



מגדלי הים התיכון בע"מ

(החברה")

27 במרץ, 2024

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ

רשות ניירות ערך

www.tase.co.il

www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), מודיעה בזה החברה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, שתיערך ביום א', 5 במאי, 2024, בשעה 16:30, במשרדי יועציה המשפטיים של החברה, ברנע ג'פה לנדה ושות', עורכי דין, ברחוב הרכבת 58, תל אביב, קומה 21 ("האסיפה").

1. סדר היום של האסיפה

1.1 נושא מס' 1 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה בחברה.

1.1.1 ביום 4 בפברואר, 2024, הודיעה החברה על זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר על סדר יומה, בין היתר, אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה, זאת לאור העובדה כי מדיניות התגמול הקיימת של החברה הייתה בתוקף עד ליום 9 במרץ, 2024 ("מדיניות התגמול הקודמת").

1.1.2 ביום 4 במרץ, 2024, הודיעה החברה על הסרת נושא אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה בחברה מסדר יומה של האסיפה, ועל קיומה של האסיפה השנתית כמתוכנן (ללא נושא אישור מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה)².

1.1.3 בימים 19 במרץ, 2024 ו-26 במרץ, 2024, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו, כי מן הראוי לאמץ מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת, אשר תשמור על העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקודמת של החברה, אך תעודכן על מנת, בין היתר, למלא אחר הצרכים המאפיינים את פעילות החברה ("מדיניות התגמול

¹ לפרטים נוספים ראה דוח מיידי שפרסמה החברה מיום 4 בפברואר, 2024, מס' אסמכתא: 2024-01-013176 (האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה).

² לפרטים נוספים ראה דוח מיידי שפרסמה החברה מיום 4 במרץ, 2024, מס' אסמכתא: 2024-01-021912 (האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה).

המעודכנת").

ההחלטה בדבר אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת התקבלה לאחר שנערכו דיונים מקיפים בנושא בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, אשר דנו, בין היתר, בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, ומתוך רצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה. כמו כן, במסגרת הדיונים שנערכו נשקלה מדיניות התגמול המעודכנת לאור גודל החברה ואופי פעילותה, ומנגנוני הרכיבים המשתנים שנכללו במדיניות התגמול המעודכנת, שנבנו וגובשו כך שיביאו לידי ביטוי את השאת רווחי החברה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו ומעמדו של נושא המשרה.

נוסף על כך, בתהליך אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת, נבחנו מבנה התגמול ותנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, וכן היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה לשכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה. כמו כן, בתהליך אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת, הובא בחשבון, בין היתר, הצורך שתנאי התגמול שיוענקו לנושאי המשרה בחברה יהיו תחרותיים הן לגבי נושאי המשרה המכהנים והן לגבי מי שעשויים להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל תוך יצירת מערכת תגמול מידתית וראויה, אשר תיצור את האיזון הראוי בין אינטרס בעלי המניות מחד ובין תגמול ראוי של נושאי המשרה מאידך.

1.1.4 להלן עיקרי העדכונים שהוכנסו במדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור ביחס למדיניות התגמול הקודמת:

שינוי	נושא	סעיף במדיניות התגמול
עדכון תקרת השכר הקבוע לנושאי המשרה.	שכר קבוע	5.1.1
הוספת רשימת יעדים מדידים אשר עשויים לזכות את נושאי המשרה במענק מבוסס יעדים.	תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים	5.2
עדכון תנאי הסף אשר יזכה את נושאי המשרה במענק בגין עמידה ביעדי חברה.	עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף	5.3.3
עדכון רף מענק בשיקול דעת לכפופי מנכ"ל.	מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל	5.3.5.1
הוספת התייחסות לאופן חישוב המענק בגין עמידה ביעדי חברה ויעדים אישיים.	מנגנון חישוב ליעדים המדידים במענק השנתי	5.3.7
הוספת רשימת יעדים מדידים אשר עשויים לזכות את נושאי המשרה במענק מיוחד.	מענק מיוחד	5.3.8
הסעיף נמחק.	תקציב סך	5.3.9.6

שינוי	נושא	סעיף במדיניות התגמול
	המענקים	
עדכון התקרה לשווי רכיבים משתנים וכן הוספת התייחסות למספר מנגנוני תגמול הוני ובכלל זה כתבי אופציה למניות, מניות, מניות חסומות יחידות מניה חסומות (RSU), אופציות פאנטום, זכויות המירות למניות ו/או כל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות לנושאי המשרה בחברה.	תגמול משתנה – רכיב הוני	5.5
עדכון היחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול.	יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול	5.6
הוספת התייחסות, כי התקשרות עתידית עם דירקטור בהסכם שירותים תהיה כפופה לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין.	גמול דירקטורים	5.10

1.1.5 הנוסח המלא של מדיניות התגמול המעודכנת, אשר לשם הנוחות מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקודמת, מצורף **כנספח א'** לדוח זה.

1.1.6 **אופן יישום מדיניות התגמול:**

1.1.6.1 וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את השלכות יישומה של מדיניות התגמול הקודמת של החברה על התמריצים של נושאי המשרה לאורך השנים האחרונות, ומצאו כי הוראותיה סייעו לחברה בקידום מטרותיה. בהתאם, מדיניות התגמול המעודכנת מבוססת על הוראות מדיניות התגמול הקיימת וכוללת מספר עדכונים.

1.1.6.2 נכון למועד זה, לא קיימים בחברה הסכמי העסקה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול הקודמת או המעודכנת.

1.1.6.3 להלן פרטים אודות היחס בין תקרות השכר שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר החברה:

2023	2022	2021		
0.93	0.89	0.85	רכיב קבוע	יו"ר הדירקטוריון
ל.ר	ל.ר	ל.ר	רכיב משתנה	
0.83	0.79	0.75	רכיב קבוע	מנכ"ל החברה
0.2	0.27	0.33	רכיב משתנה	

1.1.6.4 במסגרת גיבוש המלצותיה ביחס למדיניות התגמול המעודכנת, קיימה ועדת התגמול ישיבות ייעודיות בנושא, תוך היוועצות ביועצים חיצוניים וקבלת חומר רקע. בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתונים רלוונטיים וביניהם: נתונים אודות מכלול תנאי ההעסקה של כל נושא משרה בחברה אשר מדיניות התגמול המעודכנת עתידה לחול עליו, סקירה השוואתית בדבר נתוני תגמול של נושאי המשרה וכן סקירה השוואתית של תנאי סף במדיניות תגמול בהשוואה לחברות דומות בסיוע של יועץ חיצוני וכן סקירה בנוגע להוראות ועמדות סגל רשות ניירות ערך שפורסמו לאחרונה בכל הקשור לתגמול נושאי משרה.

1.1.7 האישורים הדרושים

1.1.7.1 אישור מדיניות התגמול המעודכנת כפוף לאישורי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.

1.1.7.2 אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התקבלו בימים 19 במרץ, 2024 ו- 26 במרץ, 2024, בהתאמה.

1.1.7.3 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש אישור מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של החברה, ראה סעיף 2.3 להלן.

1.1.8 הנימוקים אשר בהסתמך עליהם אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות התגמול המעודכנת, הינם, בין היתר, כדלקמן:

1.1.8.1 המדובר באישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה אשר לפי הוראות חוק החברות טעונה אישור אחת לשלוש שנים ולכן כעת מובאת לאישור מחדש. למעט העדכונים שעיקריהם פורטו בסעיף 1.1.4 לעיל, לא חלו שינויים מהותיים נוספים במדיניות התגמול המעודכנת.

1.1.8.2 קביעת התגמול לנושאי המשרה על פי מדיניות התגמול המעודכנת יאפשר לחברה לשמור על תחרותיות בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, ליצירת תמריצים לשיפור ביצועיהם, להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה ותוך התחשבות בתנאי השוק. כמו כן, ייווצר קשר בין תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

- 1.1.8.3 במהלך התקופה שחלפה מאז אימוצה של מדיניות התגמול הקודמת של החברה, חלו התפתחות וגידול משמעותיים בהיקף פעילותה של החברה ובתוצאותיה הכספיות. במקביל, חלה התפתחות במורכבות ניהול עסקי החברה. בהתאם, התחזק הצורך בשימור וגיוס של נושאי משרה מיומנים בעלי מומחיות ומקצועיות בתחומי פעילותה של החברה וזאת על ידי יצירת תמריצים כלכליים אשר יהיו מותאמים לגודלה ומעמדה של החברה וכן ליעדיה האסטרטגיים.
- 1.1.8.4 טווח התגמולים לנושאי המשרה על פי מדיניות התגמול המעודכנת הינו סביר והוגן, וזאת בהסתמך, בין היתר, על נתונים השוואתיים (Benchmark) שהוצגו בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 1.1.8.5 סוג התגמול המוצע בחברה לנושאי המשרה, הכולל שכר קבוע ותוכנית מענקים כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, כוללת בתוכה, בין היתר, מענק בגין יעדי חברה אשר כפופים לתנאי סף הקושר את התגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה ומענק בגין יעדים אישיים. כמו כן, קיים גם מענק מיוחד בגין אירוע מיוחד אשר מוגבל בתקרה וכן מענק בשיקול דעת בהתאם להוראות חוק החברות, אשר יוצר תמריץ אצל נושאי המשרה לתרום לעסקי החברה והשאת רווחיה.
- 1.1.8.6 מדיניות התגמול המעודכנת מותירה בידי החברה מתחם שיקול דעת מוגדר וראוי בבואה לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה שלה.
- 1.1.8.7 מדיניות התגמול מביאה בחשבון, כי ביחס להיקף פעילותה של החברה, מטה החברה הינו מצומצם ומשכך, היקף האחריות המוטל על כל נושא משרה בחברה, לרבות היקף המשרה שכל נושא משרה ממלא, הינם גדולים.
- 1.1.8.8 הפערים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה³, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, וכן פערי השכר בין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, ואין בו כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה⁴.
- 1.1.8.9 מדיניות התגמול המעודכנת עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה וכן תאפשר לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים הולמים וליצור בסיס איתן בדרג הניהולי של החברה, שמטרתו העיקרית תהיה שיפור, פיתוח וקידום טובת החברה, תוך כדי יצירת איזון בין

³ "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

⁴ יובהר, כי היחסים בפועל עשויים להשתנות, בין היתר, בשל שינויים בתנאי השכר הקיים של עובדי החברה ו/או של נושאי המשרה, תת ביצועים או ביצועי יתר המשפיעים על גובה המענק השנתי, ושינוי בגובה התגמול ההוני. כמו כן, הנתונים עשויים להשתנות ככל שיתווספו או ייגרעו עובדים בחברה ובהתאם לתמהיל העובדים ושכרם.

הגמול הקבוע לבין הגמול בגין הישגים בטווח הקצר ובטווח הארוך. כמו כן, ייווצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, ומרכיבים קצרי טווח מול ארוכי טווח, בהתאם לתפקידו ומעמדו של נושא המשרה.

