

הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ

(“החברה”)

לכבוד	לכבוד
<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>	<u>רשות ניירות ערך</u>
www.tase.co.il	www.isa.gov.il

הנדון: דיווח מידי על זימון אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 (“חוק החברות”), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 (“תקנות הודעה ומודעה”), ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 (“תקנות הדוחות”), ובהמשך להחלטת ועדת התגמול מיום 16 במרץ 2023 ולהחלטות דירקטוריון החברה מהימים 21 במרץ 2023 ו-23 באפריל 2023, החברה מתכבדת להודיע על זימון אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של החברה, שתתקיים ביום ב', 5 ביוני 2023, בשעה 12:00 (“האסיפה”), במשרדי החברה ברחוב הכרמל 1, אור עקיבא (“משרדי החברה”), שעל סדר יומה ההחלטות המפורטות להלן.

1. תמצית הנושאים וההחלטות המוצעות שעל סדר יומה של האסיפה

- 1.1. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022; לפרטים ראו סעיף 2 לדוח זה.
- 1.2. מינוי מחדש של משרד רואה החשבון המבקר של החברה וקבלת דיווח בדבר שכרו; לפרטים ראו סעיף 3 לדוח זה.
- 1.3. מינוי מחדש של דירקטורים המכהנים בחברה; לפרטים ראו סעיף 4 לדוח זה.
- 1.4. עדכון מדיניות התגמול של החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים החל מיום 1 במרץ 2023; לפרטים ראו סעיף 5 לדוח זה.

חלק א' - פרטים נוספים אודות הנושאים שעל סדר היום והצעות ההחלטה

2. דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022

דיון בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 הכולל, בין היתר, את הדוחות הכספיים של החברה ואת דיווח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022, כפי שפורסם על ידי החברה ביום 22 במרץ 2023 (מספר אסמכתא: 2023-01-029838) (“הדוח התקופתי לשנת 2022”). לא תתקיים הצבעה בנושא זה.

3. מינוי מחדש של משרד רואה החשבון המבקר וקבלת דיווח בדבר שכרו

מוצע לאשר את מינוי מחדש של משרד רואי החשבון BDO זיו האפט כרואה החשבון המבקר של החברה, לתקופה נוספת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה, ולקבל דיווח על שכרו לשנת 2022.

החלטה מס' 1: "למנות מחדש את משרד רואה החשבון BDO זיו האפט כרואה החשבון המבקר של החברה, החל ממועד אישור האסיפה ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה".

4. מינוי מחדש של דירקטורים בחברה

4.1. מוצע למנות מחדש את מר יאיר אלבו כדירקטור בחברה לתקופת כהונה אשר תסתיים באסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה. תנאי כהונתו של מר אלבו ייוותרו ללא שינוי, לרבות כתבי פטור ושיפוי על פי הנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה מעת לעת, והכללתו בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה. לפרטים אודות מר אלבו ראו סעיף 15 בפרק ד' – "פרטים נוספים על התאגיד" – בדוח התקופתי לשנת 2022. הצהרתו של מר אלבו, בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, מצ"ב כנספת לדוח זה.

החלטה מס' 2: "למנות מחדש את מר יאיר אלבו כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור האסיפה ועד לתום האסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה."

4.2. מוצע למנות מחדש את גב' אורלי ירקוני כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה אשר תסתיים באסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה. תנאי כהונתה של גב' ירקוני ייוותרו ללא שינוי, לרבות כתבי פטור ושיפוי על פי הנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה מעת לעת, והכללתה בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה. לפרטים אודות גב' ירקוני ראו סעיף 15 בפרק ד' – "פרטים נוספים על התאגיד" – בדוח התקופתי לשנת 2022. הצהרתה של גב' ירקוני, בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, מצ"ב כנספת לדוח זה.

החלטה מס' 3: "למנות מחדש את גברת אורלי ירקוני כדירקטורית בחברה, החל ממועד אישור האסיפה ועד לתום האסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה."

4.3. מוצע למנות מחדש את מר עודד גולן כדירקטור בחברה לתקופת כהונה אשר תסתיים באסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה. תנאי כהונתו של מר גולן ייוותרו ללא שינוי, לרבות כתבי פטור ושיפוי על פי הנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה מעת לעת, והכללתו בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה. לפרטים אודות מר גולן ראו סעיף 15 בפרק ד' – "פרטים נוספים על התאגיד" – בדוח התקופתי לשנת 2022. הצהרתו של מר גולן, בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, מצ"ב כנספת לדוח זה.

החלטה מס' 4: "למנות מחדש את מר עודד גולן כדירקטור בחברה, החל ממועד אישור האסיפה ועד לתום האסיפה הכללית השנתית אשר תכונס לאחר תום שלוש (3) שנים ממועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה."

מובהר כי ההצבעה בגין כל אחד מבין ה"ה יאיר אלבו, אורלי ירקוני ועודד גולן תתבצע בנפרד.

5. עדכון מדיניות התגמול של החברה

5.1. מדיניות התגמול של החברה נכללה בתשקיף הנפקה ראשונה לציבור, הצעת מכר ותשקיף מדף של החברה מיום 13 בדצמבר 2017, כפי שפורסם ביום 12 בדצמבר 2017 (מספר אסמכתא: 2017-01-111127). ביום 5 במאי 2021 אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה עדכון למדיניות התגמול,

- לפרטים ראו דוח מידי על אסיפה מיום 31 במרץ 2021 (מספר אסמכתא: 2021-01-052854), המובא בזאת על דרך ההפניה ("מדיניות התגמול הנוכחית").
- 5.2. בישיבותיו מהימים 21 במרץ 2023 ו-23 באפריל 2023 אישר דירקטוריון החברה, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול מיום 16 במרץ 2023, שהוגשו לו על פי סעיף 118ב(2) לחוק החברות, את עדכון מדיניות התגמול, כמפורט להלן, בכפוף לאישור האסיפה.
- 5.3. עדכון מדיניות התגמול של החברה נערך בשים לב, בין היתר, לשינויים שחלו בענף ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, הוראות החוק וצרכי החברה, והם מסומנים ביחס למדיניות התגמול הנוכחית בנוסח המצורף **כנספח** לדוח זימון זה.
- 5.4. להלן תמצית העדכונים המרכזיים שבוצעו במדיניות התגמול
- 5.4.1. יחסי עלות - סעיף 5.3: עדכון היחס בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה של יתר עובדי החברה ועדכון היחס שבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה.
- 5.4.2. שכר מנכ"ל החברה - סעיף 8.2: עדכון תקרת שכר הבסיס של מנכ"ל החברה ביחס למשרה מלאה כך שתעמוד על 100,000 ש"ח, חלף 90,000 ש"ח.
- 5.4.3. שכר יתר נושאי המשרה בחברה - סעיף 8.3: עדכון תקרת שכר הבסיס של יתר נושאי המשרה בחברה ביחס למשרה מלאה כך שתעמוד על 70,000 ש"ח, חלף 60,000 ש"ח.
- 5.4.4. גילום הוצאות - סעיף 9.1.6: מתן אפשרות לחברה לגלם הוצאות בגין הטבות שניתן להעניק לנושאי המשרה בחברה.
- 5.4.5. תקרת מענק שנתי לנושאי משרה כפופי מנכ"ל - סעיף 10.2.3: עדכון תקרת המענק השנתי עבור נושאי המשרה כפופי מנכ"ל לשמונה (8) פעמים שכר הבסיס, חלף שש (6) פעמים.
- 5.4.6. תכנית המענקים למנכ"לית החברה - סעיף 10.3: (א) ביטול המענק תלוי יעדים בתוכנית המענקים למנכ"ל החברה (וזאת לאור הגעה ל-EBITDA הבסיס כפי שהייתה מוגדרת בנוסח הנוכחי של מדיניות התגמול (עובר לעדכון)). (ב) קביעת רף ה-EBITDA שעל פיו ייקבע המענק מבוסס EBITDA על 70.8 מיליון ש"ח.
- 5.4.7. הוראות כלליות למענק משתנה למנכ"ל - סעיף 10.3.3.4: הרחבת החלק מהמענק שהאורגנים המוסמכים בחברה רשאים להגדיר שיהיה מבוסס על שיקול דעת, לגבוה מבין שלוש (3) פעמים השכר החודשי או 25% מסך הרכיבים המשתנים בפועל.
- 5.4.8. מגבלות בהענקת האופציות - סעיף 11.5: ביטול המגבלה לפיה היקף הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות רגילות וכן יחידות מניה חסומות לא יעלה על 7% מההון המונפק והנפרע של החברה.
- 5.4.9. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה - סעיף 16.3: הבהרה כי הערכים לפיהם מוגדר שינוי שאינו מהותי הם במונחי עלות מעביד.
- 5.4.10. ביטוח - סעיף 18.1: ביטול המגבלות הנוגעות לפרמיית הביטוח השנתית ולהשתתפות העצמית של החברה.

