

החברה לישראל בע"מ
ISRAEL CORPORATION LTD

מספר ברשם: 520028010

שודר במגנא: 06/06/2022
אסמכתא: 2022-01-070135

ת133 (פומבי / דף לוואי)

לכבוד: הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד: רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

דוח מיידי על עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה

לפי תקנה 2 לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה) התשס"א-2001

הסבר: טופס זה משמש גם להגשת דוח מתקן או תיקון לדוח.

הערה: יש לדווח את פרטי האסיפה בטופס ת460.

מספרי אסמכתאות של דיווחים קודמים בנושא: _____ , _____ , _____ .

1. מוגש בזה דוח מיידי על עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה. זימון אסיפה מיוחדת-13 ביולי 2022 isa.pdf

הסבר: 1. עסקה עם בעל שליטה כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001
2. במידה ועל סדר יומה של האסיפה ישנם נושאים נוספים מלבד אישור עסקה עם בעל שליטה, יש לכלול את כל הפרטים הנדרשים על פי דין בקובץ המצורף.

2. מועד אישור העסקה על ידי הדירקטוריון 26/05/2022

3. מספר אסמכתא של הדוח המקדמי _____ , מועד הגשתו _____
עיקרי השינויים שנערכו בדוח זה לעומת הנוסח האחרון של הדוח המקדמי:

הסבר: יש למלא אם הוגש דוח מקדמי

4. מספר האסמכתא של דוח העסקה המקורי _____ , המועד בו הוגש לראשונה דוח העסקה המקורי _____ .
מספרי האסמכתא של טיוטות קודמות שהוגשו _____ , _____ , _____ .
הסבר: יש למלא אם מדובר בדוח מתקן

5. סוג העסקה

מס' סוג העסקה	
1	אחר אישור התקשרות בהסדר פשרה בבקשה לאישור תובענה כתביעה נגזרת (במסגרת תנ"ג 17-11-68729),

6. תאריך כניסת העסקה לתוקף _____

7. ☒ עסקה שאינה מתן שירותים / תנאי כהונה והעסקה

משך תקופת העסקה בחודשים 000

☐ עסקה למתן שירותים / תנאי כהונה והעסקה

משך תקופת העסקה בחודשים _____

7א. מדובר בעסקה שעניינה הקצאה פרטית: לא

1. סוג ההצעה _____

2. מס' הצעה _____

3. ניירות הערך המוקצים:

מס' סוג ני"ע:	מספר ני"ע בבורסה:	כמות המניות / ני"ע הניתנים להמרה או למימוש במניות לרבות זכויות לאלה*:	כמות המניות המתקבלות ממנוש ניירות הערך הניתנים להמרה*	מס' נייר מנית החברה בבורסה	שער הבסיס של המניה ביום המסחר שקדם ליום הגשת הדו"ח**	השיעור שמקנים ניירות הערך המוקצים בהון:	השיעור שמקנים ניירות הערך המוקצים בהון:
1							

הסבר: השיעור יחושב על פי הזכויות בחברה לפני ההצעה; במידה ומוקצים ני"ע המירים יש לציין את השיעור שהם מהווים כאילו הומרו או מומשו.
 *הכמות תחושב לפני איחוד הון.
 ** בהתאם לדו"ח שהוגש לראשונה

4. החברה פנתה לבורסה ביום _____ כדי לקבל אישור רישום למסחר של המניות המוצעות או הנבועות מניירות הערך המוצעים על פי דוח זה.
 5. נדרשת אסיפה כללית כן אשר עתידה להתקיים ביום 13/07/2022

☒ פרטי האסיפה ידווחו בטופס ת460.

8. לדוח לא צורפו דוחות כספיים לפי תקנה 6 (ו); שם ר"ח _____

דוח הסקירה/ חוות הדעת של ר"ח לדוחות כספיים שצורפו, זהה לעותק החתום במקור שנמסר לחברה.

אם לא צורפו דוחות כספיים יש לפרט את הסיבה התאגיד הינו חברה ציבורית _____

9. לדוח לא צורפו חוות דעת מקצועיות:

מס'	שם נותן חוות הדעת	תאריך תוקף חוות הדעת
1	_____	_____

הסבר: אין לציין בסעיף זה את חוות דעת או דוחות סקירה של ר"ח

10. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה,

לרבות מען משרדו ומספרי הטלפון ע"ד מאיה אלשיך קפלן, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, טלפון: 03-6844517; פקסימיליה: 03-6844587.
 והמייל mayaak@israelcorp.com

הערה: לסעיף 7 - הנתון "000" אינו רלוונטי שכן מדובר באישור הסדר פשרה.

שם מורשה חתימה על הדוח ושם מורשה חתימה אלקטרונית: מאיה אלשיך קפלן
 תפקיד: סמנכ"ל, היועצת המשפטית ומזכירת החברה
 תאריך החתימה: 6/6/2022

מספרי אסמכתאות של מסמכים קודמים בנושא (אין האזכור מהווה הכללה על דרך הפניה):

תאריך עדכון מבנה הטופס: 27/04/2022

ניירות ערך של התאגיד רשומים למסחר בבורסה בתל-אביב

שם מקוצר: חברה לישראל

כתובת: ת"ד 20456, תל אביב 61204 טלפון: 03-6844517, 03-6844500 פקס: 03-6844587

דואר אלקטרוני: MAYAANK@ISRAELCORP.COM

שמות קודמים של ישות מדווחת: החברה לישראל בע"מ

שם מדווח אלקטרוני: אלשיך קפלן מאיה תפקיד: סמנכ"ל, יוע"מ ומזכיר החברה שם חברה מעסיקה:

כתובת: ארניא 23, תל-אביב 61204 טלפון: 03-6844517 פקס: 03-6844587 דואר אלקטרוני: mayaak@israelcorp.com

6 ביוני, 2022

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א

ג.א.נ.,

הנדון : דיווח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה לישראל בע"מ

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), ולתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה) התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה לישראל בע"מ ("החברה"), אשר תיערך ביום ד', ה-13 ביולי, 2022 בשעה 10:00 באמצעות התקשורת כמפורט בסעיף 5 לדוח להלן ("האסיפה"), לשם קבלת החלטות שעל סדר היום כמפורט להלן:

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית נוסח החלטות

1.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 2 להלן.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה בנוסח הרצ"ב כנספח א' לדוח זה, כאמור בדוח זימון האסיפה."

1.2. אישור תנאי כהונה והעסקה מעודכנים של מר יואב דופלט כמנכ"ל החברה. לפרטים נוספים אודות נושא זה ראו סעיף 3 להלן.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר יואב דופלט כמנכ"ל החברה, כאמור בדוח זימון האסיפה."

1.3. אישור התקשרות בהסדר פשרה בבקשה לאישור תובענה כתביעה נגזרת (במסגרת תנ"ג 11-68729-17), אשר עיקריו מפורטים בסעיף 4 להלן.

תמצית נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את התקשרות החברה בהסדר הפשרה בבקשה לאישור תובענה כתביעה נגזרת (במסגרת תנ"ג 11-68729-17) אשר עיקריו מפורטים בסעיף 4 לדוח זה (לרבות כל שינוי בהם אשר יאושר על ידי בית המשפט)."

2. פרטים נוספים לעניין ההחלטה שבסעיף 1.1 - אישור מדיניות תגמול מעודכנת

2.1. רקע

2.1.1. ביום 29 באוקטובר 2019 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם

להוראות חוק החברות, מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה ("מדיניות התגמול הקיימת"), כפי שעודכנה ותוקנה מעת לעת.¹

2.1.2. בהתאם להוראות חוק החברות, לקראת חלוף 3 שנים ממועד אישור המדיניות הקודמת, ובשים לב לשינויים שחלו במהלך תקופה זו ולאסטרטגיה העסקית של החברה, בחנו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה את הצורך בעדכון מדיניות התגמול לצורך הבאתה לאישור מחדש באסיפה, באופן שתיכנס לתוקף (בכפוף לאישורה) החל מיום 1 ביולי 2022.

2.1.3. בהמשך לדיונים שקיימה ועדת הביקורת והתגמול במדיניות התגמול המעודכנת, דירקטוריון החברה דן במדיניות המעודכנת, ולאחר ששקל את המלצת ועדת הביקורת והתגמול, ביום 1 ביוני 2022 אישר את מדיניות התגמול המעודכנת נשוא דוח זה ואת הבאתה בפני האסיפה הכללית של החברה המזומנת בזאת.²

2.1.4. מדיניות התגמול המעודכנת מצורפת כנספח א' לדוח זה, ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו ("מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול המעודכנת").

2.1.5. במסגרת גיבוש ואישור מדיניות התגמול המעודכנת הובאו בחשבון שיקולים (לרבות, אך לא רק, אלה הקבועים בחוק החברות), הכוללים, בין היתר, את קידום מטרות החברה, תכנית עבודתה ומדיניותה בהמשך לעדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה בראי העדכון לאסטרטגיה העסקית כאמור, הכוללת הן את החזקותיה והן את השקעותיה הצפויות, תחומי אחריות נושאי המשרה, תרומתם לחברה ולבעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הקשר בין תגמול נושאי המשרה לבין האינטרסים של כלל בעלי המניות. כמו כן, נשקלו שיקולים של התאמת התקורות הקבועות במדיניות התגמול, הן לצורך שימור נושאי המשרה הקיימים בחברה והן להגדלת האפשרות והגמישות לגיוס נושא משרה ראויים לחברה, בשים לב לסטנדרט הקיים בחברות מסוגה ובגודלה של החברה.

2.1.6. תנאי הכהונה והעסקה המעודכנים של מר יואב דופלט, מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות התגמול המעודכנת, נקבעו אף הם בשים לב לאסטרטגיה העסקית של החברה, ותנאים אלה מובאים לאישור בד בבד עם מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה במסגרת דוח זימון זה, ותואמים את תנאיה, כמפורט בדוח זה.

¹ ראו דיווחי החברה מיום 12.9.2019 ו-30.10.2019 (אסמכתאות: 2019-01-095503 ו-2019-01-092034, בהתאמה) וכן דיווחי החברה בקשר עם עדכונים למדיניות, בנושאים של ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, תנאי הסף להענקת מענק שנתי לנושאי משרה ותנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות מימים 24.12.2019, 10.3.2021, 24.3.2021 ו-21.11.2021, המובאים על דרך ההפניה.

² לרוב הנדרש לאישור ההחלטה ואופן אישורה ראו סעיף 6 לדוח זה.

2.1.7. תנאי מדיניות התגמול החדשה הינם במתכונת המביאה בחשבון, בין השאר, את העדכון והתוספות לתנאי התגמול להם יהיה זכאי מנכ"ל החברה, מר יואב דופלט, מאיי.סי.אל גרופ בע"מ ("איי.סי.אל") בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל, באופן שהחל מחודש יולי 2022 תישא איי.סי.אל בכמחצית³ מההיקף השנתי הכולל של תנאי התגמול להם יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל (כאשר כיום, טרם העדכון, החברה נושאת בעיקר תנאי התגמול הכוללים כאמור), באופן שלא צפוי לחול שינוי מהותי בהיקף הכולל של התגמול לו יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל, וזאת בשים לב גם לסיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל⁴ (החל מיולי 2022) בהתאם לשינויים במתכונת התגמול כאמור לעיל.

2.2. השינויים העיקריים שחלו במדיניות התגמול המעודכנת למול מדיניות התגמול הקיימת

לפרטים אודות שינויים, עדכונים והבהרות שנערכו במדיניות התגמול המעודכנת למול מדיניות התגמול הקיימת ראו נוסח נוחות מסומן המצורף כנספח ב' לדוח זה⁵. מובהר כי לצורך המחשת העדכונים בתנאי התגמול, חלק מתיקוני ועדכוני העריכה, לרבות שינויי מיקום, אינם מסומנים בנוסח הנוחות המצורף כנספח ב', אשר נועד לשקף עדכונים והבהרות (שאינם טכניים) בתנאי התגמול כאמור. בכל מקרה, הנוסח הקובע והמחייב של מדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה בדוח זה הינו נוסח מדיניות התגמול הנקי המצורף כנספח א' לדוח, ויש לעיין בו.

מובהר כי חלק ניכר מההתאמות למדיניות התגמול כמפורט בנספח ב' לדוח נערכו לצורך התאמתה לתנאי הכהונה הקיימים שאושרו למנכ"ל בעבר, טרם העדכון לתנאי הכהונה המוצע במסגרת דוח זה⁶.

להלן תמצית עיקרי השינויים המהותיים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת (כאשר למלוא השינויים, לתנאיהם ולנוסחם יש לעיין במדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדוח):

2.2.1. עדכון והטמעת תנאי כהונת המנכ"ל המוצעים במסגרת דוח זה - תנאי כהונת המנכ"ל

הנוכחיים, טרם העדכון המוצע, אושרו בחריגה ממדיניות התגמול הקיימת של החברה בחודש יולי 2019 (כפי שתוקנו מעת לעת). נוסח מדיניות התגמול המעודכנת כולל, בין היתר, את שילובם של תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של המנכ"ל, טרם העדכון המוצע, לתוך מדיניות התגמול של החברה, תוך ביצוע התאמות לתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל החברה⁷, כפי שאלה מובאים לאישור בד בבד עם אישור מדיניות

³ זאת בהנחה שהתגמול המשתנה יהיה בגובה תקרות התגמול להן עשוי להיות זכאי מר דופלט. ראו סעיף 3.3 לדוח להלן.

⁴ לפרטים נוספים אודות השינויים בהתאם לעדכון תנאי הכהונה באיי.סי.אל, לרבות בקשר עם סיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל, החל מיום 1 ביולי 2022, ראו בתקנה 21 לחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי לשנת 2021 מיום 24.3.2022 (אסמכתא: 034903-01-2022) ("הדוח התקופתי לשנת 2021"), המובאת על דרך ההפניה.

⁵ שימת לב כי עדכונים ותיקונים למדיניות התגמול הקיימת שאושרו בעבר (כאמור בה"ש 1 לדוח זה לעיל), הוטמעו בנוסח מדיניות התגמול הקיימת ואינם מסומנים.

⁶ לפרטים אודות תנאי כהונתו הקיימים של המנכ"ל ראו בתקנה 21 בחלק ד' בדוח התקופתי לשנת 2021 וכן בסעיף 2.3.2 לדוח להלן.

⁷ תנאי הכהונה המוצעים של המנכ"ל הינם בשים לב גם לעדכונים שיחולו מיום 1 ביולי 2022 בתנאי כהונתו כיו"ר איי.סי.אל כמפורט בסעיף 3 לדוח להלן.

התגמול המעודכנת בגידרו של דוח זה, וכן הבהרות והתאמות בקשר עם כך. בהתאמה, תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל החברה יהיו בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה. היות שכאמור בסעיף 2.1.7 לעיל, עיגון תנאי הכהונה המוצעים של המנכ"ל הינו חלק משינוי מבנה התגמול הכולל לו יהיה הוא זכאי, מדיניות התגמול המוצעת כוללת הוראה לפיה ככל שתנאי הפרישה של מר דופלט כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל יהיו נחותים לעומת אלו להם היה זכאי קודם לעדכון מבנה התגמול, החברה תישא בהפרש שיווצר כפי שיאושר בידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במועד הרלוונטי, על מנת למנוע פגיעה בתנאי פרישתו כאמור (ראו סעיף 6.2.4 למדיניות התגמול). לפרטים נוספים ראו נספח ב' לדוח. לפרטים אודות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל במסגרת דוח זה, ראו בסעיף 3 לדוח.

2.2.2. עדכון תנאי הסף לקבלת מענק שנתי - עדכון נוסח תנאי הסף להענקת מענק שנתי לנושאי המשרה (כולל מנכ"ל) בגין רכיב מענק מבוסס יעדים, בהתאם לנוסח תנאי הסף שאישרה האסיפה במסגרת תיקון למדיניות התגמול, בגין השנים 2021-2022, באופן שתנאי הסף המתוקן כאמור ייקבע במדיניות לכל משך תחולתה, חלף תנאי הסף הקודם⁸. לפרטים ראו סעיף 7.2.4 למדיניות התגמול.

2.2.3. הענקה מצטברת של תגמול הוני בחברות נרכשות לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים – עדכון לתנאי התגמול ההוני של סמנכ"לים בחברות נרכשות, באופן בו במקרה בו לא בוצעה הענקה של תגמול הוני כאמור בסכום המירבי לו עשויים הם להיות זכאים על פי מדיניות התגמול, תיצבר להם היתרה למשך שנה אחת נוספת, בדומה לתנאי כהונת המנכ"ל הקיימים (וכן אלה המוצעים). לפרטים נוספים ראו סעיף 9.6.2 למדיניות התגמול וכן, בהתאמה, עדכונים נוספים לעקרונות התגמול ההוני בחברות נרכשות (ראו בסעיף 9.6 למדיניות התגמול).

2.2.4. עדכון תקופת ההבשלה של תגמול הוני בחברות נרכשות לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים והאחדתה עם זו של המנכ"ל – במדיניות התגמול הקיימת תקופת הבשלת התגמול ההוני בחברות נרכשות לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים הוצמדה למועד הקצאת התגמול ההוני האחרון שהוענק להם בחברה. בשל הזמן הממושך שחלף ממועד ההענקה האחרון של תגמול הוני בחברה לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים (דצמבר 2020), נערכה התאמה לתנאי הבשלת התגמול ההוני בחברות נרכשות הקיימים, שנכון למועד דוח זה מהווה דחייה של תחילת תקופת ההבשלה, כך שיתאמו את תנאי ההבשלה המקבילים של מנכ"ל החברה, באופן בו ההבשלה כאמור תחל החל מיום 1 בינואר של השנה שבגינה ניתן

⁸ לפרטים אודות תיקון תנאי הסף לצורך רכיב מענק שנתי מבוסס יעדים למנכ"ל ולנושאי המשרה בחברה - ביחס למענק השנתי בגין השנים 2021 ו-2022, ראו בדוח זימון אסיפה מיום 24 במרץ 2021 (אסמכתא: 2021-01-044040), כפי שאושר על ידי האסיפה ביום 29 באפריל 2021 (אסמכתא: 2021-01-073935). יצוין כי תנאי הסף המובא לאישור האסיפה במסגרת דוח זה, הן בקשר לעדכון מדיניות התגמול והן ביחס לתנאי כהונת המנכ"ל (החלטות 1.1 ו-1.2 שעל סדר היום), הינו במתכונת תנאי הסף שאושר בגין השנים 2021-2022 כאמור. מובהר כי במקרה שלא יאושרו איזו מההחלטות שעל סדר היום בקשר עם אישור תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה ואישור מדיניות התגמול המעודכנת, בכל מקרה ימשיך לחול תנאי הסף שתוקן במסגרת דוח הזימון מיום 24 במרץ 2021 כאמור לעיל, ביחס למענק לשנת 2022 למנכ"ל וליתר נושאי המשרה בחברה.

תגמול הוני בחברות נרכשות לסמנכ"ל בגין השלמת עסקת השקעה, בתנאים הקבועים במדיניות התגמול⁹. לפרטים ראו סעיף 9.6.6 למדיניות התגמול.

2.2.5. **עדכון תקרות השכר לנושאי המשרה ותקרת המענק השנתי לסמנכ"לים** – במסגרת השיקולים לעדכון מדיניות התגמול כמפורט בסעיף 2 זה לדוח, עודכנו התקרות להלן:

2.2.5.1. **תקרות שכר חודשי** – עודכנו תקרות השכר החודשי¹⁰ כך ששכרו החודשי של מנכ"ל החברה יהיה עד 150 אלף ש"ח¹¹ (חלף עד 135 אלף ש"ח) ושכרם החודשי של סמנכ"לים עד 100 אלף ש"ח (חלף 90 אלף ש"ח), הכל בתנאים המפורטים במדיניות התגמול. לפרטים ראו סעיף 4.4 למדיניות התגמול.

2.2.5.2. **תקרת מענק שנתי לסמנכ"לים** – עודכנה תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים כך שתעמוד על עד 9 משכורות (חלף עד 6 משכורות במדיניות התגמול הקיימת) לפרטים ראו סעיף 7.2.1 למדיניות התגמול.

2.2.6. **עדכונים עקריים נוספים** – עדכון היחס בין רכיבי חבילת התגמול (סעיף 3 למדיניות התגמול); הוספת יעד של אבני דרך בביצוע השקעות בחברות נרכשות ויעד של יעדים מדידים של חברות מוחזקות לסל היעדים המדידים ממנו יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעדים לצורך המענק השנתי לנושאי המשרה (סעיף 7.2.5 למדיניות התגמול); האצת הבשלת התגמול הוני בחברות נרכשות במקרים של שינוי שליטה בחברה (גם למנכ"ל) (סעיף 9.6.11 למדיניות התגמול); הובהר כי תקופת ההבשלה של תגמול הוני בחברה ובחברות נרכשות תמשיך לחול עד תום תקופת ההודעה המוקדמת של נושא המשרה (סעיפים 6.2.1 ו-9.6.12 למדיניות התגמול).

2.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת

2.3.1. תגמול נושאי המשרה בחברה, למעט מנכ"ל החברה, עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

2.3.2. תנאי כהונתו והעסקתו הקיימים של מנכ"ל החברה אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה בחריגה ממדיניות התגמול הנוכחית של החברה ביום 27 ביוני 2019, כפי שעודכנו מעת לעת. לפרטים אודות תנאי הכהונה שאושרו כאמור ראו בדוח זימון האסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (אסמכתא: 2019-01-059392), המובא על דרך ההפניה ("דוח הזימון לאישור תנאי המנכ"ל המכהן")¹².

2.3.3. בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, יו"ר דירקטוריון החברה זכאי לגמול זהה ליתר הדירקטורים בחברה בהתאם לתקנות הגמול.

⁹ מובהר כי אין בתנאי מדיניות התגמול המובאת לאישור כדי לגרוע מתנאי ההקצאה וההבשלה בגין ההענקה שבוצעה קודם לאישורה, כאמור בה"ש 28 למדיניות התגמול המעודכנת.

¹⁰ כשהן צמודות למדד בגין חודש דצמבר 2012.

¹¹ סכום זה רלוונטי למתווה העסקת המנכ"ל כמנכ"ל החברה וכיו"ר אי.סי.אל, ואינו כולל את השכר המשולם למנכ"ל החברה, כפי שיהיה מעת לעת, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ותשלומים הנלווים אליו או נגזרים ממנו (ראו גם בסעיף 3 להלן).

¹² יצוין כי ביום 27 בדצמבר 2021 אישרה האסיפה עדכון בתנאי התגמול ההוני של מנכ"ל החברה, אשר הינם חלק מתנאי התגמול הקיימים של המנכ"ל, כמפורט בדוח זימון אסיפה מיום 21 בנובמבר 2021 (אסמכתא: 2021-01-168939), הנכלל בדרך של הפניה ("דוח עדכון תנאי התגמול ההוני"). לפרטים אודות תנאי הכהונה ותשלומים ששולמו בפועל למר דופלט בגין שנת 2021, ראו בתקנה 21 לחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021, המובאת על דרך ההפניה. לפרטים נוספים אודות מר דופלט ראו גם בתקנה 26 לחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי לשנת 2021.

2.4. הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול הקיימת של החברה

לפרטים אודות תנאי כהונתו והעסקתו הקיימים של מנכ"ל החברה, מר יואב דופלט, אשר אושרו בחריגה ממדיניות התגמול הקיימת כאמור, ראו בדוח הזימון לאישור תנאי המנכ"ל המכהן ובדוח לעדכון תנאי התגמול ההוני. מובהר כי לצד אישור מדיניות התגמול המעודכנת המוצעת, מובאים לאישור במסגרת דוח זה תנאי כהונה והעסקה מעודכנים למנכ"ל החברה, אשר הינם בהלימה להוראות מדיניות התגמול המעודכנת.

2.5. נימוקים נוספים לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

2.5.1. כאמור לעיל, עדכון מדיניות התגמול נעשה לקראת המועד המיועד לאישור מחדש בהתאם להוראות הדין, ובשים לב לשינויים שחלו בסביבה העסקית של החברה מאז אישור מדיניות התגמול הקיימת ולאסטרטגיה העסקית של החברה, ונועד להתאים את מבנה התגמול של נושאי המשרה ליעדי החברה הנגזרים מהשינויים, בשים לב גם לעדכון האסטרטגיה כאמור ולעדכון תנאי מנכ"ל החברה כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל.

2.5.2. בעקבות השינוי במתכונת התגמול הכוללת של מנכ"ל החברה לרבות בשל כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ובשים לב לסיום הסכם הניהול עם אי.סי.אל, כמפורט בסעיף 3 לדוח זה, שכרו החודשי של המנכ"ל המתקבל מהחברה הופחת, ובהתאמה קטנה גם התקרה למענק השנתי למנכ"ל המשולמת על ידי החברה, באופן שלאחר העדכון המוצע לא חל שינוי מהותי בהיקף התגמול השנתי הכולל לו זכאי מר דופלט בגין תפקידו בחברה ובאי.סי.אל.

2.5.3. מדיניות התגמול המעודכנת מביאה בחשבון את ההתאמות הנדרשות, כפי שנעשו מעת לעת במסגרת תיקונים למדיניות ולתנאי כהונת מנכ"ל החברה, כתוצאה מהניסיון שנצבר בקשר עם יישום האסטרטגיה העסקית של החברה, בין היתר, במסגרת עדכון היעדים למענק השנתי ואפשרות להענקת תגמול הוני בחברה ובחברות הנרכשות.

2.5.4. תקרות השכר החודשי המעודכנות לנושאי המשרה ותקרות המענק השנתי לסמנכ"לים עודכנו בשים לב לשינויים בתנאי השוק מאז נקבעו התקרות האמורות במסגרת אישור מדיניות התגמול של החברה בשנת 2015, לפני כ-7 שנים, ולאינטרס החברה ביכולת שימור נושאי המשרה ויכולת החברה לגייס נושאי משרה מתאימים לכהונה בחברה.

2.5.5. הענקת תגמול הוני בחברה מחזקת את הקשר בין האינטרס של בעלי המניות של החברה עם תגמול נושאי המשרה בראייה ארוכת טווח, ומהווה רכיב תגמול מקובל בחברות ציבוריות בארץ ובעולם. כמו כן, התגמול ההוני בחברה מבוסס על יצירת ערך לבעלי המניות, ובמקרה של הענקת אופציות לנושאי משרה בחברה (שאינם דירקטורים) מחיר המימוש של האופציות יכלול פרמיה של 5%.

2.5.6. הענקת תגמול הוני ביחס לחברות נרכשות נועדה להוות תמריץ ליצירת ערך לחברה מהשקעות חדשות בהתאם לאסטרטגיה העסקית של החברה, והמדובר בתגמול מותנה המבוסס על יצירת ערך לחברה, באופן התואם, בין היתר, את הנימוקים והטעמים לאישור תיקון מדיניות התגמול שפורטו במסגרת דוח עדכון תנאי התגמול ההוני, ובכלל כד :

2.5.6.1. ביסוס חלק משמעותי מן התגמול על תגמול משתנה תלוי ביצועים ותלוי ביצוע השקעות חדשות והשבחתן, הינו קוהרנטי עם מדיניות ואסטרטגיית החברה, וכן עולה בקנה אחד עם האינטרסים של החברה להשיא ערך מהשקעות החברה (קיימות וחדשות), הכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם להצלחת החברה.

2.5.6.2. התגמול ההוני בחברות נרכשות נועד בין השאר לקשור את תגמול נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח.

2.5.6.3. במסגרת זו הובא בחשבון כי התגמול ההוני בהשקעות חדשות הינו צופה עתיד ומותנה בביצוע השקעות חדשות בפועל, כאשר מחיר המימוש של האופציות למניות בחברה נרכשת והאופציות למניות המיועדות, נקבע לפי מחיר ההשקעה של החברה (כהגדרתו במדיניות התגמול), באופן המכוון לכך שנושא המשרה עשוי ליהנות משווי ההטבה הגלום בעליית מחיר המניות המיועדות בפועל רק במקרה של השבחת אותן ההשקעות.

2.5.7. תקרות התגמול ההוני בחברה ובחברות נרכשות נמצאו סבירות והוגנות. תקרת שווי הוגן של האופציות בחברות נרכשות או אופציות למניות מיועדות מביאה בחשבון כי החברות הנרכשות עשויות להיות חברות פרטיות (ללא נזילות).

2.5.8. ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי תמהיל התגמול הכולל של נושאי המשרה משקף איזון ראוי בין תגמול קבוע לתגמול משתנה, אשר מבוסס בעיקרו על תגמול מותנה ביצועים.

2.5.9. הכללת מסגרת להענקת תגמול הוני לדירקטורים משרתת את טובתה של החברה, ומאפשרת, אם יוחלט לממשה, לחזק את ההלימה בין תגמול הדירקטורים לבין בעלי המניות של החברה ועולה בקנה אחד עם שאיפת החברה לגייס לשורותיה, בהתאם לצרכיה, דירקטורים מקצועיים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים.

2.5.10. היחס הקבוע במדיניות בין התגמול ההוני והתגמול השוטף לדירקטורים יוצר לדעת ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים לדירקטורים בראייה ארוכת טווח.

לשיקולים נוספים (לרבות השיקולים לפי חוק החברות) ראו מדיניות התגמול המעודכנת.