1.1.8.10 החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התקבלו לאחר שנשקלו השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ותוך בחינה כי מדיניות התגמול המעודכנת מתייחסת לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, וכי נכללות בה ההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.

1.1.8.11 בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי מדיניות התגמול המעודכנת הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

ההחלטה המוצעת:

"לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה אשר תהיה בתוקף לתקופה של 3 שנים החל ממועד אישורה בהתאם לנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה".

1.2 **נושא מס' 2 שעל סדר היום – בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, אישור הענקת תגמול הוני המסולק במזומן מסוג אופציות פאנטום למנכ"ל החברה, מר דורון ארנון ("מר ארנון").**

1.2.1 מר ארנון מכהן כמנכ"ל החברה החל ביום 1 באפריל, 2004, ותנאי העסקתו מוסדרים בהסכם עבודה אישי שנערך ביום 23 במרץ, 2010 וכפי שתוקן מעת לעת.

1.2.2 ביום 26 במרץ, 2024 ("מועד ההענקה"), אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום 19 במרץ, 2024, הענקה של 1,860,416 אופציות פאנטום למר ארנון ("אופציות הפאנטום" או "האופציות")⁵, שנכס הבסיס שלהן הוא מניות החברה.

1.2.3 יצוין, כי הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון כפופה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה (נושא מס' 1 על סדר יומה של האסיפה), כאמור בסעיף 1.1 לעיל.

1.2.4 להלן עיקרי תנאי ההענקה של אופציות הפאנטום למר ארנון:

1.2.4.1 כמות אופציות הפאנטום ומחיר המימוש

א. למר ארנון יוענקו 1,860,416 אופציות פאנטום, אשר תהיינה ניתנות למימוש למענק כספי בסכום השווה להפרש שבו עלה שער הנעילה של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") ביום שקדם למועד המימוש על מחיר המימוש (כהגדרת מונחים אלו להלן), וזאת עבור כל אופציית פאנטום אחת שתמומש.

⁵ אופציות הניתנות למימוש למענק כספי ולא לניירות ערך.

ב. מחיר המימוש של כל אופציה⁶ אחת הינו 9.647 ש"ח ("מחיר המימוש") ונקבע בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, כגובה מבין השער הממוצע של שערי הנעילה של מניית החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה לבין שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד ההענקה⁷.

ג. שער הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום 25 במרץ, 2023 (קרי, יום מסחר שקדם למועד אישור דירקטוריון החברה ולמועד פרסום דוח זה) עמד על 9.647 ש"ח, השווה למחיר המימוש.

ד. מובהר, כי ככל שמחיר מניית החברה בבורסה במועד המימוש⁸ הינו שווה או נמוך ממחיר המימוש, לא יהיה מר ארנון זכאי למענק כספי כלשהו בגין אופציית הפאנטום שתמומש.

ה. בהתאם להוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ההטבה המקסימלית שתנבע ממימוש התגמול בגין כל אופציית פאנטום שהוענקה, לא תעלה על 100% ממחיר המימוש שנקבע לאופציות הפאנטום במועד ההענקה.

ו. יצוין, כי האופציות תוענקה למר ארנון ללא תמורה כלשהי והינה כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו כמנכ"ל החברה.

1.2.4.2 תקופות הבשלה

האופציות תבשלה ותהיינה ניתנות למימוש עד תום 6 שנים ממועד הענקתן ("תום תקופת האופציות"). אופציות שתוקצנה למר ארנון ולא תמומשנה על ידו עד תום תקופת האופציות לא תהינה ניתנות למימוש בעתיד על ידי מר ארנון. האופציות תוקצנה למר ארנון ב- 4 מנות שנתיות שוות בהתאם למפורט להלן:

א. המנה הראשונה – 25% (רבע) מכמות האופציות – תהיה ניתנת למימוש החל מתום 12 חודשים ממועד ההענקה ועד תום תקופת האופציות.

ב. המנה השנייה – 25% (רבע) מכמות האופציות – תהיה ניתנת למימוש החל מתום 24 חודשים ממועד ההענקה ועד תום תקופת האופציות.

ג. המנה השלישית – 25% (רבע) מכמות האופציות – תהיה ניתנת למימוש החל מתום 36 חודשים ממועד ההענקה ועד תום תקופת האופציות.

ד. המנה הרביעית – 25% (רבע) מכמות האופציות – תהיה ניתנת למימוש החל מתום 48 חודשים ממועד ההענקה ועד תום תקופת האופציות.

מימוש אופציות הפאנטום שהבשילו, כולן או חלקן, יעשה בעיתוי ובכמות

⁶ כפוף להתאמות כמפורט להלן.

⁷ יצוין, כי מחיר המימוש אינו צמוד לבסיס הצמדה כלשהו.

⁸ המועד בו ניתנה הודעת מימוש על ידי מר ארנון.

ובהתאם לשיקול דעתו הבלעדי של מר ארנון, ובלבד שתיעשה במהלך תקופת המימוש הרלוונטית לכל אופציה.

1.2.4.3 התאמות

א. התאמות בגין חלוקת מניות הטבה ו/או הקצאות ללא תמורה

ההטבה הכספית נשוא כל אופציה, תותאם באופן פרופורציונאלי בגין כל גידול או קיטון במספר המניות הרגילות המונפקות של החברה, שאירע לפני תאריך המימוש, הנובע מפיצול או מאיחוד וחלוקה מחדש של הון המניות למניות בערך נקוב שונה, או מהקצאת מניות הטבה, או מכל גידול או קיטון אחר במספר המניות כאמור, שבגיננו לא נתקבלה תמורה על ידי החברה (למעט הענקת אופציות פאנטום לניצעים על פי תוכנית אופציות הפאנטום).

ב. התאמות בגין הנפקת זכויות

במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, יופחת מחיר המימוש של כל אופציה בגובה סכום השווה למרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות. לעניין זה "מרכיב ההטבה" משמע: ההפרש בין שווי מניות החברה ביום שקדם ליום האקס להנפקת הזכויות לבין שווי המניה ביום האקס להנפקת הזכויות. מרכיב ההטבה האמור יחושב על ידי רואה החשבון של החברה בהתאם להנחיות דירקטוריון החברה ולמר ארנון לא תהיה כל זכות לבקר או לערער על החלטה כאמור.

ג. התאמות במחיר המימוש במקרה של חלוקת דיבידנד

במקרה של חלוקת דיבידנד במזומן, אשר המועד הקובע את הזכאות לקבלו יחול במהלך תקופת המימוש, יופחת ממחיר המימוש בגין כל אופציה סכום השווה לדיבידנד שחולק בגין כל מניה של החברה.

1.2.4.4 האצה

א. במקרה של סיום העסקתו של מר ארנון כתוצאה מהעברת שליטה בחברה, תבוצע האצה של המנה הקרובה של אופציות הפאנטום אשר טרם הבשילה.

ב. במקרה של סיום היחסים בין הצדדים בשל (חוי"ח) מוות, נכות וסיבות רפואיות, יהיה מר ארנון או יורשיו החוקיים זכאים לממש את אופציות הפאנטום שהיה זכאי מר ארנון לממשן בהתאם למועדי ההבשלה ובתנאי שטרם פקעו במשך שנים עשר (12) חודשים ממועד סיום היחסים.

ג. אין באמור כדי לגרוע מזכות החברה (בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין), על פי שיקול דעתה הבלעדי, כי נסיבות מסוימות אשר יפורטו בהחלטה, מצדיקות האצה חלקית או מלאה של האופציות שהוענקו למר ארנון טרם הגיע מועד הבשלתן.

1.2.4.5 היעדר עבירות

האופציות תוקצנה למר ארנון באופן אישי והן לא תהינה ניתנות להעברה ו/או למכירה ו/או להמחאה ו/או לשעבוד ו/או לויתור לטובת אדם אחר, ולא ניתן יהיה לעשות בהן כל פעולה אחרת, אלא על פי צוואה או חוקי ירושה.

1.2.4.6 פקיעת אופציות הפאנטום

ככל שלא תמומשנה אופציות הפאנטום קודם לכן, הן תפקענה במועד המוקדם מבין: (א) מועד סיום יחסי עובד מעביד בין מר ארנון והחברה (בכפוף לאמור בסעיף 1.2.4.7 להלן); (ב) תום תקופת האופציות.

1.2.4.7 הוראות שיחולו במקרה של סיום יחסי עובד מעביד בין מר ארנון והחברה⁹

א. במקרה שמר ארנון יחדל להיות מועסק בחברה לפני איזה מבין מועדי המימוש, עקב התפטרותו, או עקב פיטוריו בנסיבות בהן הוא זכאי לפיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, יהיה מר ארנון זכאי לממש את אופציות הפאנטום שהוא היה זכאי לממש רק את חלק מאופציות הפאנטום המוחזקות על ידו ואשר היו כבר ניתנות למימוש במועד המימוש הסמוך לפני מועד סיום העסקתו בחברה, וזאת בתוך 90 ימים ממועד סיום העסקתו בחברה או בתום תקופת האופציות, לפי המוקדם.

ב. במקרה שמר ארנון יחדל להיות מועסק בחברה לאחר איזה ממועדי המימוש האמורים אך לפני הגיע מועד המימוש הקרוב – יהיה זכאי לממש, בנוסף לאופציות אשר כבר ניתנות למימוש, גם כמות יחסית של אופציות מהמנה שלה הוא זכאי במועד המימוש הקרוב, בהתאם ליחס שבין מספר הימים שחלפו ממועד המימוש האחרון שחלף ועד מועד סיום ההעסקה חלקי סך כל הימים שממועד המימוש האחרון שחלף ועד מועד המימוש הקרוב ("האופציות הנוספות").

ג. מימוש האופציות הנוספות יבוצע לא לפני מועד המימוש הקרוב ולא לאחר חלוף 90 ימים ממועד המימוש הקרוב.

1.2.4.8 השלכות מס

מר ארנון יישא בכל חבויות המס בגין הענקת ומימוש אופציות הפאנטום ובגין תשלום מענק הפאנטום על ידי החברה, והחברה תנכה מס במקור ממענק הפאנטום וכל תשלום אחר שתשלם עקב הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון, ככל שתידרש לכך על פי דין.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי הואיל ומדובר בתגמול של מענק כספי, המס החל לגביו הנו מס פירוטי בגין הכנסת עבודה.

⁹ מובהר כי לעניין זה, מועד סיום יחסי עובד מעביד בין הצדדים ייחשבו כמועד סיום יחסי העבודה בפועל. מובהר, כי ככל שמר ארנון לא עבד בתקופת ההודעה המוקדמת, מועד סיום יחסי עובד מעביד יהיה במועד הפסקת עבודתו בפועל.

1.2.5 השווי הכלכלי של אופציות הפאנטום

1.2.5.1 החברה מיישמת בדוחותיה הכספיים את תקן דיווח כספי בינלאומי (IFRS) מספר 2, בקשר עם תשלום מבוסס מניות. ההוצאה תירשם בדוחות הכספיים של החברה על פני תקופת ההבשלה של האופציות ובהתאם לכמות האופציות שתוענק.

