

# פרופדו בע"מ ("החברה")

14 באפריל 2025

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)

**הנדון: דוח מיידי ערוך על פי תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, (להלן: "תקנות הדוחות") על פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה"), על פי תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000 ("תקנות ההצעה") ועל פי חוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של החברה (להלן: "האסיפה") שעל סדר יומה יועלו לאישור, בין היתר, החלטות שלבעלי השליטה עניין אישי באישורו, והכל כמפורט בדוח מיידי זה להלן:**

1. החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית"). לפרטים ראה סעיף 4 להלן.

2. **תיאור עיקרי ההתקשרויות המוצעות, שמות הצדדים להן, המועדים שנקבעו לגביהן**

2.1 **אישור התקשרות בהסכם שירותי ניהול עם מר דורון דודוביץ (להלן: "דורי"), כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לדורי (להלן: "ההתקשרות הראשונה המוצעת")**

2.1.1 **רקע**

ביום 14 באפריל 2025 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מדיניות תגמול חדשה לחברה, אשר מובאת לאישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה כמפורט בסעיף 4.1.3 להלן (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"). בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה על ידי האסיפה הכללית, ובהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, מוצע לאשר את ההתקשרות החברה עם דורי בהסכם שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, בהיקף אשר לא יפחת מהיקף של 10% משרה, בהתאם לצרכי החברה, בתוקף ממועד אישור האסיפה הכללית לתקופה של שלוש שנים, בהתאם לתנאים המפורטים להלן (להלן: "השירותים"). במסגרת התפקיד ומתן השירותים, דורי יכול ויכהן כדירקטור בחברות בנות ובחברות מוחזקות של החברה.

יצוין כי דורי מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 5 ביוני 2020, ובמסגרת זו דורי זכאי לגמול קבוע וגמול השתתפות בישיבות בגובה הסכומים הקבועים כמשמעותם בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול").

2.1.2 **עיקרי ההתקשרות הראשונה המוצעת**

על פי ההתקשרות המוצעת, בגין שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף המשרה דלעיל,

יהיה זכאי דורי להקצאה פרטית של כתבי אופציה לא רשומים למסחר של החברה (להלן: "כתבי אופציה"), אשר מהווה הצעה פרטית "מהותית", כהגדרתה בתקנות ההצעה, ועיקריה יפורטו בסעיף 3 להלן. בנוסף להקצאת כתבי האופציה כאמור, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, יהיה זכאי דורי לגמול קבוע וגמול השתתפות בישיבות בגובה הסכומים הקבועים כמשמעותם בתקנות הגמול (להלן: "גמול דירקטורים"). פרט לזכאותו לגמול דירקטורים ולהקצאת כתבי האופציה, דורי לא יהיה זכאי לדמי ניהול בגין שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל.

יודגש כי דורי זכאי להתחייבות לפטור, להתחייבות לשיפוי וכן להכלל בפוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה, בהתאם לאישור מוסדות החברה מעת לעת.

הן החברה והן דורי יהיו רשאים לבטל את השירותים, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב, שעל כל אחד מן הצדדים לתת למשנהו, בת 30 ימים מראש.

להלן פרטים על התגמול המוצע לדורי (במונחים שנתיים) בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות במונחי עלות (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמול בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוטס מניות ***	מענק	עלות שכר קבוע*	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
222.1	-	-	-	-	-	172	-	*50.1	2.46%	10%	יו"ר דירקטוריון פעיל	דורון דודוביץ

\* גמול דירקטורים, הערכה לגמול שנתי ממוצע על פי נתוני שנת 2024.

\*\*\* קו ישר (לינארי), מחולק על פי שנות ההבשלה.

לפרטים על ההצעה הפרטית לדורי לפי תקנות הצעה פרטית ראה סעיף 3 להלן.

## 2.2 אישור התקשרות בהסכם העסקה עם מר פלג דודוביץ (להלן: "פלג"), כמנכ"ל החברה ודירקטור והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לפלג (להלן: "ההתקשרות השניה המוצעת")

### 2.1.3 רקע

פלג מכהן כמנכ"ל החברה ודירקטור החל מיום 5 ביוני 2020. פלג מכהן כמנכ"ל בהיקף של 90% משרה.

בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה כמפורט בסעיף 4.1.3 לעיל, ובהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, מוצע לאשר את התקשרות החברה עם פלג בהסכם העסקה חדש כמנכ"ל החברה, בתוקף ממועד אישור האסיפה הכללית לתקופה של שלוש שנים, בהתאם לתנאים המפורטים להלן.

### 2.1.4 תנאי הסכם שירותי הניהול עם פלג

פלג יוסיף ויכהן כמנכ"ל החברה היקף של 90% משרה (להלן: "התפקיד"). במסגרת התפקיד יכול ויוסיף פלג לכהן כדירקטור בחברה ובחברות בנות ובחברות מוחזקות של החברה. יודגש כי פלג לא זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור כאמור.

בעבור העסקתו בתפקיד, החברה תשלם לפלג שכר ברוטו בסך של 75,200 ש"ח לחודש (בס"ק זה: "השכר"). על אף האמור, במהלך 12 החודשים הראשונים שממועד אישור האסיפה הכללית, יעמוד השכר על סך של 65,000 ש"ח. השכר ישולם לפלג מדי חודש קלנדרי במועד תשלום משכורות למרבית עובדי החברה בהתאם למדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת, וזאת בגין החודש הקודם.

כמו כן, יהיה זכאי פלג להקצאה פרטית של כתבי אופציה לא רשומים למסחר של החברה, אשר מהווה הצעה פרטית "מהותית", כהגדרתה בתקנות ההצעה, ועיקריה יפורטו בסעיף 3 להלן.

הסכם העסקתו של פלג (להלן: "ההסכם") אינו כולל התחייבות לתשלום מענקים שנתיים, וזאת מבלי לגרוע מסמכות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאשר הענקת מענקים שנתיים בשיקול דעת בהתאם למדיניות התגמול החדשה, ולא יותר משלוש תמורות חודשיות<sup>1</sup> בשנה.

יודגש כי פלג זכאי להתחייבות לפטור, להתחייבות לשיפוי וכן להכלל בפוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה, בהתאם לאישור מוסדות החברה מעת לעת.

בין פלג לחברה מתקיימים יחסי עובד מעביד ותנאי העסקתו כפופים להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. על פי ההסכם, פלג זכאי לימי חופשה שנתית כקבוע בחוק, קרן פנסיה, קרן השתלמות והפרשות נוספות. פלג זכאי להחזר נסיעות בהתאם לצו ההרחבה הרלוונטי החל על כלל העובדים במשק.

הצדדים רשאים להפסיק את יחסי העבודה בכפוף להודעה מוקדמת ולהוראות כל דין.

פלג נדרש לשמור על סודיות בדבר כל מידע שמגיע לידיעתו במסגרת עבודתו, הוא נדרש להימנע מתחרות בעסקי החברה ו/או עיסוק בעסק מתחרה והוא אישר כי כל זכויות הקניין הנובעות מעבודתו, לרבות אמצאות, הן רכוש החברה באופן בלעדי.

להלן פרטים על התגמול המוצע לפלג (במונחים שנתיים) בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות במונחי עלות (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמול בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים				
		אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ***	מענק	עלות שכר קבוע*	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
**1,719	-	-	-	-	-	573	-	**1,146	48.8%	90%	מנכ"ל ודירקטור	פלג דודוביץ

\* כולל הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בהנחת העסקה בשנה מלאה.

\*\* על אף האמור לעיל, במהלך 12 החודשים הראשונים שממועד אישור האסיפה הכללית, עלות השכר הקבוע תעמוד על סך של 990.6 אלפי ש"ח וסה"כ התגמול יעמוד על 1,563.6 אלפי ש"ח.

\*\*\* קו ישר (לינאר), מחולק על פי שנות ההבשלה.

1 להגדרת 'תמורה חודשית' ראה מדיניות התגמול החדשה.

לפרטים על ההצעה הפרטית לדורי לפי תקנות הצעה פרטית ראה סעיף 3 להלן.  
ההתקשרות הראשונה המוצעות וההתקשרות השניה המוצעת תקראנה להלן יחד:  
**ההתקשרויות המוצעות".**

### 3. פרטים נוספים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה ולתקנות ההצעה

#### 3.1 שמות הניצעים והיותם צדדים מעוניינים

הניצעים בהצעות הפרטיות המהותיות הינם ה"ה דורון דודוביץ, יו"ר דירקטוריון החברה ופלג דודוביץ, מנכ"ל ודירקטור (להלן: "ההצעה הפרטית").  
פלג הוא 'צד מעוניין' לאור היותו מבעלי השליטה בחברה.

#### 3.2 תנאי ניירות הערך שמוצע להנפיקם, כמותם והשיעור באחוזים שהם יהיו מזכויות

##### ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה וכן בדילול מלא

במסגרת ההצעה הפרטית, מוצע להקצות לדורי ולפלג (להלן: "הניצעים"), ללא תמורה, כתבי אופציה לא רשומים למסחר של החברה, הניתנים למימוש למניות רגילות בנות 0.001 ש"ח ערך נקוב כ"א של החברה (להלן: "כתבי האופציה", "המניות" או "מניות המימוש"), החל ממועד הקצאתם ולתקופה של שש (6) שנים ממועד הקצאתם (להלן: "תקופת המימוש" ו-"מועד הפקיעה"), במחיר של 19.85 ש"ח למניה (להלן: "מחיר המימוש"), כפוף להתאמות מקובלות כמפורט בסעיף 3.3 להלן:

א. מוצע להקצות לדורי 79,000 כתבי אופציה, הניתנים למימוש ל-79,000 מניות מימוש.  
ב. מוצע להקצות לפלג 262,000 כתבי אופציה, הניתנים למימוש ל-262,000 מניות מימוש.  
יצוין כי מחיר מניית החברה בבורסה בסמוך להחלטת דירקטוריון החברה על אישור ההצעה הפרטית (מחיר מניית החברה ביום 10 באפריל 2025) עמד על 19.49 ש"ח.

מניות המימוש תהווה, בהנחת מימושן המלא והמידי כ-5.41% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (להלן: "הון החברה") ומזכויות ההצבעה בה, וכ-3.63% מהון החברה ומזכויות ההצבעה בה בהנחת דילול מלא.<sup>2</sup>

בהתאם לתכנית הקצאת האופציות לעובדים ולנושאי משרה בחברה ("תכנית האופציות") שאושרה על ידי הדירקטוריון ביום 26 בנובמבר 2024, כתבי האופציה יוענקו לניצע בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה תרשמנה על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. כתבי האופציה לא ירשמו למסחר בבורסה.

מניות המימוש תהיינה שוות בזכויותיהן מכל הבחינות למניות רגילות שתהיינה קיימות בהון החברה במועד המימוש, והן תהיינה מונפקות ונפרעות במלואן.

---

<sup>2</sup> השיעור באחוזים מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה ובדילול מלא המוצג בדוח זה הוא תחת הנחת ביצוע הקצאה של 226,925 כתבי אופציה לעובדים בחברה, בהתאם לאמור בדוח מידי בדבר הקצאה פרטית לא מהותית לעובדים, המפורסם במקביל לדוח זה.

כתבי האופציה שיוקצו לניצעים במסגרת ההצעה הפרטית יבשילו באופן הבא: (א) 60% מסך כתבי האופציה יבשילו בתום 36 חודשים ממועד ההקצאה; (ב) 20% מסך כתבי האופציה יבשילו בתום 48 חודשים ממועד ההקצאה; ו-(ג) 20% מסך כתבי האופציה יבשילו בתום 60 חודשים ממועד ההקצאה.

בכפוף למועדי הזכאות דלעיל, כתבי האופציה יהיו ניתנים למימוש למניות המימוש בכל יום עסקים, בדרך של מסירות הודעת מימוש, בתמורה לתשלום מחיר המימוש (במזומן). במידה ומועד הפקיעה חל ביום שאינו יום עסקים בבנקים בישראל ויום מסחר בבורסה – יידחה מועד הפקיעה ליום העסקים שהינו גם יום מסחר בבורסה הקרוב אחריו. על אף האמור לעיל, בהתאם לתקנון והנחיות הבורסה, לא ניתן יהיה לממש את כתבי האופציה למניות החברה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל ייקרא להלן: "אירוע חברה"); אם חל "יום האקס" של אירוע חברה, לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא ניתן יהיה לממש את כתבי האופציה למניות החברה ביום האקס כאמור, ומימוש כאמור ידחה ליום המסחר הקרוב אחריו.

ככל שמימוש כתבי האופציה למניות המימוש מהווה אירוע מס, המימוש יותנה בכך שהניצע יצרף לבקשת המימוש את מלוא סכום המס החל על המימוש. כתב אופציה לא יהיה ניתן למימוש בעבור חלק ממניה, ומספר מניות המימוש להן זכאי הניצע בעת מימוש כתבי האופציה יעוגל למניה הקרובה ביותר. כתב האופציה לא יקנה למחזיק בה זכות כלשהי המוקנית לבעל מניות, לרבות זכות ההצבעה או הזכות להשתתף ברווחי החברה, טרם הנפקת מניות המימוש.

כתבי האופציה הינם אישיים ואינם ניתנים להעברה, המחאה, שעבוד או כל דיספוזיציה אחרת, למעט לפי צוואה או חוקי ירושה. בכפוף לכל הוראות תכנית האופציות, לאף אדם, למעט הניצע, לא תהיינה זכויות כלשהן ביחס לכתבי האופציה והן ניתנות למימוש על ידי הניצע בלבד.