5.5. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית

- 5.5.1. תגמול נושאי המשרה בחברה עולה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול הנוכחית.
- 5.5.2. להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל בשנת 2022 למנכ"לית החברה לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית: היחס בין עלות השכר השנתית הקבועה ששולמה בפועל לבין תקרת עלות השכר השנתית הקבועה במדיניות התגמול עמד על כ-95%, סך הרכיב המשתנה הכספי (קרי, מענק שנתי) ששולם בפועל ביחס לתקרת הרכיב המשתנה הקבועה במדיניות התגמול עמד על כ-100%, היחס בין הרכיב המשתנה לעלות השכר הכוללת עמד על 43% (כאשר התקרה הקבועה לעניין זה במדיניות התגמול עומדת על 65%).
- 5.5.3. ביחס לתגמול ליו"ר הדירקטוריון, היחס בין עלות השכר השנתית הקבועה ששולמה ליו"ר הדירקטוריון בשנת 2022 ביחס לתקרת עלות השכר החודשית הקבועה במדיניות התגמול עמדה על כ-67%.
- 5.6. יובהר כי אין בחברה הסכמים שלא תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

5.7. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור עדכון מדיניות התגמול ("מדיניות התגמול

המעודכנת")

השיקולים, ההנחות והנימוקים העיקריים אשר עמדו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם לגבש את ההחלטה להמליץ לאסיפה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת הינם כמפורט להלן:

- 5.7.1. העדכון המוצע למדיניות התגמול מעניק לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תגמול נושאי המשרה.
- 5.7.2. בעת עדכון מדיניות התגמול התחשבו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה באופי פעילות החברה, תוך הכרה בחשיבות גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים לתפקידים בכירים בטווח הארוך ובהתחשב בסביבה התחרותית בה פועלת החברה.
- 5.7.3. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת תבטיח את התאמת מנגנון התגמול בחברה לקידום צרכי החברה בראייה ארוכת טווח, וכן תבטיח שנושאי משרה יתוגמלו באופן ראוי, הוגן וסביר, ועל בסיס ביצועיהם ותרומתם לחברה, זאת במטרה להגביר את התמריצים של נושאי המשרה ולקדם זהות אינטרסים בינם ובין בעלי המניות בחברה.
- 5.7.4. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המעודכנת שקלו ועדת התגמול את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' וקביעת העניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.
- 5.7.5. בכפוף לאישורה תהא מדיניות התגמול המעודכנת בתוקף לתקופה בת שלוש שנים מיום 1 במרץ 2023.

החלטה מס' 5: "לאשר את עדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לנוסח המצורף כנספח לדוח זימון אסיפה זה, לתקופה בת שלוש (3) שנים החל מיום 1 במרץ 2023."

חלק ב' - פרטים נוספים אודות כינוס האסיפה הכללית

6. מקום כינוס האסיפה ומועדה

האסיפה תתכנס ביום ב', 5 ביוני 2023, בשעה 12:00 במשרדי החברה ברחוב הכרמל 1, אור עקיבא.

7. הרוב הנדרש

7.1. הרוב הנדרש לאישור מינויו מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה (כמפורט בסעיף 3 לעיל) ומינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים בחברה (כמפורט בסעיף 4 לעיל) הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והמצביעים בה, בעצמם או באמצעות יפוי כוח, מבלי להביא בחשבון קולות הנמנעים.

7.2. הרוב הנדרש לאישור עדכון מדיניות התגמול (כמפורט בסעיף 5 לעיל) הוא בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש שיתקיים אחד מאלה:

7.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בעדכון מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, כמפורט בסעיף 7.3 להלן, בשינויים המחויבים;

7.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 7.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יצוין כי במועד דוח זה אין לחברה בעל שליטה ואין בעל מניות המחזיק במניות בשיעור המקנה לו את הרוב הנדרש לאישור איזו מההחלטות של על סדר יומה של האסיפה. במועד הדוח מחזיקה גרין לנטרן ג'י.פי.אל.פי (שהיא השותף הכללי בשותפויות הנמנות על קבוצת גרין לנטרן), בכ- 20.96% מהון המניות המונפק של החברה ומזכויות ההצבעה בה (19.56% בדילול מלא).

7.3. לפי סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה על עדכון מדיניות התגמול יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה, לפני ההצבעה, אם הוא בעל שליטה בחברה או בעלי עניין אישי אם לאו באישור עדכון המדיניות. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע ביחס לאותן החלטות וקולו לא ימנה. בנוסף, בהתאם לתקנות ההצבעה יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפוי הכח ו/או במערכת ההצבעה האלקטרונית, אם הוא בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

8. מניין חוקי וקיום אסיפה נדחית

מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מנין חוקי, היא תידחה ליום ב', 12 ביוני 2023, באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית"), באסיפה הנדחית ידונו הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לה, היא תתקיים בכל מספר משתתפים שהוא.

9.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה, בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הודעה ומודעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה שיחול ביום ג', 3 במאי 2023 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

9.2. בעל מניות שלו זכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה, יידרש להוכיח את בעלותו לצורך הצבעה באסיפה. בעל מניות לא רשום ימציא לחברה אישור נאות מאת חבר הבורסה שאצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לנוסח הקובע בתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"). 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. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

9.3. בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית, דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

9.4. כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בתום המועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כוח. כל כתב מינוי לבא כוח יהיה בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי מיופה כח ואם הממנה הוא תאגיד, יחתם יפוי הכוח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי של שליח ויפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזאת) או העתק מאושר על ידי עורך דין, יופקדו במשרד הרשום של החברה לא פחות מעשרים וארבע (24) שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית בה מתכוון מיופה הכוח להצביע על יסוד אותו יפוי כח, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות במניה. בנוסף בעל מניות רשאי להצביע באסיפה גם באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח זימון זה ("כתב ההצבעה"), כמפורט בסעיף 10 להלן וכן בעל מניות לא רשום במועד הקובע, יהא רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כמפורט בסעיף 11 להלן).

10. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעלי המניות של החברה רשאים להצביע ביחס להחלטות שעל סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה ("אתר הבורסה") בכתובת <http://maya.tase.co.il>. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדוא"ל, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו) באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, אלא אם בעל המניות הודיע כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שיפורסם באתר ההפצה.

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

בעל המניות יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות - אם מדובר בבעל מניה לא רשום (כמשמעו לפי סעיף 177(1) לחוק החברות), ובצירוף צילום תעודת הזהות של בעל המניה או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות. כתב ההצבעה והמסמכים כאמור חייבים להגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. היה ועשה כן, יוכל להצביע רק במהלך האסיפה עצמה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום 26 במאי 2023.

11. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע רשאי גם להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר הבורסה במועד הקובע, יקבל מאת חבר הבורסה את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת, אלא אם כן הודיע בכתב לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. כל עוד חבר הבורסה לא יקבל הודעה אחרת מבעל המניות הוא לא יעביר לו מידע.

ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפיכך, יש להמציא את כתב ההצבעה האלקטרוני עד מועד זה. במידה ובעל מניות המחזיק במניות החברה במועד הקובע הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת.

12. הוספת נושא לסדר היום

בהתאם לאמור בסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית, וזאת עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. היה ודירקטוריון החברה מצא כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסמו לא יאוחר משבעה (7) ימים אחרי המצאת הבקשה כאמור לכלול נושא בסדר היום.

13. מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה

במשרדי החברה ברחוב הכרמל 1, ת.ד. 55 (מרכז דוד) אור עקיבא, מיקוד 3060000, טלפון/פקס': 09-7778824.

