

אימקו תעשיות בע"מ
("החברה")

8 ביולי, 2026

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידי והודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה ("הדוח")

בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה אשר תתכנס ביום ג', 18 באוגוסט 2026, בשעה 17:00, במשרדי החברה ברחוב לשם 10, אזור תעשייה צפוני, קיסריה ("משרדי החברה"), וזאת לשם דיון וקבלת החלטות בנושאים שעל סדר היום ("האסיפה"), כמפורט להלן:

1. הנושאים שעל סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות

1.1. נושא מספר 1 שעל סדר היום – אישור חידוש ועדכון מדיניות התגמול של החברה

1.1.1. מדיניות התגמול הקיימת לנושאי המשרה של החברה אושרה ביום 21 באוגוסט 2023 על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר קבלת אישור דירקטוריון החברה) לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל ממועד האישור. כמו כן, אושר עדכון למדיניות על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 9 באוקטובר 2024, ללא הארכת תוקפה (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת").

1.1.2. כעת, בחלוף שלוש (3) שנים ממועד אישורה כאמור לעיל, מוצע לאשר חידוש ועדכון של מדיניות התגמול של החברה. נוסח מדיניות התגמול המוצעת של החברה מצורף **כנספח א'** לדוח זה, ובו מסומנים השינויים המוצעים ביחס למדיניות התגמול הקיימת (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת").

1.1.3. להלן עיקרי השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקיימת:¹

- עדכון הוראות מדיניות התגמול בעניין שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל, כך שבמקום ההסדר הקיים בעניין זה, נוסף סעיף 5.3.3 למדיניות התגמול המוצעת, שעניינו שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה כאמור, לרבות לעניין אופן אישורו.
- עדכון סעיף 7 למדיניות התגמול המוצעת, כך שגבול הכיסוי השנתי של פוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בהן תתקשר החברה מעת לעת יעודכן מ-15 מיליון דולר ל-20 מיליון דולר.

1.1.4. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת

להלן פירוט היחסים בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל בגין שנות יישום מדיניות התגמול הקיימת:

2024	2025		מנכ"ל
77%	84%	רכיב קבוע	
55%	41%	רכיב משתנה	

¹ יודגש, כי הפירוט בסעיף זה להלן מהווה תיאור כללי של עיקרי השינויים המהותיים, ואין באמור כדי למצות את כלל השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת, ואלה מפורטים במדיניות התגמול המוצעת המצורפת כנספח א' לדוח זה.

1.1.5 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

נכון למועד זה, לא קיימים בחברה הסכמי העסקה של נושאי משרה שאינם בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה.

1.1.6 תמצית השיקולים והנימוקים לאישור מדיניות התגמול המוצעת, כפי שצוינו בוועדת הביקורת ותגמול ובדירקטוריון החברה:

א. העדכונים המוצעים להוראות מדיניות התגמול נועדו לאפשר לחברה להתאים את התגמול של נושאי המשרה בה לתנאי השוק הנוכחיים וכן כדי לשמור על תחרותיות בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, ליצור תמריצים לשיפור ביצועיהם ולהגביר תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה וכן לתרום למאמצי גיוס מנהלים בכירים בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח.

זאת בהתחשב, בין היתר, בהיקף, מאפייני ומורכבות פעילותה העסקית של החברה, בשינויים בשוק העבודה וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת ובצורך להתאים את היקף התגמול לכל נושא משרה, בהתאם להיקף תפקידו, כישוריו ניסיונו ומידת האחריות המוטלת עליו, ביחס לתנאי השוק השוררים בכל מועד רלוונטי.

ב. מדיניות התגמול המוצעת הולמת את קידום מטרות החברה וצרכיה בעת הזו והאתגרים עימם היא מתמודדת וצפויה להמשיך ולהתמודד בשנים הבאות.

ג. סוג התגמול המוצע בחברה לנושאי משרה כולל שכר קבוע ותגמול משתנה כמפורט במדיניות התגמול, ונועד לתמרץ את נושאי המשרה לתרום לעסקי החברה והשאת רווחיה, תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים) לפי תרומת נושאי המשרה לקידום יעדיה של החברה בראיה ארוכת טווח, תוך שהיא מאפשרת הלימה בין תגמול נושאי המשרה לתוצאותיה העסקיות של החברה.

ד. כאמור לעיל, העקרונות, הפרמטרים והעדכונים המוצעים במדיניות התגמול, מבוססים על יעדי החברה תוך התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה. אלו מהווים איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה בהתאם ליעדיה ולאורך זמן.

ה. מדיניות התגמול מאפשרת מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעת תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה וגמישות מסוימת לטיפול בנסיבות מיוחדות ככל שתהיינה, והעדכונים המוצעים לא פוגעים בעיקרון זה.

ו. נבחנו היחסים שבין התגמול הכולל עבור כל דרגת נושא משרה בחברה לבין השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה, וכי אין להם השפעה מהותית לרעה על יחסי העבודה בחברה.

היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני (למשרה) בפועל של יתר עובדי החברה נכון לשנת 2025 במונחי עלות כאמור ובהנחת היקף העסקה של 100% הינו: ממוצע – 1.7-3.6, חציון – 2-4.3.

ז. נוכח האמור לעיל, הגיעו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה למסקנה, כי מדיניות התגמול המוצעת, על כל עדכוניה, הינה סבירה וראויה בנסיבות העניין, הינה לטובת החברה ותואמת את יעדי החברה באופן ההולם את המציאות הקיימת בשוק שבו החברה פועלת, ותסייע בקידום מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה.

1.1.7 המלצת והחלטת ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, התקבלו לאחר שנסקלו השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ותוך בחינה כי מדיניות התגמול המוצעת

מתייחסת לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, וכי נכללות בה ההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

1.1.8. בהתאם לאמור, ביום 23 ביוני 2026 אישרה ועדת הביקורת ותגמול להמליץ לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, לאחר שבחנה את הנתונים שהובאו בפניה ולאחר ששקלה את השיקולים המתחייבים על-פי חוק החברות. ביום 28 ביוני 2026 אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המוצעת, בהתחשב בהמלצת ועדת ביקורת ותגמול.

1.1.9. במועד קביעת מדיניות התגמול המוצעת על-ידי דירקטוריון החברה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה, וכן התשלום בפועל לנושאי המשרה בחברה, אינם חורגים מהוראות מדיניות התגמול המוצעת.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את עדכונה וחיידוש תוקפה של מדיניות התגמול של החברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה, לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד אישור האסיפה הכללית."

1.2. **נושא מספר 2 שעל סדר היום – מינויו לראשונה של מר אופיר בן יעקב כדירקטור חיצוני בחברה, לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 25 באוגוסט 2026**

1.2.1. מוצע למנות את מר אופיר בן יעקב כדירקטור חיצוני בחברה, לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 25 באוגוסט 2026.

1.2.2. הצהרתו של מר אופיר בן יעקב, כנדרש על פי סעיפים 224 ו-225 לחוק החברות, מצורפת כנספח לדוח זימון זה וניתן לעיין בה גם במשרדה הרשום של החברה.

