

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מידי משלים בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של שופרסל בע"מ ("החברה")

בהמשך לדוח מידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת שפרסמה החברה ביום 21 באוקטובר 2025 (אסמכתה מס': 2025-01-078653) ("הדוח המקורי"), ובהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 מתכבדת החברה להגיש דוח משלים זה לדוח המקורי, בהמשך להערות שנתקבלו מגוף המייעץ לגופים המוסדיים. פרט לתיקונים המסומנים בדוח מתקן זה ובנספח ב' לדוח מתקן זה, אין כל שינוי או תיקון נוסף בדוח המקורי או בכתב ההצבעה שצורף לדוח המקורי.

בנוסף, מודיעה בזאת החברה על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תיערך ביום ה', 4 בדצמבר 2025, בשעה 15:00, במשרדי החברה, ברח' שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), וזאת לשם דיון וקבלת החלטה בנושאים שעל סדר היום, כמפורט להלן ("הדוח"):

חלק א' - רשימת הנושאים שעל סדר היום

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה וההחלטות המוצעות

אסיפה שנתית

1.1 נושא 1 - הצגה ודיון בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה ליום 31 בדצמבר, 2024

הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים ודוח הדירקטוריון של החברה ליום 31 בדצמבר, 2024 נדונו ואושרו על-ידי דירקטוריון החברה ופורסמו במסגרת הדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 והם יוצגו בפני בעלי המניות של החברה לצורך דיון בהם. לפיכך, לא תיערך הצבעה בנושא זה באסיפה.

ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 (ובכללם הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון), כפי שפורסם על-ידי החברה ביום 26.3.2025 (אסמכתא מספר: 2025-01-020500), ("הדוח התקופתי לשנת 2024") 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>.

1.2 נושא 2 - אישור מינוי מחדש של משרד קסלמן וקסלמן (PwC) כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ודיווח על שכרו בגין ביצוע פעולות הביקורת ושירותים נוספים שהוענקו על-ידי בשנת 2024

מוצע למנות מחדש את רואי החשבון הנוכחיים של החברה, משרד קסלמן וקסלמן (PwC) לתקופת כהונה נוספת שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה וסיומה בתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.

לפרטים נוספים ראו סעיף 2 לדוח.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את מינוי מחדש של משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PwC) כרואה החשבון המבקר של החברה, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 2 לדוח זימון האסיפה."

נושאים 3 עד 10 - מינוי דירקטורים לדירקטוריון החברה עד האסיפה השנתית הבאה

מוצע לאשר את המשך כהונתם של הדירקטורים המכהנים בחברה: ה"ה ארוז כלפון (יו"ר הדירקטוריון, דירקטור בלתי תלוי), יוסף אמיר, משה אטיאס (דירקטור בלתי תלוי), חזי צאיג, משה וינגרטן, פרופ' יצחק שפירא (דירקטור בלתי תלוי), צילי נוה (דירקטור בלתי תלוי) ואורנית רוז (דירקטור בלתי תלוי) ("הדירקטורים המועמדים למינוי מחדש") לתקופת כהונה נוספת אשר תחל במועד אישור האסיפה ותסתיים בתום האסיפה השנתית הבאה.

יצוין, כי הגברת אורנית רוז מונתה כדירקטורית בחברה ביום 21 באוקטובר, 2025 על-ידי דירקטוריון החברה בהתאם לסמכותו על-פי תקנה 77 לתקנון החברה, החל ממועד מינויה על-ידי הדירקטוריון ועד למועד האסיפה הכללית השנתית נשוא דוח זימון זה.

מובהר, כי ההצבעה ביחס לכל דירקטור/ית תיערך בנפרד.

הדירקטורים החיצוניים בחברה, ה"ה אבי בן חמו ואיריס שפירא ילון, ימשיכו לכהן בתפקידם עד לתום תקופת כהונתם הסטטוטורית ללא שינוי בתנאי כהונתם, לפיכך לא תתקיים באסיפה הצבעה בעניינם.

לפרטים נוספים, ראו סעיף 3 לדוח.

נוסח ההחלטות המוצעות:

- 1.3.1. **נושא 3 - "לאשר את מינוי מחדש של מר ארוז כלפון (דירקטור בלתי תלוי) כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.2. **נושא 4 - "לאשר את מינוי מחדש של מר יוסף אמיר כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.3. **נושא 5 - "לאשר את מינוי של מר משה אטיאס (דירקטור בלתי תלוי) כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.4. **נושא 6 - "לאשר את מינוי של מר חזי צאיג כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.5. **נושא 7 - "לאשר את מינוי של מר משה וינגרטן כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.6. **נושא 8 - "לאשר את מינוי של פרופ' יצחק שפירא (דירקטור בלתי תלוי) כדירקטור בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.7. **נושא 9 - "לאשר את מינויה של גברת צילי נוה (דירקטורית בלתי תלוי) כדירקטורית בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**
- 1.3.8. **נושא 10 - "לאשר את מינויה של גברת אורנית רוז (דירקטורית בלתי תלוי) כדירקטורית בחברה וזאת לתקופת כהונה נוספת שסיומה בתום האסיפה השנתית הבאה."**

אסיפה מיוחדת

1.4. נושא 11 - אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה

1.4.1. אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה אשר תוקפה הגיע לסיומו ביום 21 בספטמבר, 2025 ("מדיניות התגמול הקודמת"), ללא שינוי, כמצורף **כנספת ב'** לדוח זה, אשר תהיה בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות ("מדיניות התגמול"), והכל כמפורט בחלק ב' לדוח זה להלן.

1.4.2. בישיבתה מיום 19 באוקטובר, 2025 דנה ועדת התגמול בהצעה לאישור מחדש של מדיניות התגמול והמליצה פה אחד לאשרה. בישיבתו מיום 21 באוקטובר, 2025, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול של החברה מחדש, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול ודן בהן. מדיניות התגמול כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, המזומנת על-פי דוח זה, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

לפרטים נוספים בקשר עם אישור מדיניות התגמול של החברה, ראו סעיף 4 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח המצורף **כנספת ב'** לדוח זימון האסיפה, אשר תעמוד בתוקף לתקופה של שלוש (3) שנים, החל ממועד אישור האסיפה."

חלק ב' - פרטים בדבר נושאים 2 עד 11 (כולל) שעל סדר היום

2. נושא 2 - אישור מינוי מחדש של משרד קסלמן וקסלמן (PwC) כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ודיווח על שכרו בגין ביצוע פעולות הביקורת ושירותים נוספים שהוענקו על-ידינו בשנת 2024