1.2.5.2 השווי ההוגן הכולל של כתבי האופציה הינו 5,581 אלפי ש"ח לתקופה של 4 שנים. השווי ההוגן של כתב אופציה שיוקצה לשנה אחת הינו כ- 1,395 אלפי ש"ח וזאת בחישוב קו ישר של חלוקת סך השווי במספר השנים לאורך יובשלו כתבי האופציה. יובהר, כי בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים סך ההוצאה שתירשם בדוחותיה הכספיים של החברה תיפרס על פני תקופת האופציות.

1.2.5.3 השווי ההוגן של כל אחד מכתבי האופציה המוצעים למר ארנון הינו 3 ש"ח. לצורך חישוב השווי הסתייעה החברה בהערכת שווי שקיבלה ממעריך שווי חיצוני ובלתי תלוי. השווי ההוגן כאמור חושב לפי נוסחת "המודל הבינומי" בהתבסס, בין היתר, על הנחות בדבר: שער של 9.647 ש"ח למניית החברה בבורסה ליום 25 במרץ, 2024 (שער הסגירה של המניה ביום שקדם למועד ההענקה), מחיר מימוש של 9.647 ש"ח לכל כתב אופציה, ריבית חסרת סיכון של 4.03%, משך חיי האופציה בחלוקה למנות השונות, תנודתיות ממוצעת של 31.6%.

למועד דוח זה הוערך שווי האופציות למר ארנון בכ- 3 ש"ח לאופציה.

1.2.6 פרטים הנדרשים על פי התוספת השישית לתקנות הדיווח (במונחי עלות תאגיד - עלות שנתית לשנת התקשרות מלאה)

1.2.6.1 להלן יפורטו בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות סכומי התגמול של מר ארנון, בהנחה כי הענקת אופציות הפאנטום תאושר על ידי האסיפה הכללית¹⁰:

		תגמולים אחרים (אלפי ש"ח)				תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)						פרטי מקבל התגמולים			
סה"כ כולל מענק שנתי (מקסימאלי) ⁽²⁾	סה"כ	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות מסוג אופציות פאנטום	מענק	שכר ⁽¹⁾	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
4,148	3,020	---	---	---	---	---	---	---	1,395 ⁽³⁾	---	1,625	---	100%	מנכ"ל החברה	דורון ארנון

(1) השכר כולל משכורת חודשית, הוצאות נלוות לשכר, רכב, טלפון סלולרי, ביטוח מנהלים וקרום השתלמות כפי שצפוי בשנת 2024.

(2) נכון למועד דוח זה, אין באפשרות החברה לאמוד את סכום המענק השנתי הצפוי למר ארנון בגין שנת 2024 בהתאם לקבוע במדיניות התגמול המעודכנת של החברה, אשר עולה לאישור האסיפה בנושא מס' 1 שעל סדר היום של האסיפה ולכן לצורך חישוב המענק השנתי המקסימאלי נלקח המענק השנתי המקסימאלי אשר מר ארנון עשוי להיות זכאי, אשר משקף 12

¹⁰ וכן בהנחה, כי עדכון השכר החודשי למר ארנון יאושר גם כן על ידי האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 1.3 להלן.

משכורות של מר ארנון, אשר בכל מקרה יהיה כפוף לאישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, והכול בכפוף ובהתאם למדיניות התגמול של החברה. יצוין, כי בנוסף למענק השנתי המקסימאלי המופיע בטבלה לעיל, עשוי מנכ"ל החברה להיות זכאי למענק מיוחד, אשר בכל מקרה לא יעלה על 4 משכורות, והכול בכפוף ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.

(3) לפי פריסה ליניארית על פני תקפת הבשלת אופציות הפאנטום בגין שווי האופציות המוענקות בהתאם להערכת השווי המפורטת בסעיף 1.2.5.3 לעיל.

1.2.6.2 לפרטים בנוגע לסכומי התגמול ששולמו למר ארנון בשנת 2023, וכן פרטים נוספים בנוגע להסכם ההעסקה של מר ארנון, ראה סעיפים 8.1 ו-8.7 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, כפי שפורסם ביום 27 במרץ, 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-032571) ("הדוח התקופתי לשנת 2023"). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.

1.2.7 לפרטים בדבר השכלתו, ניסיונו וכישוריו של מר ארנון, ראה סעיף 16 בפרק ד' בדוח התקופתי לשנת 2023.

1.2.8 האישורים הדרושים

1.2.8.1 אישור הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון כפוף לאישורי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.

1.2.8.2 אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התקבלו בימים 19 במרץ, 2024 ו-26 במרץ, 2024, בהתאמה.

1.2.8.3 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש באישור הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון על ידי האסיפה הכללית של החברה, ראה סעיף 2.3 להלן.

1.2.9 תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

1.2.9.1 אישור הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון נידונה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואושרה פה אחד ללא התנגדויות.

1.2.9.2 חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו, בין היתר, את השיקולים הבאים במסגרת אישור הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון: הגברת תחושת ההזדהות עם החברה ועם פעילותה, העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה לצורך קידום עסקי החברה ושיפור יכולותיה העסקיות, שימור נושאי משרה איכותיים לטווח ארוך, כלל מרכיבי התגמול של מר ארנון ושוויה הכלכלי של חבילת התגמול של מר ארנון כולה.

1.2.9.3 לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יש בהענקת אופציות הפאנטום למר ארנון כדי לתמרץ את מר ארנון לפעול לשיפור בביצועי ותוצאות החברה לטווח ארוך, ולקשור בין התגמול של מר ארנון לבין הגידול בערך החברה והתרומה לכלל מחזיקי מניות החברה, תוך נטילת סיכונים מבוקרת.

1.2.9.4 בהיותן של אופציות הפאנטום מענק כספי במזומן בסכום השווה להפרש שבו עלה מחיר השוק של מניית החברה במועד המימוש על מחיר המימוש (וזאת עבור כל אופציה שתמומש בעתיד על ידי מר ארנון), מהווה למעשה הענקת זו בונוס המבוסס על עליית ערך מניית החברה במשך תקופה מסוימת. מאפיין זה,

וכן העובדה, כי הזכאות למימוש אופציות הפאנטום מותנית בכך שמר ארנון ימשיך להיות מועסק בחברה בהתאם לאמור לעיל, תתמרץ את מר ארנון לפעול להשאת רווחיה ומימוש יעדיה בראיית ארוכת טווח, תגדיל את אחריותו כלפיה ובכך תיטיב עם החברה.

1.2.9.5 בהתחשב בכך, כי ההטבה המקסימלית שתנבע ממימוש התגמול בגין כל אופציית פאנטום שהוענקה למר ארנון לא תעלה על 100% ממחיר המימוש שנקבע לאופציות הפאנטום במועד ההענקה, הענקת אופציות הפאנטום אינה צפויה להשפיע מהותית על תוצאותיה הכספיות של החברה, זאת לנוכח היקפי פעילותה ובהתחשב בהון החברה.

1.2.9.6 חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי איתנות החברה ושימור מקומה כאחת מחברות הדיור המוגן המובילות בישראל תלויה, בין היתר, במנכ"ל שיכהן לטווח הארוך. לפיכך, הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון פרוסה על פני תקופה של ארבע שנים, וזאת על מנת לשמר את מר ארנון כמנכ"ל החברה לכל הפחות לתקופה זו.

1.2.9.7 היחס בין רכיב התגמול המשתנה המקסימלי (כולל רכיב המענק המיוחד) של מר ארנון עומד על כ- 72% מסך חבילת התגמול שלו במונחי שכר בסיס, ולכן לאחר חלוקת המענק הוא עומד בתנאי זה שנקבע במדיניות התגמול המעודכנת של החברה לא יעלה על- 75%.

1.2.9.8 היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר ארנון לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה, הינו פי 8.7 ופי 12.7, בהתאמה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, פערי השכר בחברה הינם סבירים וראויים ואין בפערי השכר האמורים בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

1.2.9.9 תנאי הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון הינם בהתאם לעקרונות הקבועים במדיניות התגמול המעודכנת של החברה, והולמים את העקרונות והפרמטרים הקבועים בה ביחס לתגמולים למנכ"ל החברה.

1.2.9.10 חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו, כי אין באישור הענקת אופציות הפאנטום למר ארנון כדי לפגוע בטובת החברה והינה סבירה וראויה בנסיבות העניין.

ההחלטה המוצעת:

"בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, לאשר הענקת 1,860,416 אופציות פאנטום למר ארנון, בהתאם לתנאי ההענקה המפורטים בסעיף 1.2 לדוח זה".

1.3 **נושא מס' 3 שעל סדר היום – בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון.**

1.3.1 מנכ"ל החברה, מר דורון ארנון, החל לכהן בחברה ביום 1 באפריל, 2004, ותנאי העסקתו מוסדרים בהסכם עבודה אישי שנערך ביום 23 במרץ, 2010 וכפי שתוקן מעת לעת. בהתאם להסכם העסקתו, זכאי מר ארנון לשכר חודשי בסך של 77 אלפי ש"ח (צמוד למדד חודש אפריל 2021, המתעדכן מדי רבעון ועל כן נכון למועד דוח זה השכר החודשי של מר ארנון עומד על סך של כ- 85 אלפי ש"ח).

לפרטים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון כמנכ"ל החברה, ראה סעיפים 8.1 ו- 8.7 לפרק ד' בדוח התקופתי לשנת 2023.

1.3.2 ועדת התגמול של החברה, בישיבתה מיום 20 במרץ, 2024 ודירקטוריון החברה בישיבתו מיום 26 במרץ, 2024, אישרו תוספת לרכיב הקבוע (שכר ברוטו) של מר ארנון בסך של 9,000 ש"ח (ברוטו), כך שהחל מיום 1 באפריל, 2024, משכורתו החודשית של מר ארנון תעמוד על סך של 94,000 ש"ח (ברוטו), אשר יוצמד למדד חודש אפריל, 2024, ואשר יתעדכן מידי רבעון.

1.3.3 יצוין, כי אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון כאמור לעיל כפופה לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה (נושא מס' 1 על סדר יומה של האסיפה), כאמור בסעיף 1.1 לעיל.

1.3.4 למעט האמור בסעיף 1.2 לדוח זה בנוגע להענקת אופציות פאנטום למר ארנון, יתר תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון יותרו ללא שינוי.

1.3.5 לפרטים בדבר השכלתו, ניסיונו וכישוריו של מר ארנון, ראה סעיף 16 בפרק ד' בדוח התקופתי לשנת 2023.

1.3.6 לפרטים אודות התגמול המוצע למר ארנון, זאת בהנחה שהאסיפה תאשר את העדכון להסכם העסקתו בהתאם למפורט בסעיף 1.3.2 לעיל¹¹ בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות סכומי התגמול של מר ארנון, בהנחה כי הענקת אופציות הפאנטום תאושר על ידי האסיפה הכללית.

1.3.7 האישורים הדרושים

1.3.7.1 אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון כפוף לאישורי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.