1.2.3. בהתבסס על הצהרתו השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו, הוערך מר אופיר בן יעקב על ידי דירקטוריון החברה, כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעל כשירות מקצועית בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

1.2.4. בכפוף לאישור מינויו על ידי האסיפה הכללית ובתוקף ממועד מינויו, מר בן יעקב יהיה זכאי לכל התנאים להם זכאים הדירקטורים החיצוניים בחברה בהתאם להחלטות האורגנים המוסמכים בחברה.²

1.2.5. להלן פרטים אודות מר אופיר בן יעקב בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, כפי שנמסרו לחברה:

שם	אופיר בן יעקב
מספר זהות	027843226
תאריך לידה	07/11/1970
מען להמצאת כתבי-דין	נאות גולן 2 ראשון לציון
נתינות	ישראל
חברות בוועדות דירקטוריון	בכפוף לאישור מינויו על ידי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני בחברה, יכהן מר אופיר בן יעקב כחבר בוועדת ביקורת ותגמול ובוועדה לבחינת הדוחות הכספיים של החברה.
דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני	דירקטור חיצוני

² בהתאם להחלטות הקיימות בחברה, הדירקטורים בחברה (לרבות הדירקטורים החיצוניים) זכאים לגמול בגובה הסכום הקבוע, כמשמעותו על-פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), כפי שמופיע בתקנות הגמול בטרם תיקון מיום 3 באפריל 2016, וזאת בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה, כפי שתהיה מעת לעת על-פי תקנות הגמול, בתוספת 6,750 ש"ח בגין גמול שנתי ובתוספת 350 ש"ח בגין גמול השתתפות לשיבה, צמודים לעלית מדד המחירים לצרכן, בהתאם לתקנות הגמול וכן זכאי להחזר הוצאות, ככל שתהיינה, בהתאם לתקנות הגמול; כמו-כן, זכאים הדירקטורים לביטוח נושאי משרה, שיפוי ופטור (כמפורט בסעיף 20.4 בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2025, כפי שפורסם ביום 26 במרץ 2026 (אסמכתא מספר: 027560-01-2026).

שם	אופיר בן יעקב
האם הוא עובד של החברה, בחברה בת, בחברה קשורה של החברה או של בעל עניין בה	לא
תאריך תחילת כהונה כדירקטור	-
השכלה	תואר ראשון במנהל עסקים, חשבונאות ומימון. רואה חשבון מוסמך, תואר שני במנהל עסקים ומימון.
עיסוק בחמש השנים האחרונות ופירוט תאגידיים נוספים בהם משמש כדירקטור	סמנכ"ל כספים ופיתוח עסקי של קבוצת פלסטו קרגל בע"מ, וסמנכ"ל כספים ופיתוח עסקי בקרגל בע"מ. דירקטור בחברות פרטיות מקבוצת פלסטו קרגל בע"מ: קרגל בע"מ, קרגל נכסים בע"מ, קרגל אריזות גמישות בע"מ ומיכלי טריפלס (2003) בע"מ. דירקטור חיצוני, יו"ר ועדת ביקורת, יו"ר ועדת תגמול, יו"ר ועדת אכיפה וחבר ועדת השקעות, בקרן האשראי הציבורית ווליו פ2פ שותף כללי בע"מ ובווליו פ2פ שותפות מוגבלת (לשעבר הפניקס ווליו/הלמן-אלדובל).
קירבה משפחתית לבעל עניין אחר בחברה	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	כן
בעל ניסיון, מומחיות או מיומנות בנושא אבטחת מידע או סייבר	לא

1.2.6. כאמור לעיל, מר בן יעקב מכהן כסמנכ"ל כספים ופיתוח עסקי בקבוצת פלסטו קרגל בע"מ ("קבוצת פלסטו קרגל"), וכן כדירקטור בחברות בנות מקבוצת פלסטו קרגל, ביניהן חברת מיכלי טריפלס (2003) בע"מ ("טריפלס"). טריפלס משמשת בשנים האחרונות כספק של חלק מחברות הבנות של החברה. עובר לפרסום דוח זה, ועדת הביקורת ותגמול של החברה דנה בקיומם של קשרים בין מר בן יעקב לבין החברה העלולים להוות 'זיקה' כהגדרתה בסעיף 240(ב) לחוק החברות, וקבעה, בהתבסס על נתונים והסברים שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרתו של מר בן יעקב, כי הקשרים שצוינו לעיל הינם זניחים, הן מבחינת החברה והן מבחינת מר בן יעקב, בהתאם להוראות תקנות החברות (עניינם שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, וכי בהתאם לכך לא מתקיימת 'זיקה' הפוסלת את מר בן יעקב מלכהן כדירקטור חיצוני בחברה. נימוקי ועדת ביקורת ותגמול מתבססים בין היתר על היקפי ההתקשרויות בין טריפלס לבין חברות הקבוצה (שהינם זניחים הן לחברה והן לטריפלס ולקבוצת פלסטו קרגל); לעובדה כי המוצרים המסופקים על ידי טריפלס אינם בליבת הפעילות של החברה; ולא-תלות של החברה בספק זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מינויו של מר אופיר בן יעקב כדירקטור חיצוני בחברה, לתקופת כהונה ראשונה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 25 באוגוסט 2026".

2. סדרי האסיפה הכללית וההצבעה בה

2.1. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה

האסיפה של בעלי מניות החברה תתכנס ביום ג', 18 באוגוסט 2026, בשעה 17:00, במשרדי החברה.

2.2. המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום ה, 16 ביולי 2026 (להלן: "המועד הקובע").

2.3. המניין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

על-פי תקנון החברה, אין לפתוח בשום דיון באסיפה אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות שליש (1/3) מזכויות ההצבעה בחברה.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי כאמור, תידחה האסיפה בשבוע ליום ג', 25 באוגוסט 2026, באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית").

אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקובע לאסיפה הנדחית, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

2.4. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום

2.4.1. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה שבסעיף 1.1 לעיל (אישור מדיניות התגמול המוצעת) הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו, רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מחמישים אחוזים (50%) מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין, כי בהתאם להוראות חוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת כאמור בדוח זה גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינו לטובת החברה.

2.4.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שבסעיף 1.2 לעיל (אישור מינויו של מר אופיר בן יעקב כדירקטור חיצוני בחברה), הינו רוב רגיל (קרי, רוב של למעלה מחמישים אחוזים (50%) מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים באסיפה הכללית הרשאים להצביע והצביעו בה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

2.4.3. על-פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה על הנושאים שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה (בעצמו או באמצעות בא-כוחו) או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – בדרך של סימון במקום המיועד לכך על גבי כתב ההצבעה, האם יש לו עניין אישי בהחלטה הרלוונטית (ו/או האם הינו בעל שליטה בחברה) או אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

2.4.4. כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה לאישור החלטות שעל סדר היום, יידרש להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בכתב הרשאה הממנה שלוח, האם הינו בעל שליטה, בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה בה, או משקיע מוסדי אם לאו.