3. פרטים נוספים לעניין ההחלטה שבסעיף 1.2 - אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה

3.1. החל מחודש יולי 2019 מכהן מר יואב דופלט, כמנכ"ל החברה, ובמקביל מכהן מר דופלט גם כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל גרופ בע"מ ("אי.סי.אל"), המצויה בשליטת החברה (44.1%) ומהווה החזקה אסטרטגית שלה.

3.2. תנאי כהונתו הקיימים של מר דופלט בחברה אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 27 ביוני 2019, כפי שעודכנו מעת לעת¹³. תנאי כהונת מר דופלט באי.סי.אל החל מחודש יולי 2019 אושרו על ידי מוסדות אי.סי.אל.

¹³ לפרטים ראו בסעיף 2.3.2 לעיל. ראו גם בה"ש 8 לעיל.

- 3.3. ביום 30 במרץ 2022, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות אי.סי.אל את מינויו מחדש של מר דופלט כדירקטור באי.סי.אל וכן תנאי תגמול מעודכנים למר דופלט בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, אשר יחולו החל מיום 1 ביולי 2022¹⁴.
- 3.4. לקראת חלוף 3 שנים ממועד אישור תנאי כהונת המנכ"ל המכהן בחברה, ובשים לעדכונים שיחולו כאמור מיום 1 ביולי 2022 בתנאי כהונתו כיו"ר אי.סי.אל, מוצע לאשר תנאי כהונה והעסקה מעודכנים למנכ"ל החברה, בתוקף החל מיום 1 ביולי 2022, כמפורט בדוח זה להלן.
- 3.5. תנאי כהונת המנכ"ל בחברה, המובאים לאישור האסיפה במסגרת דוח זה, הינם במתכונת המביאה בחשבון את העדכון והתוספות לתנאי התגמול להם יהיה זכאי (החל מיולי 2022) מר דופלט מאי.סי.אל בגין כהונתו בה, ובהתאמה לתנאי כהונת המנכ"ל בחברה (החל מיולי 2022) המובאים לאישור הינם מופחתים לעומת אלו להם הוא זכאי כיום מהחברה, באופן שלא צפוי לחול שינוי מהותי בהיקף הכולל של התגמול לו יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל.
- 3.6. לדעת החברה, בשים לב לתפקידו של המנכ"ל כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ולתשומות המושקעות על ידו בקשר עימה, עדכון מבנה התגמול כאמור, באופן שאי.סי.אל תישא בכמחצית¹⁵ מההיקף השנתי הכולל של תנאי התגמול להם יהיה זכאי מר דופלט (כאשר כיום, טרם העדכון, החברה נושאת בעיקר תנאי התגמול הכוללים כאמור), משקף באופן נאות והולם את מבנה התגמול הראוי ותנאי הכהונה הראויים להם יהיה זכאי מר דופלט מהחברה בגין תפקידו כמנכ"ל החברה, תוך שההיקף הכולל של תפקידו של מר דופלט הן כמנכ"ל החברה והן כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, עולים כדי משרה מלאה¹⁶.
- 3.7. לפיכך, מובאים לאישור במסגרת דוח זימון זה תנאי תגמול למנכ"ל החברה בהם תישא החברה בהיקף מופחת לעומת תנאי התגמול להם זכאי כיום המנכ"ל מהחברה, הכל כמפורט בדוח זה להלן.
- 3.8. ביום 1 ביוני 2022 אישר דירקטוריון החברה, בהמשך לאישור ועדת הביקורת והתגמול (כמפורט בסעיף 3.17.11 לדוח), את תנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של מר יואב דופלט כמנכ"ל החברה, בתוקף מיום 1 ביולי 2022, ואת הבאתם לאישור בפני האסיפה המזומנת בזה. אישורים אלה ניתנו בשים לב, בין היתר, לעדכון תנאי כהונתו של מר דופלט כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל כאמור לעיל, ובשים לכך שהם תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת לאישור במסגרת דוח זה, ולאחר שוועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה שקלו את השיקולים וההוראות המתחייבים על פי חוק החברות¹⁷.

¹⁴ תנאי הכהונה המעודכנים של מר דופלט באי.סי.אל הינם בהיקף שנתי של כ-6 מיליון ש"ח וכוללים, בין היתר: (1) עלות העסקה שנתית בסך 1.8 מיליון ש"ח; (2) זכאות למענק שנתי בסך 1.2 מיליון ש"ח, בהתאם לתנאים שנקבעו; ו- (3) הסדרים בקשר עם סיום ההעסקה. נוסף על כך, אושר מענק תלת-שנתי למר דופלט ביחס לשנים 2022-2024, של אופציות שאינן סחירות, הניתנות למימוש למניות רגילות של אי.סי.אל, בסך כולל של 9 מיליון ש"ח, או 3 מיליון ש"ח לכל שנת הבשלה. לפרטים נוספים בקשר לתנאי התגמול המעודכנים של מר דופלט באי.סי.אל, בתוקף מיום 1.7.2022, כפי שאושרו כאמור ביום 30.3.2022, ראו דוח זימון אסיפה של אי.סי.אל מיום 17 בפברואר 2022 (אסמכתא: 017277-02-2022) ועדכון לו מיום 23 במרץ 2022 (אסמכתא: 033931-02-2022); וכן סעיף 6(ב) לדוח אי.סי.אל (בנוסח תרגום לעברית) שנכלל בדיווח מיידי של החברה מיום 16 במרץ 2022 (אסמכתא: 01-2021-031030) המובא בדרך של הפניה.

¹⁵ זאת בהנחה שהתגמול המשתנה יהיה בגובה תקרות התגמול להן עשוי להיות זכאי מר דופלט.

¹⁶ לפרטים נוספים אודות השינויים בהתאם לעדכון תנאי הכהונה באי.סי.אל, לרבות בקשר עם סיום הסכם הניהול בין החברה לבין אי.סי.אל, החל מיום 1 ביולי 2022, ראו בתקנה 21 לחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי לשנת 2021, המובאת על דרך ההפניה.

¹⁷ האמור בדוח זה איננו גורע מתנאי כהונה שעל פי מדיניות התגמול של החברה המובאת לאישור אף היא במסגרת דוח זה.

3.9. **תקופת ההתקשרות והיקף המשרה** - מר דופלט ימשיך לכהן בהיקף כולל של משרה מלאה, בשים לב לכהונתו גם כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, וזאת לתקופה בלתי קצובה, בכפוף לאישור תנאי כהונתו והעסקתו בהתאם להוראות הדין.

3.10. **תגמולים** - להלן פירוט התגמולים להם יהיה זכאי המנכ"ל מאת החברה:

3.10.1. **משכורת** - שכר חודשי בסך של כ-100 אלפי ש"ח (ברוטו) ("**המשכורת החודשית**")¹⁸.

3.10.2. **תנאים נלווים** - תנאים נלווים כמקובל בחברה ובהתאם למדיניות התגמול שלה, ובכלל זה תנאים סוציאליים, לרבות 26 ימי חופשה, 22 ימי מחלה, הפרשות והפקדות לקרן פנסיה/ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, ותנאים נלווים נוספים כגון שימוש ברכב, גילומי מס מסוימים, טלפון, משכורת 13 וכיו"ב. סך כל התנאים הנלווים כאמור, להם יהיה זכאי המנכ"ל בגין שנה מסוימת, לא יעלה על 50% משכרו השנתי באותה שנה¹⁹. כמו כן, כמקובל בחברה ובהתאם למדיניות התגמול, המנכ"ל זכאי להחזר הוצאות בקשר עם תפקידו וכהונתו, בהתאם לנהלים הנוהגים בחברה.

3.10.3. **הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות** – במקרה של סיום כהונתו, המנכ"ל זכאי להודעה

מוקדמת ולתקופת הסתגלות, בהתאם להוראות מדיניות התגמול, וכדלקמן:

3.10.3.1. **הודעה מוקדמת** – המנכ"ל זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים בכל

מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה בו ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת תשולם למנכ"ל המשכורת החודשית²⁰, הוא יהיה זכאי לתנאים הנלווים, וכן תמשיך לחול במהלכה תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק למנכ"ל, וזאת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת. המנכ"ל יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בהתייחס לשנת המענק שבמהלכה הסתיימה כהונתו, לרבות בגין תקופת ההודעה המוקדמת בה המשיך לכהן בפועל בתפקידו, ככל שהמשיך, ובלבד שהתקיימו התנאים לקבלת מענק שנתי ביחס לשנה זו.

3.10.3.2. **תקופת הסתגלות** - המנכ"ל זכאי לתקופת הסתגלות בת 6 חודשים (שאינה

חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת) כמפורט במדיניות התגמול.

3.10.4. **פיצויי פיטורין/פרישה** - בכל מקרה של סיום העסקה של המנכ"ל, למעט במקרים בהם

ניתן לשלול פיצויי פיטורין לפי דין, זכאי המנכ"ל לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי (2) משכורות חודשיות (ברוטו) (בהתאם לגובה המשכורת החודשית האחרונה שלו בסמוך למועד הפרישה), בגין כל שנת עבודה²¹. לפרטים בקשר עם הוראות נוספות החלות לעניין פיצויי פיטורין/פרישה ראו סעיף 6.2.3 למדיניות התגמול.

¹⁸ מובהר כי לצרכי דוח זה "המשכורת החודשית" לרבות עדכונים לה ככל שיבוצעו. המשכורת החודשית תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.

¹⁹ מובהר, כי שיעור זה חושב בהנחת ניצול ימי החופשה ואיננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות כאמור להלן.

²⁰ מובהר כי לצרכי דוח זה "המשכורת החודשית" לרבות עדכונים לה ככל שיבוצעו. המשכורת החודשית תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.

²¹ ואולם ככל שהמשכורת האחרונה הינה נמוכה ממשכורת לה היה זכאי המנכ"ל במהלך תקופת כהונתו, אזי לענין פיצויי הפיטורין/הפרישה תילקח בחשבון משכורתו של המנכ"ל כפי שהיתה לאורך התקופה בה שולמה, ומשכורתו הנמוכה יותר רק בגין התקופה שבמהלכה שולמה (והממוצע המשוקלל שלהם בהתאם לתקופות הרלבנטיות יהווה את "המשכורת האחרונה").

3.10.5. היות שתנאי הכהונה המעודכנים של המנכ"ל, לצד תנאי כהונתו המעודכנים כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, לא נועדו לגרוע מתנאי כהונתו הכוללים כפי שהם טרם עדכון תנאי הכהונה, הרי שככל שתנאי הפרישה וסיום ההעסקה המעודכנים של מר דופלט כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל לרבות על-פי הוראות מדיניות התגמול באי.סי.אל, יהיו נחותים בהשוואה לתנאי הכהונה המפורטים בסעיפים 3.10.3 ו-3.10.4 לעיל, אזי מר דופלט יהיה זכאי להפרש, ככל שיהיה, מהחברה, באופן בו שינוי מבנה התגמול לא יגרע מהתנאים להם הוא זכאי כאמור בהתאם לתנאי כהונתו הקיימים, והחברה תישא בהפרש זה כפי שיאושר בידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במועד הרלוונטי.

3.10.6. **מענק שנתי** – המנכ"ל זכאי למענק שנתי מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס ליעדים שנקבעו בתכנית העבודה מראש לגבי אותה שנה, למעט חלק לא מהותי מהמענק אשר מבוסס על שיקול דעת כאמור בסעיף 3.10.6.2 להלן. אופן קביעת המענק השנתי והרכבו, לרבות הקריטריונים למענק השנתי למנכ"ל ייקבעו על ידי ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה בהתאם להוראות מדיניות התגמול²² וההוראות להלן:

3.10.6.1. המענק השנתי מורכב מרכיב המבוסס על יעדי חברה ("רכיב מענק מבוסס יעדים") ורכיב מענק לא מהותי בשיקול דעת ("רכיב מענק בשיקול דעת") וכפוף לתנאי הסף להענקת המענק בגין רכיב מענק מבוסס יעדים כמפורט בסעיף 7.2.4 למדיניות התגמול.²³

3.10.6.2. רכיב המענק בשיקול דעת יהווה עד 3 פעמים המשכורת החודשית של המנכ"ל, וסך התגמול בגין רכיב המענק בשיקול דעת ורכיב המענק מבוסס יעדים לא יעלה על התקרה האמורה בסעיף 3.10.6.4 להלן. יצוין, כי רכיב המענק בשיקול דעת ייקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון החברה ובכפוף לאישור ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, והענקתו לא תהא כפופה לרווח המינימלי (כהגדרתו במדיניות התגמול).²⁴

3.10.6.3. במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הקבועים בסעיף 7.2.5 למדיניות התגמול ובהתאם למשקלות הקבועות שם, ולהוראות סעיפים 7.2.3, 7.2.6 ו-7.2.7 למדיניות התגמול.²⁵

3.10.6.4. המענק השנתי על כלל הרכיבים המתוארים בסעיף 3.10.6.1 לעיל לא יעלה על 12 פעמים המשכורת החודשית של המנכ"ל (כאשר כאמור בסעיף 3.10.6.2

²² לפרטים אודות המענק השנתי על פי מדיניות התגמול ואופן קביעתו ראו סעיף 7 למדיניות התגמול.

²³ ראו ה"ש 8 לעיל.

²⁴ לפרטים אודות האפשרות למתן מענק בשיקול דעת על פי מדיניות התגמול של החברה ראו סעיף 7.2 למדיניות התגמול.

²⁵ מובהר, כי היעדים בקשר עם המענק השנתי בגין שנת 2022 נקבעו זה מכבר בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים של המנכ"ל.

לעיל מתוכו רכיב המענק בשיקול הדעת יהווה עד 3 פעמים המשכורת החודשית²⁶.

3.10.6.5. "נטרול" של אירועים חריגים - מחישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים ינוטרלו אירועים חריגים ו/או כאלה שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה ו/או חברות מוחזקות כאמור להלן, כך שאלה לא ישפיעו על הזכאות למענק השנתי וחישובו בשנת המענק בה ארעו, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון מראש לשנת המענק, כמפורט בסעיף 7.2.8 למדיניות התגמול.

3.10.6.6. לעניין סמכות הדירקטוריון להפחתת המענק והשבה של סכומים המבוססים על דוחות כספיים יחולו סעיפים 7.3 ו-7.4 למדיניות התגמול, בהתאמה.

3.10.6.7. כאמור, במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, המנכ"ל יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק, ואשר ישולם במועד תשלום המענקים השנתיים לנושאי המשרה שיכהנו בחברה באותה עת.

3.10.6.8. להמרת חלק מהמענק השנתי לתגמול הוני בחברות נרכשות ראו סעיף 3.10.7 לדוח זה.

3.10.7. **תגמול הוני בהשקעות חדשות** - בגין כל השלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה²⁷ ("עסקת השקעה" ו-"החברה הנרכשת", בהתאמה), זכאי המנכ"ל לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני אשר יורכב מכתבי אופציה המירים למניות החברה הנרכשת, וזאת באופן אוטומטי ומבלי שיידרשו אישורים נוספים באורגני החברה ("אופציות למניות בחברה הנרכשת"), או במקרים בהם במסגרת עסקת השקעה, לא תתאפשר, מכל סיבה שהיא, הענקה על ידי החברה הנרכשת של אופציות למניות בחברה הנרכשת למנכ"ל עם השלמתה, זכאי המנכ"ל לקבל, ללא תמורה, אופציות לרכישת מניות בחברה הנרכשת מאת החברה, ביחס לכמות מניות מתוך המניות שתרכוש החברה הנרכשת ("המניות המיועדות" ו-"האופציות למניות המיועדות"), וזאת בסמוך ככל הניתן להשלמת עסקת ההשקעה, באופן אוטומטי ומבלי שיידרשו אישורים נוספים באורגני החברה, הכל בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 9 למדיניות התגמול, ובהתאם לתנאים כדלקמן ("התגמול ההוני בחברות נרכשות").

3.10.7.1. על התגמול ההוני בחברות נרכשות לו זכאי המנכ"ל יחולו התנאים וההוראות הקבועים בסעיף 9 למדיניות התגמול, ובכלל זה העקרונות הקבועים בסעיף 9.6 למדיניות התגמול, תנאי הסף הקבוע בסעיף 9.6.1 למדיניות התגמול, ההוראות בקשר עם הבשלת התגמול ההוני בחברות נרכשות כמפורט בסעיף 9.6.6

²⁶ לפרטים אודות המענק השנתי ששולם למנכ"ל בגין שנת 2021, ראו תקנה 21 לפרק ד' (פרטים נוספים) בדוח השנתי. לפרטים אודות המענק השנתי הצפוי (ככל שישולם) בהתאם לתנאי ההעסקה המוצעים במסגרת דוח זה, על בסיס שנה מייצגת, ראו הטבלה בסעיף 3.13 לדוח להלן. מובהר כי לענין המענק השנתי לשנת 2022, תלקח בחשבון משכורת חודשית כפי שהייתה החל מיום 1.1.2022 עד ל-30.6.2022 לפי תנאי הכהונה הקיימים, ומשכורת חודשית כפי שצפויה בכפוף לאישור תנאי הכהונה המעודכנים החל מה-1.7.2022 עד ל-31.12.2022 המוצעים בדוח זה.

²⁷ ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי קבלת מניות בידי החברה כתוצאה ממהלכי spin-off, מיזוג או שינוי מבנה של החברות המוחזקות של החברה תיחשב עסקת השקעה לצורך הענקת תגמול הוני כאמור להלן.

למדיניות התגמול, הוראות בקשר עם תקופת המימוש, מחיר המימוש ומנגנון המימוש כמפורט בסעיפים 9.6.7-9.6.9 למדיניות התגמול, המגבלה ביחס לתגמול ההוני המירבי בחברת נרכשות כאמור בסעיף 9.6.5 למדיניות התגמול, וכן והוראות נוספות לעניין אופציות למניות מיועדות כמפורט בסעיף 9.6.18 למדיניות התגמול.

3.10.7.2. בנוסף לאמור בקשר עם תנאי הסף האמור בסעיף 3.10.7.1 לעיל בדבר הענקת תגמול הוני על חשבון חלק מהמענק השנתי (כמפורט בסעיף 9.6.1 למדיניות התגמול), שווי ההענקה השנתית של התגמול ההוני למנכ"ל יעמוד (בכפוף לאמור בסעיף 9.6.5 למדיניות התגמול) על 3 מיליון ש"ח לשנה קלנדרית (שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול והביקורת) ("ההענקה השנתית הבסיסית")²⁸. ככל שבעת ביצוע עסקת השקעה, צפויה עסקת השקעה נוספת באותה שנה קלנדרית, תקבע ועדת הביקורת והתגמול את שווי התגמול ההוני שיוענק למנכ"ל בגין כל עסקת השקעה מתוך ההענקה השנתית הבסיסית או ההענקה המצטברת, לפי העניין (ובלבד שהסך המצרפי של שווי התגמול ההוני בגין כלל עסקאות ההשקעה באותה שנה קלנדרית לא יעלה על סך ההענקה השנתית הבסיסית או ההענקה המצטברת למנכ"ל, לפי העניין). יובהר, כי המנכ"ל יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בכל חברה נרכשת.

3.10.7.3. ככל שבשנה קלנדרית מסוימת לא תבצע החברה עסקת השקעה או ששווי התגמול ההוני אותו קיבל המנכ"ל בשנה קלנדרית כלשהי בפועל נמוך מההענקה השנתית הבסיסית מכל סיבה שהיא, ייצבר החלק שלא הוענק לשנה קלנדרית אחת נוספת בלבד (סכום ההענקה השנתית הבסיסית בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות סכומים שנצברו משנה קלנדרית קודמת וניתנים לשימוש באותה השנה, יכונה לעיל ולהלן: "ההענקה המצטברת למנכ"ל"). יובהר, כי בכל הענקה של תגמול הוני, ראשית תיזקף הענקה בגין הפרשים שנצברו משנה קודמת ולאחר מכן בגין אותה שנה.

3.10.7.4. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות יכללו התאמות מקובלות להגנת המנכ"ל, כניצע, כמפורט בסעיף 9.6.10 למדיניות התגמול וכן הוראות בקשר עם האצה מלאה של תקופת ההבשלה במקרים כמפורט בסעיף 9.6.11 למדיניות התגמול.

3.10.7.5. תנאי האופציות למניות בחברה נרכשת או למניות מיועדות יכללו הוראות לפיהן בעת מימוש בחברה נרכשת מסוימת, יוגבל סכום המימוש אשר יועבר למנכ"ל בעקבות המימוש עד לגובה הרווח המצרפי ברוטו המיוחס לחברה מכל ההשקעות בחברות הנרכשות בעת המימוש. ככל שיוותרו סכומים שלא הועברו

²⁸ בהתאמה, בגין התקופה שמיום 1 ביולי 2022 ועד 31 בדצמבר 2022 זכאי המנכ"ל לשווי הענקה שנתית של 1.5 מיליון ש"ח (זאת בנוסף לשווי ההענקה בסך של 1.5 מיליון ש"ח לו זכאי המנכ"ל בגין התקופה שמיום 1 בינואר 2022 ועד ליום 30 ביוני 2022 ובסך נוסף של 1.5 מיליון ש"ח להענקה מצטברת בגין שנת 2021). מובהר כי במקרה של הענקת אופציות למניות מיועדות, תקבע ועדת הביקורת והתגמול את כמות האופציות למניות המיועדות הנגזרות משווי התגמול ההוני בחברות נרכשות במועד ההענקה שיוענק למנכ"ל (בהתאם למודל הכלכלי שתקבע, כאמור בסעיף זה לעיל).

למנכ"ל עקב האמור, הם יישמרו ויועברו למנכ"ל אך ורק אם יהיה גידול ברווח המצרפי בשנים הבאות.

3.10.7.6. בכל מקרה של סיום העסקה של המנכ"ל יחולו ביחס לתגמול ההוני למנכ"ל ההוראות כמפורט בסעיפים 6.2.1 ו-9.6.12 למדיניות התגמול.

3.10.7.7. לפרטים נוספים ראו סעיף 9 למדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח זה. לפרטים בקשר עם שווי הענקה הצפוי של התגמול ההוני בחברות נרכשות בשנה מייצגת, בהתקיים התנאים לכך, ראו הטבלה בסעיף 3.13 לדוח להלן.

3.11. ועדת הביקורת והתגמול תהא רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל. לעניין זה, "שינוי שאינו מהותי" - שינוי שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול המנכ"ל אינה גדולה מ-10% (בהתאם לסעיף 12.11 למדיניות התגמול).

3.12. **שיפוי וביטוח** - המנכ"ל זכאי לכתב התחייבות לשיפוי בהתאם למדיניות התגמול של החברה, בנוסח אשר צורף לדוח זימון אסיפה של החברה מיום 13.9.2018 (אסמכתא מספר: 2018-01-087141), המובא על דרך ההפניה, אשר הוענק לו על ידי החברה, ואין בדוח זה או באישור התנאים על פיו כדי לגרוע הימנו. יצוין, כי המנכ"ל נכלל, וימשיך להיכלל, בהסדרי הביטוח לנושאי המשרה בחברה כפי שיהיו נהוגים מעת לעת ובהתאם למדיניות התגמול.

3.13. להלן סיכום התגמול הצפוי במועד זה למנכ"ל בגין שנה מלאה מייצגת, על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים בדוח זה, בהנחה של כהונה בשנה המייצגת במלואה ובמונחי עלות לחברה (באלפי ש"ח)*:

סה"כ	תגמולים בעבור שירותים			פרטי מקבל התגמולים			
	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
6,000 [5], [6]	3,000 [4]	1,200 [3]	1,800 [2]	-	מלאה [1]	מנכ"ל	מר יואב דופלט

* סכומי התגמולים מוצגים במונחי עלות לחברה ובהתאם לאמור בסעיף 3.10.2 לדוח זה, במונחי שנה מייצגת מלאה על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים כאמור. מובהר כי סך התגמולים הכולל בפועל המשולם על ידי החברה בגין שנת 2022 עשוי להיות גבוה יותר, וזאת בשל שינוי מתכונת התגמול החל מה-1.7.2022 כמפורט בדוח זה (ראו סעיפים 2.1.7 ו-3.3 לדוח) והקטנת היקף התגמול המשולם על ידי החברה למנכ"ל החל ממועד זה בלבד, בכפוף לאישור התנאים כאמור.

[1] בשים לב לכהונתו גם כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל. לפרטים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של מר דופלט כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ראו הערת שוליים [6] לטבלה להלן וסעיף 3.3 לדוח זה לעיל.

[2] עלות השכר מוצגת במונחי עלות לחברה, הכוללת משכורת חודשית של כ-100 אלף ש"ח (צמוד למדד) ותנאים כאמור בסעיף 3.10.2 לדוח.

[3] סכום המענק השנתי בגין שנת 2022 בפועל יתברר רק לאחר תום השנה ובהתאם לתוצאות שנת 2022. הסכום המוצג הינו על פי תקרת המענק השנתי (ברוטו) למנכ"ל אשר לפי התנאים המוצעים הינה 12 משכורות חודשיות. לפרטים בדבר אופן חישוב המענק השנתי למנכ"ל ראו סעיף 3.10.6 לעיל. למועד זה לא ניתן לצפות את גובה המענק השנתי שיוענק למנכ"ל בפועל. לפרטים אודות התחייבות המנכ"ל כי סכום השווה לעד 23% מתוך סכום המענק השנתי נטו לו זכאי (ככל שזכאי) המנכ"ל בפועל, יינתן באופציות למניות חברות נרכשות או באופציות למניות מיועדות, לפי העניין, ראו סעיף 9.6.1 למדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח זה.

[4] הענקת התגמול ההוני למנכ"ל בחברות הנרכשות כפופה לביצוע עסקאות השקעה. שווי התגמול ההוני בהשקעות חדשות בגין שנת 2022, ככל שיוענק, יתברר בפועל רק במועד ההענקה, אם וככל שתבוצע השקעה בחברה נרכשת. בכפוף לתנאי כאמור וליתר התנאים והפרמטרים שנקבעו להענקת תגמול הוני כאמור למנכ"ל המיועד, הסכום שהוצג הינו על

בסיס השווי השנתי של התגמול ההוני העומד על 3 מיליון ש"ח, הכל בהתאם וכמפורט בסעיף 3.10.7 לעיל (לא כולל הענקה מצטברת לה זכאי המנכ"ל). יצוין כי שווי ההענקה אשר יוצג בתקנה 21 בחלק ד' בדוחותיה התקופתיים של החברה יוצג לפי כללי החשבונאות המקובלים ולא בצורה לינארית.

[5] בקשר לתגמול ההוני בגין שנת 2022, ראו הערה [4] לעיל.

[6] התגמול המפורט בטבלה, אינו כולל את תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, אשר אושרו במוסדות אי.סי.אל ואינם מובאים לאישור במסגרת דוח זה. לפרטים נוספים, כולל לעניין מרכיבי התגמול באי.סי.אל ראו סעיף 3.3 לעיל. בנוסף, במסגרת תקנה 21 בחלק ד' בדוח התקופתי של החברה, מובא הפירוט על סה"כ התגמול המוענק למר דופלט בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, בהתאם להוראות הדין.

3.14. בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה כי היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לפי תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים לבין עלות העסקה הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה אינו רלוונטי ליחסי העבודה בחברה, ואין בו להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.²⁹

3.15. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

בהינתן תשלום מאת החברה של רכיבי התגמול המקסימליים, החלק היחסי של הרכיב המשתנה³⁰ מתוך סך התגמול למנכ"ל יעמוד על כ-31.70%.

3.16. לפרטים נוספים אודות תנאי הכהונה המוצעים לנושאי המשרה בחברה ראו מדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת **כנספח א'** לדוח זה.

3.17. עיקרי הנימוקים של ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה:

לאחר שבחנו את השיקולים על פי חוק החברות וכן נתונים נוספים, ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה אישרו את תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, ומצאו כי תנאי התגמול של המנכ"ל הינם לטובת החברה, הינם סבירים בנסיבות העניין והינם תואמים את מדיניות התגמול המובאת אף היא לאישור במסגרת דוח זה, וזאת על בסיס עיקרי הטעמים שלהלן:

3.17.1. בחודש מרץ 2019 החליט דירקטוריון החברה על עדכון האסטרטגיה העסקית של החברה, אשר המנכ"ל הוביל ומוביל את הטמעתה ויישומה. לדעת הדירקטוריון המנכ"ל הינו בעל הניסיון והכישורים הנדרשים לצורך המשך הובלת ויישום האסטרטגיה המעודכנת ולפיכך המשך העסקתו הינו לטובת החברה. לפיכך, במסגרת אישור תנאי הכהונה המעודכנים של המנכ"ל, הושם דגש על התאמתו להמשך הובלת האסטרטגיה המעודכנת של החברה, לאור ניסיונו המקצועי העשיר כמנהל, לרבות בחברות ציבוריות בסדר גודל משמעותי, וכן לאור הרקורד שלו ברמה המקומית והבינלאומית בהשגחת השקעות, בביצוע השקעות ובמימוש השקעות באמצעות הנפקות ועסקאות M&A ועוד, ובשים לב לניסיונו ותפקודו בחברה ובחברות הקבוצה מאז תחילת כהונתו ולעסקת ההשקעה שהוביל מנכ"ל החברה בשנה החולפת.

²⁹ נכון לנתוני השכר של יתר העובדים בחברה לשנת 2021, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל לפי תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה עומד על כ-17.6% וכ-26.9%, בהתאמה, בהתחשב בעלות שכרו של מר דופלט כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל.