במקרה של סיום ההתקשרות עם הניצעים (סיום יחסי עובד-מעביד בין החברה לפלג או סיום הסכם מתן השירותים בין החברה ודורי, או במקרה של סיום התקשרות מטעמים מיוחדים שפורטו בתכנית האופציות)<sup>3</sup>, ניצע יהיה זכאי לממש את כתבי האופציה אשר הבשילו עד למועד סיום ההתקשרות כאמור, במשך תקופה של שלושה (3) חודשים ממועד סיום ההתקשרות, אך בכל מקרה לא לאחר מועד הפקיעה. כתבי אופציה שלא מומשו עד לתום תקופה זו, יפקעו ולא יהא להם כל ערך. על אף האמור לעיל, במידה וסיום ההתקשרות הינו כתוצאה ממוות או נכות (חו"ח), אזי הניצע (או יורשיו, לפי העניין), יוכל לממש את כתבי האופציה אשר הבשילו עד למועד סיום ההתקשרות, לתקופה של עד שנים

---

<sup>3</sup> כגון גניבה, מעילה, חוסר יושר, הרשעה בפלילים בנסיבות המצדיקות שלילת / הפחתת זכאות לפיצויי פיטורין, הפרת התחייבות לסודיות ו/או אי-תחרות, כל הפרה של חובות האמון או חובת הזהירות של הניצע כלפי החברה, וכיו"ב.

עשר (12) חודשים מהמועד בו חדל הניצע להיות עובד או נותן שירותים, על פי העניין (אך בכל מקרה לא לאחר מועד הפקיעה).<sup>4</sup>

כמו כן, כתבי אופציה אשר טרם הבשילו במועד סיום ההתקשרות יפקעו מאליהם ולא יהיה להם כל תוקף עבור הניצע.

### 3.3. התאמות מחיר המימוש / כמות כתבי האופציה

בהתקיים אחד או יותר מן המקרים המפורטים להלן, יחולו ההוראות המפורטות להלן לגבי כל מקרה ומקרה:

א. **חלוקת דיבידנד.** במקרה בו החברה תחלק דיבידנד לכל בעלי המניות הרגילות של החברה, ומועד הזכאות לאותו דיבידנד יהיה קודם למועד בו הונפקו מניות המימוש, אזי החל מהיום בו תיסחרנה מניות החברה אקס דיבידנד, מחיר המימוש של כתבי האופציה יופחת בסכום השווה לסכום הדיבידנד למניה שחולק (ברוטו לפני מס), ובלבד שמחיר המימוש לא יפחת ממחיר המימוש המינימלי למניה על פי הנחיות הבורסה ומערכן הנקוב של מניות המימוש.

ב. **הנפקת זכויות.** במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה, כאשר מועד הזכאות להנפקת הזכויות יהיה קודם למועד בו הונפקו מניות המימוש, אזי יגדל מספר מניות המימוש להן זכאי הניצע בעת מימוש כתבי האופציה, כך שיבטא את מרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות.

ג. **איחוד/פיצול הון.** במקרה של פיצול מניות, איחוד הון או חלוקת מניות הטבה, כאשר מועד הזכאות לאותה התאמה או חלוקה, על פי העניין, יהיה קודם למועד בו הונפקו מניות המימוש, אזי יגדל או יקטן, לפי העניין, מספר מניות המימוש להן זכאי הניצע בעת מימוש כתבי האופציה, וכן יגדל או יקטן מחיר המימוש של כל כתב אופציה, באופן המשקף את מרכיב ההטבה.

ד. **פירוק.** במקרה של פירוק של החברה, יפקעו כתבי האופציה באופן מיידי קודם לביצוע הפירוק.

ה. **אירוע מכירה.** במקרה של מכירה של מניות השליטה בחברה לצד ג', והכל בין אם בעסקה אחת ובין אם בסדרה של עסקאות קשורות (להלן: "אירוע מכירה"), תואץ הבשלתם של כתבי האופציה שטרם הבשילו ולניצעים תהיה זכות לממש את כתבי האופציה לגבי החלקים שטרם הבשילו כאמור, תחת התנאים שלהלן: (א) חלפה שנה ממועד אישור הענקת כתבי האופציה לניצע - הניצע יהיה זכאי לממש 50% מהחלקים שטרם הבשילו, וזאת מיד לפני השלמת (closing) אירוע המכירה ואילו יתרת ה-50% מכתבי האופציה שטרם הבשילו תפקע ולא תקנה לניצעים כל זכות שהיא בהם; (ב) חלפו שנתיים ממועד אישור הענקת כתבי האופציה לניצע – יהיה הניצע זכאי לממש 100% מהחלקים שטרם הבשילו, וזאת מיד לפני השלמת (closing) אירוע המכירה (ג) כתבי אופציה שלא הבשילו ו/או לא מומשו (לרבות כתבי אופציה שמועד הבשלתם

<sup>4</sup> על מנת להסיר כל ספק, התקופות בהן זכאי הניצע לממש את כתבי האופציה, לא תהיינה חלק מתקופת ההבשלה וכתבי האופציה לא ימשיכו להבשיל על פני תקופות אלו.

הגיע) מיד לפני השלמת (closing) אירוע המכירה, יבוטלו ולא יקנו לניצעים כל זכות שהיא בהם.

### 3.4 היחס בין מחיר המימוש בהצעה הפרטית לבין מחיר המניה בבורסה

נכון ליום 10 באפריל 2025<sup>5</sup>, מחיר כל מניה רגילה בבורסה עמד על 19.49 ש"ח (להלן: "שער המניה בבורסה"). היחס (באחוזים) שבין מחיר המימוש ובין שער המניה בבורסה עומד על כ-101.9%. ממוצע מחיר המניה בבורסה ב-30 ימי המסחר האחרונים<sup>6</sup> עומד על כ-19.8456 ש"ח (להלן: "שער המניה הממוצע"). היחס (באחוזים) שבין מחיר המימוש ובין שער המניה הממוצע עומד על כ-100%.

### 3.5 השווי ההוגן של כתבי האופציה, בציון אופן ונוסחת חישוב השווי וההנחות ששימשו בסיס לחישובו

השווי הכלכלי של כל כתב אופציה שיוקצה לניצעים, מחושב לפי מודל בלק אנד שולס בהתאם לפרמטרים שנקבעו בתקנון הבורסה, הוא כ-10.92 ש"ח, וסה"כ כ-3,724 אלפי ש"ח לכל כתבי האופציה שיוקצו לניצעים. השווי האמור חושב בהתבסס על מחיר מימוש של 19.85 ש"ח, תקופת מימוש של 6 שנים, סטיית תקן (שנתית) של 54.5% ושיעור ריבית חסרת סיכון של 4.6%.

### 3.6 העסקה הכוללת במסגרתה נעשית ההצעה הפרטית

ההצעה הפרטית הינה חלק מהצעה פרטית של כתבי אופציה של החברה לעובדים ולנושאי משרה, שאושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ביום 14 באפריל 2025. לפרטים אודות ההקצאה הפרטית לעובדים (למעט המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון) ראה דוח מידי המפורסם במקביל לדוח מידי זה.

כמו כן, ההצעה הפרטית הינה חלק מעדכון תנאי הכהונה של המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, כמפורט בסעיפים 2.1 ו-2.2 לעיל.

### 3.7 הון המניות המונפק והנפרע של החברה לפני ואחרי ההקצאה

הון המניות המונפק והנפרע של החברה כולל 5,736,154 מניות.

לאחר ההקצאה נשוא דוח מידי זה, ובהנחה כי הניצעים (בלבד) יממשו את מלוא כתבי האופציה אשר יוקצו עבורם, יסתכם הון המניות המונפק והנפרע של החברה ב-6,077,154 מניות רגילות.

לאחר ההקצאה נשוא דוח מידי זה, ובהנחת דילול מלא<sup>7</sup> של כל ניירות הערך הניתנים להמרה בחברה, יסתכם הון המניות המונפק והנפרע של החברה ב-9,381,847 מניות רגילות.

<sup>5</sup> יום המסחר שקדם למועד פרסום דוח מידי זה.

<sup>6</sup> 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההצעה הפרטית, קרי מתאריך 2 במרץ 2025 עד לתאריך 10 באפריל 2025.

<sup>7</sup> לעניין הנחת הדילול המלא, נלקחו בחשבון מלוא ניירות הערך הניתנים להמרה בחברה, כולל כתבי האופציה המוצעים לעובדים בחברה, בהתאם לאמור בדוח מידי בדבר הקצאה פרטית לא מהותית לעובדים, המפורסם במקביל לדוח זה.





3.8. שיעור החזקות הניצעים, בעלי העניין בחברה והציבור בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה

לאחר ההקצאה בהנחת דילול מלא			לאחר ההקצאה ובהנחה כי הניצעים ימירו ויממשו את כתבי האופציה המוצעים בלבד			לאחר ההקצאה			לפני ההקצאה			בעל המניות
שיעור מההון המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה	כתבי אופציה סחירים	מניות	שיעור מההון המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה	כתבי אופציה	מניות	שיעור מההון המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה	כתבי אופציה	מניות	שיעור מההון המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה	כתבי אופציה	מניות	
11.06%	-	1,037,372	16.36%	6,300	1,031,072	17.97%	6,300	1,031,072	17.97%	6,300	1,031,072	אלון קסל <sup>8</sup>
39.80%	-	3,734,163	48.56%	672,695	3,061,468	48.80%	934,695	2,799,468	48.80%	672,695	2,799,468	פגל דודוביץ <sup>9</sup> (הניצע)
2.75%	-	257,805	3.49%	37,790	220,015	2.46%	116,790	141,015	2.46%	37,790	141,015	דורון דודוביץ <sup>10</sup> (הניצע)
0.06%	-	5,512	0.05%	2,120	3,392	0.06%	2,120	3,392	0.06%	2,120	3,392	יובל דודוביץ <sup>11</sup>
<b>53.67%</b>	-	<b>5,034,852</b>	<b>68.46%</b>	<b>718,905</b>	<b>4,315,947</b>	<b>69.30%</b>	<b>1,059,905</b>	<b>3,974,947</b>	<b>69.30%</b>	<b>718,905</b>	<b>3,974,947</b>	<b>סך הכל בעלי עניין</b>
46.33%	-	4,346,995	31.54%	2,358,863	1,988,132	30.70%	2,585,788	1,761,207	30.70%	2,358,863	1,761,207	שאר בעלי המניות <sup>12</sup>
<b>100%</b>	-	<b>9,381,847</b>	<b>100%</b>	<b>3,077,768</b>	<b>6,304,079</b>	<b>100%</b>	<b>3,645,693</b>	<b>5,736,154</b>	<b>100%</b>	<b>3,077,768</b>	<b>5,736,154</b>	<b>סך הכל</b>

<sup>8</sup> מר אלון קסל מכהן כדירקטור בחברה. למיטב ידיעת החברה, מר אלון קסל מחזיק בניירות ערך החברה במישרין ובאמצעות אלון קסל אחזקות בע"מ. מר אלון קסל נמנה על בעלי השליטה בחברה.

<sup>9</sup> מר פגל דודוביץ מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה. למיטב ידיעת החברה, מר פגל דודוביץ מחזיק בניירות ערך החברה במישרין ובאמצעות פגל דודוביץ בע"מ. מר פגל דודוביץ נמנה על בעלי השליטה בחברה.

<sup>10</sup> מר דורון דודוביץ מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה והינו אביו של מר פגל דודוביץ, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה.

<sup>11</sup> גב' יובל דודוביץ הינה עובדת בחברה והינה אחותו של מר פגל דודוביץ, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה ובתו של דורון דודוביץ, יו"ר הדירקטוריון.

<sup>12</sup> ציבור לרבות עובדים ונושאי משרה בכירה שאינם בעלי עניין.

התמורה בגין שירותיו של דורי כיו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף המשרה דלעיל נקבעה במשא ומתן בין החברה לדורי ואושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. התמורה בגין העסקתו של פלג כמנכ"ל החברה נקבעה במשא ומתן בין החברה לפלג ואושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. במסגרת הדיונים ואישור החלטתה בדבר התנאים המוצעים לפלג ודורי (לפי העניין), הוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין השאר, נתונים בדבר עלות השכר הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה ונושאי המשרה בה, לצד בחינת אופייה של החברה במועד הדוח, גודלה, היקפי פעילותה ונכסיה, תמהיל כח האדם המועסק בה ומבנה כוח האדם בה, ולאור צרכיה של החברה, האתגרים העומדים בפניה וההתמודדויות הכרוכות בניהולה. כן הוצגו לוועדת התגמול ולדירקטוריון נתונים השוואתיים ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב הפועלות בתחום הנדל"ן היזמי, בעלות שווי שוק וסדרי גודל המהווים לדעת הסוקר מדגם אמין ככל הניתן לפעילות החברה.

מחיר המימוש של כתבי האופציה נקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת תנאי כתבי האופציה המוצעים לעובדים, ותואם את הוראות מדיניות התגמול של החברה ביחס לקביעת מחיר מימוש בתגמול הוני. מחיר המימוש נקבע על בסיס מחיר המניה הממוצע בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי כתבי האופציה.

3.10. שמות בעלי השליטה ופירוט הזכויות המקנות להם שליטה או בעלי מניות מהותיים או חברי דירקטוריון החברה או נושאי משרה אחרים שיש להם עניין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות או בתמורה ומהות העניין האישי

שמות בעלי השליטה או בעלי מניות מהותיים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות או בתמורה ועניינים האישי

למיטב ידיעת החברה, בעלי השליטה או בעלי המניות המהותיים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות או בתמורה הם כדלקמן:

א. דורי (יו"ר הדירקטוריון ואביו של פלג), המחזיק 141,015 מניות של החברה המהוות כ-2.46% מזכויות ההון וההצבעה בחברה (כ-2.03% בדילול מלא);

ב. פלג (מנכ"ל ודירקטור, בנו של דורי, ומבעלי השליטה בחברה, אשר התקשר עם מר אלון קסל בחודש אוגוסט 2022 בהסכם בעלי מניות לצורך הסדרת אחזקותיהם במניות החברה<sup>13</sup>), המחזיק 2,799,468 מניות של החברה המהוות כ-48.8% מזכויות ההון וההצבעה בחברה (כ-39.39% בדילול מלא);

ג. מר אלון קסל (דירקטור ומבעלי השליטה בחברה, אשר התקשר עם פלג בחודש אוגוסט 2022 בהסכם בעלי מניות לצורך הסדרת אחזקותיהם במניות החברה)<sup>14</sup>, המחזיק

<sup>13</sup> לפרטים נוספים אודות הסכם בעלי המניות ראו סעיף 3.5 לפרק 3 לתשקיף החברה שפורסם ביום 10 באוגוסט 2022 (מספר אסמכתא: 2022-01-101329).

