

# מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ

(החברה")

20 בינואר, 2021

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

ג/א.נ.,

## הנדון: דיווח מידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, וחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("תקנות הדוחות" ו-"חוק החברות", בהתאמה), ובהמשך להחלטת ועדת התגמול מיום 18 בינואר, 2021, ולהחלטת דירקטוריון החברה מיום 20 בינואר, 2021, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה, שתתקיים ביום 25 בפברואר, 2021, בשעה 12:00, במשרדי החברה שברחוב אפעל 35, קרית אריה, פתח-תקוה ("משרדי החברה" ו-"האסיפה", בהתאמה).

### 1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. בכפוף לאישור נושא 1.2 שעל סדר היום להלן, לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ייעוץ מאת ד"ר חדוה בר, דירקטורית בחברה, החל ממועד אישור האסיפה ("הסכם הייעוץ"). כמו כן, לאשר את תנאי כהונתה והעסקתה של ד"ר חדוה בר, כמפורט בסעיף 2.3.1 להלן.

1.2. לאשר את תיקון מדיניות התגמול של החברה, באופן שבו ניתן יהיה להעניק תגמול נוסף לדירקטורים רגילים (היינו, שאינם דירקטורים חיצוניים ואינם דירקטורים בלתי תלויים) שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה, וזאת ככל שסך התגמול השנתי הנוסף שישולם לאותו דירקטור כאמור לא יעלה על סך של 300,000 ש"ח (לא כולל מע"מ).

מדיניות התגמול המתוקנת (בהתאם לתיקון המוצע למדיניות התגמול, כהגדרת המונח להלן), מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת (כהגדרת המונח להלן), מצ"ב כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול המתוקנת").

לפרטים נוספים אודות התיקון המוצע למדיניות התגמול, ראו סעיף 3 להלן.

### 2. תיאור עיקרי הסכם הייעוץ

#### 2.1. ההתקשרות

2.1.1. מעבר לכהונתה כדירקטורית בחברה, על פי הסכם הייעוץ, ד"ר חדוה בר תעניק לחברה שירותי ייעוץ (ללא יחסי עובד מעביד) בתחומים הרלוונטיים לפעילות החברה, כפי שיוגדרו מעת לעת ובתיאום בינה לבין החברה ובהתאם לצרכי החברה בפועל ("שירותי הייעוץ").<sup>1</sup>

2.1.2. הסכם הייעוץ הינו לתקופה של 12 חודשים והוא יתחדש אוטומטית לתקופות נוספות בנות 12 חודשים כל אחת, אלא אם כן הודיע אחד הצדדים 30 ימים מראש, כי הוא אינו מעוניין בחידושו. כמו כן, כל אחד מהצדדים להסכם הייעוץ יכול להביא לסימומו, מכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת בכתב שתימסר 14 ימים מראש.

#### 2.2. התמורה

2.2.1. בתמורה לשירותי הייעוץ, ד"ר חדוה בר זכאית לדמי ייעוץ חודשיים בסך של 12 אלפי ש"ח (בצירוף מע"מ כדון), וזאת בגין עד 10 שעות עבודה במוצע לחודש בכל רבעון.

2.2.2. ככל שכמות שעות העבודה שתושקע על ידי ד"ר חדוה בר תהא גבוהה מ-10 שעות חודשיות במוצע לחודש בכל רבעון, החברה תשלם לד"ר חדוה בר תוספת בסך של 700 ש"ח בגין כל שעת עבודה נוספת.

<sup>1</sup> יצוין, כי כאמור בדיווח המידי של החברה מיום 11 באוקטובר, 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-110403) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) ("הדיווח המידי מיום 11.10.2020"), החל מחודש יולי 2020 ועד למועד מינויה כדירקטורית בחברה (קרי- ביום 11 באוקטובר, 2020), העניקה ד"ר חדוה בר לחברה שירותי ייעוץ.

2.2.3. למען הסר כל ספק, סך התמורה שתשולם לד"ר חדוה בר מכוח הסכם הייעוץ לא תעלה בכל מקרה על סך של 24,000 ש"ח לחודש.

### 2.3 פרטים נוספים

2.3.1. יצוין, כי בנוסף לתמורה כאמור בסעיף 2.2 לעיל, ד"ר חדוה בר זכאית לתנאי כהונה והעסקה כדירקטורית בחברה, לרבות כתב פטור מאחריות, כתב התחייבות לשיפוי, הכללתה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה וגמול דירקטורים, והכל כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון שפורסם ביום 2 בנובמבר, 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-118563) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) ("הדיווח המיידני מיום 2.11.20"). התנאים האמורים מובאים אף הם לאשרור במסגרת אסיפה זו, וזאת לאחר אישורם בוועדת התגמול של החברה.

2.3.2. להלן פרטי התגמול המרבי לו תהא זכאית ד"ר חדוה בר, ככל שהסכם הייעוץ נשוא אסיפה זו יאושר, וזאת בהתאם לחלק ג' לתוספת השישית לתקנות הדוחות, למשך שנה אחת (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבלת התגמול				
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוטס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
252	0	0	0	0	0	3144	0	0	0	2108	0%	ראו סעיף 2.2 לעיל	דירקטורית	ד"ר חדוה בר

2.3.3. לפרטים אודות השכלתה של ד"ר חדוה בר, כישוריה, מומחיותה, הישגיה וניסיונה המקצועי בכ-5 השנים האחרונות, ראו סעיף 5.2 להלן וכן דיווח מיידני של החברה מיום 11.10.2020. עוד יצוין, כי נכון למועד זה, ד"ר חדוה בר מכהנת כדירקטורית גם בנימה שפע ישראל בע"מ, שלמיטב ידיעת החברה, הינה חברה פרטית בשליטת השקעות פיננסיות (כהגדרתה להלן).

### 3. תיאור התיקון למדיניות התגמול הקיימת ופרטים נוספים

3.1. ביום 12 באוגוסט, 2020, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה<sup>4</sup> ("מדיניות התגמול הקיימת").

