האופציות ומניות המימוש

האופציות המוקצות או זכויות הניצע בכל הקשור באופציות, בין אם נעשה תשלום בגין ובין אם לאו, אינן ניתנות להעברה, להמחאה, לערבון, או כל זכות בגין להינתן לצד שלישי, למעט העברה על פי דיני הירושה או מכוח צוואה ולמעט כאמור במפורש בתכנית האופציות, ובמשך חיי הניצע כל זכויות הניצע למימוש מניות המימוש הינה שלו בלבד.

4.10. השלכות המיסוי של הענקת האופציות, מימושן למניות ומכירת מניות המימוש

הניצע בלבד יישא בכל חבויות המס בגין הענקת ומימוש האופציות המוקצות, תשלום עבור מניות מכח מימוש האופציות המוקצות, מכירת מניות המימוש, העברתן או בגין כל פעולה אחרת בנוגע לאופציות המוקצות ו/או למניות המימוש.

הניצע בלבד יישא בכל חבויות המס בגין הענקת ומימוש האופציות המוקצות, תשלום עבור מניות מכח מימוש האופציות המוקצות, מכירת מניות המימוש, העברתן או בגין כל פעולה אחרת בנוגע לאופציות המוקצות ו/או למניות המימוש.

החברה לא תעביר את המניות לניצע או לחברה לרישומים בעבור הניצע עד לתשלום כל תשלומי החובה כאמור לעיל במלואם.

4.11. התמורה

האופציות המוצעות, מוצעות לניצע ללא תמורה. מחיר המימוש הינו כמפורט בסעיף 4.5 לעיל. לפרטים אודות הדרך שבה נקבעה התמורה, ראו סעיף 4.14 להלן.

4.12. הערך הכלכלי של האופציות המוצעות

4.12.1. הערך הכלכלי של האופציות המוצעות למר אורן נוסבאום הינו כ-2,500 אלפי ש"ח (קרי, כ-20.24 ש"ח לכל אופציה מוצעת בממוצע). החישוב נערך ליום 27 במאי, 2025 (יום החלטת הדירקטוריון), בהתאם למודל בלאק אנד שולס ובהתבסס על ההנחות הבאות: מחיר מניה של 57.52 ש"ח (מחיר הנעילה של מניות החברה בבורסה ביום 26 במאי 2025; (2) מחיר מימוש כל אופציה מוצעת הינו כמפורט בסעיף 4.5 לעיל; (3) משך מימוש האופציות המוצעות הינו כמפורט בסעיף 4.6 לעיל; (4) התנודתיות והריבית חסרת סיכון חושבו לפי אורך חיי כל מנה כמפורט בסעיף 4.6 לעיל, כאשר התנודתיות חושבה על בסיס מחירי המניה ההיסטוריים לתקופה של אורך חיי כל מנה.

4.13. הון מניות החברה

למיטב ידיעת החברה, סך ההחזקות בהון המניות המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה בה של בעלי עניין ונושאי משרה בחברה ושל שאר בעלי המניות לפני הקצאת האופציות המוצעות הינו כמפורט בדיווח מידי שפורסם ביום 7 באפריל 2025 (אסמכתא מס': 2025-01-025547) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

למיטב ידיעת החברה, להלן סך ההחזקות בהון המניות המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה בה של בעלי עניין ונושאי משרה בחברה ושל שאר בעלי המניות לאחר הקצאת האופציות המוצעות (הנתונים להלן מתבססים על ההחזקות בעלי העניין בחברה נכון ליום 31 במרץ 2025):

שם המחזיק	תפקידו	כמות ושיעור החזקה בהון נכון למועד הדוח						כמות ושיעור החזקה בהון לאחר הצעת ניירות הערך המוצעים בדוח זה ובהנחה של מימוש	
		ללא דילול		בדילול מלא		ללא דילול		בדילול מלא	
		מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים
יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ופתוח בע"מ	-	59,868,866	53.69%	59,868,866	52.68%	59,868,866	53.69%	59,868,866	52.62%
אברהם נוסבאום	יו"ר הדירקטוריון	1,841,364	1.65%	1,841,364	1.62%	1,841,364	1.65%	1,841,364	1.62%
מיכל זהבי	-	582,416	0.52%	582,416	0.51%	582,416	0.52%	582,416	0.51%
אורן נוסבאום	משנה למנכ"ל לכספים, פתוח עסקי ואנרגיה מתחדשת	-	-	157,599	0.14%	-	-	281,104	0.25%
גיל גירון	מנכ"ל ודירקטור	755,517	0.68%	943,527	0.83%	755,517	0.68%	943,527	0.83%
דפנה לוי	-	537,529	0.48%	537,529	0.47%	537,529	0.48%	537,529	0.47%

שם המחזיק	תפקידו	כמות ושיעור החזקה בהון נכון למועד הדוח						כמות ושיעור החזקה בהון לאחר הצעת ניירות הערך המוצעים בדוח זה ובהנחה של מימושם	
		ללא דילול		בדילול מלא		ללא דילול		בדילול מלא	
		מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים
נכסי חיים ורנה גירון בע"מ	-	90,000	0.08%	90,000	0.08%	90,000	0.08%	90,000	0.08%
יהודית משורר	-	480,802	0.43%	480,802	0.42%	480,802	0.43%	480,802	0.42%
החזקות נכסי משורר בע"מ	-	110,250	0.10%	110,250	0.10%	110,250	0.10%	110,250	0.10%
יורם רובין	-	51,297	0.05%	51,297	0.05%	51,297	0.05%	51,297	0.05%
יונתן רובין	-	144,849	0.13%	144,849	0.13%	144,849	0.13%	144,849	0.13%

שם המחזיק	תפקידו	כמות ושיעור החזקה בהון נכון למועד הדוח						כמות ושיעור החזקה בהון לאחר הצעת ניירות הערך המוצעים בדוח זה ובהנחה של מימושם	
		ללא דילול		בדילול מלא		ללא דילול		בדילול מלא	
		מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים
נעמה לימון רובין	-	101,643	0.09%	101,643	0.09%	101,643	0.09%	101,643	0.09%
נורית מור	-	111,486	0.10%	111,486	0.10%	111,486	0.10%	111,486	0.10%
אלכסנדר ליפשיץ	-	27,750	0.02%	27,750	0.02%	27,750	0.02%	27,500	0.02%
ורדה ליפשיץ	-	111,486	0.10%	111,486	0.10%	111,486	0.10%	111,486	0.10%
מנורה מבטחים החזקות בע"מ	-	7,542,151	6.76%	7,542,151	6.64%	7,542,151	6.76%	7,542,151	6.63%
כלל החזקות עסקי	-	6,403,126	5.74%	6,403,126	5.63%	6,403,126	5.74%	6,403,126	5.63%

שם המחזיק	תפקידו	כמות ושיעור החזקה בהון נכון למועד הדוח						כמות ושיעור החזקה בהון לאחר הצעת ניירות הערך המוצעים בדוח זה ובהנחה של מימושם	
		ללא דילול		בדילול מלא		ללא דילול		בדילול מלא	
		מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים	מספר מניות	שיעור החזקה באחוזים
ביטוח בע"מ									
הפניקס פיננסים בע"מ		10,006,288	8.97%	10,006,288	8.80%	10,006,288	8.97%	10,006,288	8.80%
ציבור	-	22,735,410	20.39%	24,533,479	20.01%	22,735,410	21.48%	24,533,479	21.56%
סה"כ	-	111,502,230	100%	113,522,403	100%	111,502,230	100%	113,769,413	100%

4.14. הדרך שבה נקבעה התמורה

הקצאת האופציות המוצעת לניצע אושרה לאחר דיונים שהתקיימו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, שם הוצגו תנאי ההתקשרות עם הניצע לבחינת התמורה וסבירות התגמול לניצע. ועדת התגמול נעזרה בעבודה של יועץ חיצוני ובלתי תלוי לבחינת התגמול המוצע לניצע. במסגרת זו בחן היועץ הבלתי תלוי את התמורה בהשוואה לנושאי משרה רלוונטיים בחברות הפועלות בענפי הפעילות של החברה ובענפי פעילות, וכן ביחס לחברות עם אופי והיקף פעילות דומה לאלה של החברה. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בשווי ההטבה של ההקצאה. יתרה מכך, מחיר המימוש נקבע בהתאם לנוסחה, אשר לפיה מחיר המניה הממוצע ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההקצאה. בנוסף, בכל הנוגע להקצאת האופציות לניצע, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה החליטו כי למחיר המימוש יתווסף שיעור נוסף של 5% למנת האופציה הראשונה, 7.5% למנת האופציה השנייה ו-10% למנת האופציה השלישית. לאור זאת, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי התגמול המוצע הינו סביר והוגן בנסיבות העניין ועולה בקנה אחד עם תפקידו של מר אורן נוסבאום, והאחריות המוטלת עליו וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, הישגיו וניסיונו בתחום פעילותה של החברה. לנימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באישור הענקת האופציות למר אורן נוסבאום ראו סעיף 13 להלן.

4.15. שמו של כל בעל מניה מהותי ו/או נושא משרה שיש לו עניין אישי בהצעה הפרטית ומהות עניין אישי

זה

לפרטים בדבר עניין אישי בהצעה הפרטית ראה סעיף 15 להלן.

4.16. אישורים נדרשים ותנאים לביצוע ההקצאה

הקצאות האופציות המוצעות הינן בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה אשר תתכנס בהתאם לדוח זימון זה כאמור, וכן בכפוף לאישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש המוצעות לניצע במסגרת ההקצאה. בנוסף, ההקצאה כפופה לחתימות על הסכם הענקה בין הניצע לבין החברה.

