

ארית תעשיות בע"מ
("החברה")

9 בנובמבר 2025

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

באמצעות המגנ"א

ג.א.ג.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), הוראות תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומיידים"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא על סדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות האסיפה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו – 2005 (להלן: "תקנות ההצבעה"), החברה מתכבדת בזאת להודיע על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס **ביום שלישי, 16 בדצמבר 2025, בשעה 14:00 במשרדי החברה**, ברח' ההגנה 17, אזור התעשייה הישן, אור יהודה (להלן: "האסיפה").

הנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה וההחלטות המוצעות בעניינם:

1. **נושא מס' 1: הצגה ודיון בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2024**
הצגה ודיון בדוחות הכספיים של החברה, לרבות פרק תיאור עסקי התאגיד ודו"ח הדירקטוריון לתקופה שהסתיימה ביום 31.12.2024 אשר פורסמו על ידי החברה ביום 31 במרץ 2025 (מספר אסמכתא: 2025-023128) במסגרת הדוח התקופתי לשנת 2024 (להלן: "הדוח התקופתי של החברה לשנת 2024"). ניתן לעיין בדוח האמור באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>.
לא מתקיימת הצבעה בנושא זה.
2. **נושא מספר 2: אישור הארכת כהונתו של רואה החשבון המבקר של החברה**
הצעת החלטה: מוצע לאשר את הארכת כהונתו של רואה החשבון המבקר של החברה, משרד קוסט פורר גבאי את קסירר רואי חשבון (EY ישראל), עד למועד האסיפה השנתית הבאה של החברה, וכן להסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו.
3. **נושא מספר 3: אישור הארכת כהונתם של הדירקטורים המכהנים בחברה (שאינם דירקטורים חיצוניים)**
אישור הארכת כהונתם של הדירקטורים המכהנים בחברה (למעט דירקטורים חיצוניים) ה"ה צבי לוי, יואב טוביה וחיים שטפיר (להלן ביחד: "הדירקטורים") לתקופת כהונה נוספת החל ממועד כינוס אסיפה זו ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות.
ההצבעה בעניינו של כל אחד מהדירקטורים תעשה בנפרד.
- 3.1. **נושא מספר 3.1: אישור הארכת כהונתו של מר צבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה**
הצעת החלטה: לאשר את הארכת כהונתו של מר צבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה לתקופת כהונה נוספת החל ממועד כינוס אסיפה זו ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
לפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידים אודות מר צבי לוי ראו תקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024.

מר צבי לוי הינו בעל השליטה בחברה ומכהן כיו"ר הדירקטוריון. הצהרת הדירקטור שמסר מר לוי לחברה בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות מצ"ב **כנספת א'** לדוח זה.

ככל שתאושר הארכת כהונתו של מר צבי לוי כיו"ר דירקטוריון החברה, הוא יהיה זכאי להסדרי ביטוח אחריות נושאי משרה בתנאים זהים לתנאיהם של יתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, כמקובל בחברה מעת לעת, בהתאם למדיניות התגמול של החברה שבתוקף, שאושרה ע"י אסיפת בעלי מניות החברה שהתקיימה ביום 30 באוגוסט 2022. יתר תנאי התגמול של מר לוי בגין כהונתו כיו"ר הדירקטוריון אושרו במסגרת אסיפת בעלי מניות החברה שהתקיימה ביום 5 בספטמבר 2023 (אסמכתא מס': 2023-01-103455) ואשר דו"ח על זימונה פורסם ביום 30 ביולי 2023 (אסמכתא מס': 2023-01-086685).

3.2. נושא מספר 3: אישור הארכת כהונתו של מר יואב טוביה כדירקטור בחברה
הצעת החלטה: לאשר את הארכת כהונתו של מר יואב טוביה כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת החל ממועד כינוס אסיפה זו ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

לפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידים אודות מר יואב טוביה ראו תקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024. הצהרת הדירקטור שמסר מר טוביה לחברה בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות מצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה.

ככל שתאושר הארכת כהונתו של מר יואב טוביה כדירקטור בחברה יהיה זכאי מר טוביה לגמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם לסכומים הקבועים לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"), ובהתאם לסיווג החברה כפי שיהיה מעת לעת. כמו כן, בכפוף להארכת כהונתו, יהיה זכאי מר טוביה להסדרי ביטוח אחריות נושאי משרה בתנאים זהים לתנאיהם של יתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, כמקובל בחברה מעת לעת.

3.3. נושא מספר 3: אישור הארכת כהונתו של מר חיים שטפלי כדירקטור בחברה
הצעת החלטה: לאשר את הארכת כהונתו של מר חיים שטפלי כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת החל ממועד כינוס אסיפה זו ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

לפרטים הנדרשים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות תקופתיים ומיידים אודות מר חיים שטפלי ראו תקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024. הצהרת הדירקטור שמסר מר שטפלי לחברה בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות מצ"ב **כנספת ג'** לדוח זה.

מר שטפלי מכהן, בנוסף, כמנכ"ל החברה. מר שטפלי אינו זכאי לגמול כלשהו בגין כהונתו כדירקטור בחברה החל מהמועד בו החל לכהן כמנכ"ל החברה, למעט זכאות להסדרי ביטוח אחריות בתנאים זהים לתנאיהם של יתר הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, כמקובל בחברה מעת לעת.

4. נושא מס' 4: אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה ודירקטורים של חברה
הצעת החלטה: מוצע לאשר את מדיניות התגמול לנושאי משרה ודירקטורים של החברה, בנוסח המצורף **כנספת ד'** לדוח זימון זה (להלן: "**מדיניות התגמול המוצעת**"), באופן שמדיניות התגמול המוצעת, במלואה, תהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים החל מיום 30 באוגוסט 2025.

4.1. רקע כללי – מדיניות התגמול הקודמת

לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת של החברה (להלן: "**מדיניות התגמול הקודמת**") ראו סעיף 5 לדוח זימון האסיפה של החברה מיום 12 ביולי 2022 (אסמכתא מס': 2022-01-088435).

4.2. שינויים עיקריים בהשוואה למדיניות התגמול הקודמת

להלן יפורטו שינויים עיקריים במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקודמת:

נושא	מדיניות התגמול הקודמת	מדיניות התגמול המוצעת
תקרת העלות החודשית של התגמול הקבוע	מנכ"ל: 120 אלפי ש"ח נושא משרה כפוף מנכ"ל: 75 אלפי ש"ח	מנכ"ל: 130 אלפי ש"ח נושא משרה כפוף מנכ"ל: 85 אלפי ש"ח
תקרת תגמול תלוי ביצועים	נושא משרה כפוף מנכ"ל: 6 משכורות	נושא משרה כפוף מנכ"ל: 600 אלפי ש"ח
רשימת קריטריונים מדידים	אין	נוספה רשימת קריטריונים (יעדים) מדידים.
מענק מיוחד (חד פעמי)	אין	המענק המיוחד יהא מוגבל לעד 3 משכורות/תמורות חודשיות (במונחי גמול קבוע) בשנה.
תגמול הוני	אין	נוספה האפשרות להעניק גמול הוני לנושאי המשרה.

