

קבוצת חמת בע"מ (החברה")

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

www.tase.co.il

www.isa.gov.il

18 באוגוסט 2026

ג.א.נ.,

הנדון: זימון אסיפה שנתית

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום) תש"ס-2000, החברה מתכבדת להודיע בזאת על זימון אסיפה שנתית של בעלי המניות של החברה ("האסיפה") אשר תתקיים ביום ד', 23 בספטמבר 2026, בשעה 15:00 במשרדי החברה ברחוב היוזמה 41, אשדוד ("משרדי החברה").

על סדר יומה של האסיפה יועלו הנושאים המפורטים להלן:

1. מינוי מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (שאינם דירקטורים חיצוניים)

1.1. מינוי מחדש של מר יואב גולן, בעל השליטה בחברה, המכהן כדירקטור וכמנכ"ל החברה במועד זימון האסיפה.

1.2. מינוי מחדש של גב' רגינה אונגר המכהנת כיו"ר דירקטוריון החברה, במועד זימון האסיפה.

1.3. מינוי מחדש של מר ניר גולן המכהן כדירקטור וכמשנה למנכ"ל החברה, במועד זימון האסיפה.

1.4. מינוי מחדש של מר דוד סיטן המכהן כדירקטור בלתי תלוי בחברה, במועד זימון האסיפה.

ה"ה יואב גולן, רגינה אונגר, ניר גולן ודוד סיטן, יקראו יחד להלן: "הדירקטורים המכהנים".

לפרטים אודות הדירקטורים המכהנים כנדרש על פי תקנה 26 לתקנות הדוחות מפנה החברה לתקנה 26 בפרק ד' - פרטים נוספים על החברה בדוח התקופתי של החברה לשנת 2025 אשר פורסם ביום 30 במרץ 2026 (אסמכתה: 2026-01-029939) ("הדוח התקופתי לשנת 2025").

בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות, הצהיר כל אחד מהדירקטורים המכהנים על כשירותו לכהן כדירקטור ועל יכולתו להקדיש את הזמן הראוי לביצוע תפקידו. בנוסף, הצהיר הדירקטור המכהן, מר דוד סיטן, כי מתקיימים לגביו התנאים הקבועים בחוק החברות לצורך סיווגו כדירקטור בלתי תלוי. הצהרותיהם של הדירקטורים המכהנים מצורפים כנספח לדוח זה.

מר דוד סיטן זכאי לגמול ההשתתפות בסך של 2,250 ש"ח לשיבה ולגמול שנתי בגובה הסכום המזערי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("גמול הדירקטורים" ו-"תקנות הגמול", לפי העניין), היתה לגמול הדירקטורים המשולם לדירקטורים החיצוניים בחברה. לפרטים אודות תנאי כהונתם והעסקתם של ה"ה יואב גולן, רגינה אונגר וניר גולן, מפנה החברה לתקנה 26 בפרק ד' - פרטים נוספים על החברה בדוח התקופתי לשנת 2025.

הדירקטורים המכהנים זכאים להיכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה בתנאים המקובלים בחברה וכפי שיעודכנו מעת לעת¹. בנוסף, זכאים הדירקטורים המכהנים להתחייבות לשיפוי ולמתן פטור כמקובל בחברה². תנאים אלה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

2. מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה

מוצע למנות מחדש את רואה החשבון המבקר הנוכחי של החברה, משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) – רואי חשבון. בנוסף, יימסר דיווח של הדירקטוריון בדבר שכרו של רואה החשבון המבקר ושירותים נוספים שניתנו לחברה, ככל שהיו כאלה.

3. אישור עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה לתקופה בת שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור

האסיפה

3.1. ביום 19 ביולי 2023 אישרה האסיפה הכללית, בין היתר, את מדיניות התגמול של לנושאי משרה של החברה לתקופה של שלוש שנים, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות ("מדיניות התגמול הקודמת")³.

ועדת התגמול בשיבתה מיום 29 ביולי 2026, לאחר שבחנה את תנאי מדיניות התגמול הקודמת של החברה, את התפתחות עסקי החברה, רווחיותה, איתנותה הפיננסית ויכולתה לעמוד בפירעון התחייבויותיה ואת עדכוני הוראות הדין הרלוונטיות, המליצה לדירקטוריון החברה, בהתאם להוראות הדין, לאשר את מדיניות התגמול המוצעת לשלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה. הדירקטוריון, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול ובחן את מדיניות התגמול אישר לעדכן את מדיניות התגמול המוצעת של החברה, בהתאם לנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול המעודכנת" או "מדיניות התגמול המוצעת").

לנימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת ראו סעיף 5 להלן.

3.2. להלן העדכונים העיקריים הנכללים במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת⁴:

3.2.1. **עדכון עלות העסקה המרבית של נושאי המשרה** - ראו סעיף 3.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

3.2.2. **מנכ"ל החברה יהיה רשאי לעדכן את תנאי העסקתם של נושאי משרה הכפופים לו (שאינם בעל שליטה או קרובו) ובתנאי שמדובר בשינוי שאינו מהותי** – ראו סעיף 3.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

3.2.3. **אפשרות להצעה של יחידות מניה חסומות** – ראו סעיף 3.4.1 למדיניות התגמול המעודכנת.

3.2.4. **עדכון תקרת המענקים** – ראו סעיף 3.5.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

3.2.5. **עדכון תמהיל המרכיבים בנוסחת התגמול המשתנה ליו"ר הדירקטוריון** - ראו סעיף 3.5.3 למדיניות התגמול המעודכנת.

3.2.6. **הוספת אפשרות למתן מענק מיוחד בגין פרויקטים מיוחדים** – ראו סעיף 3.5.12(ג) למדיניות התגמול המעודכנת.

¹ לפרטים נוספים אודות פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, ראו תקנה 22 בפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד לדוח התקופתי לשנת 2025.

² לפרטים נוספים אודות התחייבות לשיפוי ואישור הענקת כתבי פטור ראו תקנה 22 בפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד לדוח התקופתי לשנת 2025.