3.2. התיקון המוצע למדיניות התגמול, שעיקרו מפורטים בסעיף 1.2 לעיל ("התיקון המוצע למדיניות התגמול") אושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כאמור במבוא לדוח זה לעיל, ומובא לאישור האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

### 4. שמות בעלי השליטה בחברה והזכויות המקנות להם שליטה בחברה

החברה רואה בביטוח ישיר - השקעות פיננסיות בע"מ, שהינה חברה פרטית ("השקעות פיננסיות") כבעלת השליטה בה. למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה בהשקעות פיננסיות הינה צור שמיר אחזקות בע"מ, חברה ציבורית שמניותיה רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה" ו-"צור שמיר", בהתאמה) המחזיקה, נכון למועד דוח זה, בכ- 87.87% ~~91.87~~ מהונה המונפק והנפרע של השקעות פיננסיות ומזכויות ההצבעה בה. למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה בצור שמיר, נכון למועד דוח זה, הינם ה"ה שרה שנידמן, משה (מוקי) שנידמן (דירקטור) ודורון שנידמן (יו"ר הדירקטוריון).

לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידני של החברה מיום 6 בינואר, 2021 (אסמכתא מס': 2021-01-002566) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה)<sup>5</sup>.

### 5. תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור הנושאים שעל סדר היום

<sup>2</sup> היקף השכר לשנת 2021 הינו בהתבסס על מספר הישיבות שקיימה החברה במהלך שנת 2020 (לרבות קבלת החלטות ללא התכנסות וקיום ישיבות באמצעי תקשורת).

<sup>3</sup> החישוב בוצע בהתאם להיקף של 10 שעות עבודה לחודש וללא התייחסות לשעות עבודה נוספות בגין שירותי הייעוץ מעבר לאמור בסעיף 2.2.1 לעיל, ככל שיהיו כאלה.

<sup>4</sup> לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הקיימת בחברה, ראו נספח ב' לפרק 8 לתשקיף להשלמה ותשקיף מדף של החברה, שפורסם ביום 16 באוגוסט, 2020, נושא תאריך 17 באוגוסט, 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-089157) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה), לרבות על תיקוניו מיום 20 באוגוסט, 2020 (אסמכתאות מס': 2020-01-091350 ו-2020-01-091503) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

<sup>5</sup> יובהר, כי למיטב ידיעת החברה, הירידה בשיעור ההחזקה של צור שמיר בהשקעות פיננסיות (קרי- משיעור של 91.87% לשיעור של 87.87%) אירעה לאחר יום 31 בדצמבר, 2020.

5.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי יש לאפשר לחברה את הגמישות להתקשר בהסכמי ייעוץ עם דירקטורים אשר יעניקו לה שירותים נוספים, וזאת מעבר לכהונתם כדירקטורים בחברה.

5.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הביאו בחשבון את המוניטין הרב שיש לד"ר חדוה בר, השכלתה, מומחיותה בתחום הבנקאות, האשראי והפיננסים וניסיונה המקצועי המרשים, לרבות לאור כהונתה בתפקיד המפקח על הבנקים בבנק ישראל, נציגת מדינת ישראל בדירקטוריון הבנק האירופאי לשיקום ולפיתוח (European Bank for Reconstruction and Development) וסמנכ"ל ומנהלת הסיכונים הראשית בבנק לאומי לישראל בע"מ.

5.3. היחס בין עלות תגמולה של ד"ר חדוה בר (בהתחשב בגמול הדירקטורים ובדמי הייעוץ) לבין עלות השכר של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן בחברה) ובפרט עלות השכר הממוצעת ועלות השכר החציונית הינו כ-118% וכ-140% (בהתאמה).

5.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי ד"ר חדוה בר עשויה לתרום תרומה משמעותית לחברה, ליעדיה, לפיתוחה וכן לתוצאותיה העסקיות העתידיות, ומשכך תנאי הסכם הייעוץ המוצעים הינם סבירים והוגנים ועולים בקנה אחד עם תרומתה הצפויה.

5.5. בכפוף לאישור התיקון המוצע למדיניות התגמול במסגרת אסיפה זו, ההתקשרות תהא בהתאם למדיניות התגמול.

לאור האמור לעיל, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי הסכם הייעוץ המוצעים הינם הוגנים וסבירים, כל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה ואופייה כחברה הפועלת בתחום האשראי הצרכני; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה הכוללים בין היתר רצון לגייס נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחתה; (ג) ניסיונה המקצועי של ד"ר חדוה בר; ו-(ד) היכרותם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עם תחום פעילותה של החברה<sup>6</sup>.

5.6. לתמצית הנימוקים ביחס לתנאי כהונתה והעסקתה של ד"ר חדוה בר, כמפורט בסעיף 2.3.1 להלן, ראו סעיף 3 לדיווח המיידני מיום 2.11.20.

## **6. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה**

בישיבת ועדת התגמול מיום 18 בינואר, 2021, השתתפו כל חבריה: מר יצחק שריר (דירקטור חיצוני ויו"ר הוועדה), מר יהושע אלון (דירקטור חיצוני) וגבי הילה בן חיים (דירקטורית בלתי תלויה).

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 20 בינואר, 2021, השתתפו ה"ה: מר דורון שנידמן (יו"ר הדירקטוריון), מר משה (מוקי) שנידמן (סגן יו"ר הדירקטוריון), מר יוסי קוצ'יק (דירקטור), מר בצלאל לבנה (דירקטור), מר ברוך טנה (דירקטור), מר שמואל מאיר מסנברג (דירקטור), ד"ר חדוה בר (דירקטורית, למעט ביחס לנושאים 1.1 ו-1.2 שעל סדר היום), גבי הילה בן חיים (דירקטורית בלתי תלויה), מר יצחק שריר (דירקטור חיצוני) ומר יהושע אלון (דירקטור חיצוני).

## **חלק ב' - פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה**

### **7. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה**

7.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה על פי סעיף 182 לחוק החברות, הינו **ביום 27 בינואר, 2021 ("המועד הקובע")**.

7.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה ימציא לחברה לפחות 4 שעות לפני מועד האסיפה, אישור בעלות מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע.

7.3. כל בעל מניה בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוחו אשר הוסמך לכך כדין, אשר לא חייב להיות בעל מניות בחברה.

<sup>6</sup> יצוין, כי בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, לא הוצגו נתוני תגמול ספציפיים של חברות דומות או תנאי תגמול מקובלים בענף.