- 2.1 מוצע למנות מחדש את משרד רו"ח קסלמן וקסלמן ("PwC" או "רואה החשבון המבקר") כרואה החשבון המבקר של החברה, עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה. יצוין, כי בהתאם להוראות תקנון החברה, שכר טרחת רואה החשבון המבקר בגין ביצוע פעולות הביקורת ושירותים נוספים שהוענקו על-ידינו ייקבע על-ידי דירקטוריון החברה.
- 2.2 משרד רואי החשבון PwC החל לשמש כרואה החשבון המבקר של החברה ושל חברות הבת שלה בשנת 2016.
- 2.3 במסגרת האסיפה השנתית האחרונה של החברה שנערכה ביום 1 בספטמבר, 2024 מונה PwC לכהן כרואה החשבון המבקר של החברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד כינוס האסיפה השנתית הבאה של החברה.
- 2.4 ביום 19 באוקטובר, 2025 ועדת הביקורת של החברה, לאחר שקיימה דיון בקשר עם עבודת רואה החשבון המבקר, המליצה לדירקטוריון החברה על מינויו מחדש של PwC כרואה החשבון המבקר של החברה לתקופת כהונה נוספת, שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית השנתית של החברה ועד לתום האסיפה הכללית הבאה של החברה.
- 2.5 הדיון כאמור בוועדת הביקורת נגע להיבטים שונים בעבודת רואה החשבון המבקר, במסגרתו בחנה הוועדה, בין היתר, את סוגי השירותים המוענקים לחברה, ניסיונו ומומחיותו של רואה החשבון בביקורות בתאגידים מסוגה וגודלה של החברה - בשים לב להיקף ותחומי פעילותה וכן לסיכונים הגלומים בפעילותה, תנאי ההתקשרות עמו, אי תלותו, מחויבותו לאיכות הביקורת והתשומות המוקדשות להליך הביקורת בהתחשב בגודל החברה ומאפייניה, לרבות בשים לב לכללי ההתנהגות המוצעים לדירקטורים (Best Practice) לקידום איכות הביקורת על הדוחות הכספיים שפרסמה רשות ניירות ערך בחודש אוקטובר 2021 ("כללי ה-Best Practice של רשות ניירות ערך").
- 2.6 בנוסף, קיבלה ועדת הביקורת סקירה מהנהלת החברה בקשר לממשק השוטף עם רואה החשבון המבקר שיטות העבודה, אופי הדיונים, שיתוף הפעולה עם יועצים חיצוניים אחרים ויכולתו לזהות את הסיכונים והנושאים המהותיים והמענה שהוא נותן להם במסגרת הביקורת.
- 2.7 בתום הדיון שקיימה ועדת הביקורת בנושא, חברי ועדת הביקורת הניחו את דעתם, בדבר מומחיותם וניסיונם של רואה החשבון המבקר לביצוע ביקורת בתאגיד לאור אופי פעילות התאגיד ומורכבותו וזאת בהתבסס על ניסיונם המקצועי של רואי החשבון והיותם עובדים באחת מבין ארבע פירמות רואי החשבון הגדולות בעולם, המגובה במחלקות מקצועיות ונהלי עבודה מוקפדים, ולרבות ניסיונם בביקורת תאגידים בענף הקמעונאות, והחליטה להמליץ לדירקטוריון לאשר את מינויו מחדש של PwC, כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, בכפוף לאישור האסיפה הכללית השנתית של החברה.
- 2.8 בהתאם להמלצתה של ועדת הביקורת, ולאחר דיון שקיים בעניין, החליט דירקטוריון החברה לאשר ולהמליץ לאסיפה הכללית של החברה לאשר את מינוים מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה (PwC) לתקופת כהונה נוספת, שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית השנתית של החברה ועד לתום האסיפה הכללית הבאה של החברה.
- 2.9 לפירוט אודות השכר ששולם לרואה החשבון המבקר של החברה בגין ביצוע פעולות הביקורת ושירותים נוספים שהוענקו על-ידינו בשנת 2024 ואודות בחינת היקף עבודתו של רואה החשבון המבקר ואת שכרו, לרבות בשים לב לכללי ה-Best Practice של רשות ניירות ערך לעניין בחינת שכר הטרחה, ראו בסעיף 3.4 לחלק ב' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024 (דוח הדירקטוריון).
- 2.10 כמו-כן, ביום 26 במאי, 2025 ועדת המאזן של החברה, הניחה את דעתה, כי שכר הטרחה לרואה החשבון המבקר בגין שירותיו בשנת 2025, בהתבסס על היקף הפעילות המבוקרת ומורכבותה ולאחר משא ומתן בין החברה ורואה החשבון, הוא סביר, מידתי, מקובל והולם את היקף עבודת הביקורת, וכי היקף עבודתו של רואה החשבון המבקר בגין שירותי הביקורת בשנת 2025 הוא סביר, מקובל ונאות לשם ביצוע עבודת ביקורת ראויה. בהתאם, ולאחר דיון שקיים בעניין, דירקטוריון החברה אישר ביום 28 במאי, 2025 את שכר הטרחה של רואה החשבון המבקר של החברה בגין שירותיו בשנת 2025.

3. נושאים 3 עד 10 - מינוי דירקטורים לדירקטוריון החברה עד האסיפה השנתית הבאה

- 3.1 למועד הדוח, החברה היא חברה ללא גרעין שליטה¹, ובדירקטוריון החברה מכהנים ה"ה ארז כלפון (יו"ר הדירקטוריון, דירקטור בלתי תלוי), יוסף אמיר, משה אטיאס (דירקטור בלתי תלוי), חזי צאיג, משה וינגרטן, פרופ' יצחק שפירא (דירקטור בלתי תלוי), צילי נוח (דירקטור בלתי תלוי) ואורנית רז (דירקטור בלתי תלוי). בנוסף מכהנים בחברה שני דירקטורים חיצוניים - ה"ה אבי בן חמו ואיריס שפירא ילון.
- 3.2 יצוין, כי הגברת אורנית רז מונתה כדירקטורית בחברה ביום 21 באוקטובר, 2025 על-ידי דירקטוריון החברה בהתאם לסמכותו על-פי תקנה 77 לתקנון החברה, החל ממועד מינויה על-ידי הדירקטוריון ועד למועד האסיפה הכללית השנתית נשוא דוח זימון זה.
- 3.3 נכון למועד דוח זימון אסיפה זה, שיעור הדירקטורים הבלתי תלויים (לרבות, דירקטורים חיצוניים) מתוך סך הדירקטורים המכהנים בחברה הוא 70%. בנוסף, למועד דוח זימון אסיפה זה, שיעור הנשים המכהנות בדירקטוריון מתוך סך הדירקטורים המכהנים בחברה הוא 30%. נתונים אלו יהיו נכונים גם בכפוף לאישור האסיפה את מינויים מחדש של הדירקטורים המועמדים.
- 3.4 הצהרותיהם של הדירקטורים המועמדים למינוי מחדש, בהתאם להוראות סעיף 224ב' לחוק החברות, מצ"ב **כנספת א'** לזימון זה. ניתן לעיין בהן גם במשרדה הרשום של החברה.
- 3.5 יצוין, כי כל הדירקטורים שמינויים יאושר באסיפה הכללית נשוא דוח זה, יהיו זכאים לתשלום גמול בעד כהונתם כדירקטורים של החברה ובעד השתתפותם בישיבות הדירקטוריון של החברה וועדותיו בסכומים הקצובים המרביים לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת, ובהתאם לסיווג הדירקטור ועל-פי הדרגה בה תסווג החברה בהתאם להונה העצמי, וכן לביטוח נושאי משרה של החברה ולכתבי שיפוי ופטור שיוענקו לו על-ידי החברה (כאשר ביחס למר יוסף אמיר, זכאותו לכתב שיפוי ופטור אושרה על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 28 ביולי, 2024). לפרטים נוספים ראו פרק הפרטים הנוספים על התאגיד בדוח התקופתי של החברה לשנת 2024. יובהר, כי תנאי הכהונה של הדירקטורים כאמור אינם טעונים את אישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה ועל סדר היום של אסיפה כללית זו מינויים בלבד.
- 3.6 בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, כפי שנמסר לחברה, יצוין כי לא חלו שינויים ביחס לפרטי הדירקטורים המועמדים למינוי מחדש, כמפורט בתקנה 26 בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, למעט השינויים המפורטים להלן ולמעט ביחס לגב' אורנית רז :

שם הדירקטור/ית	משה אטיאס
חברות בוועדה או בוועדות הדירקטוריון של החברה	מונה כחבר בוועדת התגמול של החברה

שם הדירקטור/ית	חזי צאיג
תאגידים נוספים בהם משמש כדירקטור	החל לכהן כדירקטור בנדב ב. לוגיסטיקה בע"מ

שם הדירקטור/ית	ארז כלפון
תאגידים נוספים בהם משמש כדירקטור	חדל לכהן כיו"ר דירקטוריון קצא"א

- 3.7 להלן פרטים אודות גב' אורנית רז (דירקטורית בלתי תלוי), בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, כפי שנמסרו לחברה :

שם הדירקטורית	אורנית רז
מספר זיהוי	028590651
תאריך לידה	29/08/1971
מען להמצאת כתבי בית דין	דרור 14, משק ניר עציון, 30808
אזרחות/נתינות	ישראלית
תאריך תחילת כהונה כדירקטורית	21 באוקטובר, 2025

¹ למועד הדוח לא קיים בעל שליטה בחברה ובכלל כך למיטב ידיעת החברה אין בעל מניות המחזיק במניות המקנות לו את השיעור הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר-יומה של האסיפה הכללית, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה. למען הסדר הטוב, יצוין כי ביום 16.4.2024 קיבלה החברה מכתב מ"כ ה"ה יוסף ושלמה אמיר, מנכ"לים משותפים בחברה, המחזיקים במועד זה בכ-24.90% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, בקשר עם החלה וולונטרית של הוראות מסוימות החלות על בעלי שליטה בחברה, בהמשך לדיון שקיימו בנושא עם סגל רשות ניירות ערך, על-אף שלעמדתם של ה"ה יוסף ושלמה אמיר ובי"כ אינם בעלי שליטה בחברה, ובכלל זה: (א) תנאי הכהונה והעסקה של ה"ה יוסף ושלמה אמיר ושל קרוביהם, כמו גם עסקאות חריגות בהן יש להם עניין אישי, יובאו לאישור בחברה בהתאם להוראות הפרק החמישי לחוק החברות החלות על בעל שליטה או לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000, ככל שהן רלוונטיות; (ב) יחולו על ה"ה יוסף ושלמה אמיר ההוראות החלות על בעל שליטה בקשר לרוב הדרוש לאישור מינויים וסיום כהונתם של דירקטורים חיצוניים בחברה, בהתאם להוראות סימן ה' לפרק הראשון של החלק השישי לחוק החברות. במסגרת המכתב הובהר עוד, כי האמור בו יעמוד בתוקפו החל ממועד המכתב וככל שלא יחול שינוי מהותי בנסיבות.

