

תאריך: 21 בנובמבר 2024

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך בע"מ
www.isa.gov.il

ג.א.ג.

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות החברה

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ ("החברה") מתכבדת להגיש בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות האסיפה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום ה', 26 בדצמבר 2024, בשעה 12:00, במשרדי החברה ברח' אפעל 4, פתח תקווה ("האסיפה הכללית" או "האסיפה" ו-"משרדי החברה").

חלק א' - פרטים אודות ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה

1.1. אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה לשנים 2023 עד 2025, כמפורט בסעיף 2.1 לדוח זימון האסיפה ובנוסח המצורף לדוח זה כנספח א' ("העדכון המוצע").

1.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של פרופ' רוני גמזו בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של 50% משרה, החל מיום 17 בנובמבר 2024 (מועד תחילת כהונתו כדירקטור וכיו"ר דירקטוריון החברה), כמפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה.

2. פרטים אודות הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 1.1-1.2

2.1. אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה

2.1.1. כללי

2.1.1.1. מדיניות התגמול של החברה בנוסחה הנוכחי אושרה ביום 28 במאי 2023 על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, בהתאם להוראות חוק החברות, לתקופה של שלוש (3) שנים שסיומה ביום 10 בפברואר 2026. האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה אישרה עדכון של מדיניות התגמול של החברה ביום 5 ביולי 2023. יצוין, כי העדכון לא שינה את מועד תוקפה של המדיניות ("מדיניות התגמול הנוכחית" או "מדיניות התגמול", לפי העניין). לפרטים נוספים ראו את נוסח מדיניות התגמול הנוכחית כפי שפורסם בדוח זימון אסיפה מתוקן מיום 15 במאי 2023 (מס' אסמכתא 01-051789-2023) וכפי שאושר ביום 28 במאי 2023 (ראו דוח מיידי על תוצאות אסיפה מס' אסמכתא 01-056577-2023), וכן עדכון הנוסח בדוח זימון אסיפה מיום 30 במאי 2023 (מס' אסמכתא 01-058452-2023) וכפי שאושר ביום 5 ביולי 2023 (ראו דוח מיידי על תוצאות אסיפה מס' אסמכתא 01-075333-2023), אשר המידע האמור בהם מובא בזאת על דרך ההפניה.

2.1.1.2. מדיניות התגמול הנוכחית נקבעה בהתאם להוראות תיקון מס' 20 לחוק החברות והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-

2016 ("חוק התגמול"). בנוסף, במסגרת גיבוש מדיניות התגמול הנוכחית, הובאה בחשבון גם מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים בקבוצה, שהינה מדיניות תגמול עצמאית, אשר נוסחה ואושרה במוסדות הגופים הרלוונטיים בהתאם לחוק התגמול והוראות ההסדר התחיקתי החל על הגופים המוסדיים בקבוצה, הכולל מגבלות והוראות בנוגע לתגמול בגופים מוסדיים.

2.1.1.3 השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם להמליץ ולאשר, בהתאמה, את מדיניות התגמול הנוכחית כללו את השיקולים והעניינים הנדרשים על פי חוק החברות, ובין היתר, קידום מטרות החברה לטווח הארוך, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; גודל החברה ואופי פעילותה; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; יצירת איזון ראוי בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים ובין תגמול קצר טווח לארוך טווח; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה; וכן גיוס נושאי משרה בעלי כישורים וניסיון מתאימים.

2.1.1.4 כעת, דירקטוריון החברה מביא לאישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה את העדכון המוצע למדיניות התגמול הנוכחית של החברה, כך שתבוטל מגבלת תקרת עלות התגמול הכוללת לנושא משרה בחברה (עבור 100% משרה) בהיקף של 3.5 מיליון ש"ח (להוציא פיצויים ותגמולי פנסיה על פי דין). לפרטים נוספים אודות העדכון המוצע, ראו סעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** 2.1.2.2 להלן.

