

קבוצת דלק בע"מ

30 בספטמבר 2025

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

לכבוד
הרשות לניירות ערך
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בעניין כינוס אסיפה כללית מיוחדת של קבוצת דלק בע"מ

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות") ולתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה מוקדמת"), מודיעה בזאת קבוצת דלק בע"מ ("החברה") על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה הכללית" או "האסיפה"), כמפורט בדוח זה ("הדוח") להלן:

1. האסיפה הכללית

1.1. האסיפה תתקיים ביום ד', 5 בנובמבר 2025, בשעה 12:00, במשרדי החברה ברח' אבא אבן 19, הרצליה.

2. פירוט הנושאים שעל סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות

2.1. אישור עדכון למדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה

2.1.1. רקע

ביום 28 בדצמבר 2023 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה לתקופה של שלוש שנים ("מדיניות התגמול הנוכחית").¹ ביום 30 בספטמבר 2025, אישר דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול מאותו יום, להביא לאישורם של בעלי המניות בחברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, מדיניות תגמול מעודכנת אשר עיקר השינוי בה לעומת מדיניות התגמול הנוכחית הוא בקביעת תקרה לתגמול ההוני. מדיניות התגמול העדכנית מצורפת כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול העדכנית").

יובהר, כי מדיניות התגמול העדכנית תחול החל ממועד אישורה בהתאם לדין ולמשך תקופה של שלוש שנים או מועד אישורה של מדיניות תגמול אחרת, לפי המוקדם. החלטת הדירקטוריון והמלצת ועדת התגמול לעדכון מדיניות התגמול התקבלו לאחר שנערך דיון מקיף במבנה והרכב התגמול ותנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי משרה בחברה, ועל הצורך בשילוב תגמול הוני בהרכב התגמול של נושאי משרה בחברה כרכיב תגמול נוסף שמטרתו לקשור בין תגמול העובד וביצועי החברה בטווח הארוך ולסייע בשימור עובדים וזאת, כמקובל בחברות דומות במשק ובמסגרת טווח התגמול הנהוג לנושאי המשרה בחברות דומות במשק.

¹ לפרטים, ראו דוח זימון האסיפה מיום 22 בנובמבר 2023 (אסמכתא מספר: 2023-01-126975) ודוח תוצאות האסיפה מיום 28 בדצמבר 2023 (אסמכתא מספר: 2023-01-143049).

2.1.2. עיקרי השינויים במדיניות התגמול העדכנית

2.1.2.1. רכיב משתנה – תגמול הוני (סעיפים 11.2 ו-11.5) – הובהר כי התגמול ההוני יוענק בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על-פי דין ובנוסף לכל תגמול אחר; בנוסף, נקבעה תקרה לשווי ההטבה במועד הענקת התגמול ההוני שלא תעלה על 6 פעמים עלות השכר החודשית של נושא המשרה והובהר, כי במקרה בו הוענק תגמול הוני בסכום הנמוך מהתקרה, בשנה מסוימת, ההפרש בין התקרה שלעיל לבין התגמול ההוני בסכום שהוענק בפועל באותה שנה, יתווסף לסכום התקרה שלעיל בשנה שלאחר מכן בלבד, כך שביחד יהיו את התקרה החדשה לצורך חישוב שווי ההטבה במועד ההענקה באותה השנה.

2.1.2.2. הצמדת תקרות השכר (סעיף 7.2.4) – הובהר כי ההצמדה הינה למדד חודש נובמבר 2023.

2.1.2.3. תנאי התגמול (סעיף 6.9) – במדיניות התגמול הנוכחית נקבע כי תגמול כלשהו ישולם לנושא משרה של החברה בגין כהונתו או העסקתו בחברות בנות או מוחזקות של החברה לא ייחשב כסכום ששולם לו על-ידי החברה לצרכי תוכנית התגמול בכפוף לתקרה שנתית בגובה עלות של 3 משכורות חודשיות. במדיניות העדכנית נקבע כי רק תגמול בגין כהונה כדירקטור בחברות בנות ומוחזקות לא יחשב כסכום ששולם לצורך תוכנית התגמול.

2.1.3. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית – כל הסכמי ההעסקה והתגמול לנושאי המשרה בחברה תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית וכל התשלומים לנושאי המשרה החל ממועד אישור מדיניות התגמול הנוכחית נעשו בהתאם להוראותיה. להלן פירוט היחסים בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון בגין השנים 2023-2024 (באלפי ש"ח):

שנה		רכיב קבוע		רכיב משתנה	
		תקרה במדיניות ² התגמול הקיימת ² בפועל ³	תשלום	תקרה במדיניות ⁴ התגמול הקיימת ⁴ בפועל ⁵	תשלום
2023	מנכ"ל	160	177	3,766	3,770
	יו"ר הדירקטוריון	130	64 ⁶	800	800
2024	מנכ"ל	200	207	3,766	3,800
	יו"ר הדירקטוריון	130	66 ⁷	800	800

² מדיניות התגמול הנוכחית אושרה ביום 28.12.2023, כך שהתקרה הקובעת לעניין הרכיב הקבוע בגין שנת 2023 נקבעה בהתאם למדיניות התגמול שקדמה למדיניות התגמול הנוכחית (אשר אושרה ביום 1.2.2021); התקרות הינן במונחים נומינליים לפני הצמדה למדד המחירים לצרכן ביחס לשכר ברוטו ללא תנאים סוציאליים.

³ שכר ברוטו ללא תנאים סוציאליים לחודש דצמבר של השנה הקלנדרית, בערכים שלאחר הצמדת שכר הבסיס למדד המחירים לצרכן.
⁴ סכום התקרה מתייחס למענק שנתי בלבד (ללא מענק מיוחד או רכיבים משתנים אחרים) בערכים נומינליים, לפני הצמדה למדד המחירים לצרכן.

⁵ הסכומים בערכים צמודים למדד המחירים לצרכן למועד תשלום המענק. בגין שנת 2023 ניתן למר וולס גם מענק מיוחד בסך 517 אלפי ש"ח, בהתאם לתוכנית התגמול הנוכחית של החברה.

⁶ שכר עבור 50% משרה.

⁷ שכר עבור 50% משרה.

2.1.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ודירקטורים

העשויים להיחשב כבעלי עניין אישי ומהות עניין אישי זה

2.1.4.1. ועדת התגמול דנה במדיניות התגמול העדכנית בישיבתה מיום 30 בספטמבר 2025 והחליטה להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול העדכנית בהתאם להוראות סעיף 118ב לחוק החברות. בישיבה האמורה התקבלה ההחלטה פה אחד והשתתפו בה הדירקטורים: רותי דהן פורטנוי (דח"צ); שמעון דורון (דח"צ); הילי קרייזלר (דב"ת).

2.1.4.2. דירקטוריון החברה דן במדיניות התגמול העדכנית ובהמלצות ועדת התגמול ביום 30 בספטמבר 2025 והחליט לאשר את מדיניות התגמול העדכנית בהתבסס על המלצות ועדת התגמול ולהביאה לאישור האסיפה הכללית של החברה. בישיבת הדירקטוריון אשר אישרה את מדיניות התגמול העדכנית נכחו והשתתפו הדירקטורים הבאים: אודי ארז, רותי דהן פורטנוי (דח"צ); שמעון דורון (דח"צ); הילי קרייזלר (דב"ת). לכל הדירקטורים עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול העדכנית בשל העובדה שמדיניות התגמול עוסקת אף בתגמול לדירקטורים.

2.1.5. המלצת ועדת התגמול ואישור דירקטוריון החברה התבססו בעיקרם על הנימוקים

הבאים:

2.1.5.1. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הצורך בשילוב תגמול הוני בהרכב התגמול של נושאי משרה בחברה ובמסגרת בחינה זו הוצגה לדירקטורים על ידי יועץ חיצוני בלתי תלוי סקירה השוואתית ביחס לגמול נושאי משרה בחברות דומות הכולל גמול הוני וביחס לתמחיל רכיבי התגמול המקובל בין תגמולים קצרי טווח אל מול תגמולים ארוכי הטווח. בכלל זה, נדונו התקרות המקובלות לגמול הוני כך שהרכיב ההוני יהווה רכיב נוסף (ולא עיקרי) בתגמול הכולל המקסימלי ונקבע כי בהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות התגמול העדכנית, שיעור התגמול ההוני מסך התגמול המקסימלי, הינו כמקובל בחברות דומות.

2.1.5.2. תגמול הוני הינו מקובל בחברות ציבוריות כרכיב תגמול נוסף שמטרתו לקשור בין תגמול העובד ובין ביצועי החברה בטווח הארוך ולסייע בשימור עובדים.

2.1.5.3. בנוסף, ביחס לסעיף 6.9 למדיניות התגמול העדכנית ציינו הדירקטורים כי תגמול כלשהו שישולם לנושא משרה בחברה בכהונתו כדירקטור בחברה בת או מוחזקת של החברה שניירות הערך שלהן נסחרות בבורסה בישראל או מחוצה לה, לא ייחשב כסכום ששולם לצרכי מדיניות התגמול העדכנית וזאת מן הטעם שעצם הכהונה כדירקטור מטילה על נושא המשרה אחריות נוספת שאינה נובעת מהיותו נושא משרה בחברה וכן, לאור הרחבת פעילותה המשמעותית של החברה בשנים האחרונות והצטרפותן של חברות נוספות לקבוצה.

2.1.5.4. ועדת התגמול והדירקטוריון שקלו את העדכונים למדיניות התגמול הנוכחית בהתחשב בפרמטרים, השיקולים ואמות המידה המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק

החברות והמפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וקבעו כי מדיניות התגמול העדכנית עומדת בדרישות החוק.

2.1.5.5. במסגרת בחינת מדיניות התגמול העדכנית, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין עלות ההעסקה הממוצעת של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה הכוללת, הממוצעת והחציונית, של כל יתר עובדי החברה.

להלן היחסים בין עלות העסקת נושאי המשרה הקיימים בחברה בשנת 2025 לעלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של כלל עובדי החברה.

דרג	יחס לעלות הממוצעת	יחס לעלות החציונית	העסקה
יו"ר	1.3	6.2	
מנכ"ל	5.3	12.4	
נושא משרה אחר (ממוצע)	2.4	5.6	

ועדת התגמול והדירקטוריון ביצעו בחינה של היחסים האמורים, סמוך למועד אישור מדיניות התגמול העדכנית וקבעו כי לא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה בהתחשב באופי פעילותה (חברת אחזקות) ותמהיל כוח האדם המועסק בה.

2.1.5.6. במסגרת תהליך בחינת מדיניות התגמול הראויה נבחנו כחלק מבחינת המבנה המוצע של מדיניות התגמול, היחס שבין רכיבי התגמול הקבועים לרכיבי התגמול המשתנים. לאחר ביצוע בחינה כאמור, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה, כי היחס המירבי שבין הרכיב הקבוע לבין הרכיבים המשתנים כפי שנקבע במדיניות התגמול, מבטא באופן הולם את תפיסת החברה לגבי האיזון הנדרש בין יצירת תמריצים לנושאי משרה שהינם ראויים ומבוססי ביצועים ובין שמירה על אינטרס ציבור בעלי המניות של החברה.

2.1.5.7. נוכח האמור לעיל, הגיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לכלל דעה, כי מדיניות התגמול העדכנית, הינה סבירה, הוגנת וראויה בנסיבות העניין, והינה לטובת החברה ותואמת את האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה באופן ההולם את המציאות הקיימת בשוק שבו החברה פועלת ומביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, יעדיה, אתגריה, תוצאותיה ותוכניותיה העסקיות, ועל כן ממליצים לאסיפה הכללית לאשרה.

2.1.6. נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 1"): "לאשר את מדיניות התגמול העדכנית לנושאי המשרה בחברה, בנוסח שצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה. מדיניות התגמול העדכנית תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית כאמור".