³⁰ הרכיב הקבוע כולל משכורת, תנאים נלווים ורכיב פיצויי פרישה. לצורך חישוב התגמול המשתנה, נעשה חישוב תיאורטי בהנחה של קבלת מענק שנתי מקסימאלי (ראו סעיף 3.10.6.4 לעיל) ותגמול הוני בהשקעות חדשות בגובה מלוא ההענקה השנתית הבסיסית (ראו סעיף 3.10.7.2 לעיל).

³¹ בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים. יצוין כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל.

3.17.2. בקביעת תנאי כהונת המנכ"ל, ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון לקחו בחשבון, בין השאר, את מידת האחריות המוטלת על המנכ"ל, תפקידיו ותחומי אחריותו, היקף התפקיד ומורכבות מאפייניו בעקבות יישום האסטרטגיה העסקית של החברה הכוללת הן את ביצוע ההשקעות על פי אסטרטגיית החברה והן את חשיבות החזקתה של החברה באי.סי.אל. בשים לב לכך, נתנו דעתם ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון החברה לצורך בהשקעת חלק ניכר מזמנו של המנכ"ל בהובלת דירקטוריון אי.סי.אל. וכן לצורך בשימורו של המנכ"ל בתפקידו בחברה לטווח ארוך, תוך מתן תמריצים מתאימים.

3.17.3. ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון קבעו, כי יש מקום לאשר את תנאי כהונתו המעודכנים של המנכ"ל, תוך שנתנו את הדעת לכך שתנאי הכהונה המעודכנים אינם כוללים שינוי מהותי בהיקף הכולל של התגמול לו יהיה זכאי מר דופלט מהחברה ומאי.סי.אל, תוך שחלקה של החברה בגובה התגמול הישיר שישולם למנכ"ל מתוך התגמול הכולל כאמור, יפחת, לצד סיום הסכם הניהול עם אי.סי.אל, כמפורט בסעיפים 2.1.7 ו-3.3 לדוח לעיל.

3.17.4. לדעת ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון, העדכון למתכונת התגמול, הכולל שינוי בחלוקת הנשיאה בעלות ההיקף הכולל של התגמול השנתי של מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, תוך הפחתת חלקה הישיר של החברה מתוך היקף הכולל של התגמולים, משקף באופן נאות את החלוקה הנאותה בהשקעת זמנו של המנכ"ל בין פעילותו בחברה לבין פעילותו באי.סי.אל, שהינה בעלת חשיבות רבה לחברה.

3.17.5. חלק משמעותי מתגמול המנכ"ל (שיהווה את עיקר התגמול לו עשוי להיות המנכ"ל זכאי מהחברה) יתבסס על תגמול משתנה, שאינו מובטח, באופן התואם, בין היתר, את הנימוקים והטעמים לאישור תיקון תנאי התגמול ההוני של המנכ"ל שפורטו במסגרת דוח עדכון תנאי התגמול ההוני ובכלל כך :

3.17.5.1. ביסוס חלק משמעותי מן התגמול על תגמול משתנה תלוי ביצועים ותלוי ביצוע השקעות חדשות והשבחתן, הינו קוהרנטי עם מדיניות ואסטרטגיית החברה, וכן עולה בקנה אחד עם האינטרסים של החברה להשיא ערך מהשקעות החברה (קיימות וחדשות), הכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם להצלחת החברה.

3.17.5.2. התגמול ההוני בחברות נרכשות נועד בין השאר לקשור את תגמול נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח, כאשר ביחס למנכ"ל החברה תנאי הסף לפיו יתחייב כי שיעור מסוים מסכומי המענק להם הוא זכאי יוענק כתגמול הוני ביחס לחברה הנרכשת, אף קושר חלק משמעותי מתגמול המנכ"ל לסיכונים בהן נושאת החברה בעת כניסה להשקעות חדשות.

3.17.5.3. במסגרת זו הובא בחשבון כי התגמול ההוני בהשקעות חדשות הינו צופה עתיד ומותנה בביצוע השקעות חדשות בפועל, כאשר מחיר המימוש של האופציות למניות בחברה נרכשת והאופציות למניות המיועדות, נקבע לפי מחיר ההשקעה של החברה (כהגדרתו במדיניות התגמול), באופן המכוון לכך

שהמנכ"ל עשוי ליהנות משווי ההטבה הגלום בעליית מחיר המניות המיועדות בפועל רק במקרה של השבחת אותן ההשקעות.

3.17.6. ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון קבעו, כי הרכב חבילת התגמול המעודכנת למנכ"ל, ובכלל כך, סכום תקרת המענק השנתי (אשר הינו נמוך יותר ביחס לתנאי הכהונה הקיימים, בשים לב להקטנת השכר החודשי), כמו גם היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה בתנאי התגמול, הינם ראויים, סבירים ומתאימים לתפקידו של המנכ"ל, בשים לב לניסיון הנצבר מאז תחילת כהונתו, ובהתחשב באסטרטגיה המעודכנת של החברה והיעדים שבפניה, ובפרט בהתחשב שעיקר רכיבי התגמול הוא מותנה ביצועים, מדידים ועתידיים, אשר הדירקטוריון רואה אותם כמאתגרים.

3.17.7. כמו כן, בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה כי היחסים בין עלות השכר המוצעת למנכ"ל לבין עלות השכר של יתר העובדים בחברה, לרבות העלות הממוצעת והעלות החציונית, שהינם סבירים כשלעצמם, אינם רלוונטיים ליחסי העבודה בחברה, ואינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

3.17.8. תמהיל תנאי העסקתו של המנכ"ל בחברה יוצר איזון בין הרכיבים השונים ושמירה על יחס סביר ביניהם, וזאת כדי ליצור תמריץ מרבי לתפקודו באופן שוטף בטווח הזמן הקצר, ולהשאת רווחיה של החברה בטווח הזמן הארוך.

3.17.9. ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון קבעו, בין השאר בהתחשב בניסיון שנצבר מתחילת כהונתו של המנכ"ל, כי ההתקשרות הינה לטובת החברה, כי התמורה בגין העסקתו כמנכ"ל הינה ראויה, הוגנת ויוצרת איזונים ותמריצים מתאימים להשגת יעדי החברה בהתחשב בתכנית עבודתה כתוצאה מהאסטרטגיה ובביצועי החברה בפועל, וכל זאת גם בהתחשב בגודלה של החברה, חוסנה, מעמדה ומיצובה של החברה כחברת החזקות והשקעות בינלאומית, ובפרקטיקת תגמול מקובלת בקרנות Private Equity אשר נקבעה כרלבנטית לצורך בחינת תנאי התגמול למנכ"ל.

3.17.10. המנכ"ל ימשיך להיות זכאי להיכלל בביטוחי אחריות נושאי משרה כמקובל בחברה ולהענקת כתב ההתחייבות לשיפוי, וזאת מכוח הנימוקים הבאים:

3.17.10.1. מתן כיסוי ביטוחי לנושאי המשרה הינו לטובת החברה שכן יש בו כדי לאפשר לנושאי המשרה בחברה למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על נושאי משרה בחברה ודירקטורים בפרט בשל פעולותיהם כנושאי משרה בחברה.

3.17.10.2. הענקת כתב ההתחייבות לשיפוי לנושאי המשרה בחברה הינה לטובת החברה, הואיל ויש בכתב ההתחייבות לשיפוי כדי לאפשר לנושאי המשרה בחברה ובכללם לדירקטורים של החברה, למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על נושאי משרה ודירקטורים בפרט, וכן בשל חשיבות קיומם של כתבי ההתחייבות לשיפוי לתפקודם של נושאי המשרה.

3.17.10.3. הענקת התחייבות לשיפוי הינה מקובלת בחברות ציבוריות רבות בישראל, לרבות בחברות שפעילותן דומה בהיקפה ובאופייה לפעילות החברה, וניתנה בעבר לנושאי משרה ודירקטורים בחברה.

3.17.10.4. כתב ההתחייבות לשיפוי עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול של החברה וכפוף להוראות חוק החברות.

3.17.11. בהמשך לדיונים שקיימה ועדת הביקורת והתגמול בימים 9.2.2022, 24.5.2022 ו-1.6.2022 ולדיונים שקיים דירקטוריון החברה בימים 9.2.2022, 26.5.2022 ו-1.6.2022, ביום 1 ביוני 2022 אישרה ועדת הביקורת התגמול ולאחריה אישר דירקטוריון החברה, פה אחד, את תנאי כהונת המנכ"ל ואת ההתקשרות עימו כאמור, והמליצו לאסיפה הכללית המכונסת בזאת לאשרם³².

4. פרטים נוספים לעניין ההחלטה שבסעיף 1.3 - אישור התקשרות בהסדר פשרה

להלן יובאו בתמצית עיקרי הדברים בקשר עם ההתקשרות בהסכם הפשרה:

4.1. רקע

בחודש נובמבר 2017 הוגשה לבית המשפט המחוזי בתל-אביב בקשה לאישור תביעה נגזרת ("בקשת האישור") בשמה של חברת בתי זקוק לנפט בע"מ ("בז"ן), המצויה בשליטה משותפת של החברה, כנגד או.פי.סי. רותם בע"מ³³ ("רותם"), כנגד דירקטורים בבז"ן וכנגד החברה³⁴. עניינה של בקשת האישור בהתקשרות חוזית משנת 2011 למכירת חשמל מרותם לבז"ן במשך מספר שנים, בהיקף כולל המוערך בבקשת האישור בסכום של 800-900 מיליון דולר ("העסקה"). לטענת המבקש, המדובר בעסקה שנעשתה ללא הרשאה, וזאת, בין היתר, בהיותה עסקה חריגה של בז"ן: הן משום שהיא לא נעשתה במהלך העסקים הרגיל של בז"ן, הן משום שהיא היתה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיותה של בז"ן, והן משום שקיימות אינדיקציות לכך שהיא לא נעשתה בתנאי שוק. עוד טוען המבקש, כי לבעל השליטה בבז"ן היה עניין אישי בה, ולפיכך היתה ההתקשרות בעסקה חייבת לקבל את אישור האסיפה הכללית של בז"ן - אישור שלא נתקבל.

הסעדים המבוקשים בבקשת האישור הם (בתמצית): (א) הצהרה כי ההתקשרות בין בז"ן לרותם הינה חסרת תוקף, או ניתנת לביטול; (ב) צו למניעת יישום ההתקשרות עד לאחר שיתקבלו כל האישורים הנדרשים לה; (ג) קביעה כי על רותם להשיב לבז"ן את הסכומים ששולמו לרותם בקשר לעסקה, ולחילופין – חלק מן התשלום האמור; (ד) חיוב כל המשיבים לפצות את בז"ן בגין הנזקים שנגרמו לה כתוצאה מההתקשרות בעסקה.

המבקש לא כימת את הנזק שנגרם לטענתו לבז"ן, אלא טען שיש להותיר את בירור גובה הנזק לשלב שלאחר אישור התביעה כנגזרת. עם זאת, המבקש ציין כי קיימות מספר אינדיקציות לכך שנוק כלשהו אכן בנמצא. יוער, כי הגם שהסעד הכספי הראשון שנתבע בתביעה הוא לקבוע כי כל תשלום ששולם ע"י בז"ן לרותם הינו שלא כדין, והגם שהיקף התשלומים (בעסקה כולה, הן בחלקה שכבר

³² לרוב הנדרש לאישור ההחלטה ואופן אישורה ראו סעיף 6 לדוח זה.

³³ חברה בת בשליטת או.פי.סי. אנרגיה בע"מ ("או.פי.סי").

³⁴ במועד נשוא האירועים המתוארים בבקשת האישור, החברה הייתה בעלת השליטה בבז"ן ובעקיפין גם בעלת השליטה ברותם. משנת 2015 החברה אינה מחזיקה עוד באו.פי.סי. וברותם. למועד הדוח, החברה נחשבת בעלת שליטה בבז"ן וכן מתקיימים קשרי שליטה (בעקיפין) בין או.פי.סי. לבין החברה.

בוצע, והן בחלקה שטרם בוצע) הוערך על-ידי המבקש בסכום של 800-900 מיליון דולר, הרי שסעד זה לא הופנה כלפי החברה - שכנגדה, כאמור, התבקש סעד של פיצוי בגין נזק בלבד.

ביום 10 ביולי 2018 הגישה החברה את תשובתה לבקשת האישור. בקשה לסילוק על הסף של בקשת האישור אותה הגישה בז"ן, ואליה הצטרפה החברה נדחתה על ידי בית המשפט בחודש אוקטובר 2018. טרם התקיימו דיוני הוכחות בתיק³⁵.

4.2. פרטים נוספים בקשר עם הסכם הפשרה

טרם ישיבת ההוכחות הראשונה בבקשת האישור, הגיעו הצדדים להסכם פשרה, שעיקריו יפורטו בתמצית להלן ("הסכם הפשרה"):

4.2.1. כנגד יישוב כלל המחלוקות נשוא בקשת האישור והתביעה ישולם לבז"ן לצרכי פשרה, בתוך 30 ימים ממועד הפיכת פסק הדין המאשר את הסכם הפשרה לחלוט, סך של 2.5 מיליון ש"ח (הסכום כולל את כל רכיבי הפשרה לרבות ריבית והצמדה, גמול, שכר טרחה ומע"מ) ("סכום הפשרה"), על פי החלוקה הבאה³⁶:

4.2.1.1. סך של 1.825 מיליון ש"ח מתוך סכום הפשרה ישולם על ידי רותם³⁷;

4.2.1.2. סך של 425 אלף ש"ח מתוך סכום הפשרה ישולם על ידי כלל חברה לביטוח בע"מ, המבטחת את נושאי המשרה;

4.2.1.3. סך של 250 אלף ש"ח ישולם על ידי החברה.

יובהר, כי הצדדים אינם אחראים ביחד ולחוד לביצוע תשלום סכום הפשרה כאמור.

4.2.2. בז"ן התחייבה כי ככל שהיא תתקשר בחמש השנים שלאחר החתימה על הסכם הפשרה בהסכם לרכישת חשמל מרותם, למעט ביחס לסוגי הסכמים שנקבעו בהסכם ("הסכם עתידי עם רותם"), וכל עוד בז"ן ורותם מצויות בקשרי שליטה משותפים ובכפוף לסעיף 4.2.3 להלן- הרי שמבלי שהיא מכירה בחובתה לעשות כן מכוח הוראות הדין, לרבות הוראות חוק החברות, ההסכם העתידי עם רותם בלבד יובא לאישור האסיפה הכללית של בז"ן במתווה אישור של עסקה חריגה אשר לבעל שליטה עניין אישי בה לפי סעיפים 270(4) ו- 275 לחוק החברות.

4.2.3. המבקש, בז"ן, וכל אדם או ישות מטעם, מסלקים ומוותרים באופן סופי ובלתי חוזר, על כל הטענות, הטענות ועילות התביעה הקיימות להם או שעשויות להיות להם בקשר עם הבקשה והתביעה, כלפי רותם, בזן, החברה, נושאי משרה בהן, עובדיהן, דירקטורים בהן וכל תאגיד קשור אליהן.

4.2.4. הסכם הפשרה יסיים באופן מלא כולל וסופי את כל המחלוקות בין הצדדים ביחס לבקשה ולתביעה, וכן של ההליכים המשפטיים הקיימים והעתידיים בכל הקשור במישרין או

³⁵ לפרטים אודות ההליך המשפטי ראו ביאור 18.ב.1.ה לדוחות הכספיים השנתיים שצורפו לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021; לשלמות התמונה ראו גם דיווח מיידי של החברה מיום 5 בדצמבר 2017 (אסמכתא: 2017-01-108934).

³⁶ לסכום הפשרה יתווסף מע"מ ככל שנדרש לפי דין.

³⁷ ככל שהדבר נוגע לרותם, יתווסף לסכום זה גם מע"מ כדין, והכל בכפוף לכך שרותם תוכל לקזז את אותו תשלום מע"מ.

בעקיפין לטענות נשוא ההליכים כאמור, וזאת מבלי שמי מהצדדים מודה באיזו מהטענות של משנהו או בקיומה של עילת תביעה.

4.2.5. ההתקשרות בהסכם הפשרה כפופה לאישור סופי וחלוט של בית המשפט. יובהר, כי ככל שבית המשפט לא יאשר את הסכם הפשרה או יתנה את אישור הסכם הפשרה בתנאים שלא יהיו מקובלים על מי מהצדדים, כל צד יהיה רשאי לבטל את הסכם הפשרה, לפי שיקול דעתו הבלעדי והמוחלט, ובמקרה כאמור כל הוראות הסכם הפשרה יהיו בטלות ומבוטלות.

4.2.6. אם הסכם הפשרה יהפוך למבוטל ובטל מכל סיבה שהיא, הצדדים התחייבו שלא לעשות כל שימוש בהסכם הפשרה (או בכל חומרים הקשורים אליו, כולל טיוטות שהוחלפו בין הצדדים) או במה שנקבע בו. במקרה כזה, תחול חובת השבה ביחס לכל הסכומים ששולמו (ככל ששולמו) בהתאם להסכם הפשרה, לרבות חובת השבת גמול, הוצאות ושכר טרחה מצד המבקש ובאי כוחו, ככל שישולמו כאלו.

4.2.7. הסכם הפשרה כפוף לאישור הדירקטוריונים בחברות הרלוונטיות, לאישורי ועדת הביקורת והאסיפה הכללית בחברות הרלוונטיות (ככל שאלה נדרשים), וכן לאישורו של בית המשפט כאמור לעיל.

4.2.8. למען הזהירות, בהתחשב באמור בסעיף 4.4.1 להלן, מובא הסכם הפשרה בשים לב לחלוקה של סכום הפשרה כמפורט לעיל, לאישור האסיפה המזומנת בזה.

4.3. תמצית נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור ההתקשרות בהסכם הפשרה

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרות החברה בהסכם הפשרה לנוכח הנימוקים העקריים הבאים:

4.3.1. הסכם הפשרה משקף איזון נכון וראוי לחברה בקשר עם ההליכים המשפטיים נשוא בקשת האישור והמחלוקות השונות בין הצדדים.

4.3.2. אישור הסכם הפשרה הינו סביר והוגן בנסיבות העניין, וזאת בין היתר, בהתחשב במורכבות ניהול ההליכים המשפטיים ובסיכון המובנה הכרוך בהם, ההערכה ביחס למשך הזמן לניהול ההליכים המשפטיים, התשומות הניהוליות והעלויות הכרוכות בקשר עם ההליכים, והכל מבלי שניתנת הודאה כלשהי מצד החברה בקשר עם האמור בבקשת האישור.

4.3.3. ההתקשרות בהסכם הפשרה תביא לכדי סיום את כלל המחלוקות המשפטיות בין הצדדים, באופן אשר ייטיב גם עם החברה.

4.3.4. ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה נתנו דעתם, בין יתר השיקולים הרלוונטיים, גם לכך כי הסכום שאותו נדרשת לשלם החברה במסגרת הסכם הפשרה הינו סכום זניח לחברה, וחלקו היחסי מתוך סכום הפשרה הינו קטן יחסית, באופן התואם, לדעת ועדת הביקורת והדירקטוריון, את מוגבלות מעורבותה של החברה המשתקפת בבקשת האישור (שבנטען בה, כאמור, החברה איננה מודה).

נוכח האמור לעיל, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה סבורים כי הסכם הפשרה הינו סביר והוגן, משרת נכונה את האינטרסים של החברה בקשר עם ההליכים המשפטיים נשוא הבקשה והתביעה והינו לטובת החברה.

4.4. פרטים נוספים בהתאם לתקנות בעלי שליטה

4.4.1. שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהחלטה ומהות העניין האישי

מילניום השקעות אלעד בע"מ ("מילניום") ומר עידן עופר נחשבים כבעלי שליטה ביחד בחברה לצורך חוק ניירות ערך התשכ"ט-1968 ("חוק ניירות ערך"). לפרטים על אודות השליטה בחברה, ראו תקנה 21א בפרק הפרטים הנוספים בדוח התקופתי לשנת 2021, אשר הפרטים הכלולים בו מובאים על דרך ההפניה.

למיטב ידיעת החברה, ובהתחשב בקשרי השליטה (בעקיפין) הקיימים ב- Kenon Holdings Ltd. ("קנון") (שהינה בעלת השליטה באו.פי.סי (המחזיקה בשליטה ברותם), ובחברה (שהינה כאמור גם בעלת שליטה בבז"ן), ולנוכח העובדה כי התקשרות החברה בהסכם הפשרה נעשית יחד עם בז"ן ועם רותם, למען הזהירות, רואה החברה בהתקשרות בהסכם הפשרה כעסקה שלבעל השליטה יש בה עניין אישי.

4.4.2. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי בהחלטה ומהות העניין האישי

למועד הדוח, הדירקטורים המכהנים ה"ה אביעד קאופמן, אמנון ליאון ויאיר כספי עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה המזומנת בזאת, וזאת בהתחשב בכהונתם של מר קאופמן ומר כספי בקנון ו/או בחברות קשורות לה, וכהונתם כדירקטורים באו.פי.סי, וכן בהתחשב בכהונתם של ה"ה אביעד קאופמן, אמנון ליאון ויאיר כספי כדירקטורים בתאגידים אשר הינם קשורים ו/או בעלי זיקה למר עידן עופר. לפרטים אודות הדירקטורים ראו גם בתקנה 26 לחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2021.

4.4.3. עסקאות מסוגן של העסקאות מושא דות זה, בין החברה לבעלי השליטה בה

לא קיימות עסקאות מסוגן של העסקאות המובאות לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלת השליטה בה או שלבעלת השליטה בה היה בהן עניין אישי, שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור או שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לאישור הדירקטוריון כאמור.

4.4.4. הדרך שבה נקבעה התמורה

תנאי הסכם הפשרה נקבעו לאחר משא ומתן שהתקיים בין הצדדים לבקשת האישור, ובהתחשב בסעדים המבוקשים בבקשה ובנסיבות העניין, ולאחר שנשקלו השיקולים הרלוונטיים, בין היתר, בהתייעצות עם יועציה המשפטיים של החברה.

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו את הסכם הפשרה, בהתאם לנימוקים שעיקרם מפורט בסעיף 4.3 לעיל.

4.5. אישורים נדרשים לקבלת ההחלטה בסעיף 1.3 שעל סדר יומה של האסיפה

4.5.1. ועדת הביקורת של החברה דנה, בישיבותיה מהימים 3.10.2021, 16.11.2021 ו-24.5.2022

בנושא הסכם הפשרה והחליטה לאשר, פה אחד, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של החברה, את ההחלטה המפורטת בסעיף לדוח זה. בדיוני ועדת הביקורת השתתפו כל חברי הוועדה, ה"ה יעקב עמידור (דירקטור חיצוני) - יו"ר הוועדה, יהושע (גיוש) רוזנצווייג (דירקטור חיצוני) ו-ויקטור שוחט (דירקטור בלתי תלוי).

4.5.2. דירקטוריון החברה, בישיבותיו מימים 3.10.2021, 17.11.2021 ו-26.5.2022 החליט לאשר,

פה אחד, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של החברה, את ההחלטה המפורטת בסעיף 1.3 לדוח זה. בשלב הדיונים ובהחלטות הדירקטוריון השתתפו ה"ה יעקב עמידור (דירקטור חיצוני), יהושע (גיוש) רוזנצווייג (דירקטור חיצוני), ויקטור שוחט (דירקטור בלתי תלוי), טלי בליש מישוד (דירקטורית בלתי תלויה) ורות סולומון (דירקטורית בלתי תלויה) (בישיבה מיום 26.5.2022).³⁸

יובהר, כי הסכם הפשרה מותנה בקבלת אישורו של בית המשפט, כמפורט בסעיף 4.2.5 לעיל.

5. הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת

ניתנת בזאת הודעה, כי אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, תתכנס ביום ד', ה-13 ביולי, 2022, בשעה 10:00 באמצעות התקשורת (לאור המגבלות למניעת התפשטות נגיף הקורונה), שעל סדר יומה קבלת ההחלטה המפורטת לעיל. **התחברות לאסיפה באמצעות מספר:**

84840656175 / קוד משתתף: +972-03-9786688

6. הרוב הדרוש לאישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה³⁹

6.1. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. על מי שיש לו ענין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

6.2. הרוב הנדרש באסיפה, לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2, 1.3 לעיל הינו רוב של בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות מיופי כוחם, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההחלטה המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

³⁸ הגב' בליש מישוד לא השתתפה בישיבה ביום 3.10.2021.

³⁹ למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1, 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד. יצוין כי ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יהיו רשאים לפעול לאישור ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 ו-1.2 שעל סדר היום בהתאם להוראות סעיפים 267א(ג) ו-272(1)(2) לחוק החברות, לפי העניין.

על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

7. מניין חוקי ואסיפה נדחית

על פי תקנון החברה, המניין החוקי לצורך קיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו, נוכחים בעצמם או על ידי שלוח, חמישה בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות, ואם לאסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, יהיו בעלי המניות הנוכחים מניין חוקי.

8. המועד הקובע והוכחת בעלות במניה

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות וסעיף 3 לתקנות ההצבעה, הינו תום יום המסחר בבורסה של יום ב', ה-13 ביוני 2022, ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו ("המועד הקובע").

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

בעל מניות כאמור לעיל 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, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

9. אופן ההצבעה

9.1. הצבעה באמצעות שלוח

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בעצמו או באמצעות שלוח בהתאם לאמור בתקנון החברה. בעל מניה המבקש להצביע באמצעות שלוח, כאמור לעיל, יפקיד את יפוי הכוח במשרדה הרשום של החברה לפחות 48 שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית, לפי העניין.

9.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה ומשלוח הודעות עמדה

בהתאם לתקנות ההצבעה, בעל מניות הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בהחלטה המובאת לאישור האסיפה, באמצעות כתב הצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניה אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה, ביחס לבעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות שלוח, תעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצ"ב כנספח ג' לדיווח זה.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי ההצבעה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בכל המניות לחבר

הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה, הודעות העמדה (ככל שתוגשנה לחברה) וסדר היום המועדכן (ככל שיפורסם) הינן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ <https://maya.tase.co.il>. בעל מניות רשאי כמו כן לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעת העמדה, ככל שתוגשנה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 381,307 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה (בנטרול מניות רדומות ובעיגול שבר מניה).

נכון למועד זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינה: 187,761 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כ"א של החברה (בנטרול מניות רדומות ובעיגול שבר מניה).

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת עמדה הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה.

9.3. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל מניות לא רשום כהגדרתו בסעיף 177(1) לחוק החברות, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל בעל מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (לעיל ולהלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו-"**חוק ניירות ערך**"), לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 244א לחוק ניירות ערך הינה

<https://votes.isa.gov.il>

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

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. בקשה להכללת נושא על סדר היום על ידי בעל מניה

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. יצוין כי ככל שהוגשה בקשה לפי סעיף זה לעיל - ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

11. סמכות רשות ניירות ערך

11.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא הדוח, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

11.2. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 11.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.

11.3. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור על ידי פרסום בדוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה שבה יפורט מועד האסיפה, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראת הרשות ועיקרי התיקון והכל, זולת אם הורתה הרשות אחרת.

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

12. נציג/ת החברה

נציגת החברה לעניין טיפול בדוח מיידי זה הינה עו"ד מאיה אלשיך קפלן, שכתובתה במשרדי החברה ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, טלפון: 03-6844517; פקסימיליה: 03-6844587.

13. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב ארניא 23, מגדל המילניום, תל-אביב, בתיאום מראש, בימים א'-ה', בין השעות 00:16-09:00 בתאום מוקדם בטלפון: 03-6844500.

בכבוד רב,

החברה לישראל בע"מ

שם מורשה חתימה על הדוח ושם מורשה חתימה אלקטרונית: מאיה אלשיך קפלן
תפקיד: סמנכ"ל, היועצת המשפטית ומזכירת החברה
תאריך החתימה: 6.6.2022

החברה לישראל בע"מ

מדיניות תגמול

בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999

להלן מדיניות התגמול של החברה לישראל בע"מ ("החברה" או "החברה"), אשר נקבעה על ידי דירקטוריון החברה לאחר ששקל את ההמלצות שהוגשו לו על ידי ועדת התגמול של החברה.

1. מטרות מדיניות התגמול - כללי

1.1. מדיניות התגמול של החברה נועדה לקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן מענה לצרכיה של החברה בהתחשב בגודל החברה, מורכבות עסקיה ואתגריה המשתנים, וכן בהתחשב בייחודיותה של החברה ובאופי פעילותה כחברת החזקות.

1.2. בקביעת מדיניות תגמול נושאי המשרה הובאו בחשבון, בין היתר, תפקיד נושאי המשרה, תנאי הכהונה הנוהגים בחברה, התשומות הניהוליות הנדרשות בניהול חברה מסוגה של החברה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחי החברה ולטובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח¹.

1.3. מטרותיה של מדיניות תגמול זו הינן, בין השאר, כדלקמן:

1.3.1. שימורם של נושאי משרה המכהנים בחברה, שהינם בעלי הכישורים והמיומנות הנדרשים וכן הינם בעלי ניסיון והכרה עם החברה, מאפייניה והשקעותיה השונות וצרכיהן;

1.3.2. קידום יכולת החברה לגייס לשורות החברה, בהתאם לצרכיה, נושאי משרה חדשים, בעלי הכישורים והניסיון המתאימים;

1.3.3. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לפעול להשאת ערך החברה ולקידום מטרותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

1.3.4. ביסוס תגמול נושאי המשרה על שילוב של רכיבים קבועים ורכיבים משתנים, באופן הקושר חלק מתגמול נושאי המשרה ליצירת ערך לבעלי המניות בחברה;

1.3.5. מתן תנאי כהונה לדירקטורים אשר יבטיחו את חופש פעולתם ואת עצמאותם, בין היתר, בהתאם לדין ולתנאי הכהונה המקובלים בחברה לדירקטורים, וכן יבטיחו תגמול הולם לדירקטורים בין היתר בהתחשב במטרת החברה למנות דירקטורים בעלי כישורים מתאימים, לטובת החברה, ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הלימת אינטרס הדירקטורים עם זה של כלל בעלי המניות להשאת ערך החברה.