³ לפרטים אודות מדיניות התגמול שאושרה באסיפת בעלי המניות ביום 19 ביולי 2023 ראו דוח זימון אסיפה מיום 13 ביוני 2023 (אסמכתה: 2023-01-065241) ודוח תוצאות האסיפה מיום 19 ביולי 2023 (אסמכתה: 2023-01-082677).

⁴ יובהר כי עיקרי העדכונים המפורטים להלן מובאים באופן תמציתי ואינם כוללים את כל השינויים שבוצעו במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת. הנוסח המחייב ואשר מובא לאישור האסיפה הינו הנוסח המצורף כנספח א' לדוח מידי זה.

3.2.7. קביעה לראשונה של תקרות עלות כוללת לנושאי משרה – ראו סעיף 6 למדיניות התגמול המעודכנת.

4. דיון בדוח התקופתי לשנת 2025

דיון בדוח התקופתי לשנת 2025 הכולל, בין היתר, את דוח הדירקטוריון ואת הדוחות הכספיים של החברה לשנה שנסייתיה ביום 31 בדצמבר 2025 ואשר נכללו בדוח התקופתי לשנת 2025.

5. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

5.1. מדיניות התגמול המעודכנת משקפת באופן ראוי את היקף פעילותה העדכני של החברה, מאפייניה, צרכיה העסקיים והניהוליים ותשומת הלב הניהולית הנדרשת מנושאי המשרה השונים בה, וזאת בראייה ארוכת טווח ובהתאם למטרות החברה.

5.2. מדיניות התגמול המעודכנת מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה בהתאם לתפקידם ודרגתם, ניסיונם והשכלתם באופן המקדם את יעדי החברה, יוצר תמריץ ראוי והולם את מדיניות הסיכונים של החברה.

5.3. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה כפי שהם באים לידי ביטוי במדיניות התגמול המעודכנת מעניקים לוועדת הביקורת ולדירקטוריון את הגמישות הנדרשת לעדכן, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, את תנאי כהונתם של נושאי המשרה כך שיתאימו להיקפי הפעילות של החברה תוך התחשבות בתשומת הלב הניהולית הנדרשת מנושאי המשרה השונים.

5.4. קביעה של תקרות עלות כוללת שנתית לנושאי המשרה על כלל רכיבי התגמול, למעט מענק מיוחד, הינה בעלות חשיבות שכן קביעת תקרות כאמור מחזקת את הבקרה, הוודאות והמידתיות במסגרת מדיניות התגמול, תוך השארת מידה מספקת של גמישות בבחירת רכיבי התגמול והמשקל ביניהם.

5.5. עדכון תקרות עלות ההעסקה והמענק השנתי מגלמות גידול סביר בהתחשב בכך שהסכומים שנכללו במדיניות התגמול הקודמת היו צמודים למדד המחירים בגין חודש יולי 2020 ובגין חודש ינואר 2023, בהתאמה.

5.6. היחס בין התגמול הכולל לנושאי המשרה לבין השכר של יתר עובדי החברה ועלות שכרם, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, סביר והוגן ולהערכת ועדת הביקורת הדירקטוריון אין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

5.7. מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרת ליצור מערך תמריצים הוגן, ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, בגודלה ובמדיניות ניהול הסיכונים שלה, כפי שתהיה בפועל במועד אישור תנאי ההעסקה של נושא המשרה. מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרת ליצור מתאם בין תגמול נושאי המשרה בחברה לבין תרומתם להשגת יעדי החברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך, ולהשאיר רווחי החברה בהתאם לתפקידו של כל נושא משרה ותחומי אחריותו.

5.8. תמהיל רכיבי התגמול הקבועים והמשתנים והיחס ביניהם, הכולל שכר קבוע, מענק שנתי המבוסס על קריטריונים מדידים ואיכותיים ותגמול משתנה הוני, הולם את מדיניות הסיכונים של החברה ומשרת את מטרותיה ותוכניותיה ארוכות הטווח בכך שהוא קושר את התגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה.

5.9. בפני חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים של מדיניות תגמול של חברות ציבוריות בעלות מאפיינים דומים ונמצא כי תנאי מדיניות התגמול המוצעת הינם הוגנים וסבירים.

6. יצוין כי תנאי הכהונה וההעסקה הנוכחיים של נושאי המשרה במועד זה תואמים את מדיניות התגמול הקודמת והמעודכנת של החברה.

7. יובהר, כי על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול החדשה המוצעת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, ובחנו בדיון האמור, בין השאר, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

פרטים נוספים על האסיפה

8. הרוב הנדרש

8.1. הרוב הנדרש למינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים ומינוי רואה החשבון המבקר, כמפורט בסעיפים 1-2 לעיל, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה. יצוין, כי שיעור החזקותיו של בעל השליטה בחברה מקנה לו את הרוב הנדרש לאישור החלטות אלו.

8.2. הרוב הנדרש לאישור מדיניות התגמול המעודכנת, כמפורט בסעיף 3 לעיל, הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

8.2.1. 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 14 להלן;

8.2.2. סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 8.2.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות, כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בסוף יום המסחר של ה-26 באוגוסט 2026 יהיה רשאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כוח וכן באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית, בהתאם לאמור בסעיף 13 להלן.

כתב המינוי של השליח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על ידי נוטריון, יופקדו במשרדי החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית. עם זאת, יושב ראש האסיפה רשאי לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתבי המינוי וייפוי הכוח עם תחילת האסיפה הכללית. האמור לעיל יחול בכפוף להוכחת בעלותו של בעל המניות במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000.

10. מנין חוקי

10.1. על פי תקנון החברה, מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה. אין לפתוח בשום דיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

10.2. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה בשבוע ימים ותתקיים ביום 30 בספטמבר 2026, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא

יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, היא תתקיים בכל מספר משתתפים שהוא.