<sup>14</sup> ראה הי"ש לעיל.

1,031,072 מניות של החברה המהוות כ-17.97% מזכויות ההון וההצבעה בחברה (כ-11.77% בדילול מלא);

ד. הגב' יובל דודוביץ (אחותו של פלג ובתו של דורי), המחזיקה 3,392 מניות של החברה המהוות כ-0.06% מזכויות ההון וההצבעה בחברה (כ-0.06% בדילול מלא).

למיטב ידיעת החברה, עניינו האישי של דורי נובע מהיותו מוטב על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת ובשל היותו של פלג (בנו של דורי) מוטב על פי ההתקשרות השנייה המוצעת.

למיטב ידיעת החברה, עניינו האישי של פלג נובע מהיותו מוטב על פי ההתקשרות השנייה המוצעת ובשל היותו של דורי (אביו של פלג) מוטב על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת.

למיטב ידיעת החברה, עניינו האישי של מר אלון קסל נובע מהיותו צד להסכם בעלי המניות עם פלג, אשר מוטב על פי ההתקשרות השנייה המוצעת ובשל היותו שותף עסקי של דורי בין היתר כבעלי שליטה (בעלי הסכם הצבעה) בקבוצת דוראל משאבי אנרגיה מתחדשת בע"מ (חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לני"ע בתל אביב) ובחברות פרטיות נוספות, אשר מוטב על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת.

למיטב ידיעת החברה, עניינה האישי של הגב' יובל דודוביץ נובע מהיותה בתו של דורי, אשר מוטב על פי ההתקשרות הראשונה המוצעת ואחותו של פלג, אשר מוטב על פי ההתקשרות השנייה המוצעת.

שמות חברי דירקטוריון החברה או נושאי משרה אחרים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות או בתמורה ועניינים האישי

למיטב ידיעת החברה, חברי הדירקטוריון או נושאי משרה אחרים שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות או בתמורה הם כאמור לעיל – דורי, פלג ומר אלון קסל. עניינים האישי של הנ"ל הינו כמפורט בסעיף 3.10 זה לעיל.

### 3.11 האישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרויות המוצעות ולהקצאה הפרטית

- א. אישור ועדת התגמול – אשר התקבל ביום 14 באפריל 2025.
- ב. אישור דירקטוריון החברה – אשר התקבל ביום 14 באפריל 2025.
- ג. אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, המזומנת על פי דוח מידי זה.
- ד. אישור מדיניות התגמול החדשה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, המזומנת על פי דוח מידי זה.
- ה. אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש שתנבענה ממימוש כתבי האופציה.

3.12 עסקאות מסוגה של ההתקשרויות המוצעות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן ענין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרות המוצעת על ידי דירקטוריון החברה ו/או שהינן בתוקף נכון למועד זה

למיטב ידיעת החברה, לא היו עסקאות דומות להתקשרות המוצעת לפי דוח מיידי זה בשנתיים שקדמו לתאריך אישור ההתקשרות המוצעת על ידי דירקטוריון החברה ואין עסקאות כאמור שהינן בתוקף, בין החברה לבין בעלי השליטה המכהנים בחברה או שלבעלי השליטה המכהנים היה בהן ענין אישי, למעט תנאי כהונתם של ה"ה דורי ופג אשר בתוקף במועד זה – לפרטים ראה פרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2024, אשר פורסם ביום 27 במרץ 2025.

3.13 **פירוט הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצעים לבין מחזיק מניות בחברה או בין הניצעים, כולם או חלקם, בינם לבין עצמם או בינם לבין אחרים, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה הרשומה או בנוגע לזכויות הצבעה בה, למיטב ידיעת החברה, לאחר שבדקה ותוך פירוט הבדיקות שביצעה**

למיטב ידיעת החברה, לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצעים לבין מחזיק במניות בחברה, בינם לבין עצמם או בינם לבין אחרים, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בה, למעט הסכם בעלי המניות בין פלג ומר אלון קסל כמפורט לעיל ובהערת שוליים 13.

3.14 **פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים שתחול על הניצע, על פי תקנון בורסה בישראל, על פי כל דין או על פי התחייבות שקיבל הניצע על עצמו, למיטב ידיעת החברה**

הניצעים התחייבו לקיים את המגבלות המוטלות עליהם מכוח הוראות סעיף 15 לחוק ניירות ערך ותקנות ניירות ערך (פרטים לענין סעיפים 15 א ו-15 ג לחוק), התש"ס-2000, לפיו יראו כהצעה לציבור של הניצע (להלן: "הוראות החסימה"):

(א) הצעה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש (להלן בסעיף זה: "מניות"), אם טרם חלפו ששה חודשים מהיום בו הוקצו (להלן: "תקופת החסימה המוחלטת");

(ב) הצעה תוך כדי המסחר בבורסה של המניות, אם טרם חלפו שישה רבעונים עוקבים, שימנו החל מתום התקופה האמורה בפסקה (א) לעיל (להלן: "תקופת הטפטוף"), וזאת אם בכל אחת מהתקופות הנוספות בתקופת הטפטוף התקיים אחד מאלה:

(1) כמות המניות שהוצעה בכל יום מסחר בבורסה עלתה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות החברה בתקופה בת שמונה שבועות שקדמו ליום ההצעה;

(2) הכמות המוצעת של המניות, בכל רבעון, עלתה על 1% מההון המונפק והנפרע של החברה.

"הון מונפק ונפרע" – למעט מניות שתנבענה ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

האמור לעיל יחול גם על מניות שתירכשנה מהניצעים במהלך תקופת החסימה המוחלטת או תקופת הטפטוף כאמור, שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר

בבורסה.

כתבי האופציה אינם ניתנים להעברה והם יוחזקו על הניצע, בהתאם להוראות תכנית האופציות וכמפורט בדוח זה לעיל.

### 3.15. מועד הקצאת ניירות הערך

החברה תקצה לניצעים את כתבי האופציה סמוך לאחר קבלת אישור הבורסה.

### 3.16. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההתקשרויות המוצעות והתמורה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהחלטתם מיום 14 באפריל 2025, אישרו את ההתקשרויות המוצעות מהנימוקים שעיקריהם מפורטים להלן:

א. תנאי הכהונה של פלג ודורי (להלן: "המנהלים") תואמים את מדיניות התגמול החדשה, המובאת לאישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה.

ב. רכיב עיקרי בתנאי התגמול לפלג הינו מענק הוני בדמות כתבי אופציה, בהיקף של כשליש משווי חבילת התגמול, בנוסף לרכיב הקבוע, וביחס לדורי, רכיב התגמול העיקרי המוצע לו הינו מענק הוני בדמות כתבי אופציה, בהיקף של כ-33% עד 100% (לפי העניין) משווי חבילת התגמול, בנוסף לגמול דירקטורים בדומה לגמול המשולם לדירקטורים הבלתי תלויים. התגמול למנהלים אינו כולל מענק שנתי במזומן, דבר אשר מקל על תזרים החברה ומאפשר למנהלים להיות מתוגמלים בעיקר בשל ביצועי החברה כפי שיתבטאו (ככל שיתבטאו) במחיר המניה בבורסה.

ג. מועד הבשלתם של כתבי האופציה הינו בין שלוש לחמש שנים, תקופה ארוכה מהמקובל במשק, באופן שלדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מקדם את מטרות החברה ומתמרץ את המנהלים להשאת רווחי החברה וביצועיה לטווח הארוך.

ד. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, בהתאם לאינדיקציות שהוצגו בפניהם, כי התמורה המוצעת למנהלים הינה סבירה והוגנת בהתאם לנהוג בענף, ביחס לגודל החברה, אופיה והיקף פעילותה. בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוצגו נתונים השוואתיים ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב הפועלות בתחום הנדל"ן היזמי, בעלות שווי שוק וסדרי גודל המהווים לדעת הסוקר מדגם אמין ככל הניתן לפעילות החברה, אשר נבחנה על ידם ואשר ממנה עולה כי התגמולים המוצעים למנהלים הינם בגבולות הטווח של חברות השוואה. בהתאם, מצאו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי התגמול הכולל המוצע למנהלים הינו סביר והוגן.

### 3.17. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול והדירקטוריון

בהחלטות ועדת התגמול של החברה מיום 14 באפריל 2025, בה אושרו ההתקשרויות המוצעות השתתפו ה"ה שרון בן צבי (דב"ת), רבקה גור (דח"צ) ומתי סמימי גולן (דח"צ).

בהחלטת דירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, בה אושרו ההתקשרויות המוצעות השתתפו ה"ה שרון בן צבי (דב"ת), רבקה גור (דח"צ) ומתי סמימי גולן (דח"צ).

### 4. הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

4.1. ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תיערך ביום ג', 20 במאי 2025, בשעה 15:00, במשרדי החברה ברחוב החילזון 6, רמת גן (להלן: "משרדי החברה"), ושעל סדר יומה אישור ההתקשרויות שלהלן:

4.1.1. אישור ההתקשרות הראשונה המוצעת – כמפורט בסעיף 2.1 לעיל.

4.1.2. אישור ההתקשרות השנייה המוצעת – כמפורט בסעיף 2.2 לעיל.

4.1.3. אישור מדיניות תגמול חדשה לחברה

4.1.3.1. במסגרת האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, מוצע לאשר את מדיניות התגמול החדשה לנושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה ("מדיניות התגמול החדשה"), לתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות.

4.1.3.2. יודגש כי מדיניות התגמול החדשה כוללת שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת של החברה<sup>15</sup>, לרבות שינוי מבנה התגמול של נושאי המשרה בחברה, עדכון היחסים בין הרכיבים הקבועים למשתנים, שינוי התקרות והתאמתן לאופי החברה במתכונתה הנוכחית. לשם הנוחות, החברה מצרפת כנספח ב' לדוח זה את מדיניות התגמול החדשה, בסימון שינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת.

4.1.3.3. מדיניות התגמול החדשה תחול על כלל נושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק החברות.

4.1.3.4. הליכי דיון ואישור מדיניות התגמול החדשה

במסגרת הכנת מדיניות התגמול החדשה וגיבוש המלצותיה, ועדת התגמול ערכה דיון, בשיתוף הנהלת החברה ויועציה, אשר במסגרתו שקלה בין היתר את כל השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות ובחנה והתייחסה לעניינים הדורשים התייחסות במדיניות התגמול החדשה כאמור בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ובכלל זאת: קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וכן באופי התפקיד ותחומי אחריותו; גודל החברה ואופי פעילותה; לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים – תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה; וכן בחנה ושקלה היבטים נוספים ובכללם: מבנה התגמול בחברה, יחסי השכר והתגמול בחברה, הרכיבים המשתנים בתגמול והיחס בין רכיבי התגמול המשתנים והקבועים.

במסגרת ישיבת ועדת התגמול הובאו בפניה נתונים השוואתיים ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב הפועלות בתחום הנ"ל היזמי, בעלות שווי שוק / הון עצמי / סך נכסים המהווים לדעת הסוקר מדגם אמין ככל הניתן לפעילות החברה.

15 כפי שנקללה בתשקיף ההנפקה של החברה מיום 11 באוגוסט 2022.

על סמך בחינה של כל השיקולים, העניינים והפרמטרים המוזכרים לעיל, חברי ועדת התגמול גיבשו את מסקנותיהם והמלצתם במסגרת ישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 14 באפריל 2025, תוך שהם מגיעים למסקנה כי מדיניות התגמול החדשה הינה מדיניות תגמול ראויה ומומלצת אשר יש בה כדי להתוות מבנה תגמול הולם לנושאי משרה בחברה בהתאם למטרות שפורטו במדיניות התגמול החדשה ואשר מביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, תחזיות העסקיות והיעדים והאסטרטגיה של החברה ותורמת לגיוס ושימור נושאי משרה איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה. ועדת התגמול העבירה את המלצתה לדירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 118ב(1) לחוק החברות, לאשר את מדיניות התגמול החדשה. בישיבת ועדת התגמול האמורה השתתפו כל חבריה והחלטתם התקבלה פה אחד.

מדיניות התגמול החדשה נדונה ואושרה פה אחד על ידי דירקטוריון החברה ביום 14 באפריל 2025, וזאת לאחר שדירקטוריון החברה בחן את כל השיקולים, העניינים והפרמטרים לעיל ושקל את המלצת ועדת התגמול.

במסגרת דיוני דירקטוריון החברה כמפורט לעיל, בחנו חברי דירקטוריון החברה, בין היתר, את מידת התאמתם של תנאי הכהונה וההעסקה של כלל נושאי המשרה המכהנים בחברה למדיניות התגמול החדשה, והגיעו לכלל מסקנה כי אלו אינם חורגים מעקרונות מדיניות התגמול החדשה.

4.1.3.5. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה (לרבות במסגרת ההתקשרויות המוצעות בדוח זה) במועד אישור מדיניות התגמול החדשה על ידי דירקטוריון החברה, תואמים את מדיניות התגמול החדשה.

4.1.3.6. כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול החדשה מותנית באישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מידי זה (או לחלופין, ככל ולא יתקבל אישור האסיפה הכללית כאמור, באישורה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותם לעשות כן על פי הוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות).