4.3. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

להלן יפורט היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים:

גמול קבוע	מענק תלוי ביצועים	תגמול משתנה בשיקול דעת
יו"ר הדירקטוריון	לא נקבעה תקרה. הגמול הקבוע הובא לאישור האסיפה הכללית לאחרונה ביום 30 ביולי 2023 ואושר על ידי האסיפה ביום 5 בספטמבר 2023.	-
מנכ"ל	במדיניות התגמול הקודמת נקבעה תקרת גמול חודשי קבוע למנכ"ל בסכום של 120 אלפי ש"ח. התגמול החודשי בפועל למנכ"ל החברה החל ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת ועד למועד האסיפה, בהתאמה למשרה מלאה (100%) ובמונחי עלות לחברה, הינו 100 אלפי ש"ח.	באישור האסיפה הכללית מיום 30 באוגוסט 2022, הוקצו כתבי אופציה לא סחירים למנכ"ל (מדיניות התגמול של החברה אינה כוללת תגמול הוני).

4.4. הסכמים בתוקף הכוללים תנאי ההעסקה שאינם כלולים במדיניות התגמול הקודמת

4.4.1. תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה ובעל השליטה בחברה מר צבי לוי, אושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (לאחר אישור הדירקטוריון וועדת התגמול), כמפורט בדוח מידי מיום 30 ביולי 2023 (אסמכתא מס': 2023-01-086685). התנאים שאושרו כללו גמול קבוע ומענק תלוי ביצועים. יובהר, במדיניות התגמול הקודמת נקבע כי התגמול הקבוע והמענק ליו"ר הדירקטוריון יובאו לאישור האסיפה הכללית (לאחר ובכפוף לאישור הדירקטוריון וועדת התגמול כאמור).

4.4.2. תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה, מר חיים שטפליך, כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (לאחר אישור הדירקטוריון וועדת התגמול), כמפורט בדוח מידי מיום 30 באוגוסט 2022 (אסמכתא מס': 2022-01-088435) כוללים גמול הוני (הקצאת כתבי אופציה לא רשומים של החברה) שאינו נכלל במדיניות התגמול של החברה.

4.5. אישור מדיניות התגמול המוצעת בועדת התגמול ובדירקטוריון

4.5.1. אישור ועדת התגמול למדיניות התגמול המוצעת התקבל ביום 9 בנובמבר 2025. בישיבת ועדת התגמול נכחו כל חברי הועדה כדלקמן: תאיר גיגי (דח"צית), דוד מרום (דח"צ) ומר יואב טוביה. ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת התקבלה פה אחד.

4.5.2. אישור דירקטוריון החברה למדיניות התגמול המוצעת התקבל ביום 9 בנובמבר 2025. בישיבת הדירקטוריון השתתפו כל חברי הדירקטוריון של החברה, כדלקמן: צבי לוי (יו"ר), תאיר גיגי (דח"צית), דוד מרום (דח"צ), יואב טוביה וחיים שטפיר. ההחלטה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת התקבלה פה אחד.

4.5.3. החברה רואה במנכ"ל החברה וביתר דירקטורים, ובכלל זה, בעל השליטה, כבעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת, הואיל והיא נוגעת לתנאי כהונתם.

4.5.4. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התחשבו בצורך להבטיח את יכולתה של החברה לגייס ולשמר את כוח האדם הניהולי האיכותי הדרוש לה להמשך פיתוח עסקיה והצלחתה העסקית אל מול תנאי השוק והתחרות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי עדכון מדיניות התגמול המוצעת הינו ראוי, סביר והוגן לאור ניסיונם הרב של מנהלים כפופי מנכ"ל, תרומתם לצמיחתה של החברה והחברות הבנות ולגידול ברווחיותן אשר קיבלה ביטוי בתוצאות הפיננסיות החיוביות של החברה בשנים האחרונות, וכן לאור כישוריהם שבאו לידי ביטוי במהלך תקופת כהונתם. חברי הועדה והדירקטוריון סבורים כי תרומתם של נושאי המשרה תמשיך להיות משמעותית להתפתחות החברה והחברות הבנות, לצמיחתן ולקידום עסקיהן. בתוך כך, ובין יתר השיקולים שנלקחו בחשבון, נכללו השיקולים המנויים בסעיף 267' לחוק החברות וכן העניינים אליהם חובה להתייחס במדיניות התגמול וההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בתוספת הראשונה לחוק החברות. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יישום מדיניות התגמול המוצעת לא צפוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, נכסיה או התחייבויותיה לפי דוחותיה הכספיים האחרונים של החברה.

4.5.5. האישורים הנדרשים

לאחר שהתקבלו המלצת ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון כמפורט לעיל, מובאת מדיניות התגמול המוצעת לאישור האסיפה הכללית על פי דוח זה לתקופה של שלוש שנים, שתחילתה ביום 30 באוגוסט 2025, והיא מותנית באישור האסיפה ברוב הדרוש הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות.

5. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בנושאים מס' 2 ו-3 על סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה. ההצבעות בעניין הארכת כהונתם של הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים, כמפורט בנושאים 3.1, 3.2 ו-3.3 על סדר היום, תעשנה לגבי כל דירקטור בנפרד.

5.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בנושא מס' 4 על סדר יומה של האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- (1) 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; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחוייבים;
- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. מניין חוקי

6.1. בהתאם לתקנון ההתאגדות של החברה, אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בשעה שהאסיפה ניגשה לכך. מלבד במקרים שבהם מותנה אחרת, יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כח, שני חברים המחזיקים ביחד לא פחות מ- 33% מקולות ההצבעה בחברה.

6.2. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תתבטל האסיפה אם נקראה לפי דרישת החברים. בכל מקרה אחר, היא תדחה לאותו יום בשבוע הבא באותה שעה ובאותו המקום מבלי שתהא חובה להודיע על כך לחברים, או לכל יום אחר או שעה אחרת או מקום אחר כפי שמועצת המנהלים תקבע בהודעה למחזיקי המניות (להלן: "**האסיפה הנדחית**").

6.3. אם באסיפה נדחית כזו לא ימצא מנין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע יהוו שני (2) מחזיקי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי בא-כח מנין חוקי והאסיפה תהיה רשאית לעסוק בעניינים שלמענם היא נקראה.

7. מועד האסיפה, סדרי האסיפה וההצבעה בה

7.1. האסיפה הכללית תתכנס ביום **שלישי, 16 בדצמבר 2025**, בשעה 14:00 במשרדי החברה ברחוב ההגנה 17, אזור תעשיה ישרן, אור יהודה. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים שבוע לאחר יום האסיפה, דהיינו ביום שלישי, 23 בדצמבר 2025, באותה השעה, ובאותו המקום.

7.2. המועד לקביעת זכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות הוא יום **שלישי, 18 בנובמבר 2025** (להלן: "**המועד הקובע**").

7.3. **זכאות להצביע** - כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו (להלן: "**בעל מניות רשום**") 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 (להלן: "**בעל מניות לא רשום**")), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח להצבעה.

