

מבטח שמיר אחזקות בע"מ ("החברה")

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il
ג.א.נ.,לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il2024 9-2 ביוני-יוליהנדון: דוח מיידי משלים בדבר זימון אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות") ולתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א-2001, ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("הדוח" ו-"האסיפה"), לפי העניין) שתתכנס ביום רביעי שני, 10-15 יולי 2024, בשעה 12:00 במשרדי החברה במגדלי אור A, רחוב הברזל 27, תל אביב ("משרדי החברה").

על סדר יום האסיפה1. עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה ואישורה לתקופה בת שלוש שנים מיום 1 במאי 2024

1.1. ביום 6 ביולי 2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה ("מדיניות התגמול הנוכחית")¹.

ועדת התגמול בישיבתה ביום 26 במאי 2024, לאחר שבחנה את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה, את התפתחות עסקיה, רווחיותה, איתנותה הפיננסית של החברה ויכולתה לעמוד בפירעון התחייבויותיה ואת עדכוני הוראות הדין הרלוונטיות, המליצה לדירקטוריון החברה לעדכן את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה. לנימוקי ועדת התגמול ראו סעיף 1.3 להלן.

נוסח מדיניות התגמול לאחר העדכון המוצע ("מדיניות התגמול המעודכנת"), כשהיא מסומנת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית מצורפת כנספח א' לדוח מיידי זה.

1.2. להלן עיקרי העדכונים הנכללים במסגרת מדיניות התגמול המעודכנת²:

1.2.1. משקל המרכיבים המשתנים - משקל המרכיבים המשתנים מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה יותר גבוה מ-70%, חלף 60% על פי מדיניות התגמול הנוכחית (סעיף 5.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.2. תקרות לשכר קבוע (שכר ברוטו) – הפחתת תקרת השכר הקבוע למנכ"ל החברה מסך של 210,000 ש"ח לסך של 192,000 ש"ח והבהרה כי תקרה זו משקפת את סכום דמי הניהול. בנוסף, התווספה הבהרה לפיה תקרות לשכר קבוע משמען שכר ברוטו (למעט למנכ"ל החברה), ונקבע כי התקרות הינן צמודות למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024

¹ לפרטים אודות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ראו דוח מיידי מיום 1 ביוני 2021 (אסמכתה: 2021-01-094365).
² יובהר כי עיקרי העדכונים המפורטים להלן מובאים באופן תמציתי ואינם כוללים את כל השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת. הנוסח המחייב ואשר מובא לאישור האסיפה הינו הנוסח המצורף כנספח א' לדוח מיידי זה.

(סעיף 7.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.3. **העלאת תנאי הסף למענק למנכ"ל החברה** - המנכ"ל זכאי (באמצעות חברת הניהול שבשליטתו) למענק כספי בשיעור של עד 6% מהרווח השנתי של החברה לפני מס על כל סכום מהרווח השנתי כאמור העולה על סכום של 80 מיליון ש"ח, חלף 30 מיליון ש"ח (סעיף 9.1.1 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.4. **הקטנת המענק המרבי למנכ"ל** - סכום המענק לא יעלה על סך של 2,900 אלפי ש"ח צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024, בתוספת מע"מ, חלף 3,461 אלפי ש"ח (3,000 אלפי ש"ח צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש ינואר 2012) (סעיף 9.1.1 למדיניות התגמול המעודכנת).

הוספת מענק שנתי – ת"א-125 למנכ"ל החברה – החל מהמועד בו החברה תיכלל במדד ת"א-125 של הבורסה (או בכל מדד דומה אחר כפי שיהיה מעת לעת), ככל שתיכלל במדד זה, וכל עוד תמשיך להיכלל בו, מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי בסך של 1.5 מיליון ש"ח בתוספת מע"מ. אם החברה תיכלל במדד ת"א-125 בחלק משנה קלנדרית, מנכ"ל החברה יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק עבור התקופה בה נכללה החברה במדד כאמור. יובהר כי מענק זה הינו בנוסף למענק המפורט בסעיף 1.2.4 לעיל (סעיף 9.1.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.5. **הפחתת תקרת המענק בשיקול דעת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל** - החברה תהא רשאית לקבוע כי נושאי משרה כפופי מנכ"ל יהיו זכאים למענק שנתי של עד שלושה (3) חודשי עלות שכר או ארבע וחצי (4.5) משכורות חודשיות, לפי הגבוה מבניהם, על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה (על-פי שיקול דעת). יתרת המענק, ככל שיוענק, יחושב על בסיס עמידה ביעדים מדידים (סעיף 9.2.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.6. **תגמול הוני** – החברה לא תהא רשאית להעניק תגמול הוני למנכ"ל החברה (סעיף 12.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.7. **תגמול הוני** – הבהרה כי תקופת ההבשלה הראשונה לא תפחת משנה אחת (1) (סעיף 13.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.8. **מענק פרישה/תקופת הסתגלות** – הוחלף סעיף "הסדרי פרישה מעבר לזכאות על פי דין" ובמקומו בסעיף "מענק פרישה/תקופת הסתגלות" ללא שינוי בהיקף המרבי הסדר הפרישה⁴ (סעיף 18 למדיניות התגמול המעודכנת).

1.2.9. **ביטוח נושאי משרה** – נקבע כי החברה תהיה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח כאמור מסוג "Run Off" וכן בפוליסות כאמור לביטוח אחריות בגין פרסום תשקיף (סעיף 21 למדיניות התגמול המעודכנת).

³ – למועד דוח מיידי זה, החברה כלולה במדד SME60 של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה").

⁴ במועד דוח מיידי זה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם כוללים מענק פרישה. הענקת מענק פרישה כאמור כפופה לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם להוראות הדין, אלא אם תנאי העסקתו של נושא המשרה יכללו מראש מענק פרישה או תקופת הסתגלות

1.3. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לעדכון מדיניות התגמול

1.3.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי יש ליצור תמריצים ראויים לנושאי משרה לשם קידום מטרותיה של החברה, וזאת בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודלה של החברה ואופי פעילותה.

1.3.2. לאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה יחד עם התפתחות עסקיה, את רווחיותה, שווי השוק שלה, את איתנותה הפיננסית של החברה ויכולתה לעמוד בפירעון התחייבויותיה, הגיעו לכלל מסקנה כי מדיניות התגמול המעודכנת של החברה משקפת באופן ראוי את הערכתם לביצועי הנהלת החברה ולעמידתם ביעדים שנקבעו להם בהתאם לעמידת החברה ביעדיה בתקופה שממועד אישור מדיניות התגמול הנוכחית.

1.3.3. מדיניות התגמול המעודכנת תואמת את גודלה של החברה ואת היותה של החברה חברת אחזקות בעלת מטה ניהולי מצומצם, והיא מאפשרת יצירת תגמול מידתי לכל נושא משרה, בהתאם להיקף תפקידו, כישוריו וניסיונו, אשר לא יפגע באינטרס ציבור בעלי המניות מחד, ויתגמל בצורה ראויה את נושאי המשרה, בשים לב גם לתנאי השוק, מנגד.

1.3.4. היחס בין התגמול הכולל לנושאי המשרה בחברה לשכר של יתר עובדי החברה ולעלות שכרם, כמפורט במדיניות התגמול, הינו סביר והוגן ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם של החברה, היקף האחריות המוטל על כל נושא משרה בחברה (כחברת החזקות) והיקף המשרה שכל נושא משרה ממלא בחברה. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביקשו לציין כי בשל מבנה כוח האדם בחברה כאמור לעיל, המשקל שיש לתת לבחינת היחסים הנ"ל הינו, בנסיבות העניין, נמוך.

1.3.5. מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרת ליצור מערך תמריצים הוגן וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, בגודלה ומורכבותה ומאפשרת ליצור מתאם בין תגמול נושאי המשרה בחברה לבין תרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה של החברה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של כל נושא משרה ותחומי אחריותו.

1.3.6. תמהיל רכיבי התגמול (הקבועים והמשתנים) והיחס ביניהם, הכולל שכר קבוע, תגמול הוני ומענק שנתי המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה, הולם את מדיניות הסיכונים של החברה ומשרת את מטרות החברה ותוכניותיה ארוכות הטווח בכך שהוא קושר את הגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה.