המסמך שלפיו מתמנה בא כוח יהיה בכתב, ייחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוח החוקי שנתמנה בכתב ואם הממנה הוא תאגיד חייב המסמך לשאת חתימות בהתאם לתקנון אותו תאגיד ("כתב המינוי"). כתב המינוי של שלוח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על ידי נוטריון יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין). יו"ר האסיפה רשאי, אם מצא זאת לראוי לפי שיקול דעתו, לאשר הצבעה לפי כתב מינוי גם אם לא הופקד כאמור לעיל.

## 8. הרוב הנדרש

8.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים, בעצמם או באמצעות באי כוחם, ומשתתפים בהצבעה, כאשר קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.

8.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות, ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור התיקון המוצע למדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

**יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 שעל סדר היום לעיל, גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, וזאת ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש באישור התיקון המוצע למדיניות התגמול, כי אישורו, על אף התנגדות האסיפה, הינו לטובת החברה.**

## 9. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

9.1. בנושא 1.2 שעל סדר היום לעיל, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניות אשר הצביע באמצעות כתב ההצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה.

9.2. בנושא 1.1 שעל סדר היום לעיל, לא ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ואין לשלוח לגביו הודעת עמדה, שכן בעלי השליטה בחברה (כאמור בסעיף 3 לעיל), הינם בעלי שיעור ההחזקות הנדרש לקבלת ההחלטות בנושא האמור, אף בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגד. לפיכך, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות כתב הצבעה"), לא תחולנה ביחס לנושא זה, לאור הוראות תקנה 2(א) לתקנות כתב הצבעה.

9.3. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, דהיינו עד ליום **25 בפברואר, 2021, בשעה 08:00**.

9.4. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד ליום **15 בפברואר, 2021**.

## 10. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע, זכאי להצביע על כל אחד מהנושאים שעל סדר היום המובאים להצבעה באמצעות המערכת המופעלת על ידי רשות ניירות ערך, בכתובת: [votes.isa.gov.il](http://votes.isa.gov.il) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעה האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילתה ביום **25 בפברואר, 2021, בשעה 06:00**.

## 11. מנין חוקי ואסיפה נדחית

11.1. אין לפתוח בשום דיון באסיפה, אלא אם כן יהיה נוכח מנין חוקי, וכל החלטה לא תתקבל, אלא אם נוכח המנין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה.

11.2. מנין חוקי באסיפה לפתיחת הדיון יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, בעלי מניות המחזיקים

ביחד או המייצגים לפחות 50% מזכויות ההצבעה בחברה ("מנין חוקי").

11.3. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה השעה ולאותו מקום, אלא אם ייקבע אחרת דירקטוריון החברה ("האסיפה הנדחית").

11.4. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 12. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון מס' 03-7212142, וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (ככל שתהיה).

**בכבוד רב,**

**מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ**

נחתם ע"י ערן וולף, מנכ"ל

ואורן שקדי, סמנכ"ל כספים ופיתוח עסקי פיננסי

נספח א'

מדיניות התגמול המתוקנת, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת

מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ

(״החברה״)

# מדיניות תגמול לנושאי

## משרה בחברה

מחודש אוגוסט 2020

כפי שתוקנה בחודש ינואר 2021

## תוכן עניינים

1. הגדרות
2. מטרת מדיניות התגמול של נושאי המשרה
3. מבנה ארגוני של החברה
4. תפקידה של ועדת התגמול
5. מדיניות התגמול של נושאי המשרה
  - 5.1 כללי
  - 5.2 יחס שכר
  - 5.3 רכיבים קבועים
  - 5.4 רכיבים משתנים
  - 5.5 תנאי סיום העסקה ופרישה
  - 5.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה
  - 5.7 שינויים בתנאי כהונה של נושאי משרה והקלה לגבי אישור שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל
  - 5.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים
6. התחייבות לשיפור, פטור וביטוח אחריות



יודגש, כי מדיניות תגמול זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה בחברה מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול ה מפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בה כמצג או התחייבות כלשהי של החברה כלפי נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים והכול בהתאם להוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.

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

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסים לגברים ונשים כאחד.

## 1. הגדרות

"החברה"

מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ;

"חוק החברות"

חוק החברות, תשנ"ט – 1999;

"מדד"

מדד המחירים הידוע בשם "מדד המחירים לצרכן" הכולל ירקות ופירות והמפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, וכולל אותו מדד אף עם יפורסם על ידי גוף או מוסד רשמי אחר שיבוא במקומו, בין אם יהיה בנוי על אותם הנתונים שעליהם בנוי המדד הקיים ובין אם לאו. אם יבוא במקומו ממד אחר שיפורסם על ידי גוף או מוסד כאמור, ואותו גוף או מוסד לא קבע את היחס שבינו לבין המדד המוחלף, יקבע היחס כאמור על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובמקרה ואותו יחס לא יקבע כאמור, אזי יקבע דירקטוריון החברה בהתייעצות עם מומחים כלכליים שיבחרו על ידו, את היחס שבין המדד האחר למדד המוחלף;

"מנכ"ל"

מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120 לחוק החברות;

"נושא משרה"

מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי;

"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה"

עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירותים המועסקים

במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1966;

שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים;

**"שכר בסיס"**

עלות העסקת נושא המשרה, לרבות תנאים נלווים ונוספים כמפורט בסעיפים 5.4.3 ו-5.4.4 והפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לנושא המשרה אך ללא מס שכר. במסמך זה, עלות השכר מחושבת כמכפלה של 1.4 בשכר הבסיס.

