

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

("החברה")

3-16 בדצמבר 2025

הנדון: דו"ח מיידי משלים-משלים בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של החברה, בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970

בהמשך לדוח משלים להודעה בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת שפרסמה החברה ביום 3 בדצמבר 26 בנובמבר 2025 (מספר אסמכתא: 092901-096314-01-2025) ("הדוח המשלים מקורי"), מתכבדת החברה להגיש דוח ~~משלים~~ משלים נוסף זה לדוח המשלים מקורי. פרט לתיקונים המסומנים בדוח ~~משלים~~ משלים נוסף זה ~~ובכתב ההצבעה המצורף לו~~, אין כל שינוי או תיקון נוסף בדוח המשלים מקורי או בכתב ההצבעה שצורף לדוח המשלים מקורי.

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס - 2000, תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס - 2000 ("תקנות הצעה פרטית") ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח"), נמסרת בזה הודעה, כי אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה תתקיים ביום ד', 31 בדצמבר 2025 בשעה 15:00, במשרדי החברה, בנמל התעופה בן גוריון, הכל כמפורט בדוח זימון זה להלן ("האסיפה"). אם לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע אחד, ליום ד', 7 בינואר 2026, ותיערך באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית").

1. פירוט הנושאים שעל סדר היום ועיקרי ההחלטות המוצעות

1.1 דיון בדוח התקופתי של החברה לשנה שנסיימה ביום 31 בדצמבר 2024

יובא לדיון הדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, כפי שפורסם על ידי החברה ביום 12 במרץ 2025 (מספר אסמכתא: 016342-01-2025) ("הדוח התקופתי לשנת 2024").

1.2 מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה

מוצע למנות מחדש את משרד רואה החשבון, קוסט, פורר, גבאי את קסירר, כרואה החשבון המבקר של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו בהתאם להיקף השירותים שיינתנו.

ההחלטה המוצעת:

למנות מחדש את משרד קוסט, פורר, גבאי את קסירר, כרואה החשבון המבקר של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את תנאי שכרם בהתאם לאופי והיקף השירותים המוענקים לחברה.

1.3 מינוי דירקטורים לדירקטוריון החברה

מוצע לאשר מינוי מחדש של חברי הדירקטוריון המכהנים בחברה ושאינם דירקטורים חיצוניים לתקופת כהונה, שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה

הכללית השנתית הבאה, כדלקמן - ה"ה עמיקם בן צבי, קנת' ניל רוזנברג, דרל הגלר, גייסון גרינבלט, מרדכי (מוטי) אנגלמן, יעקב שיננזון וגבריאל מימון (דב"ת). כמו כן, מוצע לאשר את מינויו של ד"ר אלון פרידלנדר (דב"ת) לדירקטור בחברה לתקופת כהונה שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד לאסיפה השנתית הבאה.

ההחלטות המוצעות:

- (1) לאשר מינוי מחדש של מר עמיקם בן צבי, יו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (2) לאשר מינוי מחדש של מר קנת' ניל רוזנברג, סגן יו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (3) לאשר מינוי מחדש של מר דרל הגלר, סגן יו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (4) לאשר מינוי מחדש של מר מרדכי (מוטי) אנגלמן לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (5) לאשר מינוי מחדש של מר גייסון גרינבלט לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (6) לאשר מינוי מחדש של מר יעקב שיננזון לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (7) לאשר מינוי מחדש של מר גבריאל מימון (דב"ת) לתקופת כהונה נוספת שתחל עם אישור המינוי על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.
- (8) לאשר את מינויו של ד"ר אלון פרידלנדר (דב"ת) לתקופת כהונה שתחל עם אישור מינויו על ידי האסיפה ועד למועד האסיפה הכללית השנתית הבאה.

עמיקם בן צבי, גבריאל מימון ודרל הגלר, הוערכו על-ידי דירקטוריון החברה כבעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תיעשה בנפרד.

כל אחד מהמועמדים לכהונה כדירקטור וכדירקטור בלתי תלוי, כמפורט לעיל חתם על הצהרה, כי מתקיימים לגביו התנאים הנדרשים למינויו כדירקטור בחברה, בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות. הצהרות אלו וכן פרטיהם של המועמדים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) ולתקנה 26 לתקנות הדיווח מצורפים לדוח זימון האסיפה.

1.4 אישור מדיניות תגמול

1.4.1 ביום 18 באוקטובר 2022 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מדיניות תגמול לחברה ("מדיניות התגמול האחרונה"), ובימים 13 במרץ 2024 ו-26 בינואר 2025, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מספר תיקונים למדיניות התגמול האחרונה, הכל כמפורט בדיווחים מיידיים שפרסמה החברה בדבר תוצאות האסיפות (מספרי אסמכתאות: 2022-01-127306, 2024-01-026055 ו-2025-01-006802). תוקף מדיניות התגמול

האחרונה היה עד ליום 18 באוקטובר 2025. החברה מבקשת כעת להביא לאישור מדיניות תגמול מוצעת, שתהיה בתוקף למשך 3 שנים החל ממועד אישורה כדין.

1.4.2 ועדת ביקורת ותגמול התכנסה ביום 5 בנובמבר 2025 וביום 23 בנובמבר 2025 לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר אישור מדיניות התגמול המוצעת. לוועדה הוצגו מסמכים שונים, לרבות מסמך השוואה (benchmark) של מדיניות תגמול בחברות אחרות, ובהתאם בחנה הוועדה, את השינויים המוצעים ביחס למדיניות התגמול האחרונה. בתוך כך, ביום 23 בנובמבר 2025 וביום 24 בנובמבר 2025 אישרו, בהתאמה, ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול המוצעת לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה. השינויים בין מדיניות התגמול האחרונה לבין מדיניות התגמול המוצעת מסומנים על גבי נוסח מדיניות התגמול המוצעת המצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה. [במסגרת דוח משלים זה, תוקן היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים ביחס למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון, כפי שקבוע בסעיף 4.3 למדיניות התגמול המוצעת.](#)

1.4.3 בישיבות ועדת ביקורת ותגמול במסגרתה אושרה מדיניות התגמול המוצעת השתתפו חברי ועדת ביקורת ותגמול הבאים - ה"ה צביה ליפשיץ גולדפרב (דירקטורית חיצונית), גבריאל מימון (דירקטור בלתי תלוי), ד"ר אמנון שרייבר (דירקטור בלתי תלוי), איריס ציבולסקי חביליו (דירקטורית חיצונית), יפעת סאמט שליט (דירקטורית חיצונית) והרב יצחק לוי (דירקטור חיצוני).

בישיבת הדירקטוריון במסגרתה אושרה מדיניות התגמול המוצעת השתתפו חברי הדירקטוריון הבאים - ה"ה עמיקם בן צבי (יו"ר הדירקטוריון), דרל הגלר, קנת' ניל רוזנברג, מרדכי (מוטי) אנגלמן, גבריאל מימון, ד"ר אמנון שרייבר, צביה ליפשיץ גולדפרב, איריס ציבולסקי חביליו, יפעת סאמט שליט, הרב יצחק לוי ויעקב שיננזון. כל הדירקטורים, שנכחו בעת קבלת ההחלטה, הן בישיבות ועדת ביקורת ותגמול והן בישיבת הדירקטוריון, הצביעו בעד ההחלטה.

לכל חברי הדירקטוריון עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת משום שהיא מתייחסת, בין היתר, לתנאי כהונתם כדירקטורים.

1.4.4 יצוין כי נכון למועד זה, תנאי הכהונה וההעסקה של כל נושאי המשרה בחברה הינם בהתאם למדיניות התגמול האחרונה, למעט תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון, מר קנת' ניל רוזנברג ומר דרל הגלר, שאושרו על ידי אסיפת בעלי המניות, למשך 3 שנים מיום 1 בינואר 2023, כאשר חידוש תנאים אלו הינו על סדר יומה של האסיפה נשוא דוח זימון זה. לפרטים נוספים ראו דוח זימון האסיפה מיום 2 במאי 2023 (מספר אסמכתא: 2023-01-040513 ("דוח זימון האסיפה 2023")) וכן דיווח מיידי בדבר תוצאות האסיפה הכללית מיום 7 ביוני 2023 (מספר אסמכתא: 2023-01-053551 ("תוצאות האסיפה 2023")).

1.4.5 נימוקי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת
מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה והינה הוגנת וסבירה, בין היתר, מהנימוקים המפורטים להלן:

- מדיניות התגמול המוצעת גובשה בשים לב לניסיון שנצבר בחברה בעת יישום מדיניות התגמול האחרונה והצורך בהתאמתה לפעילות החברה, אופייה וצרכיה.
- מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה והינה הוגנת וסבירה.
- מדיניות התגמול המעודכנת תאפשר לאורגנים של החברה להפעיל שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.
- הוכן מסמך נתונים השוואתיים (בנצ'מארק) על ידי מומחית חיצונית, אשר השווה בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מסמכי מדיניות תגמול בחברות הדומות לחברה, ובהתאם לנתונים ההשוואתיים שהוצגו לוועדה נמצא כי מדיניות התגמול המוצעת הינה הוגנת, סבירה ובתנאי שוק.
- מדיניות התגמול המוצעת נקבעה, בין היתר, בשים לב: להשפעת תנאי התגמול והצורך ביצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה לצורך קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, למדיניות ניהול הסיכונים בחברה ולגודלה ואופי פעילותה של החברה ולצורך בעדכון מדיניות התגמול האחרונה.
- מדיניות התגמול המעודכנת יוצרת הלימה בין האינטרסים של נושאי המשרה ובין האינטרסים של החברה ובעלי מניותיה.
- לאור האמור, החליטו ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה, לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של החברה, ולהמליץ לאסיפה הכללית של בעלי המניות לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה כדן.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול המוצעת לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח זימון האסיפה לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין.

1.5 אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו והקצאת תגמול הוני ליו"ר דירקטוריון החברה

1.5.1 ביום 15 בדצמבר 2022, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה הענקת 1,150,000 כתבי אופציה מר עמיקם בן צבי ("יו"ר הדירקטוריון"). נכון למועד זה, כלל כתבי האופציה שהוענקו ליו"ר הדירקטוריון הבשילו וניתנים למימוש.

כמו כן, ביום 6 ביוני 2023, אישרה האסיפה הכללית ("האסיפה המיוחדת 2023") עדכון לתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון, וזאת על רקע גידול בהיקף משרתו, להיקף של 90% משרה, החל ממועד אישור האסיפה. העדכון כאמור, כלל עדכון לשכרו החודשי ברוטו של יו"ר הדירקטוריון, הענקת מעמד של לקוח TOP למשך כל תקופת כהונתו וכן עדכון תנאי פרישתו ביחס לזכאותו לכרטיסי טיסה. לפרטים נוספים ראו דוח זימון האסיפה 2023 וכן את תוצאות האסיפה 2023.

1.5.2 ביום 26 בינואר 2025 אישרה האסיפה הכללית לעדכן את עלות שווי רכישת רכב המנהלים אותו מעמידה החברה לרשות יו"ר הדירקטוריון עד לסך של 600,000 ש"ח בתוספת מע"מ, וכן אישרה תשלום מענק מיוחד בסך של 4 חודשי שכר בסיס בגין מאמץ מיוחד ופעילות בלתי שגרתית של יו"ר הדירקטוריון בשנת 2024.

1.5.3 כעת מוצע לאשר עדכון בתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון, כדלקמן:

א. עדכון שכרו החודשי ברוטו של יו"ר הדירקטוריון, כך שיעמוד על סך של 141,000 ש"ח בחודש החל ממועד אישור האסיפה, וזאת חלף שכר חודשי ברוטו בסך של כ- 106,000 ש"ח והכל בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת. יצוין, כי בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, ככל ותאושר, שכרו החודשי ברוטו של יו"ר הדירקטוריון יהא מוצמד למדד המחירים לצרכן כפי שיתעדכן מעת לעת.

ב. הקצאה של 925,250 כתבי אופציה בלתי סחירים ובלתי עבירים ("כתבי האופציה"), הניתנים למימוש ל-925,250 מניות רגילות של החברה, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת ("מניות רגילות") וכן הקצאה של 128,743 מניות חסומות אשר אינן רשומות למסחר ("מניות חסומות") והכול ללא תמורה. ההקצאה כאמור הינה בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת, ובהתאם לתנאי תוכנית האופציות של החברה, אשר אומצה ביום 10 באוגוסט 2022 ותוקנה ביום 14 באוגוסט 2024 ("תוכנית 2022").

ג. עדכון תקופת ההודעה המוקדמת ליו"ר הדירקטוריון, כך שתעמוד על שישה (6) חודשים (זאת חלף הודעה מוקדמת כיום, בת שלושה (3) חודשים), והכל בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת על ידי האסיפה.

יצוין, כי המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2026 ואילך, יוענק בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 7.2.2 למדיניות התגמול המוצעת כאמור בסעיף 1.4 לדוח זימון זה, ובכפוף לאישורה של מדיניות התגמול המוצעת. כמו כן, למעט העדכונים כמפורט לעיל, ימשיכו לחול יתר תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון.