4.17. הסכמים בין הניצע לבין בעלי מניות בחברה

4.17.1. למיטב ידיעת החברה, נכון למועד פרסום דוח זה, לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה בין מר אורן נוסבאום לבין בעל מניות בחברה ו/או מחזיק ניירות ערך של החברה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך, או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה. החברה פנתה לניצע וקיבלה אישור לאמור לעיל.

4.18. פירוט מניעה או הגבלה

4.18.1. האופציות המוצעות לא תירשמנה למסחר בבורסה.

4.18.2. בעת מימוש האופציות למניות מימוש, החברה תפעל לרישומן במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים ואצל חבר הבורסה - על שם הנאמן (עד למועד שחרור מניות המימוש מידי הנאמן או מכירתן על-ידו עבור הניצע) או הניצע, לפי העניין.⁶

⁶ מובהר, כי בכל מקום בו קיימת התייחסות בתוכנית ובדוח להענקת מניות המימוש לניצע או לנאמן עבורו, לפי העניין, המניות תירשמנה במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים.

4.18.3. האופציות המוצעות או זכויות הניצע בכל הקשור באופציות המוצעות, בין אם נעשה תשלום בגין ובין אם לאו, אינן ניתנות להעברה, להמחאה, לערבון, לעיקול, למשכון, לשעבוד או כל זכות בגין להינתן לצד שלישי, למעט העברה על פי דיני הירושה או מכוח צוואה, לפני ששולם המס החל כאמור בכלל 7 לכללי מס הכנסה (הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים), התשס"ג-2003, ולמעט כאמור במפורש בתכנית האופציות, ובמשך חיי הניצע כל זכויות הניצע למימוש המניות הינן שלו בלבד.

4.18.4. בנוסף לאמור לעיל, בהתאם להוראות חוק ניירות ולתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק) התש"ס-2000, תחולנה על הניצע מגבלות על מכירה חוזרת של מניות המימוש, כאשר ההקצאה לניצע תיחשב כהקצאה לפי סעיף 15א(א)(1) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").

4.18.5. בנוסף, חלות הגבלות על עבירות האופציות ומניות המימוש, כמפורט בסעיפים 4.18.2 ו-4.18.3 לעיל, וכן הגבלות על ביצוע פעולות באופציות ובמניות המימוש.

4.19. ההון הרשום, ההון המונפק וניירות הערך של החברה

החברה תשמור בהונה הרשום כמות מספקת של מניות רשומות אשר אינן מונפקות, לשם הקצאה של מניות המימוש בהתאם להצעה, כפוף להתאמות שתערכנה לפי סעיף 4.9 לעיל או תגרום לכך שתהיינה מניות כאמור בכמות מספקת.

נכון למועד דוח זה, ההון הרשום של החברה הינו 5,027,000,000 ש"ח מחולק ל- 4,987,000,000 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כ"א ו- 40,000,000 מניות בכורה בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כ"א.⁷

ההון המונפק והנפרע של החברה מורכב מ- 111,502,230 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כ"א ללא דילול, ו- 113,645,908 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. בדילול מלא.

לאחר הקצאת האופציות, ההון המונפק והנפרע של החברה יורכב מ- 111,502,230 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. ללא דילול, ו- 113,769,413 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. בדילול מלא.

הקצאת האופציות תהיה בסמוך לאחר קבלת האישורים הנדרשים כמפורט בסעיף 4.17 לעיל.

5. נתונים נוספים בקשר לנושאים 1.12 - 1.14 (כולל) שעל סדר היום

5.1. תפקידיהם ותחומי אחריותם נושאי המשרה על פי הסכמי ההעסקה המובאים לאישור אסיפה כללית

זו

5.1.1. **מר אברהם נוסבאום** מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה. במסגרת תפקידו, מר אברהם נוסבאום אמון על ניווט החברה, התווית האסטרטגיה שלה, תכנון המטרות וקביעת יעדים לפעילות החברה, ההכוונה והגורם המקשר בפקוח של הדירקטוריון על הנהלת החברה, ניהול פעילות הדירקטוריון וקידום ופיתוח החברה.

5.1.2. **מר גיל גירון** מכהן כדירקטור ומנכ"ל החברה. במסגרת תפקידו אחראי על ניהולה השוטף של החברה, תוך יישום האסטרטגיה שמתווה הדירקטוריון, ופועל לקידום ופיתוח עסקי החברה, גיבוש תכנית העסקית, הנהגת פעילותה השוטפת, אחראי על פיקוח והנחיית המשנים למנכ"ל

⁷ יובהר כי נכון למועד דוח זה, החברה לא הקצתה מניות בכורה כאמור.

החברה ונושאי המשרה ומוודא כי החברה עומדת ביעדים העסקיים שהתווה דירקטוריון החברה, אחראי על איתור הזדמנויות עסקיות של החברה ומלווה את עסקאות החברה.

5.1.3 **מר אורן נוסבאום** הינו משנה למנכ"ל החברה לכספים, לפיתוח עסקי ואנרגיה מתחדשת. במסגרת תפקידו אחראי על מחלקת הכספים בחברה,⁸ על קשרי משקיעים ושוק ההון, תחום המימון, השקעות החברה בנדל"ן מניב בארץ ובחו"ל, על הפיתוח העסקי בחברה וכן על תחום האנרגיה המתחדשת, בחינת אפשרויות להרחבת פעילות הליבה של החברה, איתור שווקי פעילות חדשים, פיתוח והרחבת מגוון השירותים והמוצרים שמספקת החברה, זיהוי לקוחות פוטנציאליים ואיתור חברות ו/או נכסים לרכישה, הן בישראל והן בחו"ל.

5.1.4 כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה, וכן כפי שתעודכן מעת לעת, ביחס לכל תקופת העסקתם על פי הסכמי ההעסקה המוצעים. לפרטים אודות פוליסת ביטוח האחריות בחברה, ראו סעיף 7.2.10.3 למדיניות התגמול המצורפת **כנספח א'** לדוח זה. כמו כן, יהיו הנ"ל זכאים לקבל כתב שיפוי מהחברה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה ביחס לכל תקופת העסקתם על פי הסכמי ההעסקה המוצעים.

5.1.5 הסכמי ההעסקה המוצעים של החברה עם ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום יסתיימו לאחר שלוש (3) שנים מיום 30 במאי 2025 (קרי, ביום 29 במאי 2028) אלא אם כן נקבע אחרת בהוראות הדין.

5.1.6 תנאי ההסכם עם כ"א כוללים: רכב עד דרגה 7 מגולם והוצאות אחזקתו, טלפון נייד ואינטרנט, ימי חופשה, קרן השתלמות והפרשות סוציאליות כמקובל, החזר הוצאות כמקובל בקשר עם תפקידו⁹ ובכלל זה, הוצאות נסיעה, אש"ל וכו'. ההחזרים יינתנו לאחר הצגת חשבונית בגין תשלום. כמו כן, בהתאם להסכם עם כ"א, סיום ההתקשרות בין הצדדים יהיה בהודעה מוקדמת של 4 חודשים של כל צד. במהלך התקופה המוקדמת, החברה רשאית להחליט, באישור ועדת התגמול, כי נושא המשרה לא יעניק את השירותים בתקופה שלא תעלה על 3 חודשים מתוך תקופת ההודעה המוקדמת.

5.1.7 ככל שיתברר כי מענק שנתי או חלק ממנו ששולם למי מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים במהלך תקופה של עד שלוש (3) שנים ממועד התשלום העודף, ישיבו ה"ה (לפי העניין) לחברה, בתנאים שנקבעו במדיניות התגמול של החברה, את ההפרש העודף בין הסכום שקיבל לבין הסכום לו הוא זכאי על-פי הנתונים המעודכנים.

5.1.8 היקף המענק בשנים 2022-2024 שניתן לכ"א מה"ה אברהם נוסבאום וגיל גירון עמד על 4,200 אלפי ש"ח בגין שנת 2022, 0 ש"ח בגין שנת 2023 ו-0 ש"ח בגין שנת 2024. בהנחה של יישום מנגנון המענק השנתי בהסכם ההעסקה המוצע היו זכאים ה"ה אברהם נוסבאום וגיל גירון לסך של 4,200 אלפי ש"ח בגין שנת 2022, 0 ש"ח בגין שנת 2023 ו-1,020 אלפי ש"ח בגין שנת 2024.

⁸ למען הסר ספק יובהר כי מר אורן נוסבאום אינו חותם על הדוחות הכספיים של החברה וכי הגורם החותם על הדוחות הכספיים של החברה, הינו סמנכ"ל הכספים של החברה. כמו כן, יובהר כי מר אורן נוסבאום אינו רשאי לחייב את החברה בחיוב כספי כלשהו ללא חתימה נוספת של מורשה חתימה נוסף.

⁹ אחת לשנה, תאשר ועדת התגמול של החברה את החזר ההוצאות של כ"א מה"ה הנ"ל ותבחן כי אינו חורג מהמקובל בחברה לעובדים בדרגם של נושאי המשרה הנ"ל.

5.1.9. היקף המענק בשנים 2022-2024 שניתן למר אורן נוסבאום עמד על 2,000 אלפי ש"ח בגין שנת 2022, 0 ש"ח בגין שנת 2023 ו-0 ש"ח בגין שנת 2024. בהנחה של יישום מנגנון המענק השנתי בהסכם ההעסקה המוצע היה זכאי מר אורן נוסבאום לסך של 2,000 אלפי ש"ח בגין שנת 2022, 0 ש"ח בגין שנת 2023 ו-490 אלפי ש"ח בגין שנת 2024.