¹ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

1.4. הגדרות :

במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצידם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין) :

"דוחות כספיים שנתיים" - הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה ;

"החוק" או **"חוק החברות"** - חוק החברות, תשנ"ט-1999 ;

"התנאים הנלווים" - כהגדרתם בסעיף 5.2 למדיניות זו ;

"חברות המטה" - החברה וכן חברות המטה שבבעלותה המלאה של החברה ;

"נושא/ משרה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות² ;

"רווח נקי" - בהתייחס לשנה קלנדרית מסויימת, הרווח המיוחס לבעלים של החברה, באותה שנה, כפי שזה מובע בדוחות הכספיים השנתיים של החברה ;

"שכר" - השכר החודשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה כאמור בסעיף 4 למדיניות זו ;

"שנת מענק" - שנה קלנדרית בגינה זכאי נושא משרה למענק שנתי על פי מדיניות זו ;

"תקנות הגמול" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (או כל הוראות דין שיחליפו ו/או יתקנו אותן).

2. **מבנה חבילת התגמול**

תגמול נושאי המשרה בחברה יכלול את הרכיבים הבאים :

2.1. שכר ;

2.2. תנאים נלווים ;

2.3. הסדרי פרישה ;

2.4. מענקים תקופתיים ו/או מיוחדים ;

2.5. תגמול הוני.

בנוסף, מדיניות החברה היא כי במסגרת תנאי כהונתם יהיו נושאי המשרה זכאים להסדרי השיפוי, הפטור (ככל שחל) והביטוח של החברה.

במהלך תקופת מדיניות התגמול לא יכהנו בחברה למעלה מחמישה סמנכ"לים.

לצד מדיניות תגמול זו מובאים לאישור גם תנאי כהונה והעסקה מעודכנים של מנכ"ל החברה המכהן, התואמים את תנאיה של מדיניות תגמול זו. לעניין זה יודגש כי חלק ניכר מההתאמות למדיניות התגמול

² על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים (לרבות דירקטורים חיצוניים) ראו סעיף 10 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונה לכלול דירקטורים, למעט אם צוין אחרת.

זו להלן הינו שילובם במדיניות התגמול של תנאי הכהונה הקיימים שאושרו למנכ"ל טרם כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו.³

כמו כן, מובהר כי תנאי מדיניות תגמול זו הינם במתכונת המביאה בחשבון, בין השאר, את העדכון והתוספות לתנאי התגמול להם יהיה זכאי מנכ"ל החברה, מר יואב דופלט, מאיי.סי.אל גרופ בע"מ ("איי.סי.אל") החל מיולי 2022 בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל. על פי מתכונת זו, החל מחודש יולי 2022 תישא איי.סי.אל בכמחצית⁴ מההיקף השנתי הכולל של תנאי התגמול להם יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל (כאשר טרם העדכון החברה נושאת בעיקר תנאי התגמול הכוללים כאמור), באופן שלא צפוי לחול שינוי מהותי בהיקף הכולל של התגמול לו יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל. זאת, לצד סיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל (החל מיולי 2022).⁵

3. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הינו בטווח של כ- 50% - 70% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו).⁶ יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המירבי צפוי היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הכולל עשוי להיות נמוך מהאמור.

במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לתמהיל חבילת התגמול וליחס הרצוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנים, וקבעו כי מדיניות החברה היא כי היחס האמור הינו מתאים ומשרת את מטרות מדיניות התגמול.

4. שכר נושאי המשרה בחברה

4.1. מטרה

החברה תשלם לנושאי המשרה בה שכר הולם, המאפשר לחברה לגייס ולשמר לטווח ארוך מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתאם לצרכי החברה, מאפייניה ומורכבות עסקיה והשקעותיה, ולצורך קידום מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

4.2. שכר נושאי המשרה בחברה, ייקבע ו/או יעודכן מעת לעת תוך התייחסות, בין היתר, למטרות מדיניות התגמול הקבועות בסעיף 1 לעיל ולנושאים הבאים, ככל שרלבנטיים:

4.2.1. התפקיד בו משמש נושא המשרה (או מיועד לשמש בו, לפי העניין);⁷

4.2.2. תחומי אחריותו של נושא המשרה;

³ לפרטים אודות תנאי כהונתו הקיימים של המנכ"ל סמוך לפני מועד אישור מדיניות זו ראו בתקנה 21 בחלק ד' בדוח התקופתי לשנת 2021 אשר פורסם ביום 24 במרץ 2022 (אסמכתא מספר: 034903-01-2022) ("הדוח התקופתי לשנת 2021"), המובא על דרך ההפניה.

⁴ זאת בהנחה שהתגמול המשתנה יהיה בגובה תקרות התגמול להן עשוי להיות זכאי מר דופלט.
⁵ לפרטים נוספים אודות השינויים בהתאם לעדכון תנאי הכהונה באיי.סי.אל, לרבות בקשר עם סיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל, החל מיום 1 ביולי 2022, ראו בתקנה 21 לחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי לשנת 2021, המובא על דרך ההפניה.
⁶ לעניין טווח משוער זה: רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע.

⁷ במסמך מדיניות זה ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיוב' הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מאפשרות נושאי משרה (כולל דירקטורים) לקבל תגמול בשל כהונתם כדירקטורים בחברות מוחזקות של החברה.

- 4.2.3. הסכמי שכר קודמים שבין החברה לבין נושאי משרה ;
- 4.2.4. השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה⁸ ;
- 4.2.5. הישגיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה ;
- 4.2.6. הגשמת טובת החברה בשימור נושא המשרה לאורך זמן ;
- 4.2.7. היחס בין שכר נושא המשרה לבין שכרם של נושאי משרה אחרים בחברה ;
- 4.2.8. ניתוח תנאי השוק הרלבנטיים וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, מורכבותה והיקף השקעותיה, שעשויים להצדיק תגמול גבוה לעומת חברות אחרות, אך בכל מקרה לא מעבר לתקרה שבסעיף 4.4 להלן.
- 4.3. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.
- 4.4. השכר החודשי המרבי (ברוטו) שישולם על ידי החברה לנושאי המשרה לא יעלה על הסכומים הבאים (בהתאם לתפקיד נושא המשרה), כשהם צמודים למדד בגין חודש דצמבר 2012⁹ :
- 4.4.1. מנכ"ל החברה : שכר חודשי של עד 150 אלף ₪¹⁰ ;
- 4.4.2. סמנכ"ל : שכר חודשי של עד 100 אלף ₪.
- יצוין, כי הסכומים המרביים דלעיל הינם בגדר רף שכר עליון, ועל כן אינם מיועדים בהכרח לשקף את השכר הקיים של מי מנושאי המשרה¹¹.

5. תנאי העסקה נלווים לנושאי המשרה בחברה

5.1. מטרה

תנאי ההעסקה הנלווים לנושאי המשרה כוללים את התנאים הסוציאליים הנדרשים לפי חוק, תנאים נלווים נוספים הניתנים לנושאי המשרה כחלק מתנאי הרווחה הנהוגים לעובדי החברה וכן תנאים נלווים והטבות לנושאי משרה, המיועדים לסייע לחברה בגיוס ובשימור מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתחשב בצרכי החברה, באופי פעילותה ובמטרות המנויות בסעיף 1 לעיל.

5.2. מדיניות החברה הינה, כי התנאים הנלווים יכללו :

- 5.2.1. תנאים סוציאליים, לרבות ימי חופשה, ימי מחלה, הפרשות והפקדות לקרנות פנסיה/ביטוחי מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה ודמי הבראה ;

⁸ בהקשר זה, ולצורך הערכת ועדת התגמול ביחס למועמד חדש, יוצגו פרטים אודות השכלתו הכללית ו/או האקדמאית של נושא המשרה וכן קורות חיים ו/או תמצית נסיון רלבנטי לתפקידו בחברה.

⁹ מובהר כי לצרכי מדיניות זו "השכר חודשי" הינו לרבות עדכונים לו ככל שיבוצעו.

¹⁰ סכום זה רלוונטי למתווה העסקת המנכ"ל החברה וכיו"ר אי.סי.אל, ואינו כולל את השכר המשולם למנכ"ל החברה, כפי שיהיה מעת לעת, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ותשלומים הנלווים אליו או נגזרים ממנו (ראו גם בסעיף 2 לעיל).

¹¹ הסכומים דלעיל נקבעו בין היתר בהתחשב בכך שהסמנכ"לים זכאים בנוסף ל-"משכורת 13" כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה (אצל מנכ"ל החברה משכורת 13 הינה חלק מהתנאים הנלווים האמורים בסעיף 5.2).

5.2.2. תנאים נלווים נוספים, כגון שימוש ברכב, גילומי מס מסוימים, מנוי לעיתון, סקר רפואי, דמי חבר באיגוד מקצועי, טלפון, אינטרנט, שי לחגים וכו'.

(להלן יחדיו: "התנאים הנלווים")

5.3. סך כל התנאים הנלווים להם יהיה זכאי נושא משרה בגין שנה מסוימת לא יעלה על 50% מהשכר השנתי של אותו נושא משרה באותה שנה¹².

5.4. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות בקשר עם תפקידם וכהונתם, בהתאם לנהלים המקובלים בחברה.

6. תנאי פרישה של נושאי המשרה בחברה

6.1. מטרה

6.1.1. על מנת לשמר ולגייס מנהלים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים, בהתחשב בגודלה של החברה ומורכבות עסקיה והשקעותיה ולטובת החברה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים, בנוסף לתנאים המגיעים להם בעת פרישה לפי הדין, לתנאי פרישה עבור תרומת נושאי המשרה לחברה לאורך שנות כהונתם.

6.1.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי יש לקבוע את תנאי הפרישה של מנכ"ל החברה בהתאם לבכירותו, תפקידו וחשיבותו לחברה ולקידום מטרותיה.

6.2. מדיניות החברה היא כי במועד הפרישה, יהיו נושאי המשרה זכאים לתנאי הפרישה הבאים, ובלבד שהועסקו בחברה כנושאי משרה לפחות 12 חודשים קודם למתן ההודעה אודות הפרישה¹³:

6.2.1. **הודעה מוקדמת:** כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה בו ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בעדכונו, לפי העניין), ותהיה הדדית, ועל כן תחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו.

החברה תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיים את תפקידו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שבמקרה כאמור ישולמו לנושא המשרה השכר והתנאים הנלווים המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת, וזאת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה על פי תנאי העסקתו של נושא המשרה.

תקופת ההודעה המוקדמת תהא, כדלקמן:

(1) למנכ"ל החברה: תקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים.

¹² ביחס למנכ"ל החברה ולסמנכ"לים ראו הערת שוליים 11. מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 6 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

¹³ החברה רשאית להתקשר בהסכמי ייעוץ עם נושאי משרה בה לאחר פרישתם, ככל שיהיה בכך צורך.

(2) ליתר נושאי המשרה: תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים, בשים לב בין השאר לתפקיד נושא המשרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ישולם לנושא המשרה השכר וכן יהיה נושא המשרה זכאי לתנאים הנלווים, וכמו כן תמשיך לחול במהלכה תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברה והתגמול ההוני בחברות נרכשות, ככל שהוענקו לנושא המשרה, וזאת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת.

נושא משרה יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בהתייחס לשנת המענק שבמהלכה הסתיימה כהונתו, לרבות בגין תקופת ההודעה המוקדמת בה המשיך נושא המשרה לכהן בפועל בתפקידו, ככל שהמשיך, ובלבד שהתקיימו התנאים לקבלת מענק שנתי ביחס לשנה זו.

6.2.2 **תקופת הסתגלות:** כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה יהיו נושאי המשרה זכאים לתקופת הסתגלות (שאינה חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת) בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה שניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין, וזאת בכפוף לתנאים שיפורטו להלן.

זכאות נושא המשרה לתקופת הסתגלות תחול כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה. תקופת ההסתגלות תהא, כדלקמן:

(1) למנכ"ל החברה: תקופת הסתגלות בת 6 חודשים.

(2) ליתר נושאי המשרה: תקופת הסתגלות שתיקבע (לאחר שמיעת המנכ"ל) בשים לב גם ליתר תנאי כהונתו והעסקתו, ובלבד שתקופת ההסתגלות לא תעלה על 6 חודשים.

תקופת ההסתגלות תחל בתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובמהלכה נושא המשרה יהיה זכאי לשכר וכן לתנאים הנלווים. מובהר, כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בגין תקופת ההסתגלות.

6.2.3 **פיצויי פרישה:** כחלק מתנאי הפרישה של נושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה היא ליתן, בכל מקרה של סיום העסקה, למעט במקרים בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורים לפי דין, פיצויי פרישה, כדלקמן:

(1) מנכ"ל החברה יהא זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי (2) משכורות חודשיות ברוטו (בהתאם לגובה השכר החודשי האחרון של מנכ"ל החברה בסמוך למועד הפרישה - להלן: **"המשכורת האחרונה"**), בגין כל שנת עבודה¹⁴. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (וכן אישור האסיפה

¹⁴ ואולם ככל שהמשכורת האחרונה של המנכ"ל הינה נמוכה ממשכורת לה היה זכאי המנכ"ל במהלך תקופת כהונתו, אזי לענין פיצויי הפיטורין/הפרישה תילקח בחשבון משכורתו של המנכ"ל כפי שהיתה לאורך התקופה בה שולמה, ומשכורתו הנמוכה יותר רק בגין התקופה שבמהלכה שולמה (והממוצע המשווקלל שלהן בהתאם לתקופות הרלבנטיות יהווה את "המשכורת האחרונה").

הכללית ככל שנדרש לפי דין), יהיה זכאי להגדיל את סכום הפיצויים האמורים בשיעור נוסף של עד 10% נוספים, וזאת בהתחשב בתקופת הכהונה של מנכ"ל החברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של מנכ"ל החברה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

(2) יתר נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (אשר תשמע לשם כך את המלצת המנכ"ל), יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים לנושא משרה בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת בגין כל שנת עבודה, וזאת בהתחשב בתפקידו וביתר תנאי כהונתו והעסקתו.

(3) ביחס לנושאי משרה חדשים בלבד (שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו): יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת רק בכפוף לתקופת העסקה בחברה שלא תפחת משלוש שנים ("**תקופת אכשרה**"), ובגין כל שנת עבודה שלאחר תקופת האכשרה.

בכל תקופת מדיניות זו פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות אחרונות כאמור לעיל, יחולו לכל היותר ביחס לחמישה נושאי משרה בכירים בלבד.

פיצויי הפיטורין/הפרישה דלעיל כוללים את הסכומים העומדים לזכות נושא המשרה בגין פיצויים בקרנות הפנסיה/קופות הגמל (כפי שחושבו על ידי חברות הביטוח/הקופות, כולל רווחים שנצברו), והחברה תשלם לנושא המשרה את הסכומים הנדרשים עד לסכומים המגיעים לו כאמור לעיל.

תשלום פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק, יעשה כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.

6.2.4. היות שתנאי הכהונה הקבועים ביחס למנכ"ל החברה במסגרת מדיניות תגמול זו, לצד תנאי כהונתו המעודכנים של המנכ"ל כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, לא נועדו לגרוע מתנאי כהונתו הכוללים טרם מועד אישור מדיניות זו, הרי שככל שתנאי הפרישה וסיום ההעסקה של המנכ"ל בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, לרבות על-פי הוראות מדיניות התגמול באי.סי.אל, יהיו נחותים בהשוואה לתנאי הפרישה וסיום ההעסקה המפורטים בסעיף 6 זה לעיל, אזי המנכ"ל יהיה זכאי להפרש, ככל שיהיה, מהחברה, באופן בו שינוי מבנה התגמול לא יגרע מתנאי הפרישה וסיום ההעסקה להם הוא זכאי כאמור בהתאם לתנאי כהונתו ערב כניסתה לתוקף

של מדיניות תגמול זו, והחברה תישא בהפרש זה כפי שיאושר בידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במועד הרלוונטי.

7. מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה

7.1 מטרה

7.1.1. החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה, כי רכיב משמעותי של תגמול נושאי המשרה המכהנים בה ייקבע בהתאם לתוצאותיה וליעדים מתכניתה האסטרטגית של החברה, בשים לב למטרות האמורות בסעיף 1 למדיניות זו ולתרומת נושאי המשרה להשגת יעדי החברה כפי שאלו מתבטאים, בין השאר, בתכנית העבודה של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בתפקידו של כל אחד מנושאי המשרה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.1.2. שאיפת החברה הינה לעודד את נושאי המשרה להישגים מצוינים לטובת החברה, תוך קשירת המענק לתוצאותיה של החברה, וזאת, בין היתר, בשים לב לאופייה של החברה ואתגריה.

7.2 אופן קביעת המענק השנתי

גובה המענק לכל נושא משרה יקבע, כדלקמן:

7.2.1. בגין כל שנה רלבנטית, סכום המענק המקסימלי נקבע בהתאם לתפקידו ובכירותו של נושא המשרה כאמור, כדלקמן:

למנכ"ל החברה - מענק מקסימלי בגובה 12 משכורות חודשיות ברוטו¹⁵.

לסמנכ"ל בחברה - מענק מקסימלי בגובה 9 משכורות חודשיות ברוטו¹⁶.

7.2.2. המענק השנתי לנושאי המשרה יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס ליעדים שנקבעו בתכנית העבודה מראש לגבי אותה שנה ("רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט חלק לא מהותי מהמענק אשר יהיה מבוסס על שיקול דעת ("רכיב מענק בשיקול דעת"). על אף האמור, ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (סמנכ"לים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי המענק השנתי, כולו או חלק מהותי ממנו, יהיה מבוסס על שיקול דעת כפי שייקבע על ידם (ולא יהיה כפוף לתנאי האמור בסעיף 7.2.4 להלן) ובלבד שלא יעלה על התקרה כאמור בסעיף 7.2.1 לעיל.

7.2.3. ביחס למנכ"ל החברה: הקריטריונים למענק השנתי למנכ"ל ייקבעו על ידי ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה בהתאם להוראות להלן.

¹⁵ לענין המענק השנתי בגין שנת 2022, ילקח בחשבון גובה המשכורת החודשית כפי שהייתה החל מיום 1.1.2022 עד ל-30.6.2022, בהתאם לתנאי כהונת המנכ"ל הקיימים עובר לעדכון תנאי כהונתו, וכן גובה המשכורת חודשית לה יהיה זכאי המנכ"ל על פי תנאי הכהונה המעודכנים (המובאים לאישור בד בבד עם מדיניות זו) החל מה-1.7.2022 עד ל-31.12.2022.

¹⁶ מובהר כי תקרת המענק לסמנכ"ל בחברה בהתאם למדיניות זו תחול החל מיום 1 בינואר 2022.

(1) ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון יקבעו מהו המשקל היחסי של כל יעד אשר ייבחר לצורך חישוב רכיב המענק מבוסס יעדים כאמור בסעיף 7.2.2. לעיל ומספר היעדים שיכללו. היעדים אשר ייבחרו במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יהיו יעדים הניתנים למדידה.

(2) רכיב המענק בשיקול דעת יהווה עד 3 פעמים המשכורת החודשית ברוטו של המנכ"ל¹⁷, וסך התגמול בגין רכיב המענק בשיקול דעת ורכיב המענק מבוסס יעדים לא יעלה על התקרה האמורה בסעיף 7.2.1 לעיל. יצוין, כי רכיב המענק בשיקול דעת ייקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון החברה ובכפוף לאישור ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, והענקתו לא תהא כפופה לרווח המינימלי (כהגדרתו להלן).

7.2.4. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק בגין רכיב מענק מבוסס יעדים בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי מנוטרל^(*) חיובי שאיננו נופל מ-80% מהרווח הנקי שנקבע בתכנית העבודה שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לאותה שנה ("הרווח המינימלי"); ^(*)"רווח נקי מנוטרל" - לצורך חישוב העמידה ברווח המינימלי ינוטרלו אירועים חריגים בהתאם לאירועים המפורטים בסעיף 7.2.8 למדיניות התגמול.¹⁸

7.2.5. במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב או ברכיבים מתוכו, רווח נקי, חוב נטו, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה (לרבות בחברות נרכשות), מימוש נכסים, עלויות מימון, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (כולל מחזור חוב/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה) בהחזקות החברה בחברות המוחזקות על ידיה (הקיימות והעתידיות), ביצוע יעדים מהתכנית האסטרטגית שתיקבע החברה, יעדים מדידים של חברות מוחזקות, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים¹⁹; וכן יקבעו את המשקל היחסי לכל יעד, אשר לא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד.

7.2.6. בחירת מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, היעדים והמשקולות למענק ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כמפורט לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה וייבחנו באופן פרטני.²⁰

7.2.7. בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקבוע את מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, יוחלט עבור כל יעד, האם יימדד באחת משתי החלופות להלן:

¹⁷ לעניין המענק השנתי לשנת 2022, ראו ה"ש 15 לעיל.

¹⁸ מובהר, כי הענקתו של רכיב המענק בשיקול דעת לא תהא כפופה לרווח המינימלי; עוד מובהר כי נוסח תנאי הסף בסעיף 7.2.4 זה אושר בגין השנים 2021-2022 טרם מועד כניסתה לתוקף של מדיניות זו. לפרטים ראו בדוח זימון אסיפה מיום 24 במרץ 2021 (אסמכתא: 2021-01-044040), כפי שאושר על ידי האסיפה ביום 29 באפריל 2021 (אסמכתא: 2021-01-073935), הנכלל בדרך של הפנייה. מובהר כי בכל מקרה ימשיך לחול תנאי הסף שתוקן במסגרת דוח הזימון מיום 24 במרץ 2021 כאמור לעיל, ביחס למענק לשנת 2022 למנכ"ל וליתר נושאי המשרה בחברה.

¹⁹ מטבע הדברים תכנית העבודה והתכנית האסטרטגית של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילוי עולול לפגוע בטובת החברה.

²⁰ מובהר, כי היעדים בקשר עם המענק השנתי בגין שנת 2022 נקבעו זה מכבר בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים של המנכ"ל ויתר נושאי המשרה.

א. חלופת יעד מטרה - בחלופה זו ייקבע רף מטרה מדיד ביחס לכל יעד אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהפרמטר אותו יש לשנות או להשיג ("רף המטרה"). אם עמד נושא המטרה ברף המטרה יהיה זכאי למלוא התגמול בגין אותו יעד, ואם לא עמד נושא המטרה ברף המטרה לא יהיה זכאי לתגמול כלל בגין אותו יעד ;

ב. חלופה לינארית - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעשו שימוש בכללים המפורטים להלן :

- i. לכל יעד ייקבע רף מטרה כמותי כהגדרתו בסעיף 7.2.7 א' לעיל.
- ii. לכל יעד ייקבע גם סף תחתון כמותי, אשר לא יפחת מ-80% מרף המטרה. בגין אי עמידה בסף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- iii. עמידה בסף התחתון תזכה במענק בשיעור מסוים מהמענק בגין היעד הספציפי ועמידה ברף המטרה (100%) תזכה במלוא התגמול ביחס ליעד זה. עמידה בשיעור שבין הסף התחתון לרף המטרה תזכה במענק שיחושב באופן לינארי (ביחס להפרש שבין הסף התחתון לבין יעד המטרה).

7.2.8 "נטרול" של אירועים חריגים - מחישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים ינטרלו אירועים חריגים ו/או כאלה שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה ו/או חברות מוחזקות כאמור להלן, כך שאלה לא ישפיעו על הזכאות למענק השנתי וחישבו בשנת המענק בה ארעו, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון מראש לשנת המענק :

- א. נטרולים אשר בוצעו בגין אותה שנת כספים על ידי אי.סי.אל גרופ בע"מ, בתי זיקוק לנפט בע"מ וחברות אחרות בהן לחברה השפעה מהותית בקשר עם מענקים שנתיים למנהלים הכלליים בחברות אלו.
- ב. השפעות חשבונאות השקעה על החברה, שלא תוקצבו, כגון : שינויים בטיפול חשבונאי עקב כניסה לאיחוד או יציאה מאיחוד, עליה/ירידה משליטה, שינוי אחר באופן הטיפול החשבונאי בהשקעה (לדוגמה מעבר מאקוויטי לנכסים מיועדים למכירה וכו'), מימושים, הפחתות, שיערוכים.
- ג. נטרול השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגים, רכישות או מימושים.
- ד. נטרול רווח או הפסד חשבונאי, שלא תוקצב, הנובע מאירוע שאינו מגובה בקבלת או יציאת תזרים מזומנים, כגון : השפעת הוצאות או הכנסות עקב תביעות עבר, מיסים נדחים.
- ה. נטרול השפעת עסקאות מימוניות והוניות, שלא תוקצבו, כגון : נגזרים, COLLAR, החלפה ופדיון נכסים פיננסיים, הנפקת ניירות ערך בניכיון/פרמיה.
- ו. נטרול השפעה של שינויים בתקינה החשבונאית, שלא תוקצבו.

לצורך האמור בסעיף זה "החברה" משמע החברה וחברות המטה של החברה כהגדרתן בסעיף ההגדרות לפרק עסקי התאגיד בדוח התקופתי של החברה לשנת 2021. יובהר כי על אף האמור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שלא לבצע נטרול כאמור או לבצע נטרול של אירוע חריג שלא נכלל לעיל, ובלבד שלגבי מנכ"ל בלבד התוספת כתוצאה מאי ביצוע נטרול/ביצוע נטרול אחר בצירוף רכיב מענק בשיקול דעת, לא יעלו על מקסימום רכיב המענק בשיקול דעת האמור בסעיף 7.2.2 לעיל.

7.3 סמכות להפחתת המענק

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה בפועל, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של חריגה משמעותית ממדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.4 השבה של סכומים המבוססים על דוחות כספיים

ככל שישתבר, כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי החישוב המעודכן, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.

7.5 כאמור לעיל, במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, נושא משרה יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק, ואשר ישולם במועד תשלום המענקים השנתיים לנושאי המשרה שיכהנו בחברה באותה עת. נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

8. מענק מיוחד

8.1 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לביצוע עסקאות או פעולות יוצאות דופן מבחינה אסטרטגית אשר יש בהן כדי לקדם את עסקי החברה ואת טובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

8.2 במקרים מיוחדים של ביצוע עסקה (לרבות שינוי מבנה, spin off, מכירת החזקות/פעילות או מיזוג) יוצאת דופן במהותיותה לחברה ובמורכבותה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות תגמול זו, לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים, מענק מיוחד של עד שלוש משכורות חודשיות פעם אחת בלבד בתקופת מדיניות זו, בהתחשב בתרומתו של הסמנכ"ל לקידום העסקה והשלמתה, במאמצים מיוחדים שהושקעו על ידו מעבר למסגרת תפקידו השוטף, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי לאחר השלמת העסקה.

9. תגמול הוני

9.1 מטרה

תגמול הוני נועד להביא להלימה בין האינטרסים של בעלי המניות לבין תגמול נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשיא את ערך החברה בטווח הארוך.

9.2. בהתאם, תהא החברה רשאית לאמץ תכנית תגמול הוני בחברה, המבוססת על הענקת יחידות למניות חסומות ו/או מניות חסומות (בין מותנות ביצועים ובין שאינן מותנות ביצועים) ו/או כתבי אופציה המיירים למניות החברה, או שילוב שלהם, אשר הקצאתם והבשלתם תהיה מותנית כמפורט להלן ("תגמול הוני בחברה" ו-"תכנית תגמול הוני", לפי העניין). הענקת התגמול ההוני בחברה לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקת שנתית (קרי, הקצאת יחידות תגמול הוני מדי שנה) או במתכונת של הענקת תקופתית (דוגמת הענקת יחידות תגמול הוני אחת לשלוש/ארבע שנים).

במסגרת מדיניות תגמול זו מוסדרת האפשרות למתן תגמול הוני בחברה לסמנכ"לים ולדירקטורים (כאמור בסעיף 10 להלן) בלבד, והכל כאמור להלן.

9.3. כמו כן, בהתאם לאסטרטגיה העסקית של החברה עליה דיווחה החברה ביום 13.3.2019 (אסמכתא מספר: 2019-01-021592), החברה תחתור להשאת ערך לבעלי מניותיה, בין היתר, גם מהשקעות חדשות. לפיכך, בגין כל השלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה²¹ ("עסקת השקעה" ו-"החברה הנרכשת", בהתאמה), אם וככל שתבוצע, עשויים נושאי משרה לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני אשר יורכב מכתבי אופציה המיירים למניות החברה הנרכשת שיוקצו על ידי החברה הנרכשת ("אופציות למניות בחברות נרכשות") או, במקרים בהם במסגרת עסקת השקעה, לא תתאפשר, מכל סיבה שהיא, הענקת על ידי החברה הנרכשת של אופציות למניות בחברה הנרכשת לנושאי המשרה בחברה עם השלמתה, יהיו נושאי המשרה זכאים לקבל מהחברה עם השלמת העסקה או בסמוך לאחריה, ללא תמורה, אופציות לרכישת מניות החברה הנרכשת מאת החברה (ביחס לכמות מניות מתוך המניות שתרכוש החברה בחברה הנרכשת) ("המניות המיועדות" ו-"האופציות למניות המיועדות") בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף זה להלן ("התגמול ההוני בחברות נרכשות").