14. נציג החברה ועיון במסמכים

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו סמנכ"ל הכספים של החברה, מר שמי טאובר, טלפון: 09-7778824 פקס': 09-7778824

ניתן לעיין בדוח הזימון במשרדי החברה ברחוב הכרמל 1 אור עקיבא, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, בתאום מראש בטלפון : 09-7778824, וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית.

בכבוד רב,

הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ

נחתם על ידי גב' קרן שתוי, מנכ"ל החברה

מדיניות תגמול נושאי משרה בחברת הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ

1. הגדרות

אופציות פאנטום ואופציות רגילות;		"אופציות"
מעין אופציות וירטואליות, המייצגות החזקה תיאורטית במספר מסוים של אופציות למניות החברה. אופציות הפאנטום מקנות זכות לקבל במזומן את מרכיב ההטבה שינבע מהן לניצע, אם ינבע, ביום המימוש. הניצע יקבל במועד מימוש אופציות הפאנטום סכום השווה להפרש שבין מחיר המימוש התיאורטי המתואם של כל אופציה לבין מחיר המניה באותו מועד;	-	"אופציות פאנטום"
אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה;	-	"אופציות רגילות"
הודעה הניתנת לעובד על ידי החברה טרם פיטוריו על ידי החברה וכן הודעה הניתנת לחברה על ידי העובד טרם התפטרותו מהחברה, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001 או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד;	-	"הודעה מוקדמת"
הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ;	-	"החברה"
חוק החברות התשנ"ט-1999;	-	"החוק" או "חוק החברות"
מנכ"לית החברה;	-	"המנכ"לית"
החברה ביחד עם חברות הבנות שלה או חברות המוחזקות על ידי החברה;	-	"הקבוצה"
ועדת דירקטוריון של החברה העומדת בתנאים שנקבעו בסעיף 118א בחוק החברות לעניין ועדת תגמול;	-	"ועדת תגמול"
מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם להוראות ודרישות לחוק החברות;	-	"מדיניות התגמול" או "המדיניות"
המנכ"לית, ונושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 44 למסמך זה;	-	"נושאי המשרה בחברה"
כהגדרתה בתוספת הראשונה א' לחוק: כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלומי פרישה ו/או בקשר עם פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר;		עלות שכר

ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.		שכר
כהגדרת מונח זה בחוק החברות, כפי שיעודכן מעת לעת;	-	"תנאי כהונה והעסקה"
תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטורים חיצוניים), התש"ס – 2000;	-	"תקנות הגמול"
רווח מפעולות רגילות (או רווח תפעולי) לפני הוצאות והכנסות אחרות, בניכוי פחת והפחתות, ובנטרול הכנסות/הוצאות חד פעמיות שאינן במהלך העסקים הרגיל. במקרה של שינוי התקנים הכלכליים אשר ישפיעו על חישוב ה- EBITDA יערכו ההתאמות הנדרשות, על מנת לשמור על המהות הכלכלית של ה- EBITDA לפני החישוב;	-	"EBITDA"
EBITDA – בניכוי הוצאות שכירות וליסינג שהומרו להוצאות פחת ומימון על פי תקן 16. חישוב הנתון יבוצע על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה ויפורסם במסגרת דוח הדירקטוריון;		"EBITDA בניכוי תקן 16"
Restricted Stock Units - זכות לא סחירה לקבל מניה ממניות החברה בתנאים מוגדרים מראש, במחיר מינימלי (ערך נקוב/ אפס), בכפוף לתקופת הבשלה.	-	"מניות חסומות" או "RSU"

2. כללי

- 2.1. מסמך זה נועד להגדיר ולקבוע את מדיניות תגמול נושאי המשרה (להלן "מדיניות התגמול") בחברה, החל ממועד אישורה, בהתאם להוראות חוק החברות. מטרת המסמך היא להסדיר ולהתוות את עקרונות התגמול ואת אופן אישור השכר והגמול של נושאי המשרה בחברה.
- 2.2. מדיניות התגמול קובעת את המסגרת לתגמול נושאי המשרה בחברה בכלל זה היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו בהתאם לדרישות תיקון 20 לחוק החברות ועל פי כל דין; המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה בגין עבודתם ו/או בגין שירותים הניתנים על ידם לחברה, לפי העניין.
- 2.3. מדיניות התגמול תפרט להלן ותכלול את השיקולים והקריטריונים שעל האורגנים המוסמכים בחברה לשקול בעת אישור תנאי הכהונה והתגמול של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה.
- 2.4. יודגש כי מדיניות התגמול אינה מקנה לנושאי משרה בחברה זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט בה, מעצם אימוץ מדיניות התגמול, וכי תנאי ההעסקה הפרטניים של נושא משרה

בחברה, יהיו כפי שיקבעו עבורו ויאושרו לו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם לדין.

2.5. מדיניות זו מבהירה את העקרונות והמגבלות לקביעת התגמול של נושאי המשרה, כאשר תנאי התגמול של נושא המשרה עשויים להיות נמוכים מהספים המירביים הקבועים במדיניות זו (מבלי שהדבר ייחשב כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול).

2.6. אין במדיניות זו כדי למצות את כל הוראות הדין ביחס לתגמול נושא משרה ו/או ביחס למחויבותו של נושא המשרה כלפי החברה, והיא אינה גורעת מהוראות כל דין.

2.7. מדיניות התגמול חלה על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה שיאושרו ממועד אישור מדיניות זו והלאה על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה. יובהר כי אין במדיניות זו כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות והיא לא תפגע בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה בחברה, כפי שהיו ערב כניסת מדיניות זאת לתוקף. החברה תמשיך לקיים את כל ההסדרים הקיימים אשר הינם בתוקף במועד אישור מדיניות זו, כל עוד הסכמים אלו יישארו בתוקף. האמור במדיניות תגמול זאת יחול לגבי נושאי משרה בחברה, בין אם הם מועסקים על-ידי החברה ובין אם הם נותנים שירותים לחברה כנגד חשבונית.

2.8. **מדיניות התגמול תכנס לתוקפה החל מיום אישורה על-ידי דירקטוריון החברה, ותעמוד בתוקף למשך תקופה של 5 שנים ממועד הפיכת החברה לחברה ציבורית.** דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יבחן מעת לעת את הצורך בהתאמת מדיניות התגמול לשינויים לסביבה העסקית והניהולית של החברה, ויאשר את מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה אחת למספר שנים, בהתאם לנדרש על פי הדין. מדיניות התגמול תעמוד בתוקף החל מיום אישורה על ידי האסיפה הכללית ולתקופה של שלוש שנים.

2.9. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון על עדכונה של מדיניות התגמול, מעת לעת, ותבחן מעת לעת את מימוש מדיניות התגמול בפועל ואת התאמתה לחברה.

3. מטרות ושיקולים מנחים בקביעת מדיניות התגמול

3.1. מדיניות התגמול לנושאי המשרה נועדה לסייע לחברה בהשגה וקידום של מטרות ויעדי החברה, תוך ראייה ארוכת טווח, על מנת לעמוד בתוכנית העבודה של החברה ולהבטיח:

3.1.1. מתן כלים לצורך גיוס ושימור מנהלים בכירים, מוכשרים ומיומנים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח ולאפשר לה להתמודד בהצלחה עם האתגרים העסקיים והאחרים העומדים בפניה.

3.1.2. כי לנושאי המשרה בחברה תהיה המוטיבציה להגיע להישגים גבוהים, תוך שמירה על מידת סיכון ראויה בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

3.1.3. יצירת מערך תגמול משתנה ראוי לנושאי המשרה, בין היתר, בהתחשב בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה, עמידתה ביעדים ובמימוש האסטרטגיה העסקית, וכן ביחסי העבודה בחברה.

3.1.4. כי האינטרסים של נושאי המשרה יהיו בהלימה לאלו של בעלי המניות של החברה.

3.1.5. יצירה ושימור איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים : תגמול קבוע לעומת משתנה, תגמול קצר טווח מול תגמול ארוך טווח, כאשר הרכיבים המשתנים יקבעו תוך הסתכלות ארוכת טווח וקביעת קריטריונים מדידים.

4. נושאי המשרה בחברה

נושאי המשרה בחברה אשר מדיניות זו חלה עליהם הינם נושאי משרה, כהגדרת המונח בחוק החברות, המכהנים בחברה. למען הסדר הטוב יובהר כי תגמול דירקטורים הינו כאמור בסעיפים 1717 ו-15 (ככל שרלוונטי) בלבד.

