

## דורסל החזקות בע"מ ("החברה")

6 באפריל 2025

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

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

א.ג.ג,

### הנדון: דיווח מיידי והודעה לבעלי המניות של החברה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות

בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט - 1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א - 2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס - 2000 ("תקנות הצעה פרטית"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל - 1970 ("תקנות הדיווחים") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס - 2000, ניתנת בזה הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), אשר תתקיים ביום ה', 15 במאי 2025, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב שחם 3, פתח תקוה. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום ה', 22 במאי 2025, באותו מקום ובאותה השעה.

#### על סדר יומה של האסיפה יעמדו הנושאים המפורטים להלן:

1. עדכון מדיניות התגמול של החברה, ואישורה - ראו סעיף 1 להלן.
2. הצעה פרטית של אופציות למר אייל בוגנים - ראו סעיף 2 להלן.
3. הצעה פרטית של אופציות לעו"ד גילת אלגר - ראו סעיף 3 להלן.

#### נושא נוסף המפורט בדוח מיידי זה שאינו חלק מסדר היום של האסיפה הכללית:

4. הצעה פרטית של אופציות לה"ה מעוז חן וליאור סום - ראו סעיף 4 לעיל.

#### א. הנושאים שעל סדר היום ותיאור תמציתי של עיקרי ההחלטות המוצעות

##### 1. עדכון מדיניות התגמול של החברה, ואישורה

1.1. מדיניות התגמול של החברה אושרה לאחרונה באסיפה הכללית של בעלי המניות מיום 11.5.2023, ראו דוחות מיידים מיום 7.5.2023 (אסמכתא: 2023-01-041380) ומיום 14.5.2023 (אסמכתא: 2023-01-050994), אשר תוכנם נכלל בדוח זה על דרך ההפניה ("מדיניות התגמול הנוכחית" ו-"הדוחות הקודמים", בהתאמה).

1.2. ביום 24.3.2025, אימץ דירקטוריון החברה את המלצות ועדת הביקורת של החברה, בשבתה גם כוועדת תגמול ("ועדת תגמול"), ובהתאם לכך מובאת לאישור האסיפה מדיניות תגמול מוצעת, המעדכנת את מדיניות התגמול הנוכחית, בנוסח המצורף לדוח זה כנספת א' ("מדיניות התגמול המוצעת").

1.3. עיקרי התיקונים המוצעים במדיניות המוצעת, ביחס למדיניות התגמול הנוכחית:

1.3.1. ניתנה האפשרות למתן תגמול הוני לנושאי משרה.

1.3.2. עודכנה תקרת הגמול הקבוע למנכ"ל החברה.

1.3.3. עודכנה תקרת המענק המירבי.

1.3.4. מדיניות התגמול המוצעת, ככל שתאושר, תעמוד בתוקפה לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה.

1.4. ההצעה הפרטית של אופציות לנושאי המשרה המכהנים בחברה, כמפורט בדוח זה להלן, הינה בהתאם למדיניות התגמול המוצעת.

1.5. השיקולים אליהם נדרשו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה :

1.5.1. ועדת התגמול והדירקטוריון שקלו את השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, התייחסו לכל אחד מבין העניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול הקבועים בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וקבעו את הדרוש בהתאם לחלק ב' לתוספת ראשונה לחוק החברות.

1.5.2. מדיניות התגמול המוצעת ממלאת טוב יותר אחר צרכים המאפיינים את התנהלותה הנוכחית של החברה, את מאפייני החברה, יכולותיה, תחזיותיה העסקיות, היעדים והאסטרטגיה העסקית של החברה.

1.6. במסגרת עדכון מדיניות התגמול המוצעת על ידי ועדת התגמול וגיבוש המלצותיה לדירקטוריון, ביום 20.3.2025, ערכה ועדת התגמול ישיבה (בה השתתפו כל חבריה: עו"ד גדעון פרייטג (יו"ר הועדה, דח"צ), עו"ד עמית דרורי בריקמן (דח"צ) ועו"ד טלי ירון אלדר (דירקטורית בלתי תלויה)), בה דנה ועדת התגמול מחדש בנושאים השונים הכלולים במדיניות התגמול, אישרה אותם פה אחד והמליצה לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת.

1.7. ביום 24.3.2025 החליט דירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, פה אחד, בישיבה בה נכחו כל חברי הדירקטוריון.

1.8. בכפוף להוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות, כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול המוצעת טעונה אישור האסיפה הכללית ברוב המפורט בסעיף 21.1 להלן.

1.9. להלן נימוקי חברי ועדת התגמול והדירקטוריון לעדכון מדיניות התגמול:

1.9.1. לדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול המוצעת מסייעת טוב יותר בהגשמת המטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך, באמצעות יצירת מערך תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה בהתחשב, בין היתר, בגודלה של החברה, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, בחלופות התעסוקה הקיימות בשוק, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ובצורך לשמר נושאי משרה מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום להגשמת יעדי החברה ולהשיא את רווחיה.

1.9.2. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות התגמול המוצעת הינה ראויה, סבירה והוגנת, תואמת את הוראות הדין וכן יש בה כדי להתאים בין האסטרטגיה של החברה ואופיה, לבין מסגרת התגמול שנקבעה במדיניות התגמול, אשר מעניקה משקל משמעותי הן לרכיב הקבוע והן לרכיבי התגמול שהינם מבוססי יעדים וביצועים, לרבות בראיה ארוכת טווח.

1.10. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחרו שלא להחיל את מדיניות התגמול המוצעת על נושאי משרה בכירה כמשמעות המונח בחוק ניירות ערך.

1.11. החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרתה בחוק החברות.

1.12. ככל שמדיניות התגמול המוצעת לא תאושר על ידי האסיפה ברוב הנדרש וכל עוד ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לא יפעלו בהתאם להוראות 267א(ג) לחוק החברות, מדיניות התגמול הנוכחית תמשיך לעמוד בתקופה, עד התקופה המרבית האפשרית בהתאם להוראות חוק החברות.

## 2. הצעה פרטית של אופציות למר אייל בוגנים

2.1. מר אייל בוגנים, בנו של מר גבריאל בוגנים, בעל השליטה בחברה, מכהן כדירקטור בחברה וכמשנה למנכ"ל לפיתוח עסקי בחברה ובחברת הבת שלה, דורסל (ב.א.ז.) בע"מ ("דורסל באז"). שכרו של מר בוגנים משולם על ידי דורסל באז. תנאי העסקתו של מר בוגנים, אושרו לאחרונה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות, ביום 11.5.2023, והם מפורטים בדוחות הקודמים.

2.2. בנוסף לכל תנאי העסקתו של מר בוגנים, מוצע להקצות למר בוגנים 60,000 אופציות, שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-60,000 מניות רגילות של החברה, במחיר מימוש של 16.86 ש"ח לכל מניה, שהינו מחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההצעה בדירקטוריון החברה.  
בדבר יתר תנאי האופציות, ראו סעיף 5 להלן.

2.3. ההצעה הפרטית הינה בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 1 לעיל. ככל שמדיניות התגמול המוצעת לא תאושר, אישור ההצעה הפרטית יהיה בחריגה ממדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

2.4. מובהר כי אין שינוי ביתר מרכיבי שכרו של מר בוגנים.

2.5. בנוסף לאישורם בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, תנאי כהונה המוצעים אושרו בוועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת תגמול) ובדירקטוריון של דורסל באז, ביום 20.3.2025 וביום 24.3.2025, בהתאמה.

2.6. יצוין כי בנוסף לתנאי הכהונה המצוינים לעיל וכמפורט בדוחות הקודמים, המשולמים ושימשיכו להיות משולמים על ידי דורסל באז, מר אייל בוגנים זכאי לתשלום גמול דירקטורים מהחברה, בגובה ה"סכומים הקבועים" המפורטים בתוספת השנייה והשלישית, לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס - 2000, כפי שיהיו מעת לעת ובהתחשב בין היתר בדרגת ההון העצמי של החברה, כמפורט בדוח מידי מיום 27.3.2023 (אסמכתא: 2023-01-032193), אשר תוכנו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

## 2.7. פרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווחים

בהתאם לתקנה 37א3 לתקנות הדיווחים ולסעיף 2 לתוספת הראשונה לתקנות עסקה עם בעל שליטה, להלן טבלה המציגה את מרכיבי התגמול השנתי (באלפי ש"ח), במונחי עלות לחברה במונחים של שנה קלנדרית מלאה, להם זכאי מר אייל בוגנים על פי תנאי ההתקשרות הנוכחיים ולהם יהיה זכאי, החל ובכפוף לאישור האסיפה הכללית:

סה"כ בתקופה של 12 חודשים (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים (באלפי ש"ח)		תגמול בעבור שירותים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים
	אחר	גמול דירקטורים	אחזקת רכב	תשלום מבוטס* מניות	דמי ייעוץ וניהול	מענק	שכר	
אייל בוגנים, משנה למנכ"ל. משרה מלאה (100%). אינו מחזיק בהון התאגיד								
**1,272	-	86	-	-	936	עד 250	-	תנאי כהונה נוכחיים
**1,353	-	86	-	81	936	עד 250	-	תנאי כהונה מוצעים

\* שווי ההטבה מחושב על פי הנתונים במועד קבלת החלטת הדירקטוריון, ומחולק בתקופת ההבשלה. ההוצאה החשבונית שתירשם בדוחות הכספיים של החברה עשויה להיות שונה מהאמור לעיל.  
 \*\* בהנחת תשלום מענק מקסימלי. בשנת 2024, עמד המענק בפועל על 199 אלפי ש"ח, וסה"כ הגמול עמד על 1,221 אלפי ש"ח.