11. אפשרות להוספת נושאים לסדר יום האסיפה

- 11.1. בעל מניה אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי להגיש בקשה לדירקטוריון החברה בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה וזאת עד ליום 25 באוגוסט 2026.
- 11.2. מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש להכלילו בסדר היום כאמור בסעיף 11.1 לעיל מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה באתר ההפצה (כהגדרתו בסעיף 12 להלן) סדר יום וכתב הצבעה מעודכנים וזאת עד ליום 1 בספטמבר 2026.

12. הצבעה בכתב, הודעות עמדה והצבעה אלקטרונית

- 12.1. את ההצבעה לגבי ההחלטות שעל סדר היום המפורטות לעיל ניתן לבצע באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה (ככל שתהיינה) כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ www.tase.co.il ("אתר ההפצה").
- 12.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה); ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה; חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה ("בעל מניות לא רשום"), אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע; בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 12.3. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעל מניות של החברה הינו 13 בספטמבר 2026;
- 12.4. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי דירקטוריון החברה הינו 18 בספטמבר 2026;
- 12.5. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

13. הצבעה אלקטרונית

- 13.1. בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה ("בעל מניות לא רשום") רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) תשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה" ו-"ההצבעה האלקטרונית", בהתאמה). בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 13.2. בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר, כי בהתאם לקבוע בתקנות ההצבעה, ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה

14. הודעה על עניין אישי ומידע נוסף הנדרש על פי תקנות הצבעה

- 14.1. בהתאם לסעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה על מדיניות התגמול המעודכנת, כמפורט בסעיף 3

לעיל, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה אם הינו בעל שליטה או בעל עניין אישי בהחלטה כאמור אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה.

14.2. בנוסף, בהתאם לתקנות ההצבעה יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפוי הכח ו/או במערכת ההצבעה האלקטרונית, אם הינו בעל ענין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

15. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עוה"ד אורי גוטליב וליאם פן ממשרד שניצר, גוטליב, סאמט ושות' עורכי-דין, מרחוב מנחם בגין 7, רמת גן (בית גיבור ספורט). טלפון 03-6113000, פקס 03-6113001.

16. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הרלוונטיים לאסיפה, במשרדי החברה בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש עם מר ברק יפת, מנהל הכספים, בטלפון: 08-8513870 ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך <http://www.magna.isa.gov.il>.

בכבוד רב,

קבוצת חמת בע"מ

נחתם במועד הדיווח על-ידי יאיר לוי, סמנכ"ל בכיר – כספים ואסטרטגיה.

קבוצת חמת בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

1. רקע כללי ומטרות

- 1.1 מטרת מסמך זה היא להגדיר ולפרט את מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברת קבוצת חמת בע"מ ("החברה") בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לפיו על החברה לקבוע מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות. "נושא משרה" - מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי; "תנאי כהונה והעסקה" - תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה של נושא משרה בחברה.
- 1.2 בהתאם להחלטת החברה, מדיניות תגמול זו תחול גם על מנהלים כללים בחברות הבת בבעלות ובשליטה מלאה של החברה באמצעותן החברה פועלת ("חברות הבת"). יובהר, כי אין באמור במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמי העסקה ו/או הסכמי ניהול עם נושאי משרה בחברה ו/או בחברות הבת ("הקבוצה"), ככל שישנם, אשר אושרו כדין טרם אישורה של מדיניות תגמול זו ו/או טרם השגת השליטה בחברה בת.
- 1.3 מדיניות תגמול זו נקבעה לאחר שוועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו את איתנותה הפיננסית של הקבוצה ויכולתה לעמוד בפירעון התחייבויותיה בעת הזו ובשנים הבאות. מדיניות התגמול נקבעה לאחר שנשקלו על ידי ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה היקפי הפעילות של הקבוצה והסביבה העסקית בה היא פועלת, החזקותיה ותשומת הלב הניהולית הנדרשת מנושאי המשרה השונים בה, קידום מטרותיה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח, וזאת תוך יצירת איזון הולם בין רצון לתמרץ ולשמר את נושאי המשרה בחברה ובחברות הבת לבין הצורך כי התגמול יעלה בקנה אחד עם טובת החברה ובעלי המניות.
- 1.4 על מנת לבחון את סבירות התגמול בפועל על כלל מרכיביו, נבחנו נתוני התגמול של חברות דומות אשר ניירות הערך שלהן נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל אביב, בעלות מאפיינים פיננסיים דומים או קרובים ככל האפשר המקיימות לפחות שניים מהפרמטרים הבאים - פועלות בתחומי הפעילות של החברה ו/או בעלות מחזור פעילות ו/או שווי שוק ו/או הון עצמי ו/או סך המאזן ו/או מאפיינים פיננסיים אחרים דומים או קרובים ככל האפשר ("חברות השוואה").
- 1.5 ועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו את היחס שבין העלות המקסימלית של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בקבוצה על פי מדיניות תגמול זו (ללא המענק ההוני) לעלות השכר הנוכחית של שאר עובדי החברה, ולהערכתם, אין בפערים הקיימים ביניהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. ביחס לעובדי חברות הבת בטורקיה ובארה"ב, ביקשו ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה להדגיש ששכר מרביתם נקבע בהתאם למקובל באותן מדינות.

