

תאריך: 20/1/2020

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	רשות ניירות ערך
<a href="http://www.tase.co.il">www.tase.co.il</a>	<a href="http://www.isa.gov.il">www.isa.gov.il</a>

ג.א.נ.,

### **הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת ודוח עסקה**

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "תקנות עסקה עם בעל שליטה") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות בשלא"ג תעשיות בע"מ (להלן: "החברה"), שתתקיים במשרדי החברה בקיבוץ שמיר ביום **ב' 24 בפברואר 2020, בשעה 10:00**. אם תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לכינוסה של האסיפה כאמור לעיל לא יימצא לה מניין חוקי, תידחה האסיפה מאליה בשבוע ימים והיא תיערך ביום **ב' 2 במרץ 2020**, באותה השעה ובאותו המקום, או ביום שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות.

### **חלק א': הנושאים על סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות**

- 1. דיון בדוחות הכספיים של החברה לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2018 ובדוח דירקטוריון החברה לשנה זו**  
ניתן לעיין בדוח התקופתי של החברה לשנת 2018 (ובכללו הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון) אשר פורסם ביום 21.3.2019, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ.
  - 2. אישור מינויו מחדש של משרד רואי-החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר כרואה-החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, וכן דיווח על שכר רואה-החשבון המבקר של החברה**  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את המשך ההתקשרות עם משרד רואי-החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר, כרואי החשבון המבקרים של החברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם בעבור פעולת הביקורת.
  - 3. אישור מינויו מחדש של מר זאב מרקמן כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת**  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו מחדש של מר זאב מרקמן כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה.
- החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה מצורף כנספח א' של דוח זה.

**שלא"ג תעשיות בע"מ**, קיבוץ שמיר, דואר נע גליל עליון, ישראל 12135

טל': 04-6947856 פקס: 04-6947190,6949728 e-mail: [shalag@shalag.co.il](mailto:shalag@shalag.co.il)

לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר זאב מרקמן, ראו פרק "פרטים נוספים על התאגיד" (תקנה 26), בדוח התקופתי לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 21 במרץ 2019.

4. אישור מינויו מחדש של מר רמי בן זאב כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו מחדש של מר רמי בן זאב כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה מצורף כנספח ב' של דוח זה.

לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר רמי בן זאב, ראו פרק "פרטים נוספים על התאגיד" (תקנה 26), בדוח התקופתי לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 21 במרץ 2019.

5. אישור מינויו מחדש של מר איל מירון כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו מחדש של מר איל מירון כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה מצורף כנספח ג' של דוח זה.

לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר איל מירון, ראו פרק "פרטים נוספים על התאגיד" (תקנה 26), בדוח התקופתי לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 21 במרץ 2019.

6. אישור מינויו מחדש של מר שי שפיגלר כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו של מר שי שפיגלר כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה מצורף כנספח ד' של דוח זה.

לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר שי שפיגלר, ראו פרק "פרטים נוספים על התאגיד" (תקנה 26), בדוח התקופתי לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 21 במרץ 2019.

7. אישור מינויו של מר עמנואל וסרמן כדירקטור בלתי תלוי בחברה לתקופת כהונה נוספת באותם תנאי כהונה  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו של מר עמנואל וסרמן כדירקטור בלתי תלוי בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה באותם תנאי כהונה.

מר וסרמן יהיה זכאי לגמול שנתי וגמול השתתפות בסכום זהה לסכום המוענק לדירקטורים החיצוניים בחברה, כדלקמן: מר וסרמן יהיה זכאי לגמול שנתי בגובה "הסכום הקבוע" ולגמול השתתפות בגובה "הסכום המזערי" בהתאם לדרגת החברה, כפי שתהא מעת לעת, כמפורט בתוספת השנייה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"), צמוד למדד המחירים לצרכן כמפורט בתקנה 8 לתקנות הגמול, וכן להחזר הוצאות המתבסס על חישוב ק"מ, שהוצאו עקב השתתפותו בישיבות הדירקטוריון או עקב פעילותו במסגרת תפקידו. בנוסף יהיה מר וסרמן זכאי לביטוח ושיפוי בתנאים המקובלים בחברה.

החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה מצורף כנספח ה' של דוח זה.

לפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר עמנואל וסרמן, ראו פרק "פרטים נוספים על התאגיד" (תקנה 26), בדוח התקופתי לשנת 2018 שפרסמה החברה ביום 21 במרץ 2019.

#### 8. אישור מינויו של מר ניצן רותם כדירקטור בחברה

**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו של מר ניצן רותם כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

החברה קיבלה את הצהרת המועמד לעיל, לעניין כשירותו וכישוריו לקיום תפקידו כדירקטור בחברה, כנדרש על פי חוק החברות. העתק ההצהרה והפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר ניצן רותם מצורפים כנספח ז' של דוח זה.

#### 9. אישור מינויו של מר אורי קינמון כדירקטור חיצוני בחברה, בהתאם לסעיף 245 לחוק החברות, לתקופת כהונה,

בת שלוש שנים, ואישור תנאי כהונתו

**תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את מינויו של מר אורי קינמון כדירקטור חיצוני בעל כשירות מקצועית לתקופת כהונה בת שלוש שנים.

דירקטוריון החברה קבע כי על-פי השכלתו, ניסיונו המקצועי וידיעותיו, מר קינמון, הינו בעל כשירות מקצועית, כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005. הצהרתו של מר קינמון, כנדרש בהתאם להוראות סעיף 241(א) לחוק החברות והפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למר קינמון מצורפים כנספח ח' של דוח זה.

מר קינמון יהיה זכאי לגמול שנתי בגובה "הסכום הקבוע" ולגמול השתתפות בגובה "הסכום המזערי" בהתאם לדרגת החברה, כפי שתהא מעת לעת, כמפורט בתוספת השנייה והשלישית לתקנות הגמול, צמוד למדד המחירים לצרכן כמפורט בתקנה 8 לתקנות הגמול, וכן להחזר הוצאות המתבסס על חישוב ק"מ, שהוצאו עקב השתתפותו בישיבות הדירקטוריון או עקב פעילותו במסגרת תפקידו. בנוסף, יהיה מר קינמון זכאי לביטוח ושיפוי בתנאים המקובלים בחברה.

10. חידוש הסכם שירותי כוח האדם בין החברה לבין קיבוץ שמיר  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** מוצע לחדש את תוקפו של הסכם אספקת שירותי כוח האדם בין בעל השליטה, קיבוץ שמיר, לבין החברה (להלן: "**הסכם כוח האדם**") לתקופה נוספת של 3 שנים החל מיום 1.1.2020, באותם תנאים.
11. חידוש הסכם שירותי הניהול בין החברה לבין קיבוץ שמיר  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** מוצע לחדש את תוקפו של הסכם אספקת השירותים בין קיבוץ שמיר, לבין החברה (להלן: "**הסכם השירותים**") לתקופה נוספת של 3 שנים החל מיום 1.1.2020, תוך עדכון תנאיו, כמפורט בדוח העסקה.
12. אישור תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** כפוף לאישור מינויו מחדש של מר זאב מרקמן על-ידי אסיפה כללית זו, לאשר את תנאי כהונתו בהתאם לתנאי כהונתו הנוכחיים.
13. חידוש תוקף מדיניות התגמול של החברה  
**תמצית ההחלטה המוצעת:** מוצע לחדש את תוקפה של מדיניות התגמול של החברה ל-3 שנים נוספות, תוך עדכון תנאיה. מדיניות התגמול המוצעת מצורפת כנספח ט' של דוח זה.
- פרטים נוספים בנוגע למדיניות התגמול המוצעת:
- 13.1. השיקולים וההנחות העיקריים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול:
- העקרונות והפרמטרים שנקבעו במדיניות התגמול מבוססים על יעדי החברה תוך התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי עקרונות ופרמטרים אלו מהווים איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה בהתאם ליעדיה ולאורך זמן.
  - במדיניות התגמול נקבעה תקרה לתשלום מענקים מבוססי ביצועים. תקרה זו משקפת את רצון החברה לתמרץ את נושאי המשרה בה על ביצועיהם מבלי להגביר את רמת הסיכון בה פועלת החברה.
  - העקרונות והכללים שנקבעו במדיניות התגמול ביחס לרכיבים משתנים נועדו לתגמל את נושאי המשרה על ביצועיהם ותרומתם הספציפית להשגת יעדי החברה, תוך התייחסות פרטנית לכל תפקיד ותפקיד ושמירת הגמישות של ועדת התגמול והדירקטוריון להתאים את היעדים האישיים לתכניות העבודה של החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
  - חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול ותנאי העסקה הנוהגים כיום בחברה הינם ראויים והוגנים.
  - חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול הנוכחית מתאימה לחברה ומספקת לה יציבות והמשכיות הנדרשות לצורך עסקי החברה. לפיכך, לא מצאו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון צורך בשינוי מדיניות התגמול הקיימת כיום בחברה, למעט השינויים המפורטים להלן:  
(1) סעיף 1.7 למדיניות התגמול – עדכון סכום המענק בשיקול דעת שהחברה רשאית להעניק

לנושאי משרה, ובלבד שסך המענקים בשיקול דעת שקיבל כל נושא משרה בשנה מסוימת לא יעלה על: (א) נושא משרה הכפוף למנכ"ל – 600% מהמרכיב הבסיסי החודשי של אותו נושא משרה, למעט החזר הוצאות; (ב) מנכ"ל – 300% מהמרכיב הבסיסי החודשי של המנכ"ל, למעט החזר הוצאות; (2) סעיף 2 למדיניות התגמול – עדכון מטרות החברה; (3) סעיף 4.6.4 למדיניות התגמול – עדכון סך התמורה החודשית שהחברה רשאית להעניק לנושא משרה שאינו מנכ"ל או סמנכ"ל מ-40,000 ₪ ל-50,000 ₪. (4) סעיף 5.7 למדיניות התגמול – עדכון משקלם של הפרמטרים לפיהם יקבע סכום המענק; ו-(5) סעיף 9 למדיניות התגמול – עדכון בנוגע לתנאי שיפוי וביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

ו. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדיניות התגמול ותנאי העסקה הנוהגים כיום בחברה הינם ראויים והוגנים.

13.2. מדיניות התגמול המוצעת תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים בחברה. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד זה תואמים את מדיניות התגמול המוצעת.

13.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה לצורך המלצתה לדירקטוריון החברה הינם: ה"ה מאיר בראון (דח"צ), עמית אורלנד (דח"צ) ומני וסרמן (דירקטור בלתי תלוי). ביום 26.12.2019 החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול.

13.4. מדיניות התגמול אושרה בדירקטוריון החברה – פה אחד. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון מיום 6.1.2020 בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול הינם: ה"ה זאב מרקמן, רמי בן זאב, אפרת כהן, שי שפיגלר, איל מירון, מאיר בראון (דח"צ), עמית אורלנד (דח"צ) ומני וסרמן (דירקטור בלתי תלוי).

13.5. החברה אינה חברה נכדה ציבורית ולפיכך, דירקטוריון החברה יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הינו לטובת החברה.

13.6. במועד דוח זה קיימת לחברה מדיניות תגמול בתוקף.