2.2. אישור הצעה פרטית מהותית של אופציות לא רשומות למנכ"ל החברה בהתאם למדיניות

התגמול העדכנית⁸

2.2.1. מנכ"ל החברה, מר עידן וולס, מכח כמנכ"ל החברה החל מיום 1 בינואר 2020

("המנכ"ל"). לפירוט תנאי כהונתו והעסקתו הנוכחיים של המנכ"ל ראו תקנה 21(א)(3)

לדוח השנתי של החברה לשנת 2024 כפי שפורסם ביום 26.3.2025 (אסמכתא מספר: 2025-

01-020565).

2.2.2. בכפוף לאישור מדיניות התגמול העדכנית, מוצע להקצות למר וולס לראשונה, תגמול הוני

של 16,815 אופציות לא רשומות הניתנות למימוש לעד 16,815 מניות רגילות של החברה

("האופציות") בהתאם לתנאים המפורטים להלן ("ההקצאה הפרטית"). האופציות

תהווה כ-0.09% מהונה המונפק והנפרע של החברה (בהנחת מימושן). לפרטים נוספים

בקשר להקצאת האופציות לניצע בהתאם לתקנות הצעה פרטית ראו סעיף 2.2.4 להלן.

2.2.3. להלן פירוט אומדן סך התגמול השנתי שישולם למנכ"ל במהלך שנת 2025 בגין כהונתו

כמנכ"ל החברה, בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות הדוחות, בהנחה שההקצאה

המוצעת נשוא דוח זה, תאושר על-ידי האסיפה הכללית (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים בעבור שירותים ⁹							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ¹²	מענק (מקסימלי) ¹¹	שכר ¹⁰	שיעור החזקה בהון התאגיד נכון למועד הדוח	היקף משרה	תפקיד	שם
8,468	13527	-	-	-	786	3,975	3,180	-	100%	מנכ"ל	עידן וולס

2.2.4. פרטים נוספים כנדרש על פי תקנות הצעה פרטית

2.2.4.1. הניצע

הניצע הנו מר עידן וולס ("הניצע") אשר הינו בעל עניין מכח היותו מנכ"ל החברה.

ההצעה הפרטית לניצע מהווה הצעה פרטית מהותית. הניצע אינו צד מעוניין בחברה ולא

יהפוך לצד מעוניין מכוח החזקותיו כתוצאה מימוש האופציות המוצעות לו על פי דוח

זימון זה.

2.2.4.2. כמות ושיעור באחוזים של ניירות הערך המוצעים

לניצע תוקצנה 16,815 אופציות, הניתנות למימוש לעד 16,815 מניות של החברה, בכפוף

לאישור ההחלטות המפורטות בנושאים 2.1 ו-2.2 לדוח זימון זה. המניות כאמור תהווה,

⁸ הנושא יעלה להצבעה באסיפה הכללית בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה בסעיף 2.1 לדוח הזימון.

⁹ סכומי התגמול הם במונחי עלות לחברה.

¹⁰ סכומי השכר כוללים את עלות השכר והרכיבים הנלווים לשכר בפועל, לרבות הטבות ותנאים סוציאליים (לרבות הפקדה לתגמולים ולאובדן כושר עבודה, לפיצויים ולקרן השתלמות).

¹¹ סכום המענק המופיע בטבלה חושב בהנחה של זכאות למענק מקסימלי (ללא מענק מיוחד).

¹² עלות תשלום מבוסס מניות שצפויה להיכלל בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2025 בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים.

¹³ מבוסס על הערכת החברה, כולל שווי רכב וארוחות, שווי ימי חופשה ועוד.

בהתחשב בהון המונפק והנפרע של החברה (כפי שהוא כיום), כ-0.09% מהון מניות החברה ומזכויות ההצבעה בה.¹⁴

2.2.4.3. כללי

ניירות הערך המוצעים, מוצעים למנכ"ל החברה במסגרת היותו עובד בחברה. האופציות תוצענה לניצע בהתאם לתוכנית אופציות אשר אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 30 בספטמבר 2025 ובכפוף להוראות מדיניות התגמול העדכנית של החברה והדין החל, לרבות הוראות מסלול רווח הון הקבועות בסעיפים 102(ב) ו-102(ב)(3) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 ("מסלול רווח הון" ו-"פקודת מס הכנסה", בהתאמה). יובהר, כי בכל מקרה, מועד הקצאת האופציות לניצע ייקבע אך ורק לאחר חלוף תקופה של 30 ימים ממועד הגשת תוכנית האופציות לפקיד השומה על-ידי הנאמן, וזאת בהתאם להוראות מסלול רווח הון וסעיף 102 לפקודת מס הכנסה. האופציות אשר תוענקה לניצע בהתאם למסלול רווח הון תופקדנה עבורו בנאמנות אצל נאמן ("נאמן") אשר יחזיק בהן בנאמנות לאורך כל תקופת חיי האופציה ולא פחות מן התקופות הקבועות בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ("סעיף 102"), ובתנאים כמפורט להלן.

בעת מימוש האופציות למניות מימוש, החברה תפעל לרישומן במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ואצל חבר הבורסה - על שם הנאמן (עד למועד שחרור מניות המימוש מידי הנאמן או מכירתן על-ידי הנאמן עבור הניצע), או הניצע, לפי העניין.¹⁵

מניות המימוש תרשמנה למסחר בבורסה החל ממועד הקצאתן. האופציות עצמן לא תירשמנה למסחר. החברה תשמור בהונה הרשום כמות מספקת של מניות רשומות אשר אינן מונפקות, לשם הקצאה של מניות המימוש בהתאם להצעה, כפוף להתאמות שתערכנה לפי סעיף 2.2.4.10 להלן או תגרום לכך שתהיינה מניות כאמור בכמות מספקת.

2.2.4.4. תנאי הבשלה (Vesting)

האופציות תבשלנה לאורך תקופה של שלוש שנים, כאשר המנה הראשונה השווה ל-1/3 מכמות האופציות, תבשיל בחלוף שנה ממועד אישור הדירקטוריון את הענקת האופציות (קרי, 30.9.2025) ("מנת האופציות הראשונה"), המנה השנייה השווה ל-1/3 מכמות האופציות, תבשיל בחלוף שנתיים ממועד ההקצאה ("מנת האופציות השנייה") והמנה השלישית השווה ל-1/3 תבשיל בחלוף שלוש שנים ממועד ההקצאה ("מנת האופציות השלישית"). כל מועד הבשלה כאמור יכונה להלן "מועד ההבשלה".

¹⁴ הון המניות המונפק והנפרע בחברה כולל 18,588,973 מניות רגילות. כמות זו כוללת 300,830 מניות רדומות. כל החישובים מתעלמים מן המניות הרדומות ובהתאם ההון המונפק לצורך החישובים הינו 18,288,143 מניות רגילות. כמו-כן, הנתונים האמורים מניחים את הקצאת האופציות ומימושן המלא למניות מימוש ביחס של מניית מימוש אחת לכל אופציה ממומשת. יחד עם זאת, הנחה בדבר מימוש של האופציות למניות מימוש ביחס של 1:1 היא תיאורטית בלבד, שכן בפועל תוקצינה לניצע בעת מימוש האופציות מניות בכמות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות בלבד (מימוש נטו cashless) – כמפורט בסעיף 2.2.4.8 להלן. למועד הדוח, לחברה אין ניירות ערך אחרים שהינם המירים או הניתנים למימוש למניות.

¹⁵ מובהר, כי בכל מקום בו קיימת התייחסות בתוכנית ובדוח להענקת מניות המימוש לניצע או לנאמן עבורו, לפי העניין, המניות תירשמנה במרשם בעלי המניות של החברה על-שם החברה לרישומים.

קיום יחסי עובד מעביד¹⁶ – תקופת ההבשלה תחשב רק תקופה בה קיימים יחסי עובד מעביד בין החברה לבין הניצע.

הוראות בדבר האצה - במקרה של סיום העסקתו של הניצע בטרם חלוף מועד ההבשלה של האופציות, תואץ באופן לינארי ההבשלה של מנת האופציות הקרובה בלבד, כך שהאופציות הכלולות בה תהיינה בשלות וניתנות למימוש ("החלק המואץ"). מובהר, כי מימוש האופציות מהחלק המואץ יתאפשר רק החל ממועד ההבשלה המקורי שנקבע להן, והן תיוותרנה חסומות עד למועד זה. הדירקטוריון יהיה רשאי, בכפוף להוראות התכנית, לאשר האצה הבשלה בנסיבות המנויות במדיניות התגמול של החברה.

2.2.4.5. תקופת המימוש ופקיעת האופציות

מנת האופציות הראשונה תהא ניתנת למימוש מחלוף שנה ממועד ההקצאה ועד תום ארבע שנים ממועד ההקצאה; מנת האופציות השנייה תהא ניתנת למימוש מחלוף שנתיים ממועד ההקצאה ועד תום ארבע שנים ממועד ההקצאה; ומנת האופציות השלישית תהא ניתנת למימוש מחלוף שלוש שנים ממועד ההקצאה ועד תום חמש שנים ממועד ההקצאה. כל אופציה תפקע אם לא תמומש עד תום תקופת המימוש שלה ("מועד פקיעת האופציות"), כל הזכויות של הניצע ו/או יורשיו בקשר עם האופציות, לרבות הזכות לרכישת מניות המימוש, תפקענה. בנוסף, במועד פקיעת האופציות תסתיים הנאמנות. ככל שתהיה מניעה חוקית לממש את האופציות במועד פקיעת האופציות, לרבות מגבלות הקשורות באיסור שימוש במידע פנים, יידחה מועד פקיעת האופציות עד המועד שבו תחלוף המניעה כאמור.

2.2.4.6. מחיר האופציות ומחיר המימוש (התמורה)

האופציות מוצעות לניצע ללא תמורה.

מחיר המימוש בגין מנת האופציות הראשונה הינו 743.73 ש"ח ("מחיר המימוש הבסיסי"). מחיר המימוש הבסיסי נקבע בהתבסס על מממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון (מועד אישור ההענקה על-ידי הדירקטוריון, להלן: "מועד ההענקה" או "מועד ההקצאה"). מחיר המימוש בגין מנת האופציות השנייה הינו מחיר המימוש הבסיסי בתוספת 5% (היינו: כ-780.9 ש"ח) ומחיר המימוש בגין מנת האופציות השלישית הינו המחיר בגין האופציה השנייה בתוספת 5% (היינו: כ-820 ש"ח). במועד המימוש לא יידרש הניצע לשלם את מחיר המימוש, אלא כמפורט בסעיף 2.2.4.8 לדוח. מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 2.2.4.10 להלן.

2.2.4.7. מסמך ההקצאה

לאחר ההקצאה תועבר לניצע הודעה כתובה על הקצאת האופציות ("מסמך ההקצאה"). במסמך ההקצאה אשר תנפיק החברה לניצע, יצוין, בין היתר, סוג האופציות (אופציות 102 או אופציות 3(ט)), כמות האופציות שמוענקות לניצע, תקופת המימוש, מחיר המימוש, תקופת ההבשלה, אופן המימוש וכל תנאי אחר הקשור להענקת האופציות כפי שיחליט הדירקטוריון, ובלבד שהתנאים הינם בהתאם לתוכנית האופציות, לפקודה,

¹⁶ היה והניצע יהפוך להיות מועסק על-ידי החברה כיועץ או נותן שירותים או דירקטור ולהפך, לא תחשב כסיום התקשרות או העסקה; בתקופה בה נמצא העובד בחופשה ללא תשלום (למעט חלי"ד לפי דין או מילואים) – אין יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה לצרכי ההבשלה.

לכללים ולהוראות הדין החל. הניצע יחתום על הצהרה כי ידועות לו הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ומסלול המס החל עליו וכן כי הוא מסכים לאמור בכתב הנאמנות אשר יחתם בין החברה לבין הנאמן, אשר העתק ממנו יצורף להצהרה כאמור.