4.1.3.7. אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת

להלן יצוין היחס בין תקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת לבין תגמולים ששולמו בפועל ליו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה:

תפקיד	רכיב התגמול	מדיניות התגמול הקיימת (במונחים שנתיים, ברוטו, באלפי ש"ח)	רכיב תגמול ממוצע לשנת 2024, באלפי ש"ח	יחס בין הסכום ששולם בפועל בשנת 2024 לבין התקרה שנקבעה במדיניות התגמול הקיימת
יו"ר הדירקטוריון	רכיב שכר	405	50.1	12.3%
	מענק שנתי	202.5	---	---
	אופציות	202.5	---	---
מנכ"ל*	רכיב שכר	540	*400	*74%
	מענק שנתי	270	---	---
	אופציות	270	---	---

\* היקף המשרה של המנכ"ל הינו 90%. הסכום ששולם בפועל מוצג במונחי 100%.

4.1.3.8. זהות חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה בדבר אישור מדיניות התגמול החדשה לצורך המלצתה לדירקטוריון החברה

בישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 14 באפריל 2025, בה נדונה מדיניות התגמול החדשה והתקבלה ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה על אישורה, השתתפו ה"ה שרון בן צבי (דב"ת), רבקה גור (דח"צ) ומתי סמימי גולן (דח"צ).

4.1.3.9. זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה מדיניות התגמול החדשה

בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 14 באפריל 2025, בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול החדשה, השתתפו, ה"ה דורון דודוביץ (יו"ר דירקטוריון), פלג דודוביץ (מנכ"ל ודירקטור), אלון קסל (דירקטור), שרון בן צבי (דב"ת), רבקה גור (דח"צ) ומתי סמימי גולן (דח"צ). לא היו מתנגדים מקרב חברי הדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול החדשה.

4.2. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, כל מי שיחזיק במניות החברה **ביום 22 באפריל 2025**, יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח, על פי כתב מינוי, או העתק ממנו להנחת דעת דירקטוריון החברה או מי שהוסמך על ידו, אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה או, ביחס למחזיק לא רשום במניות החברה<sup>16</sup>, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך) (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**") **עד 6 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה<sup>17</sup>, או באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח מידי זה (להלן: "**כתב ההצבעה**"), שיומצא לחברה **עד 4 שעות** לפני מועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

4.3. הרוב הנדרש

- 4.3.1. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרות הראשונה המוצעת (אישור תנאי התגמול של יו"ר דירקטוריון החברה כמפורט בסעיף 2.1 לעיל) הינו כאמור בסעיף 275(א)(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.3.2. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרות השניה המוצעת (אישור תנאי התגמול של מנכ"ל

<sup>16</sup> כמשמעותו בהתאם לסעיף 177(1) לחוק החברות.

<sup>17</sup> מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לקביעת רשות ניירות ערך.



החברה כמפורט בסעיף 2.2 לעיל) הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות וכן בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.3.3 הרוב הנדרש לאישור מדיניות התגמול החדשה (כמפורט בסעיף 4.1.3 לעיל), הינו בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך הקולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.3.4 יודגש כי בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה לאישור נושא שעל סדר היום של האסיפה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם הוא נמנה על בעלי השליטה בחברה ו/או אם יש לו עניין אישי, לפי העניין, באישור הנושא שעל סדר היום כאמור אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

4.3.5 יצוין כי בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת הצעות ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה.

#### 4.4 מנין חוקי

אין לפתוח בדיון באיזה עניין שהוא באסיפה כללית, אלא אם נכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת הישיבה. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של לפחות בעל מניות אחד בעצמו או על-ידי בא כוחו או באמצעות כתב הצבעה המחזיק עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה (להלן: "המנין החוקי"), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח באסיפה כללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום ד', 21 במאי 2025, באותה השעה ובאותו המקום (להלן: "האסיפה הנדחית"). לא נכח באסיפה הנדחית המניין החוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 4.5 הכללת נושאים נוספים בסדר היום של האסיפה

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה (להלן: "הנושא הנוסף"). בקשה של בעל מניות לכלול את הנושא הנוסף בסדר היום של האסיפה תוגש לחברה בכתב לפחות שבעה ימים (7) לפני מתן ההודעה על כינוס האסיפה הכללית, ויצורף אליה נוסח ההחלטה המוצע על ידי בעל המניות. הנושאים הנוספים עשויים להתווסף לסדר היום של האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) (להלן: "אתר ההפצה"). יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע (כהגדרתו לעיל).

#### 4.6 הצבעה בכתב

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה כמפורט להלן:

- א. כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב הצבעה והודעת העמדה כמשמעותן בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות הינם כדלקמן: אתר ההפצה (כהגדרתו לעיל) ואתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).
- ב. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- ג. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- ד. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- ה. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, 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.
- ו. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 (שש) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ואילו המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה במסירה ידנית לחברה הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- ז. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 (עשרה) ימים לפני מועד האסיפה.
- ח. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות עד 5 (חמישה) ימים לפני מועד האסיפה.

#### 4.7. סמכות רשות ניירות ערך

בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת דוח מיידי זה רשאית רשות ניירות ערך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות המוצעת נשוא דוח העסקה זה וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידי זה, באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון, כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח העסקה.

#### 4.8. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הנוגעים לנושאים שעל סדר היום של האסיפה במשרדי החברה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מר אסף בירגר, סמנכ"ל תפעול ומזכיר החברה (טלפון: 074-7600888 מייל: [asaf@propdo.com](mailto:asaf@propdo.com)). כן ניתן לעיין במסמכים הקשורים להחלטות המוצעות, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה ([www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)).

בכבוד רב,

פרופדו בע"מ

נחתם על-ידי:

דורון דודוביץ, יו"ר הדירקטוריון

פלג דודוביץ, מנכ"ל ודירקטור

נספח א'

מדיניות התגמול החדשה

## נספח ב'

מדיניות התגמול החדשה בסימון שינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת



## פרופדו בע"מ ("החברה")

### כתב הצבעה

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005

### חלק ראשון

1. שם החברה: פרופדו בע"מ  
 סוג האסיפה: כללית מיוחדת (להלן: "האסיפה")  
 מועד האסיפה: יום ג', 20 במאי 2025, בשעה 15:00  
 מקום האסיפה: במשרדי החברה, ברחוב החילוון 6, רמת גן (להלן: "משרדי החברה")

### 2. נושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה

#### 2.1 אישור התקשרות בהסכם שירותי ניהול עם מר דורון דודוביץ (להלן: "דורי"), כיו"ר דירקטוריון

##### פעיל בחברה והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לדורי

בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה על ידי האסיפה הכללית, ובהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, מוצע לאשר את התקשרות החברה עם דורי בהסכם שירותי ניהול כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, בהיקף אשר לא יפחת מהיקף של 10% משרה, בהתאם לצרכי החברה, בתוקף ממועד אישור האסיפה הכללית לתקופה של שלוש שנים, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2.1 לדוח זימון האסיפה אליו צורף כתב הצבעה זה (להלן: "דוח הזימון"). במסגרת התפקיד ומתן השירותים, דורי יכול ויכהן כדירקטור בחברות בנות ובחברות מוחזקות של החברה.

יצוין כי דורי מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 5 ביוני 2020, ובמסגרת זו דורי זכאי לגמול קבוע וגמול השתתפות בשיבות בגובה הסכומים הקבועים כמשמעותם בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000.

על פי ההתקשרות המוצעת, בגין שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף המשרה דלעיל, יהיה זכאי דורי להקצאה פרטית של 79,000 כתבי אופציה לא רשומים למסחר של החברה (להלן: "כתבי אופציה"), אשר מהווה הצעה פרטית "מהותית", כהגדרתה בתקנות ההצעה, שעיקריה מפורטים בסעיף 3 לדוח הזימון. בנוסף להקצאת כתבתי האופציה כאמור, בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה, יהיה זכאי דורי לגמול קבוע וגמול השתתפות בשיבות בגובה הסכומים הקבועים כמשמעותם בתקנות הגמול. פרט לזכאותו לגמול דירקטורים ולהקצאת כתבי האופציה, דורי לא יהיה זכאי לדמי ניהול בגין שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל.

יודגש כי דורי זכאי להתחייבות לפטור, להתחייבות לשיפוי וכן להכלל בפוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה, בהתאם לאישור מוסדות החברה מעת לעת.

הן החברה והן דורי יהיו רשאים לבטל את השירותים, מכל סיבה שהיא, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב, שעל כל אחד מן הצדדים לתת למשנהו, בת 30 ימים מראש.

להלן פרטים על התגמול המוצע לדורי (במונחים שנתיים) בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות במונחי עלות (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמול בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ***	מענק	עלות שכר קבוע*	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
222.1	-	-	-	-	-	172	-	*50.1	2.46%	10%	יו"ר דירקטוריון פעיל	דורון דודוביץ

\* גמול דירקטורים, הערכה לגמול שנתי ממוצע על פי נתוני שנת 2024.

\*\*\* קו ישר (לינאר), מחולק על פי שנות ההבשלה.

### לפרטים נוספים אודות ההתקשרות ראו סעיפים 2.1 ו-3 לדוח הזימון.

## 2.2 אישור התקשרות בהסכם העסקה עם מר פלג דודוביץ (להלן: "פלג"), כמנכ"ל החברה ודירקטור והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לפלג

בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה על ידי האסיפה הכללית, ובהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, מוצע לאשר את התקשרות החברה עם פלג בהסכם העסקה חדש כמנכ"ל החברה, בתוקף ממועד אישור האסיפה הכללית לתקופה של שלוש שנים, בהתאם לתנאים המפורטים להלן.

פלג יוסיף ויכהן כמנכ"ל החברה היקף של 90% משרה (להלן: "התפקיד"). במסגרת התפקיד יכול ויוסיף פלג לכהן כדירקטור בחברה ובחברות בנות ובחברות מוחזקות של החברה. יודגש כי פלג לא זכאי לתגמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור כאמור.

בעבור העסקתו בתפקיד, החברה תשלם לפלג שכר ברוטו בסך של 75,200 ש"ח לחודש, צמוד למדד המחירים לצרכן אשר פורסם ביום 15 למרץ 2025 (בס"ק זה: "השכר"). על אף האמור, במהלך 12 החודשים הראשונים שממועד אישור האסיפה הכללית, יעמוד השכר על סך של 65,000 ש"ח. השכר ישולם לפלג מדי חודש קלנדרי במועד תשלום משכורות למרבית עובדי החברה בהתאם למדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת, וזאת בגין החודש הקודם.

כמו כן, יהיה זכאי פלג להקצאה פרטית של 262,000 כתבי אופציה לא רשומים למסחר של החברה, אשר מהווה הצעה פרטית "מהותית", כהגדרתה בתקנות הצעה, שעיקריה מפורטים בסעיף 3 לדוח הזימון.

הסכם העסקתו של פלג (להלן: "ההסכם") אינו כולל התחייבות לתשלום מענקים שנתיים, וזאת מבלי לגרוע מסמכות ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה לאשר הענקת מענקים שנתיים בשיקול דעת בהתאם למדיניות התגמול החדשה, ולא יותר משלוש תמורות חודשיות<sup>1</sup> בשנה.

יודגש כי פלג זכאי להתחייבות לפטור, להתחייבות לשיפוי וכן להכלל בפוליסות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה, בהתאם לאישור מוסדות החברה מעת לעת.

בין פלג לחברה מתקיימים יחסי עובד מעביד ותנאי העסקתו כפופים להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. על פי ההסכם, פלג זכאי לימי חופשה שנתית כקבוע בחוק, קרן פנסיה, קרן השתלמות והפרשות נוספות. פלג זכאי להחזר נסיעות בהתאם לצו ההרחבה הרלוונטי החל על כלל העובדים במשק.

הצדדים רשאים להפסיק את יחסי העבודה בכפוף להודעה מוקדמת ולהוראות כל דין.

פלג נדרש לשמור על סודיות בדבר כל מידע שמגיע לידעתו במסגרת עבודתו, הוא נדרש להימנע מתחרות בעסקי החברה ו/או עיסוק בעסק מתחרה והוא אישר כי כל זכויות הקניין הנובעות מעבודתו, לרבות אמצאות, הנן רכוש החברה באופן בלעדי.

להלן פרטים על התגמול המוצע לפלג (במונחים שנתיים) בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות במונחי עלות (באלפי ש"ח) :

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמול בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות***	מענק	עלות שכר קבוע*	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
**1,719	-	-	-	-	-	573	-	**1,146	48.8%	90%	מנכ"ל ודירקטור	פלג דודוביץ

\* כולל הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בהנחת העסקה בשנה מלאה.

\*\* על אף האמור לעיל, במהלך 12 החודשים הראשונים שממועד אישור האסיפה הכללית, עלות השכר הקבוע תעמוד על סך של 990.6 אלפי ש"ח וסה"כ התגמול יעמוד על 1,563.6 אלפי ש"ח.

\*\*\* קו ישר (לינאר), מחולק על פי שנות ההבשלה.

### לפרטים נוספים אודות ההתקשרות ראו סעיפים 2.2 ו-3 לדוח הזימון.

#### 2.3 אישור מדיניות תגמול חדשה לחברה

בהתאם לאישור דירקטוריון החברה מיום 14 באפריל 2025, לאחר שבחן את כל השיקולים, העניינים והפרמטרים המפורטים בסעיף 4.13.4 ושקל את המלצת ועדת התגמול, מוצע לאשר את מדיניות התגמול החדשה לנושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף **כנספת א** לדוח הזימון (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"), לתקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית, וזאת בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות.

יודגש כי מדיניות התגמול החדשה כוללת שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת הקיימת של החברה, לרבות שינוי מבנה התגמול של נושאי המשרה בחברה<sup>2</sup>, לרבות שינוי מבנה התגמול של נושאי המשרה בחברה, עדכון היחסים בין הרכיבים הקבועים למשתנים, שינוי התקרות והתאמתן לאופי החברה במתכונתה הנוכחית. לשם הנוחות, החברה צירפה **כנספת ב** לדוח הזימון את מדיניות התגמול החדשה, בסימון שינויים לעומת מדיניות התגמול הקיימת.