2. הוראות כלליות

- 2.1 מענק, מענק פרישה, מענק מיוחד ותגמול הוני ששולם למי מנושאי המשרה, לא ייחשב כחלק משכר עבודתו ולא יהיה בסיס לחישוב, זכאות, או צבירה של זכות נלווית כלשהי לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב שכר ולא יהווה רכיב קובע לצורך חישוב הזכויות הנובעות מיחסי עבודה, לרבות, אך לא רק, חופשה, מחלה, פיצויי פיטורין, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות ככל שרכיבים אלה יכללו במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו.
- 2.2 החברה תהא רשאית להתקשר עם כל אחד מנושאי המשרה בחברה בהסכמי העסקה שונים היכולים לכלול רכיבי תגמול שונים. אין בקיומה של מדיניות תגמול זו להעיד על זכאותו של מי מנושאי המשרה לקבלת איזה מרכיבי התגמול המפורטים להלן.
- 2.3 החברה רשאית לקבוע, לבקשת נושא משרה, כי ההתקשרות עימו תהיה באמצעות הסכם ניהול חלף התקשרות בחוזה ההעסקה וכי לא יתקיימו יחסי עובד מעביד בין החברה לבין אותו נושא משרה. מדיניות תגמול זו תחול גם על התקשרות בהסכם ניהול כאמור. בכל התקשרות בהסכם ניהול תוודא כי ההתקשרות כוללת את ההוראות הבאות או הוראות דומות לה: (א) התחייבות של נושא המשרה לשפות את החברה בגין כל תביעה שתוגש נגדה, אם תוגש, שעילתה קיומם או העדרם של יחסי עובד-מעביד; (ב) אם וככל שייקבע על ידי רשות מוסמכת, ולרבות על ידי ערכאה שיפוטית, כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעביד, אזי מוסכם כי התמורה על פי הסכם הניהול כוללת שכר ברוטו (בשיעור מסך התשלום החודשי כפי שיקבע בהסכם) וכל התשלומים ששולמו מעבר לסכום שיקבע כשכר ברוטו יחשבו כהפרשות סוציאליות, הטבות אחרות וזכויות הנוגעות ליחסי עובד-מעביד.
- 2.4 יובהר כי האמור במדיניות זו ביחס לנושאי המשרה בחברות הבת, כפוף, בשינויים המחויבים, לאישור האורגנים הרלוונטיים בחברה בה הם מועסקים.

3. תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה בחברה יכללו את המרכיבים הבאים (כולם או חלקם):

- 3.1 שכר בסיס חודשי (שכר קבוע)¹
- 3.1.1 השכר הקבוע של נושא המשרה יקבע בהתאם לתפקידו, תחומי אחריותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, כישוריו, מומחיותו, השכלתו, הסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו ובהתייחס לנתוני תגמול של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות השוואה.
- 3.1.2 החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי השכר הקבוע יוצמד למדד המחירים לצרכן.
- 3.1.3 בשל אופי תפקיד נושאי המשרה, חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 לא יחול לגביהם והם לא יהיו זכאים לתגמול נוסף עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.
- 3.2 תנאים נלווים והטבות לשכר הבסיס
- להלן פירוט התנאים הנלווים וההטבות לשכר הקבוע אשר יינתנו לנושאי המשרה (כולם או חלקם), למעט לדירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה, וזאת בנוסף לשכר הקבוע:
- 3.2.1 תנאים סוציאליים - תנאים נלווים המעוגנים בחוקי העבודה/צווי ההרחבה השונים כגון:

¹ במדיניות תגמול זו "השכר הקבוע" או "שכר הבסיס" לצורך חישוב המענקים (לרבות מענקי פרישה ומענקים בשיקול דעת) ותגמול משתנה הוני הינו השכר ברוטו, קרי, ללא הטבות ותנאים נלווים.

הפרשות לקרן פנסיה/ביטוח מנהלים, הפרשות לפיצויים, ימי חופשה, דמי מחלה, דמי הבראה וכיו"ב. תנאים אלו ייקבעו באופן פרטני לכל נושא משרה.

3.2.2 תנאים נלווים נוספים - תנאים נלווים נוספים כגון, אובדן כושר עבודה, קרן השתלמות, דמי חבר לארגונים מקצועיים (ככל שרלוונטי), החזקת טלפון ואינטרנט בביתו של נושא המשרה, מחשב נייד, טאבלט וכדומה, יכול שייקבעו באופן פרטני לכל נושא משרה רלוונטי.

3.2.3 החזר הוצאות - החזר הוצאות שנושא המשרה הוציא במהלך עבודתו בארץ ובחו"ל, לרבות הוצאות אש"ל והתניידות בישראל ומחוץ לישראל בהתאם למקובל בחברה ו/או על פי נהליה, דמי חבר ואגרות לארגונים מקצועיים, ספרות מקצועית וכיו"ב. למועד אישור מדיניות תגמול זו הסכמי ההעסקה של נושאי המשרה אינם מוגבלים בתקרת הוצאות.

3.2.4 רכב - רכב לצורך מילוי תפקידו של נושא המשרה ולשימוש האישי במקום החזר הוצאות נסיעה. בכפוף לאישור החברה, נושא המשרה רשאי לוותר על העמדת הרכב לשימוש ולקבל תוספת לשכר הקבוע חלף העמדת הרכב לשימוש.

3.2.5 טלפון נייד - טלפון נייד או כיסוי (באופן חלקי או מלא) הוצאות טלפון כאמור.

3.2.6 מס – הוצאות המס הכרוכות בהטבות אלו, יחולו על נושא המשרה ו/או על החברה, כפי שייקבע באופן פרטני לכל נושא משרה.

3.2.7 הודעה מוקדמת – נושא המשרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת כפי שייקבע בהסכם העסקה שבין החברה לבין נושא המשרה, ובכל מקרה, לא תעלה על 6 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם בהסכם ההעסקה יקבע כי חלק מתקופת ההודעה המוקדמת תהיה תקופת הסתגלות, אשר במהלכה לא יהיה נושא המשרה מחויב לעבוד בפועל ו/או אם תבחר החברה שלא להעסיקו בתקופה זו או להעסיקו לתקופה קצרה יותר.

על אף האמור לעיל ועל אף האמור בסעיף 3.2.8 להלן לעניין מענק פרישה, נושא משרה לא יהיה זכאי במצטבר לתקופת הודעה מוקדמת בה לא יידרש לעבוד בפועל וכן למענק פרישה, בסכום כולל העולה על 6 משכורות חודשיות.

3.2.8 מענק פרישה / תקופת הסתגלות - ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושאי המשרה או למי מהם מענק פרישה. תשלום מענק פרישה כאמור יותנה בהתחייבות נושא המשרה לאי תחרות לאחר סיום ההעסקה בחברה. הסכום המרבי למענק פרישה כאמור לא יעלה על 6 פעמים שכר בסיס של נושא המשרה².