### 3. הצעה פרטית של אופציות לעו"ד גילת אלגר

3.1. עו"ד גילת אלגר, בתו של מר גבריאל בוגנים, בעל השליטה בחברה, מכהנת כסמנכ"ל האחראית על הנושאים המשפטיים בחברה ובחברת הבת שלה, דורסל באז. שכרה של עו"ד אלגר משולם על ידי דורסל באז. תנאי העסקתה של עו"ד אלגר, אושרו לאחרונה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות, ביום 11.5.2023, והם מפורטים בדוחות הקודמים.

3.2. בנוסף לכל תנאי העסקתה של עו"ד אלגר, מוצע להקצות לעו"ד אלגר 60,000 אופציות, שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-60,000 מניות רגילות של החברה, במחיר מימוש של 16.86 ש"ח לכל מניה, שהינו מחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההצעה בדירקטוריון החברה.  
 בדבר יתר תנאי האופציות, ראו 5 להלן.

3.3. ההצעה הפרטית הינה בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 1 לעיל. ככל שמדיניות התגמול המוצעת לא תאושר, אישור ההצעה הפרטית יהיה בחריגה ממדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

3.4. מובהר כי אין שינוי ביתר מרכיבי שכרה של עו"ד אלגר.

3.5. בנוסף לאישורם בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה, תנאי כהונה המוצעים אושרו בוועדת הביקורת (בשבתה גם כוועדת תגמול) ובדירקטוריון של דורסל באז, ביום 20.3.2025 וביום 24.3.2025, בהתאמה.

### 3.6. פרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדיווחים

בהתאם לתקנה 37א3 לתקנות הדיווחים ולסעיף 2 לתוספת הראשונה לתקנות עסקה עם בעל שליטה, להלן טבלה המציגה את מרכיבי התגמול השנתי (באלפי ש"ח), במונחי עלות לחברה במונחים של שנה קלנדרית מלאה, להם זכאית עו"ד גילת אלגר על פי תנאי ההתקשרות הנוכחיים ולהם תהיה זכאית, החל ובכפוף לאישור האסיפה הכללית:

סה"כ בתקופה של 12 חודשים (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים (באלפי ש"ח)		תגמול בעבור שירותים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל התגמולים	
	אחר	ריבית, דמי שכירות	אחזקת רכב	תשלום מבוסס מניות*	דמי ייעוץ וניהול	מענק	שכר	שם, תפקיד, היקף משרה ושיעור החזקה בהון התאגיד
עו"ד גילת אלגר, סמנכ"ל. משרה מלאה (100%). אינה מחזיקה בהון התאגיד								
**971	-	-	-	-	-	עד 250	721	תנאי כהונה נוכחיים
**1,052	-	-	-	81	-	עד 250	721	תנאי כהונה מוצעים

\* שווי ההטבה מחושב על פי הנתונים במועד קבלת החלטת הדירקטוריון, ומחולק בתקופת ההבשלה. ההוצאה החשבונאית שתירשם בדוחות הכספיים של החברה עשויה להיות שונה מהאמור לעיל.  
 \*\* בהנחת תשלום מענק מקסימלי. בשנת 2024, עמד המענק בפועל על 199 אלפי ש"ח, וסה"כ הגמול עמד על 920 אלפי ש"ח.

**ב. נושא נוסף שאינו על סדר היום של האסיפה הכללית**

**4. הצעה פרטית של אופציות לה"ה מעוז חן וליאור סום**

ביום 24.3.2025, אישר דירקטוריון החברה, לאחר שקיבל את המלצת ועדת התגמול של החברה, הקצאה של 120,000 אופציות נוספות, שאינן סחירות ואינן ניתנות להעברה, הניתנות למימוש ל-120,000 מניות רגילות של החברה, במחיר מימוש של 16.86 ש"ח לכל מניה, שהינו מחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההצעה בדירקטוריון החברה, לה"ה מעוז חן, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל נכסים (60,000 אופציות) וליאור סום, סמנכ"ל כספים (60,000 אופציות), שהינם נושאי משרה המועסקים כעובדים בחברה (להלן, ביחד עם האופציות המפורטות בסעיפים 2 ו-3 לעיל, בסה"כ 240,000 אופציות, שייקראו: "האופציות המוצעות").

**ג. פרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות הצעה פרטית - בקשר עם סעיפים 2, 3 ו-4 לעיל**

**5. תנאי ניירות הערך המוצעים, כמותם ושיעורם מתוך ההון המונפק**

5.1. בכפוף לאישור האסיפה הכללית המכונסת על פי דוח זה ובכפוף לאישור הבורסה לניירות ערך בתל אביב (להלן: "הבורסה" ו-"אישור הבורסה"), לרישומן למסחר של המניות שתקבלנה ממימוש 120,000 אופציות המוצעות על פי דוח זה ל-120,000 מניות רגילות של החברה (להלן, ביחד עם 120,000 מניות רגילות נוספות, שתקבלנה ממימוש האופציות המפורטות בסעיף 5.2 להלן, ייקראו: "מניות המימוש"), תקצה החברה אופציות, כדלקמן:

5.1.1. למר אייל בוגנים - 60,000 אופציות.

5.1.2. לעו"ד גילת אלגר - 60,000 אופציות.

5.2. בכפוף לאישור הבורסה, לרישומן למסחר של מניות המימוש, תקצה החברה אופציות כדלקמן:

5.2.1. למר מעוז חן - 60,000 אופציות.

5.2.2. למר ליאור סום - 60,000 אופציות.

מובהר כי הקצאת האופציות לנושאי המשרה המפורטים בסעיף 5.2 זה אינה כפופה לאישור האסיפה הכללית.

ה"ה אייל בוגנים, גילת אלגר, מעוז חן וליאור סוס, יקראו להלן גם: "הניצעים".

5.3. האופציות המוצעות יוקצו בכפוף לקבלת האישורים והתקיימות התנאים להקצאתן כמפורט בסעיף 9 להלן. מניות המימוש יירשמו במרשם ניירות הערך של החברה על שם מזרחי טפחות חברה לרישומים בע"מ (או כל חברה אחרת לרישומים כפי שתקבע החברה מעת לעת), כמתחייב מהוראות תקנון הבורסה וההנחיות על פיו.

5.4. החברה תפנה לקבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש, בסמוך לאחר הגשת דוח הצעה זה.

5.5. מניות המימוש, תהיינה, החל ממועד מימושן, שוות מכל הבחינות למניות הרגילות הקיימות בהון החברה.

5.6. על מניות המימוש יחולו הוראות החסימה כמתחייב על פי הוראות חוק ניירות ערך וכמפורט בסעיף 11 להלן. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, מובהר כי האופציות המוצעות הינן בלתי סחירות וכי הניצעים לא יהיה רשאים למכור ו/או להעביר אותן לאחרים.

#### 5.7. תנאי האופציות המוצעות

5.7.1. ככל שהדבר אפשרי על פי הוראות הדין ביחס לכל אחד מהניצעים, האופציות המוצעות יוקצו בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], תשכ"א - 1961 (להלן: "הפקודה") במסלול רווח הון עם נאמן. ניצע שלא יהיה זכאי, על פי הוראות הדין, להקצאה בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה, האופציות יוקצו לו (או לתאגיד בבעלותו המלאה) בהתאם להוראות סעיף 3(ט) לפקודה.

מובהר כי ביחס לכל ניצע שהאופציות המוצעות לו יוקצו בהתאם להוראת סעיף 102 לפקודה, הקצאת האופציות תותנה בקבלת אישור רשות המיסים, וזאת כתנאי מתלה בנוסף לכל יתר התנאים להקצאה המפורטים לעיל. בכוונת החברה לפנות בתקופה הקרובה לרשות המיסים ולהגיש תוכנית אופציות, בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה.

5.7.2. **תקופת ההבשלה ותנאיה, ותקופת המימוש:** האופציות המוצעות, יבשילו ב-12 מנות רבעוניות שוות, ובסה"כ במשך שלוש שנים, שראשיתן ביום 1.4.2025 וסיומן ביום 31.3.2028, באופן שמדי רבעון, יבשילו, ביחס לכל ניצע, 5,000 אופציות.