5.1.10. לפרטים בדבר תנאי התגמול המוצעים לה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום (במונחי עלות לחברה) בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים ראו **נספח ג'** לדוח זה.

5.1.11. לתמצית תנאי הכהונה וההעסקה של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום לשנים 2022 ו-2024 (במונחי עלות לחברה), לרבות המענקים ששולמו להם, ראו תקנה 22 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 שפורסם ביום 22 במרץ 2023 (אסמכתא מס': 029811-01-2023) ולדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 שפורסם ביום 27 במרץ 2024 (אסמכתא מס': 01-2024-032568). וכן לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024.

5.1.12. היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי המוצע לאשר למר אברהם נוסבאום, אל מול הרכיב הקבוע המוצע הינו 1:1.3; היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי המוצע לאשר למר גיל גירון, אל מול הרכיב הקבוע המוצע הינו 1:1.25; היחס בין הרכיב המשתנה המקסימלי המוצע לאשר למר אורן נוסבאום אל מול הרכיב הקבוע המוצע הינו 1:1.02.

5.1.13. היחס בין בעלות השכר המקסימלית הכוללת לעלות השכר הממוצעת בחברה

5.1.13.1. נכון למועד דוח זה, היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר אברהם נוסבאום ועלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:12.67 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו), ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר אברהם נוסבאום לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:20.26 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו).

5.1.13.2. נכון למועד דוח זה, היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר גיל גירון ועלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:12.45 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו), ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר גיל גירון לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:19.91 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו).

5.1.13.3. היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר אורן נוסבאום ועלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:8.12 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו). ואילו היחס בין עלות השכר המקסימלית הכוללת המוצעת למר אורן נוסבאום לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:12.98 (לאחר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו).

5.1.14. לפרטים אודות השכלתם, ניסיונם המקצועי וכישוריהם של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, ראו תקנות 26 ו-26א לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2024.

5.1.15. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

6. אישור תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים עפר זהבי ויונתן לוי, הנמנים על בעלי השליטה בחברה וקרוביהם, ללא שינוי (נושאים 1.15-1.16 שעל סדר היום)

כ"א מה"ה עפר זהבי ויונתן לוי זכאי להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה, וכן כפי שתעודכן מעת לעת, ביחס לכל תקופת העסקתם על פי הסכמי ההעסקה המוצעים. לפרטים אודות פוליסת ביטוח האחריות בחברה, ראו סעיף 7.2.10.3 למדיניות התגמול. כמו כן, יהיו זכאים לקבל כתב שיפוי מהחברה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה ביחס לכל תקופת העסקתם על פי הסכמי ההעסקה המוצעים.. לפרטים אודות השכלתם, ניסיונם המקצועי וכישוריהם של ה"ה עפר זהבי ויונתן לוי, ראו תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2024.

7. אישור כתב פטור מאחריות כמקובל בחברה לה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון, אורן נוסבאום, עפר זהבי ויונתן לוי (נושא 1.17 שעל סדר היום)

ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום יהיו זכאים לקבל כתב פטור מהחברה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה וזאת ביחס לכל תקופת העסקתם על פי הסכמי ההעסקה המוצעים. כמו כן, עפר זהבי ויונתן לוי יהיו זכאים לקבל כתב פטור מהחברה בנוסח המקובל בחברה ובתנאים זהים ליתר נושאי המשרה בחברה.

8. אישור חידוש התקשרות החברה עם מר דן גירון הפועל בעסקי החברה בארה"ב (נושא 1.19 שעל סדר היום)

מר דן גירון מנהל את חברות הקבוצה בתחום הפעילות יזמות נדל"ן למגורים בארה"ב. מר דן גירון הינו אחיהם של מר גיל גירון והגב' דפנה לוי, מבעלי השליטה בחברה.

על פי ההסכם עמו, מר דן גירון זכאי להחזרים בגין הוצאותיו הנעשות בקשר עם פעילות הקבוצה בארה"ב כנגד הצגת אסמכתאות מתאימות. ההסכם של החברה עם מר דן גירון בתוקף לתקופה של 3 שנים החל מיום 30 במאי 2025 ועד ליום 29 במאי 2028.

מוצע לאשר למר דן גירון החזר הוצאות של עד 5 אלפי דולר בשנה, לתקופה של שלוש שנים שסיומן ביום 29 במאי 2028. יצויין כי בשנת 2024, הסתכמו החזרי ההוצאות למר דן גירון לסך של כ- 4,198 דולר; ובשנת 2023 לסך של כ- 1,663 דולר.

9. הדרך שבה נקבעה התמורה

9.1. עדכון תנאי כהונתם והעסקתם של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום

העדכון לתנאי כהונתם והעסקתם של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, אושר לאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות ולאחר שאלה הגיעו למסקנה כי תנאי התגמול הינם ראויים וסבירים בנסיבות העניין ותואמים את הידע והכישורים של ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום לצורך ביצוע תפקידיהם בחברה. עוד נבחנו תנאי כהונתם והעסקתם לאור תנאי הכהונה הקיימים של מנהלים אחרים בקבוצה, וכן בחברות דומות לחברה (על פי נתוני שווי שוק/היקף מאזן), בשים לב לתפקידים האמור בחברה.

יצוין כי במסגרת זו התחשבו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במודל המענק שנקבע לכ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום הנגזר מהרווח הנקי של החברה בלבד, ומצאו כי מדובר במודל מתמרח ומתאים לקידום התוצאות הכספיות של החברה והמתחשב ביעדי הצמיחה של החברה

לשנים הקרובות. כמו כן, קבעו כי תקרת המענק הינה סבירה בנסיבות העניין ואינה חורגת מהמקובל בחברות הפועלות בתחומי פעילות ובהיקפים דומים לתחום הפעילות והיקף הפעילות של החברה.

10. תיאור עיקרי מדיניות התגמול החדשה ועדכונה (נושא 1.18 שעל סדר היום)

10.1. ביום 7 ביולי 2022, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 30 במאי 2022. לפרטים ראה דוח הזימון מחודש מאי 2022.

10.2. ביום 7 באוגוסט 2024, החליטה האסיפה הכללית של החברה לאשר עדכון למדיניות התגמול של החברה בנושא הוספת אפשרות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי שליטה או קרוביהם) (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת"). לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מיום 2 ביולי 2024 ודוח תוצאות אסיפה כללית מיום 7 באוגוסט 2024 (אסמכתאות מס': 2024-01-067686 ו-2024-01-080391, בהתאמה).

10.3. בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול של החברה מיום 20 במאי 2025, תוך התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם בנוגע למדיניות התגמול, בהתאם לסעיף 267ב' לחוק החברות, אישר דירקטוריון החברה ביום 27 במאי 2025, את אישור חידוש מדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור אסיפה זו לתקופה של שלוש (3) שנים, וזאת החל מיום 30 במאי 2025.

10.4. מדיניות התגמול החדשה של החברה המובאת לאישור אסיפה כללית זו, בנוסח מסומן מול מדיניות התגמול שצורפה לדוח זימון האסיפה המקורי, מצורפת **כנספח ב'** לדוח זה.

10.5. להלן עיקרי העדכונים המוצעים למדיניות התגמול:

10.5.1. עדכון תקרת השכר לסמנכ"ל כספים כדלקמן:

נושא משרה	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)
סמנכ"ל כספים	105	1,260	1,680

* לא כולל הצמדה למדד.

** תקרת עלות השכר השנתית לחברה כוללת את התנאים הנלווים וההטבות המפורטים בסעיפים 7.2.3 - 7.2.5 (כולל) למדיניות התגמול.

10.5.1.1. עדכון מדרגות הרווח הקובעות את זכאותם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה ומשנים למנכ"ל למענק שנתי.

יובהר, כי על אף האמור לעיל בעניין תחילת תוקפה של מדיניות התגמול, תוקפו של מנגנון המענק האמור יהא למפרע החל מחודש ינואר 2025.

10.5.1.2. תקרות היחסים בגין רכיב התגמול המשתנה מתוך סך עלות התגמול השנתית של סמנכ"ל הכספים וסמנכ"ל עודכנו כך שלסמנכ"ל הכספים רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 65% מסך עלות התגמול השנתי (חלף 55%); לסמנכ"ל רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 65% מסך עלות התגמול

השנתי (חלף 30%).

10.5.1.3. הסרת האפשרות ליתן תגמול הוני למנכ"ל החברה ;

10.5.1.4. יצוין כי נכון למועד זימון האסיפה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול (בכפוף לאישור האסיפה הכללית את הסכמי ההעסקה המוצעים עם נושאי המשרה כמפורט לעיל).

10.5.1.5. להלן פירוט היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל ליו"ר דירקטוריון, מנכ"ל והמשנים למנכ"ל בשנים 2021-2024 :

2024	2023	2022	2021	רכיב קבוע/משתנה	
100%	100%	100%	100%	קבוע	יו"ר דירקטוריון
0%	0%	100%	100%	משתנה	
100%	100%	100%	100%	קבוע	מנכ"ל
0%	0%	100%	100%	משתנה	
100%	100%	100%	100%	קבוע	משנה למנכ"ל
0%	0%	100%	100%	משתנה	

10.5.1.6. כמו כן, יצוין כי בוצעו במדיניות התגמול המעודכנת שינויים נוספים שאינם מהותיים.