1.3.7. דירקטוריון החברה סבור כי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול ראויים וסבירים בנסיבות העניין.

1.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון

1.4.1. בדיון ובהצבעה בישיבת ועדת התגמול, במסגרתה גובשו ההמלצות לעדכון מדיניות התגמול, השתתפו רוב חברי ועדת התגמול; ה"ה אהרון שיפר (דירקטור חיצוני), עידית לוסקי (דירקטורית חיצונית) ויובל גביש (דירקטור בלתי תלוי).

1.4.2. בישיבת דירקטוריון החברה, במסגרתה אושרה מדיניות התגמול המעודכנת, השתתפו ה"ה יחזקאל דברת, מאיר שמיר, אהרון שיפר (דירקטור חיצוני), עידית לוסקי (דירקטורית חיצונית) ויובל גביש (דירקטור בלתי תלוי).

2. אישור חידוש ועדכון ההתקשרות בהסכם ניהול עם חברה בבעלות מר מאיר שמיר, בעל השליטה בחברה, להעמדת שירותיו כמנכ"ל החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים בתוקף מיום 1 במאי 2024

2.1. רקע

ביום 15 בפברואר 2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את חידוש התקשרותה של החברה בהסכם ניהול להעמדת שירותיו של מר מאיר שמיר, בעל השליטה בחברה, באמצעות מאיר שמיר ניהול (1997) בע"מ, חברה בבעלותו ובשליטתו המלאה ("חברת הניהול", "הסכם הניהול הנוכחי" ו-"מר שמיר", לפי העניין), כמנכ"ל החברה בהיקף משרה מלאה ("שירותי הניהול") לתקופה בת שלוש (3) שנים מיום 1 בינואר 2021.⁵

ביום 31 בדצמבר 2023, אישר דירקטוריון החברה, בהתאם לסעיף 11(א) חוק הארכת תקופות ודחיית מועדים (הוראת שעה – חרבות ברזל) (סדרי מינהל, תקופות כהונה ותאגידים), תשפ"ד-2023, להאריך את תוקף האישור שניתן לתנאי כהונתו והעסקתו של מר מאיר שמיר, בעל שליטה בחברה, בתפקידו כמנכ"ל החברה, לתקופה נוספת בת ארבעה חודשים, כך שתנאי כהונתו והעסקתו, על כל מרכיביהם, יישארו בתוקפם וימשיכו לחול בין הצדדים עד ליום 30 באפריל 2024.⁶

עיקרי ההתקשרות המוצעת

מוצע לחדש ולעדכן את ההתקשרות בהסכם הניהול עם חברת הניהול להעמדת שירותיו של מר שמיר כמנכ"ל החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים מיום 1 במאי 2024 ("הסכם הניהול המעודכן"), כמפורט להלן:

2.2. דמי ניהול חודשיים

כנגד העמדת שירותי הניהול, חברת הניהול תהיה זכאית לדמי ניהול חודשיים⁷ בסך של 192 אלף ש"ח, צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024 בתוספת מע"מ כדין ("דמי הניהול"). חברת הניהול ו/או מר שמיר לא יהיו זכאים לתגמול נוסף כלשהו מהחברה בגין כהונתו של מר שמיר בכל תפקיד אחר בחברה ו/או בחברות בת של החברה ו/או בחברות קשורות של החברה.⁸ יצוין שמר שמיר התחייב להמחות לחברה (או לחברות בת בבעלות ובשליטה מלאה של החברה), כל גמול שלו יהיה זכאי בגין כהונתו כנושא משרה מטעם החברה בחברות מוחזקות של החברה. **יובהר כי דמי הניהול הינם זהים לדמי הניהול על פי הסכם הניהול הנוכחי.**

⁵ לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של החברה מיום 10 בינואר 2021 (אסמכתה: 2021-01-004203).

⁶ לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של החברה מיום 31 בדצמבר 2023 (אסמכתה: 2023-01-143430).

⁷ יובהר כי דמי הניהול החודשיים מגלמים בתוכם שכר חודשי קבוע בסך של כ-152 אלפי ש"ח, בתוספת תשלום תנאים סוציאליים ותשלומי חובה החלים על החברה בגין תשלום השכר הקבוע אשר מר שמיר היה זכאי להם לו היו מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה.

⁸ למועד זה מכהן מר שמיר כדירקטור בחברה ובחברות שונות בקבוצת מבטח שמיר.

2.3. מענק שנתי המבוסס על רווח לפני מס

חברת הניהול תהיה זכאית למענק שנתי בסכום השווה ל-6% מהרווח כהגדרתו להלן, בגין רווח העולה על 80 מיליון ש"ח (חלף 30 מיליון ש"ח על פי הסכם הניהול הנוכחי) ("המענק השנתי על בסיס רווח לפני מס"), ובלבד שסכום המענק השנתי שישולם לחברת הניהול לא יעלה על סך של 2,900 אלפי ש"ח צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024 (חלף 3,461 אלפי ש"ח על פי הסכם שירותי הניהול הנוכחי) ("תקרת המענק השנתי"). למען הסר ספק יובהר, כי סכום המענק השנתי יחושב רק החל מרווח העולה על 80 מיליון ש"ח.

"רווח (הפסד)": רווח (הפסד) לפני מס על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה בשנה הרלוונטית. בחישוב הרווח (ההפסד), לא יכללו רווחים (הפסדים) משערוך של נכסים הכלולים ו/או שיכללו במסגרת נכסי החברה, ואולם יובהר כי רווח זה יכלול רווחים (הפסדים) ממימוש נכסים כאמור. עוד יובהר כי תשלום חלק המענק השנתי הנגזר מרווחי השערוך כאמור ישולם רק עם מימוש בפועל של נכסים אלה.

אם בשנה נתונה תרשום החברה הפסד לפני מס ("ההפסד המועבר"), החברה לא תשלם באותה השנה מענק שנתי וההפסד המועבר יועבר לשנה העוקבת וייגרע מן הרווח לפני מס השנתי או יתווסף להפסד לפני מס השנתי של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת, כך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. המענק לא ישולם עד שההפסד המועבר יקוּוּז במלואו או עד תום תקופת ההסכם, לפי המוקדם.

ככל שבשנה מסוימת יהיה לחברה רווח לפני מס בנינו תהיה חברת הניהול זכאית למענק שנתי העולה על תקרת המענק השנתי ("סכומי היתר"), לא ניתן יהיה להעביר את סכומי היתר לשנים שלאחר מכן.

מענק שנתי – ת"א-125⁹

החל מהמועד בו החברה תיכלל במדד ת"א-125 של הבורסה (או בכל מדד דומה אחר כפי שיהיה מעת לעת), ככל שתיכלל במדד זה, וכל עוד תמשיך להיכלל בו, מנכ"ל החברה יהיה זכאי למענק שנתי בסך של 1.5 מיליון ש"ח בתוספת מע"מ. אם החברה תיכלל במדד ת"א-125 בחלק משנה קלנדרית, מנכ"ל החברה יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק עבור התקופה בה נכללה החברה במדד כאמור. יובהר כי מענק זה הינו בנוסף למענק המפורט בסעיף 2.3 לעיל.

2.4. הוראות נוספות בקשר עם המענק השנתי על בסיס רווח לפני מס המענק השנתי ת"א-125 (יחדיו:

"המענקים")

2.4.1. אם תסתיים ההתקשרות בהסכם בטרם הושלמה שנה קלנדארית מלאה, המענקים יחושבו באופן יחסי וישולמו באופן חלקי לתקופה שמתחילת השנה הרלוונטית ועד למועד סיום ההתקשרות בפועל. לעניין המענק השנתי על בסיס הרווח לפני מס, חישוב החלק היחסי יבצע באופן ליניארי כך שהרווח השנתי הכולל יוכפל במספר חודשי השנה שבהם הייתה ההתקשרות בתוקף ויחולק בשנים עשר (12).