- 7.4. 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, (להלן: "**כתב הצבעה אלקטרוני**").
- 7.5. בא כוח להצבעה - כאמור, כל בעל מניות רשאי למנות בא כוח אשר יצביע במקומו. מינויו של בא הכוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך לחייב את התאגיד. המסמך הממנה בא כוח להצבעה (להלן: "**כתב המינוי**"), ייפוי כח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו, יומצא למשרדי החברה במסירה ידנית או בפקס שמספרו: 03-5339223, ו/או למשרד עורכי הדין תשובה ויקטור ושות' במסירה ידנית או בפקס שמספרו: 03-6138585 עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.
- 7.6. בנושאים שעל סדר היום רשאי בעל מניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעת עמדה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה אשר פורסם באתר ההפצה שלהלן ואשר מצורף לדוח זה. את כתב ההצבעה, לרבות המסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה במסירה ידנית או בפקס שמספרו: 03-5339223, ו/או למשרד עו"ד ויקטור תשובה ושות' בפקס שמספרו: 03-6138585, או בדואר רשום לרח' תובל 40 רמת-גן (מגדל ספיר קומה 6) לא יאוחר מהמועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה, כמפורט להלן.
- 7.7. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים: אם בעל המניות הינו בעל מניות לא רשום: אישור בעלות כדין, ואם הינו בעל מניות רשום: צילום תעודת זהות, דרכון, או תעודת התאגדות של בעל המניות הרשום. בעל מניות רשאי לפנות ישירות למשרד עו"ד ויקטור תשובה ושות' בטלפון 03-6138686 ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- 7.8. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "**הבורסה**") בהם מצוי נוסח כתבי ההצבעה ואשר בהם יפורסמו הודעות העמדה (ככל שיינתנו כאלה) הינן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.tase.co.il.
- 7.9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.
- 7.10. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה, לרבות המסמכים שיש לצרף לכתב ההצבעה כמפורט בכתב ההצבעה, הינו עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה או למשרד עו"ד ויקטור תשובה שפרטיו הינם כמפורט בדוח זה לעיל.
- 7.11. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית - בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44א לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il>.

7.12. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.13. אישור בעלות - בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני מועד האסיפה, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "התקנות" ו-"אישור הבעלות"). בעל מניות לא רשום כאמור, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר על מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. חבר הבורסה ישלח לבעל מניות לא רשום, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח ההצבעה והודעת העמדה באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. לחילופין, בעל מניות שאינו לא רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת. 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 לו.

7.14. שינויים בסדר היום – בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נידון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שלושה (3) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור, החברה תפרסם דוח זימון מתוקן, וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא בסדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

8. נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח זימון האסיפה

עוה"ד אלדר אברס ממשרד עוה"ד תשובה ויקטור ושות' מרחוב תובל 40, רמת גן, טלפון: 03-6138686, פקס: 03-6138585.

9. עיון במסמכים

בעלי מניות החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע להתקשרויות המוצעות ולנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה כאמור לעיל, במשרדה הרשום של החברה ו/או במשרד עוה"ד ויקטור תשובה ושות' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום עם עו"ד אלדר אברס בטל': 03-6138686.

בכבוד רב,

ארית תעשיות בע"מ

נחתם על ידי:

צבי לוי, יו"ר הדירקטוריון.

חיים שטפער, מנכ"ל ודירקטור.

בתאריך: 9 בנובמבר 2025

הצהרת כשירות דירקטור

על פי סעיפים 224א', 224ב' לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "**החוק**") ותקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, המיועד לכהונה בחברת **ארית תעשיות בע"מ** (להלן: "**החברה**")

תאריך המינוי: 29.8.06

שמו של המועמד: **צבי פרטי** **לוי משפחה**

שמו של המועמד באנגלית: **ZVI פרטי** **LEVI משפחה**
(על פי הדרכון)

מס' תעודת זהות: 055662662

תאריך לידה: 25\05\59 נתינות: ישראלית

מענו: אחד העם 47 **טבריה** **14220**
רחוב עיר מיקוד

הצהרות:

א. הריני מאשר/את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

ב. להלן פרטים אודות השכלתי¹, כישורי וניסיוני המקצועי² הרלוונטיים לשם בחינה האם יש בידיי כישורים (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטור בחברה והאם מתקיימים בי התנאים והמבחנים להערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או להערכת המיומנות וההבנה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה (יחד להלן: "**הדרישות המקצועיות**"):

השכלתי:

תואר	תחום	שם המוסד האקדמי
תיכונית		

התעסקותי בחמש השנים האחרונות:

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן שמילא בתפקיד
יו"ר דירקטוריון ארית		26\09\06
ניהול עסקים פרטיים		

¹ יצוינו כל התחומים שבהם נרכשה השכלתו של הדירקטור, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמאי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם. תפורט, ככל שישנה, השכלה המקנה לדירקטור, להערכתו, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים.

² יפורט, ככל שישנם, הניסיון והכישורים המקנים לדירקטור, להערכתו, מיומנות כספית גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים. יצוינו התפקיד, שם מקום העבודה ומשך הזמן שמילא בכל תפקיד.

חברות אחרות בהן אני מכהן/מכהנת ו/או כיהנתי כדירקטור/ית בחמש השנים האחרונות:
 רשף טכנולוגיות בע"מ, פי. די. מערכות אלקטרו אופטיות בע"מ, ארית קיימות בע"מ, אדיר יחיד בעולם
 בע"מ, אדיר לוי נדלן בע"מ, אדיר עוד ידו נטויה בע"מ, צור עוז ייזום השקעות ובנייה בע"מ, מעיין אדיר
 בע"מ

* יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה לפי סעיף ב' זה

לעניין ההצהרה לפי סעיף ב' זה:

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו
 הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן
 המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן
 הצגתם של הנתונים הכספיים;

לפיכך, הנני מצהיר/ה, כמיועד/ת לכהונה כדירקטור בחברה, כי בשל השכלתי ו/או נסיוני
 ו/או כישורי יש לי, להערכתי, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים המפורטים להלן³:

[] סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה
 ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה;

[] תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו;

[] הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

[] אף אחד מהמפורטים לעיל;

ולאור האמור לעיל, הנני כשיר/ה, למיטב הבנתי, לשמש כדירקטור/ית בעל/ת מומחיות
 חשבונאית ופיננסית:

[] כן

[x] לא

ג. הנני מצהיר/ה כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק לכהן כדירקטור
 בחברה, ובכלל זה הנני מצהיר/ה כי:

1. אינני פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.
2. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע
 תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה
 ולגודלה.
3. תפקידי או עיסוקיי האחרים לא ייצרו ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ולא
 יהיה בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.
4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות להלן ואם הורשעתי
 בעבר בעבירות המפורטות להלן, הרי חלפו למעלה מחמש שנים מיום מתן פסק
 הדין שבו הורשעתי:

(א) עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428,
 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו-54 לחוק
 ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

(ב) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות
 מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

נא לסמן במקום הרלוונטי.

- (ג) הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
- (ד) כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226(ג) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999.

5. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אודיע על כך מייד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

ד. לצורך הבחינה אם הנני דירקטור/ית בלתי תלוי/ה [יש למלא אם רלבנטי], הנני מצהיר/ה כדלקמן:

[] אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרתי או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינורי או לתאגיד אחר;

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור, למעט חריגים על פי תקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006 ולמעט כהונה כדירקטור בחברה טרם הסיווג כדירקטור בלתי תלוי;

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

[] תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

[x] אינני מכהן/מכהנת כדירקטור בחברה אחרת בה מכהן כדירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי אחד מהדירקטורים בחברה.