כפי שנמסר לחברה, ביום 30 באוקטובר 2025 נחתם הסכם ("ההסכם") בין יו"ר הדירקטוריון לבין קנת' ניל רוזנברג (סגן יו"ר הדירקטוריון ואביו של בעל השליטה בחברה) ואלי זכריה רוזנברג (בעל השליטה בחברה) (יחדיו: "משפחת רוזנברג"), לפיו, לאחר ובכפוף לקבלת האישורים הרגולטוריים הנדרשים, יתקשרו יו"ר הדירקטוריון ומשפחת רוזנברג בהסכם השקעה של יו"ר הדירקטוריון בשותפות שצפויה להחזיק במניות החברה, שאם יושלם, יקנה ליו"ר הדירקטוריון 15% מהזכויות בשותפות ("ההסכם ההשקעה"), כאשר הסכם ההשקעה, לרבות השלמתו, לא יצור שינוי בשליטה בחברה. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה ביום 2 בנובמבר 2025 (מספר אסמכתא: 2025-01-082583). לפיכך, בעל השליטה הינו בעל עניין אישי בנושא זה שעל סדר יומה של האסיפה.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה, מר עמיקם בן צבי, כמפורט בדוח זימון האסיפה.

1.6 אישור תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון

1.6.1 ביום 6 ביוני 2023, אישרה האסיפה המיוחדת 2023 את תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר מר קנת' ניל רוזנברג, אשר הינו "קרוב" של בעל השליטה בחברה, ומר דרל הגלר (ביחד: "סגני יו"ר הדירקטוריון") למשך 3 שנים החל מיום 1 בינואר 2023 ועד ליום 31 בדצמבר 2025. תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון כפי שאושרו על ידי האסיפה המיוחדת 2023, היו זכאות לדמי ניהול (שישולמו לסגני יו"ר הדירקטוריון או לתאגיד בשליטתם) בסך של 50,000 ש"ח בחודש לשניהם ביחד, לא כולל מע"מ (שיכולים להיות מומרים לכרטיסי טיסה), בגין תפקידם, וכן זכאות לכרטיסי טיסה בכל שנה לסגני יו"ר הדירקטוריון ולבני משפחתם (בנות זוגם, ילדיהם ובנות ובני הזוג של הילדים), בסך של 100,000 דולר, לכל אחד מסגני יו"ר הדירקטוריון ולבני משפחתם, אשר יחושבו ביחס לכל בני אותה משפחה יחדיו על פי שווי כרטיסים בהתאם לנהלי החברה כפי שיעודכנו מעת לעת. עוד אושר לסגני יו"ר הדירקטוריון להעניק מעמד של לקוח TOP למשך כל תקופת כהונתם. התנאים לעיל, הינם חלק גמול ההשתתפות בישיבות ולגמול הדירקטורים לו זכאים סגני יו"ר הדירקטוריון בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול").

לפרטים נוספים ראו דוח זימון האסיפה 2023 וכן את תוצאות האסיפה 2023.

1.6.2 כעת מוצע לאשר את חידוש תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון למשך שלוש שנים, החל מיום 1 בינואר 2026 ועד ליום 31 בדצמבר 2028, זאת בתנאים זהים לתנאים המפורטים בסעיף 1.6.1 לעיל.

לאשר את תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט בדוח זימון האסיפה.

2. פרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה בקשר עם נושא מס' 1.5 שעל סדר היום

א. רקע, תיאור המשרה והיקפה

מר עמיקם בן צבי מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של 90% משרה. לפרטים אודות ניסיונו והשכלתו של יו"ר הדירקטוריון, ראו תקנה 26 לדוח התקופתי לשנת 2024 וכן הצהרתו המצורפת לדוח זימון זה. לפרטים בדבר תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 1.5 לעיל.

ב. שם בעל השליטה שלו עניין אישי בנושאים שעל סדר היום ומהות עניינו האישי

בעל השליטה בחברה הוא מר אלי זכריה רוזנברג, המחזיק נכון למועד דוח זימון זה, ב-250,006,006 מניות רגילות של החברה, המהוות כ-45.23% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, ובכ-41.5% בדילול מלא.

עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון נקבע לפי בקשת יו"ר דירקטוריון החברה ולאחר אישור ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה.

ד. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקה

ההחלטה לעדכן את תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון אושרה על ידי ועדת ביקורת ותגמול ביום 2 בדצמבר 2025 וביום 3 בדצמבר 2025, וכן על ידי דירקטוריון החברה ביום 3 בדצמבר 2025. ההחלטה כפופה גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת מכוח דוח זימון זה.

ה. פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור ההתקשרויות על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

לפרטים אודות עסקאות כאמור, ראו ביאור 21 לפרק ג', לדוח התקופתי לשנת 2024.

ו. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת ביקורת ותגמול ובדירקטוריון החברה בהם נידונה ההתקשרות עם יו"ר הדירקטוריון

הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת ביקורת ותגמול של החברה, במסגרתן אושר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה הם: ה"ה צביה ליפשיץ גולדפרב (דירקטורית חיצונית), גבריאל מימון (דירקטור בלתי תלוי), ד"ר אמנון שרייבר (דירקטור בלתי תלוי) הרב יצחק לוי (דירקטור חיצוני) איריס ציבולסקי חביליו (דירקטורית חיצונית), ויפעת סאמט שליט (דירקטורית חיצונית).

הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה, במסגרתה אושר עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה הם: ג'ייסון גרינבלט, צביה ליפשיץ גולדפרב (דירקטורית חיצונית), מרדכי (מוטי) אנגלמן, גבריאל מימון (דירקטור בלתי תלוי), ד"ר אמנון שרייבר (דירקטור בלתי תלוי) הרב יצחק לוי (דירקטור חיצוני), איריס ציבולסקי חביליו (דירקטורית חיצונית) ויפעת סאמט שליט (דירקטורית חיצונית).

ז. נימוקי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה וההעסקה

ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון בחנו את העדכונים לתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון החברה לרבות הענקת תגמול הוני ליו"ר הדירקטוריון, כמפורט לעיל, ואישרו את העדכונים, בהתבסס על הנימוקים הבאים:

א. עדכון תנאי הסכם ההעסקה נקבע, בין היתר, תוך התחשבות בידע והניסיון המקצועי העשיר של יו"ר הדירקטוריון ותרומתו לקידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה, ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

ב. תנאי הכהונה וההעסקה המעודכנים הולמים וראויים ביחס לדרישת התפקיד, מורכבות החברה וכובד האחריות המוטל על המכהן כיו"ר דירקטוריון החברה.

ג. תנאי הכהונה וההעסקה המעודכנים, לרבות תנאי כתבי האופציה והמניות החסומות, תואמים את הוראות מדיניות התגמול המוצעת של החברה, הינם סבירים ואינם חורגים מהמקובל.

ד. הענקת כתבי האופציה והמניות החסומות מבוצעת בהתאם לתוכנית 2022 ומטרותיה, קרי קידום האינטרסים של החברה ובכך להעניק לו תמריץ נוסף להמשיך ולכהן כיו"ר הדירקטוריון, ולבצע התאמה בין עניינו החיובי בהצלחת החברה ובין האינטרסים של בעלי המניות בחברה.

ה. ההענקה ההונית תהווה תגמול ראוי ליו"ר הדירקטוריון על תרומתו לחברה, וכן תהווה תמריץ עבורו להמשיך ולתרום להצלחת החברה גם בעתיד כאשר תרומתו להצלחת החברה תתבטא בין היתר במחיר מניית החברה בבורסה. כמו כן, ההענקה תאפשר בכך לחברה להמשיך ולהתבסס על הנהלה מיומנת לטווח ארוך.

ו. האיזון בין הגמול הקבוע למענק המשתנה, מבטא גמול הוגן היוצר תמריץ נכון ליו"ר הדירקטוריון, בשים לב ליעדי החברה ומטרותיה.

ז. לאור כל האמור לעיל, מצאו ועדת ביקורת ותגמול והדירקטוריון כי רכיבי התגמול לרבות היחס בין המרכיבים הקבועים בו לרכיבים המשתנים בו והעלות הכוללת לחברה הם ראויים וסבירים. עוד סבורים ועדת ביקורת ותגמול והדירקטוריון כי האיזון בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה מבטא יחס הוגן היוצר תמריץ נכון ליו"ר דירקטוריון החברה, בשים לב ליעדי החברה ומטרותיה. לאור האמור לעיל, ההענקה היא לטובת החברה.

ח. שמות הדירקטורים בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור העסקה ומהות עניינם האישי

בין יו"ר הדירקטוריון לבין משפחת רוזנברג נחתם הסכם, כמפורט בסעיף 1.5 לעיל. כמו כן, למר דרל הגלר, קשרים עסקיים עם מר קנת' ניל רוזנברג. מר יעקב שיננזון מעניק שירותים משפטיים, מעת לעת, לבעל השליטה ולסגני יו"ר הדירקטוריון ומי מטעמם.

3. פרטים הנדרשים מכוח תקנות הצעה פרטית בקשר עם נושא מס' 1.5 שעל סדר היום

א. ניירות הערך המוצעים ליו"ר הדירקטוריון (בסעיף זה גם "הניצע")

הניצע	כמות כתבי האופציה	כמות המניות החסומות
יו"ר הדירקטוריון, מר עמיקם בן צבי	925,250	128,743

ההקצאה מהווה הצעה פרטית מהותית, כמשמעותה בתקנות הצעה פרטית.

ב. צד מעוניין

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, יו"ר הדירקטוריון אינו צד מעוניין, כהגדרת מונח זה בסעיף 5(270) לחוק החברות, ולא יהפוך לצד מעוניין כתוצאה מהקצאת ניירות הערך נשוא דוח זה, לרבות בהנחה שיממש את מלוא ניירות הערך ההמירים המוחזקים על ידו או שיוקצו לו מכוח דוח זימון זה.

כתבי האופציה והמניות החסומות יוענקו ליו"ר הדירקטוריון ללא תמורה כספית, בהתאם לתנאי תוכנית 2022 והסכם הענקה שיחתם עימו, כחלק מהתמורה בגין השירותים שהוא מעניק לחברה.

תקופת הבשלה (Vesting) של כל כתבי האופציה והמניות החסומות תהיה בחלקים של 1/3, כאשר 1/3 מתוך סך כתבי האופציה והמניות החסומות שהוענקו יבשילו (ויהפכו לבני מימוש) בחלוף שנה ממועד ההענקה, קרי מועד החלטת הדירקטוריון בדבר ביצוע ההענקה מיום 3 בדצמבר 2025 ("מועד ההענקה"), 1/3 מתוך סך כתבי האופציה והמניות החסומות שהוענקו יבשילו (ויהפכו לבני מימוש) בחלוף שנתיים ממועד ההענקה ו-1/3 אחרון מתוך סך כתבי האופציה והמניות החסומות שהוענקו יבשילו (ויהפכו לבני מימוש) בחלוף שלוש שנים ממועד ההענקה.

מחיר המימוש: מחיר המימוש בגין כל כתב אופציה לצורך חישוב "סכום ההטבה הכספית" (כהגדרתו להלן) הינו 14.23 ש"ח, המהווה את מחיר הסגירה הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך שלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה, כאמור. מחיר המימוש אינו צמוד לבסיס הצמדה כלשהי.

שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום 2 בדצמבר 2025 יום המסחר שקדם למועד ההענקה, היה 14.16 ש"ח.

מימוש כתבי אופציה על בסיס "מימוש נטו" (Net Exercise): מובהר, כי מחיר המימוש ישמש אך ורק לשם קביעת "סכום ההטבה הכספית" (כהגדרתו להלן) וכמות המניות שהניצע יהיה זכאי להן בפועל במועד מימוש כתבי האופציה, וכי במועד מימוש כתבי האופציה הניצע לא יידרש לשלם את מחיר המימוש בגין כתבי האופציה. החברה תהווה חלק מרווחיה או מפרמיה על מניות להון מניות או תנהג בכל דרך אחרת המותרת על-פי דין במקרה של הקצאת מניות תמורת סכום הנמוך מערכן הנקוב, הכל בהתאם לדין החל, לרבות בהתאם לסעיף 304 לחוק החברות. ככל שלפי הדין החל לא ניתן יהיה לנהוג כאמור, הערך הנקוב המצטבר של מניות המימוש שתתקבלנה בפועל ישולם על ידי הניצע לחברה במועד מימוש כתבי האופציה למניות, בדרך שתיקבע על ידי הדירקטוריון (לרבות באמצעות תשלום במזומן, בשיק או בהעברה בנקאית, או שילוב שלהם).

במועד המימוש ייערך חישוב של ההפרש בין שער הסגירה האחרון של מניית החברה לפני קבלת הודעת המימוש, לבין מחיר המימוש (בכפוף להתאמות הקבועות בתוכנית 2022) ("סכום ההפרש"). סכום ההפרש, כשהוא מוכפל בכמות כתבי האופציה אשר לגביהם ניתנה הודעת מימוש ("סכום ההטבה הכספית"), ומחולק בשער הסגירה האחרון של המניה לפני קבלת הודעת המימוש - יהווה את כמות המניות שתוקצינה לניצע כמפורט להלן:

החברה תקצה ליו"ר הדירקטוריון כמות מניות אשר שווי השוק הכולל שלהן, לפי שער הסגירה האחרון של המניה לפני קבלת הודעת המימוש על ידי החברה, שווה לסכום ההטבה הכספית. מובהר כי למרות האמור לעיל, החברה לא תקצה שברי מניה, ובמקום זאת החברה תעגל כל שבר מניה שהוא 0.5 ומעלה למניה אחת, ותעגל כל שבר מניה שהוא מתחת ל-0.5 כלפי מטה (לאפס).