13.7. להלן פרטים אודות התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של החברה בהתאם להוראות מדיניות התגמול הנוכחית. הנתונים המופיעים בסוגריים הם התקורות שנקבעו במדיניות התגמול הנוכחית\*:

תפקיד	יחס לשכר הממוצע בחברה	יחס לשכר החציוני בחברה	תמורה חודשית ברוטו	מענק מבוסס ביצועים
יו"ר דירקטוריון	פי 2.2 (עד פי 5)	פי 2.9 (עד פי 5)	כ-27,837 ש"ח (עד 35,000 ש"ח)	0%  (עד 500% מהמרכיב הבסיסי החודשי)
מנכ"ל	פי 6 (עד פי 20)	פי 8 (עד פי 20)	כ-77,000 ש"ח (עד 120,000 ש"ח)	210%  (עד 500% מהמרכיב הבסיסי החודשי)

\* התמורה החודשית והמענק מבוסס ביצועים ששולמו בפועל כמפורט לעיל, משקפים את הסכום הגבוה ביותר ששולם בעבור כל אחד מהמרכיבים כאמור במהלך תקופת מדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

### חלק ב': פרטים הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה

#### תיאור תמציתי של העסקה שבנושא מס' 10 שעל סדר היום (הסכם כוח האדם)

א. הסכם כוח האדם בין קיבוץ שמיר (בעל השליטה בחברה) לבין החברה נחתם ביום 28 במרס 2004 כפי שתוקן ותוקפו הוארך מעת לעת. לאחרונה, תוקן הסכם כוח האדם ביום 15 במאי 2017 ותוקפו הוארך עד ליום 31 בדצמבר 2019. במסגרת אסיפה זו מבקשת החברה להאריך את תוקפו של הסכם כוח האדם בשלוש שנים נוספות, מיום 1 בינואר 2020 ועד ליום 31 בדצמבר 2023, ללא שינויים מהותיים בתנאיו.

ב. במסגרת הסכם כוח האדם, קיבוץ שמיר (כקבלן עצמאי) יספק לחברה שירותי כוח אדם בהתאם לעקרונות הבאים:

(1) נקבעו 5 דרגות משרה בעלות תעריפים שונים, כאשר למעט חריגים המפורטים בהסכם כוח האדם, התמורה ביחס לדרגה מסוימת, צמודה לסל העלאות השכר שמשלמת החברה לעובדיה השכירים שאינם חברי קיבוץ שמיר (להלן: "**עובדים שכירים**"), מאותה דרגה או מדרגה המתאימה לה.

(2) בונס שנתי ישולם לעובדים שהינם חברי קיבוץ שמיר (להלן: "**עובדי קיבוץ**") בדרגה מסוימת, שאינם נושאי משרה, רק אם ישולם לעובדיה השכירים של החברה באותה הדרגה, וזאת כל עוד מספר העובדים השכירים בחברה יהיה גבוה ממספר עובדי הקיבוץ. כמו כן, שיעור בונס שנתי אשר ישולם עבור עובדי קיבוץ בדרגה מסוימת, יהיה זהה, באופן יחסי לשיעור הבונס (דהיינו שיעור הבונס ביחס למשכורת), ובכל מקרה לא גבוה יותר באופן יחסי משיעור הבונס השנתי שישולם עבור העובדים השכירים באותה דרגת שכר.

(3) הנהלת החברה תהיה רשאית לעדכן שכרו של עובד קיבוץ שאינו נושא משרה, במידה ששכרו של עובד קיבוץ כאמור נמוך משכרו של עובד שכיר בחברה המצוי באותה דרגה של עובד הקיבוץ כאמור, וזאת עד לגובה שכרו של אותו עובד שכיר.

(4) הנהלת החברה תהיה רשאית להעניק בכל שנה ל-5 עובדי קיבוץ, לכל היותר, שאינם נושאי משרה, מענק חד פעמי בגין הישגים מיוחדים, בסכום שאינו עולה על שיעור של 200% מעלות שכרו החודשית של כל עובד זכאי כאמור.

(5) שכרם של עובדי קיבוץ שהינם נושאי משרה בחברה (לרבות המענק המשולם להם), כפוף למדיניות התגמול כפי שתאושר בחברה מעת לעת.

(6) לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין עובדי הקיבוץ לבין החברה.

ג. נכון למועד הדוח, מעסיקה החברה 23 עובדי קיבוץ במסגרת הסכם כוח האדם.

ד. להלן פירוט עלות הסכם כוח האדם לחברה במהלך שלוש השנים האחרונות:

שנה	עלות לחברה (אלפי ש"ח)
2017	6,561
2018	6,469
*2019	5,856

\* הסכום המוצג בגין שנת 2019 מבוסס על הערכת החברה וטרם נקבע סופית.

ה. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון:

לאחר שהוצגו בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון החברה נתונים בדבר עלות שירותי כוח האדם, ולאחר שנסקרו הסדרים דומים הנהוגים בחברות ציבוריות וקיבוציות נוספות, ולאחר שהוצגה עמדת החברה בעניין, סבורים חברי ועדת הביקורת והדירקטוריון, כי התמורה שנקבעה בהסכם כוח האדם הינה סבירה והוגנת. כמו כן, היות שהחברה שבעת רצון מאיכות, כמות וטיב השירותים המסופקים לה במסגרת הסכם כוח האדם, יש לאשר את הארכת תוקף הסכם כוח האדם כמפורט לעיל וללא כל שינוי בתנאיו.

### **תיאור תמציתי של העסקה שבנושא מס' 11 שעל סדר היום (הסכם השירותים)**

א. הסכם השירותים בין קיבוץ שמיר (בעל השליטה בחברה) לבין החברה נחתם ביום 28 במרס 2004 כפי שתוקן ותוקפו הוארך מעת לעת. לאחרונה, תוקן הסכם השירותים ביום 15 במאי 2017 ותוקפו הוארך עד ליום 31 בדצמבר 2019. במסגרת אסיפה זו מבקשת החברה להאריך את תוקפו של הסכם השירותים בשלוש שנים נוספות, מיום 1 בינואר 2020 ועד ליום 31 בדצמבר 2023, תוך עדכון תנאיו, כפי שיפורט להלן.

ב. במסגרת ההסכם מספק קיבוץ שמיר לחברה שירותים, כדלקמן:

(1) שירותי דירקטוריון. השירות מסופק באמצעות קיבוץ שמיר, נושאי משרה ויועצים מטעמו ובאמצעות נציגי קיבוץ שמיר בדירקטוריון החברה – ה"ה רמי בן זאב, איל מירון, שי שפיגלר וניצן רותם.

(2) שירותים פסיים:

- חשבות שכר – השירותים מסופקים על-ידי חשב השכר בהנהלת החשבונות בקיבוץ שמיר;
- אספקת מים – המים מסופקים לחברה על-ידי קיבוץ שמיר, אשר באמצעות אגודת המים שבבעלותו מהווה יצרן מים;
- כלכלת עובדים חברי קיבוץ – השירותים מסופקים באמצעות מטבח וחדר האוכל של קיבוץ שמיר;
- תאורת חצר – על-ידי קיבוץ שמיר;
- רפואה – השירותים מסופקים באמצעות מרפאת קיבוץ שמיר (המרפאה הינה סניף של קופ"ח כללית).

יובהר, כי במסגרת עדכון תנאי ההסכם **בוטלה** זכאות הקיבוץ למענק הצלחה בגין ביצועי החברה, וכן, עקב ירידה בכמות המים שהחברה צורכת, **הופחת** הסכום המשולם לקיבוץ בגין שימוש במים. בהתאם, תעמוד התמורה החודשית המשולמת לקיבוץ שמיר בגין השירותים בסכום של 61,500 ש"ח, במקום סכום של 65,500 ש"ח קודם לתיקון, כמפורט להלן:

ג. התמורה:

- (1) תמורת השירותים המפורטים לעיל תשלם החברה לקיבוץ שמיר, סך חודשי של 61,500 ש"ח (להלן: **"דמי השירותים"**). דמי השירותים יעודכנו אחת ל-6 חודשים (ב-1 לחודש ינואר ולחודש יולי של כל שנה), בהתאם לעלייה של מדד המחירים לצרכן הידוע במועד העדכון האחרון, לעומת מדד חודש דצמבר 2019.
- (2) להלן פירוט עלות השירותים לחברה במהלך שלוש השנים האחרונות:

שנה	עלות לחברה (אלפי ש"ח)
2017	924
2018	2,774
2019	776

- (3) עלות השירותים הצפויה לחברה למשך תקופת ההסכם תעמוד על סך של כ-259,2 אלפי ש"ח, דהיינו סך של כ-753 אלפי ש"ח לשנת הסכם במסגרת התקופה, בהנחה של שינוי מדד בשיעור של 2% לשנה, כאשר כל שאר המשתנים נשארים קבועים.

- (4) ייחוס התמורה אל מול עלות קבלת השירותים, הינו כדלקמן:

רכיב השירות	שיעור עלות מסך דמי שירותים	הערות
<b>שירותים נוספים</b>		
כלכלת עובדים חברי קיבוץ	29.2%	
מים	3.2%	
חשבות שכר	4.9%	
תאורת חצר ורפואה	2.4%	
<b>סה"כ שירותים נוספים</b>	<b>39.7%</b>	
<b>שירותי ניהול</b>		
דירקטורים מטעם בעל שליטה	53.7%	לפי תקנות הגמול
החזר הוצאות	6.5%	
<b>סה"כ שירותי ניהול</b>	<b>60.2%</b>	

ד. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון:

- (1) חלקם המכריע של השירותים הפיזיים המסופקים על-ידי קיבוץ שמיר (מים, תאורה, רפואה, מזון וכד'), מקורו בעובדה שמפעל החברה ממוקם בחצרי הקיבוץ, בעל המקרקעין, כך שלעניין שירותים אלו הספק היעיל, הזמין והנוח ביותר עבור החברה, הינו הקיבוץ.



- (2) דמי השירותים אשר מועברים מהחברה לקיבוץ שמיר בגין שירותי הניהול המסופקים על-ידי הקיבוץ, נקבעו בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) התש"ס-2000 ומתוך הערכת החברה את יכולותיהם, ניסיונם וכישוריהם של הדירקטורים מטעם בעל השליטה.
- (3) הדירקטורים מטעם קיבוץ שמיר הינם נושאי משרה בכירים ו/או דירקטורים בחברות מובילות בשוק, אשר תורמים לחברה מכישוריהם ומניסיונם.
- (4) בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון של החברה הוצגו נתונים השוואתיים בדבר היקף השירותים המסופקים לחברה על-ידי בעל השליטה, טיבם ואיכותם, וכן נתונים בדבר דמי ניהול ושירותים המשולמים בחברות העוסקות בתחום פעילות החברה ובחברות אחרות במגזר הקיבוצי.
- (5) בהתחשב בכלל הנתונים שהוצגו בפניהם סבורים חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה כי התמורה המועברת לקיבוץ שמיר בגין השירותים המסופקים על-ידיו בהתאם להסכם השירותים, הינה סבירה והוגנת.
- (6) הואיל והחברה שבעת רצון מאיכות, כמות וטיב השירותים המסופקים לה במסגרת הסכם השירותים, מצאו לנכון ועדת הביקורת ודירקטוריון לאשר את הארכת תוקף הסכם השירותים כמפורט לעיל, בשינויים שפורטו לעיל.

#### **תיאור תמציתי של העסקה שבנושא מס' 12 שעל סדר היום (שכר יו"ר)**

א. בהתאם לתנאי כהונתו הנוכחיים כיו"ר החברה וכיו"ר חברת הבת נעם אורים, זכאי מר מרקמן לתמורה חודשית בסך של 27,837 ש"ח (נכון ליום 31.12.2019) בתוספת מע"מ כדין ובצמוד למדד המחירים לצרכן. יצוין כי בגין כהונה כיו"ר דירקטוריון נעם, משלמת נעם לחברה, דמי ניהול חודשיים בסך של 12,000 ש"ח.