2.2.4.8. מימוש האופציות

האופציות תהיינה ניתנות למימוש למניות בהתאם לתנאיהן. מימוש אופציות על-ידי הניצע ייעשה על-ידי מתן הודעה בכתב לחברה במשרדה הרשום ו/או לנאמן, לפי העניין, בדבר מימוש אופציות, בנוסח אשר ייקבע על-ידי החברה מעת לעת, ואשר יכלול, בין היתר, את מספר האופציות שברצון הניצע לממש ("הודעת מימוש"), בצירוף תשלום סכום השווה למכפלת מחיר המימוש, או הערך הנקוב של מניית החברה במקרה של "מימוש נטו", לפי המקרה, במספר מניות המימוש שתוקצינה בפועל כמוסבר להלן, לפי העניין. היום בו תגיע הודעת המימוש לחברה בצירוף הסכום כאמור יחשב כיום המימוש של האופציות המנויות בהודעת המימוש ("מועד המימוש"). למרות האמור לעיל, לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום הקובע¹⁷ לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום האקס¹⁸ של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה (כהגדרת מונחים אלו בתקנון הבורסה), לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום האקס כאמור. אלא אם כן הניצע יבחר אחרת, במועד המימוש יערך החישוב כדלקמן:

$$X = \frac{Y(A - B)}{A - N}$$

כאשר:

X = מספר מניות המימוש לניצע ("מניות המימוש החלקי").

Y = מספר האופציות הניתנות למימוש אשר מועד הבשלתן הגיע וטרם מומשו ושהניצע מבקש לממש באמצעות מנגנון זה.

A = מחיר הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום שקדם ליום מסירת הודעת המימוש על ידי הניצע לחברה.

B = מחיר המימוש (כפוף להתאמות לפי התוכנית).

N = הערך הנקוב של כל מניה, ככל ששולם.

סמוך לאחר מועד המימוש וכפוף לכל דין, החברה תקצה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) את כמות מניות המימוש החלקי המתקבל על פי החישוב לעיל, ובלבד שהניצע שילם לחברה את סכום הערך הנקוב, ככל שקיים.

הניצע ישלם לחברה במועד המימוש אך ורק את סכום הערך הנקוב המצטבר של מניות המימוש החלקי שהוקצו לו (או לנאמן בעבורו, לפי המקרה) ("סכום הערך הנקוב") (כפוף להוראות תקנון הבורסה וההנחיות מכוחו, אם חלים). כל שבר מניה שיתקבל

¹⁷ "היום הקובע" משמעו, בקשר עם אופציות היום שנקבע על-ידי החברה לזכאות להשתתפות באירוע חברה (כפוף לאמור בתקנון הבורסה).
¹⁸ "יום האקס" משמעו, היום הקובע; אולם אם היום הקובע אינו יום עסקים – יום העסקים הקודם ליום הקובע; ואולם אם היום הקובע כאמור או יום העסקים הקודם ליום הקובע כאמור אינו יום מסחר – יום המסחר הראשון שלאחר היום הקובע (כפוף לתקנון הבורסה).

מהחישוב הנ"ל או כתוצאה מהוראות אלו, יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למניה השלמה הקרובה, אלא אם תקבע החברה אחרת. למרות האמור לעיל, כפוף להוראות הדין (לרבות תקנון הבורסה ככל שחל), הדירקטוריון רשאי לקבוע על-פי שיקול דעתו הבלעדי, כי הניצע לא ישלם במועד המימוש את סכום הערך הנקוב וכי החברה תהווה חלק מרווחיה להון מניות או תנהג בכל דרך אחרת המותרת על-פי דין במקרה של הנפקת מניות תמורת סכום הנמוך מערך הנקוב, הכל בהתאם לדין החל, לרבות בהתאם לסעיף 304 לחוק החברות. מימוש האופציות יהיה כפוף לדין החל, לרבות באשר לאיסור בדבר שימוש במידע פנים, ככל שחל.

תשלום התמורה למניה מתוך תמורת המכירה (Cashless Exercise): הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע, על-פי שיקול דעתו הבלעדי, כי במקרים מסוימים ישולם מחיר המימוש או סכום הערך הנקוב, לפי העניין, מתוך התמורה שתתקבל בגין מכירת מניות המימוש הכפופות לאופציות שלגביהן ניתנה הודעת מימוש.

2.2.4.9. זכויות מניות המימוש

מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן למניות הקיימות בהון החברה לכל דבר ועניין ותהיינה כפופות להוראות תקנון ההתאגדות של החברה. מניות המימוש תהיינה זכאיות לכל דיבידנד או הטבה אחרת, אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתם חל במועד רישומן במרשם בעלי המניות של החברה כדין או לאחריו. מובהר, כי ככל שמניות מימוש תוחזקנה בידי הנאמן עבור נהנה, תהיינה זכויות ההצבעה בגין מניות אלה בידי הנאמן. הנאמן לא יצביע בגין מניות המימוש המוחזקות על-ידיו עבור הנהנה, ומיופה הכוח או הנהנה, לפי המקרה וכפוף לאמור לעיל, יהיה רשאי להצביע בגין מניות המימוש באסיפת בעלי המניות רק בהתאם לייפוי כוח מהנאמן.

2.2.4.10. התאמות להגנת הניצע

אם תחלק החברה מניות הטבה והתאריך הקובע לחלוקתן ("**תאריך ההטבה**") יחול לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן, לא ישתנה מחיר המימוש עבור כל אופציה, אלא יגדל מספר המניות שכל ניצע זכאי להן בעת המימוש במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את האופציה ערב תאריך ההטבה, וכן יגדל מספר המניות השמורות בהתאמה. התאמות דומות תעשנה במקרה של פיצול (או איחוד) מניות החברה. התאמות כאמור תחולנה רק ביחס לאופציות שתמומשנה בפועל על ידי הניצע. במקרה של הצעת זכויות על-ידי החברה לבעלי מניותיה (לרבות באמצעות הצעת ניירות ערך המירים) לאחר מועד הקצאת האופציות אך לפני מועד המימוש, מספר המניות להן זכאי כל עובד בעת המימוש יותאם למרכיב ההטבה בזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות". מספר המניות השמורות יותאם באותו האופן. למרות האמור לעיל, ניצע לא יהיה זכאי לממש אופציה לשבר של מניה ומספר המניות להן זכאי העובד בעת מימוש אופציה על-פי התוכנית יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למספר השלם הקרוב.

אם תחלק החברה דיבידנד (במזומן או בעין) לכל בעלי מניותיה והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה ("התאריך הקובע") יחול לאחר מועד ההקצאה אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה למניה של החברה לפני המועד הקובע, יופחת בגובה סכום הדיבידנד ברוטו למניה שחילקה החברה ובלבד שמחיר המימוש של אופציה לא יפחת מהערך הנקוב של מניית החברה. מעבר להתאמות במחיר המימוש המפורטות בסעיף זה, חלוקת דיבידנד על-ידי החברה (במזומן ו/או בעין) לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר מניות המימוש או מחיר המימוש ולא תחייב את החברה בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או מניות המימוש, אלא אם ייקבע אחרת על-ידי הדירקטוריון.

במקרה של שינוי מבנה בחברה ("שינוי מבנה"), מיזוג החברה עם או לתוך חברה אחרת, בין בדרך של החלפת מניות, רכישה במזומן או בדרך אחרת ("מיזוג") או מכירת כל נכסי החברה או הונה המונפק של החברה או רובם המכריע של נכסי החברה או הונה המונפק של החברה לצד ג' כלשהו ("מכירה"), יהא הדירקטוריון רשאי, בין היתר, לפי בחירתו וכפוף לכל דין: לקבוע כי האופציות תוחלפנה או תומרנה (כולן או חלקן) באופציה שוות ערך בחברה החדשה לאחר המיזוג או המכירה, ולבצע בהתאם שינויים במחיר המימוש (ככל שיידרשו) הכל כפוף לשיקול דעת הדירקטוריון; או לקבוע כי כל אופציה (או חלקן מהאופציות) תאומץ על-ידי החברה החדשה כך שתהא ניתנת למימוש למניה של החברה החדשה כפוף להתאמות ושינויים אשר יקבעו על-ידי הדירקטוריון; וכן לקבוע כי כל אופציה (או חלק מהאופציות) תבוטל או תוחזר לידי החברה והחברה תשלם לעובד פיצוי כספי עבור ביטול או החזרה של אופציה כאמור (פיצוי כאמור עשוי להיות גם 0 ש"ח, במקרה שבו מחיר המימוש גבוה ממחיר המכירה); וכן לבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שיקול דעתו. מיד לאחר ביצוע שינוי מבנה, מיזוג או מכירה כאמור, תפקענה כל האופציות של החברה שהוענקו לפי התוכנית, למעט אם אומצו על ידי החברה החדשה ולמעט אם קבע הדירקטוריון מפורשות אחרת. לצורך הוראות סעיף זה, המונח "החברה חדשה" יתייחס לחברה אשר עימה יבוצע מיזוג, אשר עימה תבוצע עסקת מכירה או אשר תיכנס בנעלי החברה לאחר שינוי מבנה או מיזוג.

במקרה של מכירה של כל או רובן המכריע של מניות החברה המונפקות, יהא כל ניצע מחוייב להשתתף במכירה כאמור ולמכור את כל מניותיו המוחזקות בנאמנות על פי התוכנית ובלבד שהתמורה שיקבל כל ניצע בעד מניותיו תהא שווה לתמורה למניה לה זכאים בעלי המניות במכירה כאמור, כפוף לשיקול דעתו של הדירקטוריון.

2.2.4.11. סייגים למימוש האופציות - סיום יחסי עובד מעביד

אם הניצע יפסיק מכל סיבה שהיא להיות מועסק על-ידי החברה ("סיום ההעסקה"), תפקענה האופציות נשוא תוכנית זו, כמפורט להלן: יום סיום ההעסקה יהיה היום בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בין העובד לבין החברה ("יום סיום ההעסקה").

ביום סיום ההעסקה תפקענה כל האופציות שהוקצו לניצע על-פי תוכנית זו וטרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלהן למעט ביחס לחלק המואץ כמפורט בסעיף 2.2.4.4. על-אף האמור בסעיף 2.2.4.5 לעיל באשר לתקופות המימוש, האופציות שהוקצו לניצע

ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ההעסקה תהיינה ניתנות למימוש על-ידי הניצע עד למוקדם מבין (א) 90 ימים לאחר סיום ההעסקה ; ו-(ב) מועד פקיעת האופציה ; אלא אם קבע הדירקטוריון אחרת.

למרות האמור לעיל, אם סיום ההעסקה של הניצע בחברה הוא כתוצאה ממוות או אובדן כושר עבודה (כמוגדר להלן), האופציות שהוקצו לו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ההעסקה תהיינה ניתנות למימוש על-ידי או על-ידי יורשיו החוקיים (בהתאם למקרה) עד חלוף 12 חודשים מיום סיום ההעסקה.

"אובדן כושר עבודה" כמשמעותו בסעיף קטן זה הינו חוסר יכולת של הניצע לעסוק בתפקידו כתוצאה מפציעה ו/או מחלה לתקופה של לפחות שישה חודשים רצופים. למרות האמור לעיל, אם פוטר הניצע בנסיבות שבהן ניתן לשלול ממנו פיצויי פיטורין באופן חלקי או מלא כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, וכפוף לכל דין, תפקענה מיידית כל האופציות שהוקצו לו על פי תוכנית זו, לרבות אופציות שהסתיימה תקופת ההבשלה שלהן.

אין בדוח זה ו/או בהענקה של אופציות כאמור בו, כל התחייבות ישירה ו/או עקיפה של החברה, להמשיך ולהתקשר עם הניצע. לניצע לא מוקנית בגין הדוח כל זכות להמשיך את התקשרותו עם החברה, ואין תנאי בדוח זה המגביל את החברה להפסיק את התקשרותו של כל ניצע על -פי שיקול דעתה המוחלט.