1.3.7.2 אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התקבלו בימים 19 במרץ, 2024 ו- 26 במרץ, 2024, בהתאמה.

1.3.7.3 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש באישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון על ידי האסיפה הכללית של החברה, ראה סעיף 2.3 להלן.

¹¹ וכן בהנחה, כי הענקת אופציות הפאנטום גם כן תאושר למר ארנון על ידי האסיפה הכללית.

1.3.8 תמצית נימוקי ועדת תגמול ודירקטוריון החברה לאישור תנאי כהונתו של מר ארנון

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאחר שבחנו את כישוריו של מר ארנון, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו, אישרו את העדכונים המוצעים לתנאי כהונתו והעסקתו, בהתחשב במצבה הכספי והעסקי של החברה, בהיקפי הפעילות של החברה, תפקידיו ותחומי אחריותו של מר ארנון, וזאת בין היתר על יסוד הנימוקים המפורטים להלן:

1.3.8.1 מר ארנון בקיא בעסקיה של החברה והנו בעל ידע ייחודי, הבנה נרחבת ומעמיקה בתחומי פעילותה, לרבות לגבי תהליכים ופעולות עסקיות שבוצעו על ידי החברה בעבר ואשר תיתכן שיהיה להן השפעה על התנהלות החברה בעתיד.

1.3.8.2 תנאי התגמול המוצעים הינם בהתאם למדיניות התגמול, והולמים את העקרונות והפרמטרים הקבועים בה ביחס לתגמולים למנכ"ל החברה.

1.3.8.3 תנאי הכהונה והעסקה של מר ארנון מהווים תמריץ הולם למר ארנון להשגת מטרותיה, יעדיה ותכניותיה העסקיות והאסטרטגיות של החברה ולהשאת רווחיה.

1.3.8.4 בהתאם לנתונים השוואתיים שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי התגמול הינם מקובלים למנכ"לים בחברות בעלות מאפייני פעילות דומים לאלו של החברה ו/או בעלות שווי שוק קרוב לשווי השוק של החברה, בהתחשב בהיקף פעילות החברה, ובהיקף האחריות המוטלת על מר ארנון.

1.3.8.5 לאור האמור לעיל, ובהתחשב, בין היתר, בהיקף פעילותה של החברה וגודלה, בגידול שחל בפעילותה של החברה ונוכח הישגיה, בנושאים המטופלים על-ידי מר ארנון, סמכויותיו, ניסיונו בתחומי פעילותה של החברה, קשריו, כישוריו ובקיאותו בפעילות החברה ובאפשרות פיתוחה, ותרומתו לקידום עסקיה, העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו, הינם הוגנים וסבירים, ומהווים תמורה הולמת.

1.3.8.6 לפרטים אודות היחס בין רכיב התגמול המשתנה המקסימלי (ללא רכיב המענק המיוחד) של מר ארנון מסך חבילת התגמול שלו וכן אודות היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר ארנון לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה, ראה סעיפים 1.2.9.7 ו-1.2.9.8, בהתאמה.

ההחלטה המוצעת:

"בכפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, לאשר את העדכון לתנאי כהונתו והעסקתו של מר ארנון, בהתאם למפורט בסעיף 1.3 לדוח זה".

2.1 **אופן ההצבעה**

בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי – מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה שהצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

2.2 **מנין חוקי ואסיפה נדחית**

מניין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים שני בעלי מניות, בעצמם או על ידי באי כוחם ו/או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, אשר ביחד מחזיקים או מייצגים לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה.

אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים, **ליום א', 12 במאי, 2024**, באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית").

לא נמצא מניין חוקי באסיפה הנדחית כאמור לעיל, יהיו שני בעלי מניות כלשהם הנוכחים בעצמם או ע"י באי כוחם, מניין חוקי, ויהיו רשאים לדון ולהחליט בעניינים שלמענם נקראה האסיפה.

2.3 **הרוב הנדרש**

בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות וסעיף 272(ג1) לחוק החברות, הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטות המוצעות בנושאים 1-3 שעל סדר יומה של האסיפה, בהתאמה, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות באי כוחם או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.3.1 במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

2.3.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק 2.3.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין, כי שיעור ההחזקות של בעלי השליטה בחברה, המחזיקים יחדיו בכ- 49.13% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה ("בעלי השליטה"), אינו מקנה לבעלי השליטה

את הרוב הנדרש לקבלת הצעת החלטות בכל אחד מהנושאים כאמור שעל סדר היום.

2.4 המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו תום יום המסחר של יום ה', 4 באפריל 2024, בבורסה ("המועד הקובע"), ואם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הקודם לו.

2.5 בא-כוח להצבעה

בעל מניה רשאי להצביע באסיפה באמצעות בא-כח, אשר הוסמך כדין על פי ייפוי כח בהתאם להוראות תקנון החברה, אותו יש להעביר לחברה בפקס שמספרו: 073-2266410 או בכתובת הדוא"ל: info@meditowers.co.il, לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום ו', 3 במאי 2024, בשעה 16:30. ייפוי הכח יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאליה הוא מתייחס, ובלבד שלא צוין אחרת בייפוי הכח.

2.6 כתב הצבעה אלקטרוני¹²

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי ביום א', 5 במאי 2024, בשעה 10:30.

2.7 הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה לאישור ההחלטות שעל סדר יומה גם באמצעות כתב ההצבעה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של הרשות בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת: www.tase.co.il. בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות, כי אינו מעוניין בכך או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש לשלוח לחברה בפקס שמספרו: 073-2266410 או בכתובת הדוא"ל: info@meditowers.co.il, בצירוף אישור הבעלות

¹² בהתאם להודעת רשות ניירות ערך מיום 29 באוקטובר 2023, לאור המצב הביטחוני הפוקד את מדינת ישראל, עלולים להתעורר קשיים זמניים בגישה מחו"ל של בעלי המניות של החברה למערכת ההצבעה האלקטרונית לשם הצבעה באסיפה הכללית של החברה. במקרה כאמור, ניתן להצביע בדרכי ההצבעה החלופיות המפורטות בדוח זה או לחלופין לאפשרות יצירת קשר עם מוקד התמיכה של מערכת ההצבעה האלקטרונית בטלפון 077-2238333.

(וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין), עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום **ביום א', 5 במאי, 2024, בשעה 12:30**.

לעניין זה, "מועד ההמצאה" הינו המועד בו התקבל כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, בהתאם לאמור לעיל.

כמו-כן, בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף 2.8 להלן.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי **ביום ה', 25 באפריל, 2024**. כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), או ביחס לבעל מניות רשום - שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, יהיה חסר תוקף.

המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה, שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה מטעם בעלי המניות, הינו חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי **ביום ג', 30 באפריל, 2024**.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי – 7,524,545 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי – 3,827,802 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

2.8 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("**אישור הבעלות**"), או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית או בפקס שמספרו: 073-2266410 או בכתובת הדוא"ל: info@meditowers.co.il. בעל מניות לא רשום, 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.9 זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות

בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה לאישור החלטות מס' 1-3 שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - על גבי כתב ההצבעה, על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטות

בנושאים מס' 1-3 כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או כתב ההצבעה האלקטרוני. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטות בנושאים מס' 1-3 האמורים, לא יצביע ביחס לאותן ההחלטות וקולו לא יימנה.

בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או ביפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

2.10 שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זה, יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בהתאם לתקנות הודעה ומודעה, בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור, תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

3. עיון במסמכים הרלוונטיים

בעלי מניות המעוניינים בכך, יוכלו לעיין בכל המסמכים הרלוונטיים לדוח זה, באמצעות פנייה לחברה בטלפון 073-2266411 או בפקס שמספרו: 073-2266410 או בכתובת הדוא"ל: info@meditowers.co.il, וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

מגדלי הים התיכון בע"מ

באמצעות:

אופיר רוזנבוים, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל כספים



מדיניות תגמול נושאי משרה

מגדלי הים התיכון בע"מ

~~פברואר 2021~~

מרץ 2024

תוכן עניינים

מבוא..... 3

2. תוקפה של מדיניות התגמול 3

2-2. שיקולים מנחים בעת קביעת מדיניות התגמול 4

4-2.4. מדיניות התגמול..... 4

4.1. כללי 4

3.2-3.2. מטרות מדיניות התגמול..... 5

3.3-3.3. שיקולים בעת קביעת היקף תגמול לנושאי משרה 5

4-4. קווים מנחים של מדיניות התגמול..... 6

4.1-4.1. רכיבי שכר קבוע..... 6

4.1.1-4.1.2. שכר קבוע..... 6

4.1.2. תנאים נלווים..... 7

4.24.1.3. פטור, שיפוי וביטוח..... 8

4.1.4. תנאי פרישה..... 10

4.1.5. בחינת שכר תקופתית..... 11

4.1.6. מענק חתימה/מענק שימור..... 11

4.2. תגמול משתנה - מענק מבוסס יעדים..... 11

4.3-4.3. מודל חישוב לתגמול המשתנה..... 12

4.4-4.4. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה..... 20

4.54.5. תגמול משתנה - רכיב הוני..... 20

4.6-4.6. יחס בין רכיבים משתנים (מענק ~~משתנה~~ שנת, מענק מיוחד ומענק הוני) וקבועים _ בחבילת התגמול..... 22

4.7-4.7. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות..... 23

4.84.8. נטרול של אירועים לא וודאיים..... 23

4.8. היחס בין תנאי העסקה העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה..... 23

4.10-4.10. גמול דירקטורים..... 24

מבוא:

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות מגדלי הים התיכון בע"מ ("החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה. קביעת מדיניות התגמול, מרכיבי התגמול ואופן **קביעתו קביעתם** הינן בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("מדיניות התגמול" ו- "חוק החברות", בהתאמה) והיא תחול על כלל-נושאי המשרה בחברה כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיהיו מעת לעת. מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל במידת הצורך לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה שלה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין¹.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לחול על נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא אפליה.

1. תוקפה של מדיניות התגמול:

דירקטוריון החברה מופקד על ניהול מדיניות התגמול, יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה למשך 3 שנים בהתאם להוראות חוק החברות. יודגש למען הסר ספק² כי החל ממועד אישורה על ידי בעלי המניות של החברה, מדיניות התגמול הנוכחית תחליף את מדיניות התגמול הקודמת של החברה, אשר תהיה חסרת כל תוקף החל ממועד אישורה של מדיניות התגמול הנוכחית.

דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך. ועדת התגמול תהיה רשאית להסתייע ביועצים חיצוניים לעדכון ופיקוח על מדיניות התגמול.

למועד אישור מדיניות **תגמול** **++ התגמול**, קיימים בחברה מנגנוני תגמול לנושאי המשרה בחברה, אשר החברה מחויבת להם מכוח הסכמי העסקה והסכמי ניהול שנכרתו. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה אינם חורגים ממדיניות התגמול שתתואר להלן.