10.5.2. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

11. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון באישור ועדכון מדיניות התגמול החדשה

11.1. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול החדשה המוצעת נועדה לסייע בהגשמת מטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח הארוך, בין היתר, באמצעות :

11.1.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח ;

11.1.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ;

11.1.3. גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן ;

11.1.4. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול רכיבים משתנים) ;

11.1.5. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול, באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בין היתר, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

11.2. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מצאו כי היחסים המפורטים בסעיף 7.7 במדיניות התגמול החדשה הינם סבירים וראויים, ומשמרים את יחסי העבודה התקינים בחברה זאת, בין היתר, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תחום עיסוקה, היקף כוח האדם המועסק בחברה, ההבחנה בין מאפייני התפקיד השונים של נושאי המשרה ושל עובדי החברה השונים, ההבדלים המהותיים ברמת האחריות והתשומות הנדרשות לתפקידים השונים בחברה.

11.3. תנאי התגמול - כללי

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול החדשה המוצעת הינה קוהרנטית עם היעדים והאסטרטגיה העסקית של החברה ועם תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה.

11.4. תנאי התגמול – רכיב קבוע

11.4.1. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מטרת התגמול הקבוע הינה בעיקר הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה וגיוס ושימור מנהלים איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה.

11.4.2. הרכיבים הקבועים נועדו 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 בכירות התפקיד בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

11.5. תנאי התגמול – רכיב משתנה

בעוד השכר הקבוע מייצג את ציפיות החברה מנושאי המשרה להשגת יעדים מוגדרים וברורים, בהתאם לתפקידם השוטף, מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף ככל הניתן את תרומתם של נושאי המשרה בחברה להגשמת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח.

11.6. מענקים

11.6.1. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, המענק השנתי המוצע להיכלל במדיניות התגמול החדשה לנושאי המשרה מתייחס להלימה בין ביצועי החברה לבין ביצועיהם האישיים. במדיניות התגמול ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מקריטריונים הניתנים למדידה כחלק מיעדי החברה ותכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניתה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל את נושאי המשרה על עמידה ביעדים אלו.

11.6.2. המענק השנתי ניתן על פי נוסחה של רווח נקי בהיותו הפרמטר המתאים לחברה. יצוין כי במדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה כללית זו הורדו תקרות המענק ביחס ליו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל והמשנים למנכ"ל, בקשר עם המענק השנתי, ביחס למדיניות התגמול הקיימת.

11.6.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקרות מענק לנושאי המשרה ראויים וסבירים בנסיבות העניין ונועדו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לטובת החברה.

11.6.4. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

עמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הינה כי מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם ודרגתם, באופן היוצר תמריץ ראוי לנושאי המשרה בחברה לקדם את מטרות החברה. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקרות רכיבי השכר ברוטו שנקבעו במדיניות התגמול, בהתאם לתפקידיהם של נושאי המשרה, הינן סבירות וראויות, זאת בהתחשב, בין היתר, בגידול שחל במדיניות התגמול הקיימת בתקרת השכר ברוטו של נושאי המשרה.

11.7. תגמול הוני

11.7.1. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הענקת תגמול הוני כחלק מתנאי התגמול של מר אורן נוסבאום, שמוצע לאשר, נקבע, בין היתר בהתחשב בהשכלתו, כישוריו, ניסיונו המקצועי המשמעותי, היכרותו רבת השנים עם החברה ופעילותו, תרומתו להצלחת החברה ותחומי האחריות המוטל עליו.

11.7.2. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הענקת תגמול מבוסס מניות לחבילת התגמול הכוללת תנאי כהונה שוטפים ומענק שנתי הנגזר מביצועי החברה, יוצרים תמחיל תגמול, אשר נועד, ליתר תמריצים ראויים ובכדי לעודד את השאת רווחי החברה וקידום תוצאותיה העסקיות לטווח הארוך, תוך הימנעות מנטילת סיכונים בלתי מחושבים.

11.7.3. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הקצאת האופציות לנושאי משרה, מאפשרת מתן תגמול נוסף אשר הינו ראוי וסביר בשים לב להיקף האחריות וההשקעה הנדרשת מצידו בעסקי החברה, זאת מבלי שהחברה תידרש להוצאה תזרימית משמעותית.

11.7.4. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוספת התייחסויות מתן תגמול הוני כמפורט לעיל, אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות, ואין חשש סביר שתמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

12. תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לעדכונים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת

12.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול החדשה מקדמת את מטרות החברה, את מדיניותה, ערכיה ותוכנית העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, תוך שהיא יוצרת מערך תגמול ותימרוץ סביר וראוי.

12.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם ודרגתם, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי ההולם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

12.3. היחס בין תנאי התגמול לנושאי המשרה לשכר שאר העובדים בחברה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת בין היתר לאור מבנה כוח האדם של החברה, תפקידם של נושאי המשרה התואמים את רמת האחריות והתשומות הנדרשות בתפקידים השונים בחברה.

12.4. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מנגנון המענק המוצע לנושאי המשרה, המבוסס על רווח נקי, הינו פרמטר מתאים לחברה, מקדם את מטרותיה ויש בו כדי לתמרץ את נושאי המשרה להשגת יעדיה של החברה וקידום תוצאותיה העסקיות.

12.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות.

12.6. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ההתייחסויות במדיניות התגמול החדשה לתגמול הוני כמפורט לעיל, אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות, ואין חשש סביר שתמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, מדיניות התגמול החדשה של החברה הינה ראויה, סבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתפיסתה האסטרטגית של החברה, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.

13. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור נושאים 1.12-1.17 שעל סדר היום

13.1. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון לאישור תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה (נושאים

1.12 - 1.14) שעל סדר היום

13.1.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי עדכון תנאי כהונתם והעסקתם של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום הינם לטובת החברה וכי הינם סבירים וראויים וזאת בשים לב לניסיונם, התקופה בה מועסקים בחברה, כישוריהם, מומחיותם, השכלתם, צרכי החברה, תפקידיהם ותחומי אחריותם בחברה, וכן תרומתם הרבה לחברה.

13.1.2. לצורך בחינת סבירות תנאי העסקתם של נושאי המשרה האמורים, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי העסקה של בעלי תפקידים דומים במהותם בחברות ציבוריות דומות, בעלות היקף ואופי פעילות דומה לזה של החברה חברי הוועדה מצאו כי התוצאות הכספיות, הרווח הנקי, וכן, תשואת המניה של החברה, בשנים האחרונות, אינן שונות באופן מהותי מחברות ההשוואה וכי השכר הקבוע או תקרות המענק לנושאי המשרה בחברות ההשוואה, גבוהה או אינה שונה באופן מהותי מהתגמול המוצע לנושאי המשרה בשים לב לתפקידיהם בחברה. יצוין כי לא חל כל שינוי בשכר הקבוע של ה"ה מר אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, ביחס לתנאים שאושרו באסיפה בלי המניות של החברה בשנת 2022, כאשר שכר צמוד למדד הבסיס, זאת על אף שהעלייה בשכר הממוצע במשך הינה גבוהה מההצמדה למדד. משכך, קבעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי השכר הקבוע של נושאי המשרה וכן תקרת המענק, הינם ראויים וסבירים.

13.1.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מנגנון המענק המוצע, המבוסס על רווח נקי, הינו פרמטר מתאים לחברה, מקדם את מטרותיה ויש בו כדי לתמרץ את נושאי המשרה להשגת יעדיה של החברה וקידום תוצאותיה העסקיות, כאשר תקרות המענק ירדו בצורה משמעותית.

13.1.4. כמו כן, התייחסו ועדת התגמול ודירקטוריון לכך כי תקרת התגמול של ה"ה הנכבדים אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום ירדה ביחס להסכם העסקה הקודם שאושר בדוח הזימון מחודש מאי 2022.

13.1.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי כהונתו של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם להוראות הדין, כי תנאי התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין ותואמים את הידע

וכישוריהם לצורך מילוי תפקידים בחברה. במסגרת שיקוליהם נשקל אף שיעור ההחזקה הנמוך יחסית של כל אחד מנושאי המשרה האמורים בחברה (בשירשור).

13.1.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, אל מול השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה (כולל עובדי הקבלן) בהתאם למדיניות התגמול של החברה כפי שמובאת לאישור, וקבעו כי אין בו להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

13.1.7. העדכון לתנאי כהונתו של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום, אושר לאחר שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי התמורה הינה הוגנת וסבירה, וכל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה, אופייה והיקף פעילותה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחתה; (ג) עבודת השוואה שנעשתה ע"י יועץ בלתי תלוי; ו-ד) עדכון הסכמי ההעסקה הינו בהתאם למדיניות התגמול של החברה שהובאה לאישור.

13.1.8. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הענקת אופציות למר אורן נוסבאום, במסגרת תכנית אופציות לעובדים ונושאי משרה, נעשית מתוך רצון לתגמלו בגין הגדלת שווי החברה, לאורך זמן ולחזק את הקשר בין תשואת המניה והתגמול שלו.

13.1.9. להערכת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מחיר המימוש נקבע לפי ממוצע 30 ימי המסחר הקודמים למועד אישור ההקצאה ע"י הדירקטוריון אסיפה, בתוספת של 5%, 7.5% ו-10% ביחס לכל מנה. על כן, תוספת המימוש נעשית במחיר הגבוה משמעותית ממחיר השוק, ומשקפת את אמונו הרבה של אורן נוסבאום בחברה וכאמור את הקשר בין תשואת יתר בעלי המניות של החברה אל מול תגמול נושא המשרה.