9.4. מתן תגמול הוני לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הוני ותגמול הוני בחברות נרכשות יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. היקף התגמול ההוני ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, לרבות תמהיל התגמול ההוני שעשוי לכלול תגמול הוני בחברה או שילוב של תגמול הוני בחברה ותגמול הוני בחברות נרכשות, ייקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, וכן בהתאם לתפקידו, פועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ושאיפת החברה לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

9.5 עקרונות התגמול ההוני בחברה

²¹ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי קבלת מניות בידי החברה כתוצאה ממהלכי spin-off, מיזוג או שינוי מבנה של החברות המוחזקות של החברה תיחשב עסקת השקעה לצורך הענקת תגמול הוני כאמור להלן.

- 9.5.1. בעת קביעת תכנית תגמול הוני בחברה כאמור, תכנית זו תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כמו גם התגמול ההוני בחברה והקצאתו לנושאי משרה. יובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.
- 9.5.2. השווי ההוגן²² המרבי של התגמול ההוני בחברה לסמנכ"ל לא יעלה על 9 פעמים המשכורת החודשית (ברוטו) של הסמנכ"ל לשנה כלשהי (יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתו במספר שנות ההבשלה, ובאופן שאינו בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבוני) ("**תקרת שווי הוגן בחברה**").
- 9.5.3. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה ("**תקופת ההבשלה**").
- תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראייה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוני בדבר האצה של תקופת ההבשלה כגון במקרה של סיום ההעסקה, פרישה, שינוי מבנה, שינוי שליטה בחברה או אירועים אחרים, בהתאם לשיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 9.5.4. במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן בתקופת המימוש. אופציות אשר לא מומשו, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ואשר לא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקתה. לאחר פקיעתן של אופציות לא יהא להן כל ערך.
- 9.5.5. במקרה של הקצאת אופציות לנושאי משרה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לכל הפחות מחיר המניה הממוצע של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם למועד ההקצאה, לפי הגבוה מביניהם, בתוספת פרמיה של 5% מעל מחיר כאמור. במקרה של מניות חסומות הן יוענקו ללא מחיר מימוש.
- 9.5.6. החברה תהיה רשאית לקבוע בתכנית התגמול ההוני הוראות בדבר מנגנון מימוש ללא תשלום (CASHLESS), כך שבעת מימוש אופציות יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, וכן הוראות בדבר זכותה של החברה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה.

²² שווי למועד ההענקתה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול.

9.5.7. כמו כן, תנאי התגמול ההוני בחברה יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב.

9.5.8. התגמול ההוני עשוי להיות מוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) התשכ"א-1961 ("הפקודה"), או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

9.5.9. במועד אישור תכנית תגמול הוני, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מאחוז אחד מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

9.5.10. תכנית התגמול ההוני תכלול תנאים ביחס להבשלה ו/או מימוש התגמול ההוני על ידי נושא המשרה במקרה של סיום כהונה בנסיבות שונות.

9.5.11. כאמור, העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני בחברה של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני בחברה ייקבעו במסגרת תכניות התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושאי המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; היבטי מיסוי; אופן מימוש ועוד. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני בחברה וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מהתקרות לתגמול הוני שנקבעו לעיל.

9.6. עקרונות התגמול ההוני בחברות נרכשות²³

9.6.1. **מנכ"ל:** בגין כל השלמת עסקת השקעה בחברה נרכשת, זכאי המנכ"ל לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני בחברה נרכשת, אשר יורכב מאופציות למניות בחברה נרכשת או אופציות למניות מיועדות כמפורט לעיל, וזאת מבלי שיידרשו אישורים נוספים באורגני החברה, בסמוך ככל הניתן להשלמת עסקת ההשקעה, הכל בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 9 זה למדיניות התגמול.

9.6.1.1. (א) תנאי סף להענקת התגמול ההוני בחברות נרכשות למנכ"ל הוא התחייבות המנכ"ל כי סכום השווה ל- 23% מסכום המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל (ככל ששולם) עובר להשלמת עסקת ההשקעה,

²³ מובהר כי עקרונות התגמול ההוני להלן נערכו על בסיס עקרונות התגמול ההוני שאושרו לנושאי המשרה במסגרת תיקון למדיניות התגמול ותיקון תנאי כהונת מנכ"ל החברה, עובר למועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו. ראו דיווחים מיום 21.11.2021 (אסמכתא : 2021-01-168939) ומיום 27.12.2021 (אסמכתא : 2021-01-185538), הנכללים על דרך ההפניה.

ייתן בדרך של הקצאת אופציות למניות בחברה נרכשת (מאת החברה הנרכשת) או אופציות למניות מיועדות מהחברה, לפי העניין.²⁴

(ב) ככל שבשנה הקלנדרית בגינה ניתן המענק לא הוענקה ההענקה השנתית הבסיסית לאותה שנה (כהגדרתה להלן) במלואה, יקטן שיעור הסכום מתוך המענק השנתי נטו אותו ישקיע המנכ"ל ואשר ייתן כתגמול הוני בחברות נרכשות כאמור לעיל, בהתאם לשיעור התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בפועל מתוך ההענקה השנתית הבסיסית (כהגדרתה להלן).

ככל שבאותה שנה ניתן סכום מסוים על חשבון התחייבות זו של המנכ"ל (באופציות למניות בחברה הנרכשת מאת החברה הנרכשת או באופציות למניות מיועדות מאת החברה, לפי העניין), יופחת הסכום האמור מהתחייבות המנכ"ל לעיל, כך שבכל מקרה לא ינתן סכום גבוה מ-23% מהמענק השנתי נטו בכל שנה בדרך של תגמול הוני בחברות נרכשות כאמור.

9.6.1.2. בנוסף לאמור בסעיף 9.6.1.1 לעיל בדבר הענקת תגמול הוני על חשבון חלק מהמענק השנתי, שווי ההענקה השנתית של התגמול ההוני בחברות נרכשות למנכ"ל יעמוד (בכפוף לאמור בסעיף 9.6.5 להלן) על 3 מיליון ש"ח לשנה קלנדרית (שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול והביקורת) ("ההענקה השנתית הבסיסית")²⁵. יובהר, כי המנכ"ל יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בחברות נרכשות בכל חברה נרכשת, זאת בנוסף ומבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.6.1 לעיל בדבר הענקה על חשבון חלק מהמענק השנתי.

9.6.1.3. ככל שבשנה קלנדרית מסוימת לא תבצע החברה עסקת השקעה או ששווי התגמול ההוני בחברות נרכשות אותו קיבל המנכ"ל בשנה קלנדרית כלשהי בפועל נמוך מההענקה השנתית הבסיסית מכל סיבה שהיא, ייצבר החלק שלא הוענק לשנה קלנדרית אחת נוספת בלבד (סכום ההענקה השנתית הבסיסית בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות סכומים שנצברו משנה קלנדרית קודמת וניתנים לשימוש באותה השנה, יכונה לעיל ולהלן: "ההענקה המצטברת למנכ"ל"). יובהר, כי בכל הענקה של תגמול הוני

²⁴ חלק יחסי כאמור יוענק: (א) באופציות למניות בחברה נרכשת (מאת החברה הנרכשת); או (ב) ככל שלא מתאפשרת קבלת אופציות למניות בחברה הנרכשת מאת החברה הנרכשת, באופציות למניות מיועדות מאת החברה, וזאת בעסקת השקעה המבוצעת בשנה בגינה ניתן המענק, בהתאם לשווי במועד ההענקה. הקצאת התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין תנאי הסף כאמור תבוצע במועד השלמת עסקת ההשקעה או בסמוך לה (יחד עם ובנוסף להקצאה בגין התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין אותה עסקת השקעה), בהיקף הנדרש לשם השקעת המנכ"ל כאמור בסעיף זה, בהתאם לגובה המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל עובר למועד עסקת ההשקעה, כאשר סכום זה יקוזז מהמענק הבא לו יהיה זכאי המנכ"ל (במקרה של סיום הכהונה ינוכה הסכום האמור מהסכומים להם זכאי המנכ"ל בגין סיום כהונתו). על אופציות למניות החברה הנרכשת ו/או אופציות למניות המיועדות בגין החלק היחסי מתוך המענק השנתי יחולו התנאים הקבועים במדיניות זו. מובהר כי ככל שבשנה כלשהי לא בוצעה עסקת השקעה, לא יחול קיזוז מהמענק השנתי. יצוין, כי בשל הקטנת היקף המענק השנתי המשולם על ידי החברה בהתאם לתנאי הכהונה המובאים לאישור בדוח הזימון אליו מצורפת מדיניות זו החל מחודש יולי 2022 (ככל שישולם), בהשוואה להיקף המענק ששולם בגין שנת 2021 בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים, תנאי הסף להענקת התגמול ההוני בגין שנת 2022 יעמוד על 23% מתוך מחצית סכום המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל בגין שנת 2021, ויחולו יתר התנאים כמפורט לעיל.

²⁵ מובהר כי במקרה של הענקת אופציות למניות מיועדות, תקבע ועדת הביקורת והתגמול את כמות האופציות למניות המיועדות הנגזרות משווי התגמול ההוני בחברות נרכשות במועד ההענקה שיוענק למנכ"ל (בהתאם למודל הכלכלי שתקבע, כאמור בסעיף זה לעיל).

בחברות נרכשות, ראשית תיזקף הענקה בגין הפרשים שנצברו משנה קודמת ולאחר מכן בגין אותה שנה.

9.6.2. **סמנכ"לים** : בכפוף לביצוע עסקאות השקעה, האופציות בחברות נרכשות יוענקו לנושא המשרה באופן שהחברה הנרכשת תקצה אופציות למניות בחברות נרכשות (במסגרת עסקת ההשקעה או כהתחייבות לבצע את ההקצאה במועד עתידי סמוך לעסקת ההשקעה), או, לפי העניין אופציות למניות מיועדות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו את היקף התגמול הוני בחברות הנרכשות שיוקצה לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות (לרבות הענקה מצטברת לסמנכ"ל, ככל שרלבנטית) כהגדרת מונחים אלה להלן. יובהר, כי נושא משרה יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בחברה נרכשת בכל חברה נרכשת.

9.6.2.1. השווי ההוגן המרבי לשנה של התגמול ההוני בחברות הנרכשות לא יעלה על ההפרש שבין תקרת שווי הוגן בחברה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני בחברה שהוענק בפועל לנושא המשרה, כשהפרש זה מוכפל ב- 1.33²⁶ ("תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות"). מובהר כי על פי מדיניות זו לא יוענק לסמנכ"ל תגמול הוני רק בחברות הנרכשות.

9.6.2.2. ככל שבשנה קלנדרית מסוימת לא תבצע החברה עסקת השקעה או ששווי התגמול ההוני בחברות נרכשות אותו קיבל בפועל סמנכ"ל בשנה קלנדרית כלשהי נמוך מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות בגין אותה השנה, ייצבר החלק שלא הוענק לסמנכ"ל הרלבנטי לשנה קלנדרית אחת נוספת בלבד (סכום תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות סכומים שנצברו משנה קלנדרית קודמת וניתנים לשימוש באותה השנה, יכונה לעיל ולהלן: "**ההענקה המצטברת לסמנכ"ל**"). יובהר, כי בכל הענקה של תגמול הוני בחברות נרכשות, ראשית תיזקף הענקה בגין הפרשים שנצברו משנה קודמת ולאחר מכן בגין אותה שנה.

9.6.3. ככל שבעת ביצוע עסקת השקעה, צפויה עסקת השקעה נוספת באותה שנה, תקבע ועדת התגמול את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה בגין כל עסקת השקעה מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות או ההענקה המצטברת לסמנכ"ל, לפי העניין, וביחס למנכ"ל - מתוך ההענקה השנתית הבסיסית או ההענקה המצטברת למנכ"ל, ובלבד שהסך המצרפי של שווי התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין כלל עסקאות ההשקעה באותה שנה קלנדרית לא יעלה על התקרות הקבועות במדיניות זו ביחס לסמנכלים ולמנכ"ל (כולל ההענקות מצטברות לסמנכ"לים ולמנכ"ל).

9.6.4. במקרה של השלמת עסקת השקעה נוספת בשלושת החודשים האחרונים של השנה לאחר שהוקצתה מלוא תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לאותה שנה לנושא משרה כלשהו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר הקדמת תגמול הוני בגין

²⁶ למשל, במקרה שהוענק לנושא משרה תגמול הוני בחברה בשווי 6 משכורות לשנה, אזי תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות תעמוד על עד 4 משכורות לשנה.

ההשקעה הנוספת, מתוך ועל חשבון חלק מהענקה השנתית הבסיסית למנכ"ל או מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לסמנכ"לים, לפי העניין, לשנה העוקבת לאותו נושא משרה, ובהיקף שלא יעלה על 33.33% מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת. במקרה של הקדמת תגמול הונוי כאמור, תתווסף לתקופת ההבשלה של המנה הראשונה של התגמול ההוני בהשקעה הנוספת תקופה שבין מועד ההקצאה ועד לתחילת השנה העוקבת.²⁷

9.6.5 התגמול ההוני בכל חברה נרכשת המוענק לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים בחברה לא יעלה על 3% מההון המונפק/הזכויות של אותה חברה נרכשת (בהנחת מימוש מלא של התגמול ההוני בחברות נרכשות, והתגמול ההוני ביחס למנכ"ל לא יעלה על 7% מההון המונפק/הזכויות של החברה הנרכשת (בהנחת מימוש מלא של התגמול ההוני בחברות נרכשות, לפי העניין).

9.6.6 התגמול ההוני בחברות נרכשות יבשיל בהדרגה, בשלוש מנות קבועות ושוות, על פני תקופה של 3 שנים קלנדריות, החל מיום 1 בינואר של השנה שבגינה ניתן תגמול הוני בחברות נרכשות לנושא המשרה בגין השלמת עסקת השקעה, באופן שבו בכל 1 בינואר עוקב תבשיל 1/3 (שליש) מהכמות שהוענקה בגין אותה שנה שחלפה.²⁸

מובהר כי האמור תקף גם לשנה בה נצברה "ההענקה המצטברת למנכ"ל" או "ההענקה מצטברת לסמנכ"ל", לפי העניין, לצד "ההענקה השנתית הבסיסית", כך שאם זכאי נושא המשרה הרלבנטי לתגמול הוני בחברות נרכשות גם בגין הענקה מצטברת כאמור, תחל תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בגין הענקה מצטברת ביום 1 בינואר של השנה הקודמת לשנה שבה בוצעה עסקת ההשקעה, וזאת לצד תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בגין ההענקה השנתית הבסיסית (למנכ"ל), או בגין תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות (לסמנכ"ל), לפי העניין, אשר תחל ביום 1 בינואר של אותה שנה שבה בוצעה עסקת ההשקעה.²⁹

9.6.7 כל תגמול הוני בחברה נרכשת יהיה ניתן למימוש עד לתום תקופה שלא תעלה על 7 שנים ממועד תחילת תקופת ההבשלה שלו ("תקופת המימוש").

9.6.8 מחיר המימוש של התגמול ההוני בחברות נרכשות יהיה המחיר בו ביצעה החברה את ההשקעה הראשונית (כולל השקעות בהון והלוואות בעלים) בחברה הנרכשת ("מחיר ההשקעה של החברה"). על אף האמור, ככל שהחברה הנרכשת היא חברה

²⁷ מבלי לגרוע מיתר תנאי הענקת התגמול ההוני בחברות נרכשות.

²⁸ מובהר כי בהתאם להוראות מדיניות התגמול שבתוקף עד לאישורה של מדיניות תגמול זו, הוענקו לסמנכ"לים אופציות למניות מיועדות בקשר עם השלמת עסקת אקוויזציה, אשר תנאי ההבשלה שלהן הוצמדו לתנאי ההבשלה של התגמול ההוני בחברה האחרון שהוענק לנושאי המשרה כאמור (ראו דוח הקצאה פרטית מיום 6 בדצמבר 2020 (אסמכתא מס': 124186-01-2020) ("דוח הקצאה פרטית") וכן דיווח אודות שינויים בהחזקות נושאי משרה מיום 20 בדצמבר 2020 (מס' אסמכתא: 130264-01-2020), הנכללים בזאת על דרך ההפניה). מובהר כי אין בתנאי מדיניות תגמול זו כדי לגרוע מתנאי ההקצאה וההבשלה בגין ההענקה שבוצעה קודם לאישור מדיניות זו, כאמור.

²⁹ לדוגמה: ככל שבמהלך שנת 2022 תבוצע עסקת השקעה אשר בגינה יוענקו למנכ"ל אופציות למניות בחברה הנרכשת או אופציות למניות מיועדות בגין ההענקה השנתית הבסיסית וההענקה המצטברת (לנוכח כך שבגין 2021 לא הוענקה למנכ"ל מלוא ההענקה השנתית הבסיסית), תחל תקופת ההבשלה של האופציות שיוענקו בגין ההענקה השנתית הבסיסית החל מיום 1 בינואר 2022, ולצד זאת, תחל תקופת ההבשלה של האופציות שיוענקו בגין ההענקה המצטברת החל מיום 1 בינואר 2021 ;

ציבורית אשר מניותיה נסחרות בבורסה, מחיר המימוש יהיה מחיר ההשקעה של החברה או מחיר מנית החברה הנרכשת לפי שער הסגירה ביום המסחר האחרון שקדם למועד השלמת עסקת ההשקעה, לפי הגבוה מביניהם.

9.6.9. מנגנון מימוש התגמול ההוני בחברות נרכשות יהיה מנגנון מימוש אופציות ללא תשלום (Cashless), אלא אם נושא המשרה יבחר במימוש בתשלום³⁰.

9.6.10. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה הנרכשת, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב וכן התאמות בגין תשלומים שתקבל החברה אשר נכללו בשווי ההשקעה הראשונית (כגון פירעון הלוואות בעלים, פירעון שטרי הון, פדיון ניירות ערך בני פדיון וכיו"ב).

9.6.11. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות יכללו האצה מלאה של תקופות ההבשלה במקרים הנובעים משינוי שליטה בחברה או בחברה הנרכשת, מאירועי "אקזיט" בחברה או בחברה הנרכשת כגון הנפקה, מיזוג (לרבות מיזוג משולש הופכי), עסקה למכירת כל או רוב נכסי החברה או החברה הנרכשת, במקרה שהחברה תמכור את רוב אחזקותיה בחברה הנרכשת (במישרין או בעקיפין), או כל אירוע אחר אשר תוצאתו דומה במהותה לאירועים הנ"ל.

9.6.12. בכל מקרה של סיום העסקה של נושא משרה, יחולו על התגמול ההוני בחברות הנרכשות שהוענק לנושא המשרה הרלבנטי, תנאים כמפורט להלן:

א. יום סיום ההעסקה יהיה היום בו הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת, כמפורט בסעיף 6.2.1 למדיניות התגמול ("יום סיום ההעסקה").

ב. ביום סיום ההעסקה יפקע כל התגמול ההוני בחברות נרכשות אשר טרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלו ולא יהיה לו כל תוקף.

ג. האופציות בחברות נרכשות ו/או האופציות למניות מיועדות שהוקצו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ההעסקה תהיינה ניתנות למימוש על ידי נושא המשרה, עד תום תקופת המימוש או עד תום 12 חודשים מיום סיום ההעסקה, המוקדם מבין השניים. למען הסר ספק, תקופת 12 החודשים (המתחילים ביום סיום ההעסקה) בהן זכאי נושא המשרה לממש את האופציות בחברות נרכשות ו/או האופציות למניות מיועדות, לא תהיה חלק מתקופת ההבשלה.

9.6.13. יובהר, כי ההוראות דלעיל תהיינה כפופות לקבלת החלטות מיסוי, ככל שיידרשו ויתקבלו, ולאמור בהן, להוראות תכנית תגמול הוני ככל שתהיה, ולהוראות כל דין רלוונטי אחר.

³⁰ בקשר עם האופציות למניות מיועדות - עם הבשלת כל מנה של האופציות למניות המיועדות, יהיה רשאי נושא המשרה לממש אותן למניות בחברה הנרכשת, והחברה תעביר לנושא המשרה כמות מניות החברה הנרכשת בגובה שווי רכיב ההטבה הנגזר מהאופציות למניות המיועדות במועד המימוש.

9.6.14. עם הקצאת התגמול ההוני בחברות נרכשות בפועל תימסר לנושא המשרה הודעה כתובה בדבר הקצאת התגמול ההוני בחברה הנרכשת ("מסמך ההקצאה"). במסמך ההקצאה יצוינו, בין היתר, תנאי התגמול ההוני בחברה הנרכשת (למשל, כמות האופציות, מחיר מימוש, תקופת ההבשלה, מועד פקיעה, מסלול המס החל על האופציות, אופן מימוש, עבירות, וכל תנאי אחר הקשור להענקת התגמול ההוני בחברה הנרכשת) ובלבד שהתנאים הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ולדין החל.

9.6.15. ככל שרלוונטי, לנושא המשרה תינתן האפשרות לבחור את מסלול המיסוי של התגמול ההוני בחברה הנרכשת, לרבות אופציות שיוחזקו באמצעות נאמן לפי הוראות סעיף 102 לפקודה, ככל שניתן. נושא המשרה יחתום על כל הצהרה או מסמך הנדרשים לצורך ההקצאה, לרבות הצהרה כי ידועות לו הוראות מסלול המס החל עליו וככל שיידרש, גם כי הוא מסכים לאמור בכתב נאמנות אשר יחתם בין החברה או החברה הנרכשת לבין נאמן בקשר עם התגמול ההוני בחברה הנרכשת.

9.6.16. אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב הקצאת התגמול ההוני בחברות הנרכשות לנושא משרה, מימוש למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין התגמול ההוני בחברות נרכשות או מניות המימוש, יישא בו נושא המשרה בלבד.

9.6.17. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות עשויים לכלול הוראות לפיהן בעת מימוש בחברה נרכשת מסוימת, סכום המימוש אשר יועבר לנושא המשרה בעקבות המימוש יתחשב בגובה הרווח המצרפי ברוטו המיוחס לחברה מכל ההשקעות בחברות הנרכשות בעת המימוש. ככל שיוותרו סכומים שלא הועברו לנושא המשרה עקב האמור, הם יישמרו ויועברו לנושא המשרה בהתחשב בגידול ברווח המצרפי בשנים הבאות.

9.6.18. הוראות נוספות לעניין אופציות למניות מיועדות:

9.6.18.1. מובהר כי עד למועד המימוש של האופציות למניות המיועדות, תחזיק החברה בזכויות הצמודות למניות המיועדות, לרבות זכויות ההצבעה וכל זכות הנובעת מעסקת ההשקעה או ממסמכי ההתאגדות של החברה הנרכשת.

9.6.18.2. בכפוף לתקופת המימוש החלה כמפורט לעיל, עם הבשלת כל מנה של האופציות למניות המיועדות, יהיה רשאי נושא המשרה לממש אותן למניות בחברה הנרכשת, והחברה תעביר לנושא המשרה כמות מניות החברה הנרכשת בגובה שווי רכיב ההטבה הנגזרת מהאופציות למניות המיועדות במועד המימוש (בהתאם למחיר המימוש ולמנגנון מימוש cashless כמפורט בסעיף 9.6.9 לעיל).

9.6.18.3. החברה תחזיק מניות מיועדות בכמות הנדרשת לצורך הענקה לנושאי המשרה בגין כל שנה רלבנטית, לפי העניין, בהתאם לתנאים הקבועים במדיניות זו ובהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס להיקף ההענקה שבוצע לנושאי המשרה. אין באמור כדי לגרוע מיכולת החברה למכור או להעביר בדרך אחרת את החזקותיה במניות החברה הנרכשת, ובלבד שבמקרה כאמור יחולו ביחס למניות נשוא האופציות למניות המיועדות ההוראות בקשר עם האצה מלאה של תקופות ההבשלה כמפורט בסעיף 9.6.11 לעיל.

9.6.18.4. מובהר כי שווי האופציות למניות המיועדות במועד הענקתן ייכלל לעניין חישוב שווי ההענקה לנושאי המשרה בהתאם לתנאים הקבועים להם במדיניות זו, לפי העניין³¹.

10. גמול דירקטורים

10.1. מטרה

החברה רואה לנכון להבטיח, לטובת החברה, תנאי כהונה ראויים לדירקטורים המכהנים בחברה, המיועדים להעניק לדירקטורים ביטחון וחופש לפעול לטובת החברה באופן עצמאי. תנאי הכהונה יהיו בהתאם לדין, לתקנון החברה ולהחלטות האסיפות הכלליות של החברה, זאת בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על פעולותיהם של הדירקטורים. כן מיועדים תנאי כהונת הדירקטורים ליתן לדירקטורים תגמול סביר, ראוי והולם בגין דרישות התפקיד, הזמן הכרוך במילוי תפקידם, בשים לב למורכבות הנושאים בהם עוסק דירקטוריון החברה, המצריכים זמן, הבנה עסקית ופיננסית, כישורים, מיומנות ומומחיות בהתחשב באופי החברה, היקף פעילותה ומורכבות עסקיה.

10.2. התגמול לדירקטורים

10.2.1. דירקטורים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המירבי לו זכאים דירקטורים בחברה בדרגתה של החברה בהתאם לתקנות הגמול, ובכלל כך בהתחשב בסיווגו של דירקטור כדירקטור מומחה הזכאי לתוספת מומחיות וכן לכל תוספת אחרת שתגיע לדירקטורים בהתאם לתקנות האמורות או כל דין אחר שיתקן ו/או יחליף אותן מעת לעת³².

10.2.2. כמו כן, בנוסף לתגמול האמור בסעיף 10.2.1 לעיל, ובמטרה לחזק את הזיקה בין תגמול הדירקטורים לבין אינטרס בעלי המניות של החברה, החברה תהיה רשאית, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לדירקטורים (לרבות לדירקטורים חיצוניים בהתאם לתקנות הגמול) תגמול הוני בחברה בלבד בהתאם להוראות תקנות הגמול ולתכנית תגמול הוני שתיקבע בחברה, ובהתאם לאמור להלן:

³¹ ועדת הביקורת והתגמול תקבע את כמות האופציות למניות המיועדות הנגזרות משווי התגמול ההוני בחברות נרכשות במועד ההענקה שיוענק לנושאי המשרה (בהתאם למודל הכלכלי שתקבע, כאמור בהערת שוליים 25 לעיל).

³² אין באמור כדי לגרוע מזכותו של דירקטור להמחות את התגמול לו הוא זכאי, כולו או חלקו, לצד ג' (בכפוף לאישורים הנדרשים לפי דין, ככל שנדרשים), ובלבד שהחברה לא תחוייב בכפל תשלום.

א. השווי ההוגן השנתי של התגמול ההוני לדירקטורים לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לשנה או 50% מהסכום המרבי בהתאם לתקנות הגמול, לפי הנמוך מביניהם.

ב. ניתן יהיה להקצות לדירקטורים תגמול הוני בחברה מידי שנה במשך שלוש שנים, אשר יבשיל במלואו לאחר שנה ממועד ההקצאה ויהא ניתן למימוש למשך שנה ממועד ההבשלה כאמור, לחילופין ניתן יהיה להקצות במתכונת של הענקה תקופתית לשלוש שנים, כאשר חלק יחסי מההענקה יבשיל כל שנה, וכל מנה שהבשילה ניתנת למימוש במשך שנה ממועד ההבשלה. דירקטור אשר סיים את כהונתו, יהיה זכאי להבשלת חלק יחסי של התגמול ההוני למועד סיום הכהונה (ללא האצה מלאה של כל הכמות המוקצית)³³.

ג. במקרה של הקצאת אופציות לדירקטורים, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר אשר לא יפחת ממחיר המניה הממוצע של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם להחלטה האמורה, לפי הגבוה מביניהם.

10.2.3. בנוסף, כלל הדירקטורים (כמו גם יתר נושאי המשרה) יהיו זכאים לתנאי כהונה המותרים לפי דין ותקנון החברה, וכן לתנאי הכהונה המקובלים בחברה מכוח החלטות האורגנים המוסמכים של החברה³⁴, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו לפי דין.

10.2.4. כן יהיו הדירקטורים זכאים להחזר הוצאות בקשר עם מילוי תפקידם בהתאם לנוהל שאישר הדירקטוריון ולתקנון החברה.

10.2.5. יובהר כי תנאי כהונתם של הדירקטורים החיצוניים לא יעלו על הקבוע בדין.