מדיניות התגמול החדשה תחול על כלל נושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק החברות.

### לפרטים נוספים אודות ההתקשרות ראו סעיף 4.1.3 לדוח הזימון.

#### 3. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הנוגעים לנושאים שעל סדר היום של האסיפה במשרדי החברה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מר אסף בירגר, סמנכ"ל תפעול ומזכיר החברה (טלפון: 074-7600888 מייל: asaf@propdo.com). כן ניתן לעיין במסמכים הקשורים להחלטות המוצעות, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה ([www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)).

#### 4. הרוב הדרוש

4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.1 לעיל הינו כאמור בסעיף 275(א)(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות ייפוי כוח או כתב הצבעה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;



- (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.2 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.2 לעיל הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות וכן בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות יפוי כוח או כתב הצבעה), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.3 הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.3 לעיל הינו בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות יפוי כוח או כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך הקולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.4 יודגש כי בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה לאישור נושא שעל סדר היום של האסיפה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם הוא נמנה על בעלי השליטה בחברה ו/או אם יש לו ענין אישי, לפי העניין, באישור הנושא שעל סדר היום כאמור אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.
- 4.5 יצוין כי בעלי השליטה בחברה אינם מחזיקים במניות בשיעור שיקנה להם את הרוב הנדרש לקבלת הצעות ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה.
5. בהצבעה בעניין אישור הנושאים שעל סדר היום, בחלק השני בכתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומה או העדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות כאמור, וכן לתיאור שלהם, נוסף על הבהרה לפיה מי שלא סימן או סימן "כן" ולא תיאר כאמור - לא תבוא הצבעתו במניין.
6. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום<sup>3</sup> רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
7. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות, דהיינו לגבי מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה, רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.
8. בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, מערכת ההצבעה האלקטרונית תנעל ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, או עד מועד מוקדם יותר שייקבע על ידי סגל רשות ניירות ערך ("הרשות"), ובלבד שלא יעלה על שתים עשרה (12) שעות לפני

<sup>3</sup> בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"). בהתאם לקביעת הרשות, מועד נעילת המערכת, נכון למועד פרסום כתב הצבעה זה, נקבע על שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

יש להמציא את כתב ההצבעה לחברה עד למועד נעילת המערכת, דהיינו עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
10. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה: במשרדי החברה, ברחוב החילזון 6, רמת גן (עבור מר אסף בירגר, סמנכ"ל התפעול ומזכיר החברה).
11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.
12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בהם ניתן למצוא את נוסח כתבי ההצבעה והודעות עמדה כמשמעותם בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות הינן:
  - (1) אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה").
  - (2) אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).
13. בעל המניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
14. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני ללא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.
15. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות במועד הקובע בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה שהגיעו לחברה.
- יצוין כי כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה **286,808** מניות רגילות של החברה, ואילו כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה כאמור בחברה הינה **95,281** מניות רגילות.
16. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה.
17. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום של האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.
18. במקרה בו החברה תפרסם הודעה מתוקנת כאמור בתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, הכוללת סדר יום מעודכן בשל הוספת נושא לסדר היום של האסיפה, החברה תמציא נוסח מתוקן של כתב הצבעה זה ביום פרסום ההודעה המתוקנת.

6  
חלק שני

פרופדו בע"מ  
ברחוב החילוץ 6, רמת גן  
516202736  
יום ג', 20 במאי 2025, בשעה 15:00  
יום ד', 21 במאי 2025, בשעה 15:00  
כללית מיוחדת  
יום ג', 22 באפריל 2025

שם החברה :  
מען החברה (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה) :  
מס' החברה :  
מועד האסיפה :  
אסיפה נדחית :  
סוג האסיפה :  
המועד הקובע :

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן<sup>1</sup> :

1. בעל עניין<sup>2</sup> - כן / לא  
2. נושא משרה בכירה<sup>3</sup> - כן / לא  
3. משקיע מוסדי<sup>4</sup> - כן / לא

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות : \_\_\_\_\_  
מס' זהות : \_\_\_\_\_  
אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית - \_\_\_\_\_  
מס' דרכון : \_\_\_\_\_  
המדינה שבה הוצא : \_\_\_\_\_  
בתוקף עד : \_\_\_\_\_  
אם בעל המניות הוא תאגיד - \_\_\_\_\_  
מס' תאגיד : \_\_\_\_\_  
מדינת התאגדות : \_\_\_\_\_

אופן ההצבעה :

מספר הנושא שעל סדר היום	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה <sup>1</sup>			האם הנך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת (לפי סעיף 267א(ב) לחוק החברות)? <sup>2</sup>
		נמנע	נגד	בעד	
1	אישור התקשרות בהסכם שירותי ניהול עם מר דורון דודוביץ, כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לדורון דודוביץ				כן* / לא
2	אישור התקשרות בהסכם העסקה עם מר פלג דודוביץ, כמנכ"ל החברה ודירקטור והקצאת כתבי אופציה לא רשומים לפלג דודוביץ				כן* / לא
3	אישור מדיניות תגמול חדשה לחברה				כן* / לא

\*פרט :

להלן פרטים בקשר להיותי בעל שליטה בחברה, לענייני האישור באישור ההחלטות המוצעות, לזיקה או למאפיין אחר שלי כבעל המניות, לפי העניין :

חתימה

תאריך

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

1 תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.  
2 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.  
3 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

1 נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים.  
2 כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך").  
3 כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.  
4 כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית),

**פרופדו בע"מ**

**("החברה")**

**מדיניות תגמול נושאי משרה**

מאי 2025

1. הגדרות

להלן הגדרות מונחים מרכזיים המופיעים בתוכנית תגמול זו :	
פרופדו בע"מ	"החברה"
חוק החברות, התשנ"ט-1999.	"חוק החברות"
מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, כמשמעות המונח בסעיף 267א(א) לחוק החברות.	"מדיניות תגמול"
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.	"נושא משרה"
מנהל כללי או מנהלים כלליים משותפים של החברה.	"מנכ"ל"
סמנכ"ל, משנה למנכ"ל, או כל בעל תפקיד ניהולי אחר הכפוף ישירות למנכ"ל.	"סמנכ"ל"
יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, אשר נותן שירותי ניהול ו/או ייעוץ לחברה.	"יו"ר דירקטוריון פעיל"
תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.	"תנאי כהונה והעסקה"
מדד המחירים לצרכן.	"המדד"
שכר בסיס שנתי לרבות מענק כספי קבוע, ככל שרלוונטי, הפרשות סוציאליות וקרן השתלמות.	"עלות השכר השנתית"
עלות השכר השנתית חלקי 12 חודשים.	"תמורה חודשית"
סך עלות העסקה של עובד לחברה.	"עלות העסקה"

2. כללי

מסמך זה נועד לפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה – היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו.

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות- התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), ונועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

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

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

מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי האסיפה הכללית של החברה ותהיה בתוקף עד לתום **שלוש שנים** ממועד זה. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה. שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין החל באותו מועד. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.

ועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול, את הצורך לעדכנה ואת אופן יישומה מעת לעת, ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה במידת הצורך.

אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות חוק החברות, ייקבעו בחוק החברות, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו, הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי סף שצריכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול, על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, הכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

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

### מטרות מדיניות התגמול לנושאי המשרה

.3

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

- תיווצר הלימה גבוהה בין האינטרסים של נושאי המשרה של החברה לבין אלו של ציבור בעלי המניות של החברה, בהתחשב בגודל החברה ובאופי פעילותה.
- המדיניות תתרום לקידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי היכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה אל מול תנאי השוק והתחרות הגוברת.
- לנושאי המשרה תהיה המוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים.
- ייווצר איזון ראוי בין רכיבי תגמול שונים – רכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני.
- ייווצר קשר בין תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה לבין תגמולו והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

### תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של החברה

.4

#### 4.1 היחס בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי החברה

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

על-פי מדיניות התגמול של החברה היחס בין עלות השכר הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה בחברה לעלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה היא כ-1: 5.25 וכ-1: 3.84 בהתאמה.

#### 4.2 הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה

מדיניות החברה הינה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה ומתרומתו האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו. כעיקרון, ככל שדרג הניהול גבוה יותר, כך צריכה לגדול השפעת התוצאות העסקיות והתרומה האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו על התגמול של המנהל. לצורך כך, ככל שדרג הניהול גבוה יותר שאיפת החברה הינה שמשקלם של רכיבי התגמול המשתנה, מסך חבילת התגמול הכולל, יהיה גדול יותר, באופן המפורט במדיניות תגמול זו. יובהר כי אין באמור כדי לחייב את החברה להעניק לנושאי המשרה תגמול משתנה אשר מותנה בתוצאות העסקיות של החברה.

#### 4.3 השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות

חברות דומות לעניין זה משמען חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, היקף הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי החברה הנבחרת, גודלה וסוג פעילותה.

#### 5. עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה

##### 5.1 תפיסת התגמול הכולל

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יהיה בנוי ממספר רכיבים כך שכל רכיב מתגמול את נושא המשרה עבור רכיב שונה של תרומתו לחברה:

• רכיב קבוע<sup>1</sup> – רכיב זה כולל שני רכיבי משנה: [א] שכר בסיס (משכורת); ו-[ב] תנאים נלווים.

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

✓ התנאים הנלווים, חלקם נובעים מהוראות הדין (כגון: הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכיוצ"ב), חלקם נובעים מנהגים המקובלים בשוק העבודה (כמו חסכון בקרן השתלמות) וחלקם הינם תנאים נלווים מקובלים אחרים, כמפורט בסעיף 5.2.5 להלן.

---

<sup>1</sup> ככל שנושא משרה יועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד), אזי הרכיבים הקבועים הרלוונטיים, כאמור במדיניות תגמול זו, יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים.

החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה הטבות והנחות בקשר לרכישת ו/או שכירת יחידות דיור, מסחר או משרדים, בפרויקטי נדל"ן של החברה. למען הסר ספק יובהר ויודגש כי מכירה של יח"ד/מסחר/משרדים לנושא משרה במחיר מחירון הפרויקט במועדים הרלבנטיים (כולל - מחירי מכירה מוקדמת Presale) אשר משקף הנחה בשיעור שאינו שונה משיעור ההנחה שניתן לרוכשים אחרים, צדדי ג', באותו שלב של הפרויקט ובאותם תנאי תשלום, לא תיחשב הטבה לנושא המשרה ולפיכך מדיניות התגמול לא תחול לגביה.

• **רכיב משתנה** – רכיב זה עשוי לכלול רכיב תלוי ביצועים (מדידים או בשיקול דעת), כדלקמן – מענק; ו/או תגמול משתנה הוני:

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

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

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

## 5.2 הרכיב הקבוע (שכר בסיס (משכורת) + תנאים נלווים)

### 5.2.1 קביעת המשכורת

השכר הקבוע יקבע במשא ומתן בין העובד לחברה, כפי שיהיה מעת לעת, ויהיה בתוך הטווח האמור בסעיף 5.2.2 להלן.

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

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

### 5.2.2 תקרת שכר הבסיס החודשי

עלות השכר הקבוע החודשי לנושאי המשרה בחברה (למשרה מלאה<sup>2</sup>) לא תעלה על הטווחים הבאים<sup>3</sup>:

<sup>2</sup> במקרה של נושא משרה שאינו מועסק במשרה מלאה יחושבו הסכומים באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה, ואולם האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לקבוע כי יינתן יותר מהסכום היחסי המתקבל ובלבד שלא יינתן מעל-50% מהסכום היחסי המתקבל, בכפוף להוראות החוק החברות.

<sup>3</sup> תקרות השכר יוצמדו למדד המחירים לצרכן מידי שנה החל ממועד אישור מדיניות תגמול זו.



מנכ"ל	115,000 ש"ח
סמנכ"ל	60,000 ש"ח
יו"ר דירקטוריון פעיל	*---

\* יו"ר דירקטוריון פעיל יכול שיהיה זכאי לגמול קבוע ולגמול השתתפות וכן להחזר הוצאות בהתאם תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת.

מובהר כי חריגה של עד 10% מהטווחים הנ"ל לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

### 5.2.3 השוואה לרמות השכר בחברה

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

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

### 5.2.4 עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכונו

בכדי לאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה אחת לשנה. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.

### 5.2.5 התנאים הנלווים

הרכיב הקבוע בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יכלול גם תנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה, כגון – חופשה (לרבות אפשרות לצבור ימי חופשה ולפדותם לפני סיום יחסי עובד-מעביד והכל בהתאם לנהלי החברה), מחלה, דמי הבראה, הפרשות לקרן פנסיה/קופת גמל/ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, מענק כספי קבוע וביטוח אובדן כושר עבודה. כן, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים ואשר עשויים להיות גם מגולמים על-ידי החברה לצורכי מס, כגון – רכב (בעלות של עד 5,000 ש"ח לחודש), סקר רפואי, ארוחות, ביטוחי אחריות מקצועית ודמי חברות בארגון מקצועי או בלשכות הרלוונטיות, השתלמויות מקצועיות, ולהחזר הוצאות שיוציאו במסגרת תפקידם, כגון הוצאות נסיעה, אירוח ואש"ל, בהתאם לנהלי החברה (לא נקבעה תקרה בהקשר זה) וכדומה.

### 5.3 התגמול המשתנה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עסקיים אשר, בראייה ארוכת טווח, ישאו ערך מירבי לבעלי המניות של החברה ויצירת אינטרס משותף לנושאי המשרה ובעלי המניות.