האופציות המוצעות תהיינה ניתנות למימוש, כולן או מקצתן (מותנה בהמשך העסקה/כחונה בחברה עד לאותו מועד, כמפורט בסעיף 5.8 להלן), ממועד ההבשלה של כל מנה ועד ליום 31.3.2030 ("מועד הפקיעה"). אופציות אשר לא תמומשנה עד למועד זה, תפקענה ותהיינה בטלות ולא תקננה למחזיק בהן כל זכות או תביעה שהיא.

5.7.3. **מחיר המימוש:** מחיר המימוש יעמוד על 16.86 ש"ח לכל מניה, בכפוף להתאמות כמפורט בסעיף 5.11 להלן. החברה תימנע מחלוקת מניות הטבה וכיו"ב שינויים בהון העלולים להביא להקצאת מניות מימוש במחיר הנמוך מ-0.30 ש"ח (30 אגורות) למניה.

5.7.4. על אף האמור לעיל, האופציות המוצעות לא תהיינה ניתנות למימוש ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון ("אירוע חברה"). חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, האופציות המוצעות לא תהיינה ניתנות למימוש ביום האקס האמור.

### 5.7.5. אופן מימוש האופציות :

5.7.5.1. מימוש האופציות ייעשה על ידי מסירת הודעת מימוש לחברה, בטופס המיועד לכך. מימוש אופציה יתבצע לאחר קבלת הודעת המימוש על ידי החברה ותשלום כל מס שיידרש בקשר עם המימוש.

5.7.5.2. הניצעים יהיו רשאים לממש את האופציות, כולן או חלקן, במהלך תקופת האופציה, כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש, או באמצעות מנגנון מימוש נטו כמפורט להלן.

5.7.5.3. ככל שמימוש האופציות יעשה בדרך של מנגנון מימוש נטו, כלומר, לפי שווי ההטבה הגלום בהם (Net Exercise), כך שמחיר המימוש יהיה תיאורטי בלבד לצורך חישוב שווי ההטבה, ולא ישולם בפועל על ידי מי מהניצעים, אזי מספר מניות המימוש יחושב לפי הנוסחה הבאה :

$$X = \frac{Y (A-B)}{A}$$

**X** = כמות המניות שיוקצו לניצע, המשקפות את מרכיב ההטבה ;  
**Y** = מספר המניות (נכון למועד המימוש, כפי שהותאמו, ככל שהותאמו, בהתאם לתכנית האופציות) הנובעות ממימוש האופציות הממומשות, בהנחת תשלום מחיר המימוש במזומן ; בהנחת תשלום מחיר המימוש במזומן ;  
**A** = מחיר הסגירה של מניות החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד מתן הודעת המימוש על ידי הניצע ;  
**B** = מחיר המימוש למניה במזומן (כפוף להתאמות).

5.7.5.4. לאור הוראות סעיף 304 לחוק החברות, בסמוך לאחר מועד המימוש של האופציות על פי התוכנית על ידי אחד הניצעים, וככל שהמימוש על ידי אחד הניצעים יעשה בדרך של מימוש נטו, תהפוך החברה להון מניות חלק מרווחיה כאמור בסעיף זה לחוק, מפרמיה על מניות, או מכל מקור אחר בהונה העצמי על פי דוחותיה הכספיים האחרונים שלפני מועד המימוש, בגובה הערך הנקוב של המניות אשר הוקצו בפועל.

5.7.5.5. יובהר כי האופציות ניתנות למימוש למניות שלמות בלבד, ובשום מקרה לא ניתן יהיה לממש רכישה של שבריר של מניה. ככל שכתוצאה ממימוש או התאמה של האופציות יתקבל שבריר מניה, הוא יעוגל כלפי מעלה או מטה למספר השלם הקרוב ביותר.

5.7.5.6. על אף האמור בסעיף זה לעיל, הנהלת החברה תהא רשאית לבצע שינויים, מעת לעת לפי שיקול דעתה הבלעדי, בהוראות הטכניות ביחס למימוש כתבי האופציה, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, לבצע שינויים בנוסח הודעת המימוש, במועדי הגשתה, באופן משלוחה ובמועדי ההקצאה של מניות המימוש. החברה תודיע לניצעים על שינוי אופן המימוש באמצעות משלוח הודעת דוא"ל.

## 5.8. הוראות שיחולו במקרה של סיום כהונה, סיום העסקה או סיום התקשרות

בכל מקרה של סיום יחסים או סיום התקשרות בין מי מהניצעים לחברה, למעט במקרה של "סיבה" כפי שיוגדר מונח זה בתכנית האופציות או בהסכם ההקצאה (אלא אם קבע הדירקטוריון אחרת) (להלן: "מועד הסיום"), יחול האמור להלן:

5.8.1. אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההקצאה, כל אופציה שטרם הבשילה על פי מועדי ההבשלה נכון למועד הסיום תפקע באופן מיידי במועד הסיום.

5.8.2. אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההקצאה, אופציות אשר נכון למועד הסיום הבשילו על פי מועדי ההבשלה (לרבות האצה), יהיו ניתנות למימוש עד המוקדם מבין: (1) תום תקופה של 90 ימים ממועד הסיום, או; (2) מועד הפקיעה, והכל אלא אם יצוין אחרת בהסכם ההקצאה.

5.8.3. במקרה של סיום יחסים בגין מוות או נכות של הניצע, אזי כל האופציות הבשלות תהיינה ניתנות למימוש על-ידי הניצע או יורשיו, עד למוקדם מבין: (1) תום תקופה של שנה ממועד הסיום; או (2) מועד הפקיעה, אלא אם יצוין אחרת בהסכם ההקצאה. אם לאחר מוות או סיום העסקה כתוצאה מנכות (לפי העניין), האופציות לא תמומשנה במהלך התקופה המתוארת, האופציות תפקענה. העברת האופציות למוטב כלשהו תעשה בכפוף להודעה בכתב לחברה. כל התנאים של כל אופציה שהיא, בין אם מפורטים בהסכם ההקצאה ו/או בכל מסמך אחר בקשר עם אותה אופציה, יחייבו את המוטבים.

5.8.4. במקרה של סיום יחסים בשל "סיבה", כהגדרתה כאמור, כל האופציות שטרם מומשו תפקענה באופן מיידי במועד סיום היחסים.

5.9. בהנחת מימוש כל האופציות המוצעות יהוו מניות המימוש (כהגדרתן לעיל) כ- 1.05% בהון וכ- 1.12% בזכויות ההצבעה של החברה, כפי שהם לאחר ההצעה.

## 5.10. תנאי מניות המימוש

5.10.1. בכפוף לקבלת אישור הבורסה כאמור לעיל, מניות המימוש תרשמנה למסחר בבורסה והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה ותזכינה את בעליהן במלוא הדיבידנדים במזומנים או במניות הטבה, ובכל חלוקה אחרת אשר יוכרז עליה או שתחולק על ידי החברה לאחר מועד הקצאתן.

5.10.2. לפרטים אודות הזכויות הנלוות למניות הרגילות של החברה, ראו פרק 4 לתשקיף רישום למסחר והנפקה ראשונה לציבור מסוים כחלק מעסקת שינוי מבנה ומיזוג וכן תשקיף מדף של החברה מיום 20.9.2022 (אסמכתא: 2022-01-119002), אשר תוכנו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

## 5.11. התאמות עקב חלוקת מניות הטבה, השתתפות בהנפקת זכויות וחלוקת דיבידנד

האופציות המוצעות תהינה כפופות להתאמות כמפורט להלן:

### 5.11.1. התאמות עקב חלוקת מניות הטבה

בכפוף לאמור להלן, אם החברה תחלק מניות הטבה, יישמרו זכויות הניצעים, כך שמספר המניות הנובעות ממימוש האופציות שכל אחד מהניצעים יהיה זכאי להן עם מימושן יגדל או יקטן במספר המניות מאותו סוג שכל אחד מהניצעים היה זכאי להן כמניות הטבה, אילו מימש את

האופציות עד ליום המסחר האחרון שלפני יום האקס. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהוספת מניות כאמור.

מספר מניות המימוש להן יהיה זכאי כל אחד מהניצעים יותאם רק במקרה של חלוקת מניות הטבה ובמקרה של הנפקה בדרך של זכויות אך לא במקרה של הנפקות אחרות כלשהן (כולל הנפקות לבעלי עניין).

#### 5.11.2. התאמות עקב הנפקה בדרך של זכויות

ככל שיוצעו לבעלי המניות של החברה, בדרך של זכויות, זכויות לרכישת ניירות ערך כלשהם, תציע החברה לניצעים בגין אופציות שטרם מומשו, אותם ניירות ערך בתנאים זהים להצעה לבעלי המניות ויראו את הניצעים כאילו המירו את האופציות.

#### 5.11.3. התאמה בגין חלוקת דיבידנד

אם וככל שתחלק החברה, בתקופת קיום זכות המימוש של האופציות המוצעות, דיבידנד לבעלי מניות רגילות של החברה, אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלתו (להלן: "**היום הקובע לקבלת הדיבידנד**") יקדם למועד המימוש של האופציות, אזי תוספת המימוש תוכפל ביחס שבין שער הבסיס "אקס דיבידנד" לבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום "האקס דיבידנד".