11. נושאים והיבטים נוספים

11.1. מדיניות החברה הינה, כי נושאי המשרה בחברה (לרבות מי שאינם דירקטורים) יהיו זכאים להסדרי השיפוי והביטוח המותרים לפי דין, תקנון החברה והחלטות האורגנים המוסמכים, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של החברה³⁵, וזאת על מנת להבטיח את חופש הפעולה ועצמאותם של נושאי המשרה בהתחשב בהיקף פעילותה של החברה ובאחריותם של נושאי המשרה על פי דין. הסדרים כאמור יחולו בקשר עם כהונתם של נושאי המשרה בחברה ו/או בחברות מוחזקות

³³ מובהר כי סיום תקופת כהונת דירקטור וחידוש הכהונה לתקופה נוספת לא ייחשבו כסיום כהונה לצורך סעיף זה.
³⁴ לרבות החלטות החברה מהימים 21.3.2001, 18.9.2003, 10.9.2007, 8.11.2011, 9.8.2012, 14.7.2015, 8.10.2015, 27.12.2017, 6.1.2019, 19.2.2019, 27.6.2019, 30.10.2019, 30.1.2020, 14.5.2020, 10.3.2021, 18.4.2021, 29.4.2021, 27.12.2021, 15.3.2022, 14.4.2022 לעניין הסדרי שיפוי, פטור וביטוח (דיווחים מיידיים מהימים 14.3.2001, 22.3.2001, 2.9.2003, 21.9.2003, 2.8.2007, 8.10.2015, 11.9.2007, 2.11.2011, 8.11.2011, 4.7.2012, 9.8.2012, 4.7.2012, 9.8.2012, 28.5.2015, 14.7.2015, 31.8.2015, 8.10.2015, 30.10.2019, 12.9.2019, 27.6.2019 ו-16.6.2019, 19.2.2019, 30.1.2019, 4.10.2018, 13.9.2018, 27.12.2017, 10.12.2017, 24.12.2019, 30.1.2020, 26.3.2020, 14.5.2020, 10.3.2021, 24.3.2021, 18.4.2021, 29.4.2021, 21.11.2021, 27.12.2021, 15.3.2022, 14.4.2022).
³⁵ לפרטים אודות תנאי הכהונה לדירקטורים בחברה במועד מדיניות זו ראו גם תקנות 22 ו-29 לחלק ד' (פרטים נוספים) לדוח התקופתי לשנת 2021, המובאות בדרך של הפניה.
כאמור בה"ש 34 לעיל.

שלה. במסגרת חלק מכתבי השיפוי הקיימים לנושאי המשרה המכהנים בחברה נכללת הוראה לפיה החברה פוטרת מראש נושא משרה בה מאחריותו בשל נזק שנגרם ו/או יגרם על ידו לחברה עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה. במסגרת מדיניות החברה נושאי המשרה כאמור (לרבות דירקטורים) ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי הכולל הוראות פטור כאמור, ככל שזכה הוענק להם, ואולם נושאי משרה מכהנים אשר לא הוענק להם כתב שיפוי הכולל הוראת פטור ו/או נושאי משרה חדשים שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו יהיו זכאים לכתב שיפוי מהחברה ללא ההוראה האמורה בדבר פטור מראש מאחריות.

11.2 ביטוח נושאי משרה

11.2.1 ועדת התגמול רשאית לאשר מעת לעת את התקשרויות החברה ברכישות פוליסות ביטוח לנושאי המשרה והדירקטורים (לרבות חידושן או הארכתן של פוליסות קיימות או פוליסות שירכשו בעתיד), מכל סוג, עם כל מבטחים בישראל או בחו"ל, עבור כל הדירקטורים ונושאי המשרה אשר מכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות המוחזקות שלה, לרבות דירקטורים שבעל השליטה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק, אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ועולה בקנה אחד עם עקרונות המסגרת הקבועים במדיניות התגמול.

11.2.2 מבלי לגרוע מהאמור, פוליסות ביטוח שיירכשו כאמור עשויות לכלול, בין היתר, פוליסות משותפות לחברה ולאי.סי.אל גרופ בע"מ ("אי.סי.אל") (לרבות פוליסות הכוללות רובד משותף לאי.סי.אל ולחברה ורובד נפרד).

ככל שירכשו פוליסות כאמור, חלקה של החברה בחבות בתשלום פרמיית הביטוח בין אי.סי.אל לבין החברה ברובד המשותף תהיה בהתבסס על הערכת המבוטחים באותה עת.

11.2.3 תנאיהן של כל פוליסות הביטוח לנושאי משרה התקפות של החברה (לרבות הפוליסות הנוספות שיירכשו, ככל שיירכשו, ו/או יחודשו, כאמור במדיניות זו) יהיו בהתאם למפורט להלן וועדת התגמול תאשר זאת:

(1) עלות פרמיית הביטוח השנתית שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח וכן גובה ההשתתפות העצמית לחברה יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה. מובהר כי על פי פוליסת הביטוח אין השתתפות עצמית לנושאי המשרה;

(2) גבולות האחריות בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבולות האחריות;

11.2.4 בנוסף ומבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תהא רשאית להתקשר, מעת לעת ומכל סיבה שהיא, בפוליסות ביטוח מסוג Run-Off בקשר עם אחריות דירקטורים ונושאי משרה. גבולות האחריות במסגרת פוליסות הביטוח מסוג Run-Off, כפי שתערכנה מעת לעת, לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה בתוספת הוצאות

הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבולות האחריות. עלות פרמיית הביטוח שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח מסוג Run-Off וכן גובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

יצוין כי סטייה של עד 25% לגבולות אחריות הביטוח האמורים לא תחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

11.2.5. להסרת ספק, מובהר כי אין באמור לעיל במדיניות זו כדי לפגוע בתוקפם של הסדרי ביטוח קיימים ו/או אישורים שהתקבלו לפי דין להתקשרויות בביטוח נושאי משרה עובר לקביעת מדיניות זו.

11.3. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה המכהנים בחברה לשכר של שאר עובדי החברה, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור³⁶, וכן בחנו את היחס האמור על בסיס עלות השכר של נושאי המשרה למול שאר עובדי החברה. בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי היחסים האמורים, אותם מצאו כסבירים כשלעצמם³⁷, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12. כללי

12.1. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה יכול שתבוצע באמצעות החברה במישרין או באמצעות חברת בת בבעלותה המלאה של החברה, ולעניין תגמול הוני בחברה נרכשת, עשוי להינתן באמצעות קבלת התגמול ההוני בחברה הנרכשת ישירות מהחברה הנרכשת או מאת החברה עצמה.

12.2. ההתקשרות עם נושא המשרה בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו יכול שתיעשה עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה (בשינויים המחוייבים, במטרה לשמור על גובה תגמול שווה ערך), ובלבד שההתקשרות תכלול תנאים, להנחת דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפיהם ההתחייבויות והשירותים שיינתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.

12.3. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

12.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.

12.5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

³⁶ מבלי לגרוע מהאמור, יוער כי ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי השוואה לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של יתר עובדי החברה צפויה לצמצם את היחס, ומקל וחומר שלא להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.
³⁷ לפרטים אודות, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל המכהן בחברה במועד אישור מדיניות זו (אשר החל לכהן ביום 1.7.2019), לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה בהתאם לנתוני השכר בחברה לשנת 2021, ראו ה"ש 29 בדוח מידי של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 6.6.2022 אליו מצורפת מדיניות זו כנספח.

- 12.6. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.
- 12.7. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף (בכפוף להוראות דין כופה).
- 12.8. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.
- 12.9. מובהר כי נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו לו יהיו זכאים, באופן חד פעמי או לתקופה, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת התגמול עליו ויתר).
- 12.10. מקום בו מדיניות זו כוללת טווחים ו/או תקרות תגמול ו/או תנאי תגמול שונים, אין בכך כדי לחייב את החברה ליתן תגמול בהיקף המרבי או כזה הכולל את מלוא רכיבי התגמול שאוזכרו במדיניות זו, ולנושא המשרה לא קיימת זכות מוקנית בקשר עם תגמול כאמור. עוד יובהר כי ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו (לרבות קביעת סייגים וחיוכים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו. כמו כן, שינוי בתנאי הכהונה שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה הרלבנטי אינה גדולה מ-10% לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו (לרבות במקרה של חריגה מהתקרות של הרכיבים שנקבעו במדיניות התגמול).
- 12.11. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול, כאשר בהתאם להוראות תקנה 31ב לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול אם אושר בידי מנכ"ל החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה כאמור תואמים את מדיניות התגמול.
- 12.12. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.
- 12.13. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

החברה לישראל בע"מ

מדיניות תגמול

בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999

להלן מדיניות התגמול של החברה לישראל בע"מ ("החברה" או "החברה"), אשר נקבעה על ידי דירקטוריון החברה לאחר ששקל את ההמלצות שהוגשו לו על ידי ועדת התגמול של החברה.

1. מטרות מדיניות התגמול - כללי

1.1. מדיניות התגמול של החברה נועדה לקדם את מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן מענה לצרכיה של החברה בהתחשב בגודל החברה, מורכבות עסקיה ואתגריה המשתנים, וכן בהתחשב בייחודיותה של החברה ובאופי פעילותה כחברת החזקות.

1.2. בקביעת מדיניות תגמול נושאי המשרה הובאו בחשבון, בין היתר, תפקיד נושאי המשרה, תנאי הכהונה הנוהגים בחברה, התשומות הניהוליות הנדרשות בניהול חברה מסוגה של החברה, תחומי אחריות נושאי המשרה ותרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחי החברה ולטובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח¹.

1.3. מטרותיה של מדיניות תגמול זו הינן, בין השאר, כדלקמן:

1.3.1. שימורם של נושאי משרה המכהנים בחברה, שהינם בעלי הכישורים והמיומנות הנדרשים וכן הינם בעלי ניסיון והכרה עם החברה, מאפייניה והשקעותיה השונות וצרכיהן;

1.3.2. קידום יכולת החברה לגייס לשורות החברה, בהתאם לצרכיה, נושאי משרה חדשים, בעלי הכישורים והניסיון המתאימים;

1.3.3. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לפעול להשאת ערך החברה ולקידום מטרותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

1.3.4. ביסוס תגמול נושאי המשרה על שילוב של רכיבים קבועים ורכיבים משתנים, באופן הקושר חלק מתגמול נושאי המשרה ליצירת ערך לבעלי המניות בחברה;

1.3.5. מתן תנאי כהונה לדירקטורים אשר יבטיחו את חופש פעולתם ואת עצמאותם, בין היתר, בהתאם לדין ולתנאי הכהונה המקובלים בחברה לדירקטורים, וכן יבטיחו תגמול הולם לדירקטורים בין היתר בהתחשב במטרת החברה למנות דירקטורים בעלי כישורים מתאימים, לטובת החברה, ובהתחשב במטרת החברה לחזק את הלימת אינטרס הדירקטורים עם זה של כלל בעלי המניות להשאת ערך החברה.

¹ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

1.4. הגדרות :

במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצידם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין) :

"דוחות כספיים שנתיים" - הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה ;

"החוק" או "חוק החברות" - חוק החברות, תשנ"ט-1999 ;

"התנאים הנלווים" - כהגדרתם בסעיף 5.2 למדיניות זו ;

"חברות המטה" - החברה וכן חברות המטה שבבעלותה המלאה של החברה ;

"נושא/ משרה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות² ;

"רווח נקי" - בהתייחס לשנה קלנדרית מסויימת, הרווח המיוחס לבעלים של החברה, באותה שנה, כפי שזה מובע בדוחות הכספיים השנתיים של החברה ;

"שכר" - השכר החודשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה כאמור בסעיף 4 למדיניות זו ;

"שנת מענק" - שנה קלנדרית בגינה זכאי נושא משרה למענק שנתי על פי מדיניות זו ;

"תקנות הגמול" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (או כל הוראות דין שיחליפו ו/או יתקנו אותן).

2. מבנה חבילת התגמול

תגמול נושאי המשרה בחברה יכלול את הרכיבים הבאים :

2.1. שכר ;

2.2. תנאים נלווים ;

2.3. הסדרי פרישה ;

2.4. מענקים תקופתיים ו/או מיוחדים ;

2.5. תגמול הוני.

בנוסף, מדיניות החברה היא כי במסגרת תנאי כהונתם יהיו נושאי המשרה זכאים להסדרי השיפוי, [הפטור](#) [\(ככל שחל\)](#) והביטוח של החברה.

במהלך תקופת מדיניות התגמול לא יכהנו בחברה למעלה מחמישה סמנכ"לים.

יודגש כי לצד מדיניות תגמול זו מובאים לאישור גם תנאי הבהונה כהונה והעסקה מעודכנים של מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות תגמול זו אושרו על ידי האסיפה הכללית, התואמים את תנאיה של בעלי המניות של החברה מיום 27.6.2019³, ואין במדיניות מדיניות תגמול זו כדי לגרוע מתנאי

² על אף האמור, ביחס לתנאי תגמול דירקטורים (לרבות דירקטורים חיצוניים) ראו סעיף 10 למדיניות. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות (למעט ההוראות הכלליות) למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין **כוונה** לכלול דירקטורים, למעט אם צוין אחרת.

³ ~~כאמור בדרך וימוך אסיפה של החברה מיום 16.6.2019 (מס' אסמכתא: 059392-01-2019), המובא על דרך ההפניה.~~

הכהונה שאושרו בידי האסיפה הכללית כאמור. לעניין זה יודגש כי חלק ניכר מההתאמות למדיניות התגמול זו להלן הינו שילובם במדיניות התגמול של תנאי הכהונה הקיימים שאושרו למנכ"ל טרם כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו⁴.

כמו כן, מובהר כי תנאי מדיניות תגמול זו הינם במתכונת המביאה בחשבון, בין השאר, את העדכון והתוספות לתנאי התגמול להם יהיה זכאי מנכ"ל החברה, מר יואב דופלט, מאיי.סי.אל גרופ בע"מ ("איי.סי.אל") החל מיולי 2022 בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל. על פי מתכונת זו, החל מחודש יולי 2022 תישא איי.סי.אל בכמחצית⁵ מההיקף השנתי הכולל של תנאי התגמול להם יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל (כאשר טרם העדכון החברה נושאת בעיקר תנאי התגמול הכוללים כאמור), באופן שלא צפוי לחול שינוי מהותי בהיקף הכולל של התגמול לו יהיה זכאי מר דופלט בגין תפקידיו כמנכ"ל החברה וכיו"ר דירקטוריון איי.סי.אל. זאת, לצד סיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל (החל מיולי 2022)⁶.

ציון כי לא חל שינוי בתנאי כהונתו של מנכ"ל החברה המכהן, כאשר לעניין הוראה בדבר תגמול הונו בחברות נרכשות ראו סעיף 9.7.3 להלן.

3. היחס בין רכיבי חבילת התגמול

בהינתן רכיבי התגמול המקסימליים הקבועים במדיניות זו החלק היחסי של הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הינו בטווח של כ- 50% - 30% 70% - 55% (בהתאם לתפקיד נושא המשרה ותנאי העסקתו)⁷. יובהר כי היחסים בפועל עשויים להשתנות בהתאם לתגמול בפועל. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק או שניתן מענק הנמוך מזה המירבי צפוי היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הכולל עשוי להיות נמוך מהאמור. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לתמהיל חבילת התגמול וליחס הרצוי בין רכיבי התגמול הקבועים לבין רכיבי התגמול המשתנים, וקבעו כי מדיניות החברה היא כי היחס האמור הינו מתאים ומשרת את מטרות מדיניות התגמול.

4. שכר נושאי המשרה בחברה

4.1. מטרה

החברה תשלם לנושאי המשרה בה שכר הולם, המאפשר לחברה לגייס ולשמר לטווח ארוך מנהלים בעלי יכולות וכישורים מיטביים, בהתאם לצרכי החברה, מאפייניה ומורכבות עסקיה והשקעותיה, ולצורך קידום מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

4.2. שכר נושאי המשרה בחברה, ייקבע ו/או יעודכן מעת לעת תוך התייחסות, בין היתר, למטרות מדיניות התגמול הקבועות בסעיף 1 לעיל ולנושאים הבאים, ככל שרלבנטיים:

⁴ לפרטים אודות תנאי כהונתו הקיימים של המנכ"ל סמוך לפני מועד אישור מדיניות זו ראו בתקנה 21 בחלק ד' בדוח התקופתי לשנת 2021 אשר פורסם ביום 24 במרץ 2022 (אסמכתא מספר: 2022-01-034903) ("הדוח התקופתי לשנת 2021"), המובא על דרך ההפניה.

⁵ זאת בהנחה שהתגמול המשתנה יהיה בגובה תקרות התגמול להן עשוי להיות זכאי מר דופלט.

⁶ לפרטים נוספים אודות השינויים בהתאם לעדכון תנאי הכהונה באיי.סי.אל, לרבות בקשר עם סיום הסכם הניהול בין החברה לבין איי.סי.אל, החל מיום 1 ביולי 2022, ראו בתקנה 21 בחלק ד' (פרטים נוספים) בדוח התקופתי לשנת 2021, המובא על דרך ההפניה.

⁷ לעניין טווח משוער זה: רכיב פיצויי הפרישה נכלל ברכיב הקבוע.

- 4.2.1. התפקיד בו משמש נושא המשרה (או מיועד לשמש בו, לפי העניין)⁸;
- 4.2.2. תחומי אחריותו של נושא המשרה;
- 4.2.3. הסכמי שכר קודמים שבין החברה לבין נושאי משרה;
- 4.2.4. השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה⁹;
- 4.2.5. הישגיו של נושא המשרה ותרומו לחברה;
- 4.2.6. הגשמת טובת החברה בשימור נושא המשרה לאורך זמן;
- 4.2.7. היחס בין שכר נושא המשרה לבין שכרם של נושאי משרה אחרים בחברה;
- 4.2.8. ניתוח תנאי השוק הרלבנטיים וזאת בהתחשב בגודלה של החברה, מורכבותה והיקף השקעותיה, שעשויים להצדיק תגמול גבוה לעומת חברות אחרות, אך בכל מקרה לא מעבר לתקרה שבסעיף 4.4 להלן.
- 4.3. השכר יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, כאשר המדד הידוע במועד קביעת השכר ישמש מדד בסיס.
- 4.4. השכר החודשי המרבי (ברוטו) של **נושא** **שישולם על ידי החברה לנושא** המשרה לא יעלה על הסכומים הבאים (בהתאם לתפקיד נושא המשרה), כשהם צמודים למדד בגין חודש דצמבר 2012¹⁰:
- 4.4.1. **מנכ"ל החברה**: שכר חודשי של עד **135-150** אלף ₪¹¹;
- 4.4.2. **סמנכ"ל**: שכר חודשי של עד **90-100** אלף ₪.
- יצוין, כי הסכומים המרביים דלעיל הינם בגדר רף שכר עליון, ועל כן אינם מיועדים בהכרח לשקף את השכר הקיים של מי מנושאי המשרה¹².

5. תנאי העסקה נלווים לנושאי המשרה בחברה

5.1. מטרה

תנאי ההעסקה הנלווים לנושאי המשרה כוללים את התנאים הסוציאליים הנדרשים לפי חוק, תנאים נלווים נוספים הניתנים לנושאי המשרה כחלק מתנאי הרווחה הנהוגים לעובדי החברה וכן תנאים נלווים והטבות לנושאי משרה, המיועדים לסייע לחברה בגיוס ובשימור מנהלים בעלי

⁸ במסמך מדיניות זה ההתייחסות לתפקידיו של נושא המשרה, לתחומי אחריותו וכיוב' הינה ביחס לפועלו, תפקידיו ואחריותו, לפי העניין, הן בחברה והן בחברות המוחזקות שלה. אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מאפשרות נושאי משרה (כולל דירקטורים) לקבל תגמול בשל כהונתם כדירקטורים בחברות מוחזקות של החברה. נקודת המוצא בקביעת מדיניות תגמול זו הינה כי נושאי המשרה בחברה (למעט מנכ"ל החברה במועד קביעת מדיניות זו) לא יקבלו תגמול מחברות מוחזקות של החברה בשל כהונתם בהן למעט תגמול הונוי בחברות נרכשות כאמור בסעיף 9.7 להלן, ככל שיוענק.

⁹ בהקשר זה, ולצורך הערכת ועדת התגמול ביחס למועמד חדש, יוצגו פרטים אודות השכלתו הכללית ו/או האקדמאית של נושא המשרה וכן קורות חיים ו/או תמצית נסיון רלבנטי לתפקידו בחברה.

¹⁰ מובהר כי לצרכי מדיניות זו "השכר חודשי" הינו לרבות עדכונים לו ככל שיבוצעו.

¹¹ סכום זה רלוונטי למתווה העסקת המנכ"ל כמנכ"ל החברה וכיו"ר אי.סי.אל, ואינו כולל את השכר המשולם למנכ"ל החברה, כפי שיהיה מעת לעת, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל ותשלומים הנלווים אליו או נגזרים ממנו (ראו גם בסעיף 2 לעיל).

¹² הסכומים דלעיל נקבעו בין היתר בהתחשב בכך ש**נושאי המשרה** **הסמנכ"לים** זכאים בנוסף ל-"משכורת 13" כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה. (אצל מנכ"ל החברה משכורת 13 הינה חלק מהתנאים הנלווים האמורים בסעיף 5.2).

יכולות וכישורים מיטביים, בהתחשב בצרכי החברה, באופי פעילותה ובמטרות המנויות בסעיף 1 לעיל.

5.2. מדיניות החברה הינה, כי התנאים הנלווים יכללו :

5.2.1. תנאים סוציאליים, לרבות ימי חופשה, ימי מחלה, הפרשות והפקדות לקרנות

פנסיה/ביטוחי מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה ודמי הבראה ;

5.2.2. תנאים נלווים נוספים, כגון שימוש ברכב, גילומי מס מסוימים, מנוי לעיתון, סקר

רפואי, דמי חבר באיגוד מקצועי, טלפון, אינטרנט, שי לחגים וכו'.

(להלן יחדיו: "התנאים הנלווים")

5.3. סך כל התנאים הנלווים להם יהיה זכאי נושא משרה בגין שנה מסויימת לא יעלה על 50% מהשכר השנתי של אותו נושא משרה באותה שנה¹³.

5.4. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות בקשר עם תפקידם וכהונתם, בהתאם לנהלים המקובלים בחברה ~~שאוסרו בידי דירקטוריון החברה~~.

6. תנאי פרישה של נושאי המשרה בחברה

6.1. מטרה

6.1.1. על מנת לשמר ולגייס מנהלים בעלי הכישורים והניסיון המתאימים, בהתחשב

בגודלה של החברה ומורכבות עסקיה והשקעותיה ולטובת החברה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים, בנוסף לתנאים המגיעים להם בעת פרישה לפי הדין, לתנאי פרישה עבור תרומת נושאי המשרה לחברה לאורך שנות כהונתם.

6.1.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי יש לקבוע את תנאי הפרישה של מנכ"ל החברה בהתאם לבכירותו, תפקידו וחשיבותו לחברה ולקידום מטרותיה¹⁴.

6.2. מדיניות החברה היא כי במועד הפרישה, יהיו נושאי המשרה זכאים לתנאי הפרישה הבאים, ובלבד שהועסקו בחברה כנושאי משרה לפחות 12 חודשים קודם למתן ההודעה אודות הפרישה¹⁵:

6.2.1. **הודעה מוקדמת**: כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה בו ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (או בעדכונו, לפי העניין), ותהיה הדדית, ועל כן תחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו.

החברה תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיים את תפקידו קודם לתום תקופת

¹³ ביחס למנכ"ל החברה ולסמנכ"לים ראו הערת שוליים 12. מובהר, כי שיעור זה איננו כולל פיצויי פרישה מוגדלים ותקופת הסתגלות (כאמור בסעיף 6 להלן), וכי חושב בהנחת ניצול ימי החופשה.

¹⁴ זאת, לאחר שניתנה הדעת למטרות המדיניות ולשיקולים המנויים בחלק אי לתוספת הראשונה אי לחוק.

¹⁵ החברה רשאית להתקשר בהסכמי ייעוץ עם נושאי משרה בה לאחר פרישתם, ככל שיהיה בכך צורך.

ההודעה המוקדמת, ובלבד שבמקרה כאמור ישולמו לנושא המשרה השכר והתנאים הנלווים המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת. וזאת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה על פי תנאי העסקתו של נושא המשרה.

תקופת ההודעה המוקדמת תהא, כדלקמן:

- (1) למנכ"ל החברה: תקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים.
- (2) ליתר נושאי המשרה: תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים, בשים לב בין השאר לתפקיד נושא המשרה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ישולם לנושא המשרה השכר וכן יהיה נושא המשרה זכאי לתנאים הנלווים. וכמו כן תמשיך לחול במהלכה תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברה והתגמול ההוני בחברות נרכשות, ככל שהוענקו לנושא המשרה, וזאת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת.

נושא משרה יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בהתייחס לשנת המענק שבמהלכה הסתיימה כהונתו, לרבות בגין תקופת ההודעה המוקדמת בה המשיך נושא המשרה לכהן בפועל בתפקידו, ככל שהמשיך, ובלבד שהתקיימו התנאים לקבלת מענק שנתי ביחס לשנה זו.

6.2.2. תקופת הסתגלות: כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה יהיו נושאי המשרה זכאים לתקופת הסתגלות (שאינה חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת) בכל מקרה של סיום הכהונה, למעט במקרה שניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין, וזאת בכפוף לתנאים שיפורטו להלן.

זכאות נושא המשרה לתקופת הסתגלות תחול כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה. תקופת ההסתגלות תהא, כדלקמן:

- (1) למנכ"ל החברה: תקופת הסתגלות בת 6 חודשים.
- (2) ליתר נושאי המשרה: תקופת הסתגלות שתיקבע (לאחר שמיעת המנכ"ל) בשים לב גם ליתר תנאי כהונתו והעסקתו, ובלבד שתקופת ההסתגלות לא תעלה על 6 חודשים.

תקופת ההסתגלות תחל בתום תקופת ההודעה המוקדמת, ובמהלכה נושא המשרה יהיה זכאי לשכר וכן לתנאים הנלווים. מובהר, כי נושא המשרה לא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק השנתי בגין תקופת ההסתגלות.

6.2.3. פיצויי פרישה: כחלק מתנאי הפרישה של נושאי המשרה בחברה, מדיניות החברה היא ליתן, בכל מקרה של סיום העסקה, למעט במקרים בהם ניתן לשלול פיצויי פיטורים לפי דין, פיצויי פרישה, כדלקמן:

(1) מנכ"ל החברה יהא זכאי לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי (2) משכורות חודשיות ברוטו (בהתאם לגובה השכר החודשי האחרון של מנכ"ל החברה בסמוך למועד הפרישה - להלן: "המשכורת האחרונה"), בגין כל שנת עבודה¹⁶. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (וכן אישור האסיפה הכללית ככל שנדרש לפי דין), יהיה זכאי להגדיל את סכום הפיצויים האמורים בשיעור נוסף של עד 10% נוספים, וזאת בהתחשב בתקופת הכהונה של מנכ"ל החברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של מנכ"ל החברה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

(2) יתר נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול (אשר תשמע לשם כך את המלצת המנכ"ל), יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים לנושא משרה בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת בגין כל שנת עבודה, וזאת בהתחשב בתפקידו וביתר תנאי כהונתו והעסקתו.

(3) ביחס לנושאי משרה חדשים בלבד (שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו): יהיו זכאים לפיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של משכורת חודשית אחת ברוטו, בגובה המשכורת האחרונה, בגין כל שנת עבודה. דירקטוריון החברה, לאחר אישור ועדת התגמול, יהא רשאי לאשר זכאות לפיצויי פרישה נוספים בשיעור של עד משכורת אחרונה אחת נוספת רק בכפוף לתקופת העסקה בחברה שלא תפחת משלוש שנים ("תקופת אכשרה"), ובגין כל שנת עבודה שלאחר תקופת האכשרה.

בכל תקופת מדיניות זו פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור כולל של שתי משכורות אחרונות כאמור לעיל, יחולו לכל היותר ביחס לחמישה נושאי משרה בכירים בלבד.

פיצויי הפיטורין/הפרישה דלעיל כוללים את הסכומים העומדים לזכות נושא המשרה בגין פיצויים בקרנות הפנסיה/קופות הגמל (כפי שחושבו על ידי חברות הביטוח/הקופות, כולל רווחים שנצברו), והחברה תשלם לנושא המשרה את הסכומים הנדרשים עד לסכומים המגיעים לו כאמור לעיל.

~~במקרה בו נושא משרה זכאי לפיצויי תשלום פיצויי פיטורין/פרישה בשיעור העולה על זה הקבוע בחוק, זכאותו תקום, יעשה כנגד חתימת נושא המשרה על התחייבות לאי תחרות ועל כתב ויתור וסילוק כלפי החברה ומי מטעמה בקשר עם כהונתו, העסקתו וסיום העסקתו בחברה, וזאת בנוסחים המקובלים בחברה.~~

6.2.4. היות שתנאי הכהונה הקבועים ביחס למנכ"ל החברה במסגרת מדיניות תגמול זו, לצד תנאי כהונתו המעודכנים של המנכ"ל כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, לא נועדו

¹⁶ ואולם ככל שהמשכורת האחרונה של המנכ"ל הינה נמוכה ממשכורת לה היה זכאי המנכ"ל במהלך תקופת כהונתו, אזי לענין פיצויי הפיטורין/הפרישה תילקח בחשבון משכורתו של המנכ"ל כפי שהיתה לאורך התקופה בה שולמה, ומשכורתו הנמוכה יותר רק בגין התקופה שבמהלכה שולמה (והממוצע המשוקלל שלהן בהתאם לתקופות הרלבנטיות יהווה את "המשכורת האחרונה").