מענק הפרישה ישולם לנושא משרה שעמד בכל אלו:

- א. עבד בחברה לכל הפחות שנתיים.
- ב. מנכ"ל החברה (או יו"ר הדירקטוריון במקרה של מנכ"ל פורש או ועדת התגמול במקרה של יו"ר הדירקטוריון) המליץ על תשלום מענק פרישה, בין היתר על בסיס תרומה משמעותית של נושא המשרה הפורש לקידום החברה. יובהר, כי לא תידרש המלצה על פי

² במועד אישור מדיניות תגמול זו תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם כוללים מענק פרישה. הענקת מענק פרישה כאמור כפופה לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם להוראות הדין.

סעיף (ב) זה, אם תנאי העסקתו של נושא המשרה יכללו מראש מענק פרישה או תקופת הסתגלות.

ג. סיום העסקתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות לדעת ועדת התגמול שלילת פיצויי פיטורין לפי דין.

3.2.9 פטור, שיפוי וביטוח – כמפורט בסעיף 5 להלן.

3.2.10 יובהר כי אין בעקרונות אלו כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בחברה לאשר תנאי כהונה והעסקה נוספים שאינם חורגים במפורש מעקרונות אלו, ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה הוראות משלימות שאינן חורגות במפורש מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו.

3.3 הטבלה שלהלן מציגה את עלות העסקתם המרבית ועלות העסקתם הנוכחית של נושאי המשרה³ (רכיב קבוע, לא כולל עלות רכב, ללא תגמול משתנה תלוי ביצועים ו/או תגמול הונני) על בסיס חודשי, בהנחת 100% משרה (באלפי ש"ח):

נושא המשרה	העלות המרבית ⁴	עלות נוכחית חודשית ⁵	יחס בין העלות המרבית לעלות השכר הממוצעת ⁶	יחס בין העלות המרבית לעלות השכר החציונית ⁷
יו"ר דירקטוריון פעיל	179,130	111,111**	9.928.89	12.3711.14
מנכ"ל החברה	179,115	155,767	9.927.86	12.379.85
מנכ"ל חברה בת	143,115	83,798	7.937.86	8.889.85
נושא משרה אחר בחברה	113,85	61,609	6.275.81	7.817.28

(*) העלות המרבית צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד יוני 2026.

(**) למועד אישור מדיניות תגמול זו, בחברה לא מכהן יו"ר דירקטוריון המוגדר כיו"ר דירקטוריון פעיל. העלות החודשית של יו"ר דירקטוריון החברה מסתכמת בסך של 15 אלף ש"ח לחודש.

ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לעדכן את שכרו של מנכ"ל החברה (שאינו בעל שליטה או קרובו) ובלבד שעדכון זה תואם את מדיניות תגמול זו וכי השינוי אינו מהותי ביחס לתנאים הקיימים. בסעיף זה "שינוי שאינו מהותי" משמעו מענק על בסיס יעדים לא מדידים (מענק השיקול דעת) בהיקף של עד 25% מתקרת המענק או עד 3 פעמים עלות השכר החודשית וכן שינוי של עד 15% בשלוש שנים במצטבר (בסיס החישוב לעדכון שכר יהיה שכר הבסיס, ללא התגמול המשתנה) ממועד אישור מדיניות התגמול ובלבד שהשינוי בשכר אינו מביא לחריגה מתקרת עלות ההעסקה המרבית כמפורט לעיל. מנכ"ל החברה יהיה רשאי לעדכן את תנאי העסקתם של נושאי משרה הכפופים לו (שאינם בעל שליטה או קרובו)

³ כולל תנאים נלווים ביחס לנושאי משרה המועסקים במישרין או באמצעות הסכמי ניהול כמפורט בסעיף 2.3 לעיל. העלות בטבלה אינה כוללת מע"מ לגבי נושאי משרה המועסקים כנותני שירותים.

⁴ ~~העלות המרבית צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור מדיניות התגמול כפי שאושרה ביום 17 באוגוסט 2020 הקודמת.~~

⁵ לפרטים בדבר התגמולים ששולמו לנושאי המשרה בשנת 2025, ראו הדוח התקופתי של החברה לשנת 2025, אשר פורסם על ידי החברה ביום 31-30 במרץ 2026 (אסמכתא: 2026-01-0299392023-01-032281).

⁶ בנטרול כלל נושאי המשרה בטבלה.

⁷ בנטרול כלל נושאי המשרה בטבלה.

⁸ משקף ממוצע עלות העסקתם של נושאי המשרה הנ"ל.

⁹ משקף ממוצע עלות העסקתם של נושאי המשרה הנ"ל.

3.4.1 החברה תהא רשאית להציע לנושאי משרה בקבוצה, למעט לבעל השליטה, כתבי אופציה הניתנים למימוש למניות החברה וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות פאנטום) לרבות מניות או יחידות מניה חסומות¹¹, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שתאומצנה בחברה מעת לעת, ככל שתאומצנה, ובכפוף להוראות הדין ("התגמול ההוני").

השווי המרבי במונחים שנתיים¹² (שיחושב במועד ההענקה ויחולק במספר שנות ההבשלה באופן שווה) של כתבי האופציה של החברה ו/או של חברות אחרות בקבוצה שיוקצו לנושא משרה יחיד, לא יעלה על סכום השווה ל-9 חודשי שכר קבוע בפועל של נושא המשרה. יובהר כי השווי המרבי במונחים שנתיים של כתבי אופציה שיוקצו לדירקטורים בחברה (למעט יו"ר דירקטוריון) לא יעלה על 50% מסך הגמול השנתי לדירקטורים (גמול שנתי וגמול השתתפות) כהגדרת מונחים אלו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול").

3.4.2 בחרה החברה להעניק כתבי אופציה הניתנים למימוש למניות, יחולו ההוראות הבאות :

(א) הענקת תגמול משתנה הוני תיבחן על ידי דירקטוריון החברה, בהתאם לשיקול דעתו, אחת לשנה או בסמוך לתחילת העסקתו של נושא המשרה הרלוונטי בחברה בעת הענקת התגמול המשתנה ההוני, מעבר להתחשבות בשווים הכלכלי יילקח בחשבון גם שיעור הדילול הנובע מהקצאתם, כך שסך כל ניירות הערך אשר יונפקו לנושאי משרה ולכלל עובדי החברה כתגמול בניירות ערך במהלך תקופת מדיניות התגמול לא יעלה על 5% מהונה המונפק של החברה לאחר ההקצאה (בהנחת מימוש מלא של ניירות הערך).