2.4.2. המענקים ישולמו אחת לשנה קלנדארית, בתוך ארבעה עשר (14) ימים ממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים. ככל שהמענקים ישולם לחברת הניהול, יתווסף לתשלום

⁹ למעט דוח מנידי זה החברה כלולה במדד SME60 של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה").

המענק מע"מ כדין. יובהר כי המענקים הינם תשלום מותנה ולא יהוו, בשום מקרה, בסיס לחישוב זכויות ו/או הפרשות לזכויות סוציאליות אם יתקיימו בעתיד יחסי עבודה בין החברה לבין מר שמיר.

2.4.3. בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה יחולו, בנוסף לאמור לעיל, ההוראות הבאות:

(א) במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק על בסיס רווח לפני מס בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שני (2) דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי על בסיס הרווח לפני מס, תשיב חברת הניהול לחברה את סכום המענק על בסיס הרווח לפני מס או חלק ממנו, אם שולם, או לחילופין, החברה תעדכן את סכום המענק על בסיס הרווח לפני מס המגיע לחברת הניהול ותשלם את ההפרש המענק המגיע לה כאמור ושטרם שולם, לפי המקרה. יצוין כי למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהוא לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

(ב) בכפוף להוראות הדין, ועדת התגמול והדירקטוריון, בכל עת ועל פי שיקול דעתם, רשאים להורות על הפחתת המענק השנתי בשיעור של עד עשרים אחוזים (20%), זאת במקרים חריגים בלבד בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של מר שמיר, ומטעמים שינומקו על ידם.

2.5. רכב צמוד: החברה תעמיד לרשות מר שמיר רכב צמוד בשווי עלות של עד 750 אלפי ש"ח בתוספת מע"מ. החברה תישא בהוצאות הקבועות והמשתנות הכרוכות ברכב ובשימוש בו או לחילופין, תשלם החזר בגין הוצאות השימוש ברכב כנגד הצגת חשבוניות. המס בגין העמדת הרכב הצמוד יגולם על ידי החברה וישולם על ידה.

2.6. נשיאה בהוצאות: החברה תישא בהוצאות ישירות וסבירות של חברת הניהול ו/או של מר שמיר בקשר עם העמדת שירותי הניהול לחברה, ובכלל זה הוצאות נסיעה לחו"ל והוצאות אש"ל ואירוח באמצעות כרטיס אשראי של החברה. אחת לשנה ייבחנו הוצאות אלו על ידי ועדת הביקורת של החברה.

2.7. תשלומים נוספים: החברה תישא בהוצאות בגין טלפון נייד, טלפון נייד ואינטרנט ביתיים של מר שמיר וכן בגין מנוי לשני עיתונים יומיים ("**התשלומים הנוספים**"). המס בגין התשלומים הנוספים יגולם על ידי החברה וישולם על ידה. להערכת החברה התשלומים הנוספים בסעיף זה מסתכמים בממוצע בכ-1,000 ש"ח לחודש.

2.8. ביטוח, שיפוי ופטור: החברה תכלול את חברת הניהול ואת מר שמיר בפוליסות הביטוח של החברה, לרבות פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי המשרה. בנוסף תוענק למר שמיר התחייבות לשיפוי מהחברה ומתן פטור מאחריות שאומצו ו/או יאומצו על ידי החברה ביחס לכלל נושאי המשרה בה.

2.9. תקופת ההסכם וסיומו

הסכם יחודש לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל מיום 1 במאי 2024 ("תקופת הסכם הניהול"). כל צד להסכם יהא רשאי להביא את ההסכם לכדי סיום בכל עת, מכל סיבה שהיא וללא צורך לנמק בכפוף למסירת הודעה מוקדמת בכתב בת מאה ושמונים (180) ימים לפחות ("ההודעה המוקדמת" ו-"תקופת ההודעה המוקדמת", לפי העניין), כאשר במהלך תקופת ההודעה המוקדמת עשוי מר שמיר להידרש להמשיך למלא את תפקידו; החברה תהיה רשאית לא להמשיך לקבל את שירותי הניהול בתקופת ההודעה המוקדמת, במקרה זה תסתיים ההתקשרות בין הצדדים עם מתן ההודעה המוקדמת וחברת ניהול ו/או מר שמיר יהיו זכאים לקבל בתקופת ההודעה המוקדמת את מלוא התגמול המפורט בדוח זה.

ההסכם יבוא לכדי סיום לפני תום תקופת הסכם הניהול במקרים הבאים: אם ייבצר ממר שמיר למלא את תפקידו עקב מחלה מעל מאה ושמונים (180) ימים רצופים או במקרה מוות (חוו"ח), אם וכאשר אחד הצדדים יכנס להליכי פירוק ו/או כינוס נכסים, אם וכאשר חברת הניהול לא תעמיד להחברה את שירותי הניהול באמצעות מר שמיר לתקופה העולה על תשעים (90) ימים רצופים ואם יבצע מר שמיר מעשה המאפשר לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורים.

2.10. יחסי עובד - מעביד

מלבד התמורה על מרכיביה השונים המפורטת לעיל, מר שמיר ו/או חברת הניהול לא יהיו זכאים לכל תמורה נוספת מהחברה בגין שירותי הניהול ו/או בגין מילוי התפקיד. חברת הניהול ומר שמיר הצהירו והתחייבו כי לא חלו ולא יחולו יחסי עובד-מעביד בין מר שמיר ו/או חברת הניהול לבין החברה. מר שמיר וחברת הניהול התחייבו כלפי החברה כי ישפו את החברה בגין כל נזק ו/או הוצאות שיגרמו לה בשל קביעה כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין מר שמיר ו/או חברת הניהול לבין החברה.

2.11. הנישורים המכשירים את מר שמיר לתפקיד, השירותים הניתנים והיקפם

מר שמיר הוא מייסד החברה ומכהן בה בתפקיד מנכ"ל משנת 1992. במסגרת תפקידו ותפקידיו הקודמים צבר מר שמיר ניסיון רב וקשרים ענפים בכל תחומי הפעילות של החברה, והחברה רואה חשיבות רבה בשימורם של אלה ובמינופם לצורך המשך התפתחותה. מר שמיר פועל מזה שנים רבות לפיתוח הזדמנויות עסקיות חדשות ולהרחבת הקשרים עם שווקים שונים ומגוונים בישראל ומחוץ לישראל.

בתוקף תפקידו מוקנות למר שמיר כל הסמכויות המוקנות למנכ"ל בחברה ציבורית ועליו מוטלת עיקר האחריות לתוצאותיה הכספיות של החברה. כמנכ"ל החברה מקבל מר שמיר החלטות ניהוליות במסגרת המדיניות והאסטרטגיה שנקבעות על ידי דירקטוריון החברה. מר שמיר אחראי, בין היתר, על הניהול השוטף של החברה, על התווית מדיניות המימון, על התפעול השוטף, על מערך העובדים, על ניהול נכסי החברה ועל ניהול משאים ומתנים בעסקאות מהותיות בחברה.

2.12. פירוט התגמולים השנתיים שלהם צפוי מר שמיר להיות זכאי, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה):

סך הכל לשנה	תגמולים אחרים*	תגמולים בעבור שירותים*				פרטי מקבל התגמולים			
		אחר	שכר, תשלום מבוסס מניות, דמי ייעוץ, עמלה	מענק ****	דמי ניהול **	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
5,392	-	-	-	2,900	2,492	39.55%	100%	מנכ"ל	מאיר שמיר ***

(*) סכומי התגמול מובאים במונחי עלות לחברה.
 (***) דמי הניהול צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024. כולל הוצאות רכב, טלפון נייד, עיתונים, הוצאות נלוות וכיו"ב. הסכום אינו כולל מע"מ.
 (***) באמצעות חברת הניהול.
 (****) משקף את סכום המענק המקסימאלי **הצפוי** לשנת 2024. **יובהר כי סכום המענק אינו כולל את המענק השנתי ת"א-125, אשר למועד דוח מיידי זה מר שמיר אינו זכאי לו.**

בהתאם למנגנון המענק השנתי על בסיס רווח לפני מס המתואר לעיל, בגין השנים 2021, 2022 ו-2023 חברת הניהול הייתה זכאית (אילו מנגנון המענק השנתי על בסיס רווח לפני מס היה חל) למענק שנתי בסך של 2,653 אלפי ש"ח עבור שנת 2021, סך של 2,900 אלפי ש"ח עבור שנת 2022 וסך של 2,900 אלפי ש"ח עבור שנת 2023.