[x] אינני עובד/ת של רשות ניירות ערך וכן אינני עובד/ת של בורסה בישראל.

[] אינני מכהנת/ כדירקטור בחברה מעל תשע שנים ברציפות.

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

לעניין סעיף זה "דירקטור בלתי תלוי" הינו דירקטור המקיים את כל התנאים והמבחנים בסעיף ד' לעיל.

[x] לא מתקיימים לגביי כל או חלק מהתנאים והמבחנים הנקובים לעיל, ולפיכך אינני עונה על הגדרת "דירקטור בלתי תלוי".

ה. החזקותיי במניות ו/או ניירות ערך המיירים של החברה, חברה בת שלה או בחברה קשורה שלה, הינן כמפורט להלן: מחזיק ב- 46.20% בהון ובזכויות ההצבעה של חברת ארית תעשיות בע"מ

ידוע לי כי עליי לדווח לאלתר לחברה על כל גידול או קיטון בהחזקותיי במניות ו/או בניירות ערך המיירים של החברה, חברה בת או בחברה קשורה של החברה.

ו. הנני עובד/בעל תפקיד של החברה, חברה בת שלה, חברה קשורה שלה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן⁴:

מספק שירותי ניהול לחברה ולחברות הבנות שלה, באמצעות חברה בע"מ

ז. הנני בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה בכירה בחברה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן: **הנני בעל שליטה בחברת ארית תעשיות בע"מ**

ח. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתו וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי ובכתב ידי וכי ידוע לי כי הוראות חוק החברות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק ידועות לי.

כמו כן לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שיכול להשפיע על כהונתי כדירקטור ו/או על קביעת ועדת הביקורת של החברה בדבר עמידתי בתנאים ובמבחני כשירות לכהן כדירקטור בלתי תלוי וכי אם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מציין בהצהרה.

9\11\25

חתימה

תאריך

⁴ במידה והתשובה הינה חיובית יש לפרט את התפקיד או התפקידים שהינך ממלא/ת.

תאריך המינוי:

שמו של המועמד:

י/א/כ
 פרטי
 משפחה
 י/א/כ
 פרטי
 משפחה
 TOVIA
 YOAIV

שמו של המועמד באנגלית:
 (על פי הדרכון)

מס' תעודת זהות:

003312/66

תאריך לידה:

נתינות: 41/2/49

מענו:

רחוב
 עיר
 קבא חמרה 10844
 מיקוד

הצהרות:

- א. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.
2. להלן פרטים אודות השכלתי 1, כישורי וניסיוני המקצועי 2 הרלוונטיים לשם בחינה האם יש בידיי כישורים (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטור בחברה והאם מתקיימים בי התנאים והמבחנים להערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או להערכת המיומנות וההבנה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה (יחד להלן: "הדרישות המקצועיות"):

השכלתי:

תואר	תחום	שם המוסד האקדמי
מאסטר	התמחות	כנ"י
	(10)	

התעסקותי בחמש השנים האחרונות:

- 1 יצוינו כל התחומים שבהם נרכשה השכלתו של הדירקטור, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמאי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם. תפורט, ככל שישנה, השכלה המקנה לדירקטור, להערכתו, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים.
- 2 יפורט, ככל שישנם, הניסיון והכישורים המקנים לדירקטור, להערכתו, מיומנות כספית גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים. יצוינו התפקיד, שם מקום העבודה ומשך הזמן שמילא בכל תפקיד.

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן שמוילא בתפקיד
מנהל	מנהל חשבונות	

חברות אחרות בהן אני מכהן/מכהנת ו/או כיהנתי כדירקטור/ית בחמש השנים האחרונות:

מ.ב. ס.ר.

* יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה לפי סעיף ב' זה

לעניין ההצהרה לפי סעיף ב' זה:

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומקם את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים;

לפיכך, הנני מצהיר/ה, כמיועדת/לכהונה כדירקטור בחברה, כי בשל השכלתי ו/או ניסיוני ו/או כישורי יש לי, להערכתי, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים המפורטים להלן:3

[] סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה;

[] תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו;

[] הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

[] אף אחד מהמפורטים לעיל;

ולאור האמור לעיל, הנני כשיר/ה, למיטב הבנתי, לשמש כדירקטור/ית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית:

[] כן

[x] לא

ג. הנני מצהיר/ה כי אני עומדת/בדרישות הכשירות הקבועות בחוק לכהן כדירקטור בחברה, ובכלל זה הנני מצהיר/ה כי:

1. אינני פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.

2. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה

המיוחדים של החברה ולגודלה, ויש לי היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.

3. תפקידי או עיסוקי האחרים לא ייצרו ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ולא יהיה בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות להלן ואם הורשעתי

בעבר בעבירות המפורטות להלן, הרי חלפו למעלה מחמש שנים מיום מתן פסק הדין שבו הורשעתי:

(א) עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז - 1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

(ב) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

(ג) הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

(ד) כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226(ג) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999.

5. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אודיע על כך מייד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת ההודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

לצורך הבחינה אם הנני דירקטור/ית בלתי תלוי/ה [יש למלא אם רלבנטי], הנני מצהיר/ה כדלקמן:

[] אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המיני או בשנתיים שקדמו למועד המיני, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המיני או לתאגיד אחר;

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור, למעט חריגים על פי תקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ו-2006 ולמעט כהונה כדירקטור בחברה טרם הסיווג כדירקטור בלתי תלוי;

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המיני או בשנתיים שקדמו למועד המיני, הוא החברה או בעל השליטה בה.

[] תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

[] אינני מכהן/מכהנת כדירקטור בחברה אחרת בה מכהן כדירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי אחד מהדירקטורים בחברה.

[] אינני עובד/ת של רשות ניירות ערך וכן אינני עובד/ת של בורסה בישראל.

[] אינני מכהן/ת כדירקטור בחברה מעל תשע שנים ברציפות.

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

לעניין סעיף זה "דירקטור בלתי תלוי" הינו דירקטור המקיים את כל התנאים והמבחנים בסעיף ד' לעיל.

[] לא מתקיימים לגביי כל או חלק מהתנאים והמבחנים הנקובים לעיל, ולפיכך אינני עונה על הגדרת "דירקטור בלתי תלוי".

ה. החזקותי במניות ו/או ניירות ערך המירס של החברה, חברה בת שלה או בחברה קשורה שלה, הינן כמפורט להלן: _____

ידוע לי כי עליי לדווח לאלתר לחברה על כל גידול או קטון בהחזקותי במניות ו/או בניירות ערך המירס של החברה, חברה בת או בחברה קשורה של החברה.

ו. הנני עובד/בעל תפקיד של החברה, חברה בת שלה, חברה קשורה שלה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן: 4:

ז. הנני בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה בכירה בחברה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן:

ח. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי ובכתב ידי וכי ידוע לי כי הוראות חוק החברות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותי וחזיוותי המלאות על פי החוק ידועות לי.

כמו כן לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שיכול להשפיע על כהונתי כדירקטור ו/או על קביעת ועדת הביקורת של החברה בדבר עמידתי בתנאים ובמבחני כשירות לכהן כדירקטור בלתי תלוי וכי אם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מציינו בהצהרה.