בנוסף לתמורה החודשית, זכאי מר מרקמן (בהתאם לתנאי כהונתו הנוכחיים) להחזר הוצאות בגין נסיעות לחו"ל במסגרת תפקידו, ולהחזר נסיעות (המתבסס על סך של 1.80 ש"ח לק"מ) שבוצעו עקב השתתפותו בישיבות דירקטוריון ו/או עקב פעילות במסגרת תפקידו. פרט לאמור לעיל, מר מרקמן אינו זכאי לתשלומים נוספים.

#### **ב. השירותים שמעניק מר מרקמן**

במסגרת תפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מעניק מר מרקמן שירותים הכוללים הובלת דירקטוריון החברה, קביעת סדר היום של ישיבות הדירקטוריון של החברה, החלטה על כינוס וניהול ישיבות הדירקטוריון, והכול בהתבסס על ניסיונו הניהולי והמקצועי בתחום עיסוקה של החברה.

במסגרת תפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל של נעם מעניק מר מרקמן שירותים הכוללים גיבוש אסטרטגיית נעם והובלת כיווני התפתחותה, ייעוץ והנחייה קרובה של הנהלת נעם, הובלת דירקטוריון נעם, קביעת סדר היום של ישיבות הדירקטוריון של נעם, החלטה על כינוס וניהול ישיבות הדירקטוריון, והכול בהתבסס על ניסיונו הניהולי והמקצועי בתחום עיסוקה של נעם.

#### **ג. עלות השירותים לחברה (אלפי ש"ח)**

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים							היקף משרה*	שנה
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר		
334	---	---	---	---	---	---	---	---	---	334	500	2017
334	---	---	---	---	---	---	---	---	---	334	500	2018
334	---	---	---	---	---	---	---	---	---	334	500	**2019

\* שעות בשנה.

\*\* הנתונים לשנת 2019 הינם מוערכים, בהתאם להצעה המובאת לאישור.

#### ד. אופן קביעת התגמול

התגמול נקבע בתהליך משא ומתן בין הנהלת החברה למר מרקמן בהתבסס על: (1) הוראות מדיניות התגמול של החברה. יצוין כי תנאי הכהונה המוצעים עומדים בכללי מדיניות התגמול כאמור; (2) כישוריו, יכולותיו וניסיונו של מר מרקמן – מר מרקמן בעל תואר שני בניהול אינטגרטיבי, כיהן כיו"ר דירקטוריון חברה הפעילה בתחום פעילותה של החברה, כיהן בעבר כמנכ"ל החברה וכמנכ"ל חברות בתחומים דומים, שימש כיועץ למפעלים בתחום עיסוקה של החברה; (3) גובה התשלום לנושאי משרה דומה בחברות אחרות בענף ובמגזר הקיבוצי בהתאם; (4) התמורה ששולמה למר מרקמן בשנים האחרונות בגין השירותים, והתמורה המשולמת על-ידי נעם לחברה בגין שירותי הניהול (12,000 ש"ח); ו-(5) תרומתו המשמעותית של מר מרקמן לפעילות החברה ותרומתו הפוטנציאלית לפעילות נעם.

ה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי התמורה המשולמת למר מרקמן אינה עולה על היקף השירותים שמר מרקמן מעניק לחברה

#### ו. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון נדונו העניינים שפורטו בס"ק ה' לעיל. כן צוינו במיוחד: (1) ניסיונו העשיר של מר מרקמן בתחום הפעילות של החברה ושל נעם; ו-(2) תרומתו המשמעותית של מר מרקמן להתוויית האסטרטגיה העסקית של החברה.

#### אישורים נדרשים

ועדת הביקורת וועדת התגמול של החברה, בישיבותיהן מיום 26 בדצמבר 2019, ודירקטוריון החברה בהחלטתו מיום 6 בינואר 2020, אישרו את ההתקשרויות האמורות כפוף לאישור אסיפה הכללית. נדרש אישור אסיפה זו.

#### שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיון בוועדת הביקורת

כל חברי הוועדה: ה"ה מאיר בראון (דח"צ), עמית אורלנד (דח"צ) ומני וסרמן.

#### שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטת הדירקטוריון

ה"ה רמי בן זאב, עמית אורלנד (דח"צ), מאיר בראון (דח"צ), מני וסרמן, אייל מירון, שי שפיגלר, זאב מרקמן וגב' אפרת כהן.

### **בעל השליטה בחברה**

למיטב ידיעת החברה, בעל השליטה בחברה הינו קיבוץ שמיר שהינו בעל השליטה (100%) בשמיר ש.ל.א.ג. החזקות אגודה שיתופית בע"מ, המחזיקה ב-22,283,333 מניות של החברה, המהוות כ-60.6% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה.

### **שם בעל השליטה בעל עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום ומהות העניין האישי**

קיבוץ שמיר הינו בעל עניין באישור החלטות 3,4,5,6,8,10,11,12,13 שעל סדר היום, כדלקמן:

עניינו האישי בהחלטות 3,4,5,6,8,12 נובע מכך שנושאי המשרה אשר תנאי העסקתם מובאים לאישור הינם חברי הקיבוץ, והיות שבמסגרת הסדרים פנימיים הקיימים בין הקיבוץ לחבריו, עתיד חלק מהתמורה שתתקבל בעתיד אצל נושאי המשרה הנ"ל, להיות מועבר לקיבוץ. למען הסר ספק, יובהר כי אין בהסדרים פנימיים בין הקיבוץ לבין נושאי המשרה האמורים בכדי להשפיע על עלות הסדר השכר מבחינת החברה.

עניינו האישי בהחלטה מס' 13, נובע מכך שמדיניות התגמול עשויה להשפיע על תנאי העסקתם של נושאי משרה שהינם חברי קיבוץ. למען הסר ספק, יובהר כי אין בהסדרים פנימיים בין הקיבוץ לבין נושאי המשרה האמורים בכדי להשפיע על עלות הסדר השכר מבחינת החברה.

עניינו האישי בהחלטות מס' 11-12, נובע מכך שקיבוץ שמיר הינו צד להסכמים המפורטים בסעיפים אלו.

### **שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום ומהות עניין זה**

ה"ה זאב מרקמן, שי שפיגלר, אפרת כהן, איל מירון ורמי בן זאב ייחשבו כדירקטורים בעלי עניין אישי באישור החלטות 3,4,5,6,8,10,11,12,13 שעל סדר היום, בשל העובדה היותם חברי קיבוץ שמיר (בעל השליטה, אשר לו עניין אישי כפי שפורט לעיל).

כל הדירקטורים (למעט הדירקטורים החיצוניים) עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור החלטה מס' 13 שעל סדר היום בשל כך שמדיניות התגמול עשויה להשפיע על תנאי העסקתם בעתיד.

### **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה**

**ביחס להחלטות המפורטות בנושאים 2-8 שעל סדר היום** – הרוב הנדרש הינו רוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים, הזכאים להשתתף ואשר משתתפים בהצבעה (בעצמם או באמצעות שלוח על פי כתב מינוי או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), כאשר במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

**ביחס להחלטות המפורטות בנושאים 9-13 שעל סדר היום** – רוב בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, הרשאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

**שלא"ג תעשיות בע"מ**, קיבוץ שמיר, דואר נע גליל עליון, ישראל 12135

טל: 04-6947856 פקס: 04-6947190,6949728 e-mail: [shalag@shalag.co.il](mailto:shalag@shalag.co.il)

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה (או מי מטעמם) או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה/המינוי, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

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

### **זכאות להשתתף בהצבעה**

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2006, המועד הקובע לקביעת הזכאות להצבעה באסיפת בעלי המניות הינו בתום יום העסקים של יום א', 26 בינואר (להלן: "**המועד הקובע**"). בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית) התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, יהיה רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה הנ"ל אם ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע מאת חבר הבורסה בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות, וזאת לפחות 48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם ו/או על-ידי שלוח. את יפוי הכוח לאסיפה יש להפקיד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה.

בנוסף, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך (להלן, בהתאמה: "**כתב הצבעה אלקטרוני**") ו-"מערכת ההצבעה האלקטרונית").

### **הודעת בעל מניות על עניין אישי בעסקה**

על-פי סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור העסקה אם לא; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

### **מניין חוקי לקיום האסיפה**

מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, בעל/י מניות המחזיק/ים 50% (חמישים אחוזים) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. מניין חוקי לאסיפה נדחית יהיה כל מספר של בעלי מניות שיהיו נוכחים באסיפה בעצמם או על-ידי באי-כוח.

### **כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצויים כתבי ההצבעה**

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית ביחס לנושאים מס' 13-2 שעל סדר היום, גם באמצעות כתב הצבעה המצורף לדיווח זה. ההצבעה תעשה על גב החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה.

כתובת אתר ההפצה ואתר האינטרנט של רשות ניירות ערך ושל הבורסה לניירות ערך בהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותם בסעיף 88 לחוק החברות הינם: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il). אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il).

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה לקבלת נוסח כתבי הצבעה והודעות עמדה.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח ההצבעה וכתבי העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו 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, ובלבד שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

### **הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית**

כמפורט לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה אחרי מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה מאוחרת של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי החברה, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

**המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה:** את כתב ההצבעה יש להמציא לחברה, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה, עד ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

**המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה:** יום ו', 14 בפברואר 2020.

**מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה:** לידי מזכיר החברה במשרדי החברה בקיבוץ שמיר, ד.נ.ג.ע 12135.

**המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה:** יום ג', 18 בפברואר 2020

### **סמכות רשות ניירות ערך**

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נושא דוח העסקה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח העסקה.

**שלא"ג תעשיות בע"מ**, קיבוץ שמיר, דואר נע גליל עליון, ישראל 12135

טל: 04-6947856 פקס: 04-6947190, 6949728 e-mail: [shalag@shalag.co.il](mailto:shalag@shalag.co.il)

---

**המקומות והמועדים בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות בתיאום מראש, אצל מזכיר החברה, עו"ד גלעד יהודאי, במשרדה הרשום של החברה, בקיבוץ שמיר, ד.נ.ג.ע. 12135 בימים א'-ה' (למעט חגים וערבי חגים) בשעות 9:00-15:00 עד מועד האסיפה (טלפונים: 04-6947856, 04-6947861, 04-6941382), באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך (מגנ"א – אתר הפצה) שכתובתו [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).

**נציג החברה לטיפול בדוח זה:** בשם החברה מטפל בדוח מידי זה מזכיר החברה, עו"ד גלעד יהודאי, בהתאם לפרטים שצוינו לעיל.

שלא"ג תעשיות בע"מ

על-ידי: עו"ד גלעד יהודאי

מזכיר החברה

**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

אני הח"מ, זאב מרקמן ת.ז. 65691552 המועמד לכהן כדירקטור בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):

א. **השכלה:** אקדמאית – מוסמך, ניהול אינטגרטיבי – האוניברסיטה העברית

ב. **כישורים:** מנכ"ל ויו"ר החברה לפיתוח הגליל לשעבר, מנכ"ל החברה וחברות נוספות בעבר, דירקטור בחברות רבות.

2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.