תקופת המימוש : כתבי האופציה יהיו ניתנים למימוש החל ממועד ההבשלה הרלוונטי הנקוב לעיל ועד תום 4 שנים ממועד ההענקה. כתבי אופציה שלא ימומשו עד תום תקופת המימוש האמורה יפקעו ולא יקנו לניצע זכות כלשהי.

המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה וכן המניות החסומות תהיינה זהות ושוות בזכויותיהן, לכל דבר ועניין, לזכויות המוקנות למחזיק במניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. של החברה, הקיימות בהון המונפק והנפרע של החברה, ותקנינה את הזכות לכל דיבידנד או הטבה אחרת אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתן חל לאחר יום המימוש (ביחס לכתבי האופציה) או לאחר מועד ההקצאה בפועל (ביחס למניות החסומות).

המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה וכן המניות החסומות תירשמנה על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (או כל חברה לרישומים אחרת כפי שתקבע על ידי החברה מעת לעת, במקרה בו החברה תחליט על החלפת החברה לרישומים בקשר עם כלל ניירות הערך שלה). כתבי האופציה המוקצים וכן המניות החסומות יוענקו ליו"ר הדירקטוריון באמצעות נאמן במסגרת סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, במסלול רווחי הון.

ד. השווי ההוגן של ניירות הערך הניתנים להמרה או למימוש למניות, בציון אופן ונוסחת חישוב השווי וההנחות ששימשו בסיס לחישוב

במועד בו הדירקטוריון אישר את ההקצאה ליו"ר הדירקטוריון ביום 3 בדצמבר 2025, השווי ההוגן של כתבי האופציה והמניות החסומות המוקצים ליו"ר הדירקטוריון עמד על סך של 5.909 ₪ עבור כל אופציה¹. ההנחות העיקריות ששימשו בקביעת השווי ההוגן של כתבי האופציה המוקצים הינן כדלקמן:

תקופת מימוש של 4 שנים ; סטיית תקן שנתית של כ-48.4% ; מחיר המניה ביום עריכת המודל (נכון ליום 2 בדצמבר 2025) – 14.16 ש"ח ; מחיר הסגירה הממוצע של המניה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון – 14.23 ש"ח ; תקופת הבשלה בת 3 שנים ; וריבית חסרת סיכון בגובה של כ-3.73% . יובהר, כי במקרה בו שווי ההענקה של התגמול ההוני בתחשיב שנתי, במועד אישור אסיפה זו, יגרום לחריגה מתקרת התגמול הקבועה במדיניות התגמול המוצעת, ביחס ליו"ר דירקטוריון, תפעל החברה לביצוע ההתאמות הנדרשות.

ה. פרטים (במונחים שנתיים) לפי התוספת השישית לתקנות הדיווח, בהנחת אישור הענקת כתבי האופציה והמניות החסומות ליו"ר הדירקטוריון (בש"ח)

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר*	מענק***	תשלום מבוסס מניות**	אחר	סה"כ
עמיקם בן צבי	יו"ר דירקטוריון	90%	-	2,368,800	1,531,440 ² 430,000	2,430,000	-	6,330,240 ² 28,800

¹ השווי ההוגן של כתבי האופציה נקבע על פי נוסחת B&S.

* השכר המצוין לעיל הינו אומדן של עלות השכר השנתי במונחי עלות מעסיק לחברה, על בסיס השכר החודשי ברוטו בתוספת תנאים נלווים לשכר, כגון תנאים סוציאליים, הפרשות אקטואריות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, לרבות כל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק ליו"ר הדירקטוריון.

** נלקח בחשבון שווי שנתי מלא של ההקצאה ההונית, לפיו חלוקה ליניארית בשים לב לתקופת ההבשלה.

*** תקרת המענק השנתי נקטמה בשים לב לתיקון המוצע ליחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים.

הון המניות המונפק בחברה, ולמיטב ידיעת החברה הכמות ושיעור אחזקותיהם של הדירקטורים, של בעלי ענין בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה.

שם הניצע, יתר בעלי המניות החברה	כמות מניות (כולל מניות חסומות)	כמות אופציות סחירות (סדרה 2)	כמות אופציות סחירות (סדרה 3)	כמות כתבי אופציה בלתי סחירות	שיעור אחזקה - לפני ההקצאה	שיעור אחזקה - לאחר ההקצאה (בהנחה שרק הניצע מימש למניות)	שיעור אחזקה - לאחר ההקצאה (בדילול מלא)
אלי זכריה רוזנברג	250,006,006	-	-	-	45.23%	45.16%	41.42%
מדינת ישראל	1 (מניית מדינה מיוחדת אשר אינה מקנה למדינה זכות הצבעה בחברה	-	-	-	-	-	-
עמיקם בן צבי	128,743	-	-	2,075,250	-	0.19%	0.46%
דינה בן טל גננסי	-	-	-	102,261	-	-	0.02%
אורן כהן בוטנסקי	181,576	-	-	409,664	0.03%	0.03%	0.1%
חבב בן דוד	181,576	-	-	609,664	0.03%	0.03%	0.13%
לימור בוזגלו	181,576	-	-	709,664	0.03%	0.03%	0.15%
שרון בראונסטון	181,576	-	-	659,664	0.03%	0.03%	0.14%

שם הניצע, יתר בעלי המניות החברה	כמות מניות (כולל מניות חסומות)	כמות אופציות סחירות (סדרה 2)	כמות אופציות סחירות (סדרה 3)	כמות כתבי אופציה בלתי סחירות	שיעור אחזקה - לפני ההקצאה	שיעור אחזקה - לאחר ההקצאה (בהנחה שרק הניצע מימש למניות)	שיעור אחזקה - לאחר ההקצאה (בדילול מלא)
זית							
שלמה קרקו	181,576	-	-	709,664	0.03%	0.03%	0.15%
שלמה נתן זפריני	181,576	-	-	709,664	0.03%	0.03%	0.15%
נדב חנין	181,576	-	-	609,664	0.03%	0.03%	0.13%
גילי פלדמן	-	-	-	200,000	-	-	0.03%
ניצעים אחרים שאינם נושאי משרה	544,728	-	-	7,114,757	0.1%	0.1%	1.27%
ציבור	300,873,886		36,445,366	-	54.44%	54.32%	55.86%
סה"כ	552,824,395	-	36,445,366	13,909,916	100%	100%	100%

ו. עניין אישי של בעל מניה מהותי או נושא משרה בחברה ומהות העניין האישי

ליו"ר הדירקטוריון עניין אישי בהקצאת כתבי האופציה והמניות החסומות, לאור היותו הניצע במסגרת ההקצאה המוצעת של כתבי האופציה והמניות החסומות. לסגני יו"ר דירקטוריון החברה ולמר יעקב שיננזון יש עניין אישי בהענקה ליו"ר הדירקטוריון, בשל קשריהם עם בעל השליטה, ולאור קשריו של יו"ר הדירקטוריון עם בעל השליטה, כמפורט בדוח זימון זה לעיל.

ז. התאמות

על-פי הנחיות הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), כפי שיחולו מעת לעת, לא יבוצע מימוש של כתבי אופציה למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום ה"אקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של כתבי אופציה למניות ביום ה"אקס" כאמור.

בהתאם לתוכנית 2022, כתבי האופציה המוצעים יהיו כפופים להתאמות כמפורט להלן:

- התאמות בגין פיצול או איחוד של הון המניות של החברה

אם החברה תאחד את המניות שבהונה המונפק למניות בנות ערך נקוב גדול יותר או תחלקן בחלוקת משנה למניות בנות ערך נקוב קטן יותר, או תערוך סיווג מחדש של מניות, יוקטן או יוגדל בהתאמה, לפי המקרה, מספר כתבי האופציה ומניות המימוש שתוקצינה תחת אלו וכן מחיר המימוש החל, לאחר פעולה כאמור, וזאת על מנת לשמר את הערך הכלכלי היחסי של כתבי האופציה, וזאת ללא שתידרש לכך הסכמת הניצע.

- התאמות בגין חלוקת מניות הטבה

בכל מקרה של חלוקת מניות הטבה אשר התאריך הקובע לעניין הזכאות להשתתף בחלוקתן יחול לאחר מועד הקצאת כתבי האופציה אך בטרם מומשו אלו ובטרם פקעה זכותו של הניצע לממשן ("התאריך הקובע"), יתווספו למניות המימוש שהניצע זכאי להן עם מימוש כתבי האופציה מניות במספר ובסוג שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את כתבי האופציה לפני התאריך הקובע. מחיר המימוש של כל כתב אופציה לא ישתנה כתוצאה מהוספת מניות כאמור. ההוראות המתייחסות להתאמת מספר מניות המימוש תחולנה במקרה של חלוקת מניות הטבה נוספת גם לגבי המניות שיתווספו למניות המימוש, בכפוף לשינויים המחויבים.

- התאמות במקרה של החלטה על פירוק מרצון

היה ויוחלט על פירוקה מרצון של החברה בשעה שקיימים כתבי האופציה שטרם מומשו, תמסור החברה הודעה לניצע בדבר קבלת ההחלטה כאמור, ולניצע יהיו עשרה (10) ימים לממש את כתבי האופציה שטרם מומשו למניות ואשר הגיע מועד ההבשלה בגינם. עם חלוף עשרה ימים אלו, כל כתבי האופציה אשר טרם מומשו למניות עד אותו יום יפקעו מיידית.

- התאמות בגין הנפקת זכויות

אם החברה תציע לבעלי מניותיה ניירות ערך בדרך של הנפקת זכויות, שהמועד הקובע לקבלתם יחול בטרם מומשו או פקעו כתבי האופציה, תשמרנה זכויות הניצע באופן שמספר המניות הנובעות ממימוש אותם כתבי אופציה יותאם למרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס זכויות" לבין שער הבסיס שיקבע למניות החברה "אקס זכויות".

- התאמות בגין חלוקת דיבידנד

אם החברה תחלק דיבידנד, והמועד הקובע את הזכות לקבלתו יקדם למועד המימוש של כתבי האופציה, לרבות כתבי אופציה שטרם הגיע מועד ההבשלה בגינם (ובטרם פקעה זכותו של הניצע לממשם), יותאם מחיר המימוש של כתבי האופציה על ידי הפחתת מחיר המימוש לכל כתב אופציה כאמור בסכום השווה לסכום הדיבידנד שחולק עבור כל מניה.

מובהר, כי האמור לעיל מובא על דרך התמצית בלבד, ואין בו כדי למצות את מלוא ההסדרים, ההסכמות והתנאים שהיו בין החברה לבין הניצע בקשר עם כתבי האופציה, לרבות בדבר: היעדר סחירות ועבירות של כתבי האופציה, תנאי תוכנית 2022 במקרה של סיום העסקה או כהונה, פרוצדורת המימוש, הוראות להתאמות, הוראות הפקודה, מיסוי, התחייבויות הניצע וכיו"ב.

הענקת כתבי האופציה והמניות החסומות ליו"ר הדירקטוריון, אושרה על ידי ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה ביום 2 בדצמבר 2025 וביום 3 בדצמבר 2025, בהתאמה.

הענקת כתבי האופציה והמניות החסומות ליו"ר הדירקטוריון, כפופה גם לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, המזומנת על-פי דוח זימון זה.

הענקת כתבי האופציה ומניות חסומות ליו"ר הדירקטוריון, כפופה לקבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש והמניות החסומות. בכוונת החברה לפנות אל הבורסה לצורך קבלת אישור כאמור בסמוך לאחר פרסום דוח זה.

ט. העדר הסכמים בין הניצע לבין מחזיק מניות בחברה

למיטב ידיעת החברה, על בסיס בירור שערכה עם יו"ר הדירקטוריון, לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בינו, או מי מטעמו, לבין מחזיק מניות בחברה או מחזיק ניירות ערך של החברה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה. לפרטים אודות הסכם בין יו"ר הדירקטוריון לבין משפחת רוזנברג, ראו פירוט בסעיף 1.5 לעיל.

י. מניעה או הגבלת ביצוע פעולה בניירות הערך המוצעים

על-פי הוראות סעיף 15ג לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 והוראות תקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), תש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש שתנבענה ממימוש כתבי האופציה המוצעים ושל המניות החסומות:

בתקופה של שישה חודשים שראשיתם ביום ההקצאה ("**התקופה הראשונה**") לא יהיה הניצע רשאי להציע את מניות המימוש או את המניות החסומות תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

במשך תקופה של ששת הרבעונים העוקבים שלאחר תום התקופה הראשונה, יהיה הניצע רשאים להציע במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שהרשות התירה את פרסומו, בכל יום מסחר בבורסה, לא יותר מהממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות מסוג מניות המימוש והמניות החסומות, בתקופת שמונת השבועות שקדמו ליום ההצעה, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת של מניות המימוש והמניות החסומות בכל רבעון לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה. לעניין זה "הון מונפק ונפרע" למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

על מכירה מחוץ לבורסה לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ואולם כל אדם שרכש את מניות המימוש או המניות החסומות מהניצע שלא על-פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, ייכנס בנעליו לעניין קיום הוראות החסימה כאמור בסעיף זה לעיל.