- שימור נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן.
- התאמת חלק מהוצאות השכר של החברה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית והתפעולית שלה.

### 5.3.1 מענק שנתי

נושאי המשרה עשויים להיות זכאים למענק שנתי שיורכב מרכיב של מענק שנתי מדיד ("מענק שנתי מדיד") ו/או מרכיב של מענק שנתי בשיקול דעת ("מענק שנתי בשיקול דעת"). המענק השנתי המדיד והמענק השנתי בשיקול דעת יכוננו במסמך זה ביחד "המענק השנתי". ביחס לנושאי המשרה השנתי יקבע על-פי תכנית יעדים שנתית אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש לכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>4</sup>, וככל האפשר סמוך לאישור תוכנית העבודה/התקציב של החברה. תוכנית היעדים השנתית תהיה בהתאם לעקרונות האמורים להלן.

#### 5.3.1.1 מענק שנתי מדיד :

המדדים והיעדים לפיהם ימדדו ביצועי נושאי המשרה, לצורך קביעת גובה המענק, עשויים לכלול אחד או יותר מתוך רשימת המדדים המפורטים להלן:

- מדדי חברה : מדדים כמותיים מדידים לביצועי החברה כגון: EBITDA, רווח תפעולי, רווח לפני מס, רווח נקי, עמידה בתקציב, תשואה על ההון, השגת אבני דרך שנקבעו מראש בפרויקטים מרכזיים ומדדים נוספים שאינם נכללים ברשימה זו ובלבד שמדובר במדדים כמותיים מדידים. בכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>5</sup> יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון בתוכנית המענקים השנתית, לפחות מדד אחד מתוך המדדים ברשימה הנ"ל (ואת המשקל שיינתן לכל מדד חברה) בהתאם לתכניות העסקיות של החברה לאותה שנה.
- לכל אחד ממדדי החברה שייבחרו ייקבעו יעדים הנגזרים מהתוכנית העסקית/התקציב של החברה לשנה בגינה ישולם.
- מדדי ביצוע אישיים (KPIs) לסמנכ"ל – מדדי ביצוע אישיים (KPI) שייקבעו לסמנכ"ל על ידי מנכ"ל החברה בכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>6</sup> משקל מדדי הביצוע האישיים מתוך היקף מענק המטרה ייקבע בכל תוכנית שנתית.

---

<sup>4</sup> יובהר כי אין באמור כדי לחייב את החברה לקבוע תכנית יעדים שנתית.

<sup>5</sup> ראה הי"ש לעיל.

<sup>6</sup> ראה הי"ש לעיל.

- תקרות המענק השנתי המדיד לנושא משרה (שאינו יו"ר), הן כדלקמן:

סמנכ"ל	מנכ"ל	
עד משכורת חודשית (ברוטו) אחת	עד 4 משכורות חודשיות ברוטו	<u>עמידה ב-100% לפחות ממדדי החברה</u>
עד 2 משכורות חודשיות (ברוטו) נוספות	---	<u>עמידה ב-100% לפחות מהמדדים האישיים</u>

מובהר כי תקרות המענקים הינם במצטבר.

#### 5.3.1.2 מענק שנתי בשיקול דעת:

בנוסף למענק המדיד כמפורט בסעיף 5.3.1.1 לעיל, סמנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי בשיקול דעת, כפוף להמלצת המנכ"ל וכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון; מנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי בשיקול דעת, כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. המענק השנתי בשיקול דעת עבור המנכ"ל ועבור סמנכ"ל לא יעלה על 3 משכורות חודשיות (ברוטו).

#### 5.3.1.3 אופן חישוב המענק בפועל לנושאי המשרה

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

#### 5.3.1.4 תקרות למענק השנתי

בכל מקרה, סך המענק השנתי, הכולל מענקים נוספים, לא יעלה עבור המנכ"ל על 12 משכורות חודשיות ברוטו (או תשלום חודשי קבוע, לפי העניין), ועבור יתר נושאי המשרה על היקף של 6 משכורות חודשיות ברוטו<sup>7</sup>.

#### 5.3.1.5 הפחתת המענק השנתי

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

הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית עד 25% מהמענק השנתי הכולל של נושא משרה עבור שנה מסוימת בנסיבות מיוחדות המצדיקות לפי שיקול דעתו הפחתה כאמור, כגון – תנאי שוק מיוחדים או נסיבות מיוחדות הקשורות עם תפקוד נושא המשרה. יודגש כי אין מדובר על

<sup>7</sup> לפי תמורה חודשית ממוצעת בשנת המענק.

הפחתה הנובעת מאירועים חריגים הקשורים בטוהר המידות, אתיקה ונסיבות המאפשרות לשלול פיצויי פיטורין – שאז ניתן לשלול את מלוא המענק.

#### 5.3.1.6 אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי המשרה

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

החברה תהיה רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה) בחברה. בכל מקרה, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו את עיתוי, אופן ותנאי ההשבה כאמור.

#### 5.3.1.7 נושא משרה חדש/נושא משרה שעזב

נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה), ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 6 חודשים. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה) אם עבד בפועל באותה שנה לפחות 6 חודשים (ולגבי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל לפחות 6 חודשים), אך ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק כמפורט לעיל בסעיף "הפחתת המענק השנתי".

#### 5.3.2 מענקים נוספים:

##### מענק מיוחד

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק מיוחד ("המענק המיוחד") בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה ובכפוף לכך שהמענק המיוחד לא יעלה בשנה קלנדארית על 2 משכורות חודשיות ברוטו של אותו נושא משרה. יובהר, כי המענק המיוחד הינו מענק אחר ונפרד מהמענק השנתי, ובכלל זה איננו כפוף לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי המדיד. עוד יובהר כי מענק זה כפוף למגבלת החלות על המענק בשיקול דעת המנכ"ל ולאישור האורגנים הנדרשים על-פי דין.

#### 5.3.3 תגמול הוני (מעבר ובנוסף לתוכנית האופציות המפורטת בתשקיף הנפקת החברה

##### ו/או אופציות שהוענקו טרם הנפקת החברה)

#### 5.3.3.1 מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני ככלי להנעת

ושימור מנהלים, עשויה החברה להציע, מעת לעת, לנושאי המשרה שלה (למעט ליו"ר הדירקטוריון), להשתתף בתכנית תגמול הוני, כאשר היקף התגמול ההוני שיוענק לכל נושא משרה יהיה בהתאם לתפקידו, מעמדו, הישגיו וכיוצא בזה ("תגמול הוני").

5.3.3.2 התגמול ההוני יכול שיוענק בצורה של אופציות, אופציות הכפופות לביצועים, או בצורה של מכשירי תגמול הוני אחרים הניתנים למימוש או המרה למניות רגילות של החברה (למשל, יחידות מניות חסומות, רגילות או תלויות ביצועים או מניות חסומות ובלבד שמכשיר הוני שכזה יהיה תשלום מבוסס מניות. במקרה כזה, האמור להלן יחול בשינויים המחוייבים).

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

- **תקרה.** היקף התגמול ההוני (במונחי שווי הוגן במועד ההענקה) לא יעלה בגין שנה כלשהי (מחושב באופן ליניארי על-פני שנות ההבשלה) על התקרות הבאות<sup>8</sup>:

המנכ"ל	עד 6 תמורות חודשיות
סמנכ"ל	עד 6 תמורות חודשיות
יו"ר דירקטוריון פעיל	עד 150% מעלות השכר הקבוע למנכ"ל שבסעיף 5.2.2 לעיל ולא יותר מ-100% מסך עלות ההעסקה של מנכ"ל על פי מדיניות תגמול זו

- **תקופת הבשלה.** תקופת ההבשלה של התגמול ההוני לא תפחת מ-3 שנים עד הבשלה של מלוא התגמול ההוני, כאשר התגמול ההוני עשוי להיות מחולק למנות אשר יבשילו לשיעורין על-פני אותן 3 שנים (או תקופה ארוכה יותר). תנאי ההבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה במקרים המתאימים הנובעים משינוי שליטה בחברה או מכירת פעילות החברה או מיזוג עם חברה אחרת או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות או מקרים נוספים שיקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה כפי שתאושר מעת לעת ובכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
- **מחיר המימוש.** מחיר המימוש של התגמול ההוני בדמות אופציות לרכישת מניות החברה לא יפחת מהשער הממוצע של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בת"א במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה. מחיר המימוש עשוי להיות מעודכן במקרים של חלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות, איחוד/פיצול הון, חלוקת מניות הטבה וכדומה.
- **חברות בנות.** מדיניות התגמול ההוני תהיה רלוונטית ביחס להקצאות בחברה בלבד, ולא תחול ביחס להקצאות בחברות בנות של החברה, שלגביהן החברה ו/או החברות הבנות יהיו רשאיות להקצות זכויות

<sup>8</sup> התקרות המצוינות תחולנה רק על תגמול הוני המוענק במהלך שנת 2022 ואילך.

לעובדי החברה ו/או החברות הבת הרלוונטיות לפי שיקול דעתן ולא כפיפות למגבלות האמורות.

**6. שכר דירקטורים, יו"ר הדירקטוריון**

דירקטורים חיצוניים והדירקטורים האחרים בחברה (אשר אינם מכהנים בנושאי משרה אחרים בחברה) בחברה יהיו זכאים – והכל כפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות כל דין – לגמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 כפי שיהיו מעת לעת ועד להיקף המקסימלי המתאפשר על-פי תקנות אלו לרבות האפשרות לשלם שכר לדירקטור חיצוני מומחה. כן יהיו זכאים הדירקטורים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הנ"ל והוראות כל דין. כמו כן, תהיה החברה רשאית להעניק לדירקטורים האחרים (לא כולל יו"ר הדירקטוריון הפעיל אשר תנאיו מוסדרים במדיניות זו לעיל) תגמול הוני בגובה של עד 30% מתקרת התגמול ההוני שנקבעה ביחס לסמנכ"ל, באישור האסיפה הכללית של החברה.

דירקטור שיועסק על-ידי החברה בשכר או שיהיה זכאי לדמי ניהול קבועים מהחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל) לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים כל עוד יועסק בשכר או יהיה זכאי לדמי ניהול קבועים כאמור (מובהר כי במקרה שלא יקבע לנושא המשרה שכר / דמי ניהול קבועים, הדירקטור יכול שיהיה זכאי לגמול דירקטורים, בכפוף לאישור מוסדות החברה).

**7. תנאי סיום כהונה**

**7.1 פיצויי פיטורים**

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

**8. פרוט הסדרי ביטוח, פטור ושיפוי לנושאי משרה**

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה, ביטוח POSI כתב שיפוי ופטור, כסוי דמי ביטוח אחריות מקצועית והכל כפוף להוראות כל דין.

ביטוח חבות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בנות, גבולות האחריות בפוליסת הביטוח כאמור לא יעלו על סך של 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה לתקופת הביטוח בצירוף הוצאות משפט סבירות מעבר לגבולות האחריות. הביטוח יורחב לכלול כיסוי לחברה Entity Coverage for Securities Claims בגין תביעות שעניינן ניירות ערך.

פוליסת POSI (Public Offering Securities Insurance) הכולל גם כיסוי לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה בגין אחריותם בקשר עם הנפקה ראשונה של מניות על-ידי החברה או הנפקת מניות נוספות. גבולות האחריות בכל פוליסת ביטוח כאמור לא יעלו על סך של 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה.

**9.** סכום השיפוי שתעמיד החברה מכח התחייבות לשיפוי, לכל הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים בחברה במצטבר, בגין חבות כספית שהוטלה עליהם לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לא יעלה על

הגבוה מבין 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה לפי דוחותיה הכספיים (המאוחדים) האחרונים הידועים לפני התשלום בפועל או 25 מיליון דולר ארצות הברית.

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

שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; לעניין זה, "שינוי לא מהותי" – שינוי של עד 10% לתקופת מדיניות התגמול מעלות ההעסקה של סך התגמול של הסמנכ"ל.<sup>9</sup> יודגש כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת עלות ההעסקה של סך התגמול שאושר במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון. שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול.

---

<sup>9</sup> יצוין, כי המענק לנושאי המשרה הינו במונחי תמורות חודשיות, ולפיכך הוא בין היתר נגזרת של גובה שכר הבסיס החודשי (ראה סעיף 5.2.2 למדיניות). בהתאם, עלייה העלות השכר הקבוע של נושא המשרה תשפיע גם על הסכום האבסולוטי בש"ח של המענק (אך לא על מספר התמורות החודשיות שהמענק מהווה). יובהר למניעת ספיקות, כי ההשפעה הנגזרת כאמור לא תילקח בחשבון לעניין חישוב מהותיות השינוי.

פרופדו בע"מ

("החברה")

## מדיניות תגמול נושאי משרה

אושרה לאחרונה על ידי הדירקטוריון ביום 10 באוגוסט 2022 מאי 2025



1. הגדרות

<u>להלן הגדרות מונחים מרכזיים המופיעים בתוכנית תגמול זו:</u>	
<u>פרופדו בע"מ</u>	<u>"החברה"</u>
<u>חוק החברות, התשנ"ט-1999.</u>	<u>"חוק החברות"</u>
<u>מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, כמשמעות המונח בסעיף 267א(א) לחוק החברות.</u>	<u>"מדיניות תגמול"</u>
<u>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.</u>	<u>"נושא משרה"</u>
<u>מנהל כללי או מנהלים כלליים משותפים של החברה.</u>	<u>"מנכ"ל"</u>
<u>סמנכ"ל, משנה למנכ"ל, או כל בעל תפקיד ניהולי אחר הכפוף ישירות למנכ"ל.</u>	<u>"סמנכ"ל"</u>
<u>יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, אשר נותן שירותי ניהול ו/או ייעוץ לחברה.</u>	<u>"יו"ר דירקטוריון פעיל"</u>
<u>תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.</u>	<u>"תנאי כהונה והעסקה"</u>
<u>מדד המחירים לצרכן.</u>	<u>"המדד"</u>
<u>שכר בסיס שנתי לרבות מענק כספי קבוע, ככל שרלוונטי, הפרשות סוציאליות וקרן השתלמות.</u>	<u>"עלות השכר השנתית"</u>
<u>עלות השכר השנתית חלקי 12 חודשים.</u>	<u>"תמורה חודשית"</u>
<u>סך עלות העסקה של עובד לחברה.</u>	<u>"עלות העסקה"</u>

2.1. כללי

מסמך זה נועד לפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה – היקף התגמול, מרכיביו ואופן קביעתו.

קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות- התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), ונועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

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

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

מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי האסיפה הכללית של החברה ותהיה בתוקף עד לתום שלוש שנים ממועד זה ואילך<sup>1</sup>. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה. שינויים במדיניות התגמול יבאו לאישור בהתאם לדין החל באותו מועד. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדיון.

ועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול, את הצורך לעדכנה ואת אופן יישומה מעת לעת, ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה במידת הצורך.

אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות חוק החברות, ייקבעו בחוק החברות, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו, הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי סף שצריכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול, על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, הכל בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

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

### 2-3. מטרות מדיניות התגמול לנושאי המשרה

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

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

### 3-4. תגמול נושאי משרה בראי הערכים והאסטרטגיה העסקית של החברה

#### 3-4.1 היחס בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי החברה

כאשר יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה, הם יבחנו, בין היתר, גם את היחס בין עלות העסקה של נושא המשרה שתנאי העסקתו מובאים לאישור לבין עלות העסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה

<sup>1</sup> נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתגמול קבוע ומשתנה בגין שנת 2022 בהתאם להוראות ומגבלות שנקבעו במדיניות תגמול זו.

ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה ויבחנו את השפעת היחסים האמורים על יחסי העבודה בחברה, ובשים לב לאופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה.

**3-2** על-פי מדיניות התגמול של החברה היחס בין עלות השכר הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה בחברה לעלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה היא **3.5:1-1-1-4-1-2-1-5.25:1-1-3.84** בהתאמה.

### 3-34.2 הקשר בין התוצאות העסקיות של החברה לתגמול נושאי המשרה

מדיניות החברה הינה שהתגמול הכולל לנושאי המשרה נכון שיהיה מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה ומתרומתו האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו. כעיקרון, ככל שדרג הניהול גבוה יותר, כך צריכה לגדול השפעת התוצאות העסקיות והתרומה האישית של כל מנהל להשגת תוצאות אלו על התגמול של המנהל. לצורך כך, ככל שדרג הניהול גבוה יותר שאיפת החברה הינה שמשקלם של **מרכיבי התגמול המשתנה**, מסך חבילת התגמול הכולל, יהיה גדול יותר, באופן המפורט במדיניות תגמול זו. יובהר כי אין באמור כדי לחייב את החברה להעניק לנושאי המשרה תגמול משתנה אשר מותנה בתוצאות העסקיות של החברה.

### 4.3 השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות

חברות דומות לעניין זה משמען חברות הדומות לחברה מבחינת אופי וענף הפעילות ונתונים כספיים רלוונטיים כגון שווי שוק, סך מאזן, היקף הכנסות ו/או מכלול פרמטרים אלו בהתאם לאופי החברה הנבחנת, גודלה וסוג פעילותה.

### 4-5 עיקרי התפיסה ומדיניות התגמול של החברה

#### 4-15.1 תפיסת התגמול הכולל

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

• **מרכיב קבוע<sup>2</sup>** – **מרכיב** זה כולל שני רכיבי משנה: [א] שכר בסיס (משכורת); ו- [ב] תנאים נלווים.

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

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

✓ התנאים הנלווים, חלקם נובעים מהוראות הדין (כגון: הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכיוצ"ב), חלקם נובעים מנוהגים המקובלים בשוק העבודה (כמו חסכון בקרן השתלמות) וחלקם הינם תנאים נלווים מקובלים אחרים. כמפורט בסעיף 5.2.5 להלן. כגון – רכב, טלפון, שירותי תקשורת, עיתונים וספרות מקצועית וכיוצא בזה. כן, עשויים להיות זכאים נושאי המשרה להחזר הוצאות שיוציאו במסגרת תפקידם, כגון הוצאות נסיעה, אירוח ואש"ל, בהתאם לנהלי החברה לא נקבעה תקרה בהקשר זה.

✓ החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה הטבות והנחות בקשר לרכישת ו/או שכירת יחידות דיור, מסחר או משרדים, בפרויקטי נדל"ן של החברה. למען הסר ספק יובהר ויודגש כי מכירה של יח"ד/מסחר/משרדים לנושא משרה במחיר מחירון הפרויקט במועדים הרלבנטיים (כולל - מחירי מכירה מוקדמת Presale) אשר משקף הנחה בשיעור שאינו שונה משיעור ההנחה שניתן לרוכשים אחרים, צדדי ג', באותו שלב של הפרויקט ובאותם תנאי תשלום, לא תיחשב הטבה לנושא המשרה ולפיכך מדיניות התגמול לא תחול לגביה.

• מרכיב משתנה – מרכיב זה עשוי לכלול רכיב תלוי ביצועים (מדידים או בשיקול דעת), כדלקמן – מענק; ו/או תגמול משתנה הוני:

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

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

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

#### 4-25.2 הרכיב הקבוע (שכר בסיס (משכורת) + תנאים נלווים)

##### 4-2-15.2.1 קביעת המשכורת

המשכורת לנושא משרה תיקבע במהלך המשא ומתן לקליטתו לתפקיד בחברה, ותהיה השכר הקבוע יקבע במשא ומתן בין העובד לחברה, כפי שיהיה מעת לעת, ויהיה בתוך הטווח האמור בסעיף 5.2.25-1-2 להלן.

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

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

#### 4.2.2.5.2.2 תקרת שכר הבסיס החודשי

עלות השכר הבסיס הקבוע החודשי ברוטו (משכורת) לנושאי המשרה בחברה (למשרה מלאה<sup>3</sup>) לא יתעלה על הטווחים הבאים<sup>4</sup>:

מנכ"ל	115,000 45,000 ש"ח
נושא משרה סמנכ"ל בישראל <sup>5</sup>	60,000 35,000 ש"ח <sup>6</sup>
נושא משרה בחו"ל <sup>7</sup>	12,500 דולר ארה"ב
יו"ר דירקטוריון פעיל <sup>8</sup>	75% ביחס למנכ"ל ---*

\* יו"ר דירקטוריון פעיל יכול שיהיה זכאי לגמול קבוע ולגמול השתתפות וכן להחזר הוצאות בהתאם תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת.

מובהר כי חריגה של עד 10% מהטווחים הנ"ל לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

#### 4.2.3.5.2.3 השוואה לרמות השכר בחברה

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

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

#### 4.2.4.5.2.4 עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכונו

בכדי לאפשר לחברה לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן שכרם הקבוע של נושאי המשרה אחת לשנה. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.

#### 4.2.5.5.2.5 התנאים הנלווים

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

<sup>4</sup> תקרות השכר יוצמדו למדד המחירים לצרכן מידי שנה החל ממועד אישור מדיניות תגמול זו.

<sup>5</sup> לעניין תקרת התגמול ליו"ר דירקטוריון פעיל ראה סעיף 6 להלן.

<sup>6</sup> ביחס למדען הראשי של החברה, הרשאי, בכפוף לאישור החברה מראש, להעסיק עובדי מחקר ופיתוח תחני (קרי שהם מתקשרים עמו ואינם מתקשרים עם החברה באופן ישיר), והוא מקבל את שכרו גם עבור עבודתם, יראו את התקרות כשהן בתוספת מכפלת התקרה הקיימת במספר עובדי המחקר והפיתוח שתחתיו כפול 75%. למשל אם תקרת שכרו של נושא משרה בחברה על-פי מדיניות תגמול זו הנה X והמדען הראשי, כנושא משרה, מעסיק תחתיו עובד מחקר ופיתוח אחד (שאינו קשור עם החברה), כי אז תקרת שכרו האפקטיבית של המדען הראשי הנה  $X + X * 1 * 75%$ .

<sup>7</sup> מדובר ב: Base Salary.

<sup>8</sup> ליו"ר פעיל במשרה מלאה, למשרה חלקית, השכר ייקבע באופן יחסי להיקף המשרה, יחד עם זאת יודגש כי במקרה של יו"ר פעיל בהיקף משרה של 40% ונוטה – תיתכן חריגה מהיחס הנ"ל, בכפוף להוראות חוק החברות.

הרכיב הקבוע בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יכלול גם תנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה, כגון – חופשה (לרבות אפשרות לצבור ימי חופשה ולפדותם לפני סיום יחסי עובד-מעביד והכל בהתאם לנהלי החברה), מחלה, דמי הבראה, הפרשות לקרן פנסיה/קופת גמל/ביטוח מנהלים וקרן השתלמות, מענק כספי קבוע וביטוח אובדן כושר עבודה. כן, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים ואשר עשויים להיות גם מגולמים על-ידי החברה לצורכי מס, כגון – רכב (בעלות של עד 5,000 ש"ח לחודש), טלפון, שירותי תקשורת, עיתונות וספרות מקצועית, סקר רפואי, אש"ל, ארוחות, ביטוחי אחריות מקצועית ודמי חברות בארגון מקצועי או בלשכות הרלוונטיות, השתלמויות מקצועיות וכדומה, ולחזור הוצאות שיוציאו במסגרת תפקידם, כגון הוצאות נסיעה, אירוח ואש"ל, בהתאם לנהלי החברה (לא נקבעה תקרה בהקשר זה) וכדומה.

### 4-35.3 התגמול המשתנה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

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

#### 5.3.1-1-3-4 מענק שנתי

נושאי המשרה עשויים להיות זכאים למענק שנתי שיורכב מרכיב של מענק שנתי מדיד ("מענק שנתי מדיד") ו/או מרכיב של מענק שנתי בשיקול דעת ("מענק שנתי בשיקול דעת"). המענק השנתי המדיד והמענק השנתי בשיקול דעת יכוננו במסמך זה ביחד "המענק השנתי". ביחס לנושאי המשרה השנתי יקבע על-פי תכנית יעדים שנתיים אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש לכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>9</sup>, וככל האפשר סמוך לאישור תוכנית העבודה/התקציב של החברה. תוכנית היעדים השנתית תהיה בהתאם לעקרונות האמורים להלן.

#### 5.3.1.1-1-2-5 מענק שנתי מדיד:

##### 5.2.1.1.1 הגדרת מודדים ויעדים לתכנית המענקים למנכ"ל ויו"ר

##### החברה – מודדי בונוס לשנים 2022-2023:

<u>נו"ר</u>	<u>מנכ"ל</u>	
-	-	<u>רווח נקי עד 3 מ' ש"ח</u>

<sup>9</sup> החל משנת 2023 ואילך – יובהר כי אין באמור כדי לחייב את החברה לקבוע תכנית יעדים שנתיים.

	3% מהרווח	<u>רווח נקי בין 3-5 מ' ש"ח</u>
0.5% מהרווח	4% מהרווח	<u>רווח נקי בין 5-8 מ' ש"ח</u>
1% מהרווח	5% מהרווח	<u>רווח נקי מעל 8 מ' ש"ח</u>

המדדים והיעדים לפיהם ימדדו ביצועי נושאי המשרה, לצורך קביעת גובה המענק, עשויים לכלול אחד או יותר מתוך רשימת המדדים המפורטים להלן:

- מדדי חברה:** מדדים כמותיים מדידים לביצועי החברה כגון: **הכנסות**, EBITDA, רווח תפעולי, רווח לפני מס, רווח נקי, עמידה בתקציב, תשואה על ההון, השגת אבני דרך שנקבעו מראש בפרויקטים מרכזיים ומדדים נוספים שאינם נכללים ברשימה זו ובלבד שמדובר במדדים כמותיים מדידים. בכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>10</sup> יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון בתוכנית המענקים השנתית, לפחות מדד אחד מתוך המדדים ברשימה הנ"ל (ואת המשקל שיינתן לכל מדד חברה) בהתאם לתכניות העסקיות של החברה לאותה שנה.

לכל אחד ממדדי החברה שייבחרו ייקבעו יעדים הנגזרים מהתוכנית העסקית/התקציב של החברה לשנה בגינה ישולם.
- מדדי ביצוע אישיים (KPIs) לנושאי משרה הכפופים לסמנכ"ל** – מדדי ביצוע אישיים (KPI) שייקבעו לנושא משרה הכפוף לסמנכ"ל על ידי מנכ"ל החברה בכל שנה ועד לחודש אפריל של אותה השנה<sup>11</sup>, יהיו: כמות התקנות שנתית של מוצרי החברה, כמות שנתית של הסכמים עם לקוחות חדשים שנחתמו/או שיתופי פעולה, סך מכירות שנתיות, עמידה בתקציבים, סך מכירות ראשוניות בשווקים חדשים ועמידה בקצב מכירות המשך ללקוחות קיימים/או מדדים נוספים שאינם נכללים ברשימה זו ובלבד שמדובר במדדים כמותיים מדידים. היעדים יותאמו לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה. לכל מדד ביצוע אישי כאמור ייקבע גם משקלו מתוך סך המשקל של מדדי הביצוע האישיים. משקל מדדי הביצוע האישיים מתוך היקף מענק המטרה ייקבע בכל תוכנית שנתית<sup>12</sup>.
- תקריות המענק השנתית המדיד לנושא משרה (שאינו יו"ר) החל משנת 2023, הנו הן כדלקמן:**

<sup>10</sup> החל משנת 2023. ראה ה"ש לעיל.

<sup>11</sup> ראה ה"ש לעיל.

<sup>12</sup> החל משנת 2023.