2.13. שם בעל השליטה שלו עניין אישי באישור הסכם הניהול המעודכן ומהות העניין האישי

למיטב ידיעת החברה, בעל השליטה בחברה הוא מר מאיר שמיר, המכהן כמנכ"ל החברה וכדירקטור בה, אשר מחזיק ב-3,776,378 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת של החברה, המהוות כ-39.55% מזכויות ההון וההצבעה בחברה. עניינו האישי של מר שמיר באישור ההתקשרות המוצעת, נובע מהיותו צד לה.

2.14. הדרך שבה נקבעו תנאי הסכם הניהול המעודכן והתמורה

התמורה שתשלם החברה בגין שירותי הניהול נקבעה בדיון בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה בהתחשב, בין היתר, בעלות העסקתו של מר שמיר על פי ההסכם הנוכחי ובתרומתו לפעילות החברה ולכללים שנקבעו במדיניות התגמול המעודכנת של החברה. התמורה לחברת הניהול מבוססת בחלקה על ביצועי החברה, באופן היוצר תמריץ להשיא את רווחי החברה. בפני חברי ועדת התגמול הוצג סקר השוואתי בנושא תגמול נושאי משרה שהוכן על ידי צד שלישי שאינו קשור לחברה.

2.15. אישורים הנדרשים לביצוע ההתקשרות המוצעת

- 2.15.1. ועדת התגמול אישרה את ההתקשרות המוצעת בישיבתה מיום 26 במאי 2024.
- 2.15.2. דירקטוריון החברה אישר את ההתקשרות המוצעת בישיבתו מיום 28 במאי 2024.
- 2.15.3. ההתקשרות המוצעת טעונה את אישור אסיפת בעלי המניות המזומנת בדוח זה.

2.16. פירוט עסקאות מסוג ההתקשרות המוצעת בשנתיים האחרונות

בשנתיים שקדמו למועד אישור ההתקשרות המוצעת לא בוצעו עסקאות מסוג ההתקשרות המוצעת או עסקאות דומות לה בין החברה לבין בעל השליטה או שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי ואין התקשרויות שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, למעט כמפורט להלן:

אסמכתה	מועד האישור	העסקה
2021-01-181812	24 בינואר 2022	חידוש ועדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר גיא שמיר, בנו של מר מאיר שמיר, כסמנכ"ל הפיתוח והעסקי בחברה החל מיום 1 בנובמבר 2021 ועד ליום 31 באוקטובר 2024.
2023-01-143430	31 בדצמבר 2023	הארכת תוקף האישור שניתן לתנאי כהונתו והעסקתו של מר מאיר שמיר, בעל שליטה בחברה, בתפקידו כסמנכ"ל החברה, לתקופה נוספת בת ארבעה חודשים, כך שתנאי כהונתו והעסקתו, על כל מרכיביהם, יישארו בתוקפם וימשיכו לחול בין הצדדים עד ליום 30 באפריל 2024.

2.17. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרות המוצעת

2.17.1. מר שמיר מכהן בחברה משנת 1992 ובשל כך צבר ניסיון רב בניהול החברה והוא בעל היכרות מעמיקה עם החברה ועם עיסוקיה. מר שמיר מכהן בהצלחה רבה כסמנכ"ל החברה וכדירקטור בה והוא בעל רקורד מקצועי וניסיון עסקי ורלוונטי לתחום הפעילות של החברה.

2.17.2. כבעל שליטה בחברה וכסמנכ"ל החברה, מר שמיר הוא בעל אינטרס ראשון במעלה לפעול לקידומה ולהצלחתה, כפי שנעשה בהצלחה רבה בשנים האחרונות. בתוקף תפקידו כסמנכ"ל החברה, מר שמיר ניהל וניווט את כל עסקי החברה, כאשר במהלך השנים האחרונות הורחבו עסקיה של החברה ותוצאותיה העסקיות השתפרו באופן ניכר.

2.17.3. כפי שצוין לעיל, מר שמיר צבר ניסיון רב וקשרים ענפים בכל תחומי הפעילות של החברה בישראל ובעולם. החברה רואה חשיבות רבה בשימורם של אלה ובמינופם לצורך המשך התפתחותה וקידום עסקיה.

2.17.4. מר שמיר פעל ופועל רבות לשם קידום יעדיה העסקיים של החברה. הוא מצעיד את החברה להישגים נאים תוך שמירה על רווחיות גבוהה. תחת ניהולו של מר שמיר החברה מתפתחת, צומחת, מרחיבה את תחומי פעילותה ומגוונת את עסקיה.

2.17.5. תקופת ההתקשרות המוצעת, בת שלוש (3) שנים, היא לטובת החברה ומטרתה לקשור את מר שמיר ומתן שירותיו לחברה לתקופה ממושכת, על מנת שהחברה תוכל ליהנות לתקופה זו משירותיו של מר שמיר כסמנכ"ל החברה.

2.17.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביקשו להתאים את הרף ממנו זכאי מר שמיר למענק באופן התואם את ביצועי החברה בשנים האחרונות וזאת על מנת ליצור תמריץ ראוי להשאת רווחי החברה.

2.17.7. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו במנגנון המענקים של מר שמיר ומצאו לנכון להפחית

את תקרת המענק השנתי המבוסס על רווח לפני מס ובמקביל ליצור תמריץ נוסף של מענק ת"א-125 אשר להערכתם מהווה יעד ראוי אשר ישרת את כל בעלי המניות החברה.

2.17.8. מבנה התגמול המוצע למר שמיר הכולל שכר חודשי קבוע ומענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה אובייקטיבית בלבד, והתמהיל ביניהם (היחס בין הרכיבים הקבועים למשתנים), משרת את החברה בכך שהוא קושר את הגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה ולביצועי המניה (באמצעות הצבת יעד של מענק ת"א-125), למטרותיה ותוכניותיה ארוכות הטווח ומהווה תמריץ ראוי למר שמיר לפעול להשאת רווחי החברה ולהשגת יעדיה כפי שייקבעו על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת.

2.17.9. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ציינו כי למרות השינויים שחלו בחברה בשנים האחרונות הכוללים גידול משמעותי בהיקף ובמגוון ההשקעות שביצעה החברה, תנאי דמי הניהול זהים לתנאי לדמי הניהול בשש השנים האחרונות.

2.17.10. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים שבשל היקף פעילותה, שוויה הבורסאי של החברה ותוצאותיה העסקיות תחת הנהגתו של מר שמיר, התגמול המוצע הוא סביר והוגן בנסיבות העניין.

2.17.11. החברה היא חברת החזקות אשר למועד הדוח מעסיקה שישה (6) עובדים מתוכם ארבעה (4) נושאי משרה. לפיכך, במסגרת אישור הסכם הניהול המעודכן קבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי המשקל שיש לתת ליחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של שמיר לשכר של יתר עובדי החברה הינו נמוך.

2.17.12. ועדת התגמול והדירקטוריון הביאו בחשבון כי ההתקשרות בהסכם אינה כוללת תגמול הוני כמקובל בחברות אחרות וכי חברת הניהול ו/או מר שמיר אינם מקבלים שכר או דמי ניהול או תגמול נוספים עבור כהונתו כדירקטור בחברה או בחברות הקבוצה.

2.17.13. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ציינו כי רכיבי התגמול המוצע תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה אשר מובאת לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח מידי זה. סך דמי הניהול המוצעים הם בטווח השכר הקבוע במדיניות התגמול המעודכנת ואינם חורגים מתקרת סכום התגמול הקבוע במדיניות התגמול המעודכנת.

2.17.14. ועדת התגמול קבעה כי בחינת הוגנות וסבירות תנאי ההתקשרות עם מר שמיר והצגת נתונים השוואתיים על בסיס סקר השוואתי בנושא תגמול נושאי משרה שהוכן על ידי צד שלישי והוצג בפני ועדת התגמול כאמור לעיל, מקיימות את ההליכים הנדרשים לעניין קיום הליך תחרותי טרם ההתקשרות, כאמור בסעיף 117(ב) לחוק החברות.