¹ יובהר² כי **איננו** **אין באימוץ** מדיניות התגמול על ידי החברה **אינו מקנה בכדי להקנות** כל זכות לנושאי המשרה בה וכי אין באמור במדיניות **++ התגמול** כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר עם תנאי כהונתם והעסקתם.



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

למען הספר ספק יובהר, כי במקרה בו יתוקנו הוראות חוק החברות או תקנות מכוחו באופן המקל על החברה ביחס לאופן הפעולה שלה בכל הקשור למדיניות **תגמול-ההתגמול**, ולתגמול נושאי המשרה בה, החברה תהיה רשאית לנהוג על פי הוראות אלה גם אם הן סותרות את הוראות מדיניות **תגמול-ההתגמול**.

2. שיקולים מנחים בעת קביעת מדיניות התגמול:

2.1. מדיניות התגמול נועדה לשקף יצירת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה, הן בטווח המידי והן בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, וזאת בין היתר על מנת שלא לעודד את נושא המשרה הרלוונטי ללקיחת סיכונים שאינם בהתאם למדיניות החברה לעניין זה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה.

2.2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

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

2.4. – מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.

3. מדיניות התגמול:

3.1. פללי:

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

3.2. מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, היעדים האסטרטגיים שלה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים סבירים וראויים לנושאי המשרה **בחברה לשיפור בחברה לשיפור** ביצועי החברה והשאת רווחיה, תוך צמצום נטילת סיכונים בלתי סבירים על-ידי נושאי המשרה;
- ג. מתן כלים לגיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
- ד. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה.
- ה. לפעול למען שיקולים עסקיים ולטובת החברה.
- ו. יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה של החברה לבעלי מניותיה, בכפוף לטובת החברה.
- ז. יצירת מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל אחד מנושאי המשרה, על בסיס עקרונות המשותפים לכולם ותוך התאמה לניסיונו, מאפייני התפקיד של נושא המשרה וביצוע התפקיד על ידו.

3.3. שיקולים בעת קביעת היקף תגמול לנושאי משרה:

- א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.
- ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, תקופת ההעסקה ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- ג. גודל החברה, **מצבה הפיננסי** ואופי פעילותה.
- ד. המלצת הממונה של נושא המשרה: **הרלוונטי**.
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים).
- ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה² – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: **(1)**
- (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי), (2) שרלוונטי);**
- (2) השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי), (3) שרלוונטי);**

² "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

ד-3) השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים **החברה בחברה**, על יחסי העבודה בחברה.

ז. השוואה מעת לעת של רמת ההשתכרות בשוק הרלוונטי (Benchmark) של נושאי משרה בתפקידים דומים. ככל שתבחר לעשות כך, החברה תוכל (אך לא תהיה חייבת) **רשאית** להסתמך על עבודת ייעוץ חיצונית הכוללת קבוצת השוואה, כאשר לצורך כך ייבחרו חברות להן תחומי פעילות בעלי מאפיינים דומים ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי **גודל** החברה, **היקפי פעילותה** וסוג הפעילות שלה. כמו כן, לכל פרמטר יוגדר טווח מקסימלי ביחס לחברה עצמה, כך שבקבוצת השוואה לא יכללו חברות בהן פרמטרים אלו חורגים מהטווח הנ"ל. בנוסף, החברה תשאף לכך שמספר החברות בקבוצת השוואה שלה לא יפחת מ-5 חברות.

ח. – מצבה הכספי של החברה.

4. קווים מנחים של מדיניות התגמול:

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה על ידי וועדת התגמול והדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי **תוכנית תוכנית** התגמול.

יודגש ויובהר, כי אין במדיניות **התגמול** בכדי להשית התחייבות כלשהי על החברה כלפי נושאי המשרה שלה וכי רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא משרה בחברה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגבינו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי דין.

4.1. רכיבי שכר קבוע:

הרכיב הקבוע מורכב משני רכיבי משנה – שכר קבוע ותנאים נלווים:

4.1.1. שכר קבוע:

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

השכר **חדשי החודשי**³ הנכלל במסגרת הרכיב הקבוע השנתי עבור משרה מלאה לא יעלה על הסכומים המפורטים בטבלה להלן:

נושא משרה	תקרה (אלפי ש"ח)
יו"ר דירקטוריון	220249,000 (*)
מנכ"ל	110132,000
משנה למנכ"ל ו/או סמנכ"ל כספים	90108,000
סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל	7084,000

(* תקרת השכר למשרת יו"ר דירקטוריון הינה במונחי עלות העסקה).

במידה ונושא המשרה אינו עובד בהיקף משרה מלאה, תקרת השכר החודשי תותאם ביחס ישיר להיקף משרתו בפועל.

השכר החודשי של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן או לעלייה במדד כאמור ולרוב יעודכן אחת לשנה בשיעור עלית המדד.

החברה רשאית לקבוע את היקף ההעסקה של כל נושא משרה בהתאם לצרכיה. בשל היות נושא המשרה בעל תפקיד ניהולי בכיר הדורש מידה מיוחדת של אמון, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחול חוק זה על נושאי המשרה ולפיכך לא יהיה זכאי לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

הסכמי ההעסקה לא יהיו מוגבלים בתקופה, למעט הסכמי ההעסקה המוגבלים על פי דין. עם זאת החברה תהיה רשאית להביא לסיומם, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מראש אשר תוגדר בהסכם ההעסקה ובהתאם למדיניות התגמול.

4.1.2 תנאים נלווים:

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

³ השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ללא רכיב **הנלווה** התנאים הנלווים והסוציאליות.



תנאים נלווים כוללים, בין היתר, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות אובדן כושר עבודה. כמו כן, החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע הנהלת החברה. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא- המשרה אשר נדרשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, ביטוח אחראיות מקצועית, בדיקות רפואיות שנתיות (סקר מנהלים) והוצאות נוספות ככל שיהיו.

החברה רשאית להעניק לנושא משרה הטבות נוספות, בסכומים לא מהותיים, וזאת בהתאם לנהוג ולמקובל לכלל עובדי החברה, כגון: שי לחגים ו/או אירועים אישיים, נופשים השתלמויות; וכד' ("הטבות כלל חברתיות").

בכל הנוגע לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, התשלום יבוצע בחשבונית ויכיל בתוכו את רכיב השכר הקבוע ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות (למעט החזר הוצאות ~~ההוצאות~~ והטבות כלל חברתיות).

~~שינויים בתנאים למען הסר ספק, התנאים הנלווים ייבחנו ייחשבו~~ כחלק מסך הרכיב הקבוע ~~בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה לצורך בחינת היחסים~~ בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול כאמור בסעיף 4.6 להלן.

במקרים בהם החברה לא תישא באופן ישיר בהוצאות שיוציאו נושאי המשרה במסגרת תפקידם, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר מלא של הוצאות סבירות שהוציאו במסגרת תפקידם. החזר ההוצאות כאמור ייעשה ללא תקרה, וכנגד הצגת אסמכתאות מתאימות ובהתאם לנהלים המקובלים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת.

4.1.3 פטור, שיפוי וביטוח:

נושאי המשרה בחברה לרבות נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה או הנמנים עמם, יהיו זכאים, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות ~~תגמול~~ התגמול, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, הסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.



לעניין ביטוח אחריות נושאי משרה, החברה תוכל להתקשר בפוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בחברה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או הנמנים עמם וכן על מנכ"ל החברה, בגבולות כיסוי אחריות של עד **60100** מיליון ש"ח למקרה בתקופת הביטוח.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (ככל שנדרש על-פי כל דין) יהיו רשאים לקבוע את -עלות פרמיית הביטוח (שנתית) וגובה ההשתתפות העצמית, בתנאי שיהיו בהתאם לתנאי השוק באותה השנה, כשעלות הפרמיה תהיה בסכום שאינו עשוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

החברה תהיה רשאית להתקשר במהלך העסקים הרגיל לתקופות כפי שתקבענה על ידי ועדת התגמול של החברה ובכפוף להוראות הדין בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בנות פרטיות של החברה כפי שתהיינה מעת לעת.

הפוליסה יכול שתכלול כיסוי ביטוחי לחברה עצמה (Entity Cover) מפני תביעות לפי דיני ניירות ערך ותביעות בקשר עם יחסי עבודה שיוגשו נגדה וגם נגד נושא משרה בחברה.

כמו כן, תהיה רשאית החברה במקרה הצורך, ובכפוף לתנאי שוק הביטוח, להתקשר בפוליסת ביטוח מסוג Run Off לתקופה בת שבע שנים מראש, אשר היקף הכיסוי הביטוחי בה יהיה באותם גבולות ותנאים כאמור לעיל.

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

לעניין הענקת כתבי פטור ושיפוי לנושאי משרה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או הנמנים עמם וכן על מנכ"ל החברה – יינתן על פי הנהוג והמקובל בחברה ובנוסח זהה לכלל נושאי המשרה בחברה.

יצוין, כי במסגרת כתבי פטור הנהוגים והמקובלים בחברה היום, וכן במסגרת כתבי הפטור שתעניק החברה בעתיד יצוין, כי ההוראות בנוגע לפטור שיינתן לנושאי המשרה של החברה, אם וככל שיינתן, לא יחולו על החלטה שקיבל נושא המשרה או על עסקה שאושרה על ידו ושלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה עניין אישי באישורה.

4.1.4. תנאי פרישה:

4.1.4.1. הודעה מוקדמת:

4.1.4.1- נושאי המשרה בחברה ~~זכאים~~ יכול ויהיו זכאים להודעה מוקדמת הנדרשת על-פי דין וזאת עד לתקופה מקסימלית של 3 חודשים ולפיצויי פיטורים בהתאם להסכמי העסקתם והוראות כל דין. יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יוחלט אחרת על ידי החברה.

4.1.4.2. מענק פרישה/הסתגלות:

4.1.4.2- האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר מענק פרישה לנושא משרה הפורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ- 3 שנים בחברה וכן לנושא משרה שהעסקתו בחברה הסתיימה בנסיבות שיש בהן כדי לשלול פיצויי פיטורין. כמו כן, החברה רשאית להתנות את מענק הפרישה בתנאי אי תחרות. מענק פרישה לא יעלה על 6 חודשי עלות העסקה כוללת לנושא משרה.

האורגנים המוסמכים של החברה יחליטו בדבר מתן מענק פרישה ~~בהתחשב בהמלצת~~ ~~וועדת התגמול~~, תוך התייחסות, בין היתר, לפרמטרים הבאים (אשר אינם מהווים רשימה סגורה וממצה):

- א. תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה;
- ב. ביצועי החברה בתקופה האמורה;
- ג. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה;
- ד. נסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה);

בכל הנוגע לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים, יהיו הם זכאים להודעה מוקדמת כפי שתיקבע, ככל שתיקבע, בהסכם השירותים עמם בכפוף לאמור בסעיף 5.1.4.1. יובהר, כי נושאי המשרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים לא יהיו זכאים לפיצויי פיטורים.

4.1.5. בחינת שכר תקופתית:

בכדי לאפשר לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, מעת לעת יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה ואם יידרש גם בנפרד למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה. במידת הצורך, ובהתאם לשיקולים המנויים לעיל, תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה⁴.