4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

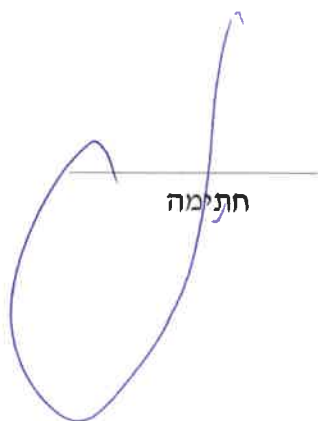
5. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.

7. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינויי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

חתימה



תאריך 20/7/2020



**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

אני הח"מ, רמי בן זאב ת.ז. 2532398 המועמד לכהן כדירקטור בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):
  - א. **השכלה:** אקדמאית, בוגר כלכלה חקלאית – הפקולטה לחקלאות ברחובות, EMBA – רקאנטי תל אביב
  - ב. **כישורים:** תפקידי ניהול מגוונים בחברת שמיר תעשיות אופטיקה, דירקטור בחברות רבות.
  2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:
    - ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
    - ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
    - ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
  3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.
  4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
  5. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
  6. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.
  7. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינויי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.



חתימה



תאריך

**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

055423701

אני הח"מ, איל מירון ת.ז. \_\_\_\_\_ המועמד לכהן כדירקטור בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):

א. השכלה: אקדמאית - תואר ראשון (B.Sc) בהנדסת מכונות חקלאיות, הטכניון, חיפה. התמחות בתעשייה וניהול.

ב. כישורים: תפקידי ניהול שונים [כולל יו"ר דירקטוריון חברת סטרטאפ טכנולוגית, סמנכ"ל תפעול בחברה תעשייתית, תפקידי ניהול תפעול, פיתוח עסקי, פרויקטים וניהול כללי בחברת שמיר תעשיות אופטיקה בע"מ ועוד].

2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 52, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.

4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

5. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.

7. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינויי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.



חתימה

6.01.2020  
תאריך

**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

אני הח"מ, שי שפיגלר ת.ז. 059117796 המועמד לכהן כדירקטור בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):

א. **השכלה:** תיכונית והכשרות מקצועיות.

ב. **כישורים:** תפקידי ניהול בכיר בחברת שמיר תעשיות אופטיקה בע"מ [סמנכ"ל ומנהל שיווק, ניהול מוצר, ניהול תפעול], יו"ר הנהלה כלכלית קיבוץ שמיר.

2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.

4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

5. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.

7. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינויי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

  
חתימה

5.1.2020

תאריך

**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

אני הח"מ, ניצן רותם ת.ז. \_\_\_\_\_ המועמד לכהן כדירקטור בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):

א. השכלה: אקדמאית – לימודי BA מנהלים מכללת רופין.

ב. כישורים: תפקידי ניהול שונים [כולל ניהול פעילויות וחברות בתחום התעשייתי].

2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן:

ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 52ד, 53א ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");

ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.

4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

5. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

6. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.

7. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינויי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

  
חתימה

6.1.2020  
תאריך



**הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בלתי תלוי בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999**

אני הח"מ מני וסרמן ת.ז. [276/2/10](#) המועמד לכהן כדירקטור בלתי תלוי בחברת שלא"ג תעשיות בע"מ ח.פ. 513507574 ("החברה"), מצהיר/ה בזאת כי אני עומד/ת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק החברות התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") לכהן כדירקטור/ית בחברה ובכלל זה הנני מצהיר/ה כדלקמן:

1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה. להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי):
    - א. **השכלה:** אקדמאית, בוגר , הנדסת תעשייה וניהול אוניברסיטת תל אביב, בוגר מוסמך וד"ר למשפטים אוניברסיטת תל אביב.
    - ב. **כישורים:** יו"ר וחבר דירקטוריון במספר חברות תעשייתיות מובילות, שותף מייסד ומנהל קרן בראשית, בעלים ושותף מנהל מגנה קפיטל ועוד.
  2. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירה מהמפורטות להלן :
    - ג. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו- 422 עד 428, לחוק העונשין התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 52ד, 53(א) ו- 54 לחוק ניירות ערך תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
    - ד. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
    - ה. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה איני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
  3. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר.
  4. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אשר מונתה לפי חוק ניירות ערך, אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
  5. אינני קרוב של בעל/ת שליטה בחברה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד המיני או בשנתיים אשר קדמו למועד המיני, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המיני, או לתאגיד אחר.
- לעניין זה-
- "זיקה" – קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה.

**"תאגיד אחר"** – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.

**"קרוב"** – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

6. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 5 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה הזיקה אליו בהתאם לאמור בסעיף 5 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים ולא קיבלתי תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.

7. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.

8. אינני מכהן כדירקטור בחברה אחרת בה מכהן אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי.

9. אינני עובד של רשות ניירות ערך או עובד של בורסה בישראל.

10. אינני מכהן כדירקטור בחברה מעל תשע שנים רצופות (לעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את רצף הכהונה).

11. אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי חוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה או שמתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה. ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק החברות, הפרת חובת ההודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

12. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור נעשית בהסתמך על הצהרתי זו וכי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית לצורך אישור מינוי כדירקטור בחברה ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

  
חתימה

  
תאריך

**הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור חיצוני בעל כשירות מקצועית בשלא"ג תעשיות בע"מ**

אני הח"מ, אורי קנמון, נושא ת.ז., המועמד להתמנות כדירקטור חיצוני בשלא"ג תעשיות בע"מ (להלן: "החברה"), מצהיר בזאת לפניכם כדלקמן:

הצהרתי זו ניתנת בהתאם לדרישות הקבועות בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), ובתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2006 (להלן: "תקנות החברות"), ולהגדרות ולמונחים הקבועים בהם;

1. הנני תושב ישראל וכשיר להתמנות כדירקטור חיצוני בחברה;

**2. השכלה וכישורים**

להלן פרטים אודות כישורי (לרבות השכלתי וניסיוני המקצועי) לכהן כדירקטורית בחברה:

2.1. הנני בעלת תואר ראשון בכלכלה ומנהל ממכללת רופין;

כיהנתי בעבר כמנכ"ל גן שמאול מזון (חברה ציבורית) וחברות בנות.

2.2. בשל השכלתי, ניסיוני וכישורי, הנני בעל כשירות מקצועית לכהן כדירקטור בחברה.

**3. כישורים ויכולת לכהן כדירקטור**

3.1. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בין היתר נוכח המפורט להלן, ובשים לב לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

3.2. לא הורשעתי בחמש השנים הקודמות למועד הצהרה זו בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות להלן:

3.2.1. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

3.2.2. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

3.2.3. הרשעה בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית;

3.2.4. כל עבירה אחרת שנקבעה על-ידי שר המשפטים מכוח סעיף 226ג) לחוק החברות;

3.3. לא הוטל עלי אמצעי אכיפה כהגדרתו בחוק החברות, האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית על-ידי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי חוק ניירות ערך.

3.4. הנני בגיר, אינני פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל שלא הופטר;

- 3.5. אם יחדל להתקיים לגבי תנאי מהתנאים הדרושים לכהונתי כדירקטור בחברה או שתתקיים לגבי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור, אודיע על כך מיד לחברה וכהונתי תפקע במועד מתן ההודעה;
- 3.6. אינני קרוב לבעל השליטה בחברה ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעביד שלי, למי שאני כפוף לו במשרתי או בעקיפין, או לתאגיד בשליטתי במועד זה או בשנתיים שקדמו למועד זה, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד זה, או לתאגיד שבעל השליטה בו, במועד זה או בשנתיים שקדמו למועד זה הוא החברה או בעל השליטה בה;
- "זיקה" – קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה.
- 3.7. מבלי לגרוע מהוראות סעיף 3.6 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במשרתי או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעלת שליטה בו קשרים עסקיים או מקצועיים עם החברה, בעל השליטה בחברה או קרוב של בעל השליטה או תאגיד שבעל השליטה בו, הוא החברה או בעל השליטה בה, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים ואינני מקבלת תמורה בניגוד לסעיף 244(ב) לחוק החברות.
- 3.8. אינני עובד של החברה, חברה-בת של החברה, חברה קשורה של החברה או של בעל עניין בחברה;
- 3.9. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים ואינם עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה;
- 3.10. אינני משמשת כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני;
- 3.11. אינני מחזיק בניירות ערך של החברה, חברה-בת שלה או חברה קשורה; ידוע לי כי עליי לדווח לחברה על כל שינוי בהחזקותיי בניירות ערך של החברה, חברה-בת או חברה קשורה.
- 3.12. אינני עובד של רשות ניירות ערך, וכן אינני חברת דירקטוריון הבורסה לניירות ערך בישראל או עובד של בורסה כאמור;
4. הנני מביע את הסכמתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה והנני מצהיר כי כל האמור לעיל הינו אמת וכי כל הנתונים והפרטים הנכללים בהצהרה זו הינם מדויקים ומלאים. לא ידוע לי על פרט מהותי כלשהו אשר אינו מופיע בהצהרה זו אשר יכול להשפיע על כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה.

חתימה

תאריך

אישור ע"ד

אני עורך-דין גלעד יהודאי מאשר בזה כי אורי קנמון, שזיהה עצמו בפני בתעודת זהות שמספרה \_\_\_\_\_, לאחר שהזהרתיו כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו בדבר כשירותו לכהן כדירקטור חיצוני בשלא"ג תעשיות בע"מ, וחתם עליה בפני.

גלעד יהודאי, עו"ד  
מ.ר. 50074  
חתימת עורך הדין

61/912

תאריך



## אורי קנמון

מגורים: קיבוץ גן שמואל

נייד: 054-4320001

שנת לידה: 1962

מצב משפחתי: נשוי +4

### **השכלה:**

רופין – תואר ראשון בכלכלה ומינהל, 1990.

אוניברסיטה העברית – לימודים חלקיים לתואר שני (לא סיימת)

### **ניסיון מקצועי:**

היום – 1999: גן שמואל מזון – מנכ"ל

ייצור חומרי גלם לתעשיית המשקאות, מיצים. מחזור פעילות כ 250 מליון \$ כ 500 עובדים  
85% יצוא למזרח ומערב אירופה ולמזרח הרחוק. יצואנית המזון המעובד הגדולה בישראל. חברה  
ציבורית.

- ניהול שוטף של פעילות החברה.
- הובלת תהליכי פיתוח עסקים כגון: מיזוג עם חברת גנר, הקמת חברות בנות.
- ניהול חברות בת:

- איטליה – חברה יצרנית ומסחרית, 50% בעלות.
- פולין – הקמת שותפות בחברה מסחרית, 50% בעלות.
- ספרד – הקמת שותפות בחברה יצרנית, 50% בעלות.
- טריסן 1993 – חברת סחר ישראלית, 100% בעלות.
- חברה לעיבוד פרדסים, שותפות עם מהדרין, 50% בעלות.
- אורוגוואי – חווה לעיבוד פרדסים, 15% בעלות.
- דרא"פ – הקמה ופירוק של חברה יצרנית, 50% בעלות.

1996-1999: גן שמואל מזון – מנהל מערכות מידע

1993-1996: קיבוץ גן שמואל – מרכז משק

- הובלה של עסקאות נדל"ן והקמת המרכז המסחרי בכניסה לקיבוץ.
- מעורבות בהנפקת גן שמואל מזון כנציג הקיבוץ

1990-1993: גן שמואל מזון – מנהל מערכות מידע (הקמה והטמעה של מערכת מידע חדשה ERP מעל"ה).