2.17.15. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי ההתקשרות אינה כוללת חלוקה וכי לא קיים חשש סביר שההתקשרות תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוייתיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

2.18. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרות המוצעות

2.18.1. בדיון ובהצבעה בישיבת ועדת התגמול השתתפו רוב חברי ועדת התגמול, ה"ה אהרון שיפר (דירקטור חיצוני), עידית לוסקי (דירקטורית חיצונית) ויובל גביש (דירקטור בלתי תלוי), אשר

אישרו את ההתקשרות המוצעת פה אחד.

- 2.18.2. בדיון ובהצבעה בישיבת דירקטוריון החברה השתתפו חברי הדירקטוריון: ה"ה יחזקאל דברת (יו"ר), אהרון שיפר (דירקטור חיצוני), עידית לוסקי (דירקטורית חיצונית) ויובל גביש (דירקטור בלתי תלוי) אשר אישרו את ההתקשרות המוצעת פה אחד. מר שמיר לא השתתף בעת הדיון וההצבעה לאור עניינו האישי כמפורט בסעיף 2.14 לעיל.
- 2.18.3. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה במועד זה תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.
- 2.18.4. החברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

פרטים נוספים על האסיפה

3. מניין חוקי

- 3.1. על פי תקנון החברה, מניין חוקי יתהווה בשעה שנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית או באמצעות כתב הצבעה, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים ביחד לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי").
- 3.2. לא נכח בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה מאליה בשבוע, והיא תתקיים ביום 17 ביולי 2024 באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית"). לא נמצא מניין חוקי באסיפה הנדחית כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לפתיחתה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים ובכל שיעור של זכויות הצבעה שהם.

4. הרוב הנדרש

- 4.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל (עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה), הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
- 4.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בעדכון ואישור מדיניות התגמול המעודכנת המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 8 להלן;
- 4.1.2. סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 4.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל (אישור חידוש ועדכון הסכם הניהול לקבלת שירותי מנכ"ל ממר מאיר שמיר), הינו כאמור בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
- 4.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות המוצעת, המשתתפים באסיפה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי

יחולו הוראות סעיף 8 להלן ;

4.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 4.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות, כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בסוף יום המסחר של ה-9 ביוני 2024 יהיה רשאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי שלוח או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת האלקטרונית, בהתאם ובכפוף לאמור בסעיף 7 להלן. כתב המינוי של שליח וייפוי כוח או העתק ממנו להנחת דעתו של הדירקטוריון יופקדו במשרדי החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000.

6. אפשרות להוספת נושאים לסדר יום האסיפה

בעל מניה אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה רשאי להגיש בקשה לדירקטוריון החברה, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה וזאת עד ליום 9 ביוני 2024 מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש להכלילו בסדר היום כאמור לעיל מתאים להיות נדון באסיפה, תפרסם החברה באתר ההפצה, כהגדרתו בסעיף 7 להלן, סדר יום וכתב הצבעה מעודכנים וזאת עד ליום 16 ביוני 2024.

7. הצבעה בכתב, הודעות עמדה והצבעה אלקטרונית

7.1. את ההצבעה על הנושאים אשר סדר יומה של האסיפה ניתן לבצע באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת www.tase.co.il ("אתר ההפצה").

7.2. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתהיינה; ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה; חבר הבורסה 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 אותו חבר בורסה ("בעל מניות לא רשום"), אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע; 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.

7.3. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על ידי בעל מניות של החברה הינו 30 ביוני 2024 ;

7.4. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על ידי דירקטוריון החברה הינו 5 ביולי 2024 ;

7.5. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

7.6. הצבעה אלקטרונית

7.6.1. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) תשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה" ו-"ההצבעה האלקטרונית", בהתאמה). בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.6.2. בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי בהתאם לקבוע בתקנות ההצבעה, ההצבעה האלקטרונית תינתן לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת לאחר מועד זה.

8. הודעה על עניין אישי ומידע נוסף הנדרש על פי תקנות ההצבעה

8.1. בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לגבי לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל (עדכון מדיניות התגמול של החברה) וההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל (ההתקשרות בהסכם ניהול לקבלת שירותי מנכ"ל ממר מאיר שמיר), נדרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה, לפני ההצבעה, אם הוא בעל עניין אישי או בעל שליטה (בקשר להחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל) והאם הוא בעל עניין אישי (בקשר להחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל). לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה.

8.2. בנוסף, בהתאם לתקנות ההצבעה נדרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפוי הכוח ו/או במערכת ההצבעה האלקטרונית, אם הוא בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי אם לאו.

9. נציגת החברה לטיפול בדוח מיידי זה הינה:

גב' לימור אבידור, משנה למנכ"ל ומזכירת החברה, מרחוב הברזל 27, תל אביב, טלפון: 03-7684949, פקס: 03-6442099.

10. עורכי הדין שסייעו לחברה בהכנת דוח מיידי זה:

עורכי הדין אורי גוטליב וגיא לוי ממשד שניצר, גוטליב, סאמט ושות', מרחוב דרך מנחם בגין 7, רמת גן, טלפון: 03-6113000, פקס: 03-6113001.

11. סמכות רשות ניירות ערך

11.1. בתוך עשרים ואחד (21) ימים ממועד הגשת דוח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושאים שעל סדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע.

11.2. ניתנה הוראה לתיקון כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר מעשרים ואחד (21) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידי.

12. עיון

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הרלוונטיים להתקשרויות שעל סדר יומה של האסיפה במשרדי החברה בימים א'-ה' בשבוע שהם ימי עבודה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם גבי לימור אבידור, משנה למנכ"ל ומזכירת החברה, בטלפון 03-7684949 וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת <http://www.magna.isa.gov.il>.

בכבוד רב,

מבטח שמיר אחזקות בע"מ

נחתם במועד הדיווח על ידי גבי לימור אבידור, משנה למנכ"ל ומזכירת החברה.



מבטח שמיר אחזקות בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1. מבוא
- 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות חברת מבטח שמיר אחזקות בע"מ ("מבטח שמיר" או "החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של המכהנים החברה בחברה בלבד.
- 1.2 ~~למועד אישור מדיניות תגמול זו על ידי דירקטוריון החברה, החברה הינה חברת אחזקות, הפועלת בארבעה תחומי פעילות עיקריים: (א) השקעות ריאליות, (ב) נדל"ן, (ג) חברות טכנולוגיה ו-(ד) השקעות מימוניות. כמו-כן, בבעלות החברה מספר השקעות אחרות לא מהותיות בתחומים שונים. למועד אישור מדיניות התגמול על-ידי דירקטוריון החברה, החברה מעסיקה שישה עובדים מתוכם ארבעה נושאי משרה. מנכ"ל החברה הינו בעל השליטה בה.~~
- 1.3 קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.4 ~~מדיניות התגמול הקיימת לנושאי משרה אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה ביום 18 באוגוסט 2019 וביום 20 באוגוסט 2019, בהתאמה, ועל-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 3 באוקטובר 2019 ("האורגנים המוסמכים", לפי המקרה).~~
- 1-51.4 במסמך זה "נושא משרה" כמשמעו בחוק החברות, אלא אם נאמר במפורש אחרת.
- 1-61.5 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
2. תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה
- 2.1 מדיניות התגמול תעודכן ותאושר, בהתאם למועדים הנקובים בסעיף 267א(ד) לחוק החברות.
- 2.2 מדיניות זו לא תקנה 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 לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה וכפוף להוראות כל דין.
- 2.3 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.
- 2.4 ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה, לרבות בשל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה על-פי דין.