לגרוע מתנאי כהונתו הכוללים טרם מועד אישור מדיניות זו, הרי שככל שתנאי הפרישה וסיום ההעסקה של המנכ"ל בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון אי.סי.אל, לרבות על-פי הוראות מדיניות התגמול באי.סי.אל, יהיו נחותים בהשוואה לתנאי הפרישה וסיום ההעסקה המפורטים בסעיף 6 זה לעיל, אזי המנכ"ל יהיה זכאי להפרש, ככל שיהיה, מהחברה, באופן בו שינוי מבנה התגמול לא יגרע מתנאי הפרישה וסיום ההעסקה להם הוא זכאי כאמור בהתאם לתנאי כהונתו ערב כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו, והחברה תישא בהפרש זה כפי שיאושר בידי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה במועד הרלוונטי.

7. מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה

7.1. מטרה

7.1.1. החברה מוצאת לנכון לקבוע, לטובת החברה, כי רכיב משמעותי של תגמול נושאי המשרה המכהנים בה ייקבע בהתאם לתוצאותיה וליעדים מתכניתה האסטרטגית של החברה, בשים לב למטרות האמורות בסעיף 1 למדיניות זו ולתרומת נושאי המשרה להשגת יעדי החברה כפי שאלו מתבטאים, בין השאר, בתכנית העבודה של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתחשב בתפקידו של כל אחד מנושאי המשרה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.1.2. שאיפת החברה הינה לעודד את נושאי המשרה להישגים מצוינים לטובת החברה, תוך קשירת המענק לתוצאותיה של החברה, וזאת, בין היתר, בשים לב לאופייה של החברה ואתגריה.

7.2. אופן קביעת המענק השנתי:

גובה המענק לכל נושא משרה יקבע, כדלקמן:

7.2.1. בגין כל שנה רלבנטית, סכום המענק המקסימלי נקבע בהתאם לתפקידו ובכירותו של נושא המשרה כאמור, כדלקמן:

למנכ"ל החברה - מענק מקסימלי בגובה 912 משכורות חודשיות ברוטו¹⁷.

לסמנכ"ל בחברה - מענק מקסימלי בגובה 96 משכורות חודשיות ברוטו¹⁸.

7.2.2. המענק השנתי לנושאי המשרה יהיה מבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מהביצועים בפועל של החברה בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס ליעדים שנקבעו בתכנית העבודה מראש לגבי אותה שנה ("רכיב מענק מבוסס יעדים"), למעט חלק לא מהותי מהמענק אשר יהיה מבוסס על שיקול דעת ("רכיב מענק בשיקול דעת"). על אף האמור, ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (סמנכ"לים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי המענק השנתי, כולו או חלק

¹⁷ לענין המענק השנתי בגין שנת 2022, ילקח בחשבון גובה המשכורת החודשית כפי שהייתה החל מיום 1.1.2022 עד ל-30.6.2022, בהתאם לתנאי כהונת המנכ"ל הקיימים עובר לעדכון תנאי כהונתו, וכן גובה המשכורת חודשית לה יהיה זכאי המנכ"ל על פי תנאי הכהונה המעודכנים (המובאים לאישור בד בבד עם מדיניות זו) החל מה-1.7.2022 עד ל-31.12.2022.

¹⁸ מובהר כי תקרת המענק לסמנכ"ל בחברה בהתאם למדיניות זו תחול החל מיום 1 בינואר 2022.

מהותי ממנו, יהיה מבוסס על שיקול דעת כפי שייקבע על ידם (ולא יהיה כפוף לתנאי האמור בסעיף 7.2.34 להלן) ובלבד שלא יעלה על התקרה כאמור בסעיף 7.2.1 לעיל. **ביחס למנכ"ל רכיב מענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.**

7.2.3. ביחס למנכ"ל החברה: הקריטריונים למענק השנתי למנכ"ל ייקבעו על ידי ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה בהתאם להוראות להלן.

(1) ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון יקבעו מהו המשקל היחסי של כל יעד אשר ייבחר לצורך חישוב רכיב המענק מבוסס יעדים כאמור בסעיף 7.2.2. לעיל ומספר היעדים שיכללו. היעדים אשר ייבחרו במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יהיו יעדים הניתנים למדידה.

(2) רכיב המענק בשיקול דעת יהווה עד 3 פעמים המשכורת החודשית ברוטו של המנכ"ל¹⁹, וסך התגמול בגין רכיב המענק בשיקול דעת ורכיב המענק מבוסס יעדים לא יעלה על התקרה האמורה בסעיף 7.2.1 לעיל. יצוין, כי רכיב המענק בשיקול דעת ייקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון החברה ובכפוף לאישור ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, והענקתו לא תהא כפופה לרווח המינימלי (כהגדרתו להלן).

7.2.4.7.2.3. יודגש, כי תנאי סף להענקת מענק בגין רכיב מענק מבוסס יעדים בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו קיומו של רווח נקי מנוטרל^(*) חיובי שאיננו נופל מ-70 מיליון דולר 80% מהרווח הנקי שנקבע בתכנית העבודה שאושרה על פי דוחותיה הכספיים השנתיים של ידי דירקטוריון החברה לאותה השנה (להלן: "שנה ה"רווח המינימלי").^(*); ("רווח נקי מנוטרל" - לצורך חישוב העמידה ברווח המינימלי ינוטרלו אירועים חריגים בהתאם לאירועים המפורטים בסעיף 7.2.8 למדיניות התגמול.²⁰

7.2.5.7.2.4. במסגרת רכיב המענק מבוסס יעדים יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין שני יעדים לשישה יעדים, אשר יהיו יעדים ביצועיים מדידים או פיננסיים מדידים מתוך היעדים הבאים: עמידה בתקציב או ברכיבים מתוכו, רווח נקי, חוב נטו, אבני דרך בביצוע השקעות בהתאם לאסטרטגיה של החברה, (לרבות בחברות נרכשות), מימוש נכסים, עלויות מימון, תשואה לבעלי מניות, תזרים מזומנים, גיוס חוב (כולל מחזור חוב/הנפקות), ביצוע עסקה אסטרטגית (לרבות שינוי מבנה)

¹⁹ לעניין המענק השנתי לשנת 2022, ראו ה"ש 17 לעיל.
²⁰ מובהר, כי הענקתו של רכיב המענק בשיקול דעת לא תהא כפופה לרווח המינימלי; עוד מובהר כי נוסח תנאי הסף בסעיף 7.2.4 זה אושר בגין השנים 2021-2022 טרם מועד כניסתה לתוקף של מדיניות זו. לפרטים ראו בדוח זימון אסיפה מיום 24 במרץ 2021 (אסמכתא: 2021-01-044040), כפי שאושר על ידי האסיפה ביום 29 באפריל 2021 (אסמכתא: 2021-01-073935), הנכלל בדרך של הפנייה. מובהר כי בכל מקרה ימשיך לחול תנאי הסף שתוקן במסגרת דוח הזימון מיום 24 במרץ 2021 כאמור לעיל, ביחס למענק לשנת 2022 למנכ"ל וליתר נושאי המשרה בחברה.

מובהר כי תנאי הסף לצורך הענקת רכיב מענק מבוסס יעדים ביחס לשנת 2021 ולשנת 2022, יהיה קיומו של רווח נקי מנוטרל^(*) חיובי שאיננו נופל מ-80% מהרווח הנקי שנקבע בתכנית העבודה שאושרה על ידי דירקטוריון החברה לכל אחת מהשנים 2021-2022, בהתאמה (חלף הרווח המינימלי כהגדרתו לעיל);^(*) רווח נקי מנוטרל - לצורך חישוב ה"רווח הנקי" ינוטרלו אירועים חריגים בהתאם לאירועים המפורטים בדוח זימון אסיפה לאישור תנאי כהונת מנכ"ל החברה (מס' אסמכתא: 2019-059392), הנכללים בזאת על דרך ההפניה.

בהחזקות החברה בחברות המוחזקות על ידיה (הקיימות והעתידיות), ביצוע יעדים מהתכנית האסטרטגית שתיקבע החברה, יעדים מדידים של חברות מוחזקות, חסכון בעלויות והוצאות, יעדים רגולטוריים²¹; וכן יקבעו את המשקל היחסי לכל יעד, אשר לא יפחת מ-15% ביחס לכל יעד.

7.2.5-7.2.6. בחירת מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, היעדים והמשקולות למענק ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון כמפורט לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מרץ של אותה שנה וייבחנו באופן פרטני.²²⁻²³

7.2.6-7.2.7. בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקבוע את מבנה רכיב המענק מבוסס יעדים, יוחלט עבור כל יעד, האם יימדד באחת משתי החלופות להלן:

- א. חלופת יעד מטרה - בחלופה זו ייקבע רף מטרה מדיד ביחס לכל יעד אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהפרמטר אותו יש לשנות או להשיג ("רף המטרה"). אם עמד נושא המטרה ברף המטרה יהיה זכאי למלוא התגמול בגין אותו יעד, ואם לא עמד נושא המטרה ברף המטרה לא יהיה זכאי לתגמול כלל בגין אותו יעד;
- ב. חלופה לינארית - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יעשו שימוש בכללים המפורטים להלן:

- i. לכל יעד ייקבע רף מטרה כמותי כהגדרתו בסעיף 7.2.6-7.2.7 א' לעיל.
- ii. לכל יעד ייקבע גם סף תחתון כמותי, אשר לא יפחת מ-80% מרף המטרה. בגין אי עמידה בסף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- iii. עמידה בסף התחתון תזכה במענק בשיעור מסוים מהמענק בגין היעד הספציפי ועמידה ברף המטרה (100%) תזכה במלוא התגמול ביחס ליעד זה. עמידה בשיעור שבין הסף התחתון לרף המטרה תזכה במענק שיחושב באופן לינארי (ביחס להפרש שבין הסף התחתון לבין יעד המטרה).

7.2.7-7.2.8. "נטרול" של אירועים חריגים - מחישוב הביצועים לצורך רכיב המענק מבוסס יעדים ינוטרלו אירועים חריגים ו/או כאלה שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה ו/או חברות מוחזקות כאמור להלן, כך שאלה לא ישפיעו על הזכאות למענק השנתי וחישבו בשנת המענק בה ארעו, ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון מראש בכתב קציב החברה לשנת המענק:

²¹ מטבע הדברים תכנית העבודה והתכנית האסטרטגית של החברה כוללת מידע סודי, פרטי ורגיש, אשר גילוי עולל לפגוע בטובת החברה.

²² יצוין, כי סכום המענק השנתי לסמנכ"לים בגין שנת 2019 יחושב בהתאם לנוסחת המענק הקבועה במדיניות התגמול הקודמת של החברה, ואולם עם קביעת מדיניות התגמול, תשלום המענק בגין 2019 לא יהיה כפוף להוראות פריסת המענק השנתי ממדיניות התגמול הקודמת וישולם במלואו עם ובכפוף לאישור. נוסחת המענק השנתי הקבועה במדיניות תגמול זו תחול החל מהמענק בגין שנת 2020.

²³ מובהר, כי היעדים בקשר עם המענק השנתי בגין שנת 2022 נקבעו זה מכבר בהתאם לתנאי הכהונה הקיימים של המנכ"ל ויתר נושאי המשרה.

א. נטרולים אשר בוצעו בגין אותה שנת כספים על ידי **צימיקלים לישראל אי.סי.אל גרופ** בע"מ, בתי זיקוק לנפט בע"מ וחברות **אחרות** בהן לחברה השפעה מהותית בקשר עם מענקים שנתיים **למנהלים הכלליים נושא המשרה** בחברות אלו.

ב. השפעות חשבוניות השקעה על החברה, שלא תוקצבו, כגון: שינויים בטיפול חשבונאי עקב כניסה לאיחוד או יציאה מאיחוד, עליה/ירידה משליטה, שינוי אחר באופן הטיפול החשבונאי בהשקעה (לדוגמה מעבר מאקוויטי לנכסים מיועדים למכירה וכו'), מימושים, הפחתות, שיערוכים.

ג. נטרול השפעה של תוצאות חשבוניות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגים, רכישות או מימושים.

ד. נטרול רווח או הפסד חשבונאי, שלא תוקצב, הנובע מאירוע שאינו מגובה בקבלת או יציאת תזרים מזומנים, כגון: השפעת הוצאות או הכנסות עקב תביעות עבר, מיסים נדחים.

ה. נטרול השפעת עסקאות מימוניות והוניות, שלא תוקצבו, כגון: נגזרים, COLLAR, החלפה ופדיון נכסים פיננסיים, הנפקת ניירות ערך בניכיון/פרמיה.

ו. נטרול השפעה של שינויים בתקינה החשבונאית, שלא תוקצבו.

לצורך האמור בסעיף זה "החברה" משמע החברה וחברות המטה של החברה כהגדרתן בסעיף ההגדרות לפרק עסקי התאגיד בדוח התקופתי של החברה לשנת **2021** ²⁴ יובהר כי על אף האמור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שלא לבצע נטרול כאמור או לבצע נטרול של אירוע חריג שלא נכלל לעיל, ובלבד שלגבי מנכ"ל בלבד התוספת כתוצאה מאי ביצוע נטרול/ביצוע נטרול אחר בצירוף רכיב מענק בשיקול דעת, לא יעלו על מקסימום רכיב המענק בשיקול דעת האמור בסעיף 7.2.2 לעיל.

7.3. עם קביעת מדיניות זו, רשאית ועדת התגמול לקבוע כי סכומים שנפרסו בגין המענק השנתי לשנת 2018, בהתאם להוראות מדיניות התגמול הקודמת של החברה, ישולמו לנושאי המשרה במועד תשלום המענק השנתי לשנת 2019. ²⁵

7.4.7.3. סמכות להפחתת המענק

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה בפועל, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של חריגה משמעותית ממדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

7.4.7.5. השבה של סכומים המבוססים על דוחות כספיים

²⁴ אשר פורסם ביום 1924 במרץ 2019, המובא על דרך ההפניה (אסמכתא מספר: 024244-01-2019) ("...").
²⁵ לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת של החברה ראו דיווחים של החברה מיום 28.6.2018 ומיום 9.7.2018 (אסמכתאות מספר: 057546-01-2018 ו-062016-01-2018) (להלן ולעיל: "מדיניות התגמול הקודמת").

ככל שישתבר, כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי החישוב המעודכן, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה.

[7.5-7.6](#). כאמור לעיל, במקרה של סיום העסקה במהלך שנת מענק, נושא משרה יהא זכאי למענק יחסי בגין התקופה במהלך אותה שנת מענק בה המשיך בתפקידו בפועל (לרבות במסגרת תקופת הודעה מוקדמת), בכפוף לתנאי הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנת מענק, ואשר ישולם במועד תשלום המענקים השנתיים לנושאי המשרה שיכהנו בחברה באותה עת – **פאמור** **בסעיפים 7.2.1 עד 7.2.7 לעיל**). נושא משרה לא יהיה זכאי למענק שנתי (או לחלק יחסי שלו) במקרה של סיום כהונה בנסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורין על פי דין.

8. מענק מיוחד

8.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לביצוע עסקאות או פעולות יוצאות דופן מבחינה אסטרטגית אשר יש בהן כדי לקדם את עסקי החברה ואת טובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח.

8.2. במקרים מיוחדים של ביצוע עסקה (לרבות שינוי מבנה, spin off, מכירת החזקות/פעילות או מיזוג) יוצאת דופן במהותיותה לחברה ובמורכבותה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות תגמול זו, לנושאי משרה שהינם סמנכ"לים, מענק מיוחד של עד שלוש משכורות חודשיות פעם אחת בלבד בתקופת מדיניות זו, בהתחשב בתרומתו של הסמנכ"ל לקידום העסקה והשלמתה, במאמצים מיוחדים שהושקעו על ידו מעבר למסגרת תפקידו השוטף, בתרומתה של העסקה ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי לאחר השלמת העסקה.

9. תגמול הוני

9.1. מטרה

תגמול הוני נועד להביא להלימה בין האינטרסים של בעלי המניות לבין תגמול נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשיא את ערך החברה בטווח הארוך.

9.2. בהתאם, תהא החברה רשאית לאמץ תכנית תגמול הוני בחברה, המבוססת על הענקת יחידות למניות חסומות ו/או מניות חסומות (בין מותנות ביצועים ובין שאינן מותנות ביצועים) ו/או כתבי אופציה המיירים למניות החברה, או שילוב שלהם, אשר הקצאתם והבשלתם תהיה מותנית כמפורט להלן ("**תגמול הוני בחברה**" ו-"**תכנית תגמול הוני**", לפי העניין). הענקת התגמול ההוני בחברה לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקה שנתית (קרי, הקצאת יחידות תגמול הוני מדי שנה) או במתכונת של הענקה תקופתית (דוגמת הענקת יחידות תגמול הוני אחת לשלוש/ארבע שנים).

במסגרת מדיניות תגמול זו מוסדרת האפשרות למתן תגמול הוני בחברה לסמנכ"לים ולדירקטורים (כאמור בסעיף 10 להלן) בלבד, והכל כאמור להלן.

9.3. כמו כן, בהתאם לאסטרטגיה העסקית ~~המעודכנת~~ של החברה עליה דיווחה החברה ביום 13.3.2019 (אסמכתא מספר : 2019-01-021592), החברה תחתור להשאת ערך לבעלי מניותיה, בין היתר, גם מהשקעות חדשות ~~במניות דומה למניות Private Equity~~. לפיכך, בגין כלכפוף להשלמת התקשרות של החברה בהשקעה חדשה²⁶ ("עסקת השקעה" ו-"החברה הנרכשת", בהתאמה), אם וככל שתבוצע, עשויים נושאי משרה לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני אשר יורכב מכתבי אופציה המירים למניות החברה הנרכשת שיוקצו על ידי החברה הנרכשת ("אופציות למניות בחברות נרכשות") או במקרים בהם במסגרת עסקת השקעה, לא תתאפשר, מכל סיבה שהיא, הענקה על ידי החברה הנרכשת של אופציות למניות בחברה הנרכשת לנושאי המשרה בחברה עם השלמתה, יהיו נושאי המשרה זכאים לקבל מהחברה עם השלמת העסקה או בסמוך לאחריה, ללא תמורה, אופציות לרכישת מניות החברה הנרכשת מאת החברה (ביחס לכמות מניות מתוך המניות שתרכוש החברה בחברה הנרכשת) ("המניות המיועדות" ו-"האופציות למניות המיועדות") - בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף זה להלן ("התגמול ההוני בחברות נרכשות").²⁷

9.3-9.4. מתן תגמול הוני לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הוני ותגמול הוני בחברות נרכשות יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. היקף התגמול ההוני ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, לרבות תמהיל התגמול ההוני שעשוי לכלול תגמול הוני בחברה או שילוב של תגמול הוני בחברה ותגמול הוני בחברות נרכשות, ייקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, וכן בהתאם לתפקידו, פועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ושאיפת החברה לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

9.4-9.5. עקרונות התגמול ההוני בחברה

9.4.1-9.5.1. בעת קביעת תכנית תגמול הוני בחברה כאמור, תכנית זו תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כמו גם התגמול ההוני בחברה והקצאתו לנושאי משרה. יובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.

9.4.2-9.5.2. ~~ביחס לנושא משרה שהינו סמנכ"ל - השווי ההוגן~~²⁸ המרבי של התגמול ההוני בחברה לסמנכ"ל לא יעלה על 9 פעמים המשכורת החודשית (ברוטו) של ~~נשא~~

²⁶ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי קבלת מניות בידי החברה כתוצאה ממהלכי spin-off, מיזוג או שינוי מבנה של החברות המוחזקות של החברה תיחשב עסקת השקעה לצורך הענקת תגמול הוני כאמור להלן.

²⁷ ~~מובהר כי מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו זכאי לתגמול הוני בחברות נרכשות.~~
²⁸ שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול.

המשרדה הסמנכ"ל לשנה כלשהי (יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתו במספר שנות ההבשלה, ובאופן שאינו בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבונאי) ("תקרת שווי הוגן בחברה").

9.4.3-9.5.3 תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תעמוד על לפחות 3 שנים ממועד ההקצאה כאשר בכל שנה יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך שהוקצה לנושא המשרה ("תקופת ההבשלה").

תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראייה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוני בדבר האצה של תקופת ההבשלה כגון במקרה של סיום ההעסקה, פרישה, שינוי מבנה, שינוי שליטה בחברה או אירועים אחרים, בהתאם לשיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון.

9.4.4-9.5.4 במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן בתקופת המימוש. אופציות אשר לא מומשו, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ואשר לא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקתה. לאחר פקיעתן של אופציות לא יהא להן כל ערך.

9.4.5-9.5.5 במקרה של הקצאת אופציות לנושאי משרה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לכל הפחות מחיר המניה הממוצע של מנית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה או מחיר מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם למועד ההקצאה, לפי הגבוה מביניהם, בתוספת פרמיה של 5% מעל מחיר כאמור. במקרה של מניות חסומות הן יוענקו ללא מחיר מימוש.

9.4.6-9.5.6 החברה תהיה רשאית לקבוע בתכנית התגמול ההוני הוראות בדבר מנגנון מימוש ללא תשלום (CASHLESS), כך שבעת מימוש אופציות יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, וכן הוראות בדבר זכותה של החברה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה.

9.4.7-9.5.7 כמו כן, תנאי התגמול ההוני בחברה יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב.

9.4.8-9.5.8 התגמול ההוני עשוי להיות מוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) התשכ"א-1961 ("הפקודה"), או כל הוראה שתחליף או תשנה אותה, ויכול שיהיה בהתאם למסלול מס מיטבי אחר מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

9.4.9-9.5.9 במועד אישור תכנית תגמול הוני, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מאחוז אחד מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

[9.5.10-9.4.10](#) תכנית התגמול ההוני תכלול תנאים ביחס להבשלה ו/או מימוש התגמול ההוני על ידי נושא המשרה במקרה של סיום כהונה בנסיבות שונות.

[9.5.11-9.4.11](#) כאמור, העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני בחברה של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני בחברה ייקבעו במסגרת תכניות התגמול ההוני, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושאי המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; היבטי מיסוי; אופן מימוש ועוד. ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני בחברה וכן לעדכן מעת לעת את תנאיו והוראותיו, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מהתקרות לתגמול הוני שנקבעו לעיל.

[9.5-9.6](#) עקרונות התגמול ההוני בחברות נרכשות²⁹

[9.6.1](#) **מנכ"ל:** בגין כל השלמת עסקת השקעה בחברה נרכשת, זכאי המנכ"ל לקבל, ללא תמורה, תגמול הוני בחברה נרכשת, אשר יורכב מאופציות למניות בחברה נרכשת או אופציות למניות מיועדות כמפורט לעיל, וזאת מבלי שיידרשו אישורים נוספים באורגני החברה, בסמוך ככל הניתן להשלמת עסקת ההשקעה, הכל בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיף 9 זה למדיניות התגמול.

[9.6.1.1](#) (א) תנאי סף להענקת התגמול ההוני בחברות נרכשות למנכ"ל הוא התחייבות המנכ"ל כי סכום השווה ל- 23% מסכום המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל (ככל ששולם) עובר להשלמת עסקת ההשקעה, יינתן בדרך של הקצאת אופציות למניות בחברה נרכשת (מאת החברה הנרכשת) או אופציות למניות מיועדות מהחברה, לפי העניין³⁰.

(ב) ככל שבשנה הקלנדרית בגינה ניתן המענק לא הוענקה ההענקה השנתית הבסיסית לאותה שנה (כהגדרתה להלן) במלואה, יקטן שיעור הסכום מתוך המענק השנתי נטו אותו ישקיע המנכ"ל ואשר יינתן כתגמול הוני בחברות נרכשות כאמור לעיל, בהתאם לשיעור התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בפועל מתוך ההענקה השנתית הבסיסית (כהגדרתה להלן).

²⁹ מובהר כי עקרונות התגמול ההוני להלן נערכו על בסיס עקרונות התגמול ההוני שאושרו לנושאי המשרה במסגרת תיקון למדיניות התגמול ותיקון תנאי כהונת מנכ"ל החברה, עובר למועד כניסתה לתוקף של מדיניות תגמול זו. ראו דיווחים מיום 21.11.2021 (אסמכתא: 2021-01-168939) ומיום 27.12.2021 (אסמכתא: 2021-01-185538), הנכללים על דרך ההפניה.

³⁰ חלק יחסי כאמור יוענק: (א) באופציות למניות בחברה נרכשת (מאת החברה הנרכשת); או (ב) ככל שלא מתאפשרת קבלת אופציות למניות בחברה הנרכשת מאת החברה הנרכשת, באופציות למניות מיועדות מאת החברה, וזאת בעסקת השקעה המבוצעת בשנה בגינה ניתן המענק, בהתאם לשוויון במועד ההענקה. הקצאת התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין תנאי הסף כאמור תבוצע במועד השלמת עסקת ההשקעה או בסמוך לה (יחד עם ובנוסף להקצאה בגין התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין אותה עסקת השקעה), בהיקף הנדרש לשם השקעת המנכ"ל כאמור בסעיף זה, בהתאם לגובה המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל עובר למועד עסקת ההשקעה, כאשר סכום זה יקוּזז מהמענק הבא לו יהיה זכאי המנכ"ל (במקרה של סיום כהונה ינוכה הסכום האמור מהסכומים להם זכאי המנכ"ל בגין סיום כהונתו). על אופציות למניות החברה הנרכשת ו/או אופציות למניות המיועדות בגין החלק היחסי מתוך המענק השנתי יחולו התנאים הקבועים במדיניות זו. מובהר כי ככל שבשנה כלשהי לא בוצעה עסקת השקעה, לא יחול קיזוז מהמענק השנתי. יצוין, כי בשל הקטנת היקף המענק השנתי המשולם על ידי החברה בהתאם לתנאי כהונה המובאים לאישור בדוח הזימון אליו מצורפת מדיניות זו החל מחודש יולי 2022 (ככל שישולם), בהשוואה להיקף המענק ששולם בגין שנת 2021 בהתאם לתנאי כהונה הקיימים, תנאי הסף להענקת התגמול ההוני בגין שנת 2022 יעמוד על 23% מתוך מחצית סכום המענק השנתי האחרון, נטו, ששולם בפועל למנכ"ל בגין שנת 2021, ויחולו יתר התנאים כמפורט לעיל.

ככל שבאותה שנה ניתן סכום מסוים על חשבון התחייבות זו של המנכ"ל (באופציות למניות בחברה הנרכשת מאת החברה הנרכשת או באופציות למניות מיועדת מאת החברה, לפי העניין), יופחת הסכום האמור מהתחייבות המנכ"ל לעיל, כך שבכל מקרה לא ינתן סכום גבוה מ-23% מהמענק השנתי נטו בכל שנה בדרך של תגמול הוני בחברות נרכשות כאמור.

9.6.1.2. בנוסף לאמור בסעיף 9.6.1.1 לעיל בדבר הענקת תגמול הוני על חשבון חלק מהמענק השנתי, שווי ההענקה השנתית של התגמול ההוני בחברות נרכשות למנכ"ל יעמוד (בכפוף לאמור בסעיף 9.6.5 להלן) על 3 מיליון ש"ח לשנה קלנדרית (שווי למועד ההענקה, כאשר השווי הכלכלי ייקבע לפי מודל בלק אנד שולס או המודל הבינומי או מודל כלכלי מקובל אחר לביצוע הערכות שווי, כפי שתקבע ועדת התגמול והביקורת) ("ההענקה השנתית הבסיסית")³¹. יובהר, כי המנכ"ל יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בחברות נרכשות בכל חברה נרכשת, זאת בנוסף ומבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9.6.1 לעיל בדבר הענקה על חשבון חלק מהמענק השנתי.

9.6.1.3. ככל שבשנה קלנדרית מסוימת לא תבצע החברה עסקת השקעה או ששווי התגמול ההוני בחברות נרכשות אותו קיבל המנכ"ל בשנה קלנדרית כלשהי בפועל נמוך מההענקה השנתית הבסיסית מכל סיבה שהיא, ייצבר החלק שלא הוענק לשנה קלנדרית אחת נוספת בלבד (סכום ההענקה השנתית הבסיסית בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות סכומים שנצברו משנה קלנדרית קודמת וניתנים לשימוש באותה השנה, יכונה לעיל ולהלן: "ההענקה המצטברת למנכ"ל"). יובהר, כי בכל הענקה של תגמול הוני בחברות נרכשות, ראשית תיזקף הענקה בגין הפרשים שנצברו משנה קודמת ולאחר מכן בגין אותה שנה.

9.6.2.9-6. סמנכ"לים : בכפוף לביצוע עסקאות השקעה, האופציות בחברות נרכשות יוענקו לנושא המשרה באופן שהחברה הנרכשת תקצה אופציות למניות בחברות נרכשות (במסגרת עסקת ההשקעה או כהתחייבות לבצע את ההקצאה במועד עתידי סמוך לעסקת ההשקעה), או במקרים בהם במסגרת עסקת השקעה, לא תתאפשר, מכל סיבה שהיא, הענקה על ידי החברה הנרכשת של אופציות למניות בחברה הנרכשת לנושאי המשרה בחברה עם השלמתה, יוענקו לנושאי המשרה, לפי העניין, אופציות למניות מיועדות שיוקצו לנושאי המשרה על ידי החברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו את היקף התגמול הוני בחברות הנרכשות שיוקצה לנושאי המשרה שהינם סמנכ"לים מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות (לרבות הענקה מצטברת לסמנכ"ל, ככל שרלבנטית) כהגדרת מונחים אלה להלן. יובהר, כי נושא משרה יהיה זכאי להענקה אחת בלבד של תגמול הוני בחברה נרכשת בכל חברה נרכשת.