1987-1990: לימודים

1984-1987: גן שמואל מזון- פועל ייצור.

1981-1984: שרות צבאי – מודיעין קרבי- סגן (דרגת ייצוג).





## קורות חיים

ינואר 2020

ניצן רותם [nitzan@shamir.co.il](mailto:nitzan@shamir.co.il)

תאריך לידה: 7.9.1976

קיבוץ שמיר

נשוי + 3

050-7604958

## ניסיון תעסוקתי

אוקטובר 2018- היום

**"שמיר תעשיות אופטיקה"**

סמנכ"ל RX LABS & SERVICE – ניהול 17 אתרי היצור של שמיר בעולם, ניהול כל מרכזי שירות הלקוחות של שמיר בעולם, ניהול התמיכה הטכנולוגית, מצויינות תפעולית, תמיכה מקצועית בכל מנהלי האתרים של שמיר בעולם.

נובמבר 2013- אוקטובר 2018

**"שמיר תעשיות אופטיקה"**

סמנכ"ל ישראל +תמיכה במפעלי שמיר בעולם ב"שמיר תעשיות אופטיקה", ניהול שוק ישראל, שיווק, מכירות, ניהול 5 אתרי יצור בישראל בניהול ישיר, ניהול התמיכה במפעלי שמיר מבעולם.

אוקטובר 2011 – נובמבר 2013

**"שמיר תעשיות אופטיקה"**

מנכ"ל חברת הבת "שמיר מוצרים אופטיים מיוחדים".

נובמבר 2008-אוקטובר 2011

**"שמיר תעשיות אופטיקה"**

מנהל אתר שמיר מוצרים, ניהול מלא של 2 אתרי היצור לשוק ישראל.

מרץ 2005 – נובמבר 2008

**"שמיר מוצרים אופטיים מיוחדים"**

חברת בת של "שמיר תעשיות אופטיקה" מנהל יצור / תפעול של מפעל היצור לעדשות גמורות, של שמיר בישראל.

מרץ 2003 – יולי 2004

**"גילת לוויינים"**

מנהל פרויקטים, ניהול פרוייקט בקניה של התקנת מערכת תקשורת לרשות הדואר של המדינה

## השכלה

2008-2010 לימודי BA מנהלים ברופין

2016- קורס דירקטורים של המי"ל

## שרות צבאי

שרות ביחידת מודיעין כמש"ק.

שרות סדיר + שנת קבע.

## שפות

עברית שפת אם

אנגלית ברמה גבוהה

## עוד משהו

חבר הנהלה כלכלית של קיבוץ שמיר .

מתנדב בעמותת "להעז ביחד"

## שלא"ג תעשיות בע"מ

### מדיניות תגמול לדירקטורים ונושאי משרה – 20162020

#### 1. כללי

- 1.1. להלן תובא מדיניות תגמול לדירקטורים ונושאי משרה אשר שלא"ג תעשיות בע"מ (להלן: "החברה") אימצה לאחר אישור האורגנים המוסמכים (להלן: "מדיניות התגמול").
- 1.2. מדיניות התגמול נערכה בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").
- 1.3. מדיניות התגמול כוללת עקרונות ופרמטרים שעל בסיסם תקבע החברה תכנית תגמול אישית לדירקטורים ולנושאי המשרה (כהגדרת מונח זה בחוק החברות) המכהנים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת.
- 1.4. העקרונות והפרמטרים שנקבעו במדיניות התגמול מבוססים על יעדי החברה תוך התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילותה. החברה סבורה כי עקרונות ופרמטרים אלו מהווים איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה בהתאם ליעדי החברה ולאורך זמן.
- 1.5. כפוף להוראות שנקבעו בחוק החברות, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לחרוג מהעקרונות ומהפרמטרים שנקבעו במדיניות התגמול במקרים בהם על-פי שיקול דעתם נכון לנהוג כך.
- 1.6. אחת לשנה יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אם יש צורך לעדכן את העקרונות והפרמטרים שנקבעו במדיניות התגמול. אחת לשלוש שנים תובא מדיניות התגמול לאישור האורגנים המוסמכים בחברה.
- 1.7. החברה רשאית להעניק לנושאי משרה מענקים בשיקול דעת, ובלבד ששך המענקים בשיקול דעת שקיבל כל נושא משרה בשנה מסוימת לא יעלה על: (א) נושא משרה הכפוף למנכ"ל – 600% מהמרכיב הבסיסי החודשי (כהגדרתו בסעיף 1 להלן) של אותו נושא משרה, למעט החזר הוצאות; (ב) מנכ"ל – 300% מהמרכיב הבסיסי החודשי (כהגדרתו בסעיף 1 להלן) של המנכ"ל, למעט החזר הוצאות.
- 1.8. אין במדיניות התגמול ובעקרונות והפרמטרים שנקבעו בה כדי להקים כל זכות לדירקטורים ו/או נושאי משרה אשר מדיניות התגמול חלה עליהם בהתאם להוראות חוק החברות ו/או לכל צד שלישי אחר. ההוראות הקבועות בהסכמי העסקה ותכניות תגמול אישיות שאושרו כדן גוברים על הוראות מדיניות התגמול.

#### 2. מטרות החברה

להלן יעדי הקבוצה כפי שהוגדרו על-ידי דירקטוריון החברה:

- 2.1. ~~החברה תתמקד במתן פתרונות ייחודיים למותגים רב לאומיים ו/או חברות מובילות בתחומן לצורך בידול מוצריהם, תוך מתן דגש לפיתוח יכולות לייצור מוצרים ייחודיים, אשר החברה רואה בהם גורם בעל חשיבות לשימור לקוחותיה, ופוטנציאל לצמיחה בקשר עם המשך פיתוח מוצרים מיוחדים, פיתוח כיווני שוק חדשים ויצירת ערך מוסף גבוה יותר.~~

- 2.2. ~~החברה תפעל לניצול הגידול בכושר הייצור בתחום הנדל"ל באנץ' להרחבת שווקי הייצוא.~~

2.3. החברה תגדיל את המגוון הטכנולוגי וגיוון סל המוצרים שלה בעיקר בתחום הנדל"א.

2.4. החברה תפעל להעמקת שיתוף הפעולה בתחום הטכנולוגי עם חברות גלובליות.

2.1. החברה תחזק מעמדה כיצרן טכנולוגיית ה-TAB המוביל בעולם, תוך התמקדות בפיתוח ייצור ושיווק מוצרים באיכות מעולה המייצרים ערך מוסף ללקוחותיה ברחבי העולם.

2.2. החברה תפעל בפריסה גלובלית מאתרי הייצור של החברה ברחבי העולם על מנת לספק ללקוחותיה יתרון תחרותי באמצעות שירות זמין קרוב ללקוח, יעילות וגמישות תוך מתן מענה מהיר לצרכיהם השוטפים.

2.3. החברה תשקיע ותפתח יכולות ומוצרים חדשניים על מנת לעמוד בחזית הטכנולוגיה בתחומה.

2.4. החברה תשתף פעולה עם לקוחותיה וספקיה לצמצום פגיעה בסביבה, ותפעל לפיתוח וייצור מוצרים ידידותיים לסביבה.

2.5. החברה תפעל להשאת הרווח לבעלי מניותיה.

### 3. מינוי נושאי משרה

3.1. טרם מינוי דירקטור או נושא משרה תיבחן התאמתו לתפקיד בהתאם לנתונים המפורטים להלן:

3.1.1. השכלה אקדמית ו/או מקצועית בתחום הרלוונטי לתפקיד.

3.1.2. ניסיון מקצועי בתפקיד רלוונטי ו/או בתחום הפעילות של החברה.

3.1.3. הישגים מקצועיים רלוונטיים בתפקידים קודמים.

3.2. להלן הכישורים הנדרשים מדירקטורים ונושאי משרה בחברה:

#### 3.2.1. דירקטור

כדירקטור בחברה יכול לכהן מי שמתקיים בו לפחות אחד מהתנאים המפורטים להלן:

א. ניסיון מצטבר של 5 שנים לפחות כרואה חשבון.

ב. בעל תואר אקדמי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מנהל עסקים, חשבונאות, משפטים, הנדסה.

ג. ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות באחד או יותר מהתפקידים הבאים:

(1) דירקטור, מנכ"ל או נושא משרה בחברה ציבורית פעילה או בחברה פרטית בעלת היקף פעילות דומה להיקף הפעילות של החברה או גדול ממנו;

(2) כהונה ציבורית בכירה או תפקיד בכיר בשירות הציבורי;

(3) תפקיד בכיר בתחום תעשייה וניהול;

(4) תפקיד ניהולי או פיננסי בכיר.

#### 3.2.2. מנכ"ל

כמנכ"ל החברה יכול לכהן מי שמתקיימים בו שני התנאים המפורטים להלן:

א. בעל תואר אקדמי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מנהל עסקים, חשבונאות, משפטים, הנדסה.

ב. ניסיון מצטבר של 10 שנים לפחות באחד או יותר מהתפקידים הבאים:

- (1) מנכ"ל או סמנכ"ל בחברה ציבורית פעילה או בחברה פרטית בעלת היקף פעילות דומה להיקף הפעילות של החברה או גדול ממנו;
- (2) מנכ"ל או סמנכ"ל בחברה או באחת מחברות הבת שלה;
- (3) כהונה ציבורית בכירה או תפקיד בכיר בשירות הציבורי;
- (4) תפקיד בכיר בתחום תעשייה וניהול.

### 3.2.3 סמנכ"ל

כסמנכ"ל בחברה יכול לכהן מי שמתקיים בו לפחות אחד מהתנאים המפורטים להלן:

א. בעל תואר אקדמי או מקצועי בתחום הרלוונטי לתפקיד ולפחות 2 שנות ניסיון באותו תפקיד.

ב. ניסיון מצטבר של 5 שנים לפחות באחד או יותר מהתפקידים הבאים:

- (1) מנכ"ל או סמנכ"ל בחברה ציבורית פעילה או בחברה פרטית בעלת היקף פעילות דומה להיקף הפעילות של החברה או גדול ממנו;
- (2) מנכ"ל או סמנכ"ל בחברה או באחת מחברות הבת שלה;
- (3) תפקיד ניהולי בתחום רלוונטי;
- (4) תפקיד בכיר בשירות הציבורי בתחום רלוונטי;
- (5) תפקיד בתחום תעשייה וניהול;
- (6) מהנדס;
- (7) עורך-דין;
- (8) רואה-חשבון.

### 3.2.4 נושא משרה אחר

כנושא משרה בחברה יכול לכהן מי שמתקיים בו לפחות אחד מהתנאים המפורטים להלן:

א. בעל תואר אקדמי או מקצועי בתחום הרלוונטי לתפקיד ולפחות 2 שנות ניסיון באותו תפקיד.

ב. ניסיון מצטבר של 4 שנים לפחות באחד או יותר מהתפקידים הבאים:

- (1) נושא משרה בחברה ציבורית פעילה או בחברה פרטית בעלת היקף פעילות דומה להיקף הפעילות של הקבוצה;
- (2) נושא משרה בחברה או באחת מחברות הבת שלה;
- (3) תפקיד ניהולי בתחום רלוונטי;
- (4) תפקיד בשירות הציבורי בתחום רלוונטי;

(5) תפקיד בתחום תעשייה וניהול;

(6) מהנדס;

(7) עורך-דין;

(8) רואה-חשבון.