3. עקרונות מדיניות התגמול

- 3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה וכן ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה בראייה ארוכת טווח, ליצירת ערך כלכלי לחברה, לבעלי העניין של החברה ולבעלי מניותיה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, אופי פעילותה כחברת אחזקות בעלת צוות עובדים מצומצם, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה וכן גודלה.
- 3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על תחרותיות החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק. התגמול יתאים לתכנית האסטרטגית הכוללת של החברה.
- 3.3 התגמול ייקבע כך שישמר את יחסי העבודה התקינים בחברה.

4. אמצעי תגמול מקובלים בחברה

- 4.1 רכיב קבוע –
- 4.1.1 שכר קבוע - השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו ומטלותיו השוטפים בחברה.
- 4.1.2 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין, בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו.
- 4.2 רכיב משתנה – מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.
- 4.2.1 מענק כספי - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם.
- 4.2.2 תגמול הוני - נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שמתבטאת בעליית שווי מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, לבין התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה.

5. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים

- 5.1 בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המוסמכים בחברה את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים.
- 5.2 משקל המרכיבים המשתנים מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה יותר גבוה מ- ~~60~~70%.

6. היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה

- 6.1 נושאי המשרה בחברה המועסקים בחברה או מעמידים לה שירותים במועד אימוץ מדיניות זו הינם: מנכ"ל החברה (שהינו גם בעל השליטה ודירקטור בחברה)¹, המשנה למנכ"ל, המשנה

¹ לפרטים אודות הסכם ההתקשרות עם חברת הניהול שבשליטת המנכ"ל אשר אושר באסיפה הכללית ביום 15 בפברואר 2021, ראו דוח מיידי מיום 10 בינואר 2021 (אסמכתא: 2021-01-004203).

למנכ"ל החברה ומנכ"ל מבטח שמיר טכנולוגיות (2000) בע"מ חשבת החברה וסמנכ"ל הפיתוח העסקי (שהינו בנו של בעל השליטה)² וסמנכ"לית כספים.

6.2 למועד אישור מדיניות תגמול זו על ידי דירקטוריון החברה, החברה מעסיקה שני עובדים שאינם נושאי משרה בחברה, אשר עלות העסקתם החודשית הממוצעת הינה כ-15.523 אלף ש"ח.

6.3 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את יחסי התגמול בין התגמול הכולל בפועל של נושאי המשרה ועלות התגמול המרבית על פי מדיניות תגמול זו (כמפורט בסעיפים 7.2, 9 ו-12 להלן) ואת השפעתם של יחסי התגמול כאמור על תנאי ויחסי העבודה בחברה, ולעמדתם, במועד זה, היחסים הנ"ל אינם רלוונטיים ובעלי משקל נמוך ביותר, בין היתר, בשל המספר המצומצם של עובדים בחברה.

6.4 בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה תיבחן השפעת התגמול על יחסי העבודה התקינים בחברה.

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים

7. עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

7.1 השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת השכר הקבוע ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

במידת הצורך, לשם קביעת השכר הקבוע לנושא משרה חדש או בעת בחינת עדכונו של השכר הקבוע לנושא משרה קיים, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות. קבוצת חברות השוואה כוללת חברות בעלות מאפייני פעילות דומים או קרובים ככל הניתן לאלו של החברה ו/או חברות ציבוריות בעלות מאפיין או מאפיינים דומים אחרים (כגון שווי שוק, הון עצמי, סך מאזן ועוד) ו/או מאפיינים עסקיים ו/או פיננסיים אחרים דומים או קרובים ככל האפשר.

7.2 תקרות לשכר הקבוע (שכר ברוטו)³

7.2.1 השכר הקבוע⁴ של מנכ"ל החברה לא יעלה על סך של ~~210,000~~192,000 ש"ח בחודש.

7.2.2 השכר הקבוע של המשנה למנכ"ל החברה לא יעלה על סך של 100,000 ש"ח בחודש⁵.

² לפרטים אודות הסכם ההתקשרות עם סמנכ"ל הפיתוח העסקי המשנה למנכ"ל החברה ומנכ"ל מבטח שמיר טכנולוגיות (2000) בע"מ אשר אושר באסיפה הכללית ביום 24-28 בינואר 2022 אגודסט 2018, ראו דוח מיידי מיום 19-20 בדצמבר 2021 באגודסט 2018 (אסמכתא: 2021-01-1818122018-01-078918).

³ נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד). במקרה כזה הרכיבים הקבועים הרלוונטיים, כאמור במדיניות תגמול זו, יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים או עלות שכר כמקובל בחברה או כקבוע בהסכם העמדת השירותים. בנוסף, החברה רשאית לקבוע כי השכר הקבוע כמפורט להלן יוצמד למדד המחירים לצרכן או לכל מדד אחר.

⁴ יובהר כי תקרת השכר הקבוע למנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 7.2.1, משקפת את תקרת סכום דמי הניהול לו עשוי להיות זכאי מנכ"ל החברה, צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024 בתוספת מע"מ כדין.

⁵ בנוסף למשכורת החודשית כאמור, זכאית המשנה למנכ"ל, גבי לימור אבידור, לתשלום בסכום קבוע בגובה של 3 משכורות חודשיות ברוטו, אשר ישולם אחת לשנה. תשלום זה יילקח בחשבון כחלק מהשכר הקבוע של המשנה למנכ"ל לצורך ביצוע ההשוואה מול חברות השוואה.

7.2.3 השכר הקבוע של יתר נושאי המשרה לא יעלה על סך של 80,000 ש"ח לנושא משרה.

תקרות השכר הקבוע המפורטות לעיל צמודות למדד המחירים לצרכן בגין חודש אפריל 2024.

7.3 חריגה של עד 10% במצטבר למשך תקופה של 3 שנים (ממועד אישור מדיניות התגמול) מהתקרות המפורטות ~~בטבלה~~ בסעיף 7.2 לעיל לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

7.4 מנכ"ל החברה רשאי לעדכן את רכיב השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה (כפופי מנכ"ל שאינם בעל השליטה או קרוביו) ובלבד שהוא תואם את מדיניות תגמול זו וכי השינוי אינו מהותי ביחס לתנאים הקיימים. בנוסף, מנכ"ל החברה יהיה רשאי לאשר, ללא צורך בקבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון מענק בשיקול דעת לנושאי המשרה כפופי מנכ"ל בהיקף של עד שלוש פעמים השכר הקבוע.

בסעיף זה "שינוי שאינו מהותי" משמעו שינוי ריאלי בשיעור של עד 15% במהלך תקופת מדיניות התגמול ובלבד שהשינוי בשכר אינו מביא לחריגה מתקרת השכר הקבוע כמפורט בסעיף 7.2 לעיל.

8. תנאים נלווים

8.1 נושאי המשרה בחברה זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, תגמולים, פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה וכו'. בנוסף החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה פעילויות רווחה ומתנות לחגים וכדומה.

8.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק הנדרשים לצורך מילוי תפקידו כפי שתקבע הנהלת החברה, לרבות רכב, טלפון, טאבלט, מחשב נישא, אינטרנט, החזר הוצאות אש"ל, ביגוד, עיתונות, השתתפות בהשתלמות מקצועית, חברות בארגון מקצועי והחזר הוצאות וכן גילום מס בגין ההוצאות.

8.3 במקרה שנושא משרה מספק שירותים לחברה באמצעות חברה בשליטתו, התשלום החודשי שישולם לחברה כאמור כנגד חשבונית, יגלם בתוכו את התנאים הנלווים וההטבות לעיל (למעט התנאים הנלווים וההטבות המפורטים בסעיף 8.2 לעיל).

ג. מענק שנתי

9. פירוט אופן קביעת המענק הכספי לנושא משרה

9.1 מנכ"ל החברה

9.1.1 מענק על בסיס רווח לפני מס

9-1-1 המנכ"ל זכאי (באמצעות חברת הניהול שבשליטתו) למענק כספי בשיעור של עד 6% מהרווח השנתי של החברה לפני מס על כל סכום מהרווח השנתי כאמור העולה על סכום של 30-80 מיליון ש"ח, על בסיס הדוחות הכספיים השנתיים, המאוחדים והמבוקרים של החברה, ובתנאי שרווח שנתי כאמור לא יכלול רווחים (הפסדים) משערוך נכסים אשר ייכללו במסגרת נכסיה של החברה (ואולם יובהר כי רווח זה יכלול רווחים (הפסדים) מממוש הנכסים כאמור).