#### 5.11.4. התאמות בשל שינוי מבני או עסקת פיצול

במקרה של שינוי מבני, המניות הכפופות לאופציות יוחלפו או יומרו למניות של החברה או של חברה חליפה בהתאם להחלפה שתבוצע בקשר למניות הרגילות של החברה, וכן מחיר המימוש וכמות מניות המימוש יותאמו בהתאם לתנאים של השינוי המבני, על מנת לשקף את אותם התנאים (לרבות שיעור ההחזקות, שווי כלכלי, מחיר מימוש, תנאים הצמודים למניות הכפופות לאופציה וכו') שחלים בנוגע לאופציות ולמניות הכפופות אליהן שהוקצו לניצעים.

במקרה של עסקת פיצול, ובכפוף לשיקול דעת הדירקטוריון, הניצעים יהיו זכאים לקבל מניות או אופציות בחברה החדשה אשר תוקם בעקבות עסקת הפיצול, בהתאם למניות אשר יוענקו לבעלי המניות הרגילות של החברה במסגרת עסקת הפיצול, על מנת לשקף את אותם התנאים (לרבות שיעור ההחזקות, שווי כלכלי, מחיר מימוש, תנאים הצמודים למניות הכפופות לאופציה וכו') שחלים בנוגע לאופציות ולמניות הכפופות אליהן שהוקצו לניצעים, כאילו המניות הכפופות לאופציה מומשו למניות ערב עסקת הפיצול.

#### 5.11.5. שינוי בהון

אם החברה תאחד את המניות הרגילות שבהונה המונפק או תחלקן בחלוקת משנה, יוקטן או יוגדל (לפי המקרה) מספר מניות המימוש שיוקצו עקב מימוש האופציות (לפי העניין) לאחר פעולה כאמור. במקרה כזה בעל האופציות לא יוכל לקבל חלק ממניה שלמה אחת ושברי המניות שיתהוו יטופל כפי שדירקטוריון החברה ימצא למתאים. במקרה של איחוד או חלוקה כאמור יחולו הוראות סעיף זה בשינויים המחויבים.

5.11.6. החברה תשמור כמות מספקת של מניות רגילות בהונה הרשום להבטחת זכות המימוש של הניצעים ובמקרה הצורך תגרום להגדלת ההון הרשום שלה.

## 5.12. השווי ההוגן של האופציות המוצעות

5.12.1. מחיר מניית החברה בבורסה, הידוע ביום 24.3.2025 (המועד בו התקבלה החלטת הדירקטוריון לאישור ההצעה הפרטית) היה 16.40 ש"ח. מחיר מניית החברה בבורסה ביום 3.4.2025, הסמוך למועד פרסום דוח זה היה 16.63 ש"ח.

5.12.2. השווי ההוגן על פי נוסחת "בלאק ושולס" של האופציות המוצעות, בהתחשב במחיר מניית החברה בבורסה הידוע במועד ההצעה, הינו כ- 4.05 ש"ח עבור כל אופציה ובסה"כ: כ- 972 אלפי ש"ח.

5.12.3. בחישוב השווי ההוגן של האופציות המוצעות נלקחו בחשבון ההנחות הבאות:

מחיר המניה לחישוב:	16.40 ש"ח
מחיר המימוש:	16.86 ש"ח
תקופת המימוש:	5 שנים
סטית תקן שנתית:	18.03
שיעור ההיוון:	4.3%

## 6. פרטים אודות הון המניות של החברה וההחזקה בניירות הערך של החברה

6.1. הון המניות הרשום של החברה למועד הדוח הינו 1,000,000 ש"ח, המורכבים מ-100,000,000 מניות רגילות רשומות על שם בנות 0.01 ש"ח ע.נ. כל אחת ("מניות רגילות").

6.2. הון המניות המונפק והנפרע של החברה למועד הדוח ולפני ההצעה לניצעים, עומד על 22,553,464 מניות רגילות. בהקשר זה יצוין כי חברות בנות של החברה מחזיקות 1,358,139 מניות רגילות, אשר בהתאם להוראות חוק החברות, הינן מניות ללא זכות הצבעה.

6.3. להלן יובאו, למיטב ידיעת החברה, הכמות ושיעור החזקותיהם של הניצעים, של יתר בעלי עניין בחברה וסך החזקות של שאר בעלי המניות בהון המונפק ובזכויות ההצבעה בחברה, לפני ולאחר ביצוע הקצאת האופציות כמפורט בדוח זה לעיל:

לאחר ההקצאה הפרטית								לפני ההצעה הפרטית				בעל המניות
בהנחת מימוש האופציות (דילול מלא)				לפני מימוש האופציות								
% בזכויות ההצבעה <sup>1</sup>	% בהון	אופציות	מניות	% בזכויות ההצבעה <sup>1</sup>	% בהון	אופציות	מניות	% בזכויות ההצבעה <sup>1</sup>	% בהון	מניות		
51.77	48.68	--	11,096,956	52.36	49.20	--	11,096,956	52.36	49.20	11,096,956		גבריאל בוגנים
8.95	8.42	--	1,918,578	9.05	8.51	--	1,918,578	9.05	8.51	1,918,578		אלטשולר שחם קרנות נאמנות
1.10	1.04	--	236,165	1.11	1.05	--	236,165	1.11	1.05	236,165		אלטשולר שחם קופות גמל
0.07	0.06	--	14,719	0.07	0.07	--	14,719	0.07	0.07	14,719		אלטשולר שחם השקעות
6.80	6.39	--	1,456,984	6.87	6.46	--	1,456,984	6.87	6.46	1,456,984		הראל קופות גמל
4.21	3.96	--	903,455	4.26	4.01	--	903,455	4.26	4.01	903,455		יצחק זינגר
0.01	0.01	--	2,439	0.01	0.01	--	2,439	0.01	0.01	2,439		ניצה זינגר
0.21	0.20	--	46,028	0.22	0.20	--	46,028	0.22	0.20	46,028		ארז בוגנים
--	5.96	--	1,358,139	--	6.02	--	1,358,139	--	6.02	1,358,139		דורסל באז וחב' בנות שלה
0.28	0.26	--	60,000	--	--	60,000	--	--	--	--		אייל בוגנים
0.28	0.26	--	60,000	--	--	60,000	--	--	--	--		גילת אלגר
0.56	0.53	--	120,582	0.29	0.27	60,000	60,582	0.29	0.27	60,582		מעוז חן
0.28	0.26	--	60,000	--	--	60,000	--	--	--	--		ליאור סום
25.48	23.97	--	5,459,419	25.76	24.20	--	5,459,419	25.76	24.20	5,459,419		בעלי מניות אחרים
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>--</b>	<b>22,793,464</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>240,000</b>	<b>22,553,464</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>22,553,464</b>		<b>סה"כ</b>

בנטרול המניות המוחזקות על ידי דורסל באז וחברות בנות שלה.

1

**7. תמורת ניירות הערך המוצעים והדרך שבה היא נקבעת**

הקצאת האופציות המוצעות לניצעים נעשית ללא תמורה, כחלק מתנאי ההתקשרות עימם בהיותם נושאי משרה בחברה, ובהתאם לתנאי מדיניות התגמול המוצעת. מחיר המימוש הינו מחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההצעה בדירקטוריון החברה.

**8. רישום למסחר של המניות שתתקבלנה ממימוש האופציות המוצעות**

המניות שתתקבלנה ממימוש האופציות המוצעות, תרשמנה למסחר והן תסחרנה, בכפוף לכללי החסימה המפורטים בסעיף 11 להלן, כפי וככל שייסחרו באותו מועד כל יתר המניות הרגילות שבהן המניות המונפק של החברה.

**9. אישורים הנדרשים ותנאים שנקבעו לביצוע ההקצאה ומועד ההקצאה**

הקצאת האופציות לניצעים כפופה לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש שינבעו ממימוש האופציות המוצעות, ככל שימומשו.

הקצאת האופציות לה"ה אייל בוגנים וגילת אלגר, כפופה בנוסף, לאישור האסיפה הכללית נשוא דוח זה. ביחס לכל ניצע שהאופציות המוצעות לו יוקצו בהתאם להוראת סעיף 102 לפקודה, הקצאת האופציות תותנה בקבלת אישור רשות המיסים, וזאת כתנאי מתלה בנוסף לכל יתר התנאים להקצאה המפורטים לעיל.

בכפוף לאישורים האמורים, האופציות המוצעות תוקצינה בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה.

**10. הסכמים בנוגע לניירות הערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה**

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד פרסומו של דוח מידי זה, לא קיימים כל הסכמים, בכתב או בעל פה, בין הניצעים לבין מחזיקים בניירות ערך של החברה או בין הניצעים לבין אחרים, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה.