#### 9.4. המרכיב הבסיסי בתגמול

9.1.4.1. המרכיב הבסיסי בתגמול משמעו, החלק בתגמול שאינו כולל מענקים תקופתיים ותמורה בניירות ערך (כגון תכנית אופציות וכד').

9.2.4.2. טרם קביעת המרכיב הבסיסי בתגמול של דירקטור או נושא משרה יישקלו ההיבטים המפורטים להלן:

9.2.1.4.2.1. כישוריו והישגיו המקצועיים בעבר בהתאם לפרמטרים שפורטו בסעיף 3 לעיל.

9.2.2.4.2.2. תרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה לאורך זמן.

9.2.3.4.2.3. מדרג התגמול הקיים החברה לאור התפקיד ותחומי האחריות הנלווים אליו.

9.2.4.4.2.4. הסכמי תגמול אחרים הקיימים או שהיו קיימים בחברה.

9.2.5.4.2.5. הסכמי תגמול קודמים של נושא המשרה.

9.2.6.4.2.6. היחס לתגמול של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן).

9.2.7.4.2.7. דיני העבודה להם כפופה החברה.

9.2.8.4.2.8. עניינים מיוחדים – מומחיות ייחודית, כישורים יוצאי דופן וכד'.

9.3.4.3. למעט אם צוין אחרת, הפרמטרים לעניין הרכיב הבסיסי בתגמול מתייחסים לעובד שכיר המועסק במשרה מלאה. במידה שנושא המשרה הרלוונטי אינו שכיר ו/או אינו מועסק במשרה מלאה, יש לבצע את ההתאמות הנדרשות. כך למשל, במקרה שנושא המשרה הינו קבלן עצמאי המעניק שירותים לחברה כנגד חשבונית, תיערכנה ההתאמות הנדרשות כך שהעלות לחברה לא תהא גבוהה מהעלות שהייתה לה לו היה מדובר בשכיר.

9.4.4.4. כללי המדיניות שיובאו להלן באשר למרכיב הבסיסי בתגמול של דירקטור או נושא משרה בחברה, מהווים רף עליון שביחס אליו תיקבענה תכניות התגמול האישיות לדירקטורים ונושאי משרה בחברה ולאור ההיבטים שפורטו בסעיף 4.2 לעיל. יודגש, כי החברה אינה מחויבת להעניק לדירקטורים ונושאי המשרה את כל המרכיבים המפורטים בכללים אלו ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימלי שנקבע בכל אחד מהכללים.

9.5.4.5. כללי המדיניות אינם מתייחסים להטבות שונות בסכומים שאינם מהותיים שהחברה נוהגת לעיתים להעניק לעובדיה, כגון: חניה, מנוי לעיתונים כלכליים, שי לחגים, ביגוד וכד' והחברה לא תהא מוגבלת בשל כך.

9.6.4.6. להלן יפורטו כללי המדיניות ביחס למרכיב הבסיסי בתגמול של דירקטור או נושא משרה בחברה:

#### 9.6.1.4.6.1. דירקטור

א. ככלל, דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון) המכהנים בחברה יהיו זכאים לגמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: **"תקנות הגמול"**).

ב. על אף האמור לעיל, החברה תהא רשאית לקבוע כי יו"ר הדירקטוריון ובמקרים מיוחדים אף דירקטורים נוספים, יהיו זכאים לתגמול שונה מזה שנקבע בתקנות הגמול בהתאם למפורט להלן בלבד:

(1) הדירקטור יעניק את שירותיו לחברה כפי שיידרש ממנו בהתאם לחובות הקבועות בדין ולצרכי החברה, בהיקף שלא יפחת מ-30 שעות חודשיות (בממוצע שנתי).

(2) החברה תהא רשאית להעניק לדירקטור תמורה חודשית בסך של 35,000 ש"ח לכל היותר (להלן: **"התמורה החודשית"**). התמורה החודשית לא תעלה בתקופת ההסכם בשיעור הגבוה משיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

(3) זכויות סוציאליות:

- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן פנסיה ו/או קופת גמל ו/או ביטוח מנהלים, עבור הדירקטור, סך בשיעור של 16.83% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר (בגין תגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה).
- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן השתלמות, עבור הדירקטור, סך בשיעור של 7.5% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק לדירקטור 6 ימי חופשה בשנה לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק לדירקטור 6 ימי מחלה בשנה לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק לדירקטור תשלום בגין 3 ימי הבראה בשנה לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק לדירקטור פוליסת ביטוח בריאות.

(4) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות הדירקטור רכב, או לשלם לו בגין השימוש ברכבו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה (לא כולל הוצאות בגין דלק וטיפולים) לא תעלה על 1,000 ש"ח.

(5) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות הדירקטור אמצעי תקשורת (כגון טלפון נייד, מחשב וכד'), או לשלם לו בגין השימוש באמצעי התקשורת שברשותו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה לא תעלה על 150 ש"ח.

- (6) החברה תהא רשאית להשיב לדירקטור, כנגד חשבוניות מס כדין, הוצאות ספציפיות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו בהיקף חודשי ממוצע שלא יעלה על 1,000 ש"ח. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים החברה תהא רשאית להשיב לדירקטור הוצאות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו אף בהיקף גבוה מהאמור לעיל (כגון: בגין נסיעות לחו"ל וכד'), ובלבד שהוצאות אלה אושרו מראש על-ידי ועדת הביקורת.
- (7) המרכיב הבסיסי בתגמול של דירקטור על-פי סעיף קטן ב' זה (למעט החזר הוצאות), לא יעלה על פי 5 מהשכר הממוצע בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של הדירקטור.
- (8) המרכיב הבסיסי בתגמול של דירקטור על-פי סעיף קטן ב' זה (למעט החזר הוצאות), לא יעלה על פי 5 מהשכר החציוני בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של הדירקטור.

#### 9.6.2.4.6.2. מנכ"ל

א. המנכ"ל יעניק את שירותיו לחברה כפי שיידרש ממנו בהתאם לחובות הקבועות בדין ולצרכי החברה, בהיקף משרה מלאה.

ב. החברה הרלוונטית תהא רשאית לקבוע את המרכיב הבסיסי בתגמול המנכ"ל בהתאם למפורט להלן בלבד:

(1) החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל תמורה חודשית (לרבות בגין שעות נוספות) בסך של 120,000 ש"ח לכל היותר (להלן: "**התמורה החודשית**"). **ככל ש** התמורה החודשית **תהיה סכום המקסימום האמור היא** לא תעלה בתקופת ההסכם בשיעור הגבוה משיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

(2) זכויות סוציאליות:

- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן פנסיה ו/או קופת גמל ו/או ביטוח מנהלים, עבור המנכ"ל, סך בשיעור של 16.83% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר (בגין תגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה).
- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן השתלמות, עבור המנכ"ל, סך בשיעור של 7.5% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל 30 ימי חופשה בשנה לכל היותר. המנכ"ל יהיה רשאי לצבור את ימי החופשה, אך לא יותר מ-90 ימים.
- החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל 18 ימי מחלה בשנה לכל היותר. המנכ"ל יהיה רשאי לצבור את ימי המחלה, אך לא יותר מ-90 ימים.
- החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל תשלום בגין 15 ימי הבראה בשנה לכל היותר.
- החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל פוליסת ביטוח בריאות.

(3) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות המנכ"ל רכב, או לשלם לו בגין השימוש ברכבו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה (לא כולל הוצאות בגין דלק וטיפולים) לא תעלה על 12,000 ש"ח.

- (4) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות המנכ"ל אמצעי תקשורת (כגון טלפון נייד, מחשב וכד'), או לשלם לו בגין השימוש באמצעי התקשורת שברשותו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה לא תעלה על 1,500 ש"ח.
- (5) החברה תהא רשאית להשיב למנכ"ל, כנגד חשבוניות מס כדון, הוצאות ספציפיות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו בהיקף חודשי ממוצע שלא יעלה על 2,500 ש"ח. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים החברה תהא רשאית להשיב למנכ"ל הוצאות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו אף בהיקף גבוה מהאמור לעיל (כגון: בגין נסיעות לחו"ל וכד'), ובלבד שהוצאות אלה אושרו מראש על-ידי ועדת הביקורת.
- ג. במידה שהמנכ"ל יבצע, במסגרת תפקידו, תפקידים נוספים, כגון: דירקטור בחברות-בת וכד', לא תשולם למנכ"ל כל תמורה נוספת בגין תפקידים אלו.
- ד. המרכיב הבסיסי בתגמול של המנכ"ל (למעט החזר הוצאות) לא יעלה על פי 20. מהשכר הממוצע בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של המנכ"ל.
- ה. המרכיב הבסיסי בתגמול של המנכ"ל (למעט החזר הוצאות), לא יעלה על פי 20 מהשכר החציוני בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של המנכ"ל.

### 9.6.3.4.6.3 סמנכ"ל

- א. סמנכ"ל בחברה יעניק את שירותיו לחברה כפי שיידרש ממנו בהתאם לחובות הקבועות בדין ולצרכי החברה, בהיקף משרה מלאה.
- ב. החברה תהא רשאית לקבוע את המרכיב הבסיסי בתגמול הסמנכ"ל בהתאם למפורט להלן בלבד:
- (1) החברה תהא רשאית להעניק לסמנכ"ל תמורה חודשית (לרבות בגין שעות נוספות) בסך של 75,000 ש"ח לכל היותר.
- (2) זכויות סוציאליות:
- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן פנסיה ו/או קופת גמל ו/או ביטוח מנהלים, עבור הסמנכ"ל, סך בשיעור של 16.83% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר (בגין תגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה).
  - החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן השתלמות, עבור הסמנכ"ל, סך בשיעור של 7.5% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר.
  - החברה תהא רשאית להעניק לסמנכ"ל 30 ימי חופשה בשנה לכל היותר. הסמנכ"ל יהיה רשאי לצבור את ימי החופשה, אך לא יותר מ-90 ימים.
  - החברה תהא רשאית להעניק לסמנכ"ל 18 ימי מחלה בשנה לכל היותר. הסמנכ"ל יהיה רשאי לצבור את ימי המחלה, אך לא יותר מ-90 ימים.
  - החברה תהא רשאית להעניק לסמנכ"ל תשלום בגין 15 ימי הבראה בשנה לכל היותר.
  - החברה תהא רשאית להעניק לסמנכ"ל פוליסת ביטוח בריאות.
- (3) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות הסמנכ"ל רכב, או לשלם לו בגין השימוש ברכבו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה (לא כולל הוצאות בגין דלק וטיפולים) לא תעלה על 12,000 ש"ח.



(4) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות הסמנכ"ל אמצעי תקשורת (כגון טלפון נייד, מחשב וכד'), או לשלם לו בגין השימוש באמצעי התקשורת שברשותו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה לא תעלה על 1,500 ש"ח.

(5) החברה תהא רשאית להשיב לסמנכ"ל, כנגד חשבוניות מס כדין, הוצאות ספציפיות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו בהיקף חודשי ממוצע שלא יעלה על 2,000 ש"ח. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים החברה תהא רשאית להשיב לסמנכ"ל הוצאות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו אף בהיקף גבוה מהאמור לעיל (כגון: בגין נסיעות לחו"ל וכד'), ובלבד שהוצאות אלה אושרו מראש על-ידי מנכ"ל החברה.

ג. במידה שהסמנכ"ל יבצע, במסגרת תפקידו, תפקידים נוספים, כגון: דירקטור בחברות-בת וכד', לא תשולם לסמנכ"ל כל תמורה נוספת בגין תפקידים אלו.