C.

חתימה

7/11/2025

תאריך

הצהרת כשירות דירקטור

על פי סעיפים 224א', 224ב' לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "החוק") ותקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, המיועד לכהונה בחברת ארית תעשיות בע"מ (להלן: "החברה")

תאריך המינוי: _____

שמו של המועמד: חיים שטפלי
פרטי משפחה

שמו של המועמד: Haim Stapler
פרטי משפחה (על פי הדרכון)

מס' תעודת זהות: 052005907

תאריך לידה: 22/08/1953 נתינות: ישראל

מענו: ארלוזורוב 48 ראשון לציון 7521440
רחוב עיר מיקוד

הצהרות:

א. הריני מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית בחברה.

ב. להלן פרטים אודות השכלתי¹, כישורי וניסיוני המקצועי² הרלוונטיים לשם בחינה האם יש בידיי כישורים (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטור בחברה והאם מתקיימים בי התנאים והמבחנים להערכת מומחיות חשבונאית ופיננסית ו/או להערכת המיומנות וההבנה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה (יחד להלן: "הדרישות המקצועיות"):

השכלתי:

תואר	תחום	שם המוסד האקדמי
הנדסאי חשמל	חשמל	אורט סינגלובסקי
שיווק	שיווק ומכירות	קלוקר מילר / סימנס

התעסקותי בחמש השנים האחרונות:

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן שמילא בתפקיד
Marketing Director	סימנס ישראל	16 שנים

¹ יציגו כל התחומים שבהם נרכשה השכלתו של הדירקטור, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמאי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם. תפורט, ככל שישנה, השכלה המקנה לדירקטור, להערכתו, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים.

² יפורט, ככל שישנם, הניסיון והכישורים המקנים לדירקטור, להערכתו, מיומנות כספית גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים. יציגו התפקיד, שם מקום העבודה ומשך הזמן שמילא בכל תפקיד.

--	--	--

חברות אחרות בהן אני מכהן/מכהנת ו/או כיהנתי כדירקטור/ית בחמש השנים האחרונות:
רשף טכנולוגיות בע"מ, פי די מערכות אלקטרואופטיות בע"מ, ארית קיימות בע"מ

*** יש לצרף מסמכים ותעודות התומכים בהצהרה לפי סעיף ב' זה**

לעניין ההצהרה לפי סעיף ב' זה:

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים – חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים;

לפיכך, הנני מצהיר/ה, כמיועד/ת לכהונה כדירקטור בחברה, כי בשל השכלתי ו/או ניסיוני ו/או כישורי יש לי, להערכתי, מיומנות גבוהה והבנה בנושאים המפורטים להלן³:

[V] סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה;

[V] תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו;

[] הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי החוק ולפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

[] אף אחד מהמפורטים לעיל;

ולאור האמור לעיל, הנני כשיר/ה, למיטב הבנתי, לשמש כדירקטור/ית בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית:

[] כן

[V] לא

ג. הנני מצהיר/ה כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק לכהן כדירקטור בחברה, ובכלל זה הנני מצהיר/ה כי:

1. אינני פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.
2. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, ויש לי היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.
3. תפקידי או עיסוקי האחרים לא ייצרו ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ולא יהיה בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.
4. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות להלן ואם הורשעתי בעבר בעבירות המפורטות להלן, הרי חלפו למעלה מחמש שנים מיום מתן פסק הדין שבו הורשעתי:

(א) עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז - 1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

(ב) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

(ג) הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3 נא לסמן במקום הרלוונטי.

(ד) כל עבירה אחרת שנקבעה על ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226(ג) לחוק החברות, התשנ"ט - 1999.

5. אם חדל להתקיים לגבי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתו כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגבי עילה לפקיעת כהונתו כדירקטור בחברה – אודיע על כך מייד לחברה וכהונתו תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת ההודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

ד. לצורך הבחינה אם הנני דירקטור/ית בלתי תלוי/ה [יש למלא אם רלבנטי], הנני מצהיר/ה כדלקמן:

[] אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה במועד המינוי או לתאגיד אחר;

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור, למעט חריגים על פי תקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006 ולמעט כהונה כדירקטור בחברה טרם הסיווג כדירקטור בלתי תלוי;

"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

[] תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.

[] אינני מכהן/מכהנת כדירקטור בחברה אחרת בה מכהן כדירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי אחד מהדירקטורים בחברה.

[] אינני עובד/ת של רשות ניירות ערך וכן אינני עובד/ת של בורסה בישראל.

[] אינני מכהן/ת כדירקטור בחברה מעל תשע שנים ברציפות.

לעניין ההצהרה לפי סעיף ד' זה:

לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה.

לעניין סעיף זה "דירקטור בלתי תלוי" הינו דירקטור המקיים את כל התנאים והמבחנים בסעיף ד' לעיל.

[V] לא מתקיימים לגבי כל או חלק מהתנאים והמבחנים הנקובים לעיל, ולפיכך אינני עונה על הגדרת "דירקטור בלתי תלוי".

ה. החזקותיי במניות ו/או ניירות ערך המירים של החברה, חברה בת שלה או בחברה קשורה שלה, הינן כמפורט להלן: _____.

ידוע לי כי עליי לדווח לאתגר לחברה על כל גידול או קיטון בהחזקותיי במניות ו/או בניירות ערך המירים של החברה, חברה בת או בחברה קשורה של החברה.

ו. הנני עובד/בעל תפקיד של החברה, חברה בת שלה, חברה קשורה שלה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן: "מנכ"ל

ז. הנני בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה בכירה בחברה או של בעל עניין בחברה, כמפורט להלן:

ח. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתו וכי הפרטים המזהים הינם מדויקים ומלאים ונכתבו על ידי ובכתב ידי וכי ידוע לי כי הוראות חוק החברות המובאות לעיל אינן רשימה ממצה וסופית וכי חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק ידועות לי.

כמו כן לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שיכול להשפיע על כהונתי כדירקטור ו/או על קביעת ועדת הביקורת של החברה בדבר עמידתי בתנאים ובמבחני כשירות לכהן כדירקטור בלתי תלוי וכי אם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מציינו בהצהרה.


חתימה


תאריך



ארית תעשיות בע"מ
מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

ארית תעשיות בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד

1. הקדמה

מסמך זה מגדיר ומפרט את מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברת ארית תעשיות בע"מ (להלן: "**החברה**"), מרכיביו ואופן קביעתו, בהתאם לנדרש בתיקון 20 בחוק החברות.

מדיניות התגמול תיכנס לתוקפה במועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה.

מדיניות התגמול נועדה לקבוע מסגרת שתאפשר לוועדת התגמול, הדירקטוריון ומנכ"ל החברה, לפי העניין, לקבוע לכל אחד מנושאי המשרה בחברה תכנית תגמול אישית, על פי צרכי החברה ובהלימה עם טובת החברה, עובדיה, בעלי מניותיה והאסטרטגיה הכוללת של החברה לטווח הארוך.

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. יובהר, כי אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה כל זכות לקבלת גמול מכל סוג שהוא לנושאי המשרה בה ו/או לכל צד שלישי אחר.