תשומת הלב מוסבת לכך שה"ה אייל בוגנים וגילת אלגר הינם בנו ובתו בהתאמה של מר גבריאל בוגנים, בעל השליטה בחברה, ואחיו של מר ארז בוגנים, בעל מניות בחברה.

**11. מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך המוקצים**

על מכירת מניות המימוש, כולן או חלקן (להלן בסעיף זה: "ניירות הערך"), יחולו המגבלות הקבועות בסעיף 15 לחוק ניירות ערך, ובתקנות ניירות ערך (פרטים לענין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), תש"ס - 2000 (להלן בסעיף זה: "התקנות"), כמפורט להלן:

11.1. במהלך ששת (6) החודשים שראשיתם ביום הקצאת האופציות המוצעות (להלן: "תקופת החסימה המוחלטת"), אף אחד מהניצעים לא יהיה רשאי להציע את ניירות הערך, במהלך המסחר בבורסה בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה פרסומו.

11.2. בששת (6) הרבעונים העוקבים שלאחר תום תקופת החסימה המוחלטת, כל אחד מהניצעים יהיה רשאי להציע במהלך המסחר בבורסה ניירות ערך, בלא שיידרש לפרסם תשקיף כאמור, בכפוף לסייגים המצטברים הבאים:

11.2.1. לא יותר מהממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה במניות החברה בתקופה בת שמונה (8) שבועות שקדמו ליום ההצעה;

11.2.2. הכמות הכוללת המוצעת למכירה בכל רבעון על ידי כל אחד מהניצעים בנפרד לא תעלה על 1% מההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה.

לעניין סעיף 11.2 זה בלבד - "הון מונפק ונפרע", למעט מניות שינבעו מממוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו; "רבעון", תקופה של שלושה חודשים. ראשיתו של הרבעון הראשון בתום תקופת החסימה המוחלטת.

11.3. על מכירה מחוץ לבורסה, לא יחולו מגבלות בדבר מועדים או כמויות, ובלבד שכל אדם אשר ירכוש מהניצעים את ניירות הערך, כולן או חלקן, ייכנס בנעלי אותו ניצע לעניין קיום הוראות החסימה כאמור לעיל בהתאם לחוק ניירות ערך והתקנות.

#### 12. נימוקי הדירקטוריון ושמות הדירקטורים

ראו סעיף 18 להלן.

#### 13. מועד ההקצאה

בכפוף לאמור בסעיף 9 לעיל, האופציות המוצעות תוקצינה בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה.

#### ד. פרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה

#### 14. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המוצעות ומהות העניין האישי

14.1. למועד דוח זה, בעל השליטה בחברה הינו מר גבריאל בוגנים, המחזיק נכון למועד דוח זה, כ- 49.20% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה וכ- 52.36% מזכויות ההצבעה בה, במישרין ובעקיפין באמצעות חברות פרטיות בשליטתו המלאה.

14.2. בעל השליטה, מר גבריאל בוגנים, הינו בעל ענין אישי באישור ההתקשרויות המוצעות המפורטות לעיל, בשל היותו אביהם של מר אייל בוגנים ועו"ד גילת אלגר, שהינם צדדים להתקשרויות המוצעות.

14.3. בעל השליטה, מר גבריאל בוגנים, הודיע לחברה כי אינו צד להסכמים כלשהם הנוגעים לזכויות ההצבעה בחברה.

#### 15. הדרך שבה נקבעה התמורה

ראו סעיף 7 לעיל.

#### 16. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקה

ראו סעיף 9 לעיל.

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

לא קיימות עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המובאות לאישור האסיפה, שנחתמו בשנתיים האחרונות שקדמו למועד אישור הדירקטוריון, או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון, בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה עניין אישי בהן, למעט כמפורט להלן:

17.1. תנאי הכהונה הנוכחיים של מר אייל בוגנים ושל עו"ד גילת אלגר, וכן כתב התחייבות לשיפוי שניתן לגב' אסתר בוגנים, רעייתו של מר גבריאל בוגנים, הכל כמפורט בדוחות הקודמים.

17.2. תנאי הכהונה של מר גבריאל בוגנים, כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות ביום 8.10.2023. פרטי ההתקשרות מופיעים בדוח מיידי מיום 31.8.2023 (אסמכתא: 2023-01-101481), אשר תוכנו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

17.3. כתב התחייבות לשיפוי שניתן למר ארז בוגנים, בנו של מר גבריאל בוגנים, כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות ביום 14.7.2024. פרטי ההתקשרות מופיעים בדוח מיידי מיום 4.6.2024 (אסמכתא: 2024-01-058860), אשר תוכנו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

**18. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העסקאות לרבות לשווי התמורה ולדרך שבה היא נקבעה, ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון וועדת התגמול בדבר אישור העסקאות**

18.1. מר אייל בוגנים ועו"ד גילת אלגר מעניקים שירותים לדורסל באז ולחברה מזה מספר לא מבוטל של שנים והינם בעלי ניסיון רב, מיומנות עסקית והיכרות מעמיקה עם תחומי פעילותה של החברה.

18.2. בהקשר זה, להערכת ועדת התגמול, ההליך המתאים לבחינת ההתקשרויות המוצעות בנסיבות העניין, הוא סיווג ההתקשרויות המוצעות, כל אחת, כ"הליך אחר" כהגדרתו בסעיף 117 (ב1) לחוק החברות, המתחשב במכלול השיקולים ובכלל זה זהות הגורם המעניק שירותיו לחברה ואיכות השירותים שניתנו על ידו עד כה לחברה ולדורסל באז. בנסיבות העניין, ועדת התגמול רואה את ההתקשרויות המוצעות, כעסקאות שהינן לטובת החברה, זאת בין היתר לאור ניסיונם הרב של מר אייל בוגנים ועו"ד גילת אלגר, יכולתם והיכרותם עם תחומי פעילותה של החברה. כמו כן, ועדת התגמול קבעה כי בנסיבות העניין, אין צורך בקיום הליך תחרותי.

18.3. התגמול ההוני המוצע הינו סביר והוגן בנסיבות העניין, וזאת בשים לב, בין היתר, לניסיונם המקצועי של מר אייל בוגנים ושל עו"ד גילת אלגר בנושאי משרה בחברה, כישוריהם, הישגיהם, מומחיותם, השכלתם, תחומי אחריותם, צורכי החברה לשמר את נושאי המשרה שלה ועלות הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה של כל אחד מהם.

18.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו וקבעו כי האופציות המוצעות למר אייל בוגנים ולעו"ד גילת אלגר אינן חורגות ממדיניות התגמול המוצעת של החברה, וכי הן עולות בקנה אחד עם האופציות המוצעות לנושאי משרה אחרים בחברה ובדורסל באז.

18.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו וקבעו כי האופציות המוצעות למר אייל בוגנים ולעו"ד גילת אלגר אינן מהוות "חלוקה", כמשמעה בחוק החברות.

18.6. לאור הנימוקים לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה, כי האופציות המוצעות הינן בהיקף סביר בנסיבות העניין והקצאתן הינה לטובת החברה.

בישיבת ועדת התגמול מיום 20.3.2025 השתתפו כל חברי הוועדה: עו"ד גדעון פרייטג (יו"ר הוועדה, דח"צ), עו"ד עמית דרורי בריקמן (דח"צ) ועו"ד טלי ירון אלדר (דירקטורית בלתי תלויה). ועדת התגמול אישרה פה אחד את ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 2, ו-32.7 לעיל, שעל סדר יומה של האסיפה.

בישיבת הדירקטוריון מיום 24.3.2025 השתתפו הדירקטורים הבאים: מר יצחק זינגר (יו"ר הדירקטוריון), עו"ד גדעון פרייטג (יו"ר הוועדה, דח"צ), עו"ד עמית דרורי בריקמן (דח"צ) ועו"ד טלי ירון אלדר (דירקטורית בלתי תלויה). הדירקטוריון אישר פה אחד את ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 2, ו-32.7 לעיל, שעל סדר יומה של האסיפה.

**19. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי, ומהות עניין זה**

- 19.1. מר אייל בוגנים הינו בעל עניין אישי באישור ההתקשרויות, בשל היותו צד לאחת מהן וכן בשל היותו בנם של ה"ה גבריאל ואסתר בוגנים, ואחיה של עו"ד גילת אלגר.
- 19.2. גב' אסתר בוגנים הינה בעלת עניין אישי באישור ההתקשרויות, בשל היותה אימם של מר אייל בוגנים ועו"ד גילת אלגר.
- 19.3. מר ארז בוגנים הינו בעל עניין באישור ההתקשרויות, בשל היותו אחיהם של מר אייל בוגנים ועו"ד גילת אלגר.

**ה. כללי**

**20. כינוס האסיפה הכללית**

האסיפה הכללית של בעלי המניות תתקיים ביום ה', 15 במאי 2025, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב שחם 3, פתח תקוה. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום ה', 22 במאי 2025, באותו מקום ובאותה השעה.