ד. המרכיב הבסיסי בתגמול של סמנכ"ל בחברה (למעט החזר הוצאות) לא יעלה על פי 15 מהשכר הממוצע בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של הסמנכ"ל.

ה. המרכיב הבסיסי בתגמול של סמנכ"ל בחברה (למעט החזר הוצאות), לא יעלה על פי 15 מהשכר החציוני בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של הסמנכ"ל.

#### 9.6.4.4.6.4 נושא משרה אחר

א. החברה תהא רשאית לקבוע את המרכיב הבסיסי בתגמול נושא המשרה בהתאם למפורט להלן בלבד:

(1) החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה תמורה חודשית (לרבות בגין שעות נוספות) בסך של 40,000 ש"ח לכל היותר.

(2) זכויות סוציאליות:

- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן פנסיה ו/או קופת גמל ו/או ביטוח מנהלים, עבור נושא המשרה, סך בשיעור של 16.83% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר (בגין תגמולים, פיצויים ואובדן כושר עבודה).

- החברה תהא רשאית להפריש (חלק מעביד) לקרן השתלמות, עבור נושא המשרה, סך בשיעור של 7.5% מהתמורה החודשית לה הוא זכאי לכל היותר.

- החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה 25 ימי חופשה בשנה לכל היותר. נושא המשרה יהיה רשאי לצבור את ימי החופשה, אך לא יותר מ-75 ימים.

- החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה 18 ימי מחלה בשנה לכל היותר. נושא המשרה יהיה רשאי לצבור את ימי המחלה, אך לא יותר מ-90 ימים.

- החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה תשלום בגין 12 ימי הבראה בשנה לכל היותר.

- החברה תהא רשאית להעניק לנושא המשרה פוליסת ביטוח בריאות.

(3) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה רכב, או לשלם לו בגין השימוש ברכבו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה (לא כולל הוצאות בגין דלק וטיפולים) לא תעלה על 10,000 ש"ח.

(4) החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה אמצעי תקשורת (כגון טלפון נייד, מחשב וכד'), או לשלם לו בגין השימוש באמצעי התקשורת שברשותו ובלבד שהעלות החודשית הממוצעת לחברה בגין זה לא תעלה על 1,000 ש"ח.

(5) החברה תהא רשאית להשיב לנושא המשרה, כנגד חשבונות מס כדון, הוצאות ספציפיות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו בהיקף חודשי ממוצע שלא יעלה על 1,000 ש"ח. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים החברה תהא רשאית להשיב לנושא המשרה הוצאות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו אף בהיקף גבוה מהאמור לעיל (כגון: בגין נסיעות לחו"ל וכד'), ובלבד שהוצאות אלה אושרו מראש על-ידי מנכ"ל החברה.

ב. במידה שהחברה תחליט שנושא המשרה יבצע תפקידים נוספים, כגון: דירקטור בחברות-בת וכד', לא תשולם לנושא המשרה כל תמורה נוספת בגין תפקידים אלו.

ג. המרכיב הבסיסי בתגמול של נושא משרה בחברה (למעט החזר הוצאות) לא יעלה על פי 10 מהשכר הממוצע בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של נושא המשרה.

ד. המרכיב הבסיסי בתגמול של נושא משרה בחברה (למעט החזר הוצאות), לא יעלה על פי 10 מהשכר החציוני בחברה (לרבות עובדי קבלן) כפי שיהיה ידוע לחברה עובר לקביעת תכנית התגמול האישית של הנושא המשרה.

## 10.5. מענקים מבוססי ביצועים

10.5.1.1. החברה תהא רשאית להעניק לדיירקטורים ולנושאי משרה המכהנים בה מענק מבוסס ביצועים (להלן: "המענק") לעידוד שיפור בתהליכים העסקיים, בהתנהלות העסקית וברווחיות של החברה, להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, להגברת שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ולשימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לאורך זמן.

10.5.2.2. המענק יחושב כדלהלן: (1) 30% מסך המענק ישולם בהתאם לשיקול דעת המנכ"ל (ולגבי המנכ"ל – שיקול דעת הדיירקטוריון) באשר לתרומת נושא המשרה הרלוונטי לחברה; ו-(2) 70% מסך המענק ישולם בכפוף לעמידה ביעדים (הניתנים למדידה אובייקטיבית) שיוגדרו ביחס לביצועי החברה בכללותה ו/או ביחס לביצועי העובד בתחום אחריותו.

10.5.3.3. היעדים שיוגדרו לנושאי המשרה ייגזרו ממצבה העסקי של החברה, היעדים אותם החברה רוצה לקדם על-פי תכניות העבודה שלה ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה הרלוונטי, מתוך הפרמטרים המפורטים להלן:

10.5.3.1.1. רווח נקי לפני מס תוך נטרול אירועים חד פעמיים שאינם במהלך העסקים הרגיל /או שערך נכסים-שערך נכסים, לרבות נכסים לא מוחשיים, וכן סיווג מחדש ו/או שינוי מדיניות חשבונאית.

10.5.3.2.2. הרווח לפני הוצאות מימון, מסים, פחת והפחתות (EBITDA).

10.5.3.3.3. מכירות (כספי או כמותי).

10.5.3.4.4. יעילות תפעולית ו/או חסכון תפעולי מדיד.

10.4.5.4 להלן יפורטו הפרמטרים (מתוך הפרמטרים שפורטו בסעיף 5.3 לעיל) והמשקלים על פיהם ייקבע המענק של נושאי המשרה השונים (בנוסף לחלק המענק המבוסס על שיקול דעת כאמור בסעיף 5.2 לעיל):

תפקיד	פרמטר	משקל	פרמטר	משקל	פרמטר	משקל
מנכ"ל	5.3.1	<del>10%</del> 40%	5.3.2	-20% <del>40%</del> 60%	5.3.3	40%-10%
סמנכ"ל כספים	5.3.1	<del>10%</del> 60%	5.3.2	-20% <del>40%</del> 60%	5.3.3	30%-10%
סמנכ"ל שיווק	5.3.1	30%-10%	5.3.2	-10% <del>30%</del> 60%	5.3.3	60%-30%
סמנכ"ל פיתוח	5.3.1	40%-10%	5.3.2	-10% <del>40%</del> 60%	5.3.3	50%-20%
מנהל תפעול	5.3.1	40%-10%	5.3.2	-10% <del>40%</del> 60%	5.3.4	60%-30%
מנהל הנדסה	5.3.1	40%-10%	5.3.2	-10% <del>40%</del> 60%	5.3.4	60%-30%

10.5.5.5 ככל שיהיו נושאי משרה נוספים שאינם מפורטים בטבלה בסעיף 5.4 לעיל, דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול יקבע את הפרמטרים והמשקלים על-פיהם ייקבע המענק של אותם נושאי משרה מתוך הפרמטרים המפורטים בסעיף 5.3 לעיל.

10.6.5.6 מענק הבסיס לגבי כל ~~נושא אחד מנושאי~~ המשרה הינו 300% מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של אותו נושא משרה (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל (להלן: "**מענק הבסיס**").

10.7.5.7 היעדים שייקבעו כאמור, ייקבעו באופן אשר יעניק לנושא המשרה הרלוונטי תמריץ לשפר את ביצועי החברה בתחום אחריותו, כדלקמן:

#### 5.7.1. תנאי סף לחלוקת המענק הינו עמידה ביעדים בשיעור ממוצע משוקלל גבוה מ-75%.

10.7.1.5.7.2 עמידה ביעדים בשיעור של 90% עד 100% תזכה את נושא המשרה במלוא מענק הבסיס.

10.7.2.5.7.3 עמידה ביעדים בשיעור של 75% עד 90% תזכה את נושא המשרה במענק חלקי ביחס למענק הבסיס בשיעור עמידתו ביעדים.

10.7.3.5.7.4 עמידה ~~עמידה~~ ביעדים בשיעור גבוה מ-100% תזכה את נושא המשרה במענק גבוה ממענק הבסיס ביחס לשיעור עמידתו ביעדים.

#### 5.7.5. על אף כל האמור לעיל, הזכות לקבלת מענק מותנית בעמידה ביעדים בשיעור ממוצע משוקלל גבוה מ-75%.

דוגמה מספרית: לנושא משרה הוגדרו 3 יעדים שמשקלם (בהתאמה) 30%, 30% ו-10% בתוספת מענק מבוסס שיקול דעת במשקל של 30%. ביחס לאותו נושא משרה מענק הבסיס הינו ~~50100~~ 50,000 ש"ח. נושא המשרה עמד ביעדים שהוגדרו לו בשיעורים הבאים: יעד ראשון – ~~115%~~ 115%; יעד שני – 80%; ויעד שלישי – 60% ובנוסף ~~היגדלה~~ זכאי למלוא חלק המענק המבוסס על שיקול דעת.

### ממוצע משוקלל העמידה ביעדים הוא 85%, כך שלנושא המשרה קמה זכות לקבלת מענק.

בדוגמה שתוארה לעיל, נושא המשרה יהא זכאי למענק בסך של 90,600 ~~42,000~~ 89,500 ש"ח בהתאם לחישוב המפורט להלן:

$$\text{יעד ראשון: } 35,500 = 1.15 \times (30\% \times 100,000)$$

$$\text{יעד שני: } 24,000 = 0.8 \times (30\% \times 100,000)$$

$$\text{יעד שלישי: } 6,000 = 0.6 \times (10\% \times 100,000)$$

$$\text{מענק מבוסס שיקול דעת: } 15,300 = (50,000 \times 30\%) \times 1$$

$$\text{סה"כ } 94,500 = 34,500 + 24,000 + 6,000 + 30,000$$

### 10.8.5.8. מגבלות לחלוקת מענק

10.8.1.5.8.1. סך המענק השנתי שיחולק לכלל עובדי החברה (לרבות כאלה שאינם נושאי משרה) (להלן: "**סך המענק הכולל**") לא יעלה על 7.5% מהרווח השנתי המאוחד של החברה (לפני מס) (להלן: "**גבול המענק**"). עלה סך המענק הכולל על גבול המענק, יופחתו המענקים המוענקים לכלל עובדי החברה באופן יחסי עד לגבול המענק. בנוסף, המענק יחולק, בתנאי שהרווח השנתי לפני מס של החברה בשנה הרלוונטית הינו בשיעור של 70% לפחות מממוצע הרווח השנתי לפני מס של החברה בשלוש השנים שקדמו לשנה הרלוונטית.

10.8.2.5.8.2. סך המענק השנתי שיחולק לכלל נושאי המשרה בחברה לא יעלה על 50% מסך המענק הכולל. עלה סך המענק לנושאי המשרה על 50% מסך המענק הכולל, יופחתו המענקים המוענקים לנושאי המשרה באופן יחסי עד לשיעור האמור.

10.8.3.5.8.3. סך המענק השנתי שיקבל כל נושא משרה, לא יעלה על 500% מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של אותו נושא משרה (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל (להלן: "**תקרת המענק**"). כל יתרת מענק מעבר לתקרת המענק תימחק ולא תקנה כל זכות עתידית לנושא המשרה.

10.9.5.9. כל תכנית תגמול אישית הכוללת מענק, תותנה בכך שלאורגנים המוסמכים בחברה תהא הזכות לעדכן את היעדים לפיהם מחושב המענק על מנת לוודא שהיעדים עומדים בדרישות שפורטו לעיל בהתאם למצבה העסקי ויעדיה העדכניים של החברה, אחת לשנה – לאחר קביעת תכנית העבודה השנתית של החברה וטרם פרסום הדוח הרבעוני הראשון של אותה שנה.