2.5. אופן ההצבעה

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי, מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות; **"בעל מניות לא רשום"**), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה, או באמצעות כתב הצבעה כמשמעו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זה (**"כתב הצבעה"**). בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך (**"מערכת ההצבעה האלקטרונית"**) ואשר כתובתה www.votes.isa.gov.il; והכל כאמור להלן:

2.5.1. הצבעת בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בה בעצמו או באמצעות שלוח בהתאם לאמור בתקנון החברה. כתב המינוי או העתק ממנו להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרדי החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתב המינוי שלהם עם תחילת האסיפה.

2.5.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, רשאי להצביע בנושאים שעל סדר היום גם באמצעות כתב הצבעה. ההצבעה בכתב כאמור תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניה אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה.

בעל מניה רשאי לפנות ישירות לחברה (כמפורט בכתב ההצבעה) ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה וכן הודעות עמדה (כמשמען בסעיף 88 לחוק החברות), ככל שתינתנה (**"הודעות עמדה"**). כמו-כן, ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות עמדה כאמור באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <https://www.magna.isa.gov.il> (**"אתר ההפצה"**) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> (**"אתר הבורסה"**).

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה ולהודעות העמדה (ככל שתינתנה) באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה ואת המסמכים שיש לצרף אליו (לרבות אישור בעלות כאמור להלן), כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה. בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור להלן.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחילופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) יהיה חסר תוקף.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (היינו, המחזיק בכ-251,822 מניות רגילות של החברה) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (היינו, המחזיק בכ-83,696 מניות רגילות של החברה), זכאי (בעצמו או באמצעות מיופה-כוח מטעמו), לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

2.5.3. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית

כאמור לעיל, בעל מניה לא רשום רשאי, לאחר המועד הקובע (עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות), להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות הצבעה בכתב ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) 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 מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור לעיל, תימנה הצבעתו המאוחרת; לעניין זה, הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות בא-כוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

2.5.4. אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית אם ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע. באישור ייכללו הפרטים הנקובים בתקנה 2 ובטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התשי"ס-2000. לחילופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור לעיל). בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

בעל מניות לא רשום כאמור, 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.

2.5.5. מועד אחרון להמצאת הודעות עמדה ובקשה להכללת נושא על סדר היום על-ידי בעל מניה

לאחר פרסום דוח זימון זה, ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני וההודעות העמדה שהתפרסמו (ככל שיהיו) בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו לא יאוחר מעשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא המתאים להיות נדון באסיפה הכללית בסדר היום של האסיפה, תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה ("המועד האחרון להמצאת בקשה"). הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה דוח זימון אסיפה מתוקן וכתב הצבעה מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה. לא יהיה בפרסום סדר היום המעודכן כאמור כדי לשנות את המועד הקובע.

1. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינה עו"ד מרים דיצר, מזכירת החברה ויועצת משפטית, מרחוב לשם 10, אזור תעשייה צפוני, קיסריה, בטלפון: 04-9111020 ו/או בדוא"ל: miriam.d@imco-ind.com ו/או בפקס: 04-9111024.

2. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה, במסמכים הנזכרים בו (לרבות כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתינתנה) וכן בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום, במשרדי החברה בכתובת הרשומה לעיל, לאחר תיאום מראש עם

עו"ד מרים דיצר, מזכירת החברה ויועצת משפטית (בטלפון: 04-9111020), בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה ובאתר הבורסה, כנזכר לעיל.

אימקו תעשיות בע"מ

על-ידי:

גיא נתן, סמנכ"ל כספים

עו"ד מרים דיצר, מזכירת החברה ויועצת משפטית

נספח א' – מדיניות התגמול של החברה

מדיניות תגמול נושאי המשרה

בחברת

אימקו תעשיות בע"מ

("החברה")

אוגוסט ~~2023~~2026

|

1. מבוא

- 1.1 מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו, בין היתר, בהתאם לחוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג - 2012 (להלן: "תיקון 20" ו"מדיניות התגמול", לפי העניין).
- 1.2 מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתו תוכל החברה, במידת הצורך, לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה בה. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.

2. תוקפה של מדיניות התגמול ותחולתה

- 2.1 מדיניות התגמול חלה על נושאי המשרה בחברה בלבד והינה מדיניות רב שנתית אשר תעמוד בתוקפה לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה כדין ע"י האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 על תקנותיו כפי שיעודכן מעת לעת (להלן: "חוק החברות"). ביום 20-23 ביוני 2023 וביום 3-28 ביולי ביוני 2023-2026 אישרו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את מדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.¹
- 2.2 החברה תשאף במסגרת כריתת הסכמי עבודה ו/או הסכמי ניהול חדשים/חידוש הסכמים קיימים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות תגמול זו, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.
- 2.3 יובהר, כי מדיניות התגמול קובעת את המסגרת אותה רשאים ועדת הביקורת ותגמול ו/או דירקטוריון החברה להעניק לנושאי המשרה ואינה יוצרת חובה כלשהי להעניקה כזו או אחרת וזאת גם במקרה של עמידה בכל תנאי הסף המוגדרים במדיניות. בכלל זה הענקת תגמול לנושאי המשרה הנמוך מהטווח הקבוע במדיניות תגמול זו לא יחשב סטייה או חריגה ממדיניות זו. כמו כן, ויתור של נושא משרה על רכיב גמול כלשהו ו/או הפחתה של רכיב גמול, לרבות באופן חד פעמי או לתקופה, לא יחשב סטייה או חריגה ממדיניות זו.
- 2.4 אין במדיניות התגמול ובעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

¹ התיקון הנוכחי במדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית אושר בוועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה (בתאריכים 19 באוגוסט, 2024 ו-27 באוגוסט, 2024, בהתאמה). יובהר כי תיקון זה לא גורע מהאמור בסעיף 2.1 וכי תוקף מדיניות תגמול זו נותר בעינו (קרי, שלוש שנים מאוגוסט 2023).

3. פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

- 3.1 אישור תנאי כהונה והעסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה ידונו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות כל דין ובהתחשב במדיניות התגמול.
- 3.2 דירקטוריון החברה מופקד על מדיניות התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.
- 3.3 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 2.1 לעיל, לעניין תחולת מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרות והעקרונות העומדים בבסיסה המפורטים בסעיף 4 להלן, ויפעל לעדכנה, במידת הצורך.
- 3.4 מבלי לגרוע מתפקידיה של ועדת הביקורת והתגמול על פי דין, הוועדה תפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שהיא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה, וכן תמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה, מעת לעת, במידת הצורך.