לא	חברות בוועדה או בוועדות הדירקטוריון של החברה
כשירות מקצועית	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית
לא	עובדת של החברה, חברה בת שלה, חברה קשורה שלה או בעל ענין בחברה
MIT פוסט דוקטורט, בית הספר למנהל עסקים, Sloan School of Management, ארה"ב.	השכלה
דוקטורט (PhD), הנדסת תעשייה וניהול (עם התמחות במדעי ניהול והתנהגות), מהטכניון. תואר שני (MBA), הנדסת תעשייה וניהול (עם התמחות במדעי ניהול והתנהגות), מהטכניון. תואר ראשון (BA), מינהל חינוך, סוציולוגיה ואנתרופולוגיה, מאוניברסיטת חיפה.	
בעלת הכשרת דירקטורים: Women on Boards: Succeeding as a – 2022 HBS, Harvard Business - Corporate Director School, USA 2009 – "דירקטורים הלכה למעשה" מהמרכז הישראלי לניהול (המיי"ל).	
2021 – כיום – חברה בוועדה מייעצת לפקולטה להנדסה בשנקר; 2022 – כיום חברה בוועדת מינויים – קבוצת גרנות (מפעלים קיבוציים); 2023 – 2025 – יועצת לאל"ה- תאגיד איסוף מיכלי משקה (חברה בע"מ); 2020 – 2023 – מנכ"לית אל"ה- תאגיד איסוף מיכלי משקה (חברה בע"מ); 2024 – יועצת שיווקית ואסטרטגית להקמת תכנית לניהול עסקי בבה"ס למנהל עסקים באוניברסיטת חיפה; 2024 – כיום – מרצה לשיווק בביה"ס למנהל עסקים באוניברסיטת חיפה; 2024 – כיום – יו"ר ועד הנהלה "ניר עציון" (אגש"ח)- ניר עציון משק שיתופי של הפועל המזרחי להתיישבות חקלאית בע"מ, בעל תאגידי שונים כגון, מפעל ארוחות, חקלאות (אבוקדו, בננות, לול, רפת), חברת חשמל מקומית ומלון.	עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות
פוליכד מוצרי פלסטיק (אגש"ח) (2023 – כיום); אבן קיסר בע"מ (נסחרת בנסדא"ק) (2023- כיום) – חברה בוועדות ביקורת, תגמול ומינויים.	תאגידי נוספים בהם משמשת דירקטורית
לא	האם בת משפחה של בעל ענין אחר בחברה
לא	האם דירקטורית שהחברה רואה אותה כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות

4. נושא 11 שעל סדר היום – אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה

4.1 נוסח מדיניות התגמול המוצעת מצורף כנספח ב' לדוח זימון אסיפה זה. יצוין, כי לא חלו שינויים בנוסח המדיניות המוצעת ביחס לנוסח מדיניות התגמול הקודמת.

4.2 יחס לממוצע וחצינוני

להלן היחסים בין עלות העסקת נושאי המשרה הקיימים בחברה לעלות ההעסקה הממוצעת והחצינונית של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן. היחסים חושבו כדלקמן: (א) לענין הרכיבים

הקבועים נלקחו בחשבון הרכיבים הקבועים הקיימים של נושאי המשרה בחברה לשנת 2024; (ב) לעניין התגמול ההוני נלקח בחשבון שווי ההטבה השנתי של התגמול ההוני שהוקצה לנושאי המשרה לשנת 2024²; (ג) לעניין המענק השנתי נלקח בחשבון המענק השנתי שניתן בפועל בשנת 2024 לנושאי המשרה לפי מדיניות התגמול³:

דרג	יחס לעלות העסקה הממוצעת	יחס לעלות ההעסקה חציונית
מנכ"ל*	53.3	64.3
נושא משרה אחר (ממוצע)	8.0	9.6

* החישוב הוא ביחס לשכר מנכ"ל משותף אחד (ללא שכר מנכ"ל שפרש בשנת 2024).

4.3 אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת בשנת 2024, ביחס למנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון

4.3.1 החל מיום 7 באפריל, 2024 מונו ה"ה יוסף אמיר ושלמה אמיר כמנכ"לים משותפים בחברה. ביום 3 בנובמבר 2024 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי הכהונה והעסקה שלהם כמנכ"לים משותפים בחברה.

יצוין, כי תקרת המענק ונוסחת המענק השנתי של כל אחד מהמנכ"לים המשותפים בחברה וכן מתן מענק הסתגלות ללא תלות בוותק שייצבר בחברה, אינם עולים בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול הקודמת והמוצעת, בין היתר, בשים לב לעובדה שהני"ל נטלו על עצמם באופן וולונטרי הוראות מסוימות החלות על בעלי שליטה בחברה (כמפורט לעיל) ולפיכך מנגנון המענק שנקבע להם מתבסס רק על נתוני רווחיות, וכן כי תנאי העסקתם אינם כוללים רכיב הוני. תנאי העסקתם של המנכ"לים המשותפים אושרו על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה כתגמול החורג ממדיניות התגמול. כאמור לעיל, המענק השנתי לכל אחד מהמנכ"לים המשותפים נגזר מהרווח הנקי של החברה, לפני מס, בנטרול הוצאות בגין תוכנית התייעלות ובנטרול שינוי בשווי הון של נדלי"ן להשקעה, בהתאם למדרגות רווח ובתקרה שלא תעלה על 4,000,000 ש"ח לשנה, עבור כל אחד מהם. יתר רכיבי התגמול למנכ"לים המשותפים הם בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה.

לפירוט נוסף אודות תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"לים המשותפים, ראו בדוח זימון אסיפה (משלים) שפרסמה החברה ביום 28 באוקטובר 2024 (אסמכתה מס': 2024-01-612223), המובא בדוח זה על דרך ההפניה.

4.3.2 בנוסף, החל מיום 7 באפריל, 2024, לא משולם בחברה גמול עבור יו"ר דירקטוריון פעיל. החל מיום 30 ביוני, 2024 מכהן כיו"ר דירקטוריון זמני בחברה מר ארז כלפון, שהוא דירקטור בלתי תלוי וזאת עד למינוי יו"ר דירקטוריון קבוע. עבור כהונתו כדירקטור בחברה, זכאי מר כלפון לגמול דירקטורים בהתאם לגמול המשולם לדירקטורים האחרים (לרבות דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים) בחברה.

4.3.3 היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות בנוגע לשכר המנכ"ל לבין התגמולים ששולמו בפועל:

שולם בפועל	תקרה	רכיב שכר קבוע חודשי (ברוטו)*
כ-176,000 (הסכום שצוין חושב בהתאם לסכום שמקבלים המנכ"לים המשותפים כנגד חשבונת).	כ-186,000 ש"ח**	
כאמור לעיל, רכיב השכר המשתנה לכל אחד מהמנכ"לים המשותפים אושר על-ידי האסיפה הכללית בחריגה ממדיניות התגמול.	עד 12 משכורות בגין עמידה ב-100% מהיעדים שיוגדרו לו ועד ל-150% ממענק המטרה השנתי בגין עמידה יתרה ביעדים.	רכיב שכר משתנה
לא קיים. על פי תנאי העסקתם, המנכ"לים המשותפים אינם זכאים לתגמול הוני.	עד 54% מסך כל עלות השכר השנתית של נושא המשרה (הן בגין רכיבים משתנים והן בגין רכיבים קבועים).	גמול הוני

* עבור כל אחד מהמנכ"לים המשותפים בנפרד.

** צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש ספטמבר 2025 (מדד בסיס בגין חודש מאי 2019).

² ביחס לנושאי משרה שניהנו בחברה בשנת 2024 לאורך כל השנה.

³ ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה – יו"ר דירקטוריון החברה, מר ארז כלפון, זכאי לגמול דירקטורים בהתאם לגמול המשולם לדירקטורים האחרים (לרבות דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים) בחברה.

- 4.4 זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בדיונים בדבר מדיניות התגמול
- 4.4.1 ועדת התגמול שהתקיימה ביום 19 באוקטובר, 2025. הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול, הם: אבי בן חמו (יו"ר הוועדה, דירקטור חיצוני), איריס שפירא ילון (דירקטורית חיצונית), משה אטיאס (דירקטור בלתי תלוי).
- מדיניות התגמול החדשה אושרה **פה אחד** על-ידי הדירקטורים שנכחו בישיבת ועדת התגמול.
- 4.4.2 ישיבת דירקטוריון שהתקיימה ביום 21 באוקטובר, 2025. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון הם: ארז כלפון (יו"ר הדירקטוריון, דירקטור בלתי תלוי), יוסף אמיר, אבי בן חמו (דירקטור חיצוני), איריס שפירא ילון (דירקטורית חיצונית), משה אטיאס (דירקטור בלתי תלוי), חזי צאיג, משה וינגרטן, פרופ' יצחק שפירא (דירקטור בלתי תלוי) וצילי נוח (דירקטורית בלתי תלויה).
- מדיניות התגמול אושרה **פה אחד** על-ידי הדירקטורים שנכחו בישיבת הדירקטוריון.
- 4.5 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול של החברה
- מדיניות התגמול היא לטובת החברה והיא הוגנת וסבירה, בין היתר, מהנימוקים המפורטים להלן:
- 4.5.1 מדיניות התגמול של החברה גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 לחוק החברות כמו גם לניסיון שנצבר בחברה בעת יישום מדיניות התגמול הקודמת בהתאמה לפעילות החברה, אופייה וצרכיה.
- 4.5.2 נוסח מדיניות התגמול המוצע הוא, בין היתר, בעקבות הניסיון שנצבר בחברה והצורך בשימור מנהלים. לאור סביבת השוק התחרותית של החברה, יש צורך כי מדיניות התגמול תקנה את הגמישות הראויה על-מנת לשמר את נושאי המשרה תוך אפשרות להענקת תמריצים מתאימים כמו גם מנגנוני תגמול ראויים להבאת נושאי משרה חדשים, אם וככל שיידרש.
- 4.5.3 מדיניות התגמול מקדמת את מטרת החברה לטווח ארוך ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה. מנגנוני הרכיבים המשתנים שנכללו במדיניות התגמול בנויים ומגובשים כך שיביאו לידי ביטוי את תרומתו של נושא המשרה הרלוונטי להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בהתאם לתפקידו והאחריות המוטלת עליו.
- 4.5.4 בתהליך אימוץ מדיניות התגמול נבחנו מבנה התגמול ותנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה ומבנה הגמול המוצע במדיניות התגמול, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, וכן היחס לשכר הממוצע והחיצוני של יתר עובדי החברה והשפעתם על יחסי העבודה בחברה. לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אין ביחסים כאמור כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה.
- 4.5.5 לאחר שקילת כל האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה שמדיניות התגמול המוצעת ככלל היא סבירה, הוגנת, משקפת את צרכי החברה ומשרתת את טובתה.

חלק ג' - פרטים על סדרי האסיפה

5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה⁴

- 5.1 הרוב הנדרש לקבלת החלטות מס' 2 עד 10 שעל סדר-יומה של האסיפה הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, לא כולל נמנעים.
- 5.2 בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות - הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בנושא 11 שעל סדר-יומה של האסיפה, הוא רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה⁵ בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

⁴ למועד הדוח לא קיים בעל שליטה בחברה ובכלל כך למיטב ידיעת החברה אין בעל מניות המחזיק במניות המקנות לו את השיעור הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה. על-אף האמור, כאמור בסעיף 3.1 לעיל, ה"ה יוסף אמיר ושלמה אמיר, המחזיקים במועד זה בכ-24.92% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, החילו על עצמם באופן וולונטרי מגבלות מסוימות החלות על בעלי שליטה בחברה.

⁵ כאמור בסעיף 3.1 לעיל, בהתאם להודעתם של ה"ה יוסף אמיר ושלמה אמיר, בקשר עם החלה וולונטרית של מגבלות מסוימות החלות על בעלי שליטה בחברה, יחולו על ה"ה יוסף אמיר ושלמה אמיר ההוראות החלות על בעל שליטה בקשר לרוב הדרוש לאישור תנאי כהונה והעסקה להם או לקרוביהם ובקשר לאישור תנאי כהונה והעסקה שהם בחריגה ממדיניות התגמול.

על-פי הוראות 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 עניין אישי באישור מדיניות התגמול אם לאו; הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

6. סדרי האסיפה וההצבעה בה

6.1 מועד האסיפה הכללית

האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה תתכנס **ביום ה', 4 בדצמבר, 2025 בשעה 15:00**, במשרדי החברה, ברח' שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון.

6.2 המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, הוא **יום ד', 5 בנובמבר, 2025 ("המועד הקובע")**.

6.3 מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

בהתאם להוראות תקנון החברה, המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות שני (2) בעלי מניות, בעצמם או על-ידי שלוח, המחזיקים שלושים ושלושה אחוזים (33%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי"). לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום ה', 11 בדצמבר, 2025, באותו המקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית").

באסיפה נדחית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים בפתיחת האסיפה, בעצמם או על-ידי שלוח, שני (2) בעלי מניות שלהם שלושים ושלושה אחוזים (33%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית. לא נכח מנין חוקי כאמור באסיפה הנדחית, תבוטל האסיפה.

6.4 אופן ההצבעה

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי, מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות) ("בעל מניות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות שלוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית", "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה) ואשר כתובתה <https://votes.isa.gov.il>, והכל כאמור להלן:

6.4.1 בא-כוח להצבעה

בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. המסמך הממנה בא כוח להצבעה יערך בכתב ("כתב המינוי") וייחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, יחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד. מזכיר החברה רשאי לדרוש כי יימסר לחברה לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר זהות החותם, ואם הממנה הוא תאגיד, גם בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דעתו של הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון בא הכוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי. על-אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור, גם לאחר המועד האמור, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור בתקנה זו לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה. כתב המינוי יציין את מספר המניות שבגינן הוא ניתן. כתב מינוי יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאליה מתייחס כתב המינוי, ובלבד שלא צוין אחרת בכתב המינוי.

6.4.2 כתב הצבעה אלקטרוני

כאמור לעיל בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות הצבעה בכתב ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד (6) ששעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, או במועד מוקדם יותר שייקבע על-ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטה אשר על סדר היום של האסיפה הכללית גם באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב הצבעה, המצורף לדוח זה.

ניתן לעיין בכתב הצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

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

את כתב הצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב הצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הוא המועד בו הגיע כתב הצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור בסעיף 6.5 להלן.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

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

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי - 13,333,962.9 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי - 13,333,962.9 מניות) כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

6.5 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.6 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעל מניות של החברה הוא עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה הוא עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

7. בקשה להכללת נושא על סדר היום על-ידי בעלי מניה

7.1 המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הוא עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. יצוין, כי ככל שהוגשה בקשה לפי סעיף זה לעיל - ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

7.2 ככל שיידרש כתב הצבעה מתוקן, בעקבות שינויים בנושאים שעל סדר היום, הוא יפורסם על-ידי החברה באתרי ההפצה, בד בבד עם פרסום השינויים בסדר היום, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

8. פרטים על נציגי החברה לענין הטיפול בדוח המידי

נציגי החברה לענין הטיפול בדוח זה הם עורכי הדין אהרון קאופמן והילה כהן ויסברג מרחוב שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון, טלפון: 03-9481557; פקס: 03-9480917.

9. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, וכן בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום במשרדי החברה, רחוב שמוטקין בנימין 30, ראשון לציון, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטל' 03-9481557, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית.

**בכבוד רב,
שופרסל בע"מ**

שמות החותמים ותפקידם: אהרון קאופמן, סמנכ"ל ויועץ משפטי
הילה כהן ויסברג, מזכירת החברה

שופרסל

שופרסל בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

מסמך זה נועד לפרט את מדיניות שופרסל בע"מ ("החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה – היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו.