בנוסף, ביחס לניצע על-פי דוח זה, כתבי האופציה המוקצים והמניות החסומות וכן כל זכות המוקנית מכוחם, לרבות מניות המימוש ומניות הטבה, יופקדו בידי נאמן במשך תקופה של עשרים וארבעה (24) חודשים (לפחות) מיום הקצאתם והפקדתם בידיו עבור הניצע, או כל

תקופה אחרת, ככל שתיקבע על ידי רשויות המס בישראל, ביחס לתנאי מסלול מס רווחי הון של סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.

4. פרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה בקשר עם נושא מס' 1.6 ששל סדר היום

א. רקע ותיאור התנאים המוצעים

לפרטים בדבר תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של סגני יו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 1.6.1 לעיל.

ב. שם בעל השליטה שלו עניין אישי בנושאים שעל סדר היום ומהות עניינו האישי

בעל השליטה בחברה, כאמור לעיל, הוא מר אלי זכריה רוזנברג, המחזיק נכון למועד דוח זימון זה, ב- 250,006,006 מניות רגילות של החברה, המהוות כ-45.23% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, ובכ-41.5% בדילול מלא. בעל השליטה הינו בעל עניין אישי בעסקה, מתוקף היותו בנו של מר קנת' ניל רוזנברג, וכן בשל הקשרים העסקיים של מר דרל הגלר עם מר קנת' ניל רוזנברג.

ג. הדרך שבה נקבעה התמורה

ביום 2 בדצמבר 2025 וביום 3 בדצמבר 2025 ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, דנו ואישרו את חידוש תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון. העלות הכוללת של כרטיסי הטיסה נקבעה לפי חישוב עלות מקובלת בחברה, בשים לב למקום מושבם של מרבית בני משפחתם של סגני יו"ר הדירקטוריון.

ד. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקה

ההחלטה לחדש את תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון אושרה על ידי ועדת ביקורת ותגמול ודירקטוריון החברה ביום 2 בדצמבר 2025 וביום 3 בדצמבר 2025, בהתאמה. ההחלטה כפופה גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת מכח דוח זימון זה. יצוין, כי מדובר באישור תנאים אשר הינם בחריגה ממדיניות התגמול המוצעת של החברה.

ה. פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור ההתקשרויות על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

לפרטים אודות עסקאות כאמור, ראו ביאור 21 לפרק ג', לדוח התקופתי לשנת 2024.

ו. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת ביקורת ותגמול ובדירקטוריון החברה בהם נידונה ההתקשרות עם יו"ר הדירקטוריון

הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת ביקורת ותגמול של החברה, במסגרתה נידונו ואושרו תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון הם: ה"ה צביה ליפשיץ גולדפרב (דירקטורית חיצונית), גבריאל מימון (דירקטור בלתי תלוי), ד"ר אמנון שרייבר (דירקטור בלתי תלוי) הרב יצחק לוי (דירקטור חיצוני) איריס ציבולסקי חביליו (דירקטורית חיצונית), ויפעת סאמט שליט (דירקטורית חיצונית).

הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה, במסגרתה נידונו ואושרו תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון הם: ג'ייסון גרינבלט, צביה ליפשיץ גולדפרב (דירקטורית חיצונית), מרדכי (מוטי) אנגלמן, גבריאל מימון (דירקטור בלתי תלוי), ד"ר אמנון שרייבר (דירקטור בלתי תלוי) הרב יצחק לוי (דירקטור חיצוני), איריס ציבולסקי חביליו (דירקטורית חיצונית) ויפעת סאמט שליט (דירקטורית חיצונית).

ז. נימוקי ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון לאישור חידוש תנאי הכהונה וההעסקה

ועדת הביקורת והתגמול והדירקטוריון בחנו את אישור חידוש תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון ואישרו את חידוש תנאי הכהונה, בהתבסס על הנימוקים הבאים:

א. תנאי כהונתם והעסקתם של סגני יו"ר הדירקטוריון הינם סבירים וראויים בנסיבות העניין זאת על רקע השקעת משאבים רבים מצידם לצורך מילוי תפקידם ובכלל זה תרומתם לחברה בין היתר בנושאי פיתוח עסקי ואסטרטגיה.

ב. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לסגני יו"ר הדירקטוריון הינם חלף זכאותם לגמול דירקטורים בהתאם לתקנות הגמול.

ג. תנאי הזכאות לכרטיסי טיסה המוצעים לסגני יו"ר הדירקטוריון ולבני משפחתם, כמפורט במסמך זה, הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב בכך שמקום מושבם הינו מחוץ לישראל.

ד. תנאי ההעסקה המוצעים הולמים וראויים ביחס לדרישות התפקיד, מורכבות החברה ותרומתם לחברה של סגני יו"ר דירקטוריון החברה.

ח. שמות הדירקטורים בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור העסקה ומהות עניינם האישי

סגני יו"ר הדירקטוריון, ה"ה קנת' ניל רוזנברג ודרל הגלר, הינם בעלי עניין אישי בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, מתוקף היותם הזכאים לתגמול המוצע. כאמור לעיל, בין יו"ר הדירקטוריון לבין משפחת רוזנברג נחתם ההסכם כמפורט לעיל, וכן מר יעקב שינזון מעניק שירותים משפטיים, מעת לעת, לבעל השליטה ולסגני יו"ר הדירקטוריון ולמי מטעמם.

ט. גילוי טבלאי בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווח

סך הגמול של סגני יו"ר הדירקטוריון בשנת 2024 עמד על סך של כ-1.34 מיליון ש"ח. להלן ריכוז הגמול השנתי החזוי שישולם לסגני יו"ר הדירקטוריון, על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, בכפוף לאישור האסיפה לפי דוח זה:

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תשלום דמי ניהול וייעוץ	אחר	תגמולים: אחרים / ריבית / דמי שכירות / אחר	סה"כ
קנת' ניל רוזנברג	סגני יו"ר דירקטוריון	כפי הנדרש	(*)	-	-	25,000 ש"ח לחודש (**)	-	325,700 ש"ח (***)	625,700 ש"ח

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תשלום דמי ניהול וייעוץ	אחר	תגמולים: אחרים / ריבית דמי שכירות / אחר	סה"כ
דרל הגלר	סגן יו"ר דירקטוריון	כפי הנדרש	-	-	-	25,000 ש"ח לחודש (**)	-	325,700 ש"ח (***)	625,700 ש"ח

(*) מר קנתי ניל רוזנברג הוא אביו של בעל השליטה בחברה, המחזיק בכ- 45.23% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה.

(**) דמי הניהול ישולמו לסגני יו"ר הדירקטוריון או לתאגיד בשליטתם. לסכום המפורט בטבלה יתווסף מע"מ, ככל ויחול.

(***) חישוב שווי ההטבה המרבי של כרטיסי טיסה, לפי יחס המרה הידוע במועד הסמוך למועד פרסום דוח זימון זה.

5. הודעה בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום ד', 31 בדצמבר 2025, בשעה 15:00, במשרדי החברה, בנמל התעופה בן גוריון, אשר על סדר יומה דיון והחלטה בנושאים המפורטים בדוח זימון זה. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום ד', 7 בינואר 2026, באותו המקום ובאותה השעה.

6. הרוב הנדרש

6.1 הרוב הנדרש לאישור כל אחד מהנושאים המפורטים בסעיפים 1.2 ו- 1.3 לעיל, אשר על סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מקרב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני.

6.2 הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 1.4 לעיל, אשר על סדר יומה של האסיפה, הוא הרוב הנדרש בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות דהיינו רוב רגיל מבעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, 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 מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

במניין כלל הקולות של בעלי המניות לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, בשינויים המחויבים.

6.3 הרוב הנדרש לאישור כל אחד מהנושאים המפורטים בסעיפים 1.5 ו- 1.6 שעל סדר יומה של האסיפה, הוא הרוב הנדרש בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות, דהיינו, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה,

המשתתפים בהצבעה ; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

במניין כלל הקולות של בעלי המניות לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, בשינויים המחויבים.

7. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הינו יום ד', 3 בדצמבר 2025 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

8. מניין חוקי

מניין חוקי באסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים שני בעלי מניות, בעצמם או על ידי שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני אשר מציינים את אופן הצבעתם, אשר ביחד מחזיקים במניות או מייצגים מחזיקים במניות המקנות 25% ומעלה מכח ההצבעה של החברה. אם תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה מאליה בשבוע ימים לאותה השעה ולאותו מקום, ובאסיפה הנדחית ידונו בעניין לשמו נקראה האסיפה הראשונה. לא נמצא מנין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

9. אופן ההצבעה

בעל מניה המעוניין להצביע באסיפה, יוכיח לחברה את בעלותו במניה בהתאם לקבוע בהוראות החוק, תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה), תש"ס-2000 ותקנון החברה, וזאת מבלי לגרוע מהאמור להלן בנוגע לבעל מניות "זר".

כל בעל מניות יכול להשתתף בעצמו באסיפה האמורה או על ידי שלוח שכתב למינויו הופקד במשרד הרשום של החברה 48 שעות לפחות לפני מועד האסיפה, כלומר עד ליום 29 בדצמבר 2025. בכתב המינוי יש לציין את מספר המניות שבגין הוא ניתן. מינויו של שלוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך בכתב ואם הממנה הנו תאגיד, יעשה המנוי בחותם אותו תאגיד (אם ישנו כזה) ובהעדר חותם – על ידי פקיד או בא כח המורשה לעשות זאת בצירוף חותמת אותו תאגיד.

לגבי ההחלטות שעל סדר היום כמפורט לעיל, בעלי המניות רשאים להצביע גם באמצעות כתב הצבעה.

בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית", "כתב הצבעה אלקטרוני" ו- "חוק ניירות ערך", בהתאמה).

נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה") בכתובת www.tase.co.il. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגנ"א, הרשום לעיל. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

לכתב הצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה המניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה לרישומים, או צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות (לפי העניין), אם בעל המניות רשום בספרי החברה, ואלו הומצאו לחברה לא יאוחר מ-4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר בורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

המעוניין להצביע באסיפה מכח מניות המוחזקות על ידי "זר" כהגדרתו בסעיף 8.1.9 לתקנון החברה, יפנה לחברה בכתב לא יאוחר מ-7 ימים לפני כינוס האסיפה, דהיינו עד ליום 24 בדצמבר 2025 ויצוין בפניה כי המניות מכוחן הוא מבקש להצביע מוחזקות על ידי "זר" או שהמבקש מעוניין להצביע באמצעות מיופה כח שהינו "זר", ויצוין את כל הפרטים הנדרשים על פי סעיף 8.1.9 לתקנון החברה.

יובהר, כי מסירת הפרטים ביחס לבעלי מניות "זרים" הינה חובה על פי תקנון החברה ולא תתאפשר הצבעה של בעלי מניות אשר לא ימסרו את כל הפרטים הנדרשים עד ליום ד', 24 בדצמבר 2025.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם בעלי המניות הינו עד ליום א', 21 בדצמבר 2025 והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה, כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, הינו עד ליום ה', 25 בדצמבר 2025.

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("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.

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

בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף זה לעיל). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

10. סמכות רשות ניירות ערך

10.1 בהתאם להוראות תקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זימון זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

10.2 ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 10.1 לעיל, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור על ידי פרסומו בדוח מיידי, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדוח זה בהוראת רשות ניירות ערך ועיקרי התיקון, והכל זולת אם הורתה רשות ניירות ערך אחרת.

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

11. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זימון זה הינה עו"ד ענבל כרמי, מזכירת החברה, בטלפון: 03-9716713 ובפקס: 03-9717334, או במשרדי החברה בנמל התעופה בן גוריון (בתיאום מראש).

12. שינויים בסדר היום

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

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה, כלומר עד ליום 3 בדצמבר 2025. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זימון זה.

13. המקום והזמנים שבהם ניתן לעיין בדוח

עותק של דוח זימון זה עומד לעיון במשרדה הרשום של החברה: בנמל תעופה בן גוריון, בימים א'-ה' בין השעות 09:00 עד 16:00, בתיאום מראש (טל: 03-9716202), וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

נספח א'

מדיניות התגמול המוצעת

**אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ
("החברה")**

מדיניות תגמול נושאי משרה

תוכן עניינים

1.	רקע	3
2.	תחולת המדיניות ואופן עדכונה	3
3.	עקרונות מנחים	4
4.	חבילת התגמול הכוללת	6
5.	תנאי התגמול - רכיבים קבועים	6
6.	תנאי תגמול - הסדרי פרישה וסיום התקשרות	9
7.	תנאי תגמול - מענק שנתי	10
8.	מענקים מיוחדים	12
9.	מענק חתימה	12
10.	תגמול הוני	13
11.	מענק שימור	14
12.	תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה	14
13.	גמול דירקטורים	15
14.	כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות	15

1. רקע

- 1.1. בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), מובאת להלן מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה ("המדיניות" או "מדיניות התגמול").
- 1.2. מטרת המסמך הינה להגדיר ולפרט את מדיניות התגמול ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל ולמנהלים בחברה אשר המנכ"ל רואה בהם נושאי משרה ואשר הינם בדרגת סמנכ"ל [\(לביחד - "נושאי המשרה"\)](#). המדיניות עוסקת בהיקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם לדרישות חוק החברות. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה. מדיניות התגמול מתייחסת גם לתנאי הכהונה של חברי דירקטוריון, אשר, למעט לגבי יו"ר הדירקטוריון, לצרכי מסמך זה אינם נכללים תחת הגדרת "נושאי המשרה".
- 1.3. יודגש, כי מדיניות זו אינה מקנה לנושאי המשרה זכות לקבלת תגמול כלשהו מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו. התגמול לו יהיו זכאים נושאי המשרה, המכהנים בחברה כיום או שיכהנו בחברה בעתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורם ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה בכפוף להוראות כל דין, למעט גמול דירקטורים אשר, כל עוד לא נקבע אחרת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, יהיה כפי שמפורט בסעיף [1213](#) להלן.
- 1.4. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבחנה.