מדיניות תגמול זו אינה חלה על נושאי משרה המכהנים בחברות הבנות של החברה או בחברות בהחזקתה, אשר יקבעו על ידי האורגנים המוסמכים של חברות אלו.

5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול של נושא משרה

- 5.1. במסגרת אישור תגמול נושא משרה, יבחן היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה.
- 5.2. בעת ביצוע התקשרות עם נושא משרה חדש ובעת עדכון תנאי כהונה, יתייחסו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, לשיקולים הבאים, לשם קביעת תנאי הכהונה של נושא המשרה:
 - 5.2.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
 - 5.2.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו ותקופת העסקתו, הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו על ידי החברה או הקבוצה או הסכמי שכר של קודמים לו בתפקיד, לפי העניין.
 - 5.2.3. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
 - 5.2.4. סבירות תנאי התגמול של אותו נושא משרה גם ביחס לרמות השכר המקובלות בקבוצה לתפקידים דומים (באותו מדרג ניהול, ככל שרלוונטי וככל שניתן).
 - 5.2.5. קידום מטרות החברה, תוכניות העבודה השנתיות והרב-שנתיות של החברה (ככל שקיימות) ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
 - 5.2.6. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באמצעות שמירה על יחס ראוי בין מרכיב שכר הבסיס לעומת התגמולים המשתנים.
 - 5.2.7. חיזוק הקשר בין רמת הביצועים של החברה והביצועים של נושא המשרה, לבין גובה התגמול.
 - 5.2.8. גודל החברה או הקבוצה, לפי העניין, ואופי פעילותה.
 - 5.2.9. תנאי שוק, תחרות והסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה.
 - 5.2.10. בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שנקבעו במסגרת מדיניות תגמול זו.

5.2.11. במקרה של מרכיבים משתנים בחבילת התגמול - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, תוך התייחסות גם להיבטים רב-שנתיים ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

5.2.12. מצבה הפיננסי של החברה.

5.3. כמו כן, יבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת ועלות ההעסקה החציונית של יתר עובדי החברה (ללא חברות בנות) ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת המונח בחוק החברות) בישראל, ואת השפעת היחסים הללו על יחסי העבודה בחברה.

למועד אישור מדיניות התגמול, היחס בין עלות ההעסקה הנוכחית של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה של יתר עובדי החברה עומד על כ-4.57% 6%. היחס בין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה עומד על 4.79-5.86 ו-6.76-7.98, בהתאמה. החברה סבורה כי מדובר ביחסים סבירים בהתחשב בגודלה, אופי הפעילות שלה, המומחיות והמיומנות הנדרשת מנושאי המשרה בחברה ואופי עסקיה.

5.4. יבחן התגמול המוענק לנושא המשרה, בהשוואה לנושאי משרה בחברות דומות ולרצון החברה לתגמל את נושאי המשרה בחברה באופן הוגן ותחרותי ביחס אליהם. לעניין זה - חברות דומות הינן חברות העונות, ככל הניתן, על הפרמטרים הבאים (כולם או חלקם): חברות שהרווח שלהן דומה לרווח של החברה, היקף המכירות בחברות אלה דומה להיקף המכירות של החברה, חברות אשר שווי השוק שלהן דומה לשווי השוק של החברה ו/או חברות העוסקות בפעילויות דומות לאלו בהן עוסקת החברה. נתוני התגמול ההשוואתיים כאמור בסעיף זה, יתבססו על נתונים פומביים ו/או על סקרי שכר ו/או על נתונים רלוונטיים אחרים שיהיו בידי החברה.

6. גורמים המעורבים בקביעת המדיניות

6.1. ועדת התגמול - ממליצה לדירקטוריון החברה על מדיניות התגמול לנושאי המשרה, על חידושה ועדכונה מעת לעת.

6.2. דירקטוריון החברה - קובע את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של החברה לאחר ששקל את המלצת ועדת התגמול, בוחן את המדיניות מעת לעת ואחראי לעדכנה במידת הצורך.

6.3. האסיפה הכללית של בעלי המניות - מאשרת את מדיניות התגמול של החברה לנושאי המשרה ככל שאישורה נדרש על פי חוק ובסייגים הקבועים בחוק.

7. מבנה התגמול - כללי

7.1. התגמול הכולל של נושאי המשרה בנוי ממספר רכיבים, קבועים ומשתנים (כולם או חלקם), בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול והכללים המנחים במסגרת מדיניות התגמול, כך שכל מרכיב מתגמל את נושא המשרה, עבור היבט שונה של תרומתו לחברה או הקבוצה, לפי העניין.

7.2. יחס בין רכיב משתנה לרכיב קבוע

שיעור הרכיבים המשתנים למנכ"ל לא יעלה על 65% מעלות השכר הכוללת שלו. עבור כל אחד מיתר נושאי המשרה, שיעור הרכיבים המשתנים לא יעלה על 50% מעלות העסקתם כנ"ל. יובהר כי ככל שיינתן תגמול הוגני המבטיל על פני מספר תקופות, אזי שווי התגמול ההוגני אשר

יילקח בחשבון לצורך קביעת היחס האמור לעיל, יהיה שווי ההטבה במועד ההענקה מחולק בתקופת ההבשלה הכוללת.

8. קביעת שכר בסיס¹

- 8.1. רכיב זה נועד לתגמל את נושאי המשרה עבור ביצוע דרישות התפקיד השוטפות ועבור הזמן אותו הוא משקיע בקבלת החלטות וביצוע המוטל עליו במסגרת התפקיד. תגמול שכר הבסיס מבטא את יכולותיו וכישוריו של נושא המשרה ומגלם בתוכו את תחומי האחריות והסמכות במסגרת תפקידו של נושא המשרה.
- 8.2. שכר הבסיס של מנכ"ל החברה, ביחס למשרה מלאה, לא יעלה על **90100,000** ש"ח לחודש.
- 8.3. שכר הבסיס של יתר נושאי המשרה בחברה, ביחס למשרה מלאה, לא יעלה על **6070,000** ש"ח לחודש.
- 8.4. יובהר כי חריגה של עד 10% מעל לטווחי שכר הבסיס לנקובים לעיל לא תחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול. כל חריגה אחרת מן הטבלה תובא לאישור הגורמים הנדרשים בהתאם להוראות החוק.

9. תנאים נלווים

- 9.1. נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים לשכר, אשר חלקם קבועים בדיני העבודה השונים (חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכדומה) וחלקם מוענקים בהתאם למקובל בשוק העבודה או בחברה (הפקדה לקרן השתלמות, ביטוח לאובדן כושר עבודה וכדומה), בכלל זה התנאים הבאים והכל כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה:
- 9.1.1. זכויות סוציאליות כמקובל בחברה ובכלל זה ביטוח פנסיוני, הפרשות לקופות גמל ופיצויים, קרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה.
- 9.1.2. ביטוח פנסיוני/הפרשות לקופות גמל ופיצויים - החברה תבצע הפרשה של דמי תגמולים ליצרן פנסיוני או לסוכן הסדר פנסיוני והכל לפי בחירתו בכתב של נושא המשרה ועל פי הוראות הדין החל בעניין זה. בנוסף, ביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מחברות נושאי המשרה בקרן פנסיה או כפוליסת נוספת לנושאי המשרה המבוטחים בביטוח מנהלים.
- 9.1.3. קרן השתלמות - הפרשה מידי חודש של עד 7.5% משכר הבסיס של נושא המשרה וניכוי 2.5%.

¹ סכומי השכר הנקובים תחת פרק "קביעת שכר בסיס" הינם במונחי ברוטו.

9.1.4 ימי חופשה (עד תקרה שנתית של 27 ימים), מחלה (עד תקרה שנתית של 30 ימים) והבראה (עד תקרה שנתית של 15 ימים ובהתאם לתעריף הנהוג בחברה) והכל בהתאם לנהלי החברה. רכב - רכב מנהלים צמוד, או שווה ערך (קרי, בעין או בשווי), לצורך מילוי תפקידים ושימושם האישי, בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה. רכיב זה עשוי לכלול החזר הוצאות בגין הרכב.