(א) – סכום המענק על בסיס רווח לפני מס ~~הכספי למנכ"ל~~ כאמור בסעיף 9.1.1 זה לעיל לא יעלה על סך של 3–2,900,000 (שלושה שני מיליון ותשע מאות אלף) מיליון ש"ח צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש ינואר–אפריל 2024, בתוספת מע"מ.

(א)

9.1.2(ב) בשנה שבה נוצר לחברה הפסד, לא ישתלם המענק הכספי על בסיס רווח לפני מס כאמור לעיל, וההפסד יקוזז מהרווח לשם חישוב המענק כאמור בשנים הבאות.

(ג) בשנה שבה סכום המענק על בסיס רווחו לפני מס ~~הכספי כשיעור מהרווח~~ באותה השנה הינו מעל לתקרה כאמור לעיל, לא יהיה ניתן יהיה להעביר את יתרת המענק העולה על התקרה לשנים הבאות.

9.2 יתר נושאי המשרה בחברה

9.2.1 נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים למענק כספי מוגבל שלא יעלה על סכום של 6 משכורות חודשיות ("תקרת המענק"), ואשר ייקבע על-פי עמידתם ביעדים מדידים, איכותיים ו/או כמותיים שייקבעו מראש ויתבססו בין היתר על ביצועים בראיה ארוכת טווח.

9.2.2 היעדים לשם קביעת המענק השנתי יכללו את הרכיבים, כדלהלן:

9.2.2.1 יעדים מדידים – עד 100% מהמענק השנתי, יכול להינתן בהתאם לעמידת החברה ביעדים מדידים, פיננסיים ו/או אישיים אשר יקבעו בתחילת כל שנה בהתאם לתפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה, כגון: רווח נקי, רווח תפעולי, הכנסות, EBITDA, ויעדים אישיים מדידים ואיכותיים.

9.2.2.2 מענק בשיקול דעת – חלק לא מהותי מתוך המענק השנתי עשוי להיות מבוסס על קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה ויינתן לנושא המשרה על-פי הערכת הממונה עליו.

יובהר כי על אף האמור בסעיף 9.2.2 לעיל, בהתאם להוראות הדין, החובה לבסס את המענק על פי קריטריונים מדידים, לא תחול על נושאי משרה הכפופים למנכ"ל והחברה תהא רשאית לקבוע כי נושאי משרה כפופי מנכ"ל יהיו זכאים למענק שנתי עד תקרת המענק כהגדרתה לעיל של עד שלושה (3) חודשי עלות שכר או ארבע וחצי (4.5) משכורות חודשיות, לפי הגבוה מביניהם, על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה (על-פי שיקול דעת). יתרת המענק, ככל שיוענק, יחושב על בסיס עמידה ביעדים מדידים (כמפורט בסעיף 9.2.2.1 לעיל).

9.2.3 היה דאם נושא המשרה יפסיק את עבודתו בחברה מכל סיבה שהיא במהלך שנה קלנדרית, החישוב בגין המענק יתבצע פרו-רטה כיחס שבין החלק של תקופת עבודתו באותה שנה, ביחס לשנה המלאה.

10. הפחתת סכומי המענק על-פי שיקול דעת דירקטוריון החברה

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי של נושא משרה בשיעור של עד 20%, וזאת במקרים חריגים בלבד בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

11. השבת/הגדלת סכומי מענק שנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (Restatement)

11.1 במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שני דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי, ישיבו נושאי המשרה לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, או, לחילופין, החברה תעדכן את סכום המענק השנתי המגיע לנושא המשרה ותשלם לו את ההפרש המענק המגיע לו כאמור ואשר טרם שולם לו, לפי המקרה.

11.2 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

ד. תגמול הוני

12. מטרתו של מנגנון התגמול ההוני

12.1 כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה, עשויה החברה להציע תגמול הוני במטרה לתמרץ את נושאי המשרה להביא להשאת רווחי החברה בטווח הארוך. בנוסף, התגמול ההוני נועד ליצור תמריץ לנושאי המשרה להמשיך את תקופת כהונתם בחברה.

12.2 למעט המנכ"ל, ~~כל עוד הינו בעל שליטה בחברה~~, נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה.

13. תנאים עיקריים במנגנון התגמול ההוני

13.1 התגמול ההוני יוענק לנושא משרה על-בסיס אינדיבידואלי ובהתחשב בין היתר בהשכלתו, ניסיונו המקצועי, תפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה בחברה, תרומתו לחברה וביצועיו.

13.2 ככלל, תקופת הבשלה של התגמול ההוני לא תפחת בכל מקרה מתקופה מינימאלית כוללת של 3 (שלוש) שנים. תקופת ההבשלה הראשונה לא תפחת משנה אחת (1).

13.3 למעט במקרים חריגים, אם יום סיום העסקה של נושא המשרה יחול לפני מועד ההבשלה של יחידות התגמול ההוני, תפקענה יחידות התגמול ההוני שטרם הבשילו באופן מיידי ונושא המשרה לא יהיה זכאי לממשן.

13.4 מחיר המימוש של תגמול הוני בדמות אופציות למניות החברה לא יפחת ~~ביותר מ-8%~~ מהמחיר הממוצע של מניית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה ~~אלא אם~~ ~~אושר אחרת על ידי האסיפה הכללית של החברה.~~

13.5 אורך חיי אופציות שתוענקנה במסגרת תכנית תגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתן.

13.6 ~~האורגנים המוסמכים בחברה רשאים לקבוע הוראות בקשר לתקופת ההבשלה /או האקסלרציה של יחידות התגמול ההוני של נושאי המשרה, וזאת בין היתר בנסיבות של שינוי~~

שליטה בחברה: קבעו התאמות, בין היתר, במקרים של חלוקת מניות הטבה, פיצול או איחוד הון מניות, חלוקת דיבידנד במזומן, הנפקת זכויות, עסקת מיזוג (לרבות מכירה, ארגון מחדש או העברת שליטה) וכיו"ב ותינתן האפשרות להחלפת או המרת האופציות במקרה של עסקת מיזוג כאמור, ככל האפשר. החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה של התגמול ההוני לנושא משרה במקרה של מוות, נכות, סיבות רפואיות ושינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה. ככל שתבקש החברה לקבוע האצה כתוצאה משינוי שליטה בחברה במקרה של סיום העסקה, תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

14. תקרה למענק ההוני

השווי הכלכלי של התגמול ההוני שעשוי להיות מוענק לנושא משרה כלשהו, במועד הענקת התגמול ההוני, בגין שנת הבשלה (על-בסיס ליניארי), לא יעלה על 12 משכורות ברוטו של נושא המשרה.

ה. הסדרי פרישה

15. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

נושא משרה יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על פי הדין, ככל שמגיעים לו (כדוגמת פיצויי פיטורין).

16. סיום התקשרות עם מנכ"ל החברה

החברה תהיה רשאית לקבוע בתנאי ההתקשרות עם חברת הניהול שבשליטת המנכ"ל או עם המנכ"ל, כי סיום ההתקשרות לפני תום תקופת החוזה תהיה בנסיבות הבאות: במקרה של פטירת המנכ"ל, אם וכאשר אחד הצדדים יכנס להליכי פירוק ו/או כינוס נכסים, אם וכאשר חברת הניהול של המנכ"ל לא תעמיד את שירותי הניהול באמצעות המנכ"ל לתקופה העולה על 90 יום רצופים ו/או במקרה של מחלה לתקופה של למעלה מ-180 יום, במקרה שהמנכ"ל יבצע מעשה המאפשר פיטורי עובד ללא תשלום פיצויים.

17. תקופת הודעה מוקדמת לנושא משרה

נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3-6 חודשי הודעה מוקדמת⁶. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי או שיקבל תשלום חלף הודעה מוקדמת.