2. תחולת המדיניות ואופן עדכונה

- 2.1. מדיניות התגמול גובשה במסגרת הליך פנימי מסודר אשר נערך בחברה בהתאם להוראות הדין, והיא מושתתת על עקרונות המאפשרים איזון ראוי והולם בין הרצון לתגמל את נושאי המשרה על הישגיהם לבין הצורך להבטיח כי מבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה.
 - 2.2. יובהר כי מדיניות התגמול קובעת את המסגרת אותה [רשאים ועדת הביקורת ותגמול ו/או דירקטוריון רשאים](#) החברה להעניק לנושאי המשרה ואינה יוצרת חובה כלשהי להעניקה כזו או אחרת וזאת גם במקרה של עמידה בכל תנאי הסף המוגדרים במדיניות [בכלל ובכלל](#) זה הענקת תגמול לנושאי המשרה הנמוך מהטווח הקבוע במדיניות תגמול זו לא תיחשב סטייה או חריגה ממדיניות זו. כמו כן, ויתור של נושא משרה על רכיב גמול כלשהו ו/או הפחתה של רכיב גמול, לרבות באופן חד פעמי או לתקופה, לא יחשב סטייה או חריגה ממדיניות זו.
 - 2.3. דירקטוריון החברה מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה וכן על כל הפעולות הדרושות לשם כך.
 - 2.4. מדיניות התגמול הינה מדיניות רב שנתית אשר תעמוד בתוקפה לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישורה כדין ("תקופת המדיניות").
 - 2.5. [כנדרש ובהתאם להוראות הדין, מינה דירקטוריון החברה את ועדת הביקורת לשמש גם כוועדת תגמול אשר תפקידה על פי הוראות הדין הם: \(א\) להמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול, \(ב\) להמליץ על עדכונה של מדיניות התגמול מעת לעת, ולבחון את יישומה, \(ג\) להחליט האם לאשר עסקאות בקשר עם תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בהתאם להוראות הדין, \(ד\) להחליט האם לפטור אישור תנאי כהונה של מועמד לכהן כמנכ"ל מהצורך באישור האסיפה הכללית בנסיבות הקבועות בחוק \("ועדת הביקורת ותגמול"\)](#).
- המדיניות תעמוד בתוקפה במתכונתה הנוכחית למשך כל תקופת המדיניות, וזאת עד לשינויה או ביטולה על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף להוראות כל דין.

2.6. שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה (למעט יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה), טעונים אישור מראש של מנכ"ל החברה בלבד לאחר היוועצות עם יו"ר החברה, אם זה אישר כי השינוי בתנאי הכהונה וההעסקה אינו מהותי. לעניין זה יובהר כי סך השינויים המצטברים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה שיאושרו על ידי המנכ"ל על פי סעיף זה בתקופת המדיניות לא יעלה על **10%** מחבילת 15% מהעלות השנתית בגין חבילת התגמול הכוללת של אותו נושא משרה כפי שהייתה במועד אישור המדיניות או במועד מאוחר יותר (אם התגמול אושר כדין במועד מאוחר יותר), לעומת כפי שהייתה לאחר השינוי ובלבד שבעקבות השינוי כאמור כל אחד מרכיבי התגמול בחבילת התגמול הכוללת של אותו נושא משרה, לא יחרוג מהתקרה הרלוונטית במדיניות זו.

2.7. שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, טעונים אישור מראש של ועדת הביקורת והתגמול בלבד, אם זו אישרה כי השינוי בתנאי הכהונה וההעסקה אינו מהותי. לעניין זה נקבע, כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה, שיכול שיאושרו על ידי ועדת הביקורת והתגמול על פי סעיף זה בתקופת המדיניות, לא יעלה על **15%±** במצטבר מחבילת מהעלות השנתית בגין חבילת התגמול הכוללת של המנכ"ל כפי שהייתה במועד אישור המדיניות או במועד מאוחר יותר (אם התגמול אושר כדין במועד מאוחר יותר), לעומת כפי שהייתה לאחר השינוי ובלבד שבעקבות השינוי כאמור, כל אחד מרכיבי התגמול בחבילת התגמול הכוללת של מנכ"ל החברה, לא יחרוג מהתקרה הרלוונטית המפורטת במדיניות זו.

2.8. יצוין כי, חריגה של עד 10% מהטווחים, היחסים והתקרות המפורטים במדיניות זו לא ייחשבו כחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול. האמור לעיל לא יחול על מענקים בשיקול דעת לנושאי משרה שאינם כפופי מנכ"ל.

3. עקרונות מנחים

3.1. פעילות החברה

החברה פועלת בעיקר בהובלה אווירית של נוסעים ומטען בארץ ובחו"ל באמצעות מטוסי נוסעים ומטען. הסביבה העסקית בה פועלת החברה הינה ענף התעופה האזרחית, הבינלאומית והפנים ארצית והתיירות לישראל וממנה, המאופיין בעונתיות וברמת תחרות גבוהה. הניהול השוטף של ענייני החברה מופקד בידי מנכ"ל החברה, הנעזר לצורך מילוי תפקידו בצוות הנהלה המשמש כמטה הראשי של החברה.

פעילותה של החברה כמוביל אווירי מתאפיינת בשמירה על רמה גבוהה ובלתי מתפשרת של בטיחות טיסה ובטחון נוסעיה, המהווים בסיס לפעילותה השוטפת של החברה האחראית על הטסת מיליוני נוסעים בשנה, תוך השגת יעדיה העסקיים ובהתחשב באתגרים העומדים בפני החברה והנהלתה והתחרות השוררת בענף התעופה הבינלאומית.

3.2. מטרת המדיניות

מדיניות זו נועדה לסייע בהשגת מטרות ויעדי החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח, לרבות באמצעות:

3.2.1. התאמת תמהיל התגמול לו זכאים נושאי המשרה על פי תרומתם ומאמציהם בעתות שיגרה וחירום לפיתוח עסקי החברה והשגת יעדיה ולהישגיהם בפועל בהתאם לתפקידיהם;

3.2.2. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים בשים לב לגודל החברה, האופי העסקי והתפעולי המיוחד של פעילותה והתרבות הארגונית שלה;

3.2.3. יצירת מערך תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשגת יעדי החברה בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית ותוצאותיה העסקיות, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה ;

3.2.4. הבטחת יכולתה של החברה ומתן כלים לגיוס ולשימור של נושאי משרה איכותיים, ראויים ומיומנים המחויבים לחברה ולהצלחתה ואשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את תוצאותיה בראייה ארוכת טווח ;

3.2.5. יצירת מסגרת כללית אחידה, על בסיס עקרונות המשותפים לכלל נושאי המשרה, אשר תביא לתוכניות תגמול אישיות ראויות תוך התאמה לתפקידו, ניסיונו, מאפייניו וביצועיו של כל נושא משרה.

3.3. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

בעת בחינת תנאי תגמול על פי מדיניות זו נלקחים בחשבון, בין היתר, הפרמטרים המובאים להלן. יצוין, כי במועד אישור המדיניות אין דרישות מוקדמות בקשר עם יישום הפרמטרים הקבועים בסעיף זה והנ"ל ייבחנו על ידי ועדת **הביקורת והתגמול** [התגמול](#) והדירקטוריון ביחס לכל נושא משרה שתנאי העסקתו יובאו לאישור, מעת לעת. להלן הפרמטרים :

- 3.3.1. השכלתו, כישוריו ומומחיותו של נושא המשרה ;
- 3.3.2. ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה (בכלל, ובחברה בפרט) ;
- 3.3.3. תפקידו של נושא המשרה ותחומי אחריותו ;
- 3.3.4. הסכמי שכר קודמים עם החברה של נושא המשרה, ככל שרלוונטי ;
- 3.3.5. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שיקבעו במסגרת מדיניות התגמול כלהלן ;
- 3.3.6. תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה, רווחיה, חוסנה ויציבותה ;
- 3.3.7. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה ;
- 3.3.8. הצורך של החברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים ;
- 3.3.9. בחינת התאמת מבנה התגמול של נושא המשרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.

3.4. סבירות מנגנוני התגמול

סבירות מנגנוני התגמול והיקפי הסכומים המשולמים מכוחם הנכללים במדיניות תגמול זו, נבחנו גם ביחס לתנאים המקובלים בשוק לנושאי משרה המכהנים בתפקידים דומים בקבוצת הייחוס.

הואיל ומדיניות זו קובעת קווים מנחים, יהא על ועדת **הביקורת והתגמול** [התגמול](#) [התגמול](#) והדירקטוריון החברה לקבוע את תנאי התגמול האישיים של כל נושא משרה בחברה בהתאם לעקרונות ולפרמטרים המפורטים במדיניות זו.

3.5. [הסכומים האמורים במדיניות התגמול יוצמדו אחת לשנה, בחודש פברואר של כל שנה החל משנת 2027, לעליה במדד המחירים לצרכן \("המדד"\), בהתבסס על המדד הידוע לחודש ינואר \(שמפורסם במהלך חודש פברואר\). מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד, הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך.](#)

4. חבילת התגמול הכוללת

4.1. חבילת התגמול לנושאי המשרה תכלול 3 רכיבים עיקריים, כולם או חלק מהם, כפי שיופרטו בהרחבה להלן:
(א) רכיבים קבועים (הנחלקים לשכר בסיס/דמי ניהול ותנאים נלווים); (ב) הסדרי פרישה וסיום התקשרות;
(ג) רכיבים משתנים, לרבות מענקים וגמול הוני.

4.2. בעת דיון בכל רכיב תגמול מן המנויים בסעיף 4.1 לעיל, יילקחו בחשבון השלכותיו האפשריות לרבות: השלכות כלכליות, השלכות חשבוניות ומיסוייות וכן השלכות עסקיות חיצוניות ופנים אירגוניות ובכלל זה השפעה על עובדים ונושאי משרה **אחרים** בחברה.

בעת דיון בכל רכיב תגמול מן המנויים בסעיף 4.1 לעיל, תילקח בחשבון עלותה הכוללת של חבילת התגמול; **תוך התייחסות ליחס בין רכיבי התגמול השונים על פי היחסים הרצויים המפורטים בסעיף 4.3 להלן.**

4.3. היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים

שיעור הרכיבים הקבועים (שכר בסיס ותנאים נלווים) מכלל התגמול אשר יוענק לנושא משרה בגין שנה קלנדרית אחת לא יפחת מ: (א) **34.525%** ביחס למנכ"ל; (ב) **37.5%** ביחס ליו"ר; ו- (ג) **35.30%** ביחס ליתר נושאי המשרה אשר אינם מנכ"ל, **או** יו"ר **או** חברי דירקטוריון. **ביחס לחברי הדירקטוריון (למעט היו"ר) יהווה הרכיב הקבוע 100% מהתגמול המשולם להם.** **בכפוף למגבלת הסכומים שנקבעו במדיניות התגמול.**

4.4. השוואה פנים חברתית

בעת דיון בכל רכיב תגמול מן המנויים בסעיף 4.1 לעיל, יבחנו האורגנים המוסמכים, בין היתר, את המאפיינים הבאים:

היחס באותו מועד בין עלות ההעסקה של נושא המשרה (ללא מענקים) לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה וכן את ההשפעה של יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, והכל תוך התחשבות בגודל החברה, אופי פעילותה והשוק בו היא פועלת.

בעת אישור מדיניות זו היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה היה כמפורט להלן, על בסיס נתוני שנת **2021-2022**:

נושא משרה	יחס עלות העסקה של נושאי משרה ¹ מול שאר עובדי החברה (ללא עובדי קבלן וללא נושאי המשרה)	
	עלות העסקה ממוצעת	עלות העסקה חציונית
יו"ר הדירקטוריון	1: 2.774.14	1: 3.686.45
מנכ"ל	1: 6.695.39	1: 8.939
סמנכ"לים	1: 3.867	1: 5.0671

נתונים אלה הוצגו בפני ועדת **הביקורת והתגמול** והדירקטוריון והללו קבעו כי בהתחשב באחריותם של נושאי המשרה, בגודלה של החברה ומאפייניה, הסביבה העסקית בה היא פועלת והתחרות הקיימת בה וכן תמהיל כח האדם המועסק בה יחסים אלו הינם סבירים וראויים וכי אין ביחסים אלה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

5. תנאי התגמול - רכיבים קבועים

¹ לגבי סמנכ"לים – נלקחה עלות השכר הממוצעת שלהם. יצוין כי בטבלה לא נלקחו בחשבון עובדי קבלן, המהווים כ- 2% בלבד מסך המועסקים בחברה, עקב קושי בחילוף הנתונים הרלוונטיים לאור אופי השירותים השונים הניתנים.