(ב) בעת הדיון בהענקת תגמול בניירות ערך, יילקח בחשבון השווי הכלכלי של ניירות ערך שהוקצו קודם לכן (ככל שהוקצו) ואשר תקופת ההבשלה שלהם טרם נסתיימה.

(ג) תקופת ההבשלה של ניירות הערך לא תפחת משלוש שנים, כאשר המנה הראשונה תהיה ניתנת למימוש בחלוף שנה לפחות ממועד ההענקה. בכל תקופה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך המוקצית (על בסיס רבעוני, שנתי או כל תקופה אחרת) וזאת, מתוך כוונה להבטיח מתן תמריץ לנושאי המשרה להמשיך ולתרום לחברה ולביצועיה לטווח הארוך תוך שימור נושאי משרה אלה בחברה.

(ד) מועד הפקיעה של כתבי האופציה יהיה לא יאוחר משבע שנים ממועד ההקצאה, אך ניתן יהיה לקבוע הארכת המועד לצורך מתן אפשרות לרישום מניות המימוש בבורסה בחו"ל. בנוסף תקבע הת¹²כנית מועדים לפקיעת כתבי האופציה במקרה של סיום כהונת נושא משרה.

(ה) מחיר המימוש של האופציות, ככל שיוענקו, לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניות החברה

¹⁰ למועד זה, תנאי התגמול של נושאי המשרה בקבוצה אינם כוללים תגמול הוני כלשהו.

¹¹ הענקת מניות חסומות תתאפשר בתנאי שהינן מותנות ביעדי סף רלבנטיים לאופי פעילות החברה, למעט שיעור של 25% מהתוכנית ההוגית או עד שלושה חודשי עלות שכר-תבחר החברה להציע מניות או יחידות מניה שאינן תלויות ביצוע לעובדים ו/או נושאי משרה, כמות המניות שיוצעו על בסיס מכשיר זה, לא תעלה על 25% מכלל ניירות הערך ההמירים על סוגיהם השונים.

¹² על פי מודל בלק אנד שולס או מודל אחר ובתנאי שהמודל שימש את החברה לצורך הכנת דוחותיה הכספיים.

במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה¹³. בנוסף, החברה תהא רשאית להציע כל מכשיר הוני אחר באמצעותו תבקש החברה לתגמל את נושאי המשרה.

(ו) יקבעו התאמות, בין היתר, במקרים של חלוקת מניות הטבה, פיצול או איחוד הון מניות, חלוקת דיבידנד במזומן, הנפקת זכויות, עסקת מיזוג (לרבות מכירה, ארגון מחדש או העברת שליטה) וכיו"ב ותינתן האפשרות להחלפת או המרת האופציות במקרה של עסקת מיזוג כאמור, ככל האפשר. החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה של התגמול ההוני לנושא משרה במקרה של מוות, נכות, סיבות רפואיות ושינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה. ככל שתבקש החברה לקבוע האצה כתוצאה משינוי שליטה בחברה במקרה של סיום העסקה, תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

(ז) הבשלת כתבי האופציה (או כל חלק מהם) תותנה בכך שבמועד ההבשלה נושא המשרה לו הוקצו כתבי האופציה מכהן בתפקידו בחברה.

(ח) יובהר כי לעניין קביעת היחס בין רכיבים קבועים למשתנים, שווי ההטבה הנגזרת מהתגמול ההוני תיקבע במועד הענקתה והחישוב ייערך בהתאם לשווי במועד כאמור.

3.5 תגמול משתנה תלוי ביצועים (מענק שנתי)

3.5.1 כללי

המענק המשתנה נועד לתגמל את נושא המשרה ולתמרץ אותו להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח. התניית חלק מהתגמול ביעדים מדידים ואיכותיים יוצרת מוטיבציה אצל נושא המשרה ומקרבת את האינטרסים של נושא המשרה לאלו של בעלי המניות של החברה.

בהתאם לאמור לעיל, המענק המשתנה לו יהיו זכאים נושאי המשרה של החברה יתבסס על רכיבים פיננסיים ו/או יעדים אישיים ואיכותיים.

3.5.2 קריטריונים לקביעת המענק השנתי

המענק יקבע בהתאם לקריטריונים הבאים, כולם או חלקם:

(א) רכיב פיננסי – יעדים מדידים שונים על בסיס תוצאות כספיות/תפעוליות של החברה כולה או של חלק/ים מפעילותה של החברה ו/או החברות שבשליטתה, כגון רווחיות (מדד הרווח הרלוונטי לחישוב המענק יהיה כפי שתקבע החברה) הכנסות, תשואה על ההון, עמידה בתקציב וכדומה.

(ב) רכיב אישי איכותי מדיד – יעדים מדידים אחרים אשר יקבעו בנפרד לכל אחד מנושאי המשרה, אשר יותאמו במידת האפשר לתפקידו של נושא המשרה ואשר ישקפו, במידת האפשר, את תרומתו של נושא המשרה ליעדי החברה ותוכניותיה. רכיב אישי מדיד יכול לכלול גם מרכיב פיננסי ו/או שילוב של מרכיב פיננסי עם יעדים מדידים אחרים.

(ג) שיקול דעת – קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, היינו, מענק הנתון לשיקול דעת החברה, אשר יקבעו בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה.

¹³ לעניין סעיף זה, מועד ההענקה הינו מועד ישיבת הדירקטוריון לאישור התגמול ההוני לנושא המשרה.
עמוד 6 מתוך 10

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים, מעת לעת, לקבוע, לשנות ולעדכן את הקריטריונים/יעדים המדידים אשר על פיהם נקבע המענק השנתי של נושאי המשרה (הרכיבים הפיננסיים ו/או הרכיבים האישיים המדידים), הכל בהתאם להוראות הדין ולעמדת סגל רשות ניירות ערך¹⁴.