4.1.6. מענק חתימה/מענק שימור:

ניתן להעניק, באישור האורגנים המוסמכים בחברה, פעם אחת לכל נושא משרה בתקופת מדיניות ~~תגמול~~ תגמול-זרתגמול, מענק חתימה ו/או מענק שימור מיוחד שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר לא יעלה על סך של 3 חודשי שכר⁵. מענק החתימה/מענק השימור ~~המיוחד~~ ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו נושא משרה.

יודגש, כי מענק החתימה/מענק שימור הינו בנוסף למענק השנתי ואינו כפוף לתנאי הסף כאמור בסעיף 4.3.3 לעיל.

4.2. תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים:

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, **בראייה ארוכת טווח**, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ככל שניתן⁶. הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו. מדיניות התגמול של החברה נותנת משקל משמעותי לעמידה ביעדי החברה (הכפופים לתנאי סף כמפורט להלן) וליעדים אישיים של נושאי המשרה, (להלן ביחד: "**היעדים**" ו/או "**היעדים המדידים**") אשר בחלקם נגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה. היעדים מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

⁴ לעניין שינוי לא מהותי בתנאי כהונה וההעסקה של נושאי משרה ואופן אישורו ראה גם סעיף 5-4 להלן. 4.4 להלן.

⁵ השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ללא רכיב הנלוות והסוציאליות.

⁶ למעט מענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (מענק בשיקול דעת) בהתאם לאמור בסעיף 5-3-54.3.5 להלן.

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

להלן רשימת היעדים מדידים אשר עשויים לזכות את נושאי המשרה במענק מבוסס יעדים:

עמידה ביעדי תקציב, עמידה בהיקף תקבולי פיקדונות מדיירים, עמידה ביעדי FFO לפי גישת הנהלה⁷, עמידה ביעדי NOI, הכנסות, הוצאות, עמידה ביעדים שונים מהדוחות הכספיים, עמידה ביעדים שונים מהתכניות העסקיות של החברה, תזרים שוטף, תזרים מזומנים מפעילות שוטפת, תזרים מזומנים מפעילות השקעה, תזרים מזומנים מפעילות מימון, ביצועי מניית החברה, היקף הכנסות, EBITDA, רווחת גולמי, רווח תפעולי, רווחי שערוד, רווח נקי, רווח כולל, עמידה ביעדי מכירות, עמידה ביעדי שיווק, היקפי הסכמים מול דיירים, עמידה ביעדי מלאי, עמידה בתקציב הוצאות, עמידה ביעדי פרויקטים, יעדי פיתוח עסקי, יעדי חיסכון והתייעלות, סך נכסים, הון עצמי, חוב, הון חוזר ("רשימת היעדים המדידים").

חלק לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי שיקול דעת) בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה, ובהתאם לאמור בסעיף 3.5.4-5.3 להלן.

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

4.3. מודל חישוב לתגמול המשתנה:

4.3.1. תחולה:

נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים למענק שנתי על פי תכנית מענקים שנתית, אשר תובא לאישור ועדת תגמול ודירקטוריון החברה בהתאם למפורט במדיניות **תגמול-ז** התגמול.

4.3.2. רכיבי מנגנון המענק השנתי⁸:

⁷ לעניין אופן חישוב FFO לפי גישת הנהלה וההתאמות הנדרשות ביחס למדד ה- FFO בהתאם להנחיית גילוי בנוגע לפעילות נדל"ן להשקעה ראה סעיף 1.5.4 לדוח הדירקטוריון כחלק מהדוח הרבעוני של החברה ליום 30 בספטמבר, 2023 (מסי' אסמכתא: 2023-01-128934, האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפנייה).

⁸ מובהר בזאת, כי אין לראות בהענקת מענק מכל סוג שהוא משום שכר אשר בגינו על החברה להפריש עבור זכויותיהם הסוציאליות של נושאי המשרה ואין המענק מהווה תשלום שכר או שווה שכר.

גובה המענק השנתי לנושא משרה יקבע במודל העשוי לכלול את שלושת הרכיבים שלהלן:

4.3.2.1. עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף מתוך רשימת היעדים המדידים – ראה סעיף 5.3.3.4.3.3 להלן;

4.3.2.2. עמידה ביעדים אישיים מתוך רשימת היעדים המדידים – ראה סעיף 5.3.4.4.3.4 להלן;

4.3.2.3. מענק בשיקול דעת – ראה סעיף 5.3.5.4.3.5 להלן;

4.3.3. עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף:

מדי שנה, ולאחר לאחור אישור הדוחות הכספיים השנתיים של שנה קלנדרית, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו יעדי חברה רלוונטיים, את משקלו של כל יעד חברה וכן את שיעור העמידה המינימאלי לשנה הקלנדרית העוקבת. יעדי החברה יכול שיהיו כמותיים ו/או איכותיים אך מדידים, באופן שאינו מצריך הפעלת שיקול דעת.

נושא המשרה יהיה זכאי למענק שנתי בגין עמידה באחד או יותר מיעדי החברה אשר יקבעו מראש בהתאם לאמור - לעיל רק אם החברה תעמוד בסף מינימאלי של מדד ה- FFO לפי גישת ההנהלה? מדד ה- FFO לפי גישת ההנהלה יחושב על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה ויוגדר אחת לשלוש שנים על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

הסף המינימאלי של מדד ה- FFO ייבחן וייקבע מדי שנה על ידי האורגנים המוסמכים בחברה ובלבד שלא יפחת מ- 30 מיליון ש"ח עבור שנה קלנדרית וכן לפי גישת ההנהלה לא יפחת מממוצע מצטבר מממוצע של 45 מיליון ש"ח, אשר, הממוצע ייבחן פעם בשנה לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים; של שנה קלנדרית ("שנת הדוח") עבור תקופה של שלוש השנים, שהסתיימה בתום שנת הדוח, (לצורך הדוגמא – הסף המינימאלי של מדד ה- FFO לפי גישת הנהלה עבור התקופה שתחילתה במועד אישור מדיניות תגמול זו וסיומה בעבור 3 שנים ממועד אישור מדיניות תגמול זו, כך שה- FFO ממוצע בשנה השנייה יחושב כשנת 2024 תחושב כממוצע של מדד ה- FFO ממוצע של השנה הראשונה והשנייה ו- FFO ממוצע בשנה השלישית יחושב כ- FFO ממוצע לפי גישת ההנהלה עבור שלושת השנים – 2022, 2023 ו-2024).



אי עמידה בתנאי סף זה, משמעותה כי נושא המשרה לא יהיה זכאי למענק בשנה הקלנדרית הרלוונטית בגין עמידה ביעדי החברה.

4.3.4. עמידה ביעדים אישיים:

~~מדי שנה, ולאחר לאחר~~ אישור הדוחות הכספיים השנתיים של שנה קלנדרית, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו יעדים אישיים רלוונטיים לנושאי המשרה בחברה מתוך רשימת היעדים המדידים, משקל כל יעד ~~חברה אישי~~ וכן את שיעור העמידה המינימאלי לשנה הקלנדרית העוקבת.

היעדים האישיים לנושא המשרה יכול שיהיו כמותיים ו/או איכותיים אך מדידים. היעדים האישיים יוגדרו כך שיהיו מדידים, באופן שאינו מצריך הפעלת שיקול דעת.

קביעת היעדים האישיים לנושאי המשרה בחברה אמורים לשקף את השפעתו הישירה של נושא המשרה להשגת היעד, וכן קביעת המשקולות לכל יעד אישי כאמור, בשים לב לתוכניות החברה לאותה שנה ובשים לב למטלות מיוחדות שיוטלו על נושא המשרה, ככל שיוטלו.

4.3.5. מענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ("מענק בשיקול דעת"):

4.3.5.1. מענק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל:

בכפוף לאישור דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, נושאי משרה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק שנתי בהתאם להערכת המנכ"ל ולשיקול דעתו ולפי קריטריונים שאינם מדידים; (להלן בסעיף זה בלבד – "מענק בשיקול דעת לכפופי מנכ"ל"), וזאת ~~חלף~~ ~~או~~ בנוסף למענקים אשר נושא משרה זכאי להם על פי מדיניות ~~התגמול~~ ~~ה~~ התגמול, ובלבד שסך המענק בשיקול דעת לכפופי מנכ"ל לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על 4.5 חודשי שכר¹⁰, ובכפוף לכך כי הסכום הכולל של המענק לכפופי המנכ"ל לא יעלה על תקרת המענק השנתי בהתאם לאמור בסעיף 5.3.64.3.6 להלן.

4.3.5.2. מענק למנכ"ל החברה:

בכפוף לאישור דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי למענק שנתי בהיקף לא מהותי שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות של מנכ"ל החברה ולפי קריטריונים שאינם מדידים, בהתחשב בתרומתו של מנכ"ל

¹⁰ השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ליום 31.12 של שנת המענק הרלוונטית, ללא רכיב הנלוות והסוציאליות.

החברה באותה שנה וזאת **חלף-אז** בנוסף למענק המחושב לפי יעדי החברה בהתאם למדיניות **תגמול-ז** **התגמול**, ובלבד **שסך שהסכום הכולל של** המענק למנכ"ל החברה לא יעלה על תקרת המענק השנתי בהתאם לאמור בסעיף 5.3.64.3.6 להלן.

4.3.5.3. משקולות רכיבי מנגנון המענק השנתי של כפופי מנכ"ל:

סה"כ	מענק בשיקול דעת	יעדים אישיים	יעדי חברה הכפופים לתנאי סף	נושא משרה
100%	0% 100% סעיף 4.3.5.1 לעיל	30% - 0%	70%-0%	משנה למנכ"ל ו/או סמנכ"ל כספים
100%	100%-0%	50% - 0%	50% - 0%	סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל

במידה ובשנה מסוימת לא יוגדרו יעדים אישיים לנושאי משרה, משקלם יועבר ליעדי החברה בנוסחת התגמול המשתנה.

4.3.6. תקרות מענקים שנתיים לנושאי המשרה:

תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה (קרי מענק בגין עמידה ביעדי חברה הכפופים לתנאי סף, מענק בגין עמידה ביעדים אישיים ומענק בשיקול דעת) עבור משרה מלאה¹¹ הינה כמפורט להלן:

תקרה (במונחי מס' חודשי שכר ¹²)	נושא משרה
12	מנכ"ל
10	משנה למנכ"ל ו/או סמנכ"ל כספים
7	סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל

¹¹ במידה ונושא המשרה אינו עובד בהיקף משרה מלאה, תקרת המענק השנתי תותאם ביחס ישיר להיקף משרתו בפועל.
¹² השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ליום 31.12 של שנת המענק הרלוונטית, ללא רכיב הנלוות והסוציאליות.

4.3.7 מנגנון חישוב ליעדים המדידים במענק השנתי:

המענק השנתי בגין עמידה ביעדי חברה (הכפופים לתנאי סף) ויעדים אישיים, ככל שיהיו, יחושב באופן הבא: מכפלת שיעור העמידה ביעד הרלוונטי (מתוך רשימת היעדים המדידים) במשקל היעד בנוסחת התגמול השנתית ובתקרת המענק השנתי לנושא משרה.