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות-התשנ"ט-1999 ("חוק 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.

יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביהם באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין, וכפוף להוראות כל דין).

במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.

מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי האסיפה הכללית של החברה ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.

חריגה של עד 10% מהתקרות או הטווחים שבמדיניות זו, לא תיחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2. מטרות מדיניות התגמול לנושאי המשרה

מדיניות התגמול של החברה תומכת בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראייה ארוכת טווח ונועדה להבטיח כי:

- תיווצר הלימה גבוהה בין האינטרסים של נושאי המשרה של החברה לבין אלו של ציבור בעלי המניות של החברה, ובהתחשב בגודל החברה ובאופי פעילותה.
- המדיניות תתרום לקידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- החברה תוכל לפתח את המשאב האנושי, וכן לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי היכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה אל מול תנאי השוק והתחרות הגוברת.
- לנושאי המשרה תהיה המוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים.
- ייווצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני.

¹ כל הנתונים בשי"ח הנזכרים במסמך זה הינם צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש מאי 2019.

- יוצר קשר בין תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

3. תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של החברה

3.1 היחס בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי החברה

כאשר יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה, הם יבחנו, בין היתר, גם את היחס בין עלות העסקה של נושא המשרה שתנאי העסקתו מובאים לאישור לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה; ואת השפעת היחסים האמורים על יחסי העבודה בחברה, ובשים לב לאופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה.

3.2 הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה

מדיניות החברה הינה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה ומתרומתו האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו. ככל שדרג הניהול גבוה יותר, כך צריכה לגדול השפעת התוצאות העסקיות והתרומה האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו על התגמול של המנהל. לצורך כך, ככל שדרג הניהול גבוה יותר שאיפת החברה הינה שמשקלם של מרכיבי התגמול המשתנה, מסך חבילת התגמול הכולל, יהיה גדול יותר, באופן המפורט במדיניות תגמול זו.

4. עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה

4.1 תפיסת התגמול הכולל

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יהיה בנוי ממספר מרכיבים כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה עבור מרכיב שונה של תרומתו לחברה:

- מרכיב קבוע² – מרכיב זה כולל שני רכיבי משנה: [א] שכר בסיס (משכורת); ו- [ב] תנאים נלווים.

✓ שכר הבסיס (משכורת) נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יום-יומי. שכר הבסיס מביא לידי ביטוי מצד אחד את כישוריו של נושא המשרה (כגון: ניסיונו, הידע שהוא מביא לתפקיד, מומחיות שצבר בתחום העיסוק, השכלתו, הסמכות מקצועיות שצבר ועוד) ומצד שני את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא. גובה שכר זה ייקבע, גם בשים לב לבסיס השכר המקובל במשק לבעלי תפקידים דומים והוא מביא לידי ביטוי גם את הצורך לגייס ולשמר בתפקידים הבכירים של החברה נושאי משרה מיומנים ומנוסים ברמה גבוהה.

✓ התנאים הנלווים, חלקם נובעים מהוראות הדין (כגון: הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכיוצא"ב), חלקם נובעים מנוהגים המקובלים

² ככל שנושא משרה יועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד), אזי הרכיבים הקבועים הרלוונטיים, כאמור במדיניות תגמול זו, יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים.

בשוק העבודה (כמו חסכון בקרן השתלמות) וחלקם הינם תנאים נלווים מקובלים אחרים כגון – רכב, טלפון, שירותי תקשורת, עיתונים וספרות מקצועית וכיוצא בזה. כן, עשויים להיות זכאים נושאי המשרה להחזר הוצאות שיוציאו במסגרת תפקידם, כגון הוצאות נסיעה, אירוח ואש"ל, בהתאם לנהלי החברה (נקבעה תקרה בנהלי החברה בהקשר זה).

• מרכיב משתנה – מרכיב זה עשוי לכלול רכיב תלוי ביצועים, כדלקמן - מענק; ו/או תגמול משתנה הוני:

✓ מענק – מרכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם התגמול המשתנה.

✓ תגמול הוני – נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה.

מדיניות החברה היא כי משקלו של המרכיב המשתנה מתוך חבילת התגמול הכולל יהיה גדול יותר ככל שמדובר במנהל בכיר יותר.

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, יוצגו לוועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה.

4.2 היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה

המענק השנתי מבוטא במדיניות זו כמכפלה של מספר משכורות של נושא המשרה, ולפיכך הינו נגזרת של המשכורת ברכיב הקבוע (ראה סעיף 5.2.1 להלן). ליחס בין כל המרכיב המשתנה (המענק השנתי והתגמול ההוני) לרכיבים הקבועים של נושא המשרה - ראה סעיף 5.2.5 להלן.

5. רכיבי התגמול

5.1 הרכיב הקבוע (שכר בסיס (משכורת) + תנאים נלווים)

5.1.1 קביעת המשכורת

המשכורת לנושא משרה תיקבע במהלך המשא ומתן לקליטתו לתפקיד בחברה, ותהיה בתוך הטווח האמור בסעיף 5.1.1.1 להלן.

רמת השכר שתקבע, בתוך הטווח כאמור, תביא לידי ביטוי את כישוריו (כולל: השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) של נושא המשרה המיועד ומידת התאמתו לדרישות התפקיד אותו הוא מיועד למלא, מעמדו ותפקידו המיועד, אחריותו, ותוך התייחסות להסכמי שכר קודמים עימו, ככל שהיו.

למניעת ספיקות, תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה יהיו כפופים לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי הדין.

בהיותה של החברה, החברה הגדולה בתחום הקמעונאות בפרט ואחת החברות הגדולות במשק הישראלי בכלל, שאיפתה היא שנושאי המשרה הבכירים שלה יהיו מן השורה הראשונה של בעלי תפקידי ניהול בכיר במדינה. על כן מדיניות החברה היא לשאוף לקבוע שכר קבוע המאפשר גיוס ושימור מנהלים כנ"ל, ועל כן השכר המוצע להם עשוי להיות גבוה מהשכר החציוני בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים (לענין הגדרת השוק הרלוונטי ראה סעיף השוואה לשוק להלן) ובאמצעות מרכיבי התגמול הנוספים להציע חבילת תגמול כולל שתאפשר, כאמור לעיל, לגייס ולשמר מנהלים מתאימים.

5.1.1.1 טווח שכר הבסיס

טווחי שכר הבסיס (משכורת) לנושאי המשרה בחברה (למשרה מלאה³) יהיו:

יו"ר פעיל/מנכ"ל - 100,000 ש"ח עד 160,000 ש"ח.

נושא משרה אחר - 55,000 ש"ח עד 95,000 ש"ח.

5.1.1.2 השוואה לשוק (בנצי'מארק)

במידת הצורך, ולפי שיקול דעת ועדת התגמול, לצורך קביעת השכר לנושא משרה חדש לחברה, או לצורך בחינה האם לעדכן את השכר של נושא משרה קיים, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות. לצורך ההשוואה יבחרו חברות מדווחות העונות על מספר רב ככל האפשר מתוך המאפיינים הבאים ועל בסיס המידע הפומבי הקיים (בהשוואה ייכללו לפחות 5 חברות):

- חברות העוסקות בתחום הקמעונאות או בתחומים עיסקיים קרובים ככל האפשר.
- חברות ציבוריות שמניותיהן נסחרות בבורסה של ת"א ושווי השוק שלהן קרוב לזה של החברה.
- חברות ציבוריות הדומות לחברה במדדים פיננסיים מובילים כגון: היקף המאזן, הון עצמי, מחזור המכירות, רווח תפעולי ורווח נקי.
- חברות המעסיקות כח אדם בהיקפים הדומים לאלו של החברה, ככל הניתן.

מובן כי חברות שלא ניתן יהיה לאסוף לגביהן מידע אמין ומלא בנוגע לשכר נושאי המשרה אצלן לא יכללו במדגם גם אם יענו על מספר גדול מתוך המאפיינים הנ"ל.

³ במקרה של נושא משרה שאינו מועסק במשרה מלאה יחושבו הסכומים באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה, ואולם האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לקבוע כי יינתן יותר מהסכום היחסי המתקבל ובלבד שלא יינתן מעל-50% מהסכום היחסי המתקבל.

ההשוואה תקיף את כל מרכיבי חבילת התגמול ויוצגו בה, בין היתר (ככל שהמידע קיים):

- הטווח לשכר בסיס ותנאים נלווים בתפקידים דומים.
- הטווח לרכיבים המשתנים.

בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול המוצעים, בבחינה השוואתית כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן ויוצג הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בסקר ההשוואתי, והכל ככל שניתן להציג פרמטרים רלוונטיים מקשרים השוואתיים כאמור וכפוף למידע הזמין ככל שקיים.

5.1.1.3 השוואה פנימית

בטרם קביעת שכרו של נושא משרה חדש, יובאו בחשבון הגורמים הבאים וכן השפעתם הצפויה על יחסי העבודה בחברה כולה ובהנהלתה:

- יחס השכר בין נושא המשרה לנושאי משרה אחרים בחברה.
- יחס השכר בין נושא המשרה לשאר העובדים בחברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה.

5.1.2 עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכון

בכדי לאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה אחת לשנה, ואם יידרש גם למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.

5.1.3 התנאים הנלווים

הרכיב הקבוע בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יכול לכולל גם תנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה, כגון – חופשה, מחלה, דמי הבראה, הפרשות לקרן פנסיה/קופת גמל/ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, וביטוח אובדן כושר עבודה. כן, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים ואשר עשויים להיות גם מגולמים על-ידי החברה לצורכי מס, כגון - רכב, טלפון, ביגוד, עיתונות, סקר רפואי, הוצאות הכרוכות עם השתלמויות ללימודים הרלוונטיים לתפקידו של נושא משרה, וכדומה.

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עיסקיים אשר, בראייה ארוכת טווח, ישיאו ערך מירבי לבעלי המניות של החברה ויצירת אינטרס משותף לנושאי המשרה ובעלי המניות.
- שימור נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן.
- התאמת חלק מהוצאות השכר של החברה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית והתפעולית שלה.

5.2.1 מענק שנתי

נושאי המשרה יהיו זכאים למענק שנתי על-פי תוכנית מענקים שנתיים אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש לאותה שנה, וככל האפשר סמוך לאישור תוכנית העבודה/התקציב של החברה. תוכנית המענקים השנתית תהיה בהתאם לעקרונות האמורים להלן.

5.2.1.1 קביעת תקציב המענק; ותנאי סף לקבלת מענק

התקציב השנתי הכולל למענקים שנתיים לנושאי המשרה בחברה לא יעלה, בכל מקרה, על 4.5% מהרווח התפעולי של החברה (לפני המענקים לנושאי המשרה, ובניטרול הוצאה שרשמה החברה בגין אופציות/יחידות תגמול הוני אחר שיוקצו לנושאי משרה ככל שיוקצו), לפי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים לשנה בגינה משולם המענק.

בשנה בה הרווח התפעולי, כפי שיופיע בדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה לאותה שנה, בניטרול המענקים לנושאי המשרה וכן בניטרול הוצאה שרשמה החברה בגין אופציות/יחידות תגמול הוני אחר שיוקצו לנושאי משרה ככל שיוקצו, יהיה נמוך מ-350 מיליון ש"ח, לא יחולקו מענקים שנתיים, כאמור בסעיף 5.2.1 זה, לנושאי המשרה (יובהר למניעת ספק, כי במקרה של אי עמידה בתנאי הסף כאמור לא ישולם כלל מענק שנתי כאמור בסעיף 5.2.1 זה לנושאי המשרה באותה שנה, וזאת גם במקרה שנושאי המשרה עמדו ביתר היעדים במדדים שנקבעו להם, כאמור להלן).

4 במדיניות זו, "רווח תפעולי" משמעו שורת – "רווח תפעולי לפני הוצאות והכנסות אחרות" כפי שיופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים השנתיים של החברה.

בתוכנית המענקים השנתית יוגדר מענק המטרה:

מענק המטרה הינו המענק המשולם עבור עמידה מדוייקת ב- 100% מן היעדים שיוגדרו לכל נושא משרה. מענק המטרה של כל נושא משרה יותאם לדרג אליו שייך נושא המשרה, ולא יעלה על המפורט בטבלה הבאה (במונחי מכפלת משכורות):

מענק מטרה (במשכורות)	דרג
עד 12 משכורות	מנכ"ל
עד 8 משכורות	נושא משרה אחר

הגדרת מדדים ויעדים לתוכנית המענקים

המדדים והיעדים לפיהם ימדדו ביצועי נושאי המשרה, לצורך קביעת גובה המענק, יכללו שלושה סוגים - מדדי חברה, מדדים אישיים (KPIs) והערכת מנהל, והכל כמפורט להלן:

- מדדי חברה: מדדים כלכליים לביצועי החברה כדלקמן: סה"כ הכנסות, הרווח התפעולי, אחוז הרווח התפעולי, התשואה על ההון, הרווח הנקי המיוחס לבעלים של החברה או EBITDA כפי שמשקפים בדוחות התקופתיים של החברה (על בסיס מאוחד). בכל שנה יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון בתוכנית המענקים השנתית לפחות שניים מתוך המדדים ברשימה הנ"ל (ואת המשקל שיינתן לכל מדד חברה) בהתאם לתכניות העסקיות של החברה לאותה שנה. מידת העמידה ביעדיהם של מדדים אלו תקבע 80% מהיקף מענק המטרה של מנכ"ל החברה. ביחס לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, משקל מדדי החברה מתוך היקף מענק המטרה ייקבע בכל תוכנית שנתית.

היעדים לכל אחד ממדדי החברה שייבחרו ייקבעו בהתאם ליעד של אותו מדד בתוכנית העסקית/התקציב של החברה לשנה בגינה ישולם המענק.

- מדדים אישיים (KPIs) לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל – מדדי ביצוע עיקריים (KPI) שייקבעו, מדי שנה מראש, לנושא משרה הכפוף למנכ"ל על-ידי המנכ"ל, בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה, ויאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. לכל מדד ביצוע כאמור ייקבע גם משקלו מתוך סך המשקל של המדדים האישיים. משקל המדדים האישיים מתוך היקף מענק המטרה (אשר יכול ויהיה גם 0%) ייקבע בכל תוכנית שנתית.

- הערכת מנהל למנכ"ל ולנושאי משרה הכפופים למנכ"ל – הערכה של ביצועי כל נושא משרה במדדים שעשויים להיות לא מדידים אך הינם מדדים "איכותיים" המשקפים את ביצועיו ותרומתו של נושא המשרה, כך ולשם הדוגמא בלבד – תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, פיתוח ושמירה על עתודה ניהולית, הנעת עובדים, מנהיגות, מידת תרומת נושא המשרה לפתוח עסקי החברה באופן כללי מעבר לאחריותו הספציפית וכיוצא בזה. ציון ההערכה של המנכ"ל יקבע 20% מתוך היקף מענק המטרה שלו. ביחס לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, משקל ציון הערכת המנהל מתוך היקף מענק המטרה ייקבע בכל תוכנית שנתית: [ובכל מקרה לא יותר מ-30% מתוך היקף מענק המטרה של נושא המשרה הרלוונטי](#). ציון ההערכה לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל ייקבע על-ידי המנכ"ל. ציון ההערכה למנכ"ל ייקבע על-ידי יו"ר הדירקטוריון. רכיב מענק המטרה המיוחס להערכת המנהל, המתקבל בהתאם להערכה שבוצעה כאמור לעיל, יהיה כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

5.2.1.4 השגת תוצאות העולות על היעדים שיוגדרו לנושא המשרה

בהשגת תוצאות הגבוהות מהיעדים שייקבעו למדדים, המענק שישולם בפועל לנושא המשרה יהיה גבוה יותר ממענק המטרה, בהתאם לאופן החישוב האמור בסעיף 5.2.1.5 להלן, אך בכל מקרה לא ישולם לנושא המשרה יותר מ-150% ממענק המטרה.

5.2.1.5 אופן חישוב המענק בפועל לנושאי המשרה

המענק לכל אחד מנושאי המשרה ייקבע על-פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים בכל אחד מהמדדים שיקבעו עבורו לשנה עבורה משולם המענק כאמור לעיל, כאשר החישוב יבוצע בנפרד ביחס לכל מדד, כדלקמן⁵:

- האחוז המינימאלי של עמידה ביעד ("סף ביצועים תחתון") שעד אליו לא ישולם לנושא המשרה מענק כל שהוא בגין אותו יעד יהיה 70% עד 90%, כפי שייקבע מדי שנה בתוכנית המענקים השנתית; בהשגת סף הביצועים התחתון ישולם 50% ממענק המטרה המיוחס לאותו מדד⁶.