**21. הרוב הדרוש לאישור הצעות ההחלטה שעל סדר היום**

21.1. הרוב הנדרש באסיפה לאישור עדכון מדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 1 לעיל, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

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

מובהר כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם אסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

21.2. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 2 ו-3 לעיל, הינו רוב קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות 276, בשינויים המחויבים;

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

## 22. הזכאים להשתתף ולהצביע באסיפה

22.1. בהתאם לסעיפים 182(ב) ו-182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005, המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הינו תום יום המסחר במניות החברה בבורסה ביום 15.4.2025 ("המועד הקובע").

22.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס - 2000, ("תקנות הוכחת בעלות") בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, יהיה רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה אם ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות האמורות.

22.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים וכן כי בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (לפי סימן ב' לפרק 2' לחוק ניירות ערך) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

22.4. יצוין, כי לאור המצב הבטחוני הפוקד את מדינת ישראל, רשות ניירות ערך הודיעה כי היא פועלת לחיזוק מערכות ההגנה שלה במרחב האינטרנטי, ולכן עלולים להתעורר קשיים זמניים בגישה מחו"ל למערכת ההצבעה האלקטרונית. ככל שהתגלו קשיים כאמור החברה מפנה את בעלי מניותיה לבצע את הצבעתם בדרכי ההצבעה האחרות המפורטות בדוח זה (לרבות כמפורט בסעיף 22.5 להלן) או ליצור קשר עם מוקד התמיכה של המערכת בטלפון מספר: 077-2238333.

22.5. בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה ובכל אסיפה נדחית, יוכלו להשתתף ולהצביע בהן בעצמם או על ידי באי כוח, ובמקרה של תאגיד על ידי אדם שהורשה על ידו כדון. המסמך הממנה שלוח להצבעה יופקד במשרדה של החברה לפחות 48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה או לאסיפה הנדחית וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות.

## 23. הצבעה בכתב והודעות עמדה

23.1. בעל מניות שאינו רשום רשאי להצביע באסיפה הכללית, באמצעות כתב הצבעה, בנוסח המצורף כנספח ב' לדוח זה, וכמפורט להלן:

23.2. כתובות אתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתבי ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותם בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות (בהתאמה), הינם כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ [maya.tase.co.il](http://maya.tase.co.il).

23.3. הצבעה בכתב תעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

23.4. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

23.5. 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.

23.6. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ואילו המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה במסירה ידנית לחברה הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

23.7. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה.

#### **24. מניין חוקי ואסיפה נדחית**

האסיפה הכללית תתקיים בכל מספר משתתפים שהוא, ובלבד שלבעלי המניות הנוכחים 50.01% לפחות מזכויות ההצבעה ("מניין חוקי"), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח באסיפה בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים (לעיל ולהלן: "האסיפה הנדחית"), לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, והיא תתקיים, כאמור, ביום ה', 22.5.2025. האסיפה הנדחית תתקיים אך ורק בהתקיים מניין חוקי.

#### **25. בקשה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה**

בקשה של בעל מניה, הזכאי לכך לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה הכללית. אם הוגשה בקשה כאמור, הנושאים הנוספים עשויים להתווסף לסדר היום של האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה. יובהר, כי אין בפרסום סדר היום המעודכן (הכולל את הנושאים הנוספים), ככל שיעודכן, כדי לשנות את המועד הקובע (כהגדרתו לעיל).

#### **26. סמכות רשות ניירות ערך**

26.1. בהתאם לתקנה 17 לתקנות הצעה פרטית ובהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך (להלן: "הרשות"), להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להצעה הפרטית/להתקשרויות, נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע.

26.2. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר מ- 35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

26.3. החברה תגיש תיקון על פי הוראה כאמור בדרך הקבועה בתקנות הצעה פרטית ו/או בתקנות עסקה עם בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

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

26.5. חלפו 21 ימים מיום הגשת דוח זה ולא ניתנה הוראה של הרשות כאמור, רשאית החברה להקצות את ניירות הערך על פי ההצעה הפרטית ובלבד שנתמלאו שאר התנאים הקבועים לעניין זה בתקנות הצעה פרטית ובכל דין.

**27. נציגי החברה לענין הטיפול בדוח המידי**

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הינם עוה"ד רונן ציטבר וזוהר הדר  
ממשרד ציטבר, גלאור ושות', עורכי דין, דרך מנחם בגין 150 תל אביב 6492105  
טל': 03-6127778; פקס: 03-6127779.

**28. עיון במסמכים**

ניתן לעיין במסמכים הנוגעים להחלטות נשוא דוח זה במשרדי החברה ברחוב שחם 3, פתח תקוה, בשעות  
המקובלות ולאחר תיאום מראש בטלפון 074-7122880. כמו כן ניתן לעיין במסמכים האמורים באתר  
ההפצה.

בכבוד רב,

**דורסל החזקות בע"מ**

באמצעות: ליאור סוס, סמנכ"ל כספים

**נספחים:**

**נספח א' - מדיניות התגמול המוצעת**  
**נספח ב' - כתב הצבעה**

## דורסל החזקות בע"מ

### מדיניות תגמול נושאי משרה

מדיניות תגמול זו אינה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה בחברה מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה ממרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בהן כמצג או התחייבות כלשהי של החברה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים והכל בהתאם להוראות הדין, כפי שתהיינה מעת לעת. אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו אינה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים. מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחס לגברים ונשים כאחד.

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, על פי הוראות חוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "מדיניות התגמול").

#### 1. מטרות מדיניות התגמול

- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בחברה.

#### 2. הגדרות

חוק החברות, התשנ"ט - 1999.	"חוק החברות"
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 <sup>1</sup> .	"נושא משרה"
תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות 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"
הסך של התגמול הקבוע ויתר תנאי כהונה והעסקה.	"תגמול כולל"
שכר או דמי ניהול או גמול דירקטורים.	"תגמול קבוע"
מענק.	"תגמול משתנה"

אופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות.

"תגמול הוני"

<sup>1</sup> יובהר כי מדיניות התגמול לא תחול על נושאי משרה בכירה, כהגדרתם בחוק ניירות ערך, שאינם נושאי משרה בחברה.

“הטבות ותנאים נלווים” לרבות מתן זכויות סוציאליות, קרן השתלמות, חופשה, הבראה, ביטוחים, דמי מחלה, ארוחות, טלפון, ביגוד, עיתון וכיו”ב.

### 3. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

הדירקטוריון מופקד על ניהול תכניות התגמול ועל יישומן ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי משרה ותפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול במטרה לוודא כי היא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה.

מבלי לגרוע מהאמור להלן לעניין תקופת תוקפה של מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה של מדיניות התגמול או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 1 לעיל, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.

קביעת תגמול לנושא משרה ברמה מחמירה יותר לעומת המגבלות הקבועות במסמך מדיניות זה לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול.

### 4. ועדת תגמול

ועדת דירקטוריון אשר מונתה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם לחוק החברות.

תפקידיה של ועדת התגמול הם:

- לפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול;
- להמליץ לדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים, על מדיניות התגמול לנושאי משרה;
- להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ולבחון את יישומה;
- להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונות אישור של ועדת התגמול לפי סעיפים 272, 273 ו-275 לחוק החברות;
- לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות.

### 5. עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה

במסגרת בחינת התגמול המוצע לנושא משרה תבחן וועדת התגמול, בין היתר, פרמטרים כדלקמן:

- המלצת מנכ”ל החברה (ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ”ל);
- השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי;
- הישגיו ותרומתו לחברה;
- היכרותו עם החברה והשוק בו החברה פועלת;

- כמו כן, יובאו בחשבון תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמים קודמים שנחתמו, ככל שנחתמו;
- הערכת תרומתו הצפויה של נושא המשרה לקידום מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- אופי התגמול המוצע בהתחשב בשיקולי ניהול הסיכונים של החברה;
- תוצאות פעילות החברה, גודל החברה ואופי פעילותה;
- הרכב התגמול המוצע;
- היחס שבין עלות תנאי כהונתו לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים בחברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה;
- השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות.

## 6. מבנה תגמול כולל

קבוצה	תגמול קבוע	שיפוי וביטוח	תגמול משתנה	תגמול הוני
חברי דירקטוריון	+	+	-	-
נושאי משרה אחרים	+	+	+	±

## 7. תגמול קבוע

### 7.1. יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון זכאי, בנוסף לגמול הדירקטורים לו הוא זכאי כמו יתר חברי הדירקטוריון, כמפורט בסעיף 7.2 להלן, גם לגמול השתתפות עבור ישיבות שהוא מקיים מעת לעת עם מנכ"ל החברה ואו הנהלתה. על אף האמור, החברה תהיה רשאית לקבוע ליו"ר הדירקטוריון תגמול שנתי בסכום שלא בהכרח ייגזר מהשתתפות בישיבות, ובלבד שסך הגמול השנתי אותו יקבל יו"ר הדירקטוריון עבור כל שנה קלנדרית לא יעלה על 250 אלפי ש"ח, במונחי עלות לחברה.