החברה תהיה רשאית לשלם לנושא משרה כפוף מנכ"ל החברה מענק על בסיס יעדים לא מדידים (מענק השיקול דעת) בהיקף של עד 25% מתקרת המענק או עד 3 פעמים עלות השכר החודשית, לפי הגבוה מביניהם.

בנוסף, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תשלום מענק בשיקול דעת למנכ"ל החברה בסך של עד 3 פעמים השכר הקבוע.

3.5.3 תקרת המענקים

להלן תקרת המענק השנתי לו עשויים להיות זכאים כל אחד מנושאי המשרה (באלפי ש"ח, במונחי עלות מעביד):

תפקיד	תקרת מענק שנתי ¹⁵
יו"ר דירקטוריון פעיל	1,650,815
מנכ"ל החברה	920,815
מנכ"ל חברה בת	600,660
נושא משרה אחר בחברה	400,440

(*) תקרות המענק צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד יוני 2026.

3.5.4 תמהיל המרכיבים בנוסחת התגמול המשתנה לנושאי משרה

משקל יעדי החברה במודל החישוב של המענק עבור כל נושא משרה נקבע כתלות בדרג הניהולי הנוכחי שלו וכן על פי יכולת ההשפעה שלו בהשגת יעדים אלו. להלן פירוט המשקולות:

תפקיד	רכיב פיננסי	יעדים אישיים	שיקול דעת
יו"ר דירקטוריון	100%-75%	עד 25%	-
מנכ"ל החברה	עד 100%	עד 50%	עד 3 פעמים שכר הבסיס
מנכ"ל חברה בת	עד 100%	עד 50%	עד 3 פעמים שכר הבסיס
נושא משרה אחר בחברה	עד 100%	עד 50%	עד 25% מתקרת המענק או עד 3 פעמים עלות השכר החודשית, לפי הגבוה מביניהם.

¹⁴ עמדה משפטית מספר: 101-21 שאלות ותשובות – מדיניות תגמול, אשר פורסמה על ידי סגל רשות ניירות ערך בחודש אוקטובר 2016 כולל תיקוניה ועדכוניה.

¹⁵ העלות המרבית צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן שמדד הבסיס הינו המדד בגין חודש ינואר 2023.

בכל מקרה לא יעלה סכום המענק השנתי הכולל (המבוסס על יעדים מדידים ועל מענק בשיקול דעת, אך למעט מענק מיוחד כמפורט בסעיף 3.5.12 להלן) על התקרה המפורטת בטבלה שבסעיף 3.5.3 לעיל.

3.5.5 בכפוף לזכאות ו/או אישור המענק המשתנה על פי הקריטריונים המפורטים להלן, המענק המשתנה ישולם לנושא המשרה במשכורת הראשונה המשולמת לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים. מובהר כי ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר, תשלום מענק חלקי, לנושא משרה אשר הפסיק לכהן בתפקידו בחברה, בהתאם לחלק היחסי בשנה הקלנדרית בה הועסק נושא המשרה אשר בגינה ניתן המענק, וזאת כל עוד העסקתו של נושא המשרה לא הגיעה לידי סיום בנסיבות שיש בהן כדי לשלול את זכותו לפיצוי פיטורין על פי דין.

3.5.6 במקרה של תוכניות מענקים אישיות אשר מתבססות על רווחיות של שנה שוטפת, החברה תהא רשאית תיעד-לערוך התחשבות רב שנתית כדלקמן: אם בשנה נתונה החברה תרשום הפסד ("ההפסד המועבר"), יועבר ההפסד המועבר לשנה העוקבת ויגרע מן הרווח השנתי או יתווסף להפסד של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת, וכך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. המענק לא ישולם עד אשר ההפסד המועבר יקוּזז במלואו.

3.5.7 מענקים למנהלים הכלליים בחברות הבת בקבוצה (אשר, בכל מקרה, לא יחרגו מהתקרה שנקבעה בתוכנית תגמול זו) יאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של כל אחת מחברות בת אלו.

3.5.8 בכפוף להוראות הדין, דירקטוריון החברה רשאי, בכל עת ועל פי שיקול דעתו, להורות על הפחתה או ביטול בגין אי עמידה ביעדים או השהייה של רכיב המענק ו/או התגמול ההוני מתוך כלל תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה וזאת בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה, ביטול או השהייה כאמור.

3.5.9 במועד תשלום המענק השנתי, נושא המשרה יתחייב להחזיר לחברה, גם לאחר סיום העסקתו בחברה, סכומי מענק ששולמו לו ביתר כאשר סכום זה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן ממועד הענקתו ונושא ריבית שנתית אשר תקבע החברה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של עד 8 דוחות כספיים רבעוניים עוקבים לאחר הדוחות הכספיים על בסיסם שולם המענק. במקרה זה, המענק השנתי יחושב מחדש וההפרש יופחת מתשלום המענק הראשון שלאחר ההצגה מחדש כאמור. אם באותה עת לא יהיה נושא המשרה זכאי לתשלום מענק שנתי, יופחת ההפרש מתשלום המענק השנתי בכל שנה שלאחר מכן עד להחזר מלוא ההפרש. על אף האמור לעיל, במקרה של סיום יחסי העבודה בין נושא המשרה לחברה קודם לביצוע קיזוז ההפרש בפועל, יוחזר ההפרש על ידי נושא המשרה לחברה לרבות על דרך קיזוז סכומים להם זכאי נושא המשרה מן החברה בקשר עם סיום יחסי עובד מעביד, ובכפוף לכל דין.

3.5.10 היחס בין רכיבי חבילת התגמול הכולל השנתי¹⁶ של נושאי המשרה (על פי התקרות הקבועות במדיניות תגמול זו):

¹⁶ לא כולל מענק מיוחד כמפורט בסעיף 3.5.12 להלן.