יצוין כי המענק בגין עמידה ביעדי חברה ויעדים אישיים ייקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה בכל אחד מהמדידים שיקבעו עבורו לשנה עבורה משולם המענק כאמור לעיל, כאשר החישוב יבוצע בנפרד ביחס לכל יעד באופן הבא:

א. האחוז המינימאלי של עמידה ביעד שעד אליו לא ישולם לנושא המשרה מענק כל שהוא בגין אותו יעד, כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיה 70% ("סף הביצועים התחתון").

ב. בהשגת ביצועים של 100%, ישולם 100% ביחס לאותו מענק, כאשר חישוב האחוז ביחס לאותו מענק עבור כל רמת ביצועים שבין סף הביצועים התחתון לביצוע של 100% יחושבו בהתאם למדרגות עמידה ביעד (בין 70%-100%) בהתאם לקביעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

4.3.8 מענק מיוחד:

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק מיוחד לנושא משרה (אחד או יותר), ובלבד שיהיה מדובר באירועים שלגביהם יקבעו מראש יעדים מדידים שיאושרו מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה וזאת במקרים מיוחדים המפורטים להלן - דוגמאות, אשר אינן מהוות רשימה סגורה וממצה, של אירועים אשר יכולים להיחשב כאירועים אשר עשויים לזכות את נושאי המשרה במענק מיוחד: -::

ביצוע פרויקטים מיוחדים שאינם נכללים במסגרת תכנית העבודה או במסגרת ברשימת היעדים השנתיים המדידים של נושא המשרה, כגון הסכם אסטרטגי הקשור לפעילותה של החברה, שיתוף פעולה מהותי עם לקוחות/ספקים של החברה, הסכם מיזוג או מכירת החברה ו/או פעילות שלה היא, ביצוע פרויקטים יחודיים, עמידה באתגרים בלתי צפויים, עמידה ביעדי ביצוע מעבר למתוכנן, לרבות בגין מהלך או מהלכים עסקיים אחרים בעלי השפעה משמעותית על החברה, השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל של פרויקט של החברה, השלמת פרויקט משמעותי מוקדם מלוח הזמנים שנקבע לביצועו, תרומה מיוחדת להשגת יעדי החברה, ו/או במקרה של ביצוע "עסקה" כגון: ביצוע השקעות/רכישות חדשות מהותיות, ייזום

בהיקף מהותי לחברה, גיוס הון או חוב בדרך של הנפקה לציבור או פרטי, מכירה של מניות החברה מחוץ לבורסה או מכירה של עיקר פעילות החברה לצד שלישי וכן במקרה של ביצוע השקעות/רכישות חדשות מהותיות ו/או מכירות ו/או מימושים מהותיים ו/או ייזום בהיקף מהותי לחברה. היקף מלאי, היקף הסכמים, תחילת הקמת פרויקטים, פתיחת בתי דיוור מוגן, קבלת אישורים תכנוניים ורגולטוריים, כניסה לפעילויות חדשות, תוצאות כספיות חריגות, עמידה משמעותית ביעדים עסקיים.

~~למען הסר ספק מודגש בזאת כי מעבר לאירועים המתוארים להלך בסעיף 5.3.8 זה, יתכן שיהיו אירועים נוספים אשר עשויים לזכות את נושאי המשרה במענק מיוחד, ובלבד שיהיה מדובר באירועים שלגביהם יקבעו מראש יעדים מדידים שיאושרו מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. המענק המיוחד יוענק בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום האירוע נשוא המענק המיוחד¹³. בתרומתו של האירוע נשוא המענק המיוחד ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת האירוע נשוא המענק המיוחד.~~

יודגש, כי המענק המיוחד הינו בנוסף למענק השנתי ואינו כפוף לתנאי הסף שהוגדר לעיל. המענק המיוחד לא יעלה על תקרה של 4 חודשי שכר¹³ ויוענק לכל היותר פעם אחת בשנה, אם בכלל.

4.3.9. תגמול משתנה – הבהרות:

4.3.9.1. ~~בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה החולפת, תיבחן עמידתם של כל אחד מנושאי המשרה ביעדי החברה (הכפופים לתנאי הסף) וביעדים האישיים שהוגדרו להם ביחס לשנה קלנדרית תיבחן על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, יחושבו המענקים המגיעים¹⁴, ככל שמגיעים, לכל אחד מנושאי המשרה, ויוצגו בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. המענקים עבור היעדים המדידים יחושבו בנפרד בהתאם למנגנון חישוב ליעדים המדידים במענק השנתי כמפורט בסעיף 05.3.7 לעיל. יובהר, כי בחירת היעדים מדי שנה בתכנית השנתית (הן יעדי חברה והן יעדים אישיים), ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, יכול שתבוצע בידי מנכ"ל החברה.~~

¹³ השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ליום 31.12 של שנת המענק הרלוונטית, ללא רכיב הנלוות והסוציאליות.

¹⁴ לרבות מענק בשיקול דעת ומענק מיוחד בהתאם למדיניות תגמול זו התגמול.

4.3.9.2. דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי לקבוע יעדים רב שנתיים (יעדי חברה ו/או יעדים אישיים) אשר בגינם ימדד, יחושב וישולם מענק רב שנתי, הכל בכפוף למגבלות שנקבעו **במסמך מדיניות תגמול זה במדיניות התגמול**.

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, ישנה הסמכות להפחתה של עד 20% מגובה המענק השנתי, בשים לב לבחינת סבירות המענק השנתי שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והפיננסי של החברה.

לדירקטוריון ישנה הסמכות לבטל את תשלום המענק השנתי לנושא משרה בנסיבות שיש בהן כדי לשלול פיצויי פיטורין וכן במקרים של הפרות חובות אמון ו/או הפרת הסכם ההתקשרות - **ו/או בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת**.

4.3.9.3. עיתוי תשלום :

4.3.9.3.1. פריסת תשלום :

לדירקטוריון החברה תישמר הזכות לבחון מדי שנה את עיתוי תשלום סך התגמול המשתנה, פריסתו לשנים העוקבות **והתנחתו והתננינו** בהמשך העסקתו של נושא המשרה במועד התשלום בפועל. כמו כן, דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע, כי עיתוי התשלום של שיעור מסוים מסך המענקים בהתאם למדיניות **תגמול זו התגמול** לכלל נושאי המשרה בחברה, ידחה לשנה העוקבת וזאת במקרה שבו סך המענקים שאמורים להשתלם לכלל נושאי המשרה בשנה מסויימת עלול להוביל לכדי בעיה תזרימית לחברה.

4.3.9.3.2. הקדמת תשלום :

באשר למענקים בגין היעדים המדידים ו/או מענק בגין שיקול דעת ו/או המענק המיוחד, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום בגינו לנושא המשרה כך שהתשלום בגין רכיב זה יתאפשר בכל עת לאחר השגתו. היה ונושא משרה יסיים את תפקידו לפני תום שנת התגמול **הרלבנטית הרלוונטית** ו/או המועד שנקבע לאותו תשלום, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את תשלום המענקים בהתאם למדיניות **תגמול זו התגמול** לנושא המשרה העוזב (לאחר חישובו כמפורט בסעיף 4.3.9.14-5-3-9 לעיל), במסגרת השכר האחרון שישולם לו טרם עזיבתו.

4.3.9.4. חלקיות המענקים:

4.3.9.4.1. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, החברה תהיה רשאית להעניק חלק מהמענקים בהתאם למדיניות **תגמול-ז** התגמול לנושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה, באופן יחסי לתקופת כהונתו כנושא משרה באותה השנה, ובלבד שיהיו כנושא משרה בחברה לפחות 3 חודשים בשנה בגינה משולמים המענקים.

4.3.9.4.2. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה מענקים בהתאם למדיניות **תגמול** לנושא **תגמול** באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה השנה. אין באמור כדי לפגוע בזכותה של החברה להפחית, להקדים או לבטל את תשלום המענקים בהתאם לאמור במדיניות **תגמול-ז** התגמול, ובלבד שיהיו כנושא משרה בחברה לפחות 3 חודשים בשנה בגינה משולמים המענקים.

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

4.3.9.6. תקציב סך המענקים:

לאחר תשלום התגמול המשתנה (לרבות המענק המיוחד) לנושאי המשרה, ה-FFO השנתי לא יפחת מ-30 מיליון ₪. במידה ויתברר כי תחשיב התגמול המשתנה לכלל נושאי המשרה (להלן: "סך המענק המחושב") מביא את החברה ל-FFO הנמוך מ-30 מיליון ₪, תוכל החברה לחלק אך ורק מענק בשיקול דעת ומענק מיוחד (אשר החברה תהיה רשאית לחלקם בהתאם לקבוע במדיניות תגמול ז, לפי שיקול דעתה ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה).

4.3.9.7. מיסוי:

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

4.4 שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, עשוי להיות מאושר רק בידי המנהל הכללי של החברה ובלבד שתנאי הכהונה תואמים את מדיניות התגמול של החברה. לעניין זה, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי אשר השפעתו על עלות התגמול השנתית הכוללת של נושא המשרה (במצטבר, ביחס לעלות התגמול המקורית אשר אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) - אינה גדולה מ-10%¹⁵.

4.5 תגמול משתנה – רכיב הוני:

תגמול הוני מהווה מנגנון מקובל וראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ואיזון ראוי בין שיקולי טווח הקצר קצר לטווח הארוך ארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה ומתן אופציות שאינן "בתוך הכסף" במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

ככל שתחליט החברה על הענקת תגמול הוני¹⁶, נושאי המשרה בחברה הזכאים לתגמול זה הינם, בין היתר, כלל נושאי המשרה בחברה למעט בחברה למעט יו"ר דירקטוריון ודירקטורים.

בעת קביעת תוכנית תגמול הוני¹⁷, תיכלל בתוכנית התגמול ההוני תקרה שנתית החברה תהיה רשאית להעניק כתבי אופציה למניות, מניות, מניות חסומות ו/או כל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות יחידות מניות חסומות (להלן - "RSU") וכיו"ב, ולאמץ תכניות להענקת מניות, זכויות המירות למניות ו/או כל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות לנושאי המשרה בחברה, וכן לאמץ תכניות להענקת אופציות פאנטום ולהעניק אופציות פאנטום בכפוף לאמור ולקבוע בסעיף 4.5 זה.

הענקת RSU תותנה ביעדי סף רלוונטיים לאופי פעילות החברה, למעט שיעור של עד 25% מהתוכנית ההונית או עד שווי 3 חודשי עלות שכר, לפי הגבוה מביניהם שלא תותנה ביעדים.

התקרה לשווי רכיבים משתנים בעת קביעת תכנית תגמול הוני (למעט תכנית תגמול הוני הכוללת מכשיר המסווג כמכשיר הנפרע במזומן) במועד הענקתם אשר לא תעלה על 9 חודשי שכר קבוע למשרת

¹⁵ הקריטריונים לשינוי לא מהותי יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, לעניין הוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות.