5.1. שכר הבסיס

שכר הבסיס (במונחי ברוטו) מהווה תגמול קבוע שמטרתו, בין היתר, הענקת ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה ("שכר הבסיס"). רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות ועבור הזמן אותו הוא משקיע בקבלת החלטות וביצוע המוטל עליו במסגרת התפקיד. תגמול שכר הבסיס מבטא את יכולותיו וכישוריו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.

5.2. אופן קביעת שכר הבסיס לנושא משרה

5.2.1. שכר הבסיס של נושא המשרה ייקבע על פי העקרונות המנחים הקבועים בסעיף 3 לעיל ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה. בעת קביעת שכר הבסיס יבחנו האורגנים המוסמכים, בין היתר, את **היחס בין שכר הבסיס לרכיבי התגמול המשתנים, כמפורט בסעיף 4.3 לעיל, ויערכו, במידת הדרוש, הצורך בעריכת** השוואה פנים חברתית של שכר הבסיס כמפורט בסעיף 4.4 לעיל.

5.2.2. שכר הבסיס החודשי של המנכ"ל לא יעלה על -150,000 ש"ח.

5.2.3. שכר הבסיס החודשי של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על **90% משכר הבסיס החודשי של המנכ"ל המכהן במועד אישור תנאי העסקת יו"ר הדירקטוריון (ובמידה שתגמול היו"ר ניתן כשירותי ניהול תמורת חשבונות, יחושב השיעור כאמור מעלות שכר המנכ"ל) - 157,000 ש"ח.**

5.2.4. שכר הבסיס החודשי של נושאי משרה **אחרים – בחברה כפופי מנכ"ל** (שאינם יו"ר, מנכ"ל או דירקטורים) לא יעלה על -95,000 ש"ח.

5.2.5. החברה תהא רשאית להצמיד את שכר הבסיס החודשי למדד המחירים לצרכן. יובהר, כי ככל שהמדד ירד ביחס למדד הבסיס שנקבע בהסכם ההעסקה, אזי לא יופחת השכר.

5.2.6. שכר בסיס חודשי שיחרוג מהתקרה נוכח הפרשי הצמדה למדד לא יחשב כשכר החורג ממדיניות זו.

5.2.7. יצוין, כי במקרה של נושא משרה (לרבות יו"ר הדירקטוריון) המועסק במשרה חלקית, יחושב שכר הבסיס של נושא המשרה באופן יחסי להיקף המשרה בפועל.

5.3. הטבות ותנאים נלווים

החברה תהיה רשאית, בכפוף להוראות הדין, להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים מקובלים, ובכלל זה את המפורט להלן:

5.3.1. הפרשות סוציאליות להסדר פנסיוני (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה או קופת גמל) (לרבות בגין רכיב פיצויי פיטורין ואובדן כושר עבודה), הפרשות לקרן השתלמות, ימי חופשה ופדיון חופשה, ימי מחלה ודמי הבראה, העמדת רכב או תשלום חלף העמדת רכב, השתתפות בהוצאות שונות כגון, אינטרנט, **טלפון** ומחשוב, נסיעות, הוצאות רכב, תשלום עבור השתלמויות ולימודים, השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, ביטוחים מקצועיים ואחרים, שי לחג, בדיקות רפואיות, עיתונים, חברות בלשכות מקצועיות, **חניות, ארוחות** וכד'.

5.3.2. גילום מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין זקיפת שווי רכב וטלפון **והפרשות לקרן השתלמות.**

5.3.3. הטבות והנחות בקשר עם כרטיסי טיסה וגילום המס בגינם בהתאם לנהלי החברה.

5.4. ביטוח, שיפוי ופטור

5.4.1. **ביטוח** - החברה תהיה רשאית להתקשר מעת לעת בפוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, בחברות הבנות ובחברות הקשורות של החברה, כולן או חלקן, בהתאם לשיקול דעתה

של החברה (לרבות, דירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה או מי מטעמם או נושאי משרה שהינם קרובים של בעלי שליטה), בתנאים שלא יחרגו מהתנאים המפורטים להלן:

(1) סכום הכיסוי הביטוחי הכולל למקרה ולתקופת הביטוח, לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, בחברות הבנות ובחברות הקשורות של החברה, כולן או חלקן; (לרבות דירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה או מי מטעמם או נושאי משרה שהינם קרובים של בעלי שליטה), לא יעלה על גבול אחריות של 150,000 אלפי דולר ארה"ב למקרה ובסה"כ לתקופה ובנוסף הוצאות הגנה משפטית סבירות בהתאם לחוק חוזה ביטוח התשמ"א-1981.

(2) עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת הפוליסות הנ"ל יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה, והעלות אינה מהותית לחברה.

(3) הפוליסות יורחבו לכסות תביעות אזרחיות כנגד החברה עצמה (במובחן מתביעות כנגד נושאי המשרה בה) שעניינן ניירות ערך של חברה הנסחרים בבורסה ~~בתיא-Entity Coverage for~~ (Securities Claims). להרחבה זו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחת, קודמת לזכותה של החברה.

(4) החברה תהא רשאית לכסות את אחריות נושאי המשרה בגין תקופות העבר לפי אחת משתי האפשרויות הבאות:

(א) במסגרת הכיסוי הנזכר בס"ק (1) לעיל.

(ב) לחלופין, לרכוש כיסוי מסוג תקופת גילוי מוארכת (RUN OFF) בגין תקופת העבר שאינה נכללת בתאריך הרטרואקטיבי הנקוב בפוליסות שנערכו לפי ס"ק (1) לעיל וזאת לתקופת ביטוח של עד 7 שנים ובלבד שעלות הפרמיה הכוללת בגין כיסוי זה תהיה בהתאם לתנאי השוק לפוליסה מסוג זה במועד עריכת הפוליסה, והעלות אינה מהותית לחברה.

התקשרויות החברה בפוליסות ביטוח כאמור לא תהיינה טעונות אישור האסיפה הכללית ותהיינה בסמכות ועדת ~~הביקורת והגמול~~ התגמול, ובלבד שתנאי ההתקשרויות יהיו בהתאם לתנאים המפורטים לעיל וכן שהן עומדות בתנאי שוק ואינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

5.4.2. שיפוי - נושאי המשרה (לרבות דירקטורים), לרבות נושאי משרה שהינם בעלי שליטה או קרובים של בעלי שליטה, יהיו זכאים לשיפוי מהחברה בהתאם לכתבי השיפוי שאימצה החברה ו/או תאמץ מעת לעת ביחס לכלל נושאי המשרה בה. סכום השיפוי הכולל שתשלם החברה, במצטבר, בגין חבות כספית, על פי כל כתבי השיפוי שהוצאו או יוצאו להם על ידי החברה, לא יעלה על סכום השווה ל- 25% מההון העצמי של החברה; לפי דוחותיה הכספיים הסקורים או המבוקרים האחרונים, לפי העניין, אשר יהיו ידועים במועד תשלום השיפוי בפועל והכל בנוסף לסכומים שיתקבלו, אם יתקבלו, מחברת ביטוח במסגרת ביטוח בו התקשרה החברה.

5.4.3. פטור - נושאי המשרה ודירקטורים בחברה, כפי שיכחנו מעת לעת, יהיו זכאים כחלק מחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, לקבלת כתב פטור בנוסח שיאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה.

5.5. החזר הוצאות

~~אחזקת רכב וטלפון, חנייה וארוחות יעשו בהתאם למקובל בחברה ונהליה הפנימיים המוגדרים לעניין~~

הזכאות להחזרים אלו. בנוסף, נושא משרה יהיה זכאי להחזר הוצאות שיוצא בפועל במסגרת תפקידו והכל בהתאם לנהלי החברה. החברה תהיה רשאית לשלם מראש את הוצאות נושא המשרה.

6. תנאי תגמול - הסדרי פרישה וסיום התקשרות

6.1. זכאות לשחרור כספים

בכל מקרה של סיום יחסי עובד - מעביד מעסיק (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא משרה את הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או באופן חלקי, על פי פסק דין ו/או הסכם העסקה ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת הביקורת ותגמול התגמול) והדירקטוריון, ככל שייקבעו, יהיה זכאי נושא המשרה לשחרור כספים שנצטברו לטובתו ועל שמו בקופות תמלוגים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.

6.2. הודעה מוקדמת

6.2.1. תקופת ההודעה המוקדמת של נושאי משרה לא תעלה על 3 חודשים, וביחס למנכ"ל – 6 חודשים.

6.2.2. ~~ביחס לנושאי משרה אשר כיהנו כנושאי משרה ביום 8.1.2014, תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 6 חודשים.~~

6.2.2. ~~עם הודעת נושא המשרה או החברה על סיום ההעסקה, ייקבע על ידי הצדדים מועד סיום העבודה בפועל והחל ממועד זה תחל תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם בהסכמת הצדדים תתחיל תקופת ההודעה המוקדמת כאמור במועד מאוחר יותר.~~

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, עשוי משיך נושא המשרה להידרש לעמוד לרשות החברה לעניינים הקשורים בהלכה בתפקיד. החברה תהיה רשאית לוותר על העסקת נושא המשרה בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובמקרה כאמור יהיה העובד זכאי, במהלך יתרת תקופת ההודעה המוקדמת, למשכורת ולתנאים לתנאים נלווים (כולל מענק שנתי) או שארה לחילופין יהיה זכאי לדמי הודעה מוקדמת עד לגובה המשכורות והתנאים. התנאים הנלווים (כולל מענק שנתי) בגין יתרת תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם ייקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

6.3. מענק פרישה

6.3.1. מענקי פרישה ישולמו לנושא משרה בכפוף לכך כי פרישתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, על פי שיקול דעת הדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין ובמקרה כאמור לא תזכה בכל מקרה את נושא המשרה במענק פרישה כלשהו. מנכ"ל החברה יהיה רשאי, באישור ועדת הביקורת ותגמול, האורגנים המוסמכים, ניתן, לאשר מענק פרישה לנושאי משרה (למעט יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל) אשר הועסקו על ידי החברה לפחות 53 שנים רצופות במועד הפרישה ובלבד שסכום מענק פרישה לא יעלה על: (א) סך של 3 משכורות (שכר בסיס במועד הפרישה לא כולל תנאים נלווים, מענקים וכדומה) של מקבל המענק; (ב) ובלבד (א) לגבי כל סמנכ"ל - לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף 8.4 להלן, יחד עם כלל המענקים בשיקול דעת שהוענקו לנושא המשרה באותה שנה. (ב) לגבי יו"ר ומנכ"ל – לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף 7.2 להלן.

6.3.2. מענק הפרישה יוענק לנושא משרה במקרים מיוחדים בשים לב לתקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה בחברה או בכפוף להשלמת תקופת כהונה או העסקה כאמור ותוך התחשבות, בין היתר, בביצועי החברה במהלך תקופה זו, תרומת נושא המשרה לחברה ולהשגת יעדיה, תוך מתן דגש על פעילויות ופרויקטים ספציפיים שניהל או שהיו באחריותו וכן הנסיבות הספציפיות של סיום ההעסקה או הכהונה. החברה רשאית להתנות את התשלום בהתחייבות של נושא המשרה שלא להתחרות בעסקי החברה בתקופה של עד 6 חודשים ממועד סיום יחסי עובד-מעביד.

6.3.3. הזכאות לתשלום מענקי פרישה כאמור בס"ק זה הינה אך ורק לנושאי משרה אשר מוננו לאחר מועד האישור לראשונה של המדיניות מיום 8.1.2014 (להלן: "נושאי משרה חדשים") או נושאי משרה מכהנים אשר אינם זכאים לפיצויים נוספים על פי סעיף 6.5 להלן.

6.4. בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים של החברה והמגבלות החלות במדיניות, תהיה החברה **ראשית רשאית** לאשר תשלום מלוא פיצויי הפיטורין או חלק מהם לנושאי המשרה גם במקרה של התפטרות נושא המשרה (להבדיל מפיטורין) או במקרה של סיום העסקה בהסכמה. ביחס לנושאי משרה אשר הסכם ההעסקה שלהם כולל הסדר לתשלום פיצויי פיטורין בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, יהיו זכאים האורגנים המוסמכים של החברה, לאשר השלמה למרכיב הפיצויים שהצטבר לזכותם של אותם נושאי משרה לסכום הפיצויים המלא הניתן לתשלום על פי דין **(להלן: "פיצויי פיטורין על פי דין")**.

6.5. ביחס לנושאי משרה מכהנים, אשר בהתאם להסכמי ההעסקה הקיימים כיום בחברה, זכאים בסיום העסקתם, בנוסף לפיצויי פיטורין על פי דין, לתשלום פיצויי פיטורין בשיעור של חודש לשנה בגין תקופת עבודתם בחברה לפי המשכורת הכוללת האחרונה, זאת בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, תיוותר זכאות זו כל עוד אותם נושאי משרה מכהנים בחברה.