<del>נושא משרה (שאינו מנכ"ל או יו"ר) סמנכ"ל</del>	<u>מנכ"ל</u>	
עד משכורת חודשית (ברוטו) אחת	<u>עד 4 משכורות חודשיות ברוטו</u>	<u>עמידה ב-100%80 לפחות ממדדי החברה</u>
עד 2 משכורות חודשיות (ברוטו) נוספות	---	<u>עמידה ב-100%80 לפחות מהמדדים האישיים</u>

מובהר כי תקרות שנג המענקים ~~יכול יהיו~~ הינם במצטבר.

5.2.1.2-5.3.1.2 מענק שנתי בשיקול דעת :

בנוסף למענק המדיד כמפורט בסעיף 5.3.1.1 לעיל, נושא משרה (למעט יו"ר הדירקטוריון) סמנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי בשיקול דעת, כפוף להמלצת המנכ"ל ~~(ככל שמדובר בנושא משרה שאינו המנכ"ל) וכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון~~ מנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי בשיקול דעת, כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. המענק השנתי בשיקול דעת עבור המנכ"ל ועבור סמנכ"ל לא יעלה על 3 משכורות חודשיות (ברוטו) ~~של המנכ"ל, ועבור נושא משרה אחר לא יעלה על 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה בכפוף לתקרת המענק כמפורט בסעיף 5.2.1.2 להלן.~~

5.2.1.2-1-5.3.1.3 אופן חישוב המענק בפועל לנושאי המשרה

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

5.2.1.3-5.3.1.4 תקרות למענק השנתי

בכל מקרה, סך המענק השנתי, הכולל מענקים נוספים, לא יעלה עבור המנכ"ל על 12 משכורות חודשיות ברוטו (או תשלום חודשי קבוע, לפי העניין), ועבור יתר נושאי המשרה על היקף של 6 משכורות חודשיות ברוטו<sup>13</sup>.

5.2.1.4-5.3.1.5 הפחתת המענק השנתי

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

הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית עד 25% מהמענק השנתי הכולל של נושא משרה עבור שנה מסוימת בנסיבות מיוחדות המצדיקות לפי שיקול דעתו הפחתה כאמור, כגון – תנאי שוק מיוחדים או נסיבות

<sup>13</sup> לפי ~~משכורת~~ תמורה חודשית ממוצעת בשנת המענק.



מיוחדות הקשורות עם תפקוד נושא המשרה. יודגש כי אין מדובר על הפחתה הנובעת מאירועים חריגים הקשורים בטוהר המידות, אתיקה ונסיבות המאפשרות לשלול פיצויי פיטורין – שאז ניתן לשלול את מלוא המענק.

אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי [5-2-1-5-5.3.1.6](#)

#### המשרה

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

החברה תהיה רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה) בחברה. בכל מקרה, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו את עיתוי, אופן ותנאי ההשבה כאמור.

נושא משרה חדש/נושא משרה שעזב [5-2-1-6-5.3.1.7](#)

נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה), ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 6 חודשים. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה) אם עבד בפועל באותה שנה לפחות 6 חודשים (ולגבי יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל לפחות 6 חודשים), אך ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק כמפורט לעיל בסעיף "הפחתת המענק השנתי".

מענקים נוספים: [5-2-2-5.3.2](#)

#### מענק מיוחד

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק מיוחד ("המענק המיוחד") בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה ובכפוף לכך שהמענק המיוחד לא יעלה בשנה קלנדארית על 2 משכורות חודשיות ברוטו של אותו נושא משרה.<sup>14</sup> יובהר, כי המענק המיוחד הינו מענק אחר ונפרד מהמענק השנתי, ובכלל זה איננו כפוף לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי המדיד. עוד יובהר כי מענק זה כפוף למגבלת החלות על המענק בשיקול דעת המנכ"ל ולאישור האורגנים הנדרשים על-פי דין.

#### ביסוי הוצאות רילוקיישן

<sup>14</sup> במקרה של הנפקת מניות החברה לציבור בבורסה ("הנפקה"), נושא משרה עשוי להיות זכאי למענק מיוחד בגין הנפקה כאמור בהיקף של עד 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה. יודגש כי מענק זה אינו בנוסף למענק מיוחד כמפורט בסעיף זה וכפוף לתקרה שנקבעה במדיניות תגמול זו.

במידת הצורך, תעמיד החברה לרשות נושא משרה כיסוי הוצאות עד תקרה של 15,000 דולר ארה"ב בגין מעבר לחו"ל לצרכי עבודה (רילוקיישן), בכפוף להוראות החוק.

מענק חתימה מיוחד

האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה חדש המצטרף לחברה (למעט ליו"ר הדירקטוריון) מענק חתימה ("מענק חתימה"), במידה ויוגדר כי יש צורך בכך על מנת לגייסו לעבודה בחברה, בכפוף להוראות החוק. מענק החתימה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

5.3.3-5.2-3 תגמול הוני (מעבר ובנוסף לתוכנית האופציות המפורטת בתשקיף הנפקת

החברה ו/או אופציות שהוענקו טרם הנפקת החברה)

5.3.3.1-5.2-3-1 מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני

ככלי להנעת ושימור מנהלים, עשויה החברה להציע, מעת לעת, לנושאי המשרה שלה (למעט ליו"ר הדירקטוריון), להשתתף בתכנית תגמול הוני, כאשר היקף התגמול ההוני שיוענק לכל נושא משרה יהיה בהתאם לתפקידו, מעמדו, הישגיו וכיוצא בזה ("תגמול הוני") וזאת מעבר ובנוסף לתכנית האופציות לעובדים אשר פורטה בתשקיף החברה בהנפקה ו/או אופציות נוספות שהוענקו על ידי החברה טרם הנפקתה.

5.3.3.2-5.2-3-2 התגמול ההוני יכול שיוענק בצורה של אופציות, אופציות

הכפופות לביצועים, או בצורה של מכשירי תגמול הוני אחרים הניתנים למימוש או המרה למניות רגילות של החברה (למשל, יחידות מניות חסומות, רגילות או תלויות ביצועים או מניות חסומות ובלבד שמכשיר הוני שכזה יהיה תשלום מבוסס מניות. במקרה כזה, האמור להלן יחול בשינויים המחויבים).

5.3.3.3-5.2-3-3 תוכנית התגמול ההוני תהיה כפופה, בין היתר, למגבלות

הבאות:

- **תקרה.** היקף התגמול ההוני (במונחי שווי הוגן במועד ההענקה) לא יעלה בגין שנה כלשהי (מחושב באופן ליניארי על-פני שנות ההבשלה) על התקרות הבאות<sup>15</sup>:

עד 4 משכורות	יו"ר
עד 6 משכורות <u>תמורות חודשיות</u>	המנכ"ל
עד 6 משכורות <u>תמורות חודשיות</u>	<del>נושא משרה אחר</del> סמנכ"ל
עד 150% מעלות השכר הקבוע למנכ"ל שבסעיף 5.2.2 לעיל ולא יותר מ-100% מסך עלות	יו"ר דירקטוריון פעיל

<sup>15</sup> התקרות המצוינות תחולנה רק על תגמול הוני המוענק במהלך שנת 2022 ואילך.

<a href="#">ההעסקה של מנכ"ל על פי מדיניות</a>	
<a href="#">תגמול זן</a>	

- **תקופת הבשלה.** תקופת ההבשלה של התגמול ההוני לא תפחת מ-3 שנים עד הבשלה של מלוא התגמול ההוני, כאשר התגמול ההוני עשוי להיות מחולק למנות אשר יבשילו לשיעורין על-פני אותן 3 שנים (או תקופה ארוכה יותר). תנאי ההבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה במקרים המתאימים הנובעים משינוי שליטה בחברה או [מכירת פעילות החברה או מיזוג עם חברה אחרת או](#) כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות [או מקרים נוספים שיקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה כפי שתאושר מעת לעת ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון החברה.](#)
- **מחיר המימוש.** מחיר המימוש של התגמול ההוני בדמות אופציות לרכישת מניות החברה לא יפחת ~~מהגובה מבין (א) מהשער הממוצע של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בת"א במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה, לבין (ב) שער המניה במועד אישור הענקה.~~ מחיר המימוש עשוי להיות מעודכן במקרים של חלוקת דיבידנד, [הנפקת זכויות, איחוד/פיצול הון, חלוקת מניות הטבה וכדומה.](#)
- **חברות בנות. תכנית-מדיניות התגמול ההוני תהיה רלוונטית ביחס להקצאות בחברה בלבד, ולא תחול ביחס להקצאות בחברות בנות של החברה, שלגביהן החברה ו/או החברות הבנות יהיו רשאיות להקצות זכויות לעובדי החברה ו/או החברות הבת הרלוונטיות לפי שיקול דעתן ולא כפיפות למגבלות האמורות.**

#### שכר דירקטורים, יו"ר הדירקטוריון

6.

דירקטורים חיצוניים והדירקטורים האחרים בחברה (אשר אינם מכהנים כנושאי משרה אחרים בחברה) בחברה יהיו זכאים – והכל כפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, בהתאם להוראות כל דין – לגמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 כפי שיהיו מעת לעת ועד להיקף המקסימלי המתאפשר על-פי תקנות אלו לרבות האפשרות לשלם שכר לדירקטור חיצוני מומחה. כן יהיו זכאים הדירקטורים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הנ"ל והוראות כל דין. ~~הדירקטורים יהיו זכאים לקבל מהחברה רק את התגמול הנ"ל, וכל שאר הוראות המדיניות לא יחולו לגביהם (אלא אם צוין במפורש אחרת).~~ כמו כן, תהיה החברה רשאית להעניק לדירקטורים האחרים (לא כולל יו"ר הדירקטוריון [הפעיל אשר תנאיו מוסדרים במדיניות זו לעיל](#)) תגמול הוני בגובה של עד 30% מתקרת התגמול ההוני שנקבעה ביחס ~~לנושאי משרה הכפופים~~ לטמנכ"ל, באישור האסיפה הכללית של החברה.

~~החברה תהיה רשאית להעסיק יו"ר דירקטוריון פעיל, כנגד תשלום קבוע, ובלבד שעלות השכר השנתית (בגין הרכיב הקבוע) בה תישא החברה בגין העסקתו כאמור לא תעלה על 75% מעלות השכר השנתית של המנכ"ל למשרה מלאה. התשלום בפועל יותאם לאחוז המשרה. יודגש כי בהיקף משרה של 40% ומטה תיתכן חריגה מהיחס הנ"ל, בכפוף להוראות החוק. בנוסף, יו"ר דירקטוריון כאמור~~

~~עשוי להיות זכאי לתנאים נלווים כגון טלפון נייד, שירותי תקשורת, עיתונות וכיוצא בזה וכן להחזר הוצאות במסגרת מילוי תפקידו כנגד הצגת אסמכתאות/קבלות, לרבות הוצאות נסיעה (לרבות לחו"ל) ורכב, אירוח ואש"ל.~~

דירקטור שיועסק על-ידי החברה בשכר או שיהיה זכאי לתגמול לדמי ניהול קבועים נפרד מהחברה (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל) לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים כל עוד יועסק בשכר או יהיה זכאי לתגמול נפרד לדמי ניהול קבועים. כאמור (מובהר כי במקרה שלא יקבע לנושא המשרה שכר / דמי ניהול קבועים, הדירקטור יכול שיהיה זכאי לגמול דירקטורים, בכפוף לאישור מוסדות התברה).

## 7. תנאי סיום כהונה .7

### 7.1 פיצויי פיטורים

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

## 8. פרוט הסדרי ביטוח, פטור ושיפוי לנושאי משרה .8

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה, ביטוח POSI כתב שיפוי ופטור, כסוי דמי ביטוח אחריות מקצועית והכל כפוף להוראות כל דין.

ביטוח חבות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בנות, גבולות האחריות בפוליסת הביטוח כאמור לא יעלו על סך של 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה לתקופת הביטוח בצירוף הוצאות משפט סבירות מעבר לגבולות האחריות. הביטוח יורחב לכלול כיסוי לחברה Entity Coverage for Securities Claims בגין תביעות שעניין ניירות ערך.

פוליסת POSI (Public Offering Securities Insurance) הכולל גם כיסוי לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה בגין אחריותם בקשר עם הנפקה ראשונה של מניות על-ידי החברה או הנפקת מניות נוספות. גבולות האחריות בכל פוליסת ביטוח כאמור לא יעלו על סך של 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה.

9. סכום השיפוי שתעמיד החברה מכח התחייבות לשיפוי, לכל הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים בחברה במצטבר, בגין חבות כספית שהוטלה עליהם לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לא יעלה על הגבוה מבין 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה לפי דוחותיה הכספיים (המאוחדים) האחרונים הידועים לפני התשלום בפועל או 25 מיליון דולר ארצות הברית.

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

שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה סמנכ"ל יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; לעניין זה, "שינוי לא מהותי" – שינוי של עד 10% לשנה לתקופת מדיניות התגמול מהעלות העסקה הכוללת של סך התגמול של נושא

[המשרה הסמנכ"ל](#)<sup>16</sup> יודגש כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת [העלות הפוללת-ההעסקה](#) של סך התגמול שאושר במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון. שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול.

---

<sup>16</sup> יצוין, כי המענק לנושאי המשרה הינו במונחי [משכורת תמורות חודשיות](#), ולפיכך הוא בין היתר נגזרת של גובה [המשכורת-שכר הבסיס החודשי](#) (ראה סעיף [5.2.25-2](#) למדיניות). בהתאם, עלייה [במשכורת-העלות השכר הקבוע](#) של נושא המשרה תשפיע גם על הסכום האבסולוטי בשי"ח של המענק (אך לא על מספר [המשכורת-התמורות החודשיות](#) שהמענק מהווה). יובהר למניעת ספיקות, כי ההשפעה הנגזרת כאמור לא תילקח בחשבון לעניין חישוב מהותיות השינוי.