**"עלות שכר"**

הרווח הכולל השנתי של החברה המיוחס לבעלי המניות, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים. בחישוב הרווחה אמור ייכללו רווח או הפסק הנובעים מעסקאות המביאות לשינוי בשיעור ההחזקה בחברות מאוחדות ואשר על פי תקני דיווח בינ"ל מוצגים ישירות במסגרת הדוח על השינויים בהו (במסגרת שינוי ביתרת העודפים) שלא דרך הרווח הכולל;

**"רווח שנתי"**

הרווח השנתי בנטרול הפרשות למענקים נטו אחרי מס בגין אותה שנה, בניכוי שיעור קבוע מההון העצמי של החברה;

**"הרווח השנתי העודף"**

"תקנות הגמול"  
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור  
חיצוני), תש"ס-2000;

"הבורסה"  
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;

"תקנות ההקלות"  
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין),  
התש"ס-2000;

"הון עצמי"  
ההון העצמי בתחילת השנה הקלנדרית בצירוף ההון  
שגייסה החברה במהלך אותה שנה ו/או הפחתתו  
(לרבות בגין חלוקת דיבידנד), כשהוא מוכפל בחלקה  
היחסי של התקופה – ממועד השינוי ועד לסוף אותה  
שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית;

"תשואה על ההון"  
הרווח השנתי בנטרול הפרשות למענקים נטו אחרי מס  
בגין אותה שנה חלקי ההון העצמי של החברה.

יצויין, כי כל מונח שאינו מוגדר לעיל, משמעותו תהא כפי שהגדרתו בחוק החברות, ככל שהוא  
מוגדר בו.

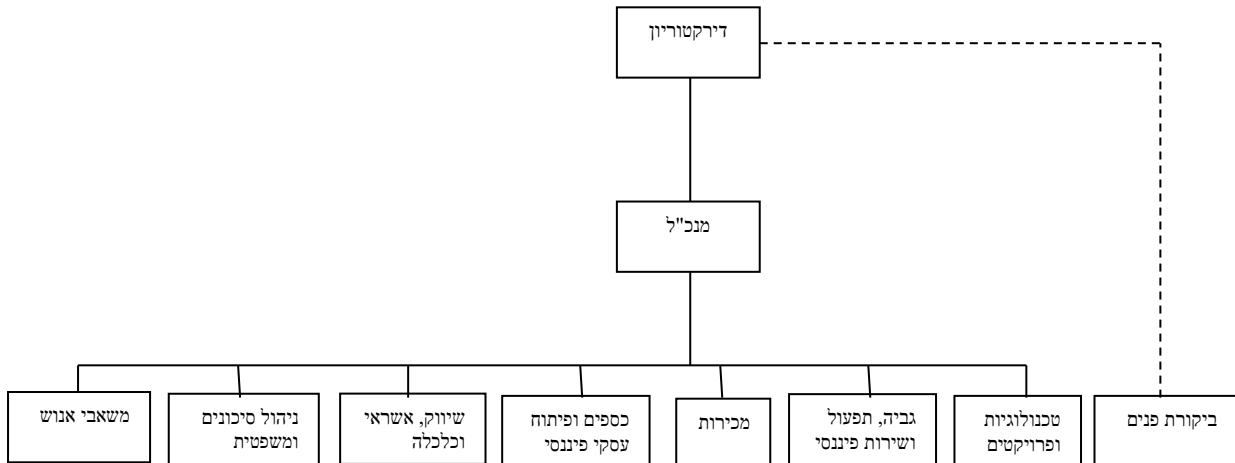
## **2. מטרת מדיניות התגמול של נושאי המשרה**

החברה שואפת לאמץ פיתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה  
העסקיים, תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן, בהתחשב  
במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט  
מנהליה הבכירים, והכול בהתאם להוראות חוק החברות.

להערכת דירקטוריון החברה, מדיניות תגמול זו כמפורט להלן כוללת מנגנון המעודד את נושאי  
המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, לשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה  
של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול  
הסיכונים של החברה.

### 3. מבנה ארגוני של החברה

לשם הנוחות, להלן המבנה הארגוני של החברה:



### 4. תפקידה של ועדת התגמול

תפקידה של ועדת התגמול הינם כקבוע בחוק החברות. ועדת התגמול תבחן מעת לעת את מדיניות התגמול, ותמליץ לדירקטוריון החברה, בהתאם לנדרש בהוראות הדין, על מדיניות תגמול מעודכנת.

### 5. מדיניות התגמול של נושאי המשרה

#### 5.1 פללי

להלן פרמטרים ושיקולים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר נשקלו על ידי דירקטוריון החברה ואשר עשויים להישקל בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה עצמם, בהתאם למדיניות התגמול:

- קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- השלכתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, ליציבותה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- מידת האחראיות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.

- הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיות ייחודית.
  - גודל החברה אופי פעילותה והישגיה.
  - מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
  - היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של יתר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
- לכל הסכומים הנקובים במדיניות תגמול זו יתווסף מע"מ כדין, ככל שרלוונטי.

## 5.2 יחס שכר

להלן יובא היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה ועובדי קבלן<sup>1</sup>:

דרג	יחס עלות השכר החציונית של יתר עובדי החברה	יחס לעלות השכר הממוצעת של יתר עובדי החברה
מנכ"ל החברה	17.8	15.4
נושא משרה שאינו דירקטור (ממוצע)	6.6	5.7

לדעת הדירקטוריון אין ביחסים כאמור כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה.

## 5.3 רכיבים קבועים (שכר בסיס + תנאים נלווים)

### 5.3.1 מטרה

הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים ראויים ואיכותיים. שכר קבוע / דמי ניהול שמקפים הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של

<sup>1</sup> נתוני עלות השכר של נושאי המשרה ועובדי החברה מחושבים לפי עלות שכר ומענקים בשנת 2019, בתוספת תגמול הוני שנרשם בשנת 2019 ומענקים שוטפים ונדחים ששולמו בפועל בשנת 2019. היחסים האמורים מחושבים לפי היקפי המשרה של נושאי המשרה והעובדים בפועל וביחס לעובדים שעבדו במהלך מלוא השנה בלבד. החישוב בוצע על בסיס שנת 2019, עקב כך שנתוני 2020 הינם נמוכים מהותית מהממוצע הרב שנתי לאור הפגיעה בתוצאות החברה לאור משבר הקורונה.

נושא המשרה והן את הגדרות תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה.

רמת השכר של נושא המשרה תיקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו בסעיף 5.1 לעיל (כולם או חלקם, לפי העניין) ותביא 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, תוך התייחסות להסכמי שכר קודמים עימו, ככל שיהיו. רמת השכר תביא לידי ביטוי גם את הצורך לגייס ולשמר בתפקידים הבכירים של החברה נושאי משרה מיומנים ומנוסים ברמה גבוהה.