7. **תנאי תגמול - מענק שנתי**

חבילת התגמול עשויה לכלול מענק שנתי כמפורט להלן:

7.1. **יעדים, תנאי ותנאי סף לחלוקה ותקרת המענק השנתי ("תנאי הסף לחלוקה")**

7.1.1. החברה לא תחלק מענק שנתי לנושאי משרה (לרבות למנכ"ל וליו"ר), למעט מענקים מיוחדים על פי סעיף 8 להלן, אלא אם כן הרווח השנתי המאוחד לפני מס של החברה באותה שנה **(לאחר הפרשה למענקים)** יעמוד לכל הפחות על **20 (עשרים) 50 (חמישים)** מיליון דולר (ארה"ב).

7.1.2. מובהר כי תשלום מענקים שנתיים לנושאי משרה (לרבות למנכ"ל וליו"ר) בשנה מסוימת יהיה כפוף לכך שבמקביל החברה משלמת מענקים או תוספות שכר לעובדים אחרים בחברה בגין רווחי החברה באותה שנה.

7.2. **המענק השנתי למנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון**

7.2.1. **המענק השנתי למנכ"ל נקבע בשיעור יעמוד על לא יותר מ-3 מיליון ש"ח לפי המנגנון הבא:**

א. סך של עד 2% מהרווח השנתי של מיליון וחצי ש"ח ישולם כדלקמן:

מענק מינימאלי בגין רווח - 500 אלף ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה רווח שנתי מאוחד (לפני מס) ולא יותר מסך של 50 מיליון דולר ("סף הרווח התחתון").

7.2.1. מענק מקסימאלי בגין רווח - 1.5 מיליון ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה רווח שנתי מאוחד (לפני מס) של 3250 מיליון דולר ("סף הרווח העליון").

יובהר, כי בגין רווח בין סף הרווח התחתון לבין סף הרווח העליון, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי שיחושב באופן ליניארי יחסי.

ב. סך של עד מיליון וחצי ש"ח ישולם כדלקמן:

מענק מינימאלי בגין מחזור הכנסות - 500 אלף ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה מחזור הכנסות שנתי מאוחד של 1,500 מיליון דולר ("סף המחזור התחתון").

מענק מקסימאלי בגין מחזור הכנסות - 1.5 מיליון ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה מחזור הכנסות שנתי מאוחד של 2,500 מיליון דולר ("סף המחזור העליון").

יובהר, כי בגין מחזור ההכנסות בין סף המחזור התחתון לבין סף המחזור העליון, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי שיחושב באופן ליניארי יחסי.

7.2.2. המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון נקבע בשיעור שלא יעלה על 90% מגובה המענק לו זכאי המנכ"ל בהתאם לסעיף 7.2.1 לעיל (בגין משרה מלאה או חלק יחסי ממנו בהתאם להיקף המשרה) יהיה לפי המנגנון הבא:

א. סך של עד 1.35 מיליון ש"ח ישולם כדלקמן:

מענק מינימאלי בגין רווח - 500 אלף ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה את סף הרווח התחתון.

מענק מקסימאלי בגין רווח - 1.35 מיליון ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה את סף הרווח העליון.

יובהר, כי בגין רווח בין סף הרווח התחתון לבין סף הרווח העליון, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי למענק שנתי שיחושב באופן ליניארי יחסי.

ב. סך של עד 1.35 מיליון ש"ח ישולם כדלקמן:

מענק מינימאלי בגין מחזור הכנסות - 500 אלף ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה את סף המחזור התחתון.

מענק מקסימאלי בגין מחזור הכנסות - 1.35 מיליון ש"ח יוענקו במקרה בו החברה רשמה את סף המחזור העליון.

יובהר, כי בגין מחזור ההכנסות בין סף המחזור התחתון לבין סף המחזור העליון, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי למענק שנתי שיחושב באופן ליניארי יחסי.

7.2.3. הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק השנתי לפי סעיף 7.2 זה, על פי שיקול דעתו הבלעדי.

7.3. המענק השנתי מענק שנתי מותנה ביצועים לסמנכ"לים

7.3.1. המנכ"ל, באישור ועדת הביקורת והתגמול התגמול והדירקטוריון, רשאי לאשר תשלום מענק שנתי לסמנכ"לים, כולם או חלקם, בין אם לפי הערכת ביצועיו של הסמנכ"ל ובהתאם לשיקול דעתו וללא קריטריונים לקריטריונים הניתנים למדידה בהתחשב, בין היתר, בתרומתו לחברה וביצועיו ובין אם לפי להשגת יעדיה לטווח הקצר והארוך, ביצועיו וביצועי היחידות שבתחומי אחריותו ולפי עמידתו ביעדים אישיים ומדידים כפי שהוגדרו לו מראש וביעדים כלל חברתיים במהלך אותה השנה (או כל שילוב של הנ"ל) ובלבד שסך המענק השנתי לסמנכ"ל לא יעלה על סך של 612 חודשי שכר בסיס בלבד. תקרת המענק השנתי הנ"ל תחול גם בגין שנת 2025.

7.3.2. סמנכ"ל שהחל לעבוד בחברה במהלך שנה קלנדרית ואשר יהיה זכאי למענק שנתי, יהיה זכאי לקבל חלק יחסי של מענק שנתי כאמור (לפי מספר החודשים שעבד בפועל במהלך השנה בגינה שולם המענק) רק במידה שכיהן בתפקיד לפחות 6 חודשים מלאים בשנה בגינה שולם המענק.

7.4. דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה כלשהו, או נושאי המשרה כולם, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

7.5. ועדת הביקורת והתגמול התגמול תהיה רשאית לנטרל השלכות על התוצאות הכספיות של החברה שינבעו משינויים חשבונאיים/מיסויים של החברה. "נטרול" כאמור יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי השינוי החשבונאי והשפעתו. "הנטרול" יתבצע כאשר בסמוך לאישור המענקים, תוגש חוות דעת של רואי החשבון החיצוניים של החברה בה יפורטו השינויים החשבונאיים שבוצעו במהלך שנת הכספים

החולפת הקודמת לעניין המענק והשלכותיהם של שינויים אלו על היעדים הרלוונטיים לעניין הענקת מענקים. חוות דעת כאמור תובא בפני ועדת הביקורת ותגמול התגמול ותשמש בסיס להחלטתה באם "לנטרל" את השלכות השינויים החשבונאיים לצורך חישוב המענקים של נושאי המשרה. ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון רשאים לאשר תשלום מענק חלקי לנושא משרה אשר הפסיק לכהן בתפקידו בחברה, במהלך שנה קלנדרית ישולם מענק חלקי בהתאם לחלק היחסי בשנה בה הועסק נושא המשרה בתפקידו בחברה וזאת כל עוד נושא המשרה לא פוטר מחמת סיבה שיש בה כדי לשלול את זכותו לפיצויי פיטורים, אלא אם במקרים חריגים ייקבע אחרת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

8. מענקים מיוחדים

8.1. בשנה בה לא הייתה חלוקת מענקים מכל סיבה שהיא (לרבות במקרה שלא התקיימו תנאי הסף לחלוקתם), יהיו ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון או שחולק רק חלק מהמענק השנתי, יהיו האורגנים המוסמכים של החברה רשאים להחליט, על פי שיקול דעתם, על תשלום מענק מיוחד למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון בסכום שלא יעלה על סך של 3 חודשי שכר בסיס בלבד (כפי שהיה בתום השנה בגינה מוענק המענק המיוחד). ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון החברה רשאים להחליט על תשלום מענק מיוחד למנכ"ל גם בשנה בה התקיימו תנאי הסף, ובלבד שסך המענקים, המענק השנתי והמענק המיוחד לא יעלו על סך של 3 מיליון ₪. כמו כן, בשנה בה לא הייתה חלוקת מענקים מכל סיבה שהיא (לרבות במקרה שלא התקיימו תנאי הסף לחלוקתם), יהיו ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון רשאים להחליט, על פי שיקול דעתם, בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות, על תשלום מענק מיוחד ליו"ר הדירקטוריון שלא יעלה על סך של 3 חודשי שכר בסיס בלבד (כפי שהיה בתום השנה בגינה מוענק המענק המיוחד) ובלבד שסך המענקים, המענק השנתי והמענק המיוחד לא יעלו על תקרת המענק ליו"ר הדירקטוריון בהתאם לסעיף התקרות הקבועות בסעיפים 7.2.1 ו-7.2.2, כאמור לעיל.

8.2. בשנה בה לא הייתה חלוקת מענקים מכל סיבה שהיא (לרבות במקרה שלא התקיימו תנאי הסף לחלוקתם), רשאי מנכ"ל החברה רשאי, באישור ועדת הביקורת ותגמול התגמול והדירקטוריון, להעניק לסמנכ"ל, אחד או יותר, מענק על מאמץ מיוחד שלא יעלה על סך של 3 חודשי שכר בסיס בלבד (כפי שהיה בתום השנה בגינה מוענק המענק המיוחד) בה התקיימה הפעילות, ובלבד שסך המענקים לפי שיקול דעת, לא יעלו על התקרה הקבועה בסעיף 8.4 להלן.

8.3. מובהר כי ועדת הביקורת ותגמול התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענק כאמור בסעיפים 8.1 ו-8.2 לעיל במועד מוקדם לאישור הדוחות השנתיים ובלבד שהמענק כאמור יובא בחשבון במסגרת התקרה הכוללת אותה ניתן להעניק כמענק בשיקול דעת לנושא המשרה כמפורט להלן.

8.4. המענקים המוענקים לפי שיקול דעת - מענק שנתי לסמנכ"לים, מענק מיוחד, מענק פרישה, מענק שימור, מענק חתימה - לא יעלו בשנה על הסכום הבא: לגבי כל סמנכ"ל - 6 משכורות (שכר בסיס) לגבי סמנכ"ל, 3 משכורות (שכר בסיס); לגבי מנכ"ל ו/או יו"ר הדירקטוריון (למעט מענק שנתי לפי סעיף התקרה הקבועה בסעיף 8.1.7 לעיל).

8.5. בנוסף לקבוע במדיניות התגמול ועל רקע פעילות בלתי שגרתית ומאמץ מיוחד של נושאי המשרה בשנת 2024, בעלי המניות מסמיכים את ועדת הביקורת ותגמול והדירקטוריון החברה לאשר, על פי שיקול דעתם, תשלום מענק מיוחד בגין שנת 2024 לכל אחד מהסמנכ"לים בסכום שלא יעלה על סך של 6 חודשי שכר (במנחי עלות לחברה). וכן לאשר תשלום מענק מיוחד בגין שנת 2024 לכל אחד מבין המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, בסך של 4 חודשי שכר.

9. מענק חתימה

בסמוך למינוי כנושא משרה בחברה, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, ניתן יהיה להעניק מענק חתימה חד פעמי בגובה של עד 6 משכורות (שכר בסיס), אשר ישולם לנושא המשרה במשכורתו הראשונה לאחר אישור המענק תוך התחייבותו להמשיך לכהן כנושא משרה בחברה למשך 24 חודשים רצופים לפחות, זאת החל ממועד תחילת עבודתו בחברה.

ככל שנושא משרה שקיבל מענק חתימה כאמור לא השלים את תקופת הכהונה לה התחייב והודיע לחברה על סיום יחסי העבודה, הוא יידרש להחזיר חלק יחסי ממענק החתימה, בהתאם לתקופת הכהונה שהשלים בפועל, ואולם ככל שסיום היחסים נובע מהחלטת החברה או מנסיבות רפואיות (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מנושא משרה את הזכות לפיצויי פיטורין, כולם או חלקם), אותו נושא משרה לא יידרש להחזיר חלק כלשהו ממענק החתימה.

9.10. תגמול הוני

9.10.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות הדין, להעניק לנושאי משרה בחברה מכשירים הוניים שונים בחברה ובחברות הבנות שלה, לתמרוץ נושאי המשרה להשאת רווחי החברה ולחזוק הקשר בין האינטרסים של נושאי המשרה בחברה לבין בעלי מניותיה, ובכלל זה: יחידות מניה חסומות (RSU), מניות מותנות ביצועים (PSU), אופציות למניות, מניות חסומות (RSA) והכל בהתאם לתוכנית תגמול הונית שתגובש ותאומץ על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, מעת לעת.

9.10.2. מחיר המימוש של אופציות לרכישת מניות, יהיה ~~כפי שיקבע הדירקטוריון לגבי כל ניצע וכפי שיפורט בהסכם ההקצאה הרלוונטי, וככל שרלוונטי לניצע - בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול, ובלבד שאם לא נקבע אחרת, מחיר המימוש של האופציות ייקבע בהתאם למחיר לכל הפחות, המחיר~~ הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך שלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון המאשרת לראשונה את הענקת התגמול ההוני לניצע, אך לא פחות ממחיר המניה בבורסה בסוף יום המסחר האחרון שקדם למועד החלטת הדירקטוריון כאמור. מחיר המימוש יהיה מותאם לשינויים טכניים בהון המניות של החברה כגון פיצול או איחוד הון, חלוקת מניות הטבה וחלוקת דיבידנדים.

9.10.3. במקרה של אופציות, מימושן עשוי להיות בדרך של מימוש נטו (cashless exercise) ~~לפי קביעת הדירקטוריון~~.