9.1.5 תנאים נלווים נוספים - הטבות נוספות מקובלות כגון: טלפון נייד, טלפון נייד, סקר מנהלים, דמי חבר לאגודות מקצועיות, ביטוח אחריות מקצועית, פוליסות ביטוח בריאות, מנוי לעיתונות וספרות מקצועית, השתתפות בהשתלמויות והכשרות, לימודים, הוצאות הקשורות למיקום העבודה, פעולות רווחה כמקובל בחברה (כגון שי לחג, נופש, ארוחות וכדומה), החזר הוצאות (החזר הוצאות ישירות שנגרמו בגין פעולות שבוצעו במסגרת עבודה בקבוצה במהלך העסקים הרגיל, ללא הגבלה בסכום, לרבות אש"ל), גילום הוצאות ביחס להטבות ולתנאים המפורטים בסעיף [9.1.4-9.1](#) זה, והכל בהתאם למקובל בחברה ועל פי נהליה וכן תנאים נלווים נוספים המקובלים למנהלים.

9.1.6 באישור ועדת התגמול של החברה, תהיה רשאית החברה להעניק לנושאי המשרה הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה הרלוונטי (בהיקף שנתי) [\(לרבות גילום הוצאות\)](#).

9.1.7 יודגש כי אין באמור לעיל משום התחייבות להענקת התנאים הנלווים, כולם או חלקם, למי מנושאי המשרה, והמדובר ברשימה כללית בלבד, שתיבחן לגופו של עניין לגבי כל נושא משרה בנפרד, בשים לב לסל התגמול של אותו נושא משרה, התפקיד, הותק שלו וכיו"ב. חלק מתנאים הנלווים עשויים להיות מגולמים על ידי החברה לצורכי מס.

10. רכיב משתנה במזומן - מענקים שנתיים (בנוס)

10.1 החברה רואה במרכיב התגמול המשתנה על-פי ביצועים חלק חשוב בחבילת התגמול לנושא המשרה. המענק השנתי נועד לתמרץ את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה בגינה משולם הבונוס.

10.2 מענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל

10.2.1 מענק בשיקול דעת

מנכ"ל החברה באישור האורגנים המוסמכים בחברה, רשאית לקבוע תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה המדווחים למנכ"ל, אשר יקבע (כולו או חלקו) על בסיס שיקול דעת וזאת חלף או בנוסף למענק תלוי ביצועים (המבוסס על קריטריונים מדידים שאינם בשיקול דעת) לנושאי משרה, ובלבד שסך המענק (בין אם מבוסס כולו על שיקול ובין אם מבוסס בחלקו על שיקול דעת ובחלקו על מענק תלוי יעדי) לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על התקרות האמורות בסעיף [10.2.3](#) [10.2.3](#) להלן.

10.2.2 מענק תלוי יעדים

האורגנים המוסמכים של החברה רשאים לקבוע כי המענק לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יהיה מענק תלוי יעדים.

במקרה כאמור, תוכנית המענקים לנושאי המשרה כפופי מנכ"ל תכלול אחד או יותר מהרכיבים הבאים, כפי שיקבע על-ידי ועדת התגמול ביחס לכל נושא משרה:

א. **רכיב המבוסס על יעדי -** יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות **החברה** המענק עבור כל נושאי המשרה בחברה ומתייחסים לנתוני החברה.

ב. **רכיב המבוסס על יעדים -** יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי - יעדים ונושאים **אישיים** ספציפיים שהחברה מעוניינת שיקדם באותה שנה.

ג. **רכיב מענק המותנה -** רכיב מענק שאינו מדיד, המבוסס על הערכה איכותית של ביצועי נושא המשרה, על-ידי המנהל הממונה.

10.2.2.1 ועדת התגמול ודירקטוריון יקבעו את המשקל הכולל של כל רכיב אשר ייבחר כאמור בסעיף [10.2.2](#) ~~10.2.2~~ לעיל, את מספר היעדים שיכללו בכל אחד מהרכיבים והמשקל לכל יעד (מובהר כי לא תחול מגבלה על משקל רכיב המענק המותנה בשיקול דעת ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל). היעדים אשר יבחרו במסגרת הרכיב המבוסס על יעדי החברה ובמסגרת הרכיב המבוסס על יעדים אישיים יהיו יעדים כמותיים ניתנים למדידה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאצול את סמכותם לעניין קביעת מבנה המענק, כך שביחס לנושאי המשרה המדווחים למנכ"ל מבנה המענק יקבע על ידי מנכ"ל החברה, בכפוף לאישור ועדת התגמול.

10.2.2.2 רכיב המבוסס על יעדי החברה

עבור הרכיב המבוסס על יעדי החברה יבחרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בין יעד אחד ל- 4 יעדים מדידים, בתחומים פיננסיים כגון (כגון רווח, מחזור מכירות, תזרים מזומנים, תקציב, פתיחת מועדונים חדשים, מספר מנויים (DELTA), שביעות רצון לקוחות (NPS), שיעורי נטישה של מנויים) או יעדים בתחומי פיתוח עסקי ושביעות רצון לקוחות. כמו-כן יקבעו את המשקל לכל יעד. יעד רווח (כגון EBITDA) הינו יעד חובה שמשקלו לא יפחת מ- 50% מסך הרכיבים. משקל כל יעד נוסף לא יפחת מ- 15% ולא יעלה על 30%.

10.2.2.3 רכיב המענק המותנה בשיקול דעת

על אף האמור בכל מקום אחר ובסעיף [10.10](#) זה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע ביחס לנושאי המשרה כפופי מנכ"ל, כי חלק או כל סך הרכיבים המשתנים של נושא משרה כאמור, יוענק על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה להלן, ובכלל זה, לקבוע

מבנה מענק שונה מהמבנה המפורט בסעיף [10.2.10](#) זה והכל בכפוף לתקרת המענקים הכוללת, כהגדרתה בסעיף [7.2.2](#) לעיל.

רכיב המענק המותנה בשיקול דעת לנושאי המשרה כפופי מנכ"ל יקבע בהתאם להערכת מנכ"ל החברה והכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

10.2.2.4 בחירת מבנה המענק, היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י האורגנים המוסמכים בקבוצה כמפורט לעיל, מדי שנה מראש, לא יאוחר מתום חודש מאי של אותה שנה וייבנו באופן פרטני ובנפרד לכל אחד מנושאי המשרה כפופי מנכ"ל.

10.2.2.5 בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקבוע את מבנה המענק והיעדים לכל אחד מנושאי המשרה כפופי מנכ"ל, יוחלט האם ימדד באחת משתי החלופות להלן:

א. חישוב היחס בין הביצוע בפועל ליעד שנקבע – בהישג הנמוך מהיעד תהיה רמת ההישג היחס בין הביצוע בפועל ליעד. בהישג הגבוה מהיעד יבוצע החישוב במכפיל 2. כך, לדוגמה, כאשר היחס בין הביצוע ליעד הינו 110%, רמת ההישג לצורך חישוב המענק תהיה 120%. תיקבע תקרה מקסימלית לרמת ההישג שבכל מקרה לא תעלה על 200%. בנוסף, יקבע סף של יחס הביצוע בפועל ליעד, אשר לא יפחת מ-60%. בהישג ברמת ביצועים נמוכה מהסף לא ישולם החלק היחסי של המענק בגין אותו מדד.

ב. הגדרת סרגל הישגים לכל יעד - שיעור העמידה ביעד יקבע באמצעות סרגל הישגים, שיכלול הגדרה מראש של רמות הביצוע הבאות:

- יעד – הישג המהווה 100% הצלחה, בהתאם לתוכנית העבודה

- סף תחתון – רמת ביצועים מינימלית המזכה בתשלום בונוס

- רף עליון – רמת ביצועים המבטאת הצטיינות, מעל ומעבר למצופה

ביצוע ברמה נמוכה מרמת הסף התחתון לא יזכה במענק עבור היעד. ביצוע ברמת ביצועים בגובה הסף התחתון יזכה במענק בשיעור של 50% לפחות (שיעור המענק יקבע על ידי האורגנים המוסמכים). ביצוע ברמת הרף העליון יעניק מענק מקסימלי שלא יעלה על 200% (שיעור המענק יקבע על ידי האורגנים המוסמכים). חישוב רמת ההישג יבוצע באמצעות נוסחה לינארית המביאה בחשבון את רמת הביצוע ביחס ליעד (נוסחה לינארית בין הסף התחתון ליעד ונוסחה לינארית נוספת בגין היעד לרף העליון).