13.1.10. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את התגמול הכולל כאשר במסגרת שיקוליהם בחנו כי במסגרת דוח הזימון מחודש מאי 2022 הוקצו לה"ה הנכבדים גיל גירון ואורן נוסבאום כתבי אופציה (לא רשומים למסחר), כאשר לרוב כתבי האופציה שהוקצו, נכון למועד דוח זה, מחוץ לכסף או מגלמים שווי הטבה נמוך. במסגרת דוח זימון זה, מוצע לאשר הצעה פרטית של כתבי אופציות (לא סחירים) למר אורן נוסבאום בלבד.

13.1.11. חברי ועדת התגמול בחנו את הצורך בקיום הליך תחרותי בהתאם להוראות סעיף 117ב לחוק החברות, ומצאו כי אין מקום להליך תחרותי שכן בחינת ההתקשרות נעשית על בסיס פרסונאלי, וכי עדכון תנאי העסקתם וכהונתם של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום מבוססת על כישוריהם האישיים והניסיון שצברו במשך השנים.

13.1.12. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עדכון תנאי כהונתם העסקתם של כ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות ואין חשש סביר שתמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות,

בהגיע מועד קיומן.

13.2. ניהול ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מתן כתבי פטור, שיפוי וביטוח אחריות (נושאים)

1.11-1.9 ו-1.15-1.17) שעל סדר היום

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו מתן התחייבות לשיפוי וביטוח אחריות (נושאים 1.11-1.9 ו-1.15-1.16 שעל סדר היום) וכן כתב פטור (נושא 1.17 שעל סדר היום) לכ"א מה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון, עפר זהבי, יונתן לוי ואורן נוסבאום וכן לדירקטורים החיצוניים הגב' עמליה פז ומר אליעזר שקדי, מן הטעמים כדלהלן:

13.2.1. כתב ההתחייבות לשיפוי, כתב פטור מאחריות ופוליסת ביטוח האחריות של החברה, הינם בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, תקנון החברה ומדיניות התגמול של החברה.

13.2.2. תנאי השיפוי, הפטור והביטוח של החברה ניתנים לכל נושאי המשרה והדירקטורים בחברה בתנאים זהים.

13.2.3. כתב ההתחייבות לשיפוי, פטור מאחריות ופוליסת ביטוח אחריות הינן הגנות מקובלות בקרב חברות ציבוריות בישראל, אשר חיוניות על מנת לאפשר לדירקטורים ונושאי משרה בחברה לפעול בחופשיות לטובת החברה, תוך הקטנת מידת החשיפה האישית שלהם ותוך ידיעה, כי גם במידה וטיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכל בכפוף למגבלות הדין.

13.2.4. במתן ההתחייבות לשיפוי ופטור מאחריות, עשויה החברה לחסוך בעלויות הכספיות הכרוכות בתשלום לחברת ביטוח בגין הרחבת גבול האחריות לנושאי משרה.

13.2.5. היקף ההתחייבות לשיפוי על פי כתב השיפוי הינו בגין אירועים, אשר לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל.

13.3. ניהול ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרות עם מר דן גירון (נושא 1.19 שעל סדר

היום)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי החזר ההוצאות למר דן גירון, בנסיבות העניין, הינו סביר, מקובל ותואם לפעילות החברה בארה"ב.

14. אישורים לביצוע עסקאות דומות בין החברה לבעלי השליטה בשנתיים האחרונות

לא קיימות עסקאות מסוגן של העסקאות המובאות לאישור האסיפה הכללית שנחתמו בשנתיים האחרונות שקדמו למועד אישור הדירקטוריון, או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון, בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, או שלבעלי השליטה או קרוביהם היה עניין אישי בהן למעט הסכמי ההעסקה הקודמים עם ה"ה אברהם נוסבאום, גיל גירון ואורן נוסבאום כמפורט לעיל.

15. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי ומהות עניין אישי זה

15.1. שמות בעלי השליטה בחברה

למיטב ידיעת החברה, יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ולפיתוח בע"מ (להלן: "יונדקו") הינה חברה פרטית הרשומה בישראל, המחזיקה ב- 53.69% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה כאשר הבעלות המלאה בהון המניות המונפק והנפרע שלה רשומה על שם מרגן נכסים ואחזקות בע"מ (להלן: "מרגן").

נכון למועד דוח זימון האסיפה, רואה החברה בבעלי המניות הבאים במרגן כבעלי השליטה בחברה: השקעות נוסבאום בתיה ויחזקאל (1982) בע"מ (להלן: "השקעות נוסבאום"), חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה אברהם נוסבאום, עפר זהבי ודורית זהבי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן) ו-; השקעות רנה וחיים גירון (1977) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה גיל גירון ודפנה לוי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן).

15.2. שמות בעלי השליטה בחברה בעלי עניין אישי בנושא שעל סדר היום ומהות עניינם זה:
לבעלי השליטה המפורטים בסעיף 15.1 לעיל עניין אישי בנושאים שעל סדר היום, שכן הנושאים מובאים לאישור בעבורם או בעבור קרוביהם או יתר בעלי המניות במרגן.

16. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי
16.1. לדירקטורים מר אברהם נוסבאום ומר גיל גירון עניין אישי בנושאים 1.2-1.3 ו- 1.12-1.17, שעל סדר היום, בשל העובדה שכל אחד מהם, או קרובם, הוא צד להתקשרות עם החברה.
16.2. לדירקטורים מר עופר זהבי ומר יונתן לוי עניין אישי בנושאים 1.4-1.5 ו- 1.15-1.17, שעל סדר היום מאחר והם צד להתקשרות עם החברה. בנושאים 1.2-1.3 ו- 1.12-1.14 שעל סדר היום מאחר והם קרובים של ה"ה אברהם נוסבאום וגיל גירון.

17. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון
בישיבת ועדת התגמול מיום 20 במאי 2025 השתתפו: הגב' עמליה פז, מר אליעזר שקדי והגב' לימור דנש.
בישיבת בדירקטוריון מיום 27 במאי 2025 השתתפו: מר אברהם נוסבאום, מר גיל גירון, מר יונתן לוי, מר עפר זהבי, הגב' עמליה פז, מר אליעזר שקדי והגב' לימור דנש.

חלק ב' – פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה הכללית המיוחדת

18. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה

האסיפה הכללית תתקיים ביום ה', 3 ביולי 2025, בשעה 12:00 במשרדי החברה.

19. הרוב הנדרש

19.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 עד 1.6 (כולל) ו- 1.9 עד 1.11 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה (נושא 1.1 הוא נושא לדיון בלבד), יהא רוב רגיל בהצבעה במניין קולות בעלי המניות המצביעים באסיפה. קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים
19.2. בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק החברות, הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיף 1.7 ו- 1.8 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשרים עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

19.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות בנושאים 1.12 עד 1.17 (כולל) ו- 1.19 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים. (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

19.4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שבנושא 1.18 שעל סדר היום בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים 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 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 מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את סעיף 1.18 שעל סדר היום גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש באישור ועדכון מדיניות התגמול (ולאחר שבחנו בדיון כאמור, בין היתר, את ההתנגדות לאסיפה הכללית), כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינו לטובת החברה.

20. המועד הקובע לזכאות להצבעה באסיפה הכללית

20.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפת בעלי המניות, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, הינו בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום 5 ביוני 2025 (להלן: "המועד הקובע").

20.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה לרישומים (להלן: "בעל מניות לא רשום") והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע (להלן: "אישור בעלות במניה"), או לחילופין אם ישלח לחברה אישור בעלות במניה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם למועדים המפורטים להלן.

20.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

20.4. בעל מניות, שאינו רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של הבורסה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי

הצבעה בדואר תמורת תשלום ; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת כתבי עמדה. כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוחו אשר הוסמך לכך כדין.

20.5. המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: **"כתב המינוי"**), ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה ואם הממנה הינו תאגיד, יעשה המינוי בחותם או חותמת התאגיד, בצירוף מורשה החתימה של התאגיד. כתב מינוי של שלוח וייפויי כוחו או העתק מאושר שלו ע"י נוטריון או עו"ד, יופקדו במשרדה הרשום של החברה, לפחות **48 שעות** לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, אם תהיה.

21. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

בנושא שעל סדר יומה של האסיפה, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 9 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד **ליום ג', 24 ביוני 2025**.

22. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

22.1. כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע (כהגדרתו בסעיף 20 לעיל), זכאי להצביע על הנושא שעל סדר היום המובא להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית המופעלת ע"י רשות ניירות ערך בכתובת האינטרנט: <https://votes.isa.gov.il> (להלן: **"מערכת ההצבעה האלקטרונית"**).

22.2. בעל מניות לא רשום, שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעות האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה אלקטרונית עד למועד נעילת המערכת האלקטרונית **בשעה 06:00 בבוקר ביום ה', 3 ביולי 2025**.

23. מנין חוקי ואסיפה נדחית

מנין חוקי בעת פתיחת האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר מחזיקים לפחות בארבעים אחוזים (40%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה, אלא אם נקבע אחרת בתקנון החברה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, או למועד מאוחר יותר, אם צוין בהודעה על האסיפה, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות ובכפוף להוראות חוק החברות, חוק ניירות ערך והתקנות מכוח החוקים הנ"ל, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות.

מנין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר לו, או להם, ארבעים אחוזים (40%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית בתום מחצית השעה מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

24. סמכות רשות ניירות ערך

24.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דו"ח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך (להלן: **"הרשות"**) להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע,

הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא חלק א' לדו"ח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דו"ח זה בכל הנוגע להתקשרות זו באופן ובמועד שתקבע.