2.2.4.12. עבירות האופציות

האופציות שתוקצינה לניצע, וכל זכות הנובעת מהן, לא תהיינה ניתנות להעברה ו/או המחאה, בשום מקרה, למעט העברה ליורשים לפי כל דין. במקרה של העברה ליורשים כאמור, תנאי האופציה והוראות התוכנית ודוח זה יחייבו את היורשים. **"העברה"** תהא העברת בעלות באופציות או מניות מימוש, לפי המקרה, לרבות העברת או המחאת כל זכות אחרת בהן, בכל צורה ואופן, ולרבות מישכון או שיעבודן. מניות המימוש תהיינה כפופות למגבלות בדבר מכירתן ו/או עבירותן, כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת, וכפוף לדין החל, לרבות באשר לאיסור השימוש במידע פנים, ככל שחל.

2.2.4.13. השלכות מיסוי

חובת החברה להקצות מניות מימוש בעת מימוש האופציות, או לבצע כל פעולה אחרת בקשר עם אופציות או מניות מימוש או בגינן, כפופה לקיום מלא של כל חובת תשלום מס הכנסה או תשלום חובה אחר החלים על הניצע (וככל שיחולו), לרבות ניכוי כל מס או תשלום חובה הנדרש על-פי דין.

אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי, מיסים החלים על פי הדין במדינת התושבות לצרכי מס ביחס לניצע זר וכו') בגין ו/או עקב דוח זה, לרבות בגין הקצאת אופציות לניצע, מימושן למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין אופציות או מניות המימוש על-פי התוכנית, יישא בו הניצע בלבד. הניצע ישפה את החברה ו/או את הנאמן בגין כל תשלום או תביעה לתשלום כל מס המתחייב כאמור, אם יתחייב, והחברה ו/או הנאמן יהיו רשאים לנכות מהסכומים אשר יגיעו לניצע כל יתרת חוב של הניצע לחברה ו/או לנאמן, ככל שקיים חוב שכזה.

המיסוי החל על אופציות שהוצעו במסגרת הוראות סעיף 102 לפקודה

אופציות שתוענקנה לניצע בהתאם למסלול רווח הון, תופקדנה בידי נאמן לטובת הניצע למשך התקופה הנדרשת בסעיף 102 לפקודה ולתקנות שהותקנו מכוחו ("תקופת הנאמנות המינימלית"). במקרה בו לא תתמלאנה דרישות סעיף 102 לפקודה, לא ייהנה הניצע הזכאי מהטבת המס.

כל הזכויות בקשר עם מניות המימוש ("הזכויות") לרבות מניות הטבה אך למעט דיבידנד במזומן, תוענקנה לנאמן ותוחזקנה על -ידיו עד לתום תקופת הנאמנות המינימלית.

הזכויות תהיינה כפופות למסלול המס החל על מניות המימוש.

דיבידנדים שיחולקו במזומן, יועברו ישירות לידי הניצע (לאחר ניכוי מס במקור כדין), הכל כפי שייקבע על- ידי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו הבלעדי וכפוף לכל דין, לפני ביצוע חלוקת דיבידנדים כאמור. לעניין התאמת מחיר המימוש של האופציות לאחר חלוקת דיבידנד, ראה סעיף 2.2.4.10 לעיל.

הניצע לא יהיה רשאי למכור מניות או להעביר מהנאמנות לפני תום תקופת הנאמנות המינימלית. כמו-כן, זכויות המוקנות מכח מניות אלה, לרבות מניות הטבה אך למעט דיבידנד במזומן, תופקדנה בידי הנאמן עד לתום תקופת הנאמנות המינימלית. על אף האמור, הניצע יוכל להעביר מידי הנאמן מניות ו/או זכויות ו/או למכרן אף לפני תום תקופת הנאמנות המינימלית, ובלבד שנוכה מס במקור או הובטח ניכוי המס במקור בהתאם לתנאי התכנית.

האמור מתייחס לדין החל במועד הדוח. הוראות הדין בקשר לתשלומי החובה והיבטי המס בגין האופציות המוענקות על-פי דוח זה, עשויות להשתנות מעת לעת.

האמור לעיל אינו מתיימר להיות פרשנות מוסמכת של הוראות הדין הנזכרות לעיל או תיאור ממצה של כלל הוראות הדין הנוגעות למיסים העשויים לחול בקשר עם האופציות המוצעות לניצע, ואינו בא במקום יעוץ משפטי ומקצועי בנדון. כמקובל בהחלטת השקעה, על כל ניצע המקבל אופציות והמחליט לממשן, לשקול את היבטי המס השונים ואת השלכות המיסוי שיהיו להשקעתו. על הניצע להיוועץ ביועציו המקצועיים, כולל יעוץ משפטי ומיסוי, בהתחשב בנתוניו המיוחדים.

2.2.4.14. נתונים על מחיר מניית החברה

מחיר הנעילה של מניית החברה בבורסה בסוף יום המסחר אשר קדם למועד החלטת הדירקטוריון היה 781 ש"ח. למחיר המימוש של האופציות - ראה סעיף 2.2.4.4 לעיל. היחס בין מחיר הנעילה של מניית החברה בבורסה בסוף יום המסחר אשר קדם למועד החלטת הדירקטוריון למחיר המימוש של האופציות הינו 1.05 למנה הראשונה, 1.00 למנה השנייה ו-0.95 למנה השלישית.

2.2.4.15. הערך הכלכלי של האופציות

שווין ההוגן של כתבי האופציה שיוקצו לניצע נקבע על פי מודל בינומי לתמחור אופציות אשר עקבי עם מודל "בלק אנד שולס" (Black&Scholes) והסתכם לסך של כ-301.2 ש"ח לכל אופציה בממוצע. השווי הכולל של חבילת האופציות שמוצע להעניק לניצע הינו 5,065 ש"ח. חישוב השווי ההוגן לפי המודל האמור נעשה בהתבסס על ההנחות הבאות:

- מחיר נכס הבסיס הינו 781 ש"ח;
- מחיר המימוש הוא 743.73 ש"ח לכל אופציה במנה הראשונה, כ-780.9 ש"ח לכל

- אופציה במנה השנייה, וכ-820.0 ש"ח לכל אופציה במנה השלישית;
- סטיית התקן עומדת על כ-41.2% במנה הראשונה ובמנה השנייה, ועל כ-45.8% במנה השלישית;
- שיעור ריבית חסרת הסיכון הוא כ-3.95% ביחס למנה הראשונה והשנייה, וכ-3.98% ביחס למנה השלישית;
- אורך חיי האופציות הינו 4 שנים למנה הראשונה והשנייה ו-5 שנים למנה השלישית;
- תשואת דיבידנד – מחיר המימוש של האופציות כפוף להתאמות בגין חלוקת דיבידנד ומניות הטבה ולכן הונח כי שיעור תשואת הדיבידנד הצפוי הינו 0;
- שיעור העזיבה לאחר תקופת ההבשלה עומד על 8.5% בכל מנת אופציות;
- חישוב השווי ההוגן כאמור אינו מביא בחשבון את העובדה כי האופציות לא תירשמנה למסחר בבורסה ואת המס שעשוי לחול בעת מימוש האופציה או מכירת מניות המימוש.

מובהר, כי השווי ההוגן כאמור לעיל אינו בהכרח זהה לסכומי רישום ההוצאה בדוחות הכספיים של החברה על-פי כללי חשבונאות מקובלים.

למועד אישור הדירקטוריון הוערך שווי האופציות כמפורט בדוח זימון האסיפה. עם זאת, מועד הענקת האופציות יהיה רק לאחר קבלת האישורים הנדרשים להקצאה ולפיכך השווי ההוגן עשוי להיות גבוה או נמוך משווי זה.

2.2.4.16. הון המניות המונפק בחברה, הכמות ושיעור החזקותיהם של הניצע, של בעלי עניין

בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה, נכון למועד דוח זה.

ההון הרשום (כמות מניות)	סוג המניות	בתאריך דוח זה	בדילול הנובע מההקצאה בהתאם לדוח זה ¹⁹
26,000,000	מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ.	18,288,143	18,304,958

כמות האופציות המוצעות	כמות ושעור החזקה בהון ובהצבעה לפני הקצאת האופציות		כמות ושעור החזקה בהון ובהצבעה לאחר הבשלת האופציות המוצעות ²⁰	
	מספר מניות	% הון/הצבעה	מספר מניות	% הון/הצבעה
הניצע				
מר עידן וולס	16,815	0	16,815	0.09%
בעלי עניין				
יצחק שרון (תשובה)	-	9,225,196.67	9,225,196.67	50.40%
קבוצת דלק בע"מ	-	300,830	300,830	-
ציבור	-	9,062,946.33	9,079,761.33	49.60%
סה"כ	-	100%	100%	100%

2.2.4.17. עניין אישי של בעל מניות מהותי או נושא משרה בחברה

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, למעט הניצע עצמו, אין לבעל מניות מהותי או לנושא משרה בחברה עניין אישי בהצעה הפרטית של אופציות לניצע.

¹⁹ בהנחה של מימוש כל האופציות שתוענקנה לניצע על-פי דוח זה.

²⁰ בהנחה של מימוש כל האופציות שתוענקנה לניצעים על-פי דוח זה וכפוף לאמור בה"ש 14 לעיל.

2.2.4.18. אישורים הנדרשים לביצוע ההצעה הפרטית

ההצעה הפרטית כפופה להתקיימות כל התנאים המפורטים להלן: אישור ועדת התגמול של החברה, אשר התקבל ביום 30 בספטמבר 2025, אישור דירקטוריון החברה, אשר התקבל ביום 30 בספטמבר 2025, קבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה להענקת ניירות הערך כמפורט בדוח זה, קבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות שינבעו מממוש האופציות. בסמוך לאחר הגשת דוח זה תפנה החברה לבורסה בבקשה לאשר את רישומן למסחר של מניות המימוש. האופציות תוקצינה לכל הפחות בחלוף 30 ימים ממועד הגשת תכנית האופציות לרשות המיסים.

2.2.4.19. פירוט הסכמים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות

ההצבעה בה

למיטב ידיעת החברה וכפי שאישר לה הניצע, נכון למועד פרסום דוח זה, לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצע לבין מחזיק מניות בחברה או לבין אחרים, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה.

2.2.4.20. מניעה או הגבלה שתחול בעת ביצוע פעולות בניירות ערך שיוקצו במסגרת ההצעה

הפרטית

בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") ולתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000, כפי שתוקנו מעת לעת, יחולו על הניצעים מגבלות על מכירה חוזרת של המניות שיוקצו להם, בהתאם להוראות סעיף 15ג לחוק ניירות ערך ותקנות ניירות ערך האמורות, כפי שיהיו מעת לעת, כאשר ההקצאה לניצעים הינה בהתאם לסעיף 15א(א)(7) לחוק ניירות ערך.

בהתאם לתכנית, חלות מגבלות על עבירות האופציות וכל זכות הנובעת מהן, כאמור בסעיף 2.2.4.12 לדוח. בנוסף, חלות הגבלות על ביצוע פעולות באופציות ובמניות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה, כמפורט בסעיף 2.2.4.13 לדוח.

2.2.4.21. מועד הקצאת האופציות

האופציות תוקצינה בסמוך לאחר קבלת כל האישורים הנדרשים על-פי דין.

2.2.5. האורגנים שאישרו את ההקצאה

ראה סעיף 2.1.4 לעיל.

2.2.6. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התגמול המוצע למר עידן וולס:

(1) לחברי הדירקטוריון יש הערכה רבה למר וולס, המכהן כמנכ"ל החברה החל משנת 2020 ותורם באופן משמעותי לקידום מהלכים אסטרטגיים חשובים של החברה, שהובילו לתוצאות מרשימות ולהישגים רבים של החברה, חוללו מהפך והביאו לצמיחה פנומנלית בעסקיה של החברה לאורך שנות כהונתו.