⁵ גילוי על המדדים/יעדים יינתן בתקנה 21 לדוח התקופתי, בכפוף ובהתאם לעמדה משפטית 101-21 "שאלות ותשובות – מדיניות תגמול" שפורסמה על-ידי רשות ניירות ערך בחודש אוקטובר 2016.

⁶ "מענק המטרה המיוחס לאותו מדד" הינו הסכום המתקבל ממכפלת מענק המטרה במשקלו של אותו מדד ממענק המטרה, כפי שהוגדר בתוכנית המענקים השנתית.

- בהשגת ביצועים של 110% עד 130%, או יותר ("רף הביצועים העליון"), כפי שייקבע מדי שנה בתוכנית המענקים השנתית, ישולם 150% ממענק המטרה המיוחס לאותו מדד.
- חישוב האחוז ממענק המטרה עבור כל רמת ביצועים שבין סף הביצוע התחתון ועד ביצוע של 100%, וכן בין ביצוע של 100% ועד רף הביצועים העליון - יבוצע באופן ליניארי.
- יובהר, כי סף הביצועים התחתון ורף הביצועים העליון ייקבע לכל מדד בנפרד, כאשר לכל מדד ייתכן סף ביצועים תחתון ורף ביצועים עליון שונה ממדד אחר, ובגבולות האמור בסעיף זה לעיל⁷.
- על-אף האמור לעיל, ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל סף הביצועים התחתון ורף הביצועים העליון בגין המדדים האישיים (KPIs) ייקבע מדי שנה בכל תוכנית שנתית, והוא עשוי להיות שונה מהטווחים של סף הביצועים התחתון ורף הביצועים העליון הנקובים לעיל, וזאת בשים לב למהות המדד האישי הרלוונטי לאותו נושא משרה כפוף מנכ"ל.

5.2.1.6 הפחתת המענק השנתי

בכל שנה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תחושב מידת העמידה ביעדים של כל אחד מנושאי המשרה, כאמור לעיל, וסכום המענק הכולל המגיע לנושא המשרה בהתאם לכך.

הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק השנתי הכולל של נושא משרה בנסיבות מיוחדות המצדיקות לפי שיקול דעתו הפחתה כאמור, כגון – תנאי שוק מיוחדים או נסיבות מיוחדות הקשורות עם תפקוד נושא המשרה, ובלבד שההפחתה לא תעלה על 25% מהיקף המענק הכולל לאותו נושא משרה המתקבל לאותה שנה לפי החישובים לעיל.

כן, במקרה שבאותה שנה, הרווח הנקי המיוחס לבעלי המניות של החברה, לאחר המענקים, הינו שלילי, אזי הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק לנושא המשרה, את כולו או את חלקו, לפי שיקול דעתו.

⁷ כן יובהר, כי גם ביחס לרכיב הערכת מנהל ייקבע סולם ציונים בו יוגדר ציון המשקף רף ביצועים תחתון (קבלת 50% ממענק המטרה המיוחס להערכת המנהל), ציון המשקף את קבלת מלוא מענק המטרה המיוחס להערכת המנהל, וציון המשקף רף ביצועים עליון (קבלת 150% ממענק המטרה המיוחס להערכת המנהל). רכיב הערכת המנהל שישולם למנכ"ל בפועל, לא יעלה בכל מקרה, על 3 משכורות.

5.2.1.7 אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי המשרה

נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק או חלק ממנו במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של ארבעה דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות.

5.2.1.8 נושא משרה חדש/נושא משרה שעזב

נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה, אלא אם ועדת התגמול תקבע אחרת), ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 7 חודשים. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה, אלא אם ועדת התגמול תקבע אחרת) אם עבד בפועל באותה שנה לפחות 7 חודשים, אך ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק (עד כולו). על אף כל האמור לעיל, ועדת התגמול, בנסיבות המצדיקות זאת לדעתה, תהיה רשאית לאשר מענק שנתי, מלא או חלקי, גם לנושא משרה שעבד פחות מ-7 חודשים במהלך השנה אך לפחות 3 חודשים.

5.2.1.9 תוכנית מענקים ארוכת טווח לנושאי משרה

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושאי משרה תוכנית מענקים במזומן ארוכת טווח (קרי, על-פני תקופה הארוכה משנה), בעלת מדדים כמותיים ו/או איכותיים, וזאת במקום או בנוסף לתוכנית המענקים השנתית. תוכנית המענקים ארוכת הטווח תהיה חלק תגמול הונוי לאותם נושאי משרה או בנוסף לתגמול ההוני, ובלבד שסך התגמול המשתנה, לשנה אחת, לו יהיה זכאי נושא המשרה (הן כל המענקים והן התגמול ההוני), לא יהיה יותר מ-75% מסך כל עלות השכר השנתית של נושא המשרה (הן בגין הרכיבים המשתנים והן בגין הרכיבים הקבועים).

החישוב ביחס למענקים יהיה לפי מענק המטרה, ובחלוקה לינארית על-פני שנות התוכנית, והחישוב ביחס למענק ההוני יהיה בהתאם לשווי ההוגן בהענקה כשהוא מחולק לינארית בשנות התוכנית.

5.2.1.10 ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט, כי מנגנון

המענקים השנתי לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יהיה שונה מהמנגנונים האמורים בסעיף 5.2.1 זה לעיל, ובכלל זה להחליט כי המענק כולו או חלקו יהיה בשיקול דעת, ובלבד

שסך המענק השנתי בגין שנה קלנדארית אחת לא יעלה על 12 משכורות של נושא המשרה.

5.2.2 מענק מיוחד

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק מיוחד ("המענק המיוחד") בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה, כפוף לכך שביחס למנכ"ל המענק המיוחד לא יעלה בשנה קלנדארית על 3 משכורות, וביחס לנושא משרה הכפוף למנכ"ל, המענק המיוחד לא יעלה בשנה קלנדארית על 5 משכורות.

5.2.3 מענק חתימה; מענק שימור

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק חתימה עד לתקרה של 3 משכורות; וכן מענק שימור עד לתקרה של 5 משכורות בגין תקופת העסקה מינימלית שתיקבע, ואשר לא תפחת מתקופה של 3 שנים.

5.2.4 קטימת מענקים מכל סוג לשנה אחת

סך המענקים מכל סוג (מענק שנתי, מענק מיוחד, מענק חתימה ומענק שימור, הכל ככל שרלוונטי) לנושא משרה בגין שנה קלנדארית אחת לא יעלה על 16 משכורות ביחס למנכ"ל ועל 14 משכורות ביחס לנושא משרה הכפוף למנכ"ל.

5.2.5 תגמול הוני

מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני ככלי להנעת ושימור מנהלים, עשויה החברה להציע, מעת לעת, לנושאי המשרה שלה (למניעת ספק, לרבות יו"ר פעיל), להשתתף בתוכנית תגמול הוני, כאשר היקף התגמול ההוני שיוענק לכל נושא משרה יהיה בהתאם לתפקידו, מעמדו, הישגיו וכיוצא בזה.

תוכנית התגמול ההוני תהיה כפופה, בין היתר, למגבלות הבאות:

- **תקרה.** שווי ההטבה לנושא משרה (בהתאם למודל שווי ההטבה שישמש את החברה לדוחותיה הכספיים), במועד ההענקה⁸, לכל שנת הבשלה⁹ ("שווי הטבה שנתי"), בצירוף עם מענק המטרה של אותו נושא משרה (ככל שרלוונטי) על-פי תוכנית המענקים השנתית (יחד – "הרכיבים המשתנים"), לא יעלה על 75% מסך כל עלות השכר השנתית שלו (הן בגין הרכיבים המשתנים והן בגין הרכיבים הקבועים), וביחס למנכ"ל ויו"ר פעיל – לא יותר מ- 5468%.

⁸ למען הבהירות יצוין, כי לעניין סעיף 5.2.2 זה, "מועד ההענקה" – הינו מועד ההחלטה בדירקטוריון החברה על הענקת התגמול ההוני, וכי התקרות כאמור בסעיף זה להלן תיבחנה נכון לשווי ולעלויות הרלוונטיות במועד ההענקה.

⁹ חישוב שווי ההטבה לכל שנת הבשלה יבוצע על בסיס לינארי ולא על בסיס רישום ההוצאה החשבונית. עוד יצוין, כי לאחר בחינה, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי לא נכון לקבוע תקרה לשווי ההטבה בעת המימוש, ולפיכך התקרה הינה בעת ההענקה בלבד.