24.2. ניתנה הוראה לתיקון דו"ח זה כאמור לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדו"ח זה.

24.3. נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור לעיל, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה ש אליהם נשלח דו"ח זה, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדו"ח זה בהוראת הרשות ועיקרי התיקון, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

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

25. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום ובכל מסמך אחר הנוגע להחלטות המוצעות באסיפה, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני דירקטוריון החברה, במשרדי החברה ברחוב הירקון 3, בני ברק, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון 03-6231400 וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה).

נציגי החברה לעניין טיפול בדוח זה הינם עוה"ד אודי אפרון, משה לשם ושיר רפאל ממשד פירון עורכי דין, מגדל אדגר 360, השלושה 2, תל אביב, טל': 03-7540000, פקס: 03-7540011.

בכבוד רב,

קבוצת אשטרום בע"מ

ע"י: אברהם נוסבאום, יו"ר הדירקטוריון;

גיל גירון, מנכ"ל ודירקטור

נספח א'

נוסח הצהרות הדיקטורים, שכהונתם מובאת לאישור
[נוסח ההצהרות מצורף בנפרד]

נספח ב'

מדיניות התגמול החדשה בסימון למדיניות התגמול הקיימת בחברה

קבוצת אשטרום בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

בחברה

מאי 2022-2025 (כפי שתוקנה בחודש אוגוסט 2024)

תוכן עניינים

1. הקדמה
2. הגדרות
3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה
4. מבנה אירגוני של החברה
5. תחולה
6. תפקידה של ועדת התגמול
7. מדיניות התגמול של נושאי המשרה:
 - 7.1 כללי
 - 7.2 רכיבים קבועים
 - 7.3 רכיבים משתנים
 - 7.4 השבת תגמול משתנה
 - 7.5 תנאי פרישה
 - 7.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה
 - 7.7 היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)
 - 7.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

יודגש, כי מדיניות תגמול זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה בחברה מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בהן כמצג או התחייבות כלשהי של החברה ו/או נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים והכל בהתאם להוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימות.

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחס לגברים ונשים כאחד. נספחים למדיניות זו מהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

1. הקדמה

בחודש דצמבר 2012 נכנס לתוקף תיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 הקובע, בין היתר, כי כל תאגיד מדווח בישראל נדרש למנות ועדת תגמול¹ ולקבוע מדיניות תגמול לנושאי משרה המכהנים בו².

ביום 20 ביולי 2014, מינה דירקטוריון החברה מבין חבריו, ועדת תגמול (להלן: "ועדת תגמול"). נכון למועד זה, על חברי ועדת התגמול נמנים גב' עמליה כז (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), מר אליעזר שקדי, והגב' לימור דנש (דח"צ).

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית למשך 3 שנים בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול התווה מדיניות זו אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ו/או רכיב משתנה) תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

מדיניות התגמול המפורטת להלן, הינה פרי מחשבה מעמיקה אשר בבסיסה רצון החברה, לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה בה להגשים את יעדיה האסטרטגיים של החברה כמפורט להלן.

עמליה כז,

יו"ר ועדת התגמול

אברהם נוסבאום,

יו"ר הדירקטוריון

20-22 במאי 2022-2025	תאריך אישור על ידי ועדת התגמול:
27-24 במאי 2022-2025	תאריך אישור על ידי דירקטוריון החברה:
2 ביולי-2024	תאריך אישור תיקון על ידי ועדת התגמול:
2 ביולי-2024	תאריך אישור תיקון על ידי דירקטוריון החברה:

¹ ראו סעיף 118א לחוק החברות.

² ראו סעיף 267א לחוק החברות.

2. הגדרות

"החברה":

"חוק החברות":

"חוק ניירות ערך":

"מדד":

קבוצת אשטרום בע"מ;

חוק החברות, תשנ"ט-1999;

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

מדד המחירים הידוע בשם "מדד המחירים לצרכן" הכולל ירקות ופירות והמפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, וכולל אותו מדד אף אם יפורסם על ידי גוף או מוסד רשמי אחר שיבוא במקומו, בין אם יהיה בנוי על אותם הנתונים שעליהם בנוי המדד הקיים ובין אם לאו. אם יבוא במקומו מדד אחר שיפורסם על ידי גוף או מוסד כאמור, ואותו גוף או מוסד לא קבע את היחס שבינו לבין המדד המוחלף, יקבע היחס כאמור על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובמקרה ואותו יחס לא יקבע כאמור, אזי יקבע דירקטוריון החברה בהתייעצות עם מומחים כלכליים שיבחרו על ידו, את היחס שבין המדד האחר למדד המוחלף;

מדד חודש אפריל 2022, כפי שפורסם ביום 15

"מדד הבסיס"

במאי 2022.

"יו"ר":

"מנכ"ל":

מי שדירקטוריון החברה מינה ליו"ר.

מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120 לחוק החברות, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה;

מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי;

"נושא משרה":

"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה": עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

“עלות שכר”:

כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר; הרווח (הפסד) נקי של החברה המיוחס לבעלי המניות של החברה בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה הרלוונטית;

“שכר”:

לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד;

“תגמול”:

לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד;

“תיקון 20”:

חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012;

“תקנות הגמול”:

תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), תש"ס - 2000.

יצוין, כי כל מונח שאינו מוגדר לעיל, משמעותו תהא כפי הגדרתו בחוק החברות.

3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה

החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה האסטרטגיים תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן בהתחשב בטובת החברה, מטרות החברה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט מנהליה הבכירים ובהתחשב באופי פעילותה הגלובאלי של החברה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ומטרותיה האמורים תוך קביעת איזון ויחס ראוי בין מרכיבי מדיניות התגמול השונים, והכל בהתאם להוראות חוק החברות.

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות תגמול זו כוללת מנגנונים המעודדים את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, ולשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

- הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיות ייחודית.
 - גודל החברה ואופי פעילותה.
 - מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
 - התייחסות לתנאי התגמול של נושאי המשרה האחרים בחברה וכן לתנאי התגמול המקובלים בשוק.
 - היחס שבין עלות הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
 - יובהר כי נכון למועד זה מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי, אין ביחסים אלו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.
(להלן יחד: "הפרמטרים הבסיסיים").
- מדי שנה, לכל הפחות, יקיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דיון לבחינת התגמול השנתי לכלל נושאי המשרה תוך התייחסות לפרמטרים והשיקולים שהוזכרו לעיל.
- יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול למעט שינוי לא מהותי, לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין וכן ייבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול וכן בהתאם לתקרות שנקבעו.

7.2. רכיבים קבועים

7.2.1. מטרה

הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור המשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה משאבים לגייס ולשמר מנהלים ראויים ואיכותיים. הרכיב הקבוע מיועד בכדי לשקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את היקף תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנו ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה.

7.2.2. שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו לעיל ויהיה כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

7.2.3. תנאים נלווים

נושאי המשרה בחברה מועסקים בהסכם העסקה והם יהיו זכאים להפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים ולקרן השתלמות, הכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה:

א. הפרשה לקופת גמל - עד 5%;

ב. הפרשה לקופת פיצויים - עד 8.33%;

ג. הפרשה לקרן השתלמות - עד 7.5%.

7.2.4. הטבות

תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה, עשויים לכלול רכב צמוד או גמול חלף רכב עד וכולל קבוצה 7 וכיסוי כל הוצאותיו (בגילום מלא), החזר הוצאות אש"ל, טלפון נייד ונייד ואינטרנט (בגילום מלא).
התנאים הנלווים הניתנים לנושאי משרה בחברה שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, ייבחנו ע"י מבקר הפנים של החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במסגרת בחינה תקופתית אחת לשנה, לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

7.2.5. תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה עשויים לכלול עד 25 ימי חופשה, עד 18 ימי מחלה בתשלום, דמי הבראה בסך של עד 5 אלפי ש"ח בשנה, דמי הסתגלות, ביטוח אובדן כושר עבודה והכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה ועל פי דין.

7.2.6. עלות התנאים הנלווים וההטבות לנושא משרה המפורטים בסעיפים 7.2.3, 7.2.4 ו- 7.2.5 לעיל תוגבל לתקרה בגובה 35% מרכיב שכר הברוטו הקבוע כמפורט בסעיף 7.2.8 להלן.

7.2.7. תנאי הכהונה וההעסקה לכלל נושאי המשרה יכול ויכללו בנוסף להטבות האמורות, הטבות נוספות בסך של עד 24 אלפי ש"ח בשנה לכל אחד מנושאי המשרה.

7.2.8. תקרת ועלות שכר

תקרות השכר החודשי ברוטו ייקבעו בהתאם לטבלה שלהלן, תוך לקיחה בחשבון של הפרמטרים הבסיסיים. יצוין כי השכר הקבוע לנושא המשרה, יהיה בכל מקרה צמוד לעליה במדד מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורת יוני ודצמבר [למול מדד הבסיס](#). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, תקרות השכר הקבועות בטבלה שלהלן עבור נושאי משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם (קרי, סמנכ"ל הכספים וסמנכ"ל אחר) יגדלו ב- 3.5% בכל שנה קלנדרית החל משנת ~~2022~~2025.

נושא משרה	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)
יו"ר דירקטוריון	165	1,980	2,820
מנכ"ל	165	1,980	2,820

תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	נושא משרה
2,380	1,620	135	משנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת
1,980	1,380	115	משנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור
1,440,680	1,080,260	105,90	סמנכ"ל כספים
1,290	960	80	סמנכ"ל

* לא כולל הצמדה למדד.