מדיניות התגמול נערכה בהתאם לאופייה של החברה, היקף פעילותה הצפוי בתחום פעילותה, הנחות ותוכנית העבודה של החברה הן בטווח המיידי והן בראיה ארוכת טווח כפי שהוצגו לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון ובכלל זה, היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילת התגמול, תוך מתן דגש למבנה כוח האדם של החברה.

מדיניות התגמול תחול על כלל נושאי המשרה בחברה.

2. הגדרות

החברה - ארית תעשיות בע"מ

חוק החברות - חוק החברות, התשנ"ט-1999.

נושא משרה - כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

יו"ר הדירקטוריון - יו"ר דירקטוריון החברה.

המנכ"ל - מנכ"ל החברה.

כפופי מנכ"ל - כל נושא משרה אחר בחברה, עליו חלה מדיניות זו.

משכורת חודשית - סך התמורה החודשית לנושא משרה, במונחי עלות לחברה.

3. מטרות מדיניות התגמול

החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי משרה בחברה להשיג את יעדיה האסטרטגיים תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה בחברה לבין אופי פעילותה של החברה ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד שימור ההון האנושי בחברה בהתאם לפעילותה והכל בהתאם להוראות חוק החברות. להשגת מטרה זו, הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, התווה מדיניות אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעו וייקבעו התגמולים לנושאי המשרה בחברה.

סטייה או חריגה מהותיות ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה, תתאפשר אך ורק בהתאם לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

4. תפקידה של ועדת התגמול

תפקידה של ועדת התגמול הינם כקבוע בחוק החברות. ועדת התגמול תבחן מעת לעת את מדיניות התגמול, ותמליץ לדירקטוריון החברה, לפחות אחת ל- 36 חודשים על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לפי שיקול דעתה.

5. מדיניות התגמול של נושאי המשרה

בעת קביעה או עדכון של תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ייבחנו, בין היתר, השיקולים שלהלן:

- השכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של נושאי המשרה בחברה כפי שנמסרו לחברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
- תפקידיהם של נושאי המשרה בחברה, תחומי אחריותם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימם.
- התרומה הצפויה של נושאי המשרה לחברה.
- מידת האחריות שתוטל על נושאי המשרה בחברה.
- הצורך של החברה לשמר את נושאי המשרה בחברה לאור כישוריהם, הידע שלהם והמומחיות הייחודית שלהם בתחום פעילות החברה וכן שימור מנהלים איכותיים מצטיינים אשר יהיו את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
- היחס שבין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין השכר של יתר עובדי החברה, המועסקים אצל החברה (ככל שמועסקים כאלו) ו/או עובדי הקבלן הנותנים לחברה, לפי העניין, שירותים (ככל שקיימים כאלו), תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים על יחסי העבודה בחברה. לעניין זה, "שכר" משמעו – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.
- מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

6. רכיבי התגמול

6.1. רכיב קבוע -

שכר בסיס - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו בחברה ומטלותיו השוטפות בה, זהו השכר החודשי הקבוע במונחי ברוטו.

תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין, בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו. לפרטים נוספים ראו סעיף 9 להלן.

6.2. רכיבים משתנים –

מטרתם של הרכיבים המשתנים היא לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה, והם כוללים:

מענק כספי (בונוס) שנתי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם, והוא עשוי לכלול הן מענק אשר יקבע על פי קריטריונים הניתנים למדידה (כמותיים ו/או איכותיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך ("מענק מדיד") והן מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה, שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים מזוהים ("המענק בשיקול דעת"). לעניין זה ראה סעיף 11.1 להלן.

מענק מיוחד – לעניין זה ראה סעיף 11.2 להלן.

תגמול הוני - נועד לשימור ותימרוץ נושאי משרה תוך יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן אופציות שאינן בתוך הכסף במועד הענקתן. בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה. לעניין זה ראה סעיף 11.3 להלן.

7. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בחבילת התגמול

ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל ולנושאי משרה כפופי מנכ"ל : עלות כל רכיבי התגמול המשתנים לא תעלה על 75% מסך עלות כל רכיבי התגמול השנתי.

8. היחס בין תנאי העסקתם של נושאי המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

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

למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם של נושאי המשרה לעלות השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה הינם כדלקמן:

נושא משרה	לעומת השכר הממוצע (בקירוב)	לעומת השכר החציוני (בקירוב)
יו"ר הדירקטוריון	5.7	8.7
מנכ"ל	6.0	9.2
נושאי משרה כפופי מנכ"ל	4.5	6.9

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה, בכל הנוגע לרכיבי התגמול השונים.

ב. שכר בסיס ותנאים נלווים לנושאי משרה

9. רכיבי שכר קבוע

גמול קבוע – כהגדרתו בסעיף 6.1.

תנאים נלווים –

במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה.

תנאים נלווים כוללים, בין היתר: חופשה, הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות.

החברה תוכל להעמיד לרשותם של נושאי המשרה, לצורך מילוי תפקידם, רכב צמוד או גמול חלף רכב כמקובל לנושא משרה בדרגתו, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, והכל כפי שתקבע הנהלת החברה ובהתאם לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת. כמו כן, החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה חוזר הוצאות סבירות אשר נעשו 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 וכיו"ב והכל בהתאם לנהלי החברה בדבר החזר הוצאות והחזר הוצאות רכב, כפי שיהיו מעת לעת.

התנאים הנלווים ייבחנו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת בחינה תקופתית לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

העלות הכוללת לחברה של השכר החודשי (שכר הבסיס ברוטו בתוספת התנאים הנלווים וההוצאות הסוציאליות) במסגרת רכיב הגמול הקבוע השנתי עבור משרה מלאה (100%) לא תעלה על סכומי התקרה המפורטים להלן:

נושא המשרה	תקרת הגמול הקבוע, אלפי ש"ח
מנכ"ל	130 אלפי ש"ח
סמנכ"ל וכפוף מנכ"ל	85 אלפי ש"ח

במידה שנושא המשרה יעבוד בהיקף משרה נמוך מ- 100%, תקרת השכר החודשי תותאם ביחס ישר להיקף משרתו בפועל.

ביחס לנושאי משרה המספקים לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, תשלום הרכיבים הקבועים יבוצע כנגד חשבונית ויכלול את השכר החודשי ואת כלל התנאים הנלווים וההטבות הכלל חברתיות, ובלבד שדמי הניהול שישולמו לא יעלו על תקרות השכר ו/או העלות הכוללת הרלוונטית לאותו נושא משרה, בתוספת תנאים נלווים והחזר הוצאות כמפורט לעיל. בנוסף, אף המענק השנתי, ישולם לנושאי משרה כאמור כנגד חשבונית.

10. עדכון תנאי כהונה והעסקה

לועדת התגמול או למנכ"ל, על פי ההקשר המתאים, תהיה הסמכות לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של כל נושא משרה הכפוף למנכ"ל, בגבולות הקבועים במדיניות זו ובכפוף לכל הוראות מדיניות התגמול.

העלאה של השכר הקבוע בשיעור של עד 5% בשנה מעלות השכר הקבוע של נושא משרה ועד 10% במצטבר בתקופה של 3 שנים, דהיינו ללא התחשבות בעלות העסקתו של נושא המשרה בגין גמול משתנה, לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה. ועדת התגמול תהא

מוסמכת לאשר את עדכון השכר שאינו מהותי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל, והמנכ"ל יהא מוסמך לאשר עדכון לא מהותי לכפופי המנכ"ל.