4. מטרות ועקרונות מנחים של מדיניות התגמול

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

5. מדיניות התגמול נושאי משרה ומרכיביו

5.1 כללי

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

5.2 שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

- א. התחשבות בהשכלתו, בכישוריו, במומחיותו, בניסיונו המקצועי ובהתאמתו לתפקיד.
- ב. התחשבות בתפקיד ובתחומי אחריות של נושא המשרה.
- ג. התחשבות בהישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן, לרבות בתפקיד הנוכחי ו/או בתפקידים קודמים בחברה ו/או בתאגידים בשליטתה ו/או במקומות אחרים.
- ד. התחשבות בתנאי כהונה ו/או העסקה של נושא המשרה בחברה ו/או בתאגידים בשליטתה ו/או בתפקידים אחרים ו/או נוספים, לפני המינוי (ביחס לנושא משרה חדש) או לפני עדכון תנאי כהונתו והעסקתו בחברה (ביחס לנושא משרה מכהן), לרבות הסכמי תגמול קודמים עמו, ככל שהיו, בין בחברה ובין בתאגידים בשליטתה; יובהר, כי אין בהעסקת נושאי המשרה בחברה בהתחשב במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מאפשרות העסקתם בתפקידים נוספים בתאגידים בשליטתה של החברה, אולם אלה יילקחו בחשבון במסגרת קביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה.
- ה. התחשבות בקיומה של המלצת הממונה הארגוני על נושא המשרה.
- ו. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים);
- ז. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה - התחשבות ברמת התגמול בארגון תוך בחינת יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה (כולל עובדי קבלן ולא כולל עובדי חברות בנות) – בעת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יוצגו בפני ועדת הביקורת והתגמול ו/או דירקטוריון החברה, לפי העניין, נתונים אודות: (1) עלות תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) עלות כהונתו והעסקתו של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי); (3) עלות השכר הממוצעת ועלות השכר החציונית של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרתם בחוק החברות) והיחס בין כל אחד מאלה לבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה שמוצע לאשר לנושא המשרה. בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, על יחסי העבודה בחברה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות העסקתם בפועל בשנת 2022 של מנכ"ל החברה והמנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל החברה לעלות שכר חודשי ממוצעת בשנת 2022-2025 בחברה הינו: [2-2.51.7-3.6](#), והיחס בין עלות שכר החודשי

בפועל של מנכ"ל החברה- והמנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל לעלות שכר החציונית בחברה הינו: 2-5-32-4-3. ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון סבורים, כי ליחסים אלו לא קיימת השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה.

ח. התחשבות ברמת התגמול המקובל בשוק – בעת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, במידת הצורך, לפי שיקול דעת האורגנים המוסמכים, לצורך קביעת השכר לנושא משרה, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות (בנצי'מרק) (להלן: "חברות המדגם"). חברות המדגם לעניין זה יהיו חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים ועסקיים רלוונטיים, כגון שווי שוק, הון עצמי, סך המאזן, הכנסות ו/או כל פרמטר רלוונטי אחר ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי, גודל החברה וסוג הפעילות שלה. מספר החברות בקבוצת השוואה שלה לא יפחת מ-5 חברות.

ט. התחשבות בגודל החברה, אופי ומורכבות פעילותה ומצבה הכספי.

5.3 רכיבי תגמול נושאי המשרה

נושאי המשרה בחברה, למעט בגין כהונתם כדירקטורים בחברה, עשויים להיות זכאים לכל או לחלק ממרכיבי התגמול כפי שייקבעו, ככל שייקבעו, בכפוף להוראות הדין ובהתאם למפורט בסעיף 5.3 להלן.

לפרטים אודות גמול דירקטורים ראו סעיף 6 להלן.

5.3.1 התגמול הקבוע

5.3.1.1 שכר בסיס/גמול קבוע

שכר/גמול קבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר/גמול קבוע משקף הן את כישוריו ונסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה. להלן תקרת העלות החודשית² לנושאי משרה בחברה בגין כהונה במשרה מלאה³ (להלן: "התקרות המקסימאליות"):

- יו"ר דירקטוריון - 120 אלפי ש"ח.
- מנכ"ל – 140 אלפי ש"ח.
- סמנכ"ל כספים המכהן גם כמשנה למנכ"ל – 110 אלפי ש"ח.
- נושאי משרה נוספים הכפופים למנכ"ל - 100 אלפי ש"ח.

² סך התמורה החודשית במונחי עלות מעביד, לרבות התנאים הנלווים שיפורטו להלן, למעט החזר הוצאות ככל שרלוונטי. במקרה של נושא משרה אשר מועסק בהיקף נמוך מהיקף של משרה מלאה, התקרה תחושב על פי החלק היחסי של חלקיות המשרה.

יצוין, כי התקרות המקסימאליות לעיל צמודות למדד המחירים לצרכן⁴.

השכר/הגמול הקבוע יכול שיהיה צמוד למדד המחירים לצרכן (להלן: "המדד") באופן חלקי או מלא, אשר יעודכן בהתאם לשיעור עליית המדד. הצמדת השכר/הגמול הקבוע תיעשה, אם בכלל, באופן פרטני על-פי שיקול דעת החברה ובהתאם להסכם העסקה של נושא המשרה.

קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה חדש, ככל שרלוונטי, תבוצע, בין היתר, במסגרת ובכפוף למגבלות האמורות, הנוגעות לרמות שכר קבוע של נושאי משרה בתפקידים דומים המכהנים בחברה.

5.3.1.2 הטבות ותנאים נלווים

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, עשויים להיכלל הטבות ותנאים נלווים ובכלל אלה הפרשות סוציאליות, בהתאם לדין ולנהוג בחברה, כמפורט להלן:

- מענק כספי קבוע – נושא המשרה עשוי להיות זכאי למענק כספי קבוע, כפי שיוגדר בתנאי העסקתו, שאינו מותנה ביצועים, שבגיניו נושא המשרה לא יהיה זכאי להפרשות סוציאליות, כגון מענק שנתי קבוע, משכורות 13 ו/או 14 וכל תגמול קבוע אחר כאמור. מענק כאמור ייחשב כחלק מהגמול הקבוע המשולם לנושא המשרה, ויהיה כפוף (ביחד עם הגמול הקבוע המשולם לנושא המשרה) לתקרות המצוינות בסעיף 5.3.1.1 לעיל.
- הפרשות לפיצויי פיטורין – ביחס לנושא משרה המועסק בחברה כעובד, החברה תפריש פיצויי פיטורין של נושאי המשרה בחברה לקרן הפנסיה או לביטוח המנהלים, בהתאם לבחירת נושא המשרה ע"פ חוק.
- הפרשות לאובדן כושר עבודה – ביחס לנושא משרה המועסק בחברה כעובד החברה, תדאג על חשבונה לביטוח אובדן כושר עבודה, לרבות כחלק מקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים. הפרשות החברה לביטוח אובדן כושר עבודה יהיו כנהוג בחברה ו/או בהתאם להסכמי העסקה הקיימים.
- הפרשות פנסיונית – ביחס לנושא משרה המועסק בחברה כעובד, החברה תבצע הפרשות לקרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים על פי בחירתו של נושא המשרה, באופן שלא יפחת מהוראות הדין ובהתאם למקובל בחברה. ההפרשות תבוצענה ביחס לשכר הבסיס של נושא המשרה ולא ביחס לרכיבי התגמול המשתנה.
- הפרשות לקרן השתלמות – הפרשה של עד 7.5% משכרו של נושא המשרה על חשבון החברה ועד 2.5% על חשבון העובד, כאשר סך ההפרשה לקרן השתלמות לא תהיה מוגבלת לתקרת השכר הפטורה ממס.
- חופשה שנתית – ביחס לנושאי משרה המועסקים בחברה כעובדים, ימי החופשה השנתית יהיו בהתאם לסיכום עם נושאי המשרה בחברה ולמקובל בחברה, ובכל מקרה לא פחות

⁴ מדד הבסיס יהיה המדד במועד אישור מדיניות התגמול על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

מהוראות הדין. נושאי המשרה כאמור יהיו זכאים לצבור את ימי החופשה שלא נוצלו על ידם בתום כל שנה. בהסכם העסקה של נושאי המשרה יהיה ניתן לקבוע כי נושאי המשרה יהיו זכאים לצבור או לפדות את ימי החופשה. נושאי המשרה שאינם עובדים יהיו זכאים להיעדר בגין חופשה שנתית בדומה לעובדים, בשינויים המחויבים, למעט לעניין פדיון ימי חופשה. סך ימי חופשה שנתית לנושא משרה לא יעלה על 23 ימים בשנה.