(2) בשנה האחרונה, יזם, קידם והוביל מר וולס את החברה להשלמת אחת העסקאות האסטרטגיות והמשמעותיות ביותר של החברה - רכישת השליטה בחברת ישראלכרט בע"מ, עסקה המהווה אבן דרך מרכזית באסטרטגיית הצמיחה המתמשכת של החברה.

(3) מר וולס הינו בין המנהלים המקצועיים והמוערכים בשוק ההון הישראלי, בעל הכרות מעמיקה עם שוק ההון ועם עסקי החברה וחברות הבנות אשר תרם תרומה משמעותית ומכרעת להוצאה

לפועל ולהשלמתם של שורה ארוכה של מהלכים עסקיים מורכבים וחשובים שבוצעו בחברה ובחברות הבנות שלה ובכלל זה עסקת מיזוג העסקים בין חברת הבת איתקה לבין חברת האנרגיה ENI UK, הסכם מיזוג זה הוביל לשיפור עצום בתוצאות חברת הבת איתקה. כל מהלכים אלו הביאו למיצובה של החברה כאחת החברות המובילות במדד ת"א-35, תוך חיזוק משמעותי של הון הקבוצה, עליית שווי החברה במאות אחוזים ויצירת ערך משמעותי לכלל המחזיקים בניירות הערך של החברה.

(4) הענקת אופציות הגם שהיא פרקטיקה מקובלת במשק המקדמת את יעדי החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, טרם הוענקה בעבר לנושאי משרה בחברה. הענקת אופציות מגבירה עוד יותר את רצונו של מנכ"ל החברה בהצלחתה של החברה ובתוצאות פעילותה העסקית בטווח הארוך, ותתמרץ את מר וולס לתרום לחברה ולהמשיך לכהן בה במשך תקופה ארוכה, ובכך יינתן משקל גם לשיקולים ארוכי טווח בניהול החברה ובחשיבה האסטרטגית הדרושה לצמיחתה בעתיד. הקצאת כתבי האופציה משקפת הבעת אמון משמעותית ביכולתו של מר וולס להמשיך ולהוביל את החברה לביצועים חזקים ולקשור את תגמולו למחיר המניה של החברה ומטרותיה ולהגדיל בהתאם את הזדהותו עם החברה ועם יעדיה לטווח הבינוני והארוך.

(5) נוכח האמור לעיל, הגיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לכלל דעה, כי בהתחשב במנגנוני התגמול הקיימים בשוק לנושאי משרה בתפקידים דומים, בהתחשב בתפקידו המורכב, ובכישוריו, ניסיונו, ומידת האחריות המוטלת על מנכ"ל החברה, ובשים לב להיקף העסקים של החברה, ראוי והוגן בנסיבות העניין להעניק תגמול הוני לראשונה למנכ"ל החברה.

2.2.7. נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 2"): "כפוף לאישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בהתאם לסעיף 2.1 לדוח זימון האסיפה, לאשר הצעה פרטית מהותית של אופציות לא רשומות למנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 2.2 בדוח זימון האסיפה".

2.3. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום:

2.3.1.1. הרוב הנדרש לקבלת החלטות מס' 1 ו-2 שעל סדר היום, הינו רוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו: רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה בעצמם או באמצעות ייפוי כח, 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 המחויבים.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - על גבי כתב ההצבעה,

אם יש לו ענין אישי באישור העסקה אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

יצוין, כי החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת המונח בחוק החברות. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות וסעיף 272(ג)(3), דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול ו/או את תנאי תגמול המנכ"ל גם אם באסיפה הכללית לא יושג הרוב הדרוש לאישורה, וזאת ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול או בתנאי תגמול המנכ"ל, לפי העניין, כי אישור אותן החלטות באופן המוצע על-פי דוח זה, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינו לטובת החברה.

3. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת הזכות להצביע בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "**תקנות הצבעה בכתב**") הינו יום א' 5 באוקטובר 2025 בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ (להלן: "**המועד הקובע**"). בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניה, שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, ימציא לחברה אישור מאת חבר בורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות הנ"ל ולטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל (להלן: "**אישור בעלות**").

כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000.

4. המניין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית

אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית אלא אם כן יהיה נוכח מנין חוקי, וכל החלטה לא תתקבל אלא אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כחם, שני בעלי מניות לפחות המחזיקים ביחד לפחות ב- 25% מזכויות ההצבעה בחברה תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה לא ימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, אזי תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא. באסיפה הנדחית יעמדו לדיון אך ורק נושאים שנכללו בסדר היום של האסיפה המקורית.

בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בה, בעצמו או על-ידי בא כוחו, או באמצעות כתב הצבעה לפי סעיפים 87-89 לחוק החברות וכפוף להוראותיו, ובמקרה של תאגיד על-ידי אדם שהורשה לכך כאמור בתקנון החברה.

כל כתב מינוי לבא-כח יהיה בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי מיופה כח ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם ייפוי הכח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החותמים לחייב את התאגיד. החברה רשאית לוותר על הדרישה לאישור עו"ד אם שוכנעה באופן אחר כי החותמים הינם מוסמכים לחייב את התאגיד.

כל כתב מינוי יופקד במשרד הרשום של החברה לא פחות מ - 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכח להצביע על יסוד אותו ייפוי כח. כתב מינוי יהא תקף גם לגבי אסיפה נדחית של אסיפה כללית אליה מתייחס כתב המינוי, אלא אם צוין אחרת בכתב המינוי.

בקביעת המניין החוקי יובאו בחשבון גם קולות של בעלי מניות אשר הצביעו באמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, וכן יובאו בחשבון קולות של בעלי מניות אשר הצביעו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ס' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"), כמפורט להלן.

5. הדרכים להשתתף ולהצביע באסיפה

בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה ולהצביע, יוכלו לעשות זאת, לפי בחירתם, באחת הדרכים הבאות: (1) להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמם, כמפורט בסעיף 5.1 להלן; (2) למנות בא כוח שיגיע לאסיפה ויצביע בה במקומם על פי כתב מינוי, כמפורט בסעיף 5.2 להלן; (3) להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמפורט בסעיף 5.3 להלן; (4) בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בסעיף 5.4 להלן.

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

5.1 השתתפות באסיפה והצבעה על ידי בעל המניות בעצמו

בעל מניות לא רשום המעוניין להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, ימציא לחברה את טופס אישור הבעלות עד 48 שעות לפני מועד האסיפה, באופן המפורט בסעיף 5.7 להלן. בעל מניות יידרש לזהות עצמו בהגיעו לאסיפה על-ידי הצגת תעודה מזהה בפני יו"ר האסיפה או בפני מי שמונה לכך על-ידי יו"ר האסיפה, ובעל מניות לא רשום יידרש להציג בפניו גם את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.2 השתתפות באסיפה והצבעה באמצעות בא כוח על פי כתב מינוי

בעל מניות המעוניין למנות בא כוח שיגיע לאסיפה ויצביע בה במקומו (להלן: "**בא כוח**") יחתום על כתב מינוי בא כח (להלן: "**כתב המינוי**"). אם הממנה הוא תאגיד, יחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד, וימציא, באם יידרש לכך, אישורים בכתב בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד.

בעל מניות ימציא לחברה את כתב המינוי, או העתק מתאים הימנו, ביחד עם טופס אישור הבעלות, עד 48 שעות לפני מועד האסיפה, באופן המפורט בסעיף 5.7 להלן.

כתב המינוי יהיה תקף גם לגבי אסיפה נדחית של האסיפה אליה מתייחס כתב המינוי, אלא אם צוין אחרת בכתב המינוי, וכן בתנאי שהאסיפה הנדחית תכונס בתוך 10 ימים מאז מועד האסיפה המקורית.

נדחתה האסיפה, או הוחלט על קיום אסיפת המשך, רשאי בעל מניות לא רשום למנות בא כוח להצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת המשך, לפי העניין, באופן המפורט לעיל, בין אם נכח באסיפה המקורית בעצמו או על ידי בא כוח.

יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור גם לאחר המועד הנקוב לעיל, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

בא כוח יידרש לזהות עצמו בהגיעו לאסיפה על-ידי הצגת תעודה מזהה בפני יו"ר האסיפה או בפני מי שמונה לכך על-ידי יו"ר האסיפה ולהציג בפניו את כתב המינוי, או העתק מתאים הימנו, ואת טופס אישור הבעלות (אם הממנה הינו בעל מניות לא רשום), אלא אם אישור הבעלות של הממנה הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

5.3. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

א. בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות, חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות בא כוח ו/או כתב הצבעה אלקטרוני, יוכל לעשות זאת על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זימון זה (להלן: "**כתב הצבעה**"). הצבעתו של בעל מניות באמצעות כתב ההצבעה תיחשב כאילו נוכח והשתתף באסיפה הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

ב. בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לחברה עד 4 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי: עד יום ד' 5 בנובמבר 2025 בשעה 08:00 את כתב ההצבעה החתום על ידו וכן את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו טופס אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ג. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות (להלן: "**בעל מניות רשום**") המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה ימציא לחברה עד 6 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי: עד יום 5 בנובמבר 2025 בשעה 06:00, את כתב ההצבעה החתום על ידו בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות רשום רק אם נשלח לחברה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות.

ד. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל מחבר הבורסה בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה באתר ההפצה, אלא אם כן הודיע בעל מניות כאמור לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לענין כתבי ההצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות העמדה.

ה. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה.

ו. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעל מניות, בהתאם לתקנות החברות הצבעה בכתב, הינו עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, קרי: עד יום א' 26 באוקטובר 2025 החברה תפרסם את נוסח הודעת העמדה כאמור, לא יאוחר מיום אחד לאחר שבעל המניות המציאו. הודעת עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה אפשר ותוגש עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה, קרי: עד יום ה' 30 באוקטובר 2025.

ז. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה את נוסח הודעות העמדה שהגיעו אליה.

ח. אתר ההפצה

נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל ויהיו), ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> (לעיל ולהלן: "**אתר ההפצה**") וכן באתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.

5.4. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- א. על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע (להלן: "**רשימת הזכאים**").
 - ב. בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
 - ג. בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע, בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.
 - ד. חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.
 - ה. החל מתום המועד הקובע ועד שש שעות לפני מועד האסיפה (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים, להיכנס למערכת ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת.
 - ו. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.
 - ז. מקום בו נדחת האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.
 - ח. בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת ההמשך.
- הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת ההמשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

5.5. הודעה על קיומו של עניין אישי ומידע נוסף אשר נדרש

בעל מניות המשתתף בהצבעה ימסור לחברה לפני הצבעתו את הפרטים הבאים (להלן: "**הפרטים הנדרשים**"): (א) האם הוא "**בעל עניין**" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך; (ב) האם הוא "**משקיע מוסדי**" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה

מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994; (ג) האם הוא "נושא משרה בכירה" בחברה כהגדרת המונח בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך; (ד) האם הוא "בעל שליטה" בחברה כהגדרת המונח בחוק ניירות ערך; (ה) האם יש לו "עניין אישי", באישור הנושא שעל סדר היום כהגדרת המונח בחוק החברות.

בעל מניות ימסור את הפרטים הנדרשים, כמפורט לעיל, באופן הבא:

1.1. בעל מניות אשר יגיע לאסיפה על מנת להצביע בה בעצמו, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי טופס אשר יחתם על ידו לפני ההצבעה;

1.2. בעל מניות אשר מינה בא כוח על פי כתב מינוי, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי טופס כתב המינוי;

1.3. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, ימסור את הפרטים הנדרשים על גבי כתב ההצבעה;

1.4. בעל מניות לא רשום המבקש להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ימסור את הפרטים הנדרשים בכתב ההצבעה האלקטרונית, במקום המיועד לכך.