### 7.2. חברי הדירקטוריון

החברה תהא רשאית לתגמל את חברי הדירקטוריון בגמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות עד ל"סכום הקבוע" כקבוע בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול") ובהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיו מעת לעת).

### 7.3. נושאי משרה

נושאי המשרה יהיו זכאים לגמול קבוע, אשר יקבע, כאמור, בשם לב להשכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של נושאי המשרה ואשר עלותו החודשית לחברה (בעבור היקף של משרה מלאה) לא תעלה על הסכומים המפורטים להלן.

תפקיד	ש"ח
מנכ"ל	150,170,000
נושא משרה שאינו מנכ"ל	90,000

(ביחס לכל נושא משרה, להלן: "תקרת התגמול הקבוע").  
יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה, תקרת התגמול הקבוע תשתנה באופן יחסי. בהקשר זה, יצוין כי לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, העסקת נושאי המשרה של החברה במשרה חלקית, הינה במסגרת מהלך העסקים הרגיל של החברה.

התגמול הקבוע יכול שיהיה צמוד למדד המחירים לצרכן או לתוספות היוקר.

שינויים בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יובאו לאישור מוסדות החברה הנדרשים על פי דין. עם זאת, יצוין כי שינוי בשיעור של עד 5% בלבד לשנה מעלות התגמול הקבוע של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, במונחים שנתיים (ללא התחשבות בעלות העסקתו בגין תגמול משתנה), לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה, ולפיכך תהא כפופה לאישור מנכ"ל החברה בלבד. עם זאת, האמור בפסקה זו ייעשה בכפוף לכך שתנאי הכהונה של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל, לאחר שינויים כאמור, לא יחרגו מתקרת התגמול הקבוע במדיניות תגמול זו.

## 8. הטבות ותנאים נלווים

להלן פירוט התנאים וההטבות הנלוות המרביים לנושאי משרה (יובהר, כי הללו הינם בנוסף למסגרת תקרת התגמול הקבוע):

### 8.1 הפרשות לתכנית פנסיונית

הפרשות וניכויים משכר נושאי המשרה לתכנית ביטוח מנהלים או לתכנית משולבת או פנסיה ולאבדן כושר עבודה, ולרבות הפרשה לפיצויי פיטורין.

### 8.2 הפרשה לקרן השתלמות

הפרשות וניכויים משכר נושאי המשרה לקרן השתלמות על-פי בחירת נושאי המשרה.

### 8.3 חופשה שנתית, ימי מחלה וימי הבראה

נושאי המשרה יהיו זכאים לחופשה שתקופתה המרבית לא תעלה על 30 ימי עבודה בשנה שצבירתם לא תעלה על מכסה של בגין שתי שנות עבודה וימי מחלה שמספרם המרבי לא יעלה על 30 ימי עבודה בשנה שצבירתם לא תעלה על 90 ימי עבודה. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים לתשלום בגין עד 15 ימי הבראה בשנה.

### 8.4 הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת בהסכמי העבודה של נושאי המשרה לא תעלה על ששה חודשים. ככלל, נושא המשרה נדרש לעמוד לרשות החברה בתקופת ההודעה המוקדמת. החברה תהא רשאית להוציא את נושא המשרה לחופשה בתקופת ההודעה המוקדמת בכפוף להוראות הדין.

### 8.5 רכב

החברה יכולה להעמיד לרשות נושאי המשרה על חשבונה רכב לצורך מילוי תפקידם. כמו כן החברה תהא רשאית לשאת בגילום המס הרלוונטי, על-פי הוראות מס הכנסה או להשתתף בתשלום אחזקת רכב או לשלם החזר הוצאות נסיעה.

### 8.6 טלפון

החברה יכולה להעמיד לרשות נושאי המשרה טלפון נייד ולשאת בעלויות השימוש בו.

## 8.7. תנאים נוספים

במסגרת מילוי תפקידם, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כגון: השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, עיתונות, דמי רישיון מקצועי, ביגוד, שי לחג וכן גילום מס על הוצאות אלה.

כמו כן, החברה רשאית לשלם לנושאי המשרה מענק פרישה בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות. הקריטריונים לתשלום מענק פרישה יהיו, בין היתר: תקופת ההעסקה; תפקודו של נושא המשרה; נסיבות ואופן סיום ההעסקה; נכונות נושא המשרה להתחייב לאי תחרות וכיו"ב.

## 8.8. החזר הוצאות ואש"ל

בנוסף לאמור לעיל, במסגרת מילוי תפקידם, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות ולדמי אש"ל ואירוח בארץ ובחו"ל, מעבר לתקרת התגמול הקבוע, על-פי נהלי החברה, כפי שיהיו מעת לעת.

## 9. תגמול משתנה

9.1. החברה תהא רשאית לשלם לנושאי משרה שאינם דירקטורים<sup>2</sup> גמול משתנה, בנוסף לגמול הקבוע, בין מכוח עמידה ביעדים שהוגדרו מראש על פי תוכנית מענקים אותה תאשר החברה מעת לעת (להלן: "**תוכנית המענקים**") ובין על פי שיקול דעת (וזאת בכפוף לאמור בסעיף 9.3 להלן).

**בכל הנוגע לתוכנית המענקים**, לא יאוחר מיום 31 במרץ של השנה בה תחול תכנית המענקים, הדירקטוריון וועדת התגמול ידונו ביישום תכנית מענקים (אם בכלל) לשנה הרלבנטית ו/או בעדכון תכנית מענקים, לפי העניין, ככל וכפי שתוצג על-ידי מנכ"ל החברה וזאת ביחס לנושאי משרה שאינם נמנים על בעל השליטה או קרוביו. תוכנית המענקים יכול שתכלול את היעדים בהם יידרשו נושאי המשרה לעמוד כתנאי לקבלת התגמול המשתנה, כמפורט בסעיף 9.3 להלן.

תכניות מענקים לנושאי משרה הנמנים על בעל השליטה או קרוביו (לרבות כל שינוי בהם) יאושרו בכפוף להוראות כל דין.

**בכל הנוגע למענקים על פי שיקול דעת**, הרי שבכפוף למגבלות המפורטות בסעיף 9.3 להלן, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה באופן אישי (לרבות אלו הנמנים על בעל השליטה או קרוביו<sup>3</sup>) מענק בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה שלנושא המשרה היה חלק משמעותי בהשגתם ו/או מענק בגין נסיבות אחרות אשר מקדמות את טובת החברה.

## 9.2. מענק מרבי

המענק המרבי שישולם לנושא משרה שאינו דירקטור על ידי החברה (בין אם שולם לנושא המשרה על פי תוכנית המענקים ובין אם שולם לו על פי שיקול דעת אורגני החברה) לא יעלה על **8-12 משכורות חודשיות**. המענק יחושב לפי משכורת חודש דצמבר של השנה עברה ניתן המענק (להלן: "**המענק המרבי**"). יובהר כי מענק בשיקול דעת יוגבל ל- 3 משכורות חודשיות בלבד.

9.3. הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ואולם החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מהרכיב המשתנה או את הרכיב המשתנה כולו, אם סכומו אינו עולה על שלוש משכורות

<sup>2</sup> מובהר כי לא תהיה מניעה לאשר ולשלם גמול משתנה לדירקטור, ככל שהוא מכהן גם כנושא משרה אחר, בהתאם למפורט בתוכנית זו ביחס לתפקידו האחר.

<sup>3</sup> מובהר כי אישור מענק לבעל השליטה או קרוביו יהיה בכפוף להוראות כל דין.

חודשיות בשנה, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי, על פי שיקול דעת), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה.

בכפוף לאמור לעיל, הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו מראש במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו ו/או אל מול תרומתו לחברה (במבחן בדיעבד), ואולם בכל מקרה כלל המענקים שישולמו לנושא המשרה לא יעלו על המענק המרבי (כהגדרתו לעיל).

היעדים יבחרו (ככל שיבחרו) מתוך רשימת יעדים המבוססים על רווחיות החברה (סולו או מאוחד), כגון- רווח תפעולי, רווח לפני מס, רווח נקי, EBITDA ו/או כל יעד אחר אשר יקדם את מטרות החברה (לרבות עמידה ביעדי שיווק, היקף הכנסות, עמידה בתקציב וכו').

ככל והתגמול המשתנה יותנה בעמידה ביעדים שהוגדרו מראש, אלו יגזרו מתכנית העבודה השנתית של החברה, ויבטאו את הצלחת החברה בכללותה למימוש תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ולהתממשות היעדים ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

יובהר כי לא ישולמו מענקים בגין שנה מסויימת ככל והרווח הנקי של החברה באותה שנה יפחת מ-12 מיליון ש"ח.