- חופשת מחלה - נושאי משרה המועסקים בחברה כעובדים יהיו זכאים להיעדר ממילוי תפקידם בשל מחלה על פי הנהוג בחברה ובכל מקרה לא פחות ממספר ימי ההיעדרות המותרות על פי הוראות הדין, בתמורה מלאה החל מהיום הראשון להיעדרותם. נושאי המשרה שאינם עובדים יהיו זכאים להיעדר בגין חופשת מחלה בדומה לעובדים, בשינויים המחויבים.

- דמי הבראה – נושאי המשרה המועסקים בחברה כעובדים יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה בהתאם לתעריף הקבוע בדין.

- רכב - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה בחברה רכב ו/או לשאת בהוצאות אחזקתו. גילום שווי ההטבה, אם וככל שיינתן, ייעשה בהתאם לשיקול דעת החברה ותנאי העסקה של נושא המשרה.

- אמצעי תקשורת - החברה תהיה רשאית לעמיד לרשות נושאי המשרה בחברה טלפון סלולארי ו/או טלפון קווי ו/או מחשב נייד ו/או שירותי גישה לאינטרנט, בשים לב גם לצרכיו של נושא המשרה לשם ביצוע תפקידו. גילום שווי ההטבה, אם וככל שיינתן, ייעשה בהתאם לשיקול דעת החברה ותנאי העסקה של נושא המשרה.

- הטבות אחרות – החברה תוכל לקבוע בהסכמי העסקה של נושאי המשרה בחברה הטבות נוספות, שלא נמנות על ההטבות לעיל, המקובלות בחברה, כגון (אך לא רק) שי לחג, מנויים לעיתונים, סקרי בריאות ועוד, ובלבד שעלות ההטבה לא תעלה על סך של 12 אלפי ₪ לשנה ביחס לכל נושא משרה. בנוסף, החברה תוכל לקבוע בהסכמי העסקה של נושאי המשרה זכאות לפרסומים מקצועיים, השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, תשלום דמי חבר ללשכות מקצועיות ועוד.

- החזר הוצאות בתפקיד - החזר הוצאות שיוצאו על ידי נושא המשרה בחברה במסגרת ולצורך מילוי תפקידו, כנגד הצגת חשבוניות ובכפוף לנהלי החברה, ככל שיהיו, לרבות אך ולא רק, בגין הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, אירוח ואש"ל.

- גילום המס - גילום מס בגין רכיב ההטבה יקבע באופן פרטני עם כל עובד ועובד ואם לא יקבע – יישא העובד במלוא חבות המס.

יודגש, כי התנאים המפורטים לעיל אינם מהווים רשימה סגורה והם משקפים את עיקרי התנאים הנלווים המקובלים בחברה.

5.3.1.3 פללי

בחירת שכר תקופתית – בכדי לאפשר שימור נושאי משרה איכותיים ובעלי ניסיון בתפקידיהם לאורך זמן, תדון ועדת הביקורת והתגמול, מעת לעת, בגובה השכר/הגמול הקבוע של נושאי

המשרה בחברה (כולם או חלקם, לפי הענין) למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים ולמול מצבה העסקי של החברה ובהתאם לעקרונות שיקולים המנויים לעיל, תמליץ לדירקטוריון האם לאשר עדכון של השכר/הגמול הקבוע ובמידה וכן, מה גובה העדכון ובלבד שעדכון כאמור לא יעלה על תקרת השכר הקבוע המפורטת לעיל.

שינויים בתנאים הנלווים ייבחנו כחלק מסך הרכיב הקבוע בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול.

העלאה של השכר/הגמול הקבוע, בשיעור שלא יעלה על 15% במצטבר לשלוש שנים (ללא תנאים נלווים וסוציאליים) של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, במונחים שנתיים, ללא התחשבות בעלות העסקתו בגין תגמול משתנה, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה [כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות] ולפיכך היא תהיה כפופה לאישור מנכ"ל החברה בלבד. עם זאת, האמור בפסקה זו ייעשה בכפוף לכך שתנאי הכהונה של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, לאחר שינויים כאמור, לא יחרגו מהתקרות המקסימאליות הקבועות בסעיף 5.3.1.1 לעיל.

5.3.2 התגמול המשתנה

5.3.2.1 מענק מבוסס ביצועים

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, ויתבסס בעיקרו על קריטריונים הניתנים למדידה ואולם החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בה גם מענק בשיקול דעת (להלן: "**מענק בשיקול דעת**") וזאת בהתאם לאמור במדיניות זו להלן.

הרכיב המשתנה המותנה בעמידה ביעדים (להבדיל ממענק בשיקול דעת) יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו ו/או אל מול תרומתו לחברה (במבחן בדיעבד), ואולם בכל מקרה כלל המענקים שישולמו לנושא המשרה לא יעלו על תקרות המענקים הקבועות במדיניות תגמול זו.

ככל והגמול המשתנה יותנה בעמידה ביעדים שהוגדרו מראש, אלו ייגזרו מתכנית העבודה התקופתית, לרבות השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה, ויבטאו את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

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

מבנה התגמול המשתנה מבוסס הביצועים ייקבע מראש ויכלול יעדים מדידים ופרמטרים מוגדרים לקביעת מענק על פיהם, והמשקולות שלהם, מהם ייגזרו המענקים ביחס לכל סוג תגמול משתנה כאמור. בין היתר, האורגנים הרלוונטיים יקבעו תנאי סף, אחד או יותר, במסגרת קביעת המדדים כאמור, כגון: שיעור מיעד הכנסות שנקבע בתוכנית העבודה השנתית או סכום רווח מזערי או כל מדד אחר, שאי עמידה בהם תמנע תשלום של מענק שנתי על בסיס יעדים מדידים,

ואולם במקרים כאלו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון להחליט, מנימוקים שירשמו, על תשלום חלק מהמענק, בין היתר בהתחשב באירועים או נסיבות שאירעו ומצדיקים תשלום. להבדיל מכך, המענק בשיקול דעת ייקבע על פי הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, לרבות הערכת מנכ"ל (ביחס למנהל הכפוף ישירות למנכ"ל)/הערכת דירקטוריון (ביחס למנכ"ל), אשר תיבחן בדיעבד.