11. רכיבי שכר משתנה

11.1. מענק שנתי

מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף ככל הניתן את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה.

הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה ולביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

במדיניות התגמול של החברה ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מתכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה ו/או מהתוכנית האסטרטגית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניתה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

הזכאות של נושאי המשרה למענק השנתי תיקבע בהתאם למדיניות התגמול והיקף הזכאות יהיה בכפוף לשיקול דעת הדירקטוריון. הרכיב המדיד לא קובע את היקף הזכאות, אלא מהווה כלי מדידה לצורך שיקול הדעת ואישור המענק על-ידי דירקטוריון החברה.

המענק השנתי לנושאי המשרה בחברה יכול שיכלול שני רכיבים – רכיב מדיד ורכיב בשיקול הדעת.

הרכיב המדיד

הרכיב המדיד של המענק השנתי יהיה מבוסס על פרמטרים מדידים, יעדים ומבחנים כמותיים (להלן: "הקריטריונים המדידים"), שמטרתם היא להשיא את שווי החברה עבור בעלי מניותיה בטווח הקצר ובטווח הארוך, בין אם פעולות אלו באות לידי ביטוי מידי בדוחותיה הכספיים של החברה ובין אם לאו.

הקריטריונים המדידים יוגדרו ויאושרו מראש על ידי הגורם המוסמך לכך על פי דין. למנכ"ל תהיה הסמכות לקבוע קריטריונים מדידים מראש לכל נושא משרה הכפוף לו.

הקריטריונים המדידים יקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

הקריטריונים המדידים, ככל שיוגדרו, יכולים לכלול את היעדים המפורטים להלן:

יעדים שוטפים ברמת החברה	יעדים בתחום אחריותו של נושא המשרה ו/או מבוססים על יעדים אישיים
- יעדי תקציב	- יעדי מכירות (כספיים או כמותיים)
- גיוסי הון/חוב	- שיתופי פעולה מסחריים ואסטרטגיים
- יעדי תזרים מזומנים	- פיתוח עסקי
- תשואה להון	- עמידה בלוחות זמנים
- הון עצמי	- קבלת אישורים רגולטוריים
- הכנסות	- עמידה באבני דרך
- רווח נקי	- רכישת/מכירת פעילות
- רווח תפעולי	- השקעה משמעותית
- EBITDA	- מיזוג משמעותי
- שיעורי תפוסה	- יעדי מימון (השגה ו/או שימור מסגרת
- NOI	- אשראי, עמידה באמות מידה פיננסיות)
- נכסים (לרבות לפי שווי ו/או היקף)	- התייעלות בהוצאות
- רווח לפני מס	- ייזום פרויקטים ותחומי פעילות חדשים

הרכיב בשיקול דעת

סך המענקים המשתנים, שאינם מבוססים על קריטריונים מדידים, שניתן להעניק לנושאי המשרה בחברה יהיה מוגבל לחלק לא מהותי מסך הרכיבים המשתנים, ועד שלוש משכורות חודשיות בשנה, בהתחשב בתרומתם לחברה.

ניתן יהיה לאשר לכפופי מנכ"ל מענקים בשיקול דעת, שאינם כפופים לקריטריונים מדידים, בהתחשב בתרומתם לחברה.

תשלום מענק שנתי בשיקול דעת למנכ"ל ולכפוף מנכ"ל יהיה בכפוף לקבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

הענקת מענק בשיקול דעת לדירקטור (ובכלל זאת יו"ר הדירקטוריון) או לנושא משרה שהינו בעל שליטה, כפופה, בנוסף לאישור הדירקטוריון וועדת התגמול, גם לאישור האסיפה הכללית ברוב הנדרש על פי דין.

משקולות רכיבי התגמול המשתנה לנושאי משרה

משקל יעד החברה והיעדים האישיים במודל החישוב של המענק עבור כל נושא משרה בחברה נקבע כתלות בדרג הניהולי הנוכחי שלו וכן על פי יכולת ההשפעה שלו בהשגת יעדים אלו.

להלן פירוט המשקולות:

נושא משרה	יעדי חברה	שיקול דעת (*)	סה"כ
יו"ר הדירקטוריון	0-100%	0-100%	100%
מנכ"ל	0-100%	0-100%	100%
כפופי מנכ"ל	0-100%	0-100%	100%

(*) כאמור, מענק בשיקול הדעת מוגבל לעד 3 משכורות/תמורות חודשיות (במונחי גמול קבוע) בשנה לנושא משרה.

תקרת המענקים

סך המענק השנתי עבור כל נושאי המשרה בחברה ישולם ובלבד שלא יעלה על תקרת התגמול המשתנה השנתי שהוגדרה על ידי וועדת התגמול בחברה. בהקשר זה, לצורך חישוב סך הרווח השנתי הנקי, הדירקטוריון רשאי לבצע ניטרולים, ככל שהדבר נדרש לטעמו, בגין תוצאות והשפעות חד פעמיות, חיוביות או שליליות על הרווחים השנתיים.

סך המענקים לנושא משרה בתקופה של שנה, ובכפוף לאמור לעיל, לא יעלה על סכומי התקרה המפורטים להלן:

נושא משרה	תקרה לתקופה של שנה, באלפי ש"ח
יו"ר הדירקטוריון	ללא תקרה, בהתאם להסכם ניהול אשר יובא לאישור הדירקטוריון, וועדת התגמול והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.
מנכ"ל	ללא תקרה, בהתאם להסכם ניהול אשר יובא לאישור הדירקטוריון, וועדת התגמול והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.
כפופי מנכ"ל	600 אלפי ש"ח

להלן מספר נקודות התייחסות:

- עיתוי התשלום:** באשר למענק התלוי בהשגת יעדים שאינם תלויים בתוצאות השנתיות של החברה, לדירקטוריון החברה תישמר הזכות להקדים את התשלום השנתי לנושא המשרה כך שהתשלום בגין הרכיב התלוי יתאפשר בכל עת לאחר השגתו.
- למעט אם נקבע אחרת בצורה מפורשת 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.
- חלקיות המענק ותקופת אכשרה:** היה ונושא המשרה יתחיל את תפקידו לאחר תחילת השנה או יסיים אתו לפני תום השנה הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן חלקי. תחשיב המענק יחושב באופן הבא: סך המענק בהתאם לתחשיב לשנה מלאה מוכפל ביחס בין מספר הימים בו עבד נושא המשרה בחברה באותה שנה לבין 365 יום.
- מועד בחינת העמידה ביעדים:** לא עבד נושא המשרה בפועל בחברה במועד בחינת העמידה ביעדים, יהיה נושא המשרה זכאי למענק בהתאם ליחס בין תקופת עבודתו בפועל בחברה באותה שנה לבין שנת עבודה מלאה כאשר העמידה ביעדים תיבחן עד לתאריך סיום כהונתו/העסקתו בשנה הרלוונטית.