10.2.3 תקרת המענק השנתי

תקרת המענק השנתי, היינו, גובה כלל הרכיבים המתוארים בסעיפים [10.2.2.1](#) ו- [10.2.2](#), תוגבל עבור נושאי המשרה כפופי מנכ"ל עד ל-

8-6 פעמים שכר הבסיס. יובהר כי חריגה של עד 10% מעל או מתחת לטווחי המענק תלוי הביצועים הנקובים לעיל לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

10.2.4. תנאי סף לקבלת המענק

תוכנית המענקים תכלול תנאי סף מינימלי של הישגי החברה, המזכה במענק שנתי, באופן שהישג נמוך מתנאי הסף המינימלי יבטל את הזכאות למענק שנתי בגין אותה שנה. תנאי הסף יהיה מבוסס על מדד פיננסי אחד או אחר מבין המדדים הבאים: רווח (כגון EBITDA), תזרים מזומנים או הכנסות. ועדת התגמול תקבע את מדד הסף ואת ערכו בכל שנה. למען הסר ספק, מובהר כי תנאי סף מינימלי אינו חל על במקרה של תוכנית מענקים בשיקול דעת מלא.

10.2.5. "נטרול" של אירועים חריגים

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים "לנטרל" מחישוב הביצועים לצורך המענק, אירועים חריגים או שאינם קשורים לפעילותה השוטפת של החברה להשפיע על הבונוס השנתי (לרבות ביחס לבונוס למנכ"ל), ובלבד שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב החברה, ככל ויתרחשו. אירועים אלה יכול ויכללו סגירת מועדון וכן תביעה משפטית.

10.2.6. נושא משרה חדש שהצטרף/נושא משרה שעזב במהלך השנה

ככלל, הזכאות למענק בגין שנה כלשהי תהא מותנית בכך שנושא המשרה בחברה יהיה עובד של החברה בתום השנה הרלוונטית. במידה ונושא המשרה בחברה לא יעבוד בחברה בתום אותה שנה רלוונטית, יהא זכאי נושא המשרה לחלק היחסי של המענק בגין אותה שנה, אלא אם תקבע ועדת התגמול אחרת, ובלבד שהועסק בחברה לפחות 6 חודשים באותה שנה קלנדרית; וסך המענק ישולם לו סמוך למועד סיום הכהונה או במועד אישור המענקים לכלל נושאי המשרה, בהתאם לקביעת ועדת התגמול.

10.3. תוכנית המענקים למנכ"לית

מנכ"לית החברה זכאית למענק שנתי על פי המפורט להלן:

10.3.1. מענק תלוי יעדים

10.3.1.1 — החל משנת 2021, מנכ"לית החברה תהא זכאית למענק תלוי יעדים, וזאת

עד למועד בו ה- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה על בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים תהא לפחות 53.6 מיליון ש"ח.

10.3.1.2 — מענק תלוי יעדים למנכ"לית יהיה מורכב מ- 2 עד 5 יעדי חברה (כמפורט

בסעיף 10.2.2.2 לעיל), כאשר משקל כל יעד יהא לפחות 15%.

10.3.1.3 — יתר הוראות מענק תלוי יעדים המפורטות בסעיף 10.2.2 לעיל, יחולו

בהתאמה ובשינויים המחוייבים ביחס למענק תלוי יעדים למנכ"לית.

10.3.1.10.3.2. מענק מבוסס EBITDA

החל מהשנה העוקבת לשנה בה ה- EBITDA בניכוי תקן 16 על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים עמדה על 53.6 מיליון ש"ח לפחות, ואילך, תהא זכאית המנכ"לית למענק מבוסס EBITDA בניכוי תקן 16 כמפורט להלן חלף המענק תלוי היעדים. קרי, אם על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים של שנת 2023 ה- EBITDA בניכוי תקן 16 עמדה לדוגמא על סך של 54 מיליון ש"ח, אזי המענק בגין שנת 2024 ואילך יהא מענק מבוסס EBITDA. מועד המעבר ממענק מבוסס יעדים למנכ"לית למענק מבוסס EBITDA בניכוי תקן 16 ייקרא להלן "מועד המעבר".

10.3.2.1 לעניין מענק מבוסס EBITDA, ה- EBITDA בניכוי תקן 16 הראשונה על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים אשר תהא מעל 53.6 מיליון ש"ח תיקרא להלן "EBITDA בסיס" – סך של 70.8 מיליון ש"ח.

10.3.2.2 10.3.1.1 ממועד המעבר, החל משנת 2023, המנכ"לית תהא זכאית לבונוס בסך (ברוטו) של 500,000 ₪, בגין כל עליה של 2.5 מיליון ₪ (על בסיס שנת) ב- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה (לא כולל רכישות של חברות/מועדונים שיבוצעו לאחר תחילת שנת 2023) ביחס ל- EBITDA הבסיס.

לדוגמא, בשנת 2023 עמדה לראשונה ה- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה על 54.5 מיליון ש"ח, לפיכך EBITDA זו תיקרא EBITDA המעבר.

להלן שתי דוגמאות להמחשה:

א. אם בשנת 2023-2024 עמדה ה- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה (לא כולל רכישות של חברות/מועדונים שיבוצעו לאחר תחילת שנת 2023) על 57.3 מיליון ש"ח (קרי, 2.5 מיליון ₪ מעל EBITDA הבסיס), תהא זכאית המנכ"לית לבונוס של 500,000 ₪ בגין שנת 2023-2024;

ב. אם בשנת 2023-2024 עמדה ה- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה (לא כולל רכישות של חברות/מועדונים שיבוצעו לאחר תחילת שנת 2023) על 60.3 מיליון ₪ (קרי, 5.5 מיליון ₪ מעל EBITDA הבסיס) תהא זכאית המנכ"לית לבונוס של מיליון ₪ בגין שנת 2023-2024; אם בשנת 2024-2025 עמדה ה- EBITDA בניכוי תקן 16 של החברה (לא כולל רכישות של חברות/מועדונים שיבוצעו לאחר תחילת שנת 2023) על 62.3 מיליון ₪ (קרי, 7.5 מיליון ₪ מעל EBITDA הבסיס), כאשר ביחס לעליה של 5 מיליון ₪ קיבלה המנכ"לית בונוס בשנת 2023-2024 תהא זכאית המנכ"לית לבונוס של 500,000 ₪ בגין שנת 2024-2025; וכן הלאה.

[10.3.3.10.3.2](#) במידה והחברה ביצעה רכישות או מכירות של מועדונים/רשתות/פעילויות

אחרות, ה-EBITDA של פעילות הרכישה/המכירה (לפי העניין) תתווסף/תוחסר (לפי העניין) ביחס ליעדי ה-EBITDA שלעיל. כמו כן ניתן יהיה לקבוע בתוכנית התניות בנוגע לאופן המדידה בהתאם לסגירה או פתיחה של סניפים.

[10.3.4.10.3.3](#) **הוראות כלליות למענק משתנה למנכ"לית (בין מענק תלוי יעדים ובין**

מענק מבוסס EBITDA):

[10.3.4.10.3.3.1](#) תקרת המענק השנתי למנכ"לית תעמוד על 15 משכורות

חודשיות ("תקרת המענק השנתי למנכ"לית"). במקרה בו תהיה זכאית המנכ"לית בשנה קלנדרית מסוימת למענק שנתי הגבוה מתקרת המענק השנתי למנכ"לית, יופעל מנגנון תגמול נדחה, לפיו גובה המענק אשר ישולם באותה שנה הינן עד תקרת המענק השנתי למנכ"לית. יתרת המענק העולה על תקרת המענק השנתי למנכ"לית ("סכום ההפרש") תיזקף לזכות המנכ"לית ותשולם בשנה הקלנדרית העוקבת, בכפוף לשני תנאים (במצטבר): (1) כי סך הסכום אשר ישולם בשנה קלנדרית מסוימת למנכ"לית לא יעלה על תקרת המענק השנתי למנכ"לית; (2) עמידה בלפחות 50% מיעדי החברה או מיעד ה-EBITDA לאותה שנה (לפי העניין, בהתאם למנגנון המענק לו זכאית המנכ"לית בגין אותה שנה בה אמור להיות משולם הסכום הנדחה), כפי שנקבע בתוכנית העבודה השנתית של החברה ואושר על-ידי האורגנים המוסמכים. ככל ובשנה הקלנדרית העוקבת לא התקיימו שני התנאים האמורים לעיל, ייזקף סכום ההפרש לשנה הקלנדרית הבאה וישולם בכפוף להתקיימות התנאים האמורים לעיל, וכן הלאה.