- **תקופת הבשלה.** תקופת הבשלה של יחידות התגמול ההוני לא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא היחידות, כאשר מלוא היחידות עשויות להיות מחולקות למנות אשר יבשילו לשיעורין על-פני אותן שלוש שנים (או תקופה ארוכה יותר). **תנאי הבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופת הבשלה במקרים המתאימים הנובעים משינוי שליטה בחברה או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות.** ובלבד שהמנה הראשונה תבשיל לפחות שנה ממועד ההענקה.
- **האצה.** הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופת הבשלה של התגמול ההוני במקרים של חו"ח פטירה, נכות, נסיבות רפואיות ובמקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. בנוסף, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופת הבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.
- **הענקת RSU (יחידות מניה חסומות) לנושא משרה בחברה, תהיה מותנית בהשגת יעדי ביצוע רלוונטיים לחברה אשר ייקבעו מראש על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, וזאת למעט יחידות מניות חסומות אשר שוויין השנתי לכל שנת הבשלה? במועד הענקה אינו עולה על שיעור של 25% מסך הרכיבים המשתנים או העלות של 3 משכורות חודשיות, לפי הגבוה מבניהם.**
- התקופה למימוש יחידות התגמול ההוני לא תעלה על 5 שנים מאז שיחידות התגמול ההוני הרלוונטיות בשלו וניתנות למימוש.
- **מחיר המימוש.** מחיר המימוש של תגמול הוני בדמות אופציות לרכישת מניות החברה ייקבע על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה במועד הענקת האופציות כאמור, וכפוף לכך שהוא יהיה גבוה יותר מממוצע מחיר המניה (מתואם דיבידנד והטבות) ב-30 ימי המסחר שקדמו להענקה, כך שיישקף את הפרמיה הראויה על ממוצע מחיר המניה כאמור ויהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה, ובשים לב, בין היתר, גם למועדי הבשלה של האופציות. מחיר המימוש עשוי להיות מעודכן במקרים של חלוקת דיבידנד וכדומה.
- **דילול.** הקצאת יחידות תגמול הוני לנושאי משרה בחברה כפופה לכך, שבמועד ההקצאה, יחידות התגמול ההוני (ואם מדובר בזכויות או בניירות ערך המירים למניות, בהנחה שיומרו למניות), יחד עם הקצאות קודמות לנושאי משרה בחברה, מהוות לא יותר מ- 10% מההון המונפק של החברה, בהנחת דילול מלא; לעניין זה, "הקצאות קודמות לנושאי משרה בחברה" – למעט יחידות תגמול הוני שפקעו או שהן כבר vested.

6. שכר דירקטורים; יו"ר הדירקטוריון

דירקטורים בחברה יהיו זכאים – והכל כפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות כל דין – לגמול שנתי וגמול השתתפות (בדומה לדח"צים) בטווחים המותרים לגמול דח"צים לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), כפי שיהיו מעת לעת. כן יהיו זכאים הדירקטורים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הנ"ל והוראות כל דין. הדירקטורים יהיו זכאים לקבל מהחברה רק את התגמול הנ"ל, וכל שאר הוצאות המדיניות לא יחולו לגביהם (אלא אם צוין במפורש אחרת).

החברה תהיה רשאית להעסיק יו"ר דירקטוריון פעיל, ובמקרה כאמור הוא לא יהיה זכאי לגמול שנתי וגמול השתתפות אלא לתנאים כאמור במדיניות תגמול זו (שכר קבוע לרבות נלווים וכן לתגמול הוני, אך למעט מענקים).

דירקטור שיועסק על-ידי החברה בשכר או שיהיה זכאי לתגמול נפרד מהחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון) לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים כל עוד יועסק בשכר או יהיה זכאי לתגמול נפרד כאמור.

7. תנאי סיום כהונה

7.1 הודעה מוקדמת

נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת על-פי הטבלה שלהלן:

דרג	תקופת ההודעה המוקדמת המירבית
יו"ר/מנכ"ל	עד 6 חודשים
נושא משרה אחר	עד 3 חודשים

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה בתקופת ההודעה המוקדמת ללא שינוי וניתוק יחסי העבודה בתום תקופת ההודעה המוקדמת או שיקבל תשלום פדיון הודעה מוקדמת ואז יבואו יחסי העבודה לסיום לאלתר, לפי העניין.

תקופת ההודעה המוקדמת (שלא תחרוג מהטווחים בטבלה דלעיל) תיקבע מראש בהסכם ההעסקה.

7.2 תקופת הסתגלות

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר לנושא המשרה תקופת הסתגלות (בנוסף להודעה המוקדמת כאמור לעיל) שלא תחרוג מהטווחים שבטבלה שלהלן:

דרג	עבד בחברה מעל שנתיים ועד 5 שנים	עבד בחברה 5 שנים או יותר
יו"ר/מנכ"ל	עד 4 חודשים	עד 6 חודשים
נושא משרה אחר	עד 3 חודשים	עד 6 חודשים

תקופת הסתגלות תאושר רק לנושא משרה אשר עמד בכל התנאים להלן, ולאחר בחינת תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה בתקופת העסקתו וביצועי החברה באותה תקופה:

- במהלך תקופת העסקתו תרם, תרומה מהותית לקידום עסקי החברה;
- עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין על-פי הדין או ההסכם;

במהלך תקופת ההסתגלות יהיה זכאי נושא המשרה עד למלוא תנאי ההעסקה להם היה זכאי במהלך תקופת העסקתו בחברה, לא כולל המענק השנתי. החברה תהיה רשאית לפדות את תקופת ההסתגלות, כולה או מקצתה. יתרת ימי החופשה תקוּוּז מתקופת ההסתגלות, ככל שתִּינתן.

7.3 פיצויי פיטורין/משיכת כספי הקופות

עם סיום עבודת נושא המשרה בחברה (מכל סיבה שהיא), למעט במקרים כגון הפרת חובת אמונים וכדומה (אך כפוף להוראות כל דין), ישוחררו לנושא המשרה כל הכספים שנצברו בקופות/קרנות הפנסיה ובביטוחי המנהלים. במקרה שלא יהיה בקופות (רכיב הפיצויים) כדי 100% מהסכום המגיע לנושא המשרה (לו הוא היה זכאי לפיצויי פיטורים על-פי דין) האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר לשלם לנושא המשרה את השלמת הסכום, וזאת גם במקרה של התפטרות.

8. הטבות נוספות לנושאי משרה

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה, כתב שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין. היקף הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 600 מיליון ש"ח (או סכום מקביל בדולר) לשנת ביטוח.

סכום השיפוי, על-פי כתב שיפוי שיוצא לנושאי משרה בחברה, לא יעלה על גבולות סכומי השיפוי שנקבעו בכתב השיפוי שצורף לדוח המיידני של החברה מיום 20 בנובמבר 2011 (מספר אסמכתא – 2011-01-332271).

9. אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל

שינוי לא מהותי ברכיבי השכר הקבועים/נלווים של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% מהעלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים של נושא המשרה¹⁰. יודגש, כי: [א] מהותיות השינוי תיבחן לעומת העלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון; [ב] מהותיות השינוי תיבחן במצטבר, כך שהשינויים שיאושרו בידי מנכ"ל בלבד ביחס לנושא משרה מסוים לא

¹⁰ יצוין, כי המענק לנושאי המשרה הינו במונחי משכורות, ולפיכך הוא בין היתר נגזרת של גובה המשכורת (ראה סעיף 5.2 למדיניות). בהתאם, עלייה במשכורתו של נושא המשרה תשפיע גם על הסכום האבסולוטי בשי"ח של המענק (אך לא על מספר המשכורות שהמענק מהווה). יובהר למניעת ספיקות, כי ההשפעה הנגזרת כאמור לא תילקח בחשבון לעניין חישוב מהותיות השינוי.

יעלו, במצטבר, על 10% מהעלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון ביחס לאותו נושא משרה.

שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול.

10. הקריטריונים ל-"שינוי לא מהותי", כאמור בסעיף 9 למדיניות, יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי רכיבי השכר הקבועים/נלווים של המנכ"ל, לעניין הוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות. יובהר למען הסר ספק, כי השינוי ייבחן לעומת העלות הכוללת של כל אותם רכיבים שאושרה במקור בידי האסיפה הכללית.