10.10.5.10. נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים כלשהם בגין המענק.

### 10.11.5.11. תשלום המענק

10.11.1.5.11.1. ביחס למנכ"ל ולסמנכ"ל הכספים, המענק יחושב על-פי הדוח הכספי (מאוחד) המבוקר שפרסמה החברה עבור השנה בגינה ניתן המענק; ביחס לנושאי משרה אחרים, המענק יחושב על-פי הדוח הכספי (מאוחד) המבוקר שפרסמה החברה עבור השנה בגינה ניתן המענק בנטרול תוצאות חברת נועם אורים תעשיות (1993) בע"מ.

10.11.2.5.11.2. המענק ישולם לנושא המשרה תוך 60 יום ממועד פרסום הדוח התקופתי המבוקר.

10.11.3.5.11.3. במקרה שבתקופה שעד חלוף שלוש שנים מהשנה בגינה שולם לנושא המשרה מענק, יתברר ששולם לנושא המשרה מענק על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש (Restatement) בדוח התקופתי של החברה, תיערך התחשבות בין החברה לבין נושא המשרה בכל הנוגע למענקים שקיבל, כדלקמן:

א. אם יתברר שנושא המשרה זכאי לקבל סכום נוסף מהחברה – החברה תשלם לנושא המשרה את הסכום הנוסף, ובלבד שבמועד ההצגה מחדש נושא המשרה מכהן כנושא משרה בחברה או בחברות הבת שלה.

ב. אם יתברר שנושא המשרה צריך להשיב לחברה סכומי כסף כלשהם – נושא המשרה ישיב לחברה את סכומי הכסף בדרך של קיזוז סכומים אלו מכל הסכומים המגיעים לנושא המשרה בגין מענקים שקיבל או שיקבל בעתיד שטרם שולמו לו בפועל וככל שיהיה בכך צורך, אף מכספים שכבר נתקבלו על-ידיו. על אף האמור לעיל, נושא המשרה לא יידרש להשיב לחברה הרלוונטית סכומי כסף ששיעורם נמוך מ-5% מסכום המענק בגין השנה הרלוונטית.

10.11.4.5.11.4 במידה שנושא המשרה יחדל מלכהן בתפקידו במהלך שנה קלנדרית, יחושב המענק באופן יחסי בהתאם לתקופה בה כיהן נושא המשרה בתפקידו באותה שנה קלנדרית. תקרת המענק תחושב באופן דומה.

10.11.5.5.11.5 על אף כל האמור לעיל, חדל נושא משרה מלכהן בתפקידו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורין (למעט התפטרות) – יאבד את זכאותו למענק וכל סכום שטרם שולם לו בגין מענק, יחולט על-ידי החברה.

#### 10.12.5.12 מענק חד-פעמי

10.12.1.5.12.1 נוסף למענק כאמור לעיל, דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול מוסמך לאשר לנושא משרה מענק חד-פעמי בגין מעורבותו ותרומתו לעסקי החברה במקרים מיוחדים בהם לחברה היו ו/או צפויים להיות לה תועלת ו/או רווח משמעותיים, כגון: רכישת חברה או פעילות משמעותית, הסכם שת"פ אסטרטגי משמעותי, חתימה על הסכם משמעותי עם לקוח, הצלחה בפיתוח מוצר חדש בעל פוטנציאל, כניסה לטכנולוגיה חדשה, הקמת קו ייצור חדש וכד'.  
 10.12.2.5.12.2 המענק החד-פעמי שיקבל נושא המשרה, לא יעלה על ~~500~~600% מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של אותו נושא משרה (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל, ולגבי המנכ"ל – לא יעלה על 300% מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של אותו נושא משרה (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל.

#### 11.6 תגמול מבוסס ניירות ערך

11.1.6.1 החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים ולנושאי משרה המכהנים בה או בחברות הבת שלה תגמול מבוסס ניירות ערך לעידוד שיפור בתהליכים העסקיים, בהתנהלות העסקית וברוחיות של החברה לטווח ארוך, להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, להגברת שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ולשימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לאורך זמן.

11.2.6.2 התגמול מבוסס ניירות הערך יכול שיינתן באופציות ו/או במניות באופנים שונים ובהתבסס על מנגנונים שונים, לרבות: Phantom, Cashless, וכד'.

11.3.6.3. להלן יפורטו הכללים שיחולו על החברה בעת הענקת אופציות לדירקטורים ונושאי משרה (להלן: **"האופציות"**):

11.3.1.6.3.1. האופציות תחולקנה לארבע מנות שוות לכל הפחות.

11.3.2.6.3.2. תקופת הבשלת האופציות (Vesting) תהיה חמש שנים לכל הפחות: המנה הראשונה של האופציות תהא ניתנת למימוש (Vested) בחלוף שנתיים לפחות ממועד הענקת תכנית האופציות, והמנה האחרונה של האופציות תהא ניתנת למימוש (Vested) בחלוף חמש שנים לפחות ממועד הענקת תכנית האופציות.

11.3.3.6.3.3. שווי האופציות במועד הענקתן, לא יעלה על 300% מהמרכיב הבסיסי השנתי בתגמול של נושא המשרה הרלוונטי (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל, עבור כל משך התכנית.

11.3.4.6.3.4. מחיר מימוש האופציות יהיה גבוה בשיעור של 5% לפחות מהמחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בשלושת החודשים שקדמו להחלטת דירקטוריון החברה להעניק את האופציות (להלן: **"מחיר המניה הממוצע"**).

11.3.5.6.3.5. עלה שווי מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב במועד המימוש על 300% ממחיר המניה הממוצע (להלן: **"תקרת השווי"**), תחושבנה כל ההטבות להן זכאי נושא המשרה לפי תקרת השווי, וכל הטבה מעבר לתקרת השווי, תבוטל ולא תקנה לנושא המשרה כל זכות.

11.3.6.6.3.6. במידה שנושא המשרה יחדל מלכהן בחברה טרם פקיעת האופציות, כל האופציות שטרם הבשילו תפקענה ולא תקנה לנושא המשרה כל זכות.

11.3.7.6.3.7. נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים כלשהם בגין האופציות.

11.3.8.6.3.8. הענקת האופציות לא תקים לחברה חבות מס כלשהי.

11.4.6.4. להלן יפורטו הכללים שיחולו על החברה בעת הענקת מענק לרכישת מניות החברה לדירקטורים ונושאי משרה (להלן, בהתאמה: **"המענק"** ו-**"המניות"**):

11.4.1.6.4.1. המניות תחולקנה לארבע מנות שוות לכל הפחות.

11.4.2.6.4.2. תקופת החסימה של המניות תהיה ארבע שנים לכל הפחות: המנה הראשונה של המניות תועבר לנושא המשרה בחלוף שנה לפחות ממועד המענק, והמנה האחרונה של המניות תועבר לנושא המשרה בחלוף ארבע שנים לפחות ממועד המענק.

11.4.3.6.4.3. שווי המניות במועד המענק לא יעלה על 300% מהמרכיב הבסיסי השנתי בתגמול של נושא המשרה הרלוונטי (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל, עבור כל משך התכנית.

11.4.4.6.4.4. במידה שנושא המשרה יחדל מלכהן בקבוצה טרם תום תקופת החסימה של המניות, כל המניות שטרם הועברו לנושא המשרה תעבורנה לידי החברה.

11.4.5.6.4.5. נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים כלשהם בגין המניות.

## 12.7. הסדרי פרישה

החברה תהא רשאית לקבוע בתכניות התגמול האישיות של דירקטורים ונושאי משרה הסדרים שיחולו במקרה של פרישה מכל סיבה שהיא, ובלבד שיתקיימו התנאים הבאים:

12.1.7.1. כפוף להוראות כל דין, תקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על ארבעה חודשים.

12.2.7.2. נוסף על האמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי משרה בה מענק פרישה בכפוף לתנאים הבאים:

12.2.1.7.2.1. מענק הפרישה ייקבע מראש בהסכם ההעסקה של נושא המשרה.

12.2.2.7.2.2. נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים כלשהם בגין מענק הפרישה.

12.2.3.7.2.3. העלות לחברה בגין מענק הפרישה לא תעלה על שיעור מסוים מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של נושא המשרה הרלוונטי (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל כתלות בוותק של נושא המשרה כמפורט להלן:

הוותק של נושא המשרה	מענק פרישה מירבי
בין 5 שנים ל-10 שנים	200% מהמרכיב הבסיסי החודשי
מעל 10 שנים	300% מהמרכיב הבסיסי החודשי

12.2.4.7.2.4. דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופת ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

12.2.5.7.2.5. על אף כל האמור לעיל, חדל נושא משרה מלכהן בתפקידו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורין (למעט התפטרות) – יאבד את זכאותו למענק פרישה.

### 13.8. מענק אי-תחרות

החברה תהא רשאית לקבוע בתכניות התגמול האישיות של דירקטורים ונושאי משרה מענק בגין אי-תחרות (להלן: "מענק אי-תחרות") ובלבד שיתקיימו התנאים הבאים:

13.1.8.1. דירקטוריון החברה שוכנע כי יש הצדקה למתן מענק אי-תחרות לנושא המשרה לאור תפקידו בחברה, וכי ניתן לאכוף התחייבות לאי-תחרות מצדו של נושא המשרה.

13.2.8.2. סך מענק אי-תחרות שיקבל נושא המשרה, לא יעלה על 250% מהמרכיב הבסיסי החודשי בתגמול של אותו נושא משרה (למעט החזר הוצאות) – כהגדרתו בסעיף 4 לעיל.

13.3.8.3. מענק אי-תחרות ישולם לנושא המשרה בסיום כהונתו בחברה.

13.4.8.4. נושא המשרה לא יהא זכאי לתנאים סוציאליים כלשהם בגין מענק אי-תחרות.

### 14.9. שיפוי, פטור וביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

כפוף להוראות כל דין ולהוראות שנקבעו בתקנון, החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים ונושאי משרה שיפוי, פטור וביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (להלן, בהתאמה: "שיפוי", "פטור" ו-"ביטוח אחריות") ובלבד שיתקיימו התנאים הבאים:



14.1.9.1. סכום נושאי המשרה בחברה, מתוקף כהונתם וללא צורך בכל אישור נוסף, זכאים לשיפוי בהתאם להוראות כתב השיפוי שפורסם על ידי החברה ביום 16 ביולי 2006 (מס' אסמכתא: 2006-01-057145), ואושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה ביום 1 באוגוסט 2006, או כל כתב שיפוי אחר שיאושר כדין ובלבד שסכום השיפוי הכולל במצטבר, שתשלם החברה על-פי כל כתבי השיפוי, שיוצאו על-ידי החברה לדירקטורים ונושאי המשרה בה, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על-פי הדוחות הכספיים האחרונים שלה נכון למועד תשלום השיפוי בפועל.

14.2.9.2. פוליסת ביטוח האחריות לא תעלה על \$10,000,000 למקרה ולתקופה – נושאי המשרה בחברה, יכוסו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שתרכוש החברה מעת לעת בכפוף להוראות הדין. היקף הכיסוי הביטוחי המרבי לא יחרוג מגבולות אחריות של 15,000,000 דולר ארה"ב למקרה ותקופה והפרמיה השנתית בגין ביטוח נושאי משרה לא תעלה על 20,000 דולר ארה"ב.