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

### 5.3.2 שכר בסיס<sup>2</sup>

תקרות שכר הבסיס החודשי בחברה למשרה מלאה הינם:

- יו"ר הדירקטוריון – 95 אש"ח לחודש
- מנכ"ל – 91 אש"ח
- סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל – 73 אש"ח
- סמנכ"ל/מנהל בכיר – 70 אש"ח

יובהר כי שכר הבסיס מתייחס למשרה מלאה ובמקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, תקרת שכר הבסיס תחושב באופן ליניארי בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. לעמדת החברה, העסקה של נושא משרה בהיקף משרה חלקית אינה מהווה חריגה ממדיניות מהתגמול.

### 5.3.3 תנאים נלווים

נושאי המשרה המועסקים במסגרת הסכם העסקה (היינו לא מספקים שירותי ניהול במסגרת הסכם ניהול עם חברה בבעלותם) יהיו זכאים לתנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה כגון, הפרשות לקופת גמל/פנסיה/ביטוח מנהלים בגין תגמולים ופיצויים, אשר לא תפחתנה מן הפרשות שנקבעו בדיון, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, חופשה, מחלה ודמי הבראה.

<sup>2</sup> במקרה של תשלום בדמי ניהול, התקרות הקובעות יהיו הסכומים המצוינים בתקרות שכר הבסיס כפול מקדם 1.4.

יובהר, כי עבור נושאי משרה המכהנים בהתאם להסכם ניהול עם חברה בבעלותם, לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד עם החברה וכן הללו לא יהיו זכאים לתנאים נלווים בסעיף זה, מאחר ואלו מגולמים בדמי הניהול כאמור.

#### 5.3.4 תנאים נוספים

תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בין המכהנים בחברה מכוח הסכם ניהול ובין המועסקים כשירים בחברה, עשויים לכלול הטבות נוספות, לרבות רכב והוצאות רכב כמקובל לנושאי משרה בהגדרתם, גילום רכב וטלפון, גילום קה"ש מעל תקרת הפטור ממס, משכורת י"ג, הוצאות טלפון וטלפון סלולארי (לרבות החזר הוצאות נסיעות), שי לחגים, סקר רפואי וכו'.

כמו כן, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להחזר הוצאות אירוח ואש"ל במסגרת תפקידם בהתאם לנהלי החברה.

#### 5.3.5 מענק חתימה

במקרים מיוחדים ניתן יהיה להעניק לנושא משרה חדש מענק חתימה בהיקף של עד 6 חודשי עלות שכר/דמי ניהול (בנפרד ממענקים אחרים המפורטים במדיניות זו). יובהר, כי נושא המשרה ישיב לחברה מענק חתימה שניתן לו במידה והוא עזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback).

### 5.4 רכיבים משתנים

#### מטרה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- קישור בין ביצועי החברה וביצועי נושאי המשרה לגובה התגמול.
- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת יעדים עסקיים אשר בראייה ארוכת טווח, ישיאו ערך מריבי לבעלי המניות של החברה.
- יצירת הלימה בין האינטרס של בעלי המניות לאינטרס של נושאי המשרה.
- שימור נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן.

#### 5.4.1 מענק שנתי

נושאי המשרה (למעט דירקטורים) יהיו זכאים להשתתף בתוכנית מענקים שנתית אשר עקרוניתה יובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש לאותה שנה וככל האפשר סמוך לאישור תוכנית העבודה/התקציב של החברה.



#### 5.4.1.1 תנאי סף

בשנה בה התשואה להון תהייה נמוכה מ-10%, לא יחולקו מענקים שנתיים. יובהר למניעת ספק, כי במקרה של אי עמידה בתנאי הסף כאמור לא ישולם כלל מענק שנתי כאמור בסעיף זה לנושאי המשרה באותה שנה, וזאת גם במקרה שנושאי המשרה עמדו ביתר היעדים במדדים שנקבעו להם (כלל שייקבעו).

#### 5.4.1.2 מענק שנתי לנושא משרה (למעט מנכ"ל)

המענק יחושב בהתאם לעמידה במדדים שייקבעו על ידי המנכ"ל ויאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ברמת החברה וברמה האישית ויכול שיכללו הערכת מנכ"ל.

- מדדי חברה – בכל שנה יקבע מנכ"ל (בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור לעיל) החברה את המדדים, היעדים ואת משקלם לתוכנית המענקים בהתאם לתוכנית העסקית של החברה כגון: רווח שנתי, רווח שנתי עודף, תשואה על ההון<sup>3</sup>. משקל מדדי החברה בחישוב המענק יהיה לפחות 50%.

- מדדים אישיים – בכל שנה יכול שייקבעו מדדי ביצוע עיקריים ואופן העמידה בהם לכל לנושא משרה על ידי המנכ"ל, בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה. כמו כן, ייקבע משקל לכל מדד.

- הערכת מנכ"ל – תוכנית המענקים יכולה לכלול הערכת מנכ"ל של ביצועי נושא משרה במדדים איכותיים שעשויים להיות לא מדידים אך משקפים את ביצועיו ותרומתו של נושא המשרה, כגון, תפקוד ניהולי, תרומת נושא המשרה לפרויקט מסוים ולפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריותו הישירה וכד'.

- אופן חישוב המענק

המענק בגין עמידה במדדי חברה יחושב בהתאם לאחת מהשיטות הבאות:

---

<sup>3</sup> רווחי שערות/רווחים חד פעמיים – יובהר כי לעמדת דירקטוריון החברה, אין להחריג מהרווח השנתי העודף לצרכי חישוב המענק רווחים הנובעים מאירועים חד פעמיים ו/או רווחים הנובעים מהערכה מחדש של נכסים.

א. המענק לכל אחד מנושאי המשרה ייקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים בכל אחד מהמדדים שייקבעו לשנה עבורה משולם המענק. לכל מדד ייקבעו בכל שנה 3 נקודות:

- סף ביצועים תחתן – ביצוע שמתחתיו לא ישולם כלל מענק למדד.
- יעד – ביצוע המזכה ב-100% ממענק המטרה למדד.
- רף ביצועים עליון – ביצוע שממנו והלאה ישולם המענק המקסימלי למדד.

החישוב בין כל שתי נקודות יבוצע באופן לינארי.