בעל מניות שלא ימסור לחברה את הפרטים הנדרשים לגבי קיומו של עניין אישי, כמפורט לעיל, וכן בעל מניות שיסמן "כן" בשאלה לגבי קיומו של עניין אישי אך לא ימסור פירוט בעניין - לא יצביע וקולו לא יימנה.

5.6. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהיא הסמיכה לכך (להלן בסעיף זה: "הרשות") תוך 21 יום מיום הגשת דוח זה להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לעסקה נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור באמצעות הגשת דוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח דוח העסקה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

5.7. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה

עו"ד ליאורה פרט לוין, יועמ"ש ראשית ומזכירת החברה מרחוב אבא אבן 19, הרצליה טלפון: 09 - 8638444; פקסימיליה: 09 - 8638577.

5.8. אופן המצאת מסמכים לחברה

את המסמכים שעל בעל המניות להמציא לחברה בהתאם להוראות דלעיל, ניתן להמציא, עד למועדים שפורטו לעיל, באחת הדרכים הבאות: במסירה ביד במשרדי החברה ברח' אבא אבן 19, הרצליה; או במשלוח דואר רשום למשרדי החברה ברח' אבא אבן 19, הרצליה; או במשלוח דואר אלקטרוני לעו"ד החברה בכתובת דוא"ל: meitala@delek-group.com.

בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדי החברה ברח' אבא אבן 19, הרצליה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, או עובד אחר שמונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה וטופס אישור הבעלות שלו שמסר לחברה לצורך הצבעתו.

5.9. זכות לעיין בכתבי ההצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה של בעלי המניות (קרי, כ- 914,407 מניות או יותר), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה (קרי, 453,147 מניות או יותר), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

5.10. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המייד, בנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיוגשו לחברה) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת <http://maya.tase.co.il>. כמו כן, עותק מכל מסמך הנוגע להתקשרות עומדים לעיון במשרדי החברה ברח' אבא אבן 19, הרצליה, בכפוף לכל דין, בשעות העבודה הרגילות, בתיאום מראש עם מזכירות החברה בטל' 09-8638400, וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

קבוצת דלק בע"מ

נחתם על ידי: תמיר פוליקר, משנה למנכ"ל ומנהל כספים ראשי
וליאורה פרט לוין, סמנכ"ל, יועצת משפטית ראשית ומזכירת החברה

נספח א' – מדיניות התגמול העדכנית

נספח א'

קבוצת דלק בע"מ

(להלן: "החברה" או "הקבוצה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

1. הגדרות

במסמך מדיניות זה להלן, יהיו למונחים הבאים המשמעויות המופיעות לצדן, אלא אם נאמר במפורש אחרת:

"החברה" או "הקבוצה"	-	קבוצת דלק בע"מ;
"דירקטוריון"	-	דירקטוריון החברה;
"ועדה" או "ועדת תגמול"	-	ועדת דירקטוריון של החברה העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;
"חוק החברות"	-	חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"מדיניות התגמול" או "המדיניות"	-	מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות ודרישות חוק החברות;
"נושא משרה"	-	כהגדרת מונח זה בחוק החברות; אולם, במסמך מדיניות תגמול זה, אלא אם צוין במפורש אחרת, המונח "נושאי משרה" לא יתייחס לחברי דירקטוריון שאינם יו"ר דירקטוריון פעיל;
"תנאי כהונה והעסקה"	-	כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיעודכן מעת לעת;
"תקנות הגמול"	-	תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטורים חיצוניים), התש"ס – 2000;
"משכורת חודשית" או "משכורת ברוטו" או "שכר חודשי" או "שכר ברוטו"	-	המשכורת החודשית לצורך הפרשות סוציאליות;
"עלות שכר חודשית" או "עלות שכר שנתית"	-	המשכורת החודשית לרבות הפרשות סוציאליות ונלווים כאמור בסעיף 7.3.1
"תגמול קבוע"	-	כולל שכר חודשי, הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים, ומענק חתימה/שימור כמפורט בסעיף 7 להלן;
"תגמול משתנה"	-	תגמול שאינו תגמול קבוע;
"שנת המענק"	-	השנה הקלנדארית בגינה עשוי להינתן איזה מהתגמולים המשתנים;
"מדד"	-	מדד המחירים לצרכן;
"רווח נקי מיוחס"	-	הרווח הנקי המיוחס לבעלי המניות של החברה בשנה בגינה ישולם המענק, כפי שיופיע בדוחות רווח והפסד המאוחדים של אותה שנה.
"הון עצמי מתוקנן מיוחס"	-	ההון העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה לתחילת שנת המענק בתוספת סכומי הון שגויסו (לרבות בשל: גיוס הון ו/או הנפקת זכויות

ו/או מימוש אופציות ¹) ובניכוי דיבידנדים שחולקו, אשר יתווספו או יופחתו, לפי העניין, באופן יחסי מהמועד שבהם התקבלו או שולמו ² .		
היחס שבין הרווח הנקי המיוחס בשנת המענק לבין ההון העצמי המתוקן המיוחס.	-	תשואה על ההון

2. רקע

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, ונועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה. מדיניות תגמול זו תחול החל ממועד אישורה על ידי האורגנים המוסמכים בחברה ולמשך תקופה של שלוש שנים או עד אישור מדיניות תגמול אחרת על-ידי החברה.

3. מטרת מדיניות התגמול

- מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך באמצעות:
- 3.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
 - 3.2 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
 - 3.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
 - 3.4 שימור שדרת ניהול איכותית ומקצועית תוך שמירה על מבנה תמריצים הולם, הכל בהתחשב בשיקולים כלל ארגוניים, בגודלה של החברה, ובמאפיינים הייחודיים לפעילותה.
 - 3.5 הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה והגברת שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם לאורך זמן.
 - 3.6 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

4. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה:
- 4.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

¹ או בשל אירועים אחרים בעלי מאפיינים דומים.
² לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה יהיו הסמכויות הבלעדיות לכלול או להחריג סכומים אשר לדעתם נדרשים לצורך חישוב התשואה על ההון לעניין זה, לרבות ביחס לרווחים והפסדים חשבונאיים אשר נרשמים ישירות בהון העצמי של החברה, ולרבות סכומים אשר נרשמים בגין יישום של תקנים חשבונאיים.

- 4.2. תפקידו, מידת האחריות המוטלת עליו במסגרת תפקידו והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה ו/או עם קודמיו לתפקיד.
- 4.3. התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
- 4.4. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור, בין היתר, כישוריו, ניסיונו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.

5. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ייבחנו, בין השאר, היחס שבין תנאי הכהונה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן) וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את סבירותו של יחס זה, בהתחשב, בין היתר, באופי פעילות החברה, גודלה ותמהיל כוח האדם המועסק בה. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול המפורטת להלן, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין תנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה אל מול השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה. ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי היחס הינו סביר ואינו בעל השפעה מהותית שלילית על יחסי העבודה בחברה.

6. תנאי התגמול - כללי

- 6.1. תנאי התגמול המוצעים לנושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לתנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה ולתנאי התגמול המקובלים לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בשווקים ובענפים בהם פועלת החברה.
- 6.2. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם), חבילת תגמול אשר עשויה לכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים: שכר חודשי, תנאים סוציאליים ותנאים נלווים, מענק חתימה/שימור, וכן רכיבים משתנים הכוללים, בונוס שנתי, בונוס מיוחד, ותגמול הוני.
- 6.3. כמו כן, החברה תקבע הסדרים בסיום יחסי עבודה, בהתאם למקובל בשוק ובענף בו פועלת החברה ולנוהגי החברה בעניין זה כמפורט במסגרת סעיף 8 להלן. בנוסף, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להיכלל בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה וכן לפטור ושיפוי כמפורט בסעיף 15 להלן.
- 6.4. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול.
- 6.5. יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות התגמול, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלה שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה.
- 6.6. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות התגמול, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.

- 6.7. החברה רשאית לשלם תגמול לנושא המשרה כנותן שירותים עצמאי ולא כשכיר. במקרה זה תחושב תקרת התשלום לו על פי תקרת עלות השכר לעובד שכיר עבור החברה בתפקידו (בהתאמות הנדרשות) ועקרונות מדיניות התגמול יחולו לגביו בשינויים המחויבים.
- 6.8. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.
- 6.9. **בכפוף לאמור בסעיף 9.4 סייפה להלן**, תגמול כלשהו שישולם לנושא משרה של החברה בגין כהונתו **או העסקתו כדירקטור** בחברות בנות או מוחזקות של החברה **(לאחר שאושר כדין באורגנים הרלוונטים של אותה חברה)**, **ובהתאם לדין הרלוונטי**, לא יחשב כסכום ששולם לו על ידי החברה לצורך תוכנית תגמול זאת.
- 6.10. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך הוראותיה יחולו לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

7. רכיבים קבועים

7.1. כללי

השכר החודשי של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיפים 3 ו-4 לעיל ותוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בחברה ותנאי השכר המקובלים בשוק ובענף בו פועלת החברה לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בנות השוואה.

7.2. שכר חודשי

7.2.1. יו"ר דירקטוריון החברה (להלן: "יו"ר הדירקטוריון")

- המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון לא תעלה על 130 אלפי ש"ח (יו"ר פעיל) עבור 100% משרה.³

7.2.2. מנכ"ל החברה (להלן: "המנכ"ל")

- המשכורת החודשית של מנכ"ל החברה לא תעלה על 200 אלפי ש"ח עבור 100% משרה.

7.2.3. נושאי משרה שאינם דירקטורים (למעט מנכ"ל) (להלן: "נושאי המשרה האחרים")

להלן פירוט השכר החודשי המקסימאלי לנושאי המשרה האחרים (עבור 100% משרה) בחתך דרגה:

דרגת נושא משרה	שכר חודשי מקסימלי
משנה למנכ"ל	150 אלפי ₪
סמנכ"ל בכיר	130 אלפי ₪
סמנכ"ל ונושאי משרה אחרים	120 אלפי ₪

7.2.4. תקרות השכר המצוינות לעיל תהיינה צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע **במועד אישור מדיניות התגמול: לחודש נובמבר 2023**. כמו כן ובהתאם, המשכורת החודשית שתקבע

³ נכון למועד אישור המדיניות, מכון יו"ר הדירקטוריון בהיקף משרה של 50%. תקרת השכר תחושב באופן יחסי להיקף המשרה בפועל.

ותאושר בפועל בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה עשויה להיות צמודה למדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור תנאי הכהונה וההעסקה.

7.3. תנאים סוציאליים ונלווים

7.3.1. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתנאים סוציאליים והטבות כקבוע על-פי דין ואף עשויים להיות זכאים לרכיבים כאמור מעבר לקבוע בחוק, וזאת כמקובל בחברה ובשוק ביחס לדרגים השונים כגון: קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, ביטוח בריאות, חופשה שנתית, ודמי הבראה. כמו כן, חבילת השכר יכולה לכלול תנאים נלווים נוספים, כגון: העמדת רכב (לרבות הוצאות רכב), החזר הוצאות עסקיות שהוצאו במסגרת התפקיד (כגון אש"ל), נשיאה בדמי חבר לאגודות מקצועיות, השתלמויות מקצועיות, מינוי לעיתוננים וספרות מקצועית, ביטוחים רפואיים, מתנות לחג, העמדת טלפון נייד ונשיאה בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש בטלפון ובאחזקתו, קבלת הלוואות בהתאם לנהלים המקובלים בחברה כפי שיאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך,⁴ וכו'. החברה תהא רשאית לגלם את שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס של רכיבים אלו, ככל שנדרש.