11.2. מענק מיוחד (חד-פעמי)

בנוסף למענק השנתי, החברה תהיה רשאית אם תמצא כי הדבר מקדם את מטרותיה, להעניק לנושאי משרה מענק מיוחד בגין אירועים מיוחדים שיוגדרו מראש על ידי האורגן המוסמך בחברה על פי הוראות הדין, או יוגדרו בתכנית התגמול בגין מאמץ חריג ויוצא דופן מצדו ו/או בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן ו/או מענק חתימה (Bonus Signing) ו/או מענק בגין הגדלת אחריות משמעותית (Bonus)

(Promotion) ו/או מענק הישארות (Bonus Stay) (במקרה של שינויים ארגוניים בחברה), כגון: מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו (כאשר טובת החברה מחייבת את הישארותו של נושא המשרה לתקופה מינימלית נוספת), הנפקה וכיו"ב (להלן: "מענק מיוחד").

מובהר כי המענק המיוחד, ככל שיוענק, הינו מענק נפרד ונוסף למענק השנתי שנושא משרה עשוי לקבל (בכפוף למגבלה הנ"ל בנוגע לסך המענקים המשתנים שאינם מבוססים על קריטריונים מדידים שניתן להעניק לנושאי משרה שאינם כפופי מנכ"ל).

המענק המיוחד יהא מוגבל לעד 3 משכורות/תמורות חודשיות (במונחי גמול קבוע) בשנה.

סמכות להפחתת רכיבים משתנים

לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות שבשיקול דעת להפחתה של עד 50% מגובהו של המענק השנתי לו עשוי להיות זכאי נושא משרה, בשים לב ומתוך נימוקים הקשורים לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה בתקופת חישוב המענק. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של מעילה, הונאה ו/או מנהל שאינו תקין.

11.3. התגמול ההוני

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

החברה תהיה רשאית לאמץ, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, תכנית תגמול הוני לנושאי משרה בחברה, אשר עשויה לכלול הענקת מניות (כגון RSU) או אופציות מכל סוג שהוא (לרבות CASHLESS או אופציות פאנטום) (להלן: "תכנית תגמול הוני"). הענקת תגמול הוני לנושאי משרה בחברה מכוח תכנית תגמול הוני (אם וככל שתאומץ) תבוצע בכפוף לקבלת אישור האורגנים הנדרשים על פי הדין.

תכנית תגמול הוני עשויה לכלול הסדרים כמקובל בתכניות מסוג זה, ובכלל זאת: תנאים לעניין זכויות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין ניירות הערך הכלולים בתגמול ההוני; התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת דיבידנד, מניות הטבה, פיצול ואיחוד הון או שינויים אחרים בהון החברה, הצעות בדרך של זכויות ומיזוגים ורכישות; זכות סירוב ראשון בהעברת ניירות ערך, תנאים במקרה של עזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות, עילה ומקרי מוות או נכות), והיא תהיה כפופה לתנאים המפורטים להלן:

תקופת ההבשלה של תגמול הוני (בין אם מסולק במכשירים הוניים ובין אם מסולק במזומן) (ככל שיוענק) תהא בין 2-5 שנים ממועד ההקצאה ("תקופת ההבשלה"), כפי שיקבע על ידי האורגנים המוסמכים של החברה. תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראיה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוני בדבר האצה של תקופת ההבשלה במקרה של סיום ההעסקה או פרישה. כמו כן, הדירקטוריון וועדת תגמול רשאים להחליט, ביחס לתגמול הוני שהוענק לנושאי משרה שאינם דירקטורים, כי עקב נסיבות של שינוי שליטה, הפסקת מסחר או נסיבות מיוחדות אחרות שיפורטו בהחלטה, קיימת הצדקה להאצה חלקית של תקופת ההבשלה של תגמול הוני כאמור אשר טרם הבשיל.

(א) בהענקת אופציות למניות החברה, מחיר המימוש לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית החברה בבורסה ב- 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה על ההענקת.

(ב) מועד הפקיעה של התגמול ההוני לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד הבשלת כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שיקבעו, כגון סיום העסקה) ולא יאוחר מ- 10 שנים ממועד ההקצאה.

(ג) השווי ההוגן המרבי במועד ההענקת של תגמול הוני המסולק במכשירים הוניים או במזומן, אשר יוענק לנושא משרה יחיד, על פי אחת משיטות הערכת השווי המקובלות, וכן שווי ההטבה המרבי של תגמול הוני המסולק במזומן במועד המימוש, לפי חלוקה לינארית לפי מספר שנות ההבשלה, לא יעלה על התקרות המפורטות להלן (יובהר כי סכומים אלו אינם בהכרח עקביים עם אופן רישום ההוצאה בדוחות הכספיים על פי כללי החשבונאות הנהוגים בישראל):

נושא משרה	תקרה שנתית, אלפי ש"ח
מנכ"ל	600 אלפי ש"ח
נושאי משרה כפופי מנכ"ל	600 אלפי ש"ח

12. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

נושא המשרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקבוצה, ובלבד שלא

חלפו למעלה משלוש שנים ממועד הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתנו התשלומים העודפים. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים. החברה תהא רשאית לקזז את הסכום המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה בחברה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו).

13. גמול דירקטורים

דירקטורים יהיו זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות לשיבה שלא יעלו על הגמול המרבי בהתאם לדרגתה של החברה על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיתקנו מעת לעת (להלן: "תקנות הגמול").

14. שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטורים ויו"ר דירקטוריון ולרבות נושאי משרה מקרב בעלי השליטה בחברה) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה ושיפוי בגין אחריותם כנושאי משרה על פי הנהוג בחברה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות דירקטורים ויו"ר דירקטוריון ולרבות נושאי משרה מקרב בעלי השליטה בחברה), כפי שיכהנו בחברה מעת לעת, הכוללת גם את נושאי המשרה והדירקטורים המכהנים בתאגיד בת של החברה, להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן:

א. גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת על ידי החברה לא יעלה על 10 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל - הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי.

ב. גבולות ההשתתפות העצמית לתביעה שתוטל על החברה ופרמיית הביטוח השנתית בגין פוליסת הביטוח השוטפת ייקבעו על ידי ועדת התגמול בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד רכישת פוליסת הביטוח השוטפת, לאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה;

ג. פוליסת הביטוח יכול שתורחב לכסות תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך לפחות בישראל (Entity coverage for securities claims) וכן תביעות שעניינן יחסי עובד-מעביד (Entity employment practice claims) ותביעות מסוגים נוספים שניתן יהיה לבטח בגינן בעתיד. בנוסף, ניתן שייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה.

ד. הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעלי שליטה, ככל שיהיו בחברה, וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בקבוצה, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצה.

ה. כיסוי לביטוח אחריות נושאי המשרה בגין פעילות העבר (דהיינו הפעילות בתקופה שקדמה לתאריך כניסתה לתוקף של פוליסת הביטוח השוטפת), יכול שיערך במסגרת פוליסת הביטוח השוטפת בתנאים כמפורט לעיל, או במסגרת כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת (Run Off) בגין פעילות העבר כאמור, וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ובלבד שהפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה תיקבע בהתאם לתנאי השוק שישררו במועד הרלוונטי, לאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

בכפוף לאמור לעיל, כל עוד מדיניות תגמול זו בתוקף, התקשרות החברה בפוליסת אחריות נושאי משרה ודירקטורים לרבות נושאי משרה ודירקטורים הנמנים על בעלי השליטה בחברה, תאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