בכפוף לכל דין ולהסכמי ההעסקה, לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת הביקורת והתגמול, תהיה סמכות להפחתה של עד 30% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל בעקבות עמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם, לביצועי יתר לעומת ביצועי חסר של נושא המשרה בתקופות קודמות ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות **לבטל** את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים חריגים כגון מקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם ההתקשרות, ו/או מנהל שאינו תקין.

בכפוף לכל דין ולהסכמי ההעסקה של נושאי המשרה, יהא דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת והתגמול, רשאי לפרש ולהורות על אופן יישום תחשיבי המענקים לנושא המשרה וזאת מנימוקים מיוחדים שיימצא לנכון, לאור שיקולים של טובת החברה, ובלבד שלא תהיה חריגה ממדיניות התגמול.

תחולה

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 5.3.2.1 זה לעיל לענין האפשרות להעניק לנושאי המשרה מענקים בשיקול דעת, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים גם לתגמול משתנה מבוסס ביצועים.

תנאי הסף המצטברים להענקת תגמול משתנה:

מבחן הרווח - החברה תציג בדוח הכספי השנתי של החברה לשנת התגמול הרלוונטית, רווח נקי מאוחד חיובי, וזאת בהתאם לדוחות כספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לאותה שנה.

אי עמידה בתנאי הסף שלעיל, משמעותה כי נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענק בתקופה הרלוונטית.

מענק למנכ"ל

גובה הרכיב המשתנה מבוסס הביצועים של המנכ"ל יקבע על פי עמידה ביעדי חברה כפי שייקבעו מדי תקופה ע"י ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון במסגרת קביעת תנאי כהונה והעסקה פרטניים למנכ"ל החברה ויובאו לאישור פרטני בכפוף לדין.

משקולות היעדים בנוסחת התגמול למנכ"ל

סה"כ	שיקול דעת	יעדי חברה	מנכ"ל
100%	50%-0%	100%-50%	

היעדים ברמת החברה אשר במסגרתם יקבע התגמול המשתנה למנכ"ל החברה יכללו אחד או יותר מהיעדים המדידים הבאים: מחזור פעילות, רווח גולמי, רווח תפעולי, רווח נקי לתקופה, תזרים מפעילות שוטפת ועלייה במזומנים ושווי מזומנים. תמהיל היעדים המדידים ומשקלו היחסי של כל יעד כאמור בנוסחת התגמול ייקבע במסגרת אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה (או שינוי תנאי כהונה והעסקה, לפי העניין). יעדים יכול שימדדו על בסיס רבעוני או שנתי או לפי תקופת ביצוע אחרת, לפי העניין ובהתאם לתנאים שיאושרו למנכ"ל.

במסגרת קביעת היעדים המדידים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה של המנכ"ל, יקבע רף ביצועים מינימאלי, כגון רווח נקי/תפעולי מינימאלי, המהווה תנאי לתגמול המשתנה. רף זה יתבסס בין היתר על תוצאות החברה בעבר (ממוצע של עד 3 שנות פעילות בנטרול תוצאות חריגות והשפעות אקסוגניות), צפי תוצאות בעתיד וכן תמהיל מרכיבי התגמול הכולל של המנכ"ל (מרכיבים קבועים ומשתנים).

מענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל

מנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל עשויים להיות זכאים לתגמול המשתנה בגין עמידה ביעדי חברה, ככל שיוגדרו להם ע"י החברה במסגרת קביעת תנאי כהונה והעסקה פרטניים של כל מנהל הכפוף ישירות למנכ"ל, ויובאו לאישור פרטני בכפוף לדין.

משקולות היעדים בנוסחת התגמול למנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל

סה"כ	שיקול דעת	יעדים אישיים	יעדי חברה	מנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל
100%	100%-0%	100%-0%	100%-0%	

היעדים ברמת החברה אשר במסגרתם יקבע התגמול המשתנה לכל נושא משרה יכללו אחד או יותר מהיעדים המדידים הבאים: מחזור פעילות, רווח גולמי, רווח תפעולי, רווח נקי לתקופה, תזרים מפעילות שוטפת ועלייה במזומנים ושווי מזומנים. תמהיל היעדים המדידים ומשקלו

היחסי של כל יעד כאמור בנוסחת התגמול ייקבע במסגרת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה (או שינוי תנאי כהונה והעסקה, לפי העניין). יעדים יכול שימדדו על בסיס רבעוני או שנתי או לפי תקופת ביצוע אחרת, לפי העניין ובהתאם לתנאים שיאושרו לנושא המשרה. במסגרת קביעת היעדים המדידים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל, יקבע רף ביצועים מינימאלי, כגון רווח נקי/תפעולי מינימאלי, המהווה תנאי לתגמול המשתנה. רף זה יתבסס בין היתר על תוצאות החברה בעבר (ממוצע של עד 3 שנות פעילות בנטרול תוצאות חריגות והשפעות אקסוגניות), צפי תוצאות בעתיד וכן תמהיל מרכיבי התגמול הכולל של נושאי המשרה כפופי המנכ"ל (מרכיבים קבועים ומשתנים).

תשלום המענק בפועל הינו בכפוף לתקרות המענקים להלן.

מרכיב שיקול דעת

כמפורט לעיל, התגמול המשתנה, כולו או חלקו, של נושאי משרה יכול שיוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, קרי, לפי שיקול דעת בלבד, לרבות הערכת מנכ"ל (ביחס למנהל הכפוף ישירות למנכ"ל) או הערכת דירקטוריון (ביחס למנכ"ל), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה.

החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה או את הרכיב המשתנה כולו, אם סכומו אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי, על פי שיקול דעת), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה; האמור בפסקה זו לא יחול ביחס לנושא משרה הכפוף למנהל הכללי, לו תהיה רשאית החברה להעניק מענק בשיקול דעת ללא כל מגבלה שהיא, למעט תקרת המענק שנקבעה על פי מדיניות זו.

תקרות המענק השנתי⁵

סך המענק הניתן לנושא משרה במונחים שנתיים (לרבות מענק בשיקול דעת ולמעט המענק המיוחד, מענק החתימה ומענק השימור כמפורט בסעיפים [5.3.4](#) ו-[5.3.5](#) להלן והמענק ההוני כמפורט בסעיף 5.3.2.2 להלן) לא יעלה על 9 משכורות בסיס ברוטו⁶ (ללא תנאים נלווים וסוציאליות, נכון לדצמבר של השנה בגינה מוענק התגמול) למנכ"ל החברה, ולא יעלה על 6 משכורות בסיס ברוטו, כאמור, למנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל.

מוסכם בזאת, כי סך המענקים ([כולל המענק ההוני](#)) שינתנו לנושא משרה מסוים כפוף מנכ"ל בשנה קלנדרית, לא יעלה על 9 משכורות בסיס ברוטו.