7.3.2. תנאים אלו יהיו כמקובל בחברה ובשוק במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ויעודכנו בהתאם.

7.4. מענק חתימה/שימור

בנוסף לאמור בסעיפים 7.2 ו-7.3 לעיל, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענק/י חתימה/שימור לנושא משרה בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות (ברוטו) באופן חד פעמי או במצטבר. יובהר כי, מענק/י החתימה/השימור אינם נכללים במסגרת התקורות המצוינות בסעיף 9.4 להלן וכי היקפם המצטבר לא יעלה על היקף של 3 משכורות חודשיות במהלך כל תקופת המדיניות.

8. תשלומים בעת סיום יחסי עבודה

8.1. פיצויי פיטורים

ועדת התגמול והדירקטוריון (כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין) יקבעו במסגרת תנאי התגמול של נושא המשרה את התשלומים שישולמו לנושא המשרה בעת סיום יחסי עבודה, מעבר לפיצויי פיטורים על-פי דין (לרבות הסדרים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1961), בהיקף וכפוף לתנאים כמפורט להלן.

8.2. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

להלן פירוט תקופת ההודעה המוקדמת ותקופת ההסתגלות המקסימליות לנושאי המשרה בחברה:

- הודעה מוקדמת - תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים. החברה, באישור ועדת התגמול, תהיה רשאית לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת בה נושא המשרה המשיך למלא את תפקידו בפועל הוא יהיה זכאי למלוא התשלום המגיע לו בגין

⁴ החברה רשאית לקבוע כי הריבית על ההלוואות לא תפחת משיעור הריבית לפי סעיף 3(י) לפקודת המס והתקנות שיפורסמו בעניין זה.

תקופה זו (לרבות התגמולים המשתנים). ככל והחברה אינה דורשת מנושא המשרה להמשיך בתפקידו, בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי נושא המשרה לרכיב השכר החודשי הקבוע בלבד (ללא רכיבים משתנים).

- מענק הסתגלות – נושא המשרה עשוי להיות זכאי למענק הסתגלות בגובה של עד עלות 6 משכורות חודשיות.

8.3. מענקי פרישה

8.3.1. לגבי נושאי משרה המכהנים כנושאי משרה בחברה במשך לפחות 4 שנים נכון למועד אימוץ מדיניות זו, במקרה של סיום העסקה תהיה לוועדת התגמול והדירקטוריון הסמכות להעניק מענק פרישה (מעבר לתשלומים על פי חוק) שלא יעלה על סך השווה למכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורתו החודשית ברוטו האחרונה.

8.3.2. הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענקי פרישה יכללו, בין היתר, את:

- נסיבות הפרישה: גיל, מצב רפואי, סיום יחסים ביוזמת העובד / החברה.
- תרומתו של נושא החברה להשגת יעדי החברה במהלך תקופת כהונתו.
- ותק בחברה.
- המלצה ואישור מנכ"ל (או יו"ר דירקטוריון/ועדת התגמול, במקרה של מנכ"ל פורש/יו"ר דירקטוריון פורש, בהתאמה).

8.4. פדיון ימי חופשה

עם סיום העסקתו יהא זכאי נושא המשרה לפדות את ימי החופשה שנצברו לו בהתאם לנהלים המקובלים בחברה כפי שיאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים לכך.

9. רכיבים משתנים – מענק/בונוס שנתי

9.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה תגמול משתנה, בהתאם לעקרונות המפורטים בסעיפים 3 ו-4 לעיל ולהלן.

9.2. תגמול משתנה מבוסס ביצועים ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה. הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועי האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו וכן בהתאם לשיקול הדעת של החברה.

9.3. נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים למענק שנתי על בסיס עמידה במדדים חברתיים ו/או מדדים אישיים ו/או לרכיב מענק בשיקול דעת, הכל בהתאם לעקרונות המפורטים להלן (ביחד: "המענק השנתי" / "הבונוס השנתי"). חלק המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס יעדים מדידים, כך שהיקף המענק הכולל, המבוסס על קריטריונים מדידים כאמור, ועל קריטריונים שאינם מדידים, לרבות רכיב המענק בשיקול דעת, יהיו כפופים לתקרת המענק כמפורט בסעיף 9.4 להלן.

9.4. תקרת המענק – הזכאות של נושאי המשרה בחברה למענק השנתי בגין כהונתם בחברה בלבד, תהא כפופה לתקרות הבאות:

דרג	תקרה שנתית ⁵
יו"ר דירקטוריון	800 אלפי ₪ צמוד מדד
מנכ"ל	15 עלות שכר חודשית
נושאי משרה בכירים (משנה למנכ"ל, סמנכ"לים בכירים)	12 עלות שכר חודשית
נושאי משרה אחרים	9 עלות שכר חודשית

~~יובהר, כי כאמור בסעיף 6.9 לעיל, התקרה האמורה בסעיף זה אינה כוללת גמול מכל סוג שהוא שישולם לנושא משרה בחברה, ככל שישולם, עבור כהונתו או העסקתו בחברות בנות או מוחזקות של החברה (ובכלל זה שכר דירקטורים), ככל שגמול זה יאושר באורגנים המוסמכים של החברות הרלוונטיות וישולם על-ידן, וזאת, עד תקרה שנתית בגובה עלות של 3 משכורות חודשיות.~~

בנוסף, תקרת המענק אינה כוללת בונוס מיוחד כמפורט בסעיף 10 להלן ומענק חתימה/שימור כמפורט בסעיף 7.4 לעיל, אם וככול שיוענקו.

9.5. רכיבי המענק השנתי – המענק השנתי יורכב מאחד או יותר מהרכיבים הבאים :

9.5.1. יעדים מדידים ויעדים איכותיים הקשורים בביצועי החברה והחברות המוחזקות :

9.5.1.1. מדדי חברה: מדדים אלו עשויים לכלול, בין היתר, עמידה באחד או יותר מהקריטריונים המדידים (לרבות פיננסיים) השונים על בסיס דוחותיה הכספים השנתיים המאוחדים של החברה, חברה בת, חברה מוחזקת, או תחום פעילות מסוים של החברה כדוגמת תזרים מזומנים מפעילות שוטפת, רווח נקי המיוחס לבעלים של החברה, יחסי מינוף, תשואה על ההון, תשואת מניה, שווי נכסי נקי (NAV), רווחים ממימוש נכסים ואחזקות בחברות מוחזקות, וביצוע השקעות בתחומי פעילות קיימים ו/או חדשים.

9.5.1.2. מדדים אישיים: מדדים אלו עשויים לכלול, בין היתר, מדדי ביצוע עיקריים בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה, ובגדר כך, בין היתר, עמידה ביעדים עסקיים, יעדי התייעלות, יעדי תכנון וביצוע מחלקתיים וכלל חברתיים. המדדים האישיים יכול שיהיו מדדים כמותיים/מדדים ויכול שיהיו מדדים איכותיים (שאינם מדידים דווקא) או מדדים המבטאים עמידה במשימות שיוגדרו.

9.5.2. רכיב מענק בשיקול דעת: רכיב זה של המענק השנתי יתבסס על הערכה ביחס למילוי תפקידו של נושא המשרה ולביצועיו בשנת המענק, ויוענק לנושא משרה בחברה בהתבסס על המלצת המנכ"ל ביחס לדרג כפוף מנכ"ל, בהמלצת ועדת התגמול ובאישור הדירקטוריון ביחס למנכ"ל, ובהמלצת ועדת התגמול ובאישור הדירקטוריון והאסיפה הכללית של בעלי המניות ביחס ליו"ר הדירקטוריון.

⁵ ככל שמנגנון המענק יבוסס על חישוב רב שנתי, אזי הסכומים הנקובים בטבלה ישקפו תקרה ממוצעת שנתית.

9.6. מנגנון המענק:

9.6.1. דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יקבע מידי שנה, בתחילת שנת המענק, את הרכב המדדים, משקלם בנוסחת המענק מתוך תקרת המענק, טווח שיעור העמידה הנדרש ביעדים, רף מינימאלי ורף מקסימאלי, היקף הזכאות למענק ביחס לטווח שיעור העמידה ביעדים, ואת המועד הנדרש לעמידה במדדים השונים.

9.6.2. עמידה חלקית במדד מסוים עשויה לזכות בחלק מהמענק בגין אותו מדד, בכפוף לרף המינימאלי שנקבע, בעוד תוצאות המשקפות ביצועי יתר, עמידה מעבר ליעד שנקבע בגין מדד מסוים, עשויה לזכות במענק העולה על רכיב המענק שיוחס למדד מסוים (בכפוף לרף המקסימאלי שנקבע ולתקרת המענק הכוללת בסעיף 9.4).

9.6.3. יחס בין מדדים חברתיים ומדדים אישיים - ביחס ליו"ר הדירקטוריון, נוסחת המענק המדיד תתבסס על עמידה במדדי חברה בלבד. ביחס למנכ"ל החברה, נוסחת המענק המדיד תתבסס על עמידה במדדי חברה ועל יעדים אישיים אשר משקלם לא יעלה על 30% מנוסחת המענק המדיד. ביחס לנושא משרה אחר כפוף מנכ"ל (נושאי משרה בכירים ונושאי משרה אחרים), משקל מדדי חברה מתוך נוסחת המענק המדיד לא יחרוג מטווח של 50%-100%, כך שמשקל המדדים האישיים בנוסחת המענק המדיד לא יעלה על 50%.

9.6.4. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי להחריג, לפי שיקול דעתו, ביצועים והשפעות חד פעמיים מהנתונים המדווחים בדוחות הכספיים שהיעדים לעיל מבוססים עליהם. כדוגמת, בין היתר, שינוי בדיני המס ושינוי בתקינה החשבונאית.

9.6.5. היקף מענק בשיקול דעת - על אף האמור בכל מקום אחר ובסעיף 9 זה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע ביחס לנושאי משרה בדרג כפוף מנכ"ל (נושאי משרה בכירים ונושאי משרה אחרים), כי חלק או סך הרכיבים המשתנים של נושאי משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה, ובכלל זה, לקבוע מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף 9 זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף 9.4 לעיל. מובהר, כי האורגנים כאמור יהיו רשאים גם להגדיל אצל נושאי המשרה האחרים בדרג כפוף מנכ"ל, במועד חישוב המענקים, את הרכיב המותנה בשיקול דעת, ואף לקבוע כי זה יהיה הרכיב היחיד לצורך חישובו של המענק. ביחס ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, רכיב המענק השנתי בשיקול הדעת לא יעלה על עלות 3 משכורות חודשיות והענקתו תהיה כפופה לתקרת המענק השנתי המנויה בסעיף 9.4 לעיל ולאישורים הנדרשים כמפורט בסעיף 9.5.2.

9.7. עיתוי תשלום המענק השנתי – המענק השנתי ישולם לנושאי המשרה, ככל הניתן, במועד הסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה בגינה ניתן המענק.

9.8. שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מנושאי המשרה תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן ניתן לשלול את זכותו לפיצויי פיטורין במקרה של פיטורין, תישלל זכאותו למענק שנתי ולכל חלקי מענק שנתי אשר טרם שולם לו. כמו כן, לדירקטוריון החברה תהא סמכות לבטל את תשלום המענק או חלקו לנושא משרה מסוים במקרים של מעורבות נושא המשרה במעילה, הונאה ו/או מינהל שאינו תקין.

9.9. **הפחתת מענקים** - דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יוכל להפחית עד 40% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה.

9.10. **חישוב מענקים במקרה של עבודה חלקית במהלך שנת המענק** - בכפוף להתקיימות התנאים המקדימים, החברה תהא רשאית לאשר מענק יחסי בעת עזיבה או תחילת ההעסקה של נושא משרה חדש, במהלך השנה.