[10.3.4.210.3.3.2](#) עם סיום עבודת המנכ"לית בחברה, מכל סיבה שהיא, למעט

בנסיבות השוללות פיצויי פיטורין, תהיה זכאית המנכ"לית לקבלת כל סכומי הפרש אשר טרם שולמו עד אותו מועד, ובלבד שסך סכומי הפרש שישולמו למנכ"לית לא יעלו על 20 משכורות חודשיות.

[10.3.4.310.3.3.3](#) מובהר כי סכומי הפרש הנדחים ישולמו בהתאם לאמור

לעיל בערכם הנומינלי, ללא תוספת ריבית והפרשי הצמדה.

[10.3.4.410.3.3.4](#) כאמור, תוכנית המענקים למנכ"לית המפורטת לעיל

מבוססת על קריטריונים הניתנים למדידה (בין המדובר במענק תלוי יעדים ובין המדובר במענק מבוסס EBITDA). על אף האמור לעיל, רשאים האורגנים המוסמכים בחברה, להגדיר חלק לא מהותי מהמענק אשר יהיה מבוסס על שיקול דעת, ואשר לא יעלה על 3 פעמים השכר החודשי או 25% מסך הרכיבים המשתנים בפועל, על פי הגבוה. ובלבד שסך המענק השנתי למנכ"לית לא יעלה על תקרת המענק השנתי למנכ"לית. רכיב המענק המותנה בשיקול דעת למנכ"לית החברה יקבע בהתאם להערכת יו"ר דירקטוריון החברה.

11. תגמול הוני

11.1. תגמול זה נועד לקשר בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך המניות של החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי משרה בחברה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של נושאי משרה בחברה לטווח ארוך, תוך הגברת עניינם בעליית ערך החברה.

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

11.3. אם וככל שתיקבע תוכנית תגמול הוני כאמור, תוכנית זו תובא לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כמו גם התגמול ההוני והקצאתו לנושאי משרה (וכן לאישורם של בעלי המניות של החברה לגבי מנכ"ל החברה והדירקטורים, ככל שהדבר יידרש על פי הדין באותה עת), והכל בכפוף להוראות תכנית תגמול הוני ככל שתקבע כאמור. יובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיה והוראותיה, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כאמור כדי לסתור את ההוראות שנקבעו במדיניות התגמול.

11.4. תכנית התגמול ההוני, אם וככל שתאושר, תכלול את העקרונות הבאים:

11.4.1 ניירות הערך המוקצים במסגרת התכנית יהיו מסוג מניות חסומות (RSU), אופציות הניתנות למימוש למניות (לרבות באמצעות מנגנון CASHLESS) או אופציות פאנטום.

11.4.2 התגמול ההוני יבשיל בהדרגה במספר מנות על-פני מספר שנים. תקופת ההבשלה של המניות תהא בין שנה לארבע שנים (4) ממועד ההקצאה ("**תקופת ההבשלה**"), כפי שיקבע על ידי ועדת האורגנים המוסמכים של החברה. תקופת ההבשלה נועדה להוות תמריץ בראיה ארוכת טווח. יחד עם זאת, תהא החברה רשאית לקבוע הוראות בתכנית התגמול ההוני בדבר האצה של תקופת ההבשלה במקרה של סיום ההעסקה, פרישה ובמקרה של שינוי שליטה בחברה, בהתאם לשיקול דעתו של הדירקטוריון.

11.4.3 הבשלה או מימוש של מניות חסומות או אופציות יכול שיותנו בעמידה ביעדים או אבני דרך או בהתרחש אירוע מסוים, אשר יקבעו מראש ובכפוף להמשך העסקה (או מתן שירותים) רציפה בחברה.

11.4.4 במקרה של הקצאת אופציות, ניתן יהיה לממש אותן בתקופת **ה** המימוש. אופציות אשר לא מומשו למניות מימוש, יפקעו בתום תקופת המימוש כפי שתיקבע על ידי הדירקטוריון ואשר לא תעלה על יותר מתום 4 שנים ממועד הבשלת האופציות (ואם הוענקו במספר מנות, אזי תקופת המימוש ומועד הפקיעה ייקבעו כאמור ביחס לכל

מנה, ובלבד שלא יעלה על 4 שנים ממועד הבשלת כל מנה). לאחר פקיעתן לא יהא להן כל ערך.

11.4.5 במקרה של הקצאת אופציות הניתנות להמרה למניות החברה, האופציות תהיינה ניתנות למימוש במחיר שיהיה לפחות מחיר המניה הממוצע ב- 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה על ההקצאה. מחיר המימוש יכול ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן כפי שיקבע דירקטוריון החברה. מחיר המימוש עשוי להיות כפוף להתאמות שתהיינה קבועות בתכנית האופציות, ובכלל זה בקשר עם חלוקת דיבידנד, חלוקת מניות הטבה והנפקת זכויות.

11.4.6 בנוסף, כל עוד מניות החברה רשומות למסחר בבורסה, רשאי דירקטוריון החברה להחליט, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, בעת הקצאת האופציות או בעת מימוש האופציות, כי המימוש ייעשה באמצעות מנגנון CASHLESS.

11.4.7 מניות חסומות תבשלנה באופן אוטומטי, או במקרה שההבשלה מותנית בקיום יעדים - אזי בכפוף להתקיימות היעדים שיקבעו, ויוענקו לניצע ללא מחיר מימוש.

11.4.8 אופציות פאנטום (הניתנות למימוש כספי ולא לניירות ערך) יזכו במענק כספי במזומן בסכום השווה להפרש שבין מחיר השוק של מניית החברה במועד המימוש, לבין מחיר הבסיס של מניית החברה, בהתאם לתנאים אשר ייקבעו במועד הענקתן. מחיר השוק של מניית החברה יהא ממוצע שערי הסגירה של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בע"מ במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד המימוש. מחיר המימוש עשוי להיות כפוף להתאמות שיהיו קבועות בתכנית האופציות, ובכלל זה בקשר עם חלוקת דיבידנד, חלוקת מניות הטבה והנפקת זכויות.

11.4.9 כמו כן תכנית האופציות יכולה לכלול התאמות בנוגע למחיר המימוש, כמות ניירות הערך או תקופות המימוש במקרה של, בין היתר, שינוי שליטה, פירוק מרצון, מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה, שינוי מבנה של החברה לרבות מיזוג סטוטורי ו/או מיזוג בדרך של החלפת מניות ו/או בכל דרך אחרת, או כל הסדר אשר משמעותו הכלכלית מיזוג כאמור, לרבות מיזוג משולש הופכי; כל הסדר בין החברה לבין נושיה ו/או בעלי מניותיה ו/או מחזיקי האופציות שלה; מכירת עיקר נכסי החברה.

11.5 הענקת האופציות תהיה כפופה גם למגבלות הבאות:

11.5.1 תגמול הוני שאינו מסולק במזומן: השווי המירבי של התגמול הוני במועד ההענקה בתחשיב שנתי (שווי ההטבה הכולל במועד ההענקה מחולק בתקופת ההבשלה המקסימלית), לא יעלה על 7 פעמים שכר הבסיס ליו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל ו- 4 פעמים שכר הבסיס ליתר נושאי המשרה.

11.5.2 במקרה של תגמול הוני המסולק במזומן (אופציות פאנטום), תיקבע במסגרת תוכנית האופציות תקרה לגובה ההטבה במועד התשלום, אשר לא תעלה על פי 2 משווי ההטבה במועד ההקצאה, צמוד למדד המחירים לצרכן.

11.5.2 – היקף הדילול המקסימלי במקרה של הענקת אופציות רגילות וכן יחידות מניה חסומות לא יעלה על 7% מההון המונפק והנפרע של החברה.

11.5.3 התכנית תכלול תנאים למקרה של עזיבה של נושא המשרה בנסיבות שונות.

12. הסמכות להפחית את המענק

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בחברה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

13. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה

נושא המשרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הקבוצה, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתנו התשלומים העודפים. גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים. החברה תהא רשאית לקזז את הסכום המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה בחברה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו).