ב. נושא המשרה יהא זכאי למענק שנתי מדיד בשיעור מרבי שייקבע על ידי ועדת התגמול מהרווח השנתי העודף ועד לתקרות המענק המצוינות בסעיף 5.5.1.7 להלן. לעניין זה, לצורך הגדרת הרווח השנתי העודף, השיעור הקבוע מההון העצמי לא יפחת מ-10%.

5.4.1.3 על אף האמור בסעיף 5.5.1.2 לעיל, מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להעניק לנושאי המשרה (שאינם מנכ"ל, יו"ר או דירקטורים) את כל או חלק מהמענק בדרך של מענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים.

#### 5.4.1.4 מענק לסמנכ"ל המכירות

בנוסף למענק השנתי המתואר בסעיפים 5.5.1.3 ו-5.5.1.2 לעיל, התגמול המשתנה של סמנכ"ל המכירות יכול לכלול רכיב מענק חודשי, רבעוני או שנתי המקושר ישירות להיקף העמדת ושיווק הלוואות על ידי החברה. גובה המענק ייקבע בהתאם לביצועים שיוגדרו כנגזרת מתוכנית העבודה. יובהר, כי סך המענקים לסמנכ"ל המכירות (שנתי + מענק חודשי המקושר למכירות) לא יעלה על תקרת המענק השנתי המוגדרת בסעיף 5.5.1.7 להלן.

#### 5.4.1.5 מענק שנתי למנכ"ל

המנכ"ל זכאי למענק שנתי מדיד בגובה של עד 5% מהרווח השנתי העודף ועד לתקרת המענק המצוינת בסעיף 5.5.1.7 להלן. הרווח השנתי העודף בסעיף זה יחושב בנטרול עלות שווי הטבה לחברה בגין אופציות למנהלים ולעובדים, בניכוי המס שמתייחס (כלל שקיים). לעניין זה, לצורך הגדרת הרווח השנתי העודף, השיעור הקבוע מההון העצמי לא יפחת מ-10%.

בנוסף, מודל המענק למנכ"ל יכול שיכלול מענק בשיקול דעת שיאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף לכך שמענק זה לא יעלה בשנה קלנדרית על 3 חודשי שכר בסיס של המנכ"ל.

#### 5.4.1.6 מענק נדחה

בהתאם למנגנון המענק הנדחה, נושא המשרה יקבל 80% מהמענק השנתי בסמוך לאחר פרסום הדוח התקופתי לשנה הקודמת, ואילו יתרת המענק השנתי תדחה ותשולם כדלקמן, וזאת רק במקרה שביצועי החברה בשנים אלו יעמדו ביעדי מינימום שהחברה תקבע לטווח הארוך, כדלהלן:

א. תנאי הסיף למתן מענק נדחה הוא שיעור תשואה על ההון של 10% ("תשואת הסף"). בתום כל אחת משתי השנים השוטפות שלאחר מועד

המענק השנתי תבחן עמידתה של החברה בתשואת הסף.

ב. אם החברה עמדה בתשואת הסף בגין השנה הקלנדרית הרלוונטית, ישולם לנושא המשרה החלק היחסי של המענק הנדחה, המהווה מחצית מהמענק הנדחה (10% מהמענק השנתי בכללותו) ("חלק א' של המענק הנדחה");

ג. אם החברה לא עמדה בתשואת הסף בגין השנה הרלוונטית, יועבר חלק א' של המענק הנדחה לשנה השוטפת השנייה.

ד. בשנה השוטפת השנייה, תערך הבחינה האמורה בסעיף ב' לעיל ביחס למענק הנדחה בגין השנה השנייה המהווה מחצית מהמענק הנדחה (10% מהמענק השנתי בכללותו) ("חלק ב' של המענק הנדחה"), באופן בו אם החברה עמדה בתשואת הסף בגין השנה השנייה, ישולם לנושא המשרה חלק ב' של המענק הנדחה.

כמו כן, אם תשואתה סף הממוצעת בשתי השנים יחד עלתה על תשואת הסף, ישולם אף חלק א' של המענק הנדחה.

#### 5.4.1.7 תקרת המענק השנתי עבור 100% משרה

- סמנכ"ל – 2,500 אש"ח.
  - סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל – 1,000 אש"ח.
  - סמנכ"ל/מנהל בכיר – 900 אש"ח.
- יובהר כי תקרת המענק מתייחסת למשרה מלאה ובמקרה של שינוי בהיקף המשרה, תקרת המענק תחושב באופן לינארי ביחס להיקף המשרה.

סך המענקים השנתיים אשר יחולקו לכל נושאי המשרה בחברה (מנכ"ל, משנה למנכ"ל וסמנכ"לים) בגין שנת המענק (כולל חלק המענק הנדחה) לא יעלה על תקרה של 11% מסך הרווח השנתי.

#### 5.4.2 מענק מיוחד

5.4.2.1 האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק מיוחד ("המענק המיוחד") בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה. המענק המיוחד ביחד עם מענק אחר בשיקול דעת במסגרת המענק השנתי לא יעלו בשנה קלנדרית על 3 חודשי שכר בסיס כפוף לכך שסך המענקים שיקבל כל נושא משרה בגין שנה קלנדרית (בין מענק מיוחד ובין מענק שנתי, ככל שיהיה זכאי לו) לא יעלה על תקרת המענק השנתי (כמפורט בסעיף 5.5.1.7). יובהר, כי המענק המיוחד הינו מענק אחר ונפרד מהמענק השנתי האמור בסעיף 5.5.1 לעיל, ובכלל זה איננו כפוף לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי, אך כפוף לתקרה הכוללת של מענק כאמור לעיל.

5.4.2.2 בנוסף, האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק מענק בגין אירוע מיוחד כגון, שינוי מבני, הנפקה, העברת שליטה לכל אחד מנושאי המשרה, בשל תרומה מיוחדת של נושאי המשרה לפעילות זו. תדירות מענק זה תוגבל לאחת ל-3 שנים ובכל מקרה, מענק זה לא יעלה על 3 חודשי שכר בסיס של נושא המשרה. יובהר כי מענק זה אינו כפוף לתקרת המענק השנתי (כמפורט בסעיף 5.5.1.7).