10. **רכיבים משתנים-בנוס מיוחד**

מענק מיוחד לנושאי משרה - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רואים חשיבות לתמרץ את נושאי המשרה לפעול לביצוע עסקאות או פעולות יוצאות דופן מבחינה אסטרטגית אשר יש בהן כדי לקדם את עסקי החברה ואת טובת בעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח. במקרים מיוחדים של ביצוע פרויקט או השלמת עסקה שלא נכללו בתוכנית העבודה של החברה ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף על רכיבי התגמול שעל פי מדיניות תגמול זו, ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין (לרבות האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד, ככל שנדרש), לנושאי משרה בחברה מענק מיוחד, של עד עלות 6 משכורות חודשיות ועלות 3 משכורות חודשיות למנכ"ל החברה (בפעם אחת או במצטבר לפי שיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לפי העניין) במהלך תקופת מדיניות זו, בהתחשב בתרומתו ובמאמצים מיוחדים שהושקעו על ידי נושא המשרה לקידום העסקה והשלמתה, ובתרומתה של העסקה ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר אישור התגמול המיוחד.

יודגש כי מענק שיינתן לפי סעיף זה יינתן **בנוסף** לתקורות האמורות לפי סעיף 9.4 לעיל אולם ככל שיוענק מענק מיוחד למנכ"ל, יש להביא בחישוב תקרת המענק המיוחד המותרת את גובה מענק החתימה/שימור שניתן לו, ככול שניתן לו (כמפורט בסעיף 7.4 לעיל) כך שתקרת מענק השימור והבנוס המיוחד למנכ"ל החברה, במצטבר, לא תעלה על עלות 3 משכורות במהלך תקופת המדיניות.

11. **רכיבים משתנים-תגמול הוני**

11.1. תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

11.2. בתקופת מדיניות התגמול, החברה תהיה רשאית **לאשר או לפעול על פי תכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה-תכנית תגמול הוני מפורטת והענקות הוניות יאושרו באופן פרטני על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ובהתאם להוראות הדין ויהיו כפופות להוראות מדיניות התגמול של החברה המפורטות להלן. בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושאי המשרה בנוסף לכל תגמול אחר, תגמול הוני.** התגמול ההוני יכול שיינתן במניות, אופציות או בכל הסדר אחר, במסגרת תכנית לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (במסלול הוני או פירותי) או בכל תכנית אחרת (בין

עם נאמן ובין אם ללא נאמן); כן, התוכנית תכלול תנאים לעניין זכויות לדיבידנדים ולהצבעה בגין מניות הכלולות בתגמול ההוני, והתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות, שינוי מבני של החברה (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב), זכות סרוב ראשון בהעברת ניירות ערך וכיו"ב. יובהר כי, ככל שיוקצו מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות, הבשלתן תותנה ביעדים אשר יקבעו ע"י הדירקטוריון, למעט ביחס למניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות, אשר שווין במועד ההענקה אינו עולה על 3 חודשי עלות שכר לשנת הבשלה של נושא המשרה הרלוונטי או שיעור של 25% משווי ההטבה הכולל במועד ההענקה, הגבוה מביניהם. לעניין זה הלוואות נון-ריקורס ו/או ערבויות להלוואה לצורך רכישת מניות החברה ו/או מניות של חברות נוספות בקבוצה, או כל הסדר אחר אשר יטופל בספרי החברה כתשלום מבוסס מניות לעובדים יהיה כפוף להוראות סעיף 11 זה בהתאמות הנדרשות.

11.3. התגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים וביניהם: תנאים לעניין זכויות לחלוקת רווחים ולזכויות הצבעה בגין המניות או ניירות ערך אחרים הכלולים בתגמול ההוני; התאמת התגמול ההוני לרבות בדרך של הארכת או האצת תקופת ההבשלה, בגין חלוקת רווחים, חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון, הצעות בדרך של זכויות ומיזוגים ורכישות, שינויים מבניים זכות סרוב ראשון בהעברת ניירות ערך והוראות לעניין מסלול המיסוי לפיו יוענק התגמול ההוני לפי פקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 והיבטי מס נוספים.

11.4. תקופת הבשלה - התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה תהיה לכל הפחות 3 שנים ממועד ההענקה. ניתן יהיה לקבוע כי התגמול ההוני יבשיל במנות שאינן בהכרח שוות במסגרת תקופת ההבשלה הכוללת האמורה, ובלבד שהמנה הראשונה תבשיל תוך תקופה של לפחות שנה ממועד אישור ההענקה. הבשלתו של התגמול ההוני תהיה מותנית בהמשך העסקתו של נושא המשרה בחברה ו/או בחברה מקבוצת החברה במועד ההבשלה של כל מנה. החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה של התגמול ההוני לנושא משרה במקרה של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן שינוי מבני או הפסקת המסחר במניות החברה. כמו כן, ככל שתבקש החברה לקבוע האצה כתוצאה מסיום העסקה או פיטורין על רקע של שינוי שליטה בחברה, תתאפשר האצה לינארית של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

11.5. שואתקרה לשווי ההטבה במועד הענקתו – השווי הכלכלי של התגמול ההוני שיוענק, ככל שיוענק, יחושב במועד אישור ההענקה ולא יעלה על 6 פעמים עלות השכר החודשית של נושא המשרה (בסעיף זה: "התקרה") ויהיה כפוף להוראות מדיניות התגמול במקרה בו הוענק תגמול הוני בסכום הנמוך מהתקרה, בשנה מסוימת, ההפרש בין התקרה שלעיל לבין התגמול ההוני בסכום שהוענק בפועל באותה שנה, יתווסף לסכום התקרה שלעיל בשנה שלאחר מכן בלבד, כך שביחד יהיו את התקרה החדשה לצורך חישוב שווי ההטבה במועד ההענקה באותה השנה. סכום ההטבה השנתית יחושב בהתאם לתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול ההוני במועד אישור הענקתו במספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול האמור (יובהר כי חלוקה לינארית זו אינה עקבית עם אופן רישום ההוצאה בספרים על-פי כללי החשבונאות).

11.6. אורך חיים – כל מנה של התגמול ההוני תהיה ניתנת למימוש בתוך תקופה שתקבע במועד ההענקה ושלא תעלה על 8 שנים ממועד ההענקה.

- 11.7. מנגנון מימוש נטו - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע במסגרת הענקת ניירות הערך, כי מימושם ייעשה לפי שווי ההטבה הגלום בהן ("Cashless").
- 11.8. מחיר מימוש - בעת הענקת אופציות, מחיר המימוש של כל כתב אופציה לא יפחת מממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון או ממחיר מניית החברה ביום שקדם למועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון, כפי שייקבע במועד ההענקה.
- 11.9. לעניין סעיף 11 זה, "מועד ההענקה" של התגמול ההוני ייחשב המועד בו אישר הדירקטוריון את שווי התגמול ההוני שיוענק לנושא המשרה ותנאיו העיקריים.

12. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה –

הרכיב המשתנה המירבי המשולם על ידי החברה בכל שנה קלנדארית בהתאם למדיניות תגמול זו לכל נושא משרה לא יעלה על 70% מעלות התגמול השנתית הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה.⁶ כמו כן, החישוב לא יכלול את התגמול הנובע ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן, במועד המימוש, אלא את שווי התגמול ההוני כפי שהוערך במועד אישור הענקתו, כמפורט בסעיף 11 לעיל.

13. השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה לחברה

- 13.1. במקרה בו תוך 3 שנים ממועד אישור הדוחות הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנת המענק, יתוקנו דוחותיה הכספיים, באופן שלו היה סכום המענק, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה מענק נמוך יותר מזה שהתקבל על ידו בפועל, אזי ישיב נושא המשרה לחברה (גם אם אינו נושא משרה במועד ההשבה) את ההפרש בין סכום המענק שקיבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור. הסכומים האמורים יוחזרו ללא הצמדה. אופן השבת הסכומים לחברה, לרבות פריסת הסכומים לתשלומים ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובלבד שייעשו תוך זמן סביר בהתחשב בנסיבות העניין.
- 13.2. האמור בסעיף זה לא יחול במקרה בו תיקון דוחותיה הכספיים של החברה נעשה בשל שינויים בתקינה החשבונאית או בחקיקה שתחילת יישומם תהיה לאחר המועד בו דירקטוריון החברה יאשר לראשונה את הדוחות הכספיים של החברה לאותה שנה.

14. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

- 14.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול (ביחס למנכ"ל) או מנכ"ל החברה (ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה), לפי העניין, יהיו רשאים לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה כאמור בסעיף 272(ד) לחוק החברות או תקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס – 2000, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות תגמול זו. לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% במצטבר לעומת עלות התגמול הכוללת המביאה בחשבון רכיבים קבועים ומשתנים של נושא המשרה שאושרה במקור

⁶ יצוין, כי יחס כאמור לא יביא בחשבון מענקי חתימה/שימור, הסתגלות ופרישה ככל שיוענקו, וכן ככל שישולם מענק מיוחד, אזי בחישוב היחס האמור יילקח בחשבון היקף המענק המיוחד שיאושר באותו מועד כשהוא מחולק בשלוש, לאור העובדה כי רכיב זה מתייחס לכל תקופת המדיניות.

על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון וביחס למנכ"ל, גם על ידי האסיפה הכללית, והכל בכפוף לתקרות התגמול הקבועות במדיניות זו. שינוי לא מהותי בתנאי ההעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל ידווח לוועדת התגמול. למען הסר ספק, שינוי לא מהותי כאמור של מנכ"ל יעשה על ידי ועדת התגמול ובאישור הדירקטוריון.

15. ביטוח, שיפוי ופטור לדירקטורים ונושאי המשרה

15.1. הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים להיכלל בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה בהתאם לאישור האורגנים של החברה ולאישורים נוספים ככל שידרשו על פי דין. התקרה לכיסוי לא תעלה על 150 מיליון דולר ארה"ב לשנה. עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה. ועדת התגמול תקבע את סכומי הפרמיה וההשתתפות העצמית בפוליסות שתרכוש החברה, בהתאם לתנאי השוק כפי שישררו במועד רכישת הפוליסות ולאחר התייעצות עם יועץ מומחה בתחום הביטוח, בכפוף לגבולות אחריות הביטוח בפוליסות כפי שהוגדרו לעיל.

15.2. הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לכתבי שיפוי, כפוף להוראות הדין, בהיקף של עד 25% מהונה העצמי של החברה, בהתאם לקבוע בתקנון החברה. הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לכתבי פטור בהתאם לחוק החברות והקבוע בתקנון החברה, ובלבד שלגבי נושאי משרה חדשים שיכהנו בחברה לאחר מועד אימוץ מדיניות זו ייקבע בכתב הפטור כי הפטור שניתן אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

16. שכר דירקטורים

גמול לדירקטורים בחברה, אשר לא אושר להם הסדר פרטני בהתאם למדיניות זו, יהיה במסגרת הסכומים הקבועים בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, לרבות החזר הוצאות על-פי הוראות התקנות כאמור. הגמול שישולם יהיה בהתאם לדרגה בה תסווג החברה מעת לעת. הוראות סעיף זה לא יחולו על יו"ר הדירקטוריון כל עוד הוא משמש כיו"ר פעיל בחברה והתגמול לו הוא יהיה זכאי יהיה כפוף להוראות מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.

17. הלוואות לנושאי משרה

בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, החברה ו/או חברות הבנות יוכלו להעמיד הלוואות לנושאי משרה בה, בגובה של עד עלות של 6 משכורות חודשיות, בין אם באופן כללי בין אם לצרכי מימוש אופציות שהוענקו לנושא המשרה בהתאם למדיניות התגמול בין אם לצורך רכישת מניות החברה, שתישאנה ריבית בשיעור הריבית לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה והתקנות מכוחה, כפי שתהיה מעת לעת. הלוואות כאמור לא יחשבו כחלק מתגמול נושאי המשרה לעניין התקרות המפורטות במדיניות תגמול זו.