¹⁶ מדיניות התגמול של החברה, לעניין התגמול המשתנה ההוני, אינה חלה על תוכנית התגמול ההוני הקיימת בחברה נכון למועד אישור מדיניות התגמול זה.¹⁶ לעניין זה, תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול כל מכשיר הוני (לרבות מכשירים המסווגים כמכשירים הנפרעים במזומן, כגון: אופציות פאנטום, קרי אופציות הניתנות למימוש למענק כספי ולא לניירות ערך) אשר החברה מוצאת אותו כרלוונטי לתגמול של נושאי המשרה בחברה.

¹⁷ לעניין זה, תוכנית תגמול הוני עשויה לכלול כל מכשיר הוני (למעט מכשירים המסווגים כמכשירים התחייבותיים, כגון: מניות פאנטום) אשר החברה מוצאת אותו כרלוונטי לתגמול של נושאי המשרה בחברה.



מגדלי הים התיכון

מנכ"ל, 8 חודשי שכר קבוע למשרות משנה למנכ"ל ולמשרת סמנכ"ל כספים ו- 7 חודשי שכר קבוע למשרת סמנכ"ל ולמנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.:

תקרה (במונחי מס' חודשי שכר ¹⁸)	נושא משרה
15	מנכ"ל
12	משנה למנכ"ל ו/או סמנכ"ל כספים
10	סמנכ"ל, מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל

ביחס לתגמול הוני המסולק במזומן (לדוגמא – אופציות פאנטום) – התקרה המפורטת לעיל לא תחול, ובמקומה תחול התקרה הבאה אשר תבחן במועד התשלום – נושא המשרה יהיה זכאי להטבה מקסימלית אשר לא תעלה על 100% ממחיר המימוש שנקבע לתגמול ההוני המסולק במזומן במועד ההענקה.

שוויה ההוגן השנתי של ההטבה הגלומה בתגמול הוני שאינו מסולק במזומן, במועד הענקתו, ושוויה של ההטבה הגלומה בתגמול הוני שמסולק במזומן, במועד תשלומו, ייקבע על פי כללי החשבונאות המקובלים, בהתחשב, בין היתר, בתקופות החסימה וההבשלה, בתנאי ההבשלה של התגמול ההוני וביחס לשווי ההוגן השנתי של ההטבה הגלומה בתגמול הוני שאינו מסולק במזומן - התקרה השנתית ~~חושבה כאילו ההוצאה ההונית מתפרסת~~ תחושב באופן שבו השווי ההוגן מתפרס באופן ליניארי על פני תקופת ההבשלה, כלומר ~~השווי החשבונאי המוכר~~ ההוצאה החשבונאית המוכרת בשנה מסוימת יכול ~~שיהיה שתחרוג~~ מהתקרה בטבלה לעיל ככל שאין חריגה מהתקרה בפריסה הלינארית של הענקה/ות על פני תקופת ההבשלה. כמו כן, תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים (לרבות מכשירים המסווגים כמכשירים הנפרעים במזומן) בתנאי כהונה והעסקה הינה 3 שנים לכל תקופת ~~ההבשלה~~ ההענקה מכוח התגמול ההוני ושנה אחת עבור המנה הראשונה תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח¹⁹.

¹⁸ השכר החודשי לעניין זה הינו שכר הבסיס ברוטו ליום 31.12 של שנת המענק הרלוונטית, ללא רכיב הנלוות והסוציאליות. כמו כן, במקרה של הענקת תגמול הוני תקופתי, תותאם תקרת השווי ההוגן של התגמול ההוני אשר יוענק לנושא המשרה בהתאם למספר שנות ההענקה, באמצעות הכפלה של התקרה שנקבעה ביחס להענקה שנתית במספר שנות הענקת התגמול ההוני התקופתי.

¹⁹ ~~במקרה של הענקת מניות חסומות, הבשלתן תותנה בעמידה ביעדים עסקיים.~~

למען הסר ספק יובהר כי תשלום של מענק הוני המסווג כמכשיר הנפרע במזומן (לדוגמא – אופציות פאנטום) לא יכלל בחישוב תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה כאמור בסעיף 4.3.6 לעיל.



ככל שיוקצו אופציות - מחיר המימוש לא יפחת מהגבוה מבין השער הממוצע של שערי הנעילה של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בת"א במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה לבין שער הסגירה של המנייה מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד הענקה. מחיר המימוש יהיה כפוף להוראות התאמה כפי שיהיו קבועות בתכנית התגמול ההוני (כפי שתיקבע מעת לעת) ו/או בכתב ההקצאה.

מועד הפקיעה של התגמול ההוני -- יקבע בכל הענקה ולא יעלה על 10 שנים לכל היותר.

בנוסף, באפשרות החברה לקבוע מנגנון בתכנית התגמול ההוני לפיו במועד המימוש בעל ניירות הערך יקבל את ההטבה לה הוא זכאי, בגובה ההפרש בין מחיר מניית החברה במועד המימוש לבין מחיר המימוש שנקבע עבור ניירות הערך, וזאת בלי להידרש לשלם בפועל את מחיר המימוש (מנגנון Cashless) או במסגרת של מנגנון "מימוש נטו" (Net Exercise).

האורגנים המוסמכים בחברה יהיו רשאים להגדיר בתוכנית לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני את התנאים (לרבות האצת הבשלת של ניירות ערך) במקרים של עזיבת נושא משרה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ת) ובשינוי בעלות ו/או שינוי מבנה ו/או מיזוג תכנית, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. כמו כן, האורגנים המוסמכים בחברה יהיו רשאים לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני תוגדר כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטי. במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

4.6. יחס בין רכיבים משתנים (מענק שנתי, מענק מיוחד ומענק הוני²⁰) וקבועים בחבילת התגמול:

רכיב התגמול המשתנה של המנכ"ל לא יעלה על 67.75% מסך חבילת התגמול שלו במונחי שכר בסיס.

רכיב התגמול המשתנה של המשנה למנכ"ל וסמנכ"ל כספים לא יעלה על 67.75% מסך חבילת התגמול שלו במונחי שכר בסיס.

רכיב התגמול המשתנה של סמנכ"ל או כל מנהל אחר הכפוף במישרין למנכ"ל לא יעלה על 67.75% מסך חבילת התגמול שלו במונחי שכר בסיס.

²⁰ לא כולל תגמול הוני המסולק במזומן (לדוגמה – אופציות פאנטום) אשר התקרה בגינו תבחן במועד התשלום כמפורט בסעיף 4.5 לעיל.

4.7. השבת תגמול משתנה במקרה של טעות:

ככל שיסתבר, כי מענק כלשהו בהתאם למדיניות תגמול-התגמול או חלק ממנו ששולם לנושא משרה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים, תוך פרק זמן של שלוש שנים ממועד תשלום המענק הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה (בין אם הוא מכהן ובין אם הוא חדל לכהן), לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקיבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). חובת ההשבה לא תחול על נושא משרה והחברה לא תהיה חייבת לשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק לו היה זכאי נושא המשרה לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק הרלוונטי ששולם לנושא המשרה בפועל בגין אותה שנה. כמו כן, השבה כאמור לא תחול במקרה של עדכון או תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי בתקינה החשבונאית או בכללי הדיווח.

השבת הסכומים הנ"ל ע"י נושאי המשרה תוכל להתבצע גם בדרך של קיזוז מהמענק בשנה העוקבת ובמידה ותהיה יתרה, החברה תהא רשאית, לפרוס אותה במסגרת השכר החודשי.

4.8. נטרול של אירועים לא וודאיים:

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים "לנטרל" מחישוב הביצועים לצורך מענק כלשהו בהתאם למדיניות התגמול או חלק ממנו ששולם לנושא משרה את האירועים הבאים: שינויים בתקינה החשבונאית במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ניירות ערך לגבי אופן יישום, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של שנים קודמות או רבעונים קודמים ואשר יש לו השלכה על תוצאות התקופה המדווחת וכדומה; נטרול השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגם, רכישות או מימושים; נטרול השפעת הנפקה או פדיון של ניירות ערך, שלא תוקצבו; נטרול אירועי כח עליון ו/או אירועים ביטחוניים בעלי השפעה מהותית על תוצאות הקבוצה בתקופת הדיווח; סגירת נכסי החברה, כולם או חלקם, בשל אירוע חיצוני (כדוגמת החלטת רשות ממשלתית); שינויים רגולטוריים בסביבה העסקית; שינויים בשיעורי המס החלים על הקבוצה ("האירועים המנטרלים"). נטרול השלכותיהם של האירועים המנטרלים יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי האירוע המנטרל והשפעתו.

4.8-4.9. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה:

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בעת אישור ו/או קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחיצוני של עובדי

החברה כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, מתחם התגמול הנוכחי הנגזר מההשוואה לקבוצת ההשוואה הרלוונטית, ביחס לכל תפקיד או קבוצת תפקידים התגמול, עלות התגמול הנוכחית, ביחס לעלות השכר של שאר עובדי החברה²¹:

נושא משרה	הפער ביחס לעלות השכר ²² הממוצע בחברה	הפער ביחס לעלות השכר ²³ החציוני בחברה
יו"ר דירקטוריון	10.09	15.913.2
מנכ"ל	11.28.7	17.612.7
משנה למנכ"ל ו/או סמנכ"ל כספים	8.56.1	13.69.2
נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל	3.6-5	105.6-

ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים שאין בפערים הנ"ל משום פגיעה במערכת יחסי העבודה בחברה.

גמול דירקטורים: 4.9-4.10

החברה תהא רשאית לשלם לחברי הדירקטוריון (אשר אינם מועסקים על ידי החברה ו/או מעניקים לה שירותים כנגד קבלת תמורה) תגמול בהתאם לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), ובהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת). כמו כן, דירקטורים בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול. למען הסר ספק, החברה תהיה רשאית לשלם תגמול גבוה יותר לדירקטור מומחה (כהגדרתו בתקנות הגמול).

דירקטורים בחברה יהיו זכאים לתנאים האמורים בסעיף 4.1.3 לעיל בעניין פטור, שיפוי וביטוח נושאי משרה.

²¹ יובהר, כי היחסים בפועל עשויים להשתנות, בין היתר, בשל שינויים בתנאי השכר הקיים של עובדי החברה ו/או של נושאי המשרה, תת ביצועים או ביצועי יתר המשפיעים על גובה המענק השנתי, ושינוי בגובה התגמול ההוני. כמו כן, הנתונים כמובן עשויים להשתנות ככל שיתווספו או ייגרעו עובדים בחברה ובהתאם לתמהיל העובדים ושכרם.

²² "עלות שכר" – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר;

²³ לעניין "עלות שכר" – ראו ה"ש 18.



כמו כן, החברה תוכל להתקשר עם דירקטור בהסכם לקבלת שירותים נוספים, כגון ייעוץ מקצועי, בכפוף **להוראות הדיון לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם לקבוע בסעיף 275 לחוק החברות.**