** תקרת עלות השכר השנתית לחברה כוללת את התנאים הנלווים וההטבות המפורטים בסעיפים 7.2.3 - 7.2.5 לעיל.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, עלות השכר תשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תשתנה לינארית בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. במקרה בו יגויס מנהל עם ניסיון וידע ייחודיים בתחומים בהם החברה טרם עסקה בעבר, ניתן יהיה לחרוג מהטווח האמור תוך לקיחה בחשבון, בין היתר של הפרמטרים הבסיסיים. בכל מקרה קביעת עלות השכר בפועל תבוצע על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין. יובהר כי תקרת העלות השנתית לכלל חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, לא תעלה על 8,000 אלפי ש"ח.

החברה תהיה רשאית להעסיק את נושא המשרה הן כעובד והן כנותן שירותים (לרבות כעצמאי או באמצעות התקשרות עם חברה בשליטתו, כנגד הוצאת חשבונית מס לחברה), ובלבד שבמקרה האחרון עלות העסקתו של נושא המשרה לחברה (לפני מע"מ) לא תעלה על התקרות הקבועות במדיניות זו כשהן מוכפלות ב-1.4 (אך לא על תקרת עלות השכר השנתית).

7.2.9. תשלום בגין אי תחרות

ככל שתבקש החברה להעניק תשלומים בגין הסכמי אי תחרות לנושאי משרה, יובא הדבר לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ויחשב לצורכי תיקון 20 כחריגה ממדיניות התגמול ויהיה כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב הנדרש על פי דין.

7.2.10. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות

7.2.10.1. נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה.

7.2.10.2. נושאי משרה יהיו זכאים לקבל כתב פטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות

בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי. יודגש, כי הפטור מאחריות כאמור, יחול ככל שחובת הזהירות הופרה עקב רשלנות בלבד ולא יחול ככל שחובה זו הופרה בכוונה או בפזיזות.

7.2.10.3. נושאי משרה בחברה יכוסו פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה, כמקובל בחברה, ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה, בהתאם לעקרונות הבאים:

7.2.10.3.1. סכום כיסוי האחריות יהיה עד 30 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, ובנוסף הוצאות הגנה משפטית בשיעור עד 20% מגבול האחריות בפוליסה.

7.2.10.3.2. סך עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת הפוליסה הנ"ל לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה, נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.

7.2.10.3.3. הפוליסות יורחבו לכסות תביעות אזרחיות נגד החברה עצמה בקשר עם חוק ניירות ערך בישראל (Entity Coverage for Securities Claims). להרחבה זו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחת, קודמת לזכותה של החברה.

תנאי ההתקשרות בפוליסת ביטוח שתרכוש החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול, בכפוף לתנאי ההתקשרות המפורטים לעיל, ובשים לב לתנאים שישדרו בשוק הביטוח במועד ההתקשרות, ובלבד כי ועדת התגמול תאשר כי ההתקשרות עומדת בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

יובהר, כי מתן תנאי כהונה והעסקה כאמור בסעיף 7.2.10 זה הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

7.3. רכיבים משתנים

מטרה

בעוד השכר הקבוע מייצג את תגמול נושא המשרה בהתאם לתפקידו השוטף, המרכיב המשתנה מטרתו לתמרץ את נושא המשרה להשגת יעדיה של החברה, ולשיפור

תוצאותיה, ולפיכך יעניק לנושא המשרה תגמול נוסף התלוי בהשגת היעדים האמורים.

7.3.1 מענק שנתי

מנגנון המענק המדיד

יובהר, כי תוקפו של מנגנון המענק האמור יהא למפרע החל מחודש ינואר 2022.

א. מענק יו"ר דירקטוריון:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 100 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1.2% מהרווח הנקי שבין 250-100 מיליון ש"ח לבין 350-200 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.45% מהרווח הנקי שבין 350-200 מיליון ש"ח לבין 450-300 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.25% מהרווח הנקי שבין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.60.45% מהרווח הנקי של 450-400 מיליון ש"ח ומעלה.

תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 4.23.8 מיליון ש"ח לשנה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ב. מענק מנכ"ל:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 100 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי מנכ"ל החברה למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1.2% מהרווח הנקי שבין 250-100 מיליון ש"ח לבין 350-200 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.45% מהרווח הנקי שבין 350-200 מיליון ש"ח לבין 450-300 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.25% מהרווח הנקי שבין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.60.45% מהרווח הנקי של 450-400 מיליון ש"ח ומעלה.

תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 4.23.8 מיליון ש"ח לשנה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ג. מענק משנים למנכ"ל:

1. מענק משנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות **250** **100** מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי המשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת, למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור **0.548%** מהרווח הנקי שבין **100-250** מיליון ש"ח לבין **200-350** מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור **0.72%** מהרווח הנקי שבין **200-350** מיליון ש"ח לבין **300-450** מיליון ש"ח; **וכן למענק בשיעור 0.6% מהרווח הנקי שבין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח**; וכן למענק בשיעור **0.821%** מהרווח הנקי של **400-450** מיליון ש"ח ומעלה. תקרת המענק האמור תעמוד על סך של **1.8-2** מיליון ש"ח לשנה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

2. מענק למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום

ויחסי הציבור (להלן: "**משנה למנכ"ל לזכיינות**")

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות **250** **100** מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהי זכאי המשנה למנכ"ל לזכיינות למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור **0.218%** מהרווח הנקי שבין **100-250** מיליון ש"ח לבין **200-350** מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור **0.325%** מהרווח הנקי שבין **200-350** מיליון ש"ח לבין **300-450** מיליון ש"ח; **וכן למענק בשיעור 0.35% מהרווח הנקי שבין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח**; וכן למענק בשיעור **0.42%** מהרווח הנקי של **400-450** מיליון ש"ח ומעלה.

תקרת המענק האמור תעמוד על סך של **810-900** אלפי ש"ח לשנה.

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

ד. מענק לסמנכ"ל הכספים:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו; רווח נקי של פחות מ- 200 מיליון ש"ח, לא יזכה את סמנכ"ל הכספים במענק; רווח נקי בין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין מאתיים (200) אלפי ש"ח לארבע מאות (400) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 300 מיליון

ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין ארבע מאות (400) אלפי ש"ח לשש מאות (600) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 400 מיליון ש"ח לבין 500 מיליון ש"ח יזכה למענק בגובה של בין שש מאות (600) אלפי ש"ח לשמונה מאות (800) אלפי ש"ח. כמו כן יהיה זכאי למענק של עד מאתיים (200) אלפי ש"ח על פי קריטריונים איכותיים כמפורט בסעיף 7.3.2 להלן.

תקרת המענק השנתי לסמנכ"ל הכספים (לרבות מענק בשיקול דעת כמפורט להלן) לא תעלה על 1.2 מיליון ש"ח.

ה. מענק לסמנכ"ל אחר שאינו בעל השליטה בחברה או קרובו:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 50 מיליון ש"ח בשנה הרלוונטית בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי סמנכ"ל החברה למענק בשיעור של עד 0.75% מהרווח הנקי. כמו כן, סמנכ"ל כאמור יהיה זכאי למענק שנתי של עד 200 אלפי ש"ח על פי קריטריונים איכותיים כמפורט בסעיף 7.3.2 להלן.

תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 750 אלפי ש"ח לשנה.

יובהר, כי לצורך חישוב המענק השנתי המדיד לנושאי המשרה כמפורט בס"ק 7.3.1 זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי השנתי יהא חיובי. עוד יובהר, כי רווח שלא שולם מפאת תקרת המענקים, לא יועבר לשנה עוקבת ולא יצטבר לרווח (הפסד) נקי בשנה עוקבת.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה של נושאי המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, המענק ישתנה בהתאמה, כך שתקרת המענק תשתנה באופן לינארי ביחס להיקף המשרה.

7.3.2. מענק שאינו מדיד בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבור

נושאי משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7.3.1 לעיל, במקרים מיוחדים, ובהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, סמנכ"ל הכספים ו/או סמנכ"ל אחר עשויים להיות זכאים למענק בשיקול דעת.

מובהר כי בכל מקרה גובה המענק הקבוע בסעיף זה וכן גובה מענק לסמנכ"ל הכספים ו/או לסמנכ"ל אחר הקבועים בסעיפים 7.3.1(ד)-7.3.1(ה) לעיל (בהתאמה), בשנה הרלבנטית, לא יעלו (יחדיו) על התקרות המפורטות בסעיפים 7.3.1(ד)-7.3.1(ה) לעיל, בהתאמה.

מענק כאמור בס"ק זה ייקבע בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה בשנה נתונה וכן תוך התחשבות בפרמטרים הבסיסיים, ובין היתר, בקריטריונים הבאים:

- השגת יעדי החברה, השאת רווחיה והצלחתה.
- הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו.
- שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.
- הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
- עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

ההערכה האיכותית תבוצע על ידי הגורם הממונה על נושא המשרה, אשר יגיש המלצתו לאישור וועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

דירקטוריון החברה ישקול הפחתת רכיבים משתנים על פי שיקול דעתו ובהתחשב בין היתר, בהתנהלותו והתנהגותו של נושא המשרה, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיה סבור שרלוונטיים לעניין זה.