5.4.3 יובהר, כי סך המענק בשיקול דעת המפורט בסיפא של 5.4.1.5 יחד עם סך המענק המיוחד המפורט בסעיפים 5.4.2.1 ו-5.4.2.2 ככל שיוענקו למנכ"ל החברה, לא יעלהו במצטבר בשנה קלנדרית על 3 חודשי שכר בסיס.

5.4.4 הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק השנתי של נושא משרה, במקרים חריגים בלבד, ומטעמים שינומקו על ידו ובהתחשב בין היתר, בהתנהלותו והתנהגותו של נושא המשרה, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המאקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיה סבור שרלוונטיים לעניין זה. כמו כן, לדירקטוריון תהא סמכות להפחית את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם התקשרות או פיטורין מחמת סיבה<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> "סיבה" פירושה כל אחד מאלה: (א) הרשעה בעבירה שיש עמה קלון או כזו המשפיעה על החברה ו/או על חברות קשורות; (ב) סירוב של הניצע לקיים הוראה סבירה של הממונים עליו, לרבות הדירקטוריון, המנכ"ל ומהנהל הישיר של הניצע, בקשר עם עסקי החברה ו/או עם עסקי חברות קשורות, אשר ניתנת הייתה לביצוע על פי דין; (ג) מעילה בכספי החברה ו/או בכספי חברות קשורות; (ד) הפרת חובת אמונים כלפי החברה ו/או כלפי חברות קשורות, לרבות גילוי מידע סודי בנוגע לחברה ו/או לחברות קשורות; (ה) כל מעשה או מחדל (למעט התנהגות בתום

5.4.5 נושא משרה חדש/נושא משרה שסיים העסקתו בחברה – נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יכול שיהיה זכאי למענק השנתי, באישור האורגנים המוסמכים של החברה באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה, ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 6 חודשים. למען הסר ספק, תנאי זה אינו חל על המענק המיוחד. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה) אם עבד בפועל באותה שנה לפחות 8 חודשים, אך ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק (עד כולו).

5.4.6 השבת תגמול משתנה – נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של עד 3 שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים כאמור. גובה הסכומים אותם ישיב נושא המשרה ייקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא המשרה או ששולמו על ידו (להלן: "סכום ההשבה").

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). מכל מקום, ועדת התגמול תחליט על אופן יישום מנגנון ההשבה בהתאם לשיקול דעתה תוך התחשבות בנסיבות המקרה הספציפי.

מובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה מ שינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

#### 5.4.7 תגמול הוני<sup>5</sup>

5.4.7.1 תגמול הוני המבוסס על ביצועי מניות החברה או ביצועים עסקיים המיועד בכדי לחזק את הקשר בין האינטרס של נושא המשרה לאינטרס של בעלי המניות בחברה ולקשור את תגמול נושא המשרה להשגת יעדי החברה **בראייה ארוכת טווח** וככלי לשימור מנהלים.

---

(לב) אשר לדעתו של הדירקטוריון מזיקים באופן משמעותי לחברה ו/או לחברות קשורות; (ו) פיטורין בנסיבות בהן אין הניצע זכאי לפיצויי פיטורין כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.  
<sup>5</sup> יובהר כי הקצאת ניירות ערך על ידי החברה, תבוצע בכפוף לאישור הבורסה ולעמידה בתנאים הקבועים בתקנון הבורסה וההנחיות על פיו ולהוראות הדין.

- 5.4.7.2 החברה שומרת לעצמה את הזכות להקצות לנושאי המשרה בה שאינם נמנים על בעלי השליטה וקרוביהם ואינם דירקטורים בה, ניירות ערך של החברה, לרבות מניות, אופציות וכתבי אופציה, וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות תוכנית פאנטום), בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ותאומצנה מעת לעת ובכפוף לכל דין רלוונטי.
- 5.4.7.3 במידה שהחברה תעניק תגמול מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהייה כפופה לתקרות המתוארות להלן. תקרת ההטבה לשנת הבשלה במועד אישור הדירקטוריון על הענקתה בחישוב 'קו ישיר' של ההטבה<sup>6</sup>, תהייה:
- א. מנכ"ל – עד 200% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).
- ב. סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל – עד 75% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).
- ג. סמנכ"ל/מנהל בכיר – עד 40% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).
- תוך ששווי ההטבה בעת אישור הדירקטוריון על ההקצאה ייקבע על פי מודל כלכלי מוכר לחישוב ההטבה.
- 5.4.7.4 מחיר המימוש של אופציות לא יפחת מהגבוה מבין (א) מחיר ממוצע של מניית החברה בבורסה ב-30 הימים ממועד אישור הדירקטוריון על ההענקה בתוספת 5%; (ב) מחיר המנייה ביום אישור הדירקטוריון בתוספת 5%, ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הקבוע בתקנון הבורסה וההנחיות על פיו.
- 5.4.7.5 החברה תשקול במועד הענקת התגמול ההוני האמור, קביעת תקרה להטבה בגין תגמול הוני המסולק במניות גם בעת המימוש.
- 5.4.7.6 תקופת ההבשלה של יחידות התגמול ההוני לא תפחת מ-3 שנים עד הבשלה של מלוא היחידות, כאשר מלוא היחידות עשויות להיות מחולקות למנות אשר יבשילו על פני אותן 3 שנים (או תקופה ארוכה יותר).
- 5.4.7.7 יובהר, כי תנאי האופציות עשויים לכלול התאמות מקובלות למחיר המימוש ו/או לכמות האופציות. בנוסף תנאי האופציות יכול ויכללו מנגנון מימוש נטו (Cashless Exercise).

<sup>6</sup> שווי שנתי – חישוב השווי במועד ההענקה מחולק במספר שנות ההבשלה. במקרה של הענקת אופציות פאנטום, התקרות המצוינות בסעיף זה יוכפלו.

5.4.7.8 תנאי האופציות עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה במקרה של שינוי שליטה בחברה או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות. כמו כן, תנאי האופציות עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה, מלאה או חלקית, במקרה של סיום יחסי עבודה/מתן שירותים שלא בגין "סיבה".

5.4.7.9 תקופת מימוש האופציות לא תעלה על 6 שנים ממועד הענקת האופציות.