רכיבים משתנים (הוני ותלוי ביצועים)	רכיבים קבועים ¹⁷	תפקיד
51%-0%	100%-49%	יו"ר דירקטוריון פעיל
56%-0%	100%-44%	מנכ"ל
51%-0%	100%-49%	מנכ"ל חברה בת
50%-0%	100%-50%	נושא משרה אחר

3.5.11 לתגמול משתנה יהא זכאי נושא משרה אשר לא הפר את הסכם העבודה, לא הפר חובת נאמנות כלפי הקבוצה, לא עבר על הוראות הדין, לא מעל באמון הקבוצה או בכספי הקבוצה.

בכל מקרה, סכומי המענק לא ייחשבו כחלק מן השכר ולא יבוצעו הפרשות סוציאליות בגינם.

3.5.12 מענק מיוחד :

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להחליט על הענקת מענק מיוחד לנושא משרה (אחד או יותר), למעט לבעל השליטה, בעבור המקרים הבאים :

(א) מענק חתימה חד פעמי - ניתן להעניק לנושא משרה חדש המגויס לעבוד בחברה או לנושא משרה אשר נקלט כתוצאה מרכישת חברה בת או פעילות ואשר החברה מעוניינת להתקשר עימו בהסכם העסקה חדש, מענק חתימה מיוחד שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו נושא משרה. מענק כאמור לא יעלה על סכום השווה ל-6 חודשי עלות שכר קבוע בפועל של נושא המשרה.

(ב) מענק התמדה - ניתן להעניק לנושא משרה לאחר חלוף תקופה בת 3 שנים לפחות בה כיהן נושא המשרה בתפקידו או בתפקיד אחר בחברה או בחברה בת, מענק התמדה שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. מענק כאמור לא יעלה על סכום השווה ל-4 חודשי עלות שכר קבוע בפועל של נושא המשרה לכל שנת העסקה.

(ג) פרויקטים מיוחדים - ביצוע פרויקטים מיוחדים שאינם נכללים במסגרת תוכנית העבודה או במסגרת היעדים השנתיים של נושא המשרה, כגון: הסכם אסטרטגי הקשור לפעילותה של החברה, שיתוף פעולה מהותי עם לקוחות/ספקים של החברה, עסקאות מהותיות וכד'.
המענק המיוחד יוענק בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום האירוע נשוא המענק המיוחד והשלמתו, בתרומתו של האירוע נשוא המענק המיוחד ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת האירוע נשוא המענק המיוחד. מענק כאמור לא יעלה על סכום השווה ל-6 חודשי עלות שכר קבוע בפועל של נושא המשרה.

יודגש, כי בכפוף לאמור לעיל לעניין המענק לפי שיקול דעת, אין במענק המיוחד כדי לגרוע מהזכאות וסכום מענק השנתי (דהיינו המענק המיוחד יכול להינתן בנוסף למענק השנתי כמפורט בסעיפים 3.5.3 ו-3.5.4 לעיל).

4. גמול דירקטורים

הדירקטורים של החברה ~~שאינם משמשים בתפקיד נוסף בחברה (בתמורה לתגמול)~~ יהיו זכאים לגמול דירקטורים (גמול השתתפות, גמול שנתי ותגמול הוני) בהתאם לתקנות הגמול (ביחד: "גמול דירקטורים") ~~שלא יעלה על הגמול המשולם לדירקטורים החיצוניים של החברה שאינם דירקטור חיצוני מומחה כהגדרת מונח זה בתקנות הגמול.~~

החברה רשאית להתקשר עם דירקטור (לרבות יו"ר הדירקטוריון) אשר אינו דירקטור חיצוני או בלתי תלוי, בכפוף להוראות הדין, בהסכם לפיו הדירקטור יהיה זכאי לגמול אחר (בגין העסקתו בחברה או בגין שירותים המוענקים על ידו לחברה), חלף גמול הדירקטורים או בנוסף לגמול הדירקטורים.

5. פטור, שיפוי וביטוח

נושאי המשרה אשר יכהנו בחברה מעת לעת, לרבות בעלי שליטה ו/או קרוביהם, יהיו זכאים לקבלת כתבי פטור ושיפוי מאת החברה בנוסח אשר יקבע על ידה, והכל בכפוף להוראות הדין.

סכום השיפוי הכולל שתשלם החברה (בנוסף לסכומים שיתקבלו בגין כיסוי ביטוחי, ככל שיתקבל) לכל נושאי המשרה במצטבר, לא יעלה על 25% מהונה העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים המאוחדים האחרונים כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל. סכום זה הינו מעבר ובנוסף לסכומים שיתקבלו מחברות ביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה.

נושאי המשרה אשר יכהנו בחברה מעת לעת, לרבות בעלי שליטה ו/או קרוביהם, יהיו זכאים להיכלל במסגרת פוליסת ביטוח נושאי המשרה של החברה בגבול אחריות של עד 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה. מבלי לגרוע מהאמור, במקרים הרלוונטיים, תהיה החברה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח כאמור מסוג "Run Off" וכן בפוליסות כאמור לביטוח אחריות בגין פרסום תשקיף.

פוליסת הביטוח עשויה לכלול הרחבה לכיסוי תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך (Claims Securities for Coverage Entity) בקשר עם ניירות הערך הנסחרים בבורסה, וניתן יהיה לקבוע סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על-פי הפוליסה קודמת לזכות החברה.

6. תקרות עלות כוללת לנושאי משרה

על אף האמור במדיניות תגמול זו לעיל, עלות העסקתם השנתית של נושאי המשרה, על כלל רכיבי התגמול (רכיב קבוע, תגמול משתנה תלוי ביצועים ותגמול הוני (למעט מענק מיוחד)), לא תעלה על הסכומים המפורטים להלן (באלפי ש"ח):

<u>תקרת עלות שנתית *</u>	<u>תפקיד</u>
<u>4,200</u>	<u>יו"ר דירקטוריון פעיל</u>
<u>4,200</u>	<u>מנכ"ל</u>
<u>3,100</u>	<u>מנכ"ל חברה בת</u>
<u>2,900</u>	<u>נושא משרה אחר</u>

(*) תקרות המענק צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן ביחס למדד יוני 2026.