7.3.3. תגמול הוני

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך בדרך של הענקת אופציות לא רשומות למסחר (להלן: "תגמול הוני"). בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

אם בחרה החברה להעניק תגמול כאמור במתכונת של תגמול שישולם במזומן ויהיה מבוסס על ביצועי החברה, יעשה הדבר בהתאם להוראות פרק זה בשינויים המחויבים, והוא לא יהיה כפוף בכל מקרה לתקרות המענק הנקובות בסעיף 7.2.8 לעיל. מובהר כי הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה יכול שיהיה מותנה בשינוי ההסכמים עם נושא המשרה בדבר המענק השנתי, וזאת בהתחשב בהיקף הכולל של תנאי העסקה של נושא המשרה, על רכיביהם השונים.

השווי ההוגן של התגמול ההוני³ לדירקטור בחברה (יובהר כי יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה לא יהיו זכאים לתגמול הוני) למנכ"ל-למשנה למנכ"ל

³ סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע על פי כללי חשבונאות מקובלים בהתחשב, בין היתר, בתקופות החסימה, ההבשלה והמימוש, לפי העניין ובתנאי ההבשלה של התגמול ההוני. יובהר, כי התקרה תיקבע על פי

לכספים, במועד הענקתו לא יעלה על תקרה שנתית של 7-9 משכורות חודשיות, כאשר התקרה הכוללת של הענקה כאמור לא תעלה על סך של 2.5 מיליון ש"ח במועד ההענקה.

השווי ההוגן של התגמול ההוני⁴ לכל אחד מנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם), לא יעלה על תקרה שנתית של 1 מיליון ש"ח, כאשר התקרה הכוללת של הענקה כאמור לא תעלה על סך של 3.5 מיליון ש"ח במועד ההענקה.

יובהר, כי ככל שיידרש, החברה תפנה לבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") לקבלת אישורה לרישום למסחר לרישום מניות המימוש או המניות החסומות או כל סוג אחר של תגמול הוני, לפי העניין (להלן בסעיף זה: "ניירות הערך"). זאת בהתאם לתקנון והנחיות הבורסה. יובהר, כי מניות המימוש בגין הקצאת ניירות הערך כאמור, תהיינה שוות בזכויותיהן למניות הקיימות בהון המונפק של החברה.

7.3.3.1. התגמול ההוני יוענק בהתאם להוראות סעיף 102 או סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961, או כל מסלול מס אחר אשר יאושר ע"י רשות המיסים.

7.3.3.2. תגמול הוני שיוענק בגין מספר שנים, יבשיל, ככלל, במנות שנתיות על פני השנים שבגינם ניתן. יובהר כי האופציות ניתנות למימוש במלואן בכל זמן או בחלקן מעת לעת, במידה והגיע מועד ההבשלה והמימוש של האופציה, ובטרם חלף מועד הפקיעה.

7.3.3.3. התגמול ההוני שיוענק יהיה כפוף לתקופת חסימה, כפי שתקבע מעת לעת בפקודת מס הכנסה, בכללים שנחקקו על פיה ולהחלטות המיסוי שיתקבלו בקשר אליה, ככל שיחולו, ו/או לתקופת חסימה, ככל שתקבע על ידי החברה.

7.3.3.4. מחיר המימוש - מחיר המימוש ביחס לתגמול הוני המיר למניות החברה יקבע לפי הגבוה מבין הבאים:

(א) הממוצע של מחיר הסגירה של המניה במהלך בין 30-60 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה;

(ב) שער הסגירה של מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם ליום החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות בתוספת 5%.

ההטבה השנתית המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול מבוסס מניות במועד הענקתו שחושב לצורך הדוחות הכספיים, במספר השנים עד להבשלה המלאה.

⁴ ראה ה"ש 3 לעיל.

יובהר, כי מחיר המימוש כפוף להוראות תקנון והנחיות הבורסה בעניין מחיר מזערי למניה.

7.3.3.5. תנאים נוספים - בדבר בסיס מימוש "נטו במניות" (מנגנון

Cashless), כך שבעת מימוש ניירות הערך יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, ובדבר זכותה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה. ככלל תקופת ההבשלה של התגמול ההוני יבשילו במנות, על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה, כאשר תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה, זאת בהתאם לשיקול הדעת של הדירקטוריון, החברה או וועדת התגמול.

7.3.3.6. העקרונות האמורים בסעיפים 7.3.3.3-7.3.3.5 משקפים את עיקרי

תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני ייקבעו או נקבעו במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית האופציות בהתאמה, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; התאמות לתגמול ההוני בגין אירועים שונים, ובכלל זה שינויים בהון, חלוקות דיבידנד וכו'. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

7.3.3.7. לדעת החברה אין מקום לקביעת תקרה לשווי המימוש של התגמול

ההוני לאור תקופות ההבשלה. הדבר עולה בקנה אחד עם התכלית של רכיב התגמול ההוני שנועד להביא, בין היתר, גם להתאמה בין התשואה לבעלי המניות למנגנון התגמול של נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בטווח ארוך.

7.3.3.8. סיום העסקה - החברה תהא רשאית לקבוע כי אם מועד סיום

העסקה של נושא משרה יחול לפני מועד ההבשלה של מנה כלשהי, אזי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי מאותה מנה הבאה שאמורה הייתה להבשיל בסוף השנה בה הסתיימה העסקתו של נושא משרה, לפי החלק היחסי מאותה מנה לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

7.4. השבת תגמול משתנה

7.4.1. נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן

כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו

כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של עד 3 שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים כאמור.

7.4.2. גובה הסכומים אותם ישיב יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (להלן: "סכום ההשבה").

7.4.3. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

7.4.4. כמו כן, יובהר כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

7.5. תנאי פרישה

7.5.1. פיצויי פיטורין

במקרה של התפטרות, יהא זכאי נושא משרה שכיר לקבל את סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין שהופקד עבורו, ובמקרה של פיטורין יהא זכאי לגבוה מבין סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין או הפיצויים הקבועים על פי דין.

7.5.2. הודעה מוקדמת ומענקי פרישה

תקופת ההודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין תיקבע באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה, בין היתר, בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 7.1 לעיל ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 4 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש ע"י החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. יובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים, שצוינו לעיל והכל בהתאם להסכם עמו. עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ישולמו גם המענקים להם זכאי נושא המשרה, לרבות מענק שנתי, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל, אלא אם הדירקטוריון החליט אחרת או בהתאם לקבוע בהסכם עמו ורק במידה וממשיך להיות מועסק בפועל בחברה פרו-רטה לפי תקופת העבודה בפועל באותה שנה. על אף האמור, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לוותר על עבודתו של נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת בכולה ו/או בחלקה ובתנאי שהחברה תשלם את התגמול והתנאים הנלווים המגיעים לנושא המשרה בהתאם להסכם עימו בגין כל תקופת ההודעה המוקדמת. למען הסר ספק, מובהר כי האמור יחול בשינויים המחוייבים גם על נושא משרה המעניק שירותים לחברה באמצעות הסכם ניהול.

נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים למענקי פרישה בקשר לסיום עבודתם בחברה.

7.6. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

7.6.1. תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

7.6.2. להלן יפורטו תקרות היחסים בגין רכיב התגמול המשתנה מתוך סך עלות התגמול השנתית של נושאי המשרה:

יו"ר דירקטוריון: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 70% מסך עלות התגמול השנתי.

מנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 70% מסך עלות התגמול השנתי. למשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 55% מסך עלות התגמול השנתי.

למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 45% מסך עלות התגמול השנתי.

סמנכ"ל כספים: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 55% מסך עלות התגמול השנתי.

סמנכ"ל אחר: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 30% מסך עלות התגמול השנתי.

7.7. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו בעת אישור / קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בחברה לעלות שכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לעלות שכר הממוצעת והחציונית של העובדים כאמור ויתנו דעתם להשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד דוח אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת והמשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:12.67, 1:12.45, 1:8.12, 1:5.33, 1:5.38 ו- 1:3.82 ~~1:20.04, 1:23.56, 1:15.54~~, 1:8.4, 1:6.97 ו- 1:4, בהתאמה. ואילו היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת, המשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:20.26.

~~1:7.8-1:9, 1:11.0, 1:20.49, 1:31.07, 1:6.11, 1:26.39~~ ו- 1:8.61, 1:8.52, 1:12.98, 1:19.91

בהתאמה.

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

7.8. תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם נושאי משרה בחברה

7.8.1. גמולם של הדירקטורים שאינם נושאי משרה בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול.

7.8.2. לפרטים אודות התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות ראו סעיף 7.2.10 לעיל.

נספח ג'

להלן פרטים בדבר תנאי התגמול המוצעים על פני תקופה של שנה בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים (הנתונים באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	פער ריבית אקטוארית	אחר (הוצאות רכב, טלפון)	תשלום מבוסס מניות (*)	דמי ניהול	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
6,838	-	-	-	86	-	-	3,800	2,952	(1)	100%	יו"ר דירקטוריון החברה	אברהם נוסבאום
6,719	-	-	-	99	-	-	3,800	2,820	(1)	100%	מנכ"ל ודירקטור	גיל גירון
5,214	-	-	-	83	833	2,498	1,800	-	(1)	100%	משנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ואנרגיה מתחדשת	אורן נוסבאום

הערות:

1. סכום התגמול הינו במונחי עלות לתאגיד ובהנחת קבלת תקרת המענק;
 2. להערכת החברה, מייצג את סכום ההוצאה השנתית המוערכת של האופציות מבחינה חשבונאית (בשנה הראשונה).
- (*) הסכום כולל את ההוצאה בגין ההענקה ההונית המוצעת ובכפוף לאישור הקצאת האופציות.