14. מענקים מיוחדים

בנוסף על כל האמור בסעיף המענקים השנתיים, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק למי מנושאי המשרה מענק מיוחד בסכום שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה. המענק המיוחד יוענק במקרים מיוחדים ויוצאי דופן בגין מאמצים ניכרים מצד נושא משרה בחברה, במסגרת ביצוע עסקה ו/או פעולה אחרת שלא נצפתה ונכללה במסגרת תכנית העבודה של החברה ואשר יש בהם להשיא ערך לחברה ו/או למצבה העסקי כגון: מיזוג, מכירת החברה או חלק מהותי מנכסיה, רכישת חברה, כניסה לתחום פעילות חדש, חסכון משמעותי בהוצאות החברה, ביצוע פרויקט או פעילות משמעותית שלא נכללו בתוכנית העבודה של החברה; השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל של פרויקט; במקרה של צורך נקודתי בגיוס או בשימור נושא משרה.

15. תנאים בסיום העסקה

15.1. פיצויי פיטורין - עבור נושאי משרה שאינם חתומים על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963, האורגנים המוסמכים רשאים לאשר תשלום מלוא פיצויי הפיטורין במקרה של התפטרות.

15.2. תקופת הודעה מוקדמת - תקופת הודעה מוקדמת לנושאי המשרה לא תעלה על 6 חודשים. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה מחויב להמשיך לעבוד בתפקידו אלא אם החברה תוותר על עבודתו בפועל. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי נושא המשרה למלוא תנאי כהונתו והעסקתו, לרבות מענק שנתי.

15.3. תקופת הסתגלות - תקופת הסתגלות לנושא משרה לא תעלה על 6 חודשים. בתקופת ההסתגלות נושא המשרה עשוי לקבל את מלוא תנאי כהונתו והעסקתו, לרבות מענק שנתי, מבלי שיידרש להמשיך ולמלא תפקידו בפועל בחברה, בהתאם להחלטת האורגנים המוסמכים בנסיבות העניין.

16. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

- 16.1. ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה.
- 16.2. שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה, יכול שיאושר על ידי מנכ"ל החברה; והכל בכפוף לכך שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.
- 16.3. לעניין זה, "שינוי שאינו מהותי" - שינוי שהשפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה (במונחי עלות מעביד) אינו גדול מ-10%.

17. גמול דירקטורים

- 17.1. שכרם של הדירקטורים בחברה לרבות הדירקטורים החיצוניים ולמעט יו"ר הדירקטוריון אשר תגמולו הינו כאמור בסעיף 17.2.17.2 להלן) יהיה בהתאם לתקנות הגמול לפי אחת מהאפשרויות הבאות: (1) לא יעלה על הסכומים המירביים של הגמול השנתי וגמול ההשתתפות הקבועים בתקנות הגמול, הכול כפי שתהיינה מעת לעת בהתאם לדרגת החברה כפי שתהיה מעת לעת. לעניין זה יכול שיובא בחשבון האם הדירקטור הוא מומחה, בהתאם להגדרת דירקטור חיצוני מומחה בתקנות הגמול; או (2) גמול יחסי כאמור בתקנות הגמול. כמו כן, יהיו הדירקטורים החיצוניים בחברה זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.
- 17.2. שכרו של יו"ר דירקטוריון החברה יהיה שכר בהתאם לתקנות הגמול (כמפורט בסעיף 15.3.2 להלן לעיל) או שכר שנתי קבוע, שלא יעלה על סך של 75,000 ש"ח לחודש, וככל שישולם כנגד חשבונית מס, אזי יצורף לו מע"מ כדין. כמו כן יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון להחזר הוצאות כאמור בתקנות הגמול. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק תגמול הוני לדירקטורים, וכן לדירקטורים החיצוניים, אם וככל שיוענק תגמול הוני לנושאי משרה בחברה, וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים המפורטים לעיל בקשר לתגמול ההוני ובכפוף לתנאים האמורים בתקנות הגמול.
- 17.3. דירקטורים יהיו זכאים רק לתגמול אשר צוין במדיניות זו וכל יתר הוראות המדיניות לא יחולו לגביהם. כמו-כן, יהיו זכאים הדירקטורים לפטור שיפוי וביטוח.

18. ביטוח, פטור ושיפוי נושאי משרה ודירקטורים

- החברה תעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים ביטוח, שיפוי ופטור, בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון החברה.
- הזכאות לביטוח, שיפוי ופטור כאמור תחול גם ביחס לביטוח, שיפוי ופטור של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו בחברה או מטעם החברה או על פי בקשתה כנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות או זכויות כלשהן, במישרין או בעקיפין, לרבות בשל הוצאות שהוציא ו/או שיוציא.

18.1. ביטוח

- החברה תהא רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעל שליטה המכהן כדירקטור או נושא משרה, או

קרובו המכהן כדירקטור או נושא משרה, או נושאי משרה שלבעל השליטה יש עניין אישי בתגמולם, כפי שיכהנו מעת לעת), הכוללת גם כיסוי לחברה בגין אחריותה לתביעות אזרחיות שעניינן ניירות הערך של החברה, להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת, ככל שקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן, וועדת התגמול אישרה זאת:

18.1.1.1 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לפעילות השוטפת כפי שתיערכנה מעת לעת (שאינה חלה על אחריות נושאי המשרה בקשר לתשקיף) לא יעלה על 10,000,00 דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

18.1.1.2 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח לביטוח אחריות בגין התשקיף (POSI) לא יעלה על 10,000,000 דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בת שבע שנים החל מיום 8 בנובמבר 2017 בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות.

~~18.1.1.3 פרמיית הביטוח השנתית לפוליסה השוטפת לא תעלה על סך של 32,000 דולר ארה"ב, וסך של 24,400 דולר ארה"ב לפוליסה המכסה אחריות בגין תשקיף (POSI) לתקופת ביטוח של 7 שנים.~~

~~18.1.1.4 ההשתתפות העצמית לתביעה שתוטל על החברה לא תעלה על סך של 50,000 דולר ארה"ב.~~

18.1.1.5 ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על-פי הפוליסה קודמת לזכות החברה. פוליסת הביטוח תוכל לכלול גם נושאי משרה בחברות בנות או נושאי משרה מטעמה בחברות מוחזקות (Associated Company) של החברה.

18.1.1.6 הפוליסה תכסה, מעת לעת, גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בחברה ו/או בגין אחריותם לפרט מטעם בתשקיף ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בחברה.

18.2. שיפוי

החברה תעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה או הדירקטורים, עקב פעולותיו בתוקף היותו נושא משרה בחברה (לרבות פעולות במסגרת חברות אחרות בקבוצה) והכל בכפוף להוראות הדין. סכום השיפוי שהחברה תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה לא יעלה על סכום השווה ל – 25% מההון העצמי המיוחס לבעלי המניות של החברה כפי שיהיה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים סקורים או מבוקרים האחרונים של החברה, שהיו קיימים נכון למועד הגשת הבקשה לשיפוי על ידי נושא המשרה וזאת לכל אחד מנושאי המשרה ולכולם יחד, למקרה בודד או במצטבר. ההתחייבות לשיפוי לא תחול לגבי אירוע שחברת הביטוח הכירה

באחריותה לגביו על פי פוליסת הביטוח ושילמה בפועל לנושא המשרה או עבורו את הסכום הנדרש. כתב השיפוי יחול על רשימה של סוגי אירועים המפורטים בכתב השיפוי ואשר מקובלים בכתבי שיפוי של חברות בעלות מאפיינים דומים לחברה.

18.3. פטור

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים בחברה פטור, מראש, מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שיגרם לה או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה (למעט בשל הפרת חובת הזהירות בחלוקה, כהגדרת המונח בחוק החברות) בפעולותיהם בתום לב ובתוקף היותם נושאי משרה או מועסקים בחברה או בחברות בנות או בחברות קשורות של החברה, כפי שתהיינה מעת לעת. התחייבויות החברה יכול ותעמודנה לזכות לנושאי המשרה והדירקטורים, ללא הגבלת זמן, גם לאחר סיום כהונתם כנושאי משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין, ובלבד שהפעולות הנשואות כתב פטור זה נעשו בתקופת הכהונה כנושא משרה בחברה ו/או בחברה מוחזקת, לפי העניין.