³¹ מובהר כי במקרה של הענקת אופציות למניות מיועדות, תקבע ועדת הביקורת והתגמול את כמות האופציות למניות המיועדות הנגזרות משווי התגמול ההוני בחברות נרכשות במועד ההענקה שיוענק למנכ"ל (בהתאם למודל הכלכלי שתקבע, כאמור בסעיף זה לעיל).

9.6.2.1-9.6-1 השווי ההוגן המרבי לשנה של התגמול ההוני בחברות הנרכשות לא יעלה על ההפרש שבין תקרת שווי הוגן בחברה לבין השווי ההוגן של התגמול ההוני בחברה שהוענק בפועל לנושא המשרה, כשהפרש זה מוכפל ב- 33.1³² ("תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות"). מובהר כי על פי מדיניות זו לא יוענק לסמנכ"ל תגמול הוני רק בחברות הנרכשות.

9.6.2.2 ככל שבשנה קלנדרית מסוימת לא תבצע החברה עסקת השקעה או ששווי התגמול ההוני בחברות נרכשות אותו קיבל בפועל סמנכ"ל בשנה קלנדרית כלשהי נמוך מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות בגין אותה השנה, ייצבר החלק שלא הוענק לסמנכ"ל הרלבנטי לשנה קלנדרית אחת נוספת בלבד (סכום תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות סכומים שנצברו משנה קלנדרית קודמת וניתנים לשימוש באותה השנה, יכונה לעיל ולהלן: "ההענקה המצטברת לסמנכ"ל"). יובהר, כי בכל הענקה של תגמול הוני בחברות נרכשות, ראשית תיזקף הענקה בגין הפרשים שנצברו משנה קודמת ולאחר מכן בגין אותה שנה.

9.6.2

9.6.3 ככל שבעת ביצוע עסקת השקעה, צפויה עסקת השקעה נוספת באותה שנה, תקבע ועדת התגמול את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה בגין כל עסקת השקעה מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות או ההענקה המצטברת לסמנכ"ל, לפי העניין, וביחס למנכ"ל - מתוך ההענקה השנתית הבסיסית או ההענקה המצטברת למנכ"ל, ובלבד שהסך המצרפי של שווי התגמול ההוני בחברות נרכשות בגין כלל עסקאות ההשקעה באותה שנה קלנדרית לא יעלה על התקרות הקבועות במדיניות זו ביחס לסמנכלים ולמנכ"ל (כולל ההענקות מצטברות לסמנכ"לים ולמנכ"ל).

9.6.4 במקרה של השלמת עסקת השקעה נוספת בשלושת החודשים האחרונים של השנה לאחר שהוקצתה מלוא תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לאותה שנה לנושא משרה כלשהו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר הקדמת תגמול הוני בגין ההשקעה הנוספת, מתוך ועל חשבון חלק מהענקה השנתית הבסיסית למנכ"ל או מתקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לסמנכ"לים, לפי העניין, לשנה העוקבת לאותו נושא משרה, ובהיקף שלא יעלה על 33.33% מתוך תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות לשנה העוקבת. במקרה של הקדמת תגמול הוני כאמור, תתווסף לתקופת ההבשלה של המנה הראשונה של התגמול ההוני בהשקעה הנוספת תקופה שבין מועד ההקצאה ועד לתחילת השנה העוקבת.

9.6.4 מובהר כי הוראת סעיף 9.7.3 זה לעיל תחול ביחס לתגמול ההוני בחברות נרכשות של כלל נושאי המשרה (שאינם דירקטורים), לרבות מנכ"ל החברה המכהן במועד קביעת מדיניות זו.³³

³² למשל, במקרה שהוענק לנושא משרה תגמול הוני בחברה בשווי 6 משכורות לשנה, אזי תקרת שווי הוגן בחברות נרכשות תעמוד על עד 4 משכורות לשנה.
³³ מבלי לגרוע מיתר תנאי הענקת התגמול ההוני בחברות נרכשות.

9.6.5. התגמול ההוני בכל חברה נרכשת המוענק לכלל נושאי המשרה שהינם סמנכ"לים בחברה לא יעלה על 3% מההון המונפק/הזכויות של אותה חברה נרכשת (בהנחת מימוש מלא של התגמול ההוני בחברות נרכשות, האופציות בחברה הנרכשת או האופציות למניות מיועדות, לפי העניין). והתגמול ההוני ביחס למנכ"ל לא יעלה על 7% מההון המונפק/הזכויות של החברה הנרכשת (בהנחת מימוש מלא של התגמול ההוני בחברות נרכשות, לפי העניין).

9.6.6. התגמול ההוני בחברות נרכשות יבשיל בהדרגה, בשלוש מנות קבועות ושוות, על פני תקופה של 3 שנים ~~החל~~ קלנדריות, החל מיום 1 בינואר של השנה שבגינה ניתן תגמול הוני בחברות נרכשות לנושא המשרה בגין השלמת עסקת השקעה, באופן שבו בכל 1 בינואר עוקב תבשיל 1/3 (שליש) מהכמות שהוענקה בגין אותה שנה שחלפה.³⁴

מובהר כי האמור תקף גם לשנה בה נצברה "ההענקה המצטברת למנכ"ל" או "הענקה מצטברת לסמנכ"ל", לפי העניין, לצד "ההענקה השנתית הבסיסית", כך שאם זכאי נושא המשרה הרלבנטי לתגמול הוני בחברות נרכשות גם בגין הענקה מצטברת כאמור, תחל תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בגין הענקה מצטברת ביום 1 בינואר של השנה הקודמת לשנה שבה בוצעה עסקת ההשקעה, וזאת לצד תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שהוענק בגין ההענקה השנתית הבסיסית (למנכ"ל), או בגין תקרת שווי הוגן בחברת נרכשות (לסמנכ"ל), לפי העניין, אשר תחל ביום 1 בינואר של אותה שנה שבה בוצעה עסקת ההשקעה.³⁵

9.6.6. ממועד ההקצאה של התגמול ההוני בחברה האחרון שהוענק לכל נושא משרה, טרם הענקת התגמול ההוני בחברה הנרכשת ("מועד הקצאת תגמול הוני בחברה"), באופן שבו בחלוף כל שנה עוקבת לאחר מועד הקצאת תגמול הוני בחברה האחרון שהוענק לנושא המשרה, תבשיל גם 1/3 (שליש) מהכמות של תגמול הוני בחברה נרכשת שהוענקה.³⁶

³⁴ מובהר כי בהתאם להוראות מדיניות התגמול שבתוקף עד לאישורה של מדיניות תגמול זו, הוענקו לסמנכ"לים אופציות למניות מיועדות בקשר עם השלמת עסקת אקוור, אשר תנאי ההבשלה שלהן הוצמדו לתנאי ההבשלה של התגמול ההוני בחברה האחרון שהוענק לנושאי המשרה כאמור (ראו דוח הקצאה פרטית מיום 6 בדצמבר 2020 (אסמכתא מס': 124186-01-2020) ("דוח הקצאה פרטית") וכן דיווח אודות שינויים בהחזקות נושאי משרה מיום 20 בדצמבר 2020 (מס' אסמכתא: 130264-01-2020), הנכללים בזאת על דרך ההפניה). מובהר כי אין בתנאי מדיניות תגמול זו כדי לגרוע מתנאי ההקצאה וההבשלה בגין ההענקה שבוצעה קודם לאישור מדיניות זו, כאמור.

³⁵ לדוגמה: ככל שבמהלך שנת 2022 תבוצע עסקת השקעה אשר בגינה יוענקו למנכ"ל אופציות למניות בחברה הנרכשת או אופציות למניות מיועדות בגין ההענקה השנתית הבסיסית וההענקה המצטברת (לנוכח כך שבגין 2021 לא הוענקה למנכ"ל מלוא ההענקה השנתית הבסיסית), תחל תקופת ההבשלה של האופציות שיוענקו בגין ההענקה השנתית הבסיסית החל מיום 1 בינואר 2022, ולצד זאת, תחל תקופת ההבשלה של האופציות שיוענקו בגין ההענקה המצטברת החל מיום 1 בינואר 2021;

³⁶ לחלק מנושאי המשרה בחברה הוענק תגמול הוני בחברה ביום 20 בדצמבר 2020 (ראו דוח הקצאה פרטית מיום 6 בדצמבר 2020 (אסמכתא מס': 124186-01-2020) ("דוח הקצאה פרטית") וכן דיווח אודות שינויים בהחזקות נושאי משרה מיום 20 בדצמבר 2020 (מס' אסמכתא: 130264-01-2020), הנכללים בזאת על דרך ההפניה). בהתאם לסעיף 2.א לדוח ההקצאה הפרטית, יבשיל התגמול ההוני שהוענק כאמור בהדרגה ובשלוש מנות קבועות ושוות, על פני תקופה של 3 שנים ממועד הקצאת תגמול הוני בחברה, בהתאם, ככלל שבמהלך שנת 2021 בוצעה עסקת השקעה אשר בגינה יוענקו לנושאי המשרה האמורים אופציות למניות בחברה הנרכשת או אופציות למניות מיועדות (בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לכך), תחל תקופת ההבשלה של התגמול ההוני בחברות נרכשות שיוענק לנושאי המשרה במועד הקצאת התגמול ההוני בחברה, קרי ביום 20 בדצמבר 2020, ותבשיל בהדרגה, במנות שנתיות שוות על פני תקופה זהה (כאשר המנה הראשונה תבשיל ביום 20 בדצמבר 2021 וכך הלאה על פני 3 שנים ממועד הקצאת התגמול ההוני בחברה).

- 9.6.7. כל תגמול הוני בחברה נרכשת יהיה ניתן למימוש עד לתום תקופה שלא תעלה על 7 שנים ממועד תחילת תקופת ההבשלה שלו ("**תקופת המימוש**").
- 9.6.8. מחיר המימוש של התגמול ההוני בחברות נרכשות יהיה המחיר בו ביצעה החברה את ההשקעה הראשונית (כולל השקעות בהון והלוואות בעלים) בחברה הנרכשת ("**מחיר ההשקעה של החברה**"). על אף האמור, ככל שהחברה הנרכשת היא חברה ציבורית אשר מניותיה נסחרות בבורסה, מחיר המימוש יהיה מחיר ההשקעה של החברה או מחיר מנית החברה הנרכשת לפי שער הסגירה ביום המסחר האחרון שקדם למועד השלמת עסקת ההשקעה, לפי הגבוה מביניהם.
- 9.6.9. מנגנון מימוש התגמול ההוני בחברות נרכשות יהיה מנגנון מימוש אופציות ללא תשלום (Cashless), אלא אם נושא המשרה יבחר במימוש בתשלום³⁷.
- 9.6.10. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות יכללו התאמות מקובלות להגנת הניצע כגון במקרים של חלוקת דיבידנד בחברה הנרכשת, חלוקת מניות הטבה, הנפקת זכויות, מיזוג, רכישת או מכירת נכסים, שינוי מבנה, שינוי הון וכיו"ב וכן התאמות בגין תשלומים שתקבל החברה אשר נכללו בשווי ההשקעה הראשונית (כגון פירעון הלוואות בעלים, פירעון שטרי הון, פדיון ניירות ערך בני פדיון וכיו"ב).
- 9.6.11. תנאי התגמול ההוני בחברות נרכשות יכללו האצה מלאה של תקופת ההבשלה במקרים הנובעים משינוי שליטה בחברה או בחברה הנרכשת, מאירועי "אקזיט" בחברה או בחברה הנרכשת כגון הנפקה, מיזוג (לרבות מיזוג משולש הופכי), עסקה למכירת כל או רוב נכסי החברה או החברה הנרכשת, במקרה שהחברה תמכור את רוב אחזקותיה בחברה הנרכשת (במישרין או בעקיפין), או כל אירוע אחר אשר תוצאתו דומה במהותה לאירועים הנ"ל.
- 9.6.12. בכל מקרה של סיום ~~ההצגה~~ העסקה של נושא משרה ("~~סיום ההצגה~~"), יחולו על התגמול ההוני בחברות הנרכשות שהוענק לנושא המשרה הרלבנטי, תנאים כמפורט להלן:
- א. יום סיום ~~ההצגה~~ העסקה יהיה היום בו הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת, כמפורט בסעיף 6.2.1 למדיניות התגמול התקבלה או נמסרה הודעה על סיום ההצגה ("**יום סיום העסקה ההצגה**").
- ב. ביום סיום ~~ההצגה~~ העסקה יפקע כל התגמול ההוני בחברות נרכשות אשר טרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלו ולא יהיה לו כל תוקף.
- ג. האופציות בחברות נרכשות ו/או האופציות למניות מיועדות שהוקצו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ~~ההצגה~~ העסקה תהיינה ניתנות למימוש על ידי נושא המשרה, עד תום תקופת המימוש או עד תום 12 חודשים

³⁷ בקשר עם האופציות למניות מיועדות - עם הבשלת כל מנה של האופציות למניות המיועדות, יהיה רשאי נושא המשרה לממש אותן למניות בחברה הנרכשת, והחברה תעביר לנושא המשרה כמות מניות החברה הנרכשת בגובה שווי רכיב ההטבה הנגזר מהאופציות למניות המיועדות במועד המימוש.

מיום סיום ההעסקה, המוקדם מבין השניים. למען הסר ספק, תקופת 12 החודשים (המתחילים ביום סיום ההעסקה ~~כהנהגה~~) בהן זכאי נושא המשרה לממש את האופציות בחברות נרכשות ו/או האופציות למניות מיועדות, לא תהיה חלק מתקופת ההבשלה.

9.6.13. יובהר, כי ההוראות דלעיל תהיינה כפופות לקבלת החלטות מיסוי, ככל שיידרשו ויתקבלו, ולאמור בהן, להוראות תכנית תגמול הונית ככל שתהיה, ולהוראות כל דין רלוונטי אחר.

9.6.14. עם הקצאת התגמול ההונית בחברות נרכשות בפועל תימסר לנושא המשרה הודעה כתובה בדבר הקצאת התגמול ההונית בחברה הנרכשת ("מסמך ההקצאה"). במסמך ההקצאה יצוינו, בין היתר, תנאי התגמול ההונית בחברה הנרכשת (למשל, כמות האופציות, מחיר מימוש, תקופת ההבשלה, מועד פקיעה, מסלול המס החל על האופציות, אופן מימוש, עבירות, וכל תנאי אחר הקשור להענקת התגמול ההונית בחברה הנרכשת) ובלבד שהתנאים הינם בהתאם למדיניות התגמול של החברה ולדין החל.

9.6.15. ככל שרלוונטי, לנושא המשרה תינתן האפשרות לבחור את מסלול המיסוי של התגמול ההונית בחברה הנרכשת, לרבות אופציות שיוחזקו באמצעות נאמן לפי הוראות סעיף 102 לפקודה, ככל שניתן. נושא המשרה יחתום על כל הצהרה או מסמך הנדרשים לצורך ההקצאה, לרבות הצהרה כי ידועות לו הוראות מסלול המס החל עליו וככל שיידרש, גם כי הוא מסכים לאמור בכתב נאמנות אשר יחתם בין החברה או החברה הנרכשת לבין נאמן בקשר עם התגמול ההונית בחברה הנרכשת.

9.6.16. אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב הקצאת התגמול ההונית בחברות הנרכשות לנושא משרה, מימוש למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין התגמול ההונית בחברות נרכשות או מניות המימוש, יישא בו נושא המשרה בלבד.

9.6.17. תנאי התגמול ההונית בחברות נרכשות עשויים לכלול הוראות לפיהן בעת מימוש בחברה נרכשת מסוימת, סכום המימוש אשר יועבר לנושא המשרה בעקבות המימוש יתחשב בגובה הרווח המצרפי ברוטו המיוחס לחברה מכל ההשקעות בחברות הנרכשות בעת המימוש. ככל שיוותרו סכומים שלא הועברו לנושא המשרה עקב האמור, הם יישמרו ויועברו לנושא המשרה בהתחשב בגידול ברווח המצרפי בשנים הבאות.

9.6.18. הוראות נוספות לעניין אופציות למניות מיועדות:

9.6.18.1. מובהר כי עד למועד המימוש של האופציות למניות המיועדות, תחזיק החברה בזכויות הצמודות למניות המיועדות, לרבות זכויות ההצבעה וכל זכות הנובעת מעסקת ההשקעה או ממסמכי ההתאגדות של החברה הנרכשת.

9.6.18.2. בכפוף לתקופת המימוש החלה כמפורט לעיל, עם הבשלת כל מנה של האופציות למניות המיועדות, יהיה רשאי נושא המשרה לממש אותן למניות בחברה הנרכשת, והחברה תעביר לנושא המשרה כמות מניות החברה הנרכשת בגובה שווי רכיב ההטבה הנגזרת מהאופציות למניות המיועדות במועד המימוש (בהתאם למחיר המימוש ולמנגנון מימוש cashless כמפורט בסעיף 9.6.9 לעיל).

9.6.18.3. החברה תחזיק מניות מיועדות בכמות הנדרשת לצורך הענקה לנושאי המשרה בגין כל שנה רלבנטית, לפי העניין, בהתאם לתנאים הקבועים במדיניות זו ובהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס להיקף ההענקה שבוצע לנושאי המשרה. אין באמור כדי לגרוע מיכולת החברה למכור או להעביר בדרך אחרת את החזקותיה במניות החברה הנרכשת, ובלבד שבמקרה כאמור יחולו ביחס למניות נשוא האופציות למניות המיועדות ההוראות בקשר עם האצה מלאה של תקופות ההבשלה כמפורט בסעיף 9.6.11 לעיל.

9.6.18.4. מובהר כי שווי האופציות למניות המיועדות במועד הענקתן ייכלל לעניין חישוב שווי ההענקה לנושאי המשרה בהתאם לתנאים הקבועים להם במדיניות זו, לפי העניין³⁸.

~~9.6.17~~

10. גמול דירקטורים

10.1. מטרה

החברה רואה לנכון להבטיח, לטובת החברה, תנאי כהונה ראויים לדירקטורים המכהנים בחברה, המיועדים להעניק לדירקטורים ביטחון וחופש לפעול לטובת החברה באופן עצמאי. תנאי הכהונה יהיו בהתאם לדין, לתקנון החברה ולהחלטות האסיפות הכלליות של החברה, זאת בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילות החברה ובאחריות האישית המוטלת על פי דין על פעולותיהם של הדירקטורים. כן מיועדים תנאי כהונה הדירקטורים ליתן לדירקטורים תגמול סביר, ראוי והולם בגין דרישות התפקיד, הזמן הכרוך במילוי תפקידם, בשים לב למורכבות הנושאים בהם עוסק דירקטוריון החברה, המצריכים זמן, הבנה עסקית ופיננסית, כישורים, מיומנות ומומחיות בהתחשב באופי החברה, היקף פעילותה ומורכבות עסקיה.

10.2. התגמול לדירקטורים

10.2.1. דירקטורים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות בסכום המירבי לו זכאים דירקטורים בחברה בדרגתה של החברה בהתאם לתקנות הגמול, ובכלל כך בהתחשב בסיווגו של דירקטור כדירקטור מומחה הזכאי לתוספת מומחיות וכן לכל

³⁸ ועדת הביקורת והתגמול תקבע את כמות האופציות למניות המיועדות הנגזרות משווי התגמול ההוני בחברות נרכשות במועד ההענקה שיוענק לנושאי המשרה (בהתאם למודל הכלכלי שתקבע, כאמור בהערת שוליים 31 לעיל).

מובהר כי סיום תקופת כהונת דירקטור וחידוש הכהונה לתקופה נוספת לא ייחשבו כסיום כהונה לצורך סעיף זה.

לרבות החלטות **האסיפה הכללית** החברה מהימים 21.3.2001, 18.9.2003, 10.9.2007, 8.11.2011, 9.8.2012, 14.7.2015, 8.10.2015, 27.12.2017, 6.1.2019, 19.2.2019, 27.6.2019, 30.10.2019, 30.1.2020, 14.5.2020, 10.3.2021, 18.4.2021, 29.4.2021, 27.12.2021, 14.4.2022, 15.3.2022, לעניין הסדרי שיפוי, פטור וביטוח (דיווחים מיוחדים מהימים 14.3.2001, 22.3.2001, 2.9.2003, 21.9.2003, 2.8.2007, 11.9.2007, 2.11.2011, 8.11.2011, 4.7.2012, 9.8.2012, 4.7.2012, 9.8.2012, 28.5.2015, 14.7.2015, 31.8.2015, 8.10.2015, 10.12.2017, 27.12.2017, 13.9.2018, 4.10.2018, 30.1.2019, 19.2.2019, 16.6.2019 ו-27.6.2019, 12.9.2019, 30.10.2019, 24.12.2019, 30.1.2020, 26.3.2020, 14.5.2020, 10.3.2021, 24.3.2021, 29.4.2021, 21.11.2021, 27.12.2021, 15.3.2022, 27.3.2022, 14.4.2022). לפרטים אודות תנאי הכהונה לדירקטורים בחברה במועד מדיניות זו ראו גם תקנות 22 ו-29 לחלק ד' (פרטים נוספים) לדוח התקופתי לשנת 2021, המובאות בדרך של הפניה.

10.2.5. יובהר כי תנאי כהונתם של הדירקטורים החיצוניים לא יעלו על הקבוע בדין.

11. נושאים והיבטים נוספים

11.1. מדיניות החברה הינה, כי נושאי המשרה בחברה (לרבות מי שאינם דירקטורים) יהיו זכאים להסדרי השיפוי והביטוח המותרים לפי דין, תקנון החברה והחלטות האורגנים המוסמכים, ובכלל זה להסדרי כתבי השיפוי לנושאי המשרה בחברה ולכיסוי ביטוחי כפי שאושרו ויאושרו באסיפות הכלליות של החברה⁴², וזאת על מנת להבטיח את חופש הפעולה ועצמאותם של נושאי המשרה בהתחשב בהיקף פעילותה של החברה ובאחריותם של נושאי המשרה על פי דין. הסדרים כאמור יחולו בקשר עם כהונתם של נושאי המשרה בחברה ו/או בחברות מוחזקות שלה. במסגרת חלק מכתבי השיפוי הקיימים לנושאי המשרה המכהנים בחברה נכללת הוראה לפיה החברה פוטרת מראש נושא משרה בה מאחריותו בשל נזק שנגרם ו/או יגרם על ידו לחברה עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה. במסגרת מדיניות החברה נושאי המשרה כאמור (לרבות דירקטורים) המכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי הכולל הוראות פטור כאמור, ככל שכזה הוענק להם, ואולם נושאי משרה מכהנים אשר לא הוענק להם כתב שיפוי הכולל הוראת פטור ו/או נושאי משרה חדשים שאינם מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות זו יהיו זכאים לכתב שיפוי מהחברה ללא ההוראה האמורה בדבר פטור מראש מאחריות.

11.2. ביטוח נושאי משרה

11.2.1. ועדת התגמול רשאית לאשר מעת לעת את התקשרויות החברה ברכישות פוליסות ביטוח לנושאי המשרה והדירקטורים (לרבות חידושן או הארכתן של פוליסות קיימות או פוליסות שירכשו בעתיד), מכל סוג, עם כל מבטחים בישראל או בחו"ל, עבור כל הדירקטורים ונושאי המשרה אשר מכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות המוחזקות שלה, לרבות דירקטורים שבעל השליטה עשוי להיחשב כבעל עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק, אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה, ועולה בקנה אחד עם עקרונות המסגרת הקבועים במדיניות התגמול.

11.2.2. מבלי לגרוע מהאמור, פוליסות ביטוח שיירכשו כאמור עשויות לכלול, בין היתר, פוליסות משותפות לחברה ולאי.סי.אל גרופ בע"מ ("אי.סי.אל") (לרבות פוליסות הכוללות רובד משותף לאי.סי.אל ולחברה ורובד נפרד).

ככל שיירכשו פוליסות כאמור, חלקה של החברה בחבות בתשלום פרמיית הביטוח בין אי.סי.אל לבין החברה ברובד המשותף תהיה בהתבסס על הערכת המבוטחים באותה עת.

11.2.3. תנאיהן של כל פוליסות הביטוח לנושאי משרה התקפות של החברה (לרבות הפוליסות הנוספות שיירכשו, ככל שיירכשו, ו/או יחודשו, כאמור במדיניות זו) יהיו בהתאם למפורט להלן וועדת התגמול תאשר זאת:

⁴² כאמור בה"ש 1341 לעיל.

(1) עלות פרמיית הביטוח השנתית שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח וכן גובה ההשתתפות העצמית לחברה יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה. מובהר כי על פי פוליסת הביטוח אין השתתפות עצמית לנושאי המשרה;

(2) גבולות האחריות בגין כל פוליסות הביטוח שבתוקף במצטבר לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבולות האחריות;

11.2.4. בנוסף ומבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תהא רשאית להתקשר, מעת לעת ומכל סיבה שהיא, בפוליסות ביטוח מסוג Run-Off בקשר עם [אחריות](#) דירקטורים ונושאי משרה. גבולות האחריות במסגרת פוליסות הביטוח מסוג Run-Off, כפי שתערכנה מעת לעת, לא יעלו על 200 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבולות האחריות. עלות פרמיית הביטוח שתשלם החברה בגין כל פוליסות הביטוח מסוג Run-Off וכן גובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

יצוין כי סטייה של עד 25% לגבולות אחריות הביטוח האמורים לא תחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

11.2.5. להסרת ספק, מובהר כי אין באמור לעיל במדיניות זו כדי לפגוע בתוקפם של הסדרי ביטוח קיימים ו/או אישורים שהתקבלו לפי דין להתקשרויות בביטוח נושאי משרה עובר לקביעת מדיניות זו.

11.3. במסגרת גיבוש מדיניות תגמול זו, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את היחס בין תנאי הכהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה המכהנים בחברה לשכר של שאר עובדי החברה⁴³, לרבות היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור⁴⁴, וכן בחנו את היחס האמור על בסיס עלות השכר של נושאי המשרה למול שאר עובדי החברה. בשים לב להיקף המצומצם של עובדי החברה, שרובם ככולם הינם עובדי מטה, ובשים לב לאופי החברה כחברת החזקות, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי היחסים האמורים, אותם מצאו כסבירים כשלעצמם⁴⁵, אינם רלבנטיים ליחסי העבודה בחברה, ובוודאי שאינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12. כללי

12.1. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי המשרה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה יכול שתבוצע באמצעות החברה במישרין או באמצעות חברת בת בבעלותה המלאה של החברה.

⁴³ נכון למועד זה, לא מועסקים בחברה עובדי קבלן.

⁴⁴ מבלי לגרוע מהאמור, יוער כי ועדת התגמול ודירקטוריון נתנו דעתם לכך, כי השוואה לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של יתר עובדי החברה צפויה לצמצם את היחס, ומקל וחומר שלא להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

⁴⁵ לפרטים אודות, היחס בין עלות העסקת המנכ"ל המכהן בחברה במועד אישור מדיניות זו (אשר החל לכהן ביום 1.7.2019) לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה בהתאם לנתוני השכר בחברה לשנת 2018-2021, ראו ה"ש 1829 בדוח מיידי של החברה בדבר זימון אסיפה כללית מיום 16.6.2019 (מסי' אסמכתא: 059392-01-2019) 6.6.2022 אליו מצורפת מדיניות זו כנספח.

ולעניין תגמול הוני בחברה נרכשת, עשוי להינתן באמצעות קבלת התגמול ההוני בחברה הנרכשת ישירות מהחברה הנרכשת- או מאת החברה עצמה.

12.2. ההתקשרות עם נושא המשרה בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו יכול שתיעשה עם חברה בשליטתו המלאה של נושא המשרה (בשינויים המחוייבים, במטרה לשמור על גובה תגמול שווה ערך), ובלבד שההתקשרות תכלול תנאים, להנחת דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפיהם ההתחייבויות והשירותים שיינתנו לחברה יבוצעו באופן אישי על ידי נושא המשרה.

12.3. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

12.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול בהתאם לנסיבות הענין ובכפוף לדין.

12.5. בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהסכמים קיימים, או כדי לגרוע מתנאי כהונה והעסקה או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

12.6. מדיניות התגמול כוללת עקרונות כלליים לתגמול נושאי משרה בחברה נכון למועד אישור המדיניות, כאשר התגמול בפועל והתנאים הכרוכים ביישום העקרונות האמורים ייקבעו על ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, בהתאם לתכליתם ולטובת החברה. התגמול בפועל, בהתאם לאמור, יובא לקבלת האישורים הדרושים.

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

12.8. הסכומים המשולמים לנושאי המשרה הינם ברוטו וכפופים לניכוי כמתחייב על פי דין.

12.9. מובהר כי נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו לו יהיו זכאים, באופן חד פעמי או לתקופה, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת התגמול עליו ויתר).

12.10. מקום בו מדיניות זו כוללת טווחים ו/או תקרות תגמול ו/או תנאי תגמול שונים, אין בכך כדי לחייב את החברה ליתן תגמול בהיקף המרבי או כזה הכולל את מלוא רכיבי התגמול שאוזכרו במדיניות זו, ולנושא המשרה לא קיימת זכות מוקנית בקשר עם תגמול כאמור. עוד יובהר כי ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו (לרבות קביעת סייגים וחיוכים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה), לא יהווה הדבר חריגה מהוראות מדיניות זו. כמו כן, שינוי בתנאי הכהונה שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה הרלבנטי אינה גדולה מ-10% לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו (לרבות במקרה של חריגה מהתקרות של הרכיבים שנקבעו במדיניות התגמול).

12.11. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול, כאשר בהתאם להוראות תקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה

לא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול אם אושר בידי מנכ"ל החברה, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

12.12. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהוו חלק ממדיניות תגמול זו.

12.13. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.