## **5.5 תנאי סיום העסקה ופרישה**

### **5.5.1 פיצויי פיטורים**

במקרה של התפטרות, יהא זכאי נושא משרה שכיר לקבל את סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורים שהופקד עבורו, ובמקרה של פיטורים יהא זכאי, בכפוף לשיקול דעת והחלטתם של ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, לגבוה מבין סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורים או הפיצויים הקבועים על פי דין. נושא משרה המספק שירותי ניהול באמצעות הסכם ניהול לא יהיה זכאי לאמור מאחר ולא מתקיימים עמו יחסי עובד-מעביד.

### **5.5.2 הודעה מוקדמת**

תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין תיקבע באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על:

- 3 חודשים בוותק של עד 3 שנים.
- 6 חודשים בוותק של 3 שנים ומעלה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש על ידי החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. יובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים, שצוינו לעיל והכול בהתאם להסכם עמו. עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ישולמו גם המענקים להם זכאי נושא המשרה, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל.

### **5.5.3 מענק פרישה**

לאורגנים המוסמכים תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה שפורש, לאחר בחינת תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה בתקופת העסקתו וביצועי החברה באותה תקופה ובלבד ש:

- במהלך תקופת העסקתו תרם, תרומה מהותית לקידום עסקיה חברה.
  - עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, על פי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין על פי הדין או ההסכם.
- תקרת מענק הפרישה במונחי עלות שכר קבוע לנושא משרה שעבד לפחות 5 שנים בחברה :

- מנכ"ל – עד 6 חודשים
  - כל נושא משרה אחר – עד 3 חודשים
- תקרת מענק הפרישה לנושא משרה שעבד מעל 8 שנים בחברה :
- מנכ"ל – עד 9 חודשים
  - כל נושא משרה אחר – עד 5 חודשים
- יובהר, כי סך התשלומים (במצטבר) לנושא משרה בגין סעיפים 5.6.2 ו-5.6.3 לעיל (קרי – הודעה מוקדמת ומענק פרישה), לא יעלה על סך מזומן השווה ל-9 חודשי עלות שכר קבוע/דמי ניהול (ללא התחשבות במענקים ותגמול הוני).

#### **5.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה**

5.6.1 בהתאם למדיניות זו, סך התגמול המשתנה לשנה עבור כל אחד מהדרגים לא יעלה על :

- יו"ר דירקטוריון – 55%
- מנכ"ל – 80%
- סמנכ"ל/מנהל בכיר – 70%

מסך חבילת התגמול, כאשר הרכיב הקבוע כולל את עלות השכר והתנאים הנלווים והרכיב המשתנה כולל א תקרת המענק השנתי והתגמול ההוני השנתי כאמור בסעיף 5.5.7.3 (אופציות או מניות חסומות/יחידות מניות חסומות שתלויות או אינן תלויות בביצועים).

#### **5.7 שינויים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה והקלה לגבי אישור שינויים לא מהותיים**

##### **בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל**

יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול, למעט שינוי לא מהותי, לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר או שינוי בתגמול ההוני הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין וכן ייבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים במדיניות התגמול וכן בהתאם לתקרות שנקבעו.



על אף האמור במדיניות תגמול זו לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו.

לעניין זה, שינוי שנתי בשכר הקבוע ו/או בתנאים הנלווים של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל עד תקרה של 5% בשנה (ולא יותר מ-15% לאורך תקופת מדיניות התגמול) ביחס לחבילת התגמול שאושרה, ייחשב שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, ויהיה טעון את אישור מנכ"ל החברה בלבד, הכול בכפוף לתקרות הקבועות במדיניות תגמול זו.

#### **5.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים**

5.8.1 גמולם של הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים הבלתי תלויים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול.

5.8.2 גמולם של דירקטורים שאינם חיצוניים או בלתי תלויים יכול שיקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול, אולם יכול שהללו יכהנו בלא שיקבלו גמול כלל. כמו כן, החברה רשאית לשם לדירקטורים האמורים החזר הוצאות בגין השתתפות בישיבות האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות החזר הוצאות טיסה.

5.8.3 החברה תהא רשאית לשלם לדירקטורים רגילים (היינו, שאינם דירקטורים חיצוניים ואינם דירקטורים בלתי תלויים) שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה תגמול נוסף מעבר לאמור בסעיף 5.8.2 לעיל, וזאת ככל שסך התגמול השנתי כאמור בסעיף זה אשר ישולם לאותו דירקטור כאמור לא יעלה על סך של 300,000 ₪ (לא כולל מע"מ), והכול בכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

5.8.4 הדירקטורים יהיו זכאים לקבל התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות כמפורט בסעיף 6 להלן.

#### **6. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות**

6.1 נושאי המשרה יכוסו בפוליסת בטוח אחריות, כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ותקנון החברה.

החברה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או הנמנים עימם, וזאת על בסיס עיקרי ההתקשרות כמפורט להלן:

6.1.1 גבול אחריות המבטח במסגרת כל פוליסת ביטוח כאמור לא יעלה על סך של \$40,000,000, בגין תביעה אחת ובמצטבר על פי הפוליסה וכן הוצאות משפטית סבירות עד 20% נוספים על סכום הביטוח, אלא אם ניתן לרכוש גבול אחריות גבוה יותר בדמי ביטוח אשר תואמים את תנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

6.1.2 תנאי פוליסת הביטוח יהיו זהים לכל הדירקטורים, לרבות דירקטורים הנמנים על בעלי השליטה או קרוביהם, ככל שיכהנו באותה עת.

6.1.3 החברה תהייה רשאית בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר. התנאים הספציפיים של פוליסת הביטוח, לרבות דמי הביטוח השנתיים, סכומי ההשתתפות העצמית וגבול אחריות המבטח, יאושרו על ידי ועדת התגמול, והכול בכפוף לעיקרי ההתקשרות המפורטים לעיל, ובשים לב לתנאים שישררו בשוק הביטוח במועד שינוי ההתקשרות, ובלבד שוועדת התגמול תאשר כי ההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

6.2 נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ותקנון החברה.

6.3 נושאי משרה יהיו זכאים לקבל כתב פטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש ובדיעבד נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי, למעט אם נושא המשרה לא ידע על העניין האישי של נושא משרה אחר, או ידע על העניין ופעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.