#### 9.4. העברת הפסדים ורווחים

ככל שהיעדים שיקבעו במסגרת תוכנית המענקים יחושבו על בסיס רווח החברה, אזי במידה ובשנה נתונה, החברה תרשום הפסד (להלן: "ההפסד המועבר"), יועבר ההפסד המועבר לשנה העוקבת וייגרע מן הרווח השנתי או יתווסף להפסד השנתי של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת, וכך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. המענק לא ישולם עד אשר ההפסד המועבר יקוזז במלואו.

במידה ובשנה מסוימת ייווצר רווח מעל התקרה המזכה במענק (להלן: "הרווח העודף"), יועבר הרווח העודף לשנה העוקבת ויובא בחשבון בחישוב המענק וכך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. לעניין זה, בחישוב הרווח לצורך תכניות המענקים לא תובאנה בחשבון הכנסות או הוצאות שאינן כרוכות בתזרימי מזומנים ו/או הנובעות משערך נכסים.

#### 9.5. כמות יעדים

ככל והחברה תגדיר לנושאי המשרה יעדים לצורך קבלת הגמול המשתנה, מספר היעדים לא יעלה על 5 יעדים לכל נושא משרה. היעדים והמשקולות של כל אחד מנושאי המשרה ייגזרו (ככל שייגזרו) מתוכנית העבודה השנתית וייקבעו בהתאם למידת החשיבות ומידת ההשפעה של נושא המשרה על הביצועים.

#### 9.6. חישוב המענק

ככל והחברה תגדיר לנושאי המשרה יעדים לצורך קבלת הגמול המשתנה, לכל יעד ניתן לקבוע סולם ציונים לפיו תחושב הזכאות למענק בגינו. חישוב הזכאות למענק יתבצע לכל יעד בנפרד וסך המענקים שחושבו יהוו את סך התגמול תלוי הביצועים.

שינוי של עד 10% במשקלו היחסי של כל יעד ו/או שינוי של עד 10% בפרמטר מסוים בסולם הפרמטרים לא ייחשבו כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה (ובלבד שמשקל

הרכיב האיכותי בהערכת נושאי המשרה, אשר אינו ניתן למדידה, לא יעלה על שיעור של 20%, או בכפוף להוראות כל דין).

#### 9.7. השבת תגמול משתנה

ככל שישתבר כי סכום כלשהו או חלק ממנו ששולם לנושא משרה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו בחברה חושב על בסיס נתונים שהתבררו לאחר מכן כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (Restatement), תוך פרק זמן של 3 שנים ממועד תשלום הסכום הרלוונטי, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). יובהר כי השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת מהשפעה מצטברת של שינוי מדיניות חשבונאית בעקבות שינוי בתקינה החשבונאית ו/או בכללי הדיווח לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים הרלוונטיים ובלבד שלא ייווצר מצב לפיו נושא המשרה יהיה זכאי לכפל מענק בגין אותם רווחים שיווצרו לחברה על פי דוחותיה הכספיים.

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

#### 9.8. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

שיעור התגמול הקבוע (לרבות תנאים נלווים) של נושא משרה מסך התגמול לנושא משרה, במונחי עלות לחברה ובהתייחס לתקרות התגמול הפוטנציאלי, יעמוד בטווח שבין כ- 40% עד 100%.

#### 9.9. כללי

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להורות, בכל עת, על שינוי, הפחתה, ביטול או השעייה של תכנית המענקים השנתית, ככל שתהא כזו, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה ובכפוף לכל דין.

כן יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לפרש ו/או להבהיר את תכניות המענקים התקופתיות ו/או להחליט כי לא ישולם כל מענק בהתאם לתוכנית המענקים.

מובהר כי הכללת מי מנושאי המשרה בתכנית מענקים בשנה מסוימת איננה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול נושא משרה כזה או אחר בתכניות מענקים לשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות מענקים עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.

כמו כן, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם לתוכניות המענקים, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

התגמול לנושאי שאינם דירקטורים<sup>4</sup> יכול שיכלול בתוכו, בנוסף לתגמול הקבוע ו/או התגמול המשתנה, גם הקצאה של אופציות ו/או של מניות חסומות ו/או של יחידות מניה חסומות, בין לפי סעיף 102 (מסלול הוני) ובין לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, במסגרת תוכניות תגמול הוני, כאשר במסגרת הקצאה כאמור, יקבע מנגנון הבשלה (vesting) על מנת לשמר את נושא המשרה לתקופת כהונה סבירה. מחיר המניה, או מחיר המימוש, לפי העניין, ייקבע כנגזרת ממחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה בתקופה שקדמה למיני ו/או בתקופה שקדמה לאישור תנאי השכר), הכל על פי שיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף לקבלת כל האישורים על פי כל דין, ועל פי העקרונות כמפורט להלן:

10.1. שווי ההוגן לשנת הבשלה<sup>5</sup> של האופציות ו/או המניות החסומות ו/או יחידות המניה החסומות לכל נושא משרה, כפי שהוא מחושב במועד ההענקה, לא יעלה על העלות השנתית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה בשנה הקלנדרית שקדמה לשנה בה נעשתה ההענקה (ובמקרה של הענקה הנעשית בד בבד עם המיני - העלות השנתית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה כפי שאושר באותו מועד).

10.2. תקופת ההבשלה תהיה שלוש שנים לפחות, כאשר מועד ההבשלה הראשון לא יפחת מרבעון אחד לאחר מועד תחילת ההבשלה, הכל בכפוף למנגנוני האצה מקובלים, כפי שייקבעו בתוכנית התגמול ההוני ו/או במסמכי ההקצאה.

10.3. מחיר המימוש המינימלי לא יפחת ממחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד האישור בוועדת התגמול או בדירקטוריון החברה. מחיר המימוש יכול ויהיה כפוף להוראות התאמה מקובלות במקרה של חלוקת דיבידנד, מניות הטבה וכיו"ב, כפי שייקבעו בתוכנית התגמול ההוני ו/או במסמכי ההקצאה.

10.4. אופציות שהוקצו ולא מומשו יפקעו בתוך תקופה שלא תעלה על 7 שנים ממועד ההענקה.

10.5. הקצאת אופציות יכול ותכלול מנגנון מימוש אופציות מחושב על בסיס מרכיב ההטבה (Cashless Exercise).

## 11. שיפוי וביטוח

נושאי המשרה יהיו זכאים לשיפוי וביטוח, אם וככל שיאושרו על-ידי החברה כמתחייב על פי דין ובתנאים ובהיקף שיאושרו.

בהתאם לתקנון החברה, השיפוי יכול שיעשה בדרך של התחייבות מראש לשפות ובלבד שההתחייבות לשיפוי תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן התחייבות לשיפוי וכן לסכום שלא יעלה במצטבר על סכום כולל השווה לשיעור של 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה על-פי דוחותיה הכספיים המאוחדים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל.

גבול כיסוי האחריות של פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה לא יעלה על סך 10 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ולתקופת הביטוח וכן עד 1 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ולסך כל התביעות לתקופת הביטוח בגין הוצאות משפטיות בישראל. סך הפרמיה שתשולם על-ידי החברה בעד שנת ביטוח כלשהי, עבור

<sup>4</sup> מובהר כי לא תהיה מניעה לאשר ולשלם גמול הוני לדירקטור, ככל שהוא מכהן גם כנושא משרה אחר, בהתאם למפורט בתוכנית זו ביחס לתפקידו האחר.

<sup>5</sup> השווי ההוגן לשנת הבשלה - התוצאה המתקבלת מחלוקת שווי האופציות ו/או המניות החסומות במועד ההענקה, כפי שנקבע על פי כללי החשבונאות, במספר שנות ההבשלה (בין ישר ולא בהתאם לפריסת ההוצאה החשבונאית).

ביטוח אחריות נושאי משרה כאמור לעיל, וסכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת הפוליסה לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות עריכת הביטוח וחידושו מדי תקופה, לחברה מסוגה של החברה. הסכומים והתנאים של כל פוליסת ביטוח, ובכלל זה גבולות האחריות, יאושרו על ידי דירקטוריון החברה, והכל במסגרת עיקרי ההתקשרות המפורטים בסעיף זה לעיל ובשים לב לתנאים שבשוק הביטוח במועד ההתקשרות. פוליסת ביטוח האחריות האמורה ניתנת לחידוש מידי שנה, ללא מגבלת זמן, וזאת מבלי לגרוע מהוראות הדין, ובלבד שדירקטוריון החברה יאשר, כי תנאי הפוליסה עולים בקנה אחד עם התנאים המצוינים בפסקה זו לעיל וכי גבול האחריות ופרמית הפוליסה הינם בסכומים סבירים בהתחשב בחשיפת החברה, בהיקף הכיסוי ובתנאי השוק וכן כי ההתקשרויות בפוליסות הביטוח אינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

## **12. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (או מנכ"ל החברה, במקרים הרלבנטיים) בעת אישור/ קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה, יבחנו את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לתנאי העסקה של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

## **13. שונות**

שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין שיחול באותו מועד.

=====