18. הסדרי פרישה מעבר לזכאות על-פי דין מענק פרישה/תקופת הסתגלות

ועדת הביקורת והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושאי המשרה או למי מהם מענק פרישה. תשלום מענק פרישה כאמור יותנה בהתחייבות נושא המשרה לאי תחרות לאחר סיום ההעסקה בחברה. הסכום המרבי למענק פרישה כאמור לא יעלה על 6 פעמים שכר בסיס של נושא המשרה⁷.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול, אין בחברה הסדרי פרישה מעבר לזכאות על-פי דין. בעת קביעת הסדרי הפרישה של נושא משרה, מעבר לתשלומי פרישה על-פי הדין, ככל שייקבעו הסדרים כאלה,

⁶ על אף האמור, תקופת ההודעה המוקדמת עבור משנה למנכ"ל הינה עד 6 חודשים.

⁷ במועד אישור מדיניות תגמול זו תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם כוללים מענק פרישה. הענקת מענק פרישה כאמור כפופה לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם להוראות הדין, אלא אם תנאי העסקתו של נושא המשרה יכללו מראש מענק פרישה או תקופת הסתגלות.

בנסיבות חריגות בלבד ובהתאם לנימוקים מפורטים, יבחנו בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה ובלבד שבכל מקרה לא יעלה הסדר פרישה שכזה על 50% מהשכר הקבוע השנתי של נושא המשרה.

1. גמול דירקטורים

19. יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון עשוי להיות זכאי לתשלום קבוע בגין כהונתו.

למועד אישור מדיניות תגמול זו על ידי דירקטוריון החברה משולם ליו"ר הדירקטוריון סכום חודשי קבוע בסך של 13,000 ש"ח בתוספת מע"מ, וכן החזר הוצאות.

20. יתר חברי הדירקטוריון

20.1 חברי הדירקטוריון, למעט יו"ר הדירקטוריון ככל שהינו נהנה מתשלום קבוע, עשויים להיות זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כאשר שכרם לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות אלו.

20.2 דירקטור המכהן בתפקיד נוסף, עשוי להיות זכאי לתגמול בגין תפקידו הנוסף כאמור, בהתאם למדיניות התגמול של החברה, ככל שזו חלה, ולנהגי החברה, וכפוף לאישורי האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין. במקרה כזה אותו דירקטור לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים כאמור בסעיף 20.1 לעיל.

2. פטור, שיפוי וביטוח

21. 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, הסדרי שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין. סכום הכיסוי הכולל לנושאי משרה ודירקטורים בחברה בפוליסת הביטוח לא יעלה על כ-25 מיליון דולר ארה"ב. עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה ועלותן אינה מהותית לחברה. מבלי לגרוע מהאמור, במקרים הרלוונטיים, תהיה החברה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח כאמור מסוג "Run Off" וכן בפוליסות כאמור לביטוח אחריות בגין פרסום תשקיף.

סכום השיפוי שתשלם החברה (בנוסף לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה), לכל נושאי המשרה ולדירקטורים בחברה במצטבר, לא יעלה על 20% מהונה העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים כפי שהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל. סכום זה הינו מעבר ובנוסף לסכומים שיתקבלו מחברות ביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה.



כתב הצבעה
-חלק ראשון-

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) תשס"ו-2005 ("התקנות")

1. סוג האסיפה: אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה").
2. מועד האסיפה: יום שני, 15 ביולי 2024, בשעה 12:00.
3. מקום האסיפה: במשרדי החברה במגדלי אור A, רחוב הברזל 27, תל אביב ("משרדי החברה").
4. פירוט עיקרי הנושא שעל סדר יום האסיפה שלגביו ניתן להצביע באמצעות בכתב הצבעה זה:

סעיף	פירוט עיקרי הנושאים שעל סדר היום
1.	עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה ואישורה לתקופה בת שלוש שנים מיום 1 במאי 2024.
2.	אישור חידוש ועדכון ההתקשרות בהסכם ניהול עם חברה בבעלות מר מאיר שמיר, בעל השליטה בחברה, להעמדת שירותיו כמנכ"ל החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים בתוקף מיום 1 במאי 2024.

5. עיון בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום
בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, במסמכים הרלוונטיים לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם גבי לימור אבידור, משנה למנכ"ל החברה, (טל': 03-7684949) ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה").

6. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שעל סדר היום
 - 6.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל (עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה), הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
 - 6.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בעדכון ואישור מדיניות התגמול המעודכנת המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 7 להלן;
 - 6.1.2. סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 6.1.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

- 6.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל (אישור חידוש ועדכון הסכם הניהול לקבלת שירותי מנכ"ל ממר מאיר שמיר), הינו כאמור בסעיף 275א(3) לחוק החברות, לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
 - 6.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות המוצעת, המשתתפים באסיפה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו

6.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 6.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7. יצוין שבחלק ב' לכתב הצבעה זה - "אופן ההצבעה" - מוקצה מקום מיוחד לסימון אם הנך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות המוצעת בהחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל ומהות העניין האישי והאם הנך בעל עניין אישי באישור ההתקשרות המוצעת המפורטת בסעיף 2 לעיל ומהות העניין האישי. **לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה.**

8. בעלי מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות רשום, בהתאם לסעיף 177(2) לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

11. יש להמציא את כתב ההצבעה, בצירוף המסמכים כאמור לעיל, למשרדי החברה עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

12. מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית יחול שש (6) שעות טרם מועד האסיפה, היינו בשעה 6:00 בבוקר יום האסיפה.

13. מען החברה

מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה: במשרדי החברה במגדלי אור A, רחוב הברזל 27, תל אביב.

14. המצאת הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעל מניות של החברה הוא 30 ביוני 2024; מועד אחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הוא 5 ביולי 2024.

15. כתובת אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה

להלן כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") בהם מצויים כתבי ההצבעה: כתובת אתר האינטרנט של הבורסה הינה www.tase.co.il. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך הינה <http://www.magna.isa.gov.il>.

16. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

17. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

18. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות. החזקה בכ-477,380 מניות רגילות של החברה מהווה שיעור החזקה של כ-5% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה הינה כ-288,561 מניות רגילות של החברה.

19. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום לרבות הוספת נושא לסדר היום ועשויות להתפרסם הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה ככל שיתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

20. המועד האחרון שהחברה תפרסם כתב הצבעה מתוקן אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום יהא עד ליום 16 ביוני 2024.

כתב הצבעה

-חלק שני-

שם החברה: מבטח שמיר אחזקות בע"מ

מספר חברה: 52-003412-5

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): מגדל אור A, הברזל 27, תל-אביב, 69710.

מועד האסיפה: יום שני, 15 ביולי 2024, בשעה 12:00.

סוג האסיפה: אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה.

מועד קובע: 9 ביוני 2024.

פרטי בעל המניות: (ימולא על ידי בעל המניות)

א. שם בעל המניות (הח"מ): _____

ב. מספר תעודת זהות: _____

ג. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית - מספר דרכון: _____ המדינה שהוצא

בה: _____ תוקף הדרכון: _____

ד. אם בעל המניות הוא תאגיד – מספר תאגיד: _____ מדינת התאגדות: _____

הודעה על זהות המצביע: (יש לסמן ✓ במקום המתאים בטבלה)

משקיע מוסדי	בעל ענין	נושא משרה בכירה	איני נמנה עם גופים אלו

אופן ההצבעה: (יש לסמן ✓ במקום המתאים בטבלה)

מס"ד	הנושאים שעל סדר היום	אופן ההצבעה ¹			האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה ²
		בעד	נגד	נמנע	
1.	עדכון מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה ואישורה לתקופה בת שלוש שנים מיום 1 במאי 2024.				
2.	אישור חידוש ועדכון ההתקשרות בהסכם ניהול עם חברה בבעלות מר מאיר שמיר, בעל השליטה בחברה, להעמדת שירותיו כמנכ"ל החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים בתוקף מיום 1 במאי 2024.				

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 1177(1) לחוק החברות – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.

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

להלן פרטים בקשר להיותי בעל עניין אישי באישור הנושא שעל סדר היום:

חתימה

תאריך

¹ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה.

² בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור מינוי דירקטור חיצוני שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.