תנאים נוספים:

1. **עיתוי תשלום** - המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדרית של תקופת העסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת של החודש העוקב שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה. באשר למענק התלוי בהשגת היעד הרבעוני, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להגדיר כי התשלום בגינו יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.
2. **חלקיות המענק ותקופת אכשרה** - נושא משרה יהיה זכאי למענק רק בתנאי שהועסק בחברה לפחות שנת עבודה אחת נכון למועד גיבוש הזכאות למענק, כאשר דירקטוריון החברה יהיה רשאי, בכפוף לקבלת כלל האישורים הנדרשים על פי דין, לקצר את תקופת הזכאות למענק כאמור. היה ונושא המשרה יסיים את תפקידו לפני תום התקופה הרלוונטית לגיבוש הזכאות למענק, ובתנאי שהועסק בחברה לפחות שנת עבודה אחת בטרם התקופה הרלוונטית כאמור, יחושב המענק בגין התקופה הרלוונטית בגינה התגבשה הזכאות לקבלת המענק באופן יחסי לתקופת הכהונה באותה התקופה.
3. למעט אם נקבע במפורש אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.
4. לאחר תשלום המענקים לנושאי המשרה לא ירשם הפסד נקי. במידה ויתברר כי תחשיב התגמול לכלל נושאי המשרה (להלן: "**סך המענקים המחושב**") מביא את החברה לרישום הפסד, תוכל החברה לחלק סכום מענקים עד לאיפוס הרווח הנקי (להלן: "**סך המענקים בפועל**"). חלוקת המענקים תעשה כך שכל נושא משרה יקבל את חלקו מסך המענקים בפועל בהתאם לפרופורציית המענק המחושב עבורו מסך המענקים המחושב.

⁵ כלל רכיבי המענק – בגין קריטריונים מדידים ובגין קיטריונים שאינם מדידים על פי שיקול דעת (ככל שרלוונטי). במקרה בו יקבל נושא משרה דמי ניהול או דמי יעוץ בגין כהונתו והעסקה כנותן שירותים לחברה (ולא כעובד), אזי לצורך התקרה, יחושב הסכום המקביל שהיה משולם לנושא המשרה אם היה משולם לו שכר חודשי כעובד בחברה, שיהווה לצורך מדיניות זו 77% מדמי הניהול או היעוץ, לפי העניין.

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

5.3.2.2 תגמול הוני

תגמול הוני (בין כתחליף למענק שנתי ובין בנוסף לו) מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק כל כלי תגמול הוני (כגון, יחידות מניה חסומות (RSU), מניות מותנות ביצועים (PSU), אופציות למניות, מניות "פאנטום" וכד'), בהתאם לתוכניות תגמול הוני שתאומצנה מעת לעת בחברה, ככל שתאומצנה, על פי הקווים המנחים שיפורטו להלן והוראות הדין:

- א. ככל שיוענקו אופציות למניות במסגרת התגמול ההוני, לא יפחת מחיר המימוש של האופציות מהשער הממוצע של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון.
- ב. התקופה הנדרשת להבשלה מלאה של התגמול ההוני, ככל שיוענק לנושא משרה בחברה, לא תפחת מתקופה של שלוש שנים ממועד הענקת התגמול ההוני, עם מרווח של שנה לפחות בין מועד ההענקה לבין מועד ההבשלה הראשון ובין מועדי ההבשלה השונים.
- ג. שווי ההטבה בשנה מסוימת ייקבע לפי שווי ההטבה על פי תנאי התגמול ההוני, במועד הענקת ההטבה, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, לאחר חלוקה ליניארית למספר שנות הבשלה של שווי ההענקה. תקרת השווי השנתית של הרכיבים המשתנים ההוניים שאינם מסולקים במזומן, במועד הענקתם, לא תעלה על 7.5 משכורות בסיס ברוטו (ללא תנאים נלווים וסוציאליות) למנכ"ל החברה, ולא תעלה על 5 משכורות בסיס ברוטו, כאמור, למנהלים הכפופים ישירות למנכ"ל.
- ד. היקף הדילול המצטבר על פי תוכניות התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, הן אלו הקיימות למועד אישור מדיניות תגמול זו והן אלו שיאושרו במהלך שלוש השנים שתחילתן במועד אישור מדיניות תגמול זו, לא יעלה על 10%.
- ה. נושאי משרה אשר יהיו זכאים מהחברה לתגמול הוני בדמות כתבי אופציה, יהיו רשאים לממש את כתבי האופציה שלהם עד לתום התקופה שתקבע בהסכם שייחתם עימם, ובלבד שלא יתאפשר לנושא משרה לממש כתבי אופציה שהוקצו לו ובשלה זכאותו להם לאחר תום 6 שנים ממועד הבשלת כתבי האופציה.

שינויים אפשריים בתנאי התגמול ההוני המיטיבים עם נושא המשרה, ככל שייקבעו בתנאי תוכנית התגמול ההוני, כגון הארכת תקופת המימוש של אופציות, הפחתת מחיר המימוש, הקדמת מועדי ההבשלה, יהיו עדכון תנאי התגמול ההוני ויחייבו אישור של האורגנים המוסמכים של החברה על פי דין.

5.3.3 שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

על אף האמור לעיל, שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול. במקרה בו התקבל אישור כזה על ידי מנכ"ל החברה, יובא עדכון בנדון לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה.

לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד עשרה אחוזים (10%) ביחס לעלות השנתית הכוללת של חבילת התגמול (גמול קבוע וגמול משתנה) במצטבר לתקופה של שלוש שנים ביחס לנושא המשרה הרלוונטי החל ממועד תחילת העסקתו בחברה (ולאחר מכן לתקופות של שלוש שנים כל אחת), ובתנאי שלא יעלה על התקרות המקסימליות הקבועות במדיניות זו.

5.3.35.3.4 תנאי פרישה

נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים (שלא בגין כהונתם כדירקטורים בחברה), להודעה מוקדמת של עד 5 חודשים ולפיצויים בהתאם להסכמי העסקתם של נושאי משרה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה מחויב להמשיך ולתת שירותים לחברה, אלא אם החברה תחליט לוותר על שירותיו במהלך תקופה זו, כולה או חלקה, מבלי לפגוע בזכותו של נושא המשרה לקבלת תגמול לו הוא זכאי על פי הסכם העסקתו במהלכה.

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

ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא המשרה בותק העסקה של פחות מ- 3 שנים בחברה. מענק פרישה לא יעלה על 6 חודשי שכר בסיס (רכיבים קבועים בלבד) למנכ"ל החברה ו-3 חודשי שכר בסיס (רכיבים קבועים בלבד) לנושאי משרה הכפופים ישירות למנכ"ל.

בנוסף לאמור לעיל, מוסדות החברה הנדרשים על פי דין יהיו רשאים לאשר מענק פרישה/הסתגלות העולה על התקופה הקבועה בהסכם ההעסקה של נושא המשרה (אך כפופים למגבלות שצוינו בפסקה שלעיל), תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי כהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

5.3.45.3.5 מענק מיוחד

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק באופן חד פעמי לנושא משרה, לרבות למנכ"ל, מענק מיוחד (להלן: "המענק המיוחד") בשל אירוע/עסקה חריגה שאינו במהלך העסקים הרגיל של החברה או בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה, כפוף לכך שהמענק המיוחד לא יעלה בשנה קלנדארית על שלוש (3) חודשי שכר בסיס (רכיבים קבועים בלבד) למנכ"ל ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל, בכפוף למגבלת התגמול המשתנה על-פי הדין החל וכמפורט בסעיף 5.3.2.1 לעיל.