9.10.4. שווי ההטבה השנתי במועד ההענקה ~~יהיה בהתאם למגבלות הקבועות בסעיף 4~~ לא יעלה על סך של: 3 לעיל, ~~בשים לב ליתר המענקים שנושא המשרה קיבל בפועל~~ מיליון ש"ח עבור מנכ"ל; 2.7 מיליון ש"ח עבור יו"ר הדירקטוריון; ו- 2.2 מיליון ש"ח עבור נושאי משרה כפופי מנכ"ל. חישוב שווי הטבה שנתי יבוצע על בסיס חלוקה לינארית על פני תקופת ההבשלה.

9.10.5. ~~אלא אם הדירקטוריון קבע אחרת ביחס לניצע מסוים כלשהו או הענקה מסוימת כלשהי (קביעה אשר לא תהיה כפופה לאישור בעלי המניות, אלא אם אישור כאמור דרוש על-פי הדין החל) והוראה כאמור נכללה בהסכם ההקצאה הרלוונטי, כי אין ניירות הערך יבשילו (ייהפכו לבני מימוש) לאורך תקופה של לפחות 3 שנים, כאשר 1/3 (שליש) המנה הראשונה מתוך סך ניירות הערך שהוענקו לאותו ניצע יבשילו ויהפכו לבני תבשיל ותהפוך לבת מימוש בחלוף כל שניים עשר (12) חודשים מלאים של שירות רציף של הניצע בחברה ויתר המנות יבשילו לאורך תקופות הבשלה רבעוניות או שנתיות, כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון.~~

9.10.6. מועד הפקיעה של האופציות יהיה לא יאוחר מחלוף שבע שנים ממועד ההענקה לניצע.

9.10.7. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להתנות את הבשלת ניירות הערך, כולם או חלקם, בהשגת יעדים נוספים שיקבעו במועד ההקצאה וכן לקבוע תנאים בהם ניתן לשלול מנושא משרה את ניירות הערך אשר טרם הבשילו. מבלי לגרוע מכלליות האמור, במקרה של הענקת גמול הוני למנכ"ל או ליו"ר

הדירקטוריון הכוללת רכיב של יחידות מניה חסומות (RSU) או מניות חסומות (RSA), מקסימום 25% מכמות ניירות הערך המוענקים לא יהיה מותנה בהשגת יעדים לצורך הבשלה (ולעניין זה, אופציות למניות יחשבו כנייר ערך מותנה בהשגת יעדים).

9.8. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע שבקורות אירוע שינוי שליטה, תואץ ההבשלה של חלק או כל ניירות ערך שהוענקו לנושאי המשרה, כולם או חלקם.

10.8. הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. כמו כן, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

10.11. מענק שימור

10.1. ועדת הביקורת-תגמול התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, בכפוף לתנאים המפורטים להלן ובמקרים מיוחדים בהם יראה יו"ר הדירקטוריון או המנכ"ל צורך מיוחד בכך, לאשר לסמנכ"ל תשלום "מענק שימור" שתכליתו לאפשר לדירקטוריון לתגמל סמנכ"לים מצליחים בגין התחייבותם להתמיד ולהמשיך ולעבוד בחברה. תשלום מענק השימור יהיה כפוף לתנאים הבאים:

11.1.10.2. מענק השימור לא יעלה על סך של שלושה (3) חודשי שכר בסיס בלבד של הסמנכ"ל בשנה הקלנדרית הקודמת לתשלום מענק השימור (הסכום הינו **בנוסף על התקרות הקבועות בסעיפים 7 ו-8 בכפוף לתקרה הקבועה בסעיף 8.4 לעיל**).

11.2.10.3. הסמנכ"ל יתחייב כנגד תשלום מענק השימור להמשיך ולעבוד בחברה למשך תקופה של לפחות שנה החל ממועד תשלום מענק השימור.

11.3.10.4. מענק השימור לא ישולם לסמנכ"ל מסוים יותר מפעמיים בתקופה של 5 שנים בתקופת המדיניות.

11.12. תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

12.1.11.4. נושא משרה יידרש להשיב לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה שיפורסמו בתקופה של 3 שנים עוקבות ממועד פרסום הדוח הכספי על בסיסו שולם התגמול. לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה.

12.2.11.2. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה בפועל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("סכום ההשבה").

12.3.11.3. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

12.4.11.4. מבלי לגרוע מסמכותו של דירקטוריון החברה להפחית את גובה המענק כמפורט בסעיף 7.4 לעיל, אם יתברר כי לא שולם, בחלקו או במלואו, רכיב מתנאי כהונה והעסקה למי מנושאי המשרה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ו/או חברות הבנות, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם סכום גבוה מזה ששולם בפועל, תזכה החברה את נושא המשרה

בחלק החסר ותעמיד לזכותו כל זכות שהיתה עומדת לו אילו היו מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים כפי שהוצגו מחדש.

12-13. גמול דירקטורים

12-1.13.1. גמול לחברי דירקטוריון אשר יכהנו בחברה מעת לעת, לרבות דירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים, יהא **כמפורט בנספח א' למדיניות תגמול זו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול")** או כל גמול אחר כפי שיאושר באסיפה הכללית ברוב הנדרש.

12-2.13.2. החברה תהיה רשאית לשאת בהוצאותיו הסבירות של דירקטור **(למעט דירקטור חיצוני ודירקטור בלתי תלוי) במסגרת נסיעה מחוץ לארץ מגוריו במסגרת תפקידו בהתאם לתקנות הגמול**. יו"ר הדירקטוריון יאשר את הנשיאה או ההחזר לדירקטור ויו"ר ועדת **הביקורת ותגמול התגמול** יאשר את הנשיאה או ההחזר ליו"ר הדירקטוריון.

13.3. בנוסף לגמול ההשתתפות ולגמול השנתי כמפורט לעיל, האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות הדין, להעניק לדירקטורים מכשירים הונניים שונים, ובכלל זה: יחידות מניה חסומות (RSU), מניות מותנות ביצועים (PSU), אופציות למניות, מניות חסומות (RSA) והכל בהתאם לתוכנית תגמול הונית שתגובש ותאוּמץ על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, מעת לעת. לפרטים נוספים ראו סעיף 10 לעיל. ככל שיוענק תגמול הוני לדירקטורים, ובכפוף להוראות כל דין, השווי השנתי של התגמול ההוני לדירקטורים במועד ההענקה, המחושב באופן לינארי כסך ההטבה במועד ההענקה מחולק במספר שנות ההבשלה, לא יעלה על 50% מסך הגמול השנתי הכולל המוערך (כולל צפי גמול בגין ישיבות) של הדירקטור הרלוונטי.

13-14. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות

13-1.14.1. החברה תפעל בכפוף לכל הוראת דין קיימת ועתידית שעניינה מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה.

13-2.14.2. חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על ידי ועדת **הביקורת ותגמול התגמול**, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית ברוב מיוחד בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, או באופן אחר התואם את דרישות חוק החברות.

13-3. חידוש או הארכה של התקשרות החברה עם מנכ"ל החברה ביחס לתנאי כהונתו והעסקתו, לא תהא טעונה אישור אסיפה כללית וזאת בהתקיים שתנאי כהונתו והעסקתו אינם מטיבים לעומת התנאים שאושרו בהתקשרות הקודמת אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית ברוב מיוחד וכן בתנאי שהתנאים תואמים את מדיניות תגמול זו.

13-4.14.3. ככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול, ייקבעו בחוק החברות או בתקנות או בצווים מכוחו/או על פי עמדת רשות ניירות ערך הקלות הנוגעות לתגמול נושאי משרה ובכלל זה ביחס לאופן אישור תגמול נושאי משרה, יראו בהקלות כאמור כאילו נכללו במדיניות תגמול זו, על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה.

13-5.14.4. במדיניות זו ישנה התייחסות לזהות האורגנים המוסמכים לאשר הענקה של רכיבי הגמול השונים לנושאי משרה בחברה. יובהר, כי ככל שנושא משרה הינו גם בעל השליטה או קרובו (כהגדרת מונחים אלו בחוק החברות) אזי ייתכן ויידרשו אישורים נוספים על אלו הנקובים במדיניות התגמול, לרבות אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ברוב מיוחד. למען הסר ספק, ככל שישנה סתירה בין הוראות הדין החל במועד אישור תנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה בחברה לבין האמור במדיניות תגמול זו, ביחס לזהות האורגנים המוסמכים לאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יגברו הוראות הדין החל.

נספח א'

גמול דירקטורים

א. גמול בגין השתתפות בשיבת דירקטוריון החברה ו/או ועדה מוועדותיו בהתאם לקבוע בתוספת השלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשי"ס-2000 ("תקנות הגמול"), בהתאם לדרגתה של החברה על פי התוספת הראשונה לתקנות הגמול, וכן בהתאם להחלטת החברה, כפי שתהא מעת לעת ("גמול ההשתתפות").

ב. גמול שנתי בהתאם לתוספת השנייה לתקנות הגמול, בהתאם לדרגתה של החברה על פי התוספת הראשונה לתקנות הגמול, וכן בהתאם להחלטת החברה, כפי שתהא מעת לעת ("הגמול השנתי").

ג. על הסכומים הקבועים בגמול השנתי וגמול ההשתתפות בשיבה כמפורט לעיל יתווסף מע"מ כדין, ככל שיחול, והם יעודכנו על פי תקנות הגמול מעת לעת, לרבות בגין הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן ("המדד").

זכאות לכרטיסי טיסה

בנוסף לגמול ההשתתפות ולגמול השנתי כמפורט לעיל, יהיו הדירקטורים ובני ביתם (בני זוג וילדיהם עד גיל 21), למעט דירקטורים חיצוניים או בלתי תלויים ולמעט יו"ר הדירקטוריון (ככל שתנאי כהונתו הוסדרו בהסכם אישי) זכאים, כל אחד, לקבלת כרטיסי טיסה בטיסות אל על (לנסיעות שלא בתפקיד) על פי המפורט להלן ובכפוף לתשלום מס הכנסה כדין וכל תשלום נוסף המתחייב מנהלי החברה.

א. כרטיס טיסה אחד בשנה, על בסיס מקום מובטח, בחינם,

ב. שלושה כרטיסי טיסה בשנה, על בסיס מקום מובטח, בהנחה של 90% מהתעריפים המקובלים בחברה בנוגע לחישוב הנחות לעובדי החברה,

ג. כרטיסי טיסה ללא הגבלה, על בסיס מקום מובטח, בהנחה של 50% מהתעריפים המקובלים בחברה בנוגע לחישוב הנחות לעובדי החברה.

ד. דירקטור ובת/בן זוגו יהיו זכאים לכרטיסים במחלקת עסקים.

ה. ילדים עד גיל 21 של דירקטור, יהיו זכאים לכרטיסי טיסה, כאמור לעיל, בחינם ו/או בהנחה של 90% במחלקת תיירים, עם אפשרות לשדרוג למחלקת עסקים 72 שעות לפני הטיסה במידה ויש מקום פנוי ובתנאי שמלאו לזכאי 16 שנים כמקובל לגבי עובדי החברה.

סגני יו"ר הדירקטוריון, בני ובנות זוגם, ילדיהם, ובני ובנות זוגם של הילדים, יהיו זכאים לכרטיסים הנזכרים בסעיפים א עד ג לעיל ובנוסף לכרטיס טיסה נוסף בשנה, על בסיס מקום מובטח, בחינם. סגני יו"ר הדירקטוריון בני ובנות זוגם, ילדיהם, ובני ובנות זוגם של הילדים, יהיו זכאים לכרטיסים במחלקת השירות הגבוהה ביותר הקיימת בטיסה הרלוונטית.

הזכאות לכרטיסי טיסה לדירקטורים הזכאים, ככל ותתאפשר, תהיה מוגבלת באופן שהשווי הכולל השנתי של ההטבה האמורה² לכל דירקטור זכאי על פי מספר כרטיסי הטיסה שנוצלו על ידו בפועל בכל שנה, לא יעלה על ההפרש שבין: (1) הסכום הכולל השווה לגמול השנתי המרבי וגמול ההשתתפות המרבי, בהתאם לדרגתה של החברה על פי התוספת הראשונה לתקנות הגמול בשנה הרלבנטית, לו היה זכאי כל דירקטור בנפרד בגין אותה שנה, לבין: (2) הסכום השווה לגמול השנתי הקבוע וגמול ההשתתפות הקבוע המשולם לכל דירקטור, בהתאם לדרגתה של החברה על פי התוספת הראשונה לתקנות הגמול באותה שנה ("תקרת ההטבה").

² לצורך חישוב שווי ההטבה יחושב שווי של כרטיס טיסה על פי שווי לצורכי מס, בהתבסס על התעריפים המקובלים לעובדי החברה.

ככל ועולה הצורך, החברה תבחן אחת לשנה כי לא התבצעה חריגה מעבר לתקרת ההטבה וככל שישתבר ששווי ההטבה בפועל עלה על תקרת ההטבה, אזי יקוזזו, בשנה העוקבת, סכומים תואמים מגמול הדירקטורים הזכאים הרלבנטיים, כך ששווי ההטבה לא יעלה על תקרת ההטבה או לחילופין יוחזר הסכום הכספי החורג.

מובהר כי דירקטור שתנאי תגמולו הוסדרו באופן פרטני לא יהא זכאי לקבלת כרטיסי טיסה בהתאם להחלטה מוצעת זו.