המענק המיוחד לו עשויים להיות זכאים מנכ"ל החברה ונושאי המשרה בגובה כאמור לעיל, עשוי להיות משולם במקרים שיפורטו בהסכמי ההתקשרות של החברה עם נושאי המשרה: רכישת השליטה בחברה

על-ידי צד שלישי, רכישת רוב נכסיה של החברה על-ידי צד שלישי, הסכם אסטרטגי של החברה (לרבות הסכמי השקעה), הנפקות המשך בבורסה בישראל, הנפקת מניות החברה למסחר בבורסה בחו"ל וכן במקרים נוספים (ובלבד שמדובר במקרים ברורים ומדידים שאינם נופלים בגדר התגמול המשתנה מכוח סעיף 5.3.2 לעיל), אשר יקבעו על-ידי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון, והכל בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על-פי דין.

יובהר, כי המענק המיוחד הינו מענק אחר ונפרד ממענק בשיקול דעת האמור בסעיף 5.3.2.1 לעיל, ובכלל זה איננו כפוף לתנאי הסף לקבלת המענק בשיקול דעת.

5.3.55.3.6 מענק חתימה ומענק שימור

ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, בכפוף לתנאים המפורטים להלן ובמקרים מיוחדים בהם יראה המנכ"ל צורך מיוחד בכך לאשר לסמנכ"ל תשלום "מענק שימור" או "מענק חתימה" שתכליתו לאפשר הענקת תגמול לסמנכ"לים מצליחים בגין התחייבותם להתמיד ולהמשיך ולעבוד בחברה וכן, לגייס סמנכ"לים מקצועיים. תשלום מענק השימור ומענק החתימה יהיו כפוף לתנאים הבאים:

מענק השימור לא יעלה על סך של ארבע (4) חודשי שכר בסיס (רכיבים קבועים בלבד) של הסמנכ"ל בשנה הקלנדרית הקודמת לתשלום מענק השימור.

מענק החתימה לא יעלה על סך של ארבע (4) חודשי שכר בסיס (רכיבים קבועים בלבד) של הסמנכ"ל בחודש עבודתו הראשון של הסמנכ"ל בחברה.

הסמנכ"ל יתחייב כנגד תשלום מענק השימור או מענק החתימה להמשיך ולעבוד בחברה למשך תקופה של לפחות שנתיים החל ממועד תשלום מענק השימור או מענק החתימה.

מענק השימור לא ישולם לנושא משרה מסוים כפוף מנכ"ל יותר מפעם אחת בשלוש שנים. מובהר כי במהלך תקופה של שלוש שנים, יהא נושא משרה כפוף מנכ"ל רשאי לקבל (לכל היותר) אחד מבין השניים: מענק שימור או מענק חתימה. יובהר עוד כי, מענק החתימה, השימור וכן המענק המיוחד הינם חלק מתקרת התגמול המשתנה כמפורט לעיל.

5.3.65.3.7 יחס בין רכיבים משתנים ורכיבים קבועים בחבילת התגמול

מנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה (מענק מבוסס ביצועים ו/או בשיקול דעת ותגמול הוני, ככל שקיים) במונחים שנתיים לא יעלה על 150% מהשכר הבסיס השנתי לו זכאי המנכ"ל.

מנהל הכפוף ישירות למנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה (מענק מבוסס ביצועים ו/או בשיקול דעת ותגמול הוני, ככל שקיים) במונחים שנתיים לא יעלה על 117% מהשכר הבסיסי השנתי לו זכאי המנהל הכפוף ישירות למנכ"ל.

6. גמול דירקטורים

1. חברי דירקטוריון החברה, עשויים להיות זכאים, בגין כהונתם כדירקטורים בחברה (למעט בגין כהונה כיו"ר פעיל של דירקטוריון החברה, ככל שימונה), ובכפוף להוראות הדין, לתגמול בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס 2000 (להלן: "תקנות הגמול") שלא יעלה על ה"סכום המרבי" קבוע בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות הגמול, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת), וכן להחזר הוצאות.

2. **גמול יו"ר הדירקטוריון הפעיל** – גמול יו"ר הדירקטוריון הפעיל, ככל שימונה, יקבע בהתאם לשיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה המנויים במסמך זה בסעיף 5.2 לעיל, בהתאם להיקף פעילותו, לתחומי אחריותו בחברה, לנסיגו ולכישוריו ולכלל הפרמטרים המנויים במסמך זה לקביעת תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה, ובהתאם למפורט בסעיף 5.3.1 לעיל.

7. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון ודירקטורים הנמנים על בעלי השליטה בחברה) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותם לנושאי משרה, והכל כפוף להוראות כל דין ובהתאם לתקנון החברה.

פוליסת הביטוח הנרכשת תקיים את התנאים הבאים:

באשר לביטוח, (א) גבולות האחריות: גבול הכיסוי השנתי של פוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בהן תתקשר החברה מעת לעת לא יעלה על 20 ±5 מיליון דולר, למקרה ולתקופה שנתית; (ב) הפרמיה: סך הפרמיה השנתית בה תישא החברה בגין התקשרותה בפוליסות כאמור יהא בסכום שאינו מהותי לחברה ובהתאם לתנאי השוק במועד חידוש הפוליסה; (ג) ההשתתפות העצמית תהא בהתאם לתנאים המקובלים בשוק הביטוח בעת רכישת הפוליסה.

ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול הכיסוי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25% לשנה, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

במקום בו הפוליסה מכסה תביעות המוגשות כנגד התאגיד הציבורי שעניינן הפרה של דיני ניירות ערך, הפוליסה תכלול הוראה בדבר קדימות בסדרי קדימות של תגמולי הביטוח, לפיה לנושאי המשרה קדימות בקבלת תגמולי ביטוח, על פני החברה.

8. השבת תגמול במקרה של טעות

ככל שיסתבר כי סכום כלשהו או חלק ממנו ששולם לנושא משרה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בחברה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (Restatement), תוך פרק זמן של 3 שנים ממועד תשלום הסכום הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של הדוחות הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים ובלבד שלא ייווצר מצב לפיו נושא המשרה יהיה זכאי לכפל מענק בגין אותם רווחים שיווצרו לחברה על פי דוחותיה הכספיים.

השבת הסכומים ע"י החברה, ככל שרלוונטי, תבוצע במועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר פרסום דוחות כספיים מתוקנים, ואילו השבת הסכומים ע"י נושא המשרה תבוצע בדרך של קיזוז מכל סכום שעל החברה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה), ואם קיזוז כאמור אינו אפשרי/רלבנטי – בפריסה של עד 6 תשלומים, שהראשון מביניהם ישולם בחודש העוקב למועד בו התברר סכום ההשבה.

נספח ב' – הצהרת דירקטור

[מצורף בנפרד]