2.1.1.5 יובהר, כי לא יבוצעו שינויים נוספים מעבר לעדכון המוצע, ומדיניות התגמול הנוכחית תמשיך לכלול את מגבלת השכר הנדרשת בחוק התגמול ביחס לנושאי משרה, כדלקמן: מכפלת ההוצאה השנתית בשנה הקלנדרית הקודמת לשנת החישוב, בגין התגמול הנמוך ביותר בחברה, לפי עלות משרה מלאה ששילמה החברה לעובד החברה,¹ במישרין או בעקיפין (לרבות לעובד קבלן כוח אדם המועסק ישירות על ידי החברה או עובד קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל החברה), ב-35 ("מגבלת התגמול לפי חוק התגמול").²

2.1.1.6 נכון למועד אישור הדירקטוריון, מגבלת התגמול לפי חוק התגמול עומדת על כ-3,560 אלפי ש"ח וזו תעודכן מעת לעת בהתאם למנגנון המפורט בסעיף 2.1.1.5 לעיל.

2.1.1.7 העדכון המוצע למדיניות התגמול מצורף כנספח א' לדוח זה, והעדכון המוצע בה מסומן בסימני מהדורה לעומת מדיניות התגמול הנוכחית. **יובהר כי ככל שהעדכון המוצע לא יאושר בהתאם להוראות הדין, תמשיך לעמוד בתוקפה מדיניות התגמול הנוכחית עד למועד פקיעתה.**

2.1.1.8 לצורך אישור עדכון מדיניות התגמול הנוכחית, נעזרו ועדת התגמול והדירקטוריון ביועץ משפטי חיצוני בעל מומחיות בתחום תגמול נושאי משרה.

¹ לא יילקחו בחשבון הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין, והפרשות לפיצויים על פי דין, בכפוף ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.

² החברות הנמסדות בחישוב מגבלת התגמול הינן חברות הקבוצה הכפופות לחוק התגמול (קרי, מגדל חברה לביטוח בע"מ, מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ ומגדל שוקי הון (1965) בע"מ).

2.1.2. להלן השינוי שנכלל במסגרת מדיניות התגמול הנוכחית :

2.1.2.1. מגבלת עלות התגמול השנתית הכוללת - ביטול מגבלת תקרת התגמול במדיניות התגמול הנוכחית לנושא משרה בחברה (עבור 100% משרה) של 3.5 מיליון ש"ח (להוציא פיצויים ותגמולי פנסיה על פי דין). לאור האמור המגבלה העדכנית לעלות התגמול הכוללת לנושא משרה בחברה לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות הדין) תהא זהה למגבלת התגמול לפי חוק התגמול.

2.1.3. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאימוץ העדכון המוצע :

2.1.3.1. מדיניות התגמול של החברה נוסחה בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות. כמו כן, לאור היותה של החברה בעלת השליטה, במישרין ובעקיפין, של גופים מוסדיים, ולאור העובדה שמרבית נושאי המשרה בחברה מכהנים גם כנושאי משרה בגופים מוסדיים בקבוצה, במסגרת גיבוש מדיניות התגמול של החברה הובאה בחשבון גם מדיניות התגמול של הגופים המוסדיים (בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי החל על הגופים המוסדיים בקבוצה, הכולל מגבלות והוראות בנוגע לתגמול בגופים מוסדיים), בהתאמות ובשינויים הנדרשים.

2.1.3.2. תקרת התגמול במדיניות התגמול הנוכחית של 3.5 מיליון ש"ח לנושא משרה, שמוצע לבטלה, אינה נדרשת בהסדר התחיקתי החל על הגופים המוסדיים בקבוצה (הכולל מגבלות והוראות בנוגע לתגמול בגופים מוסדיים), וועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי יש לבטלה ולהותיר במדיניות התגמול הנוכחית את מגבלת התגמול לפי חוק התגמול בלבד בדומה למרבית חברות אחזקות הביטוח במשק.

2.1.3.3. העדכון המוצע למדיניות התגמול שומר על איזון ראוי בין הרכיבים הקבועים והמשתנים, לפי תרומת נושא המשרה לקידום יעדיה של החברה בראיה ארוכת טווח. תמהיל רכיבי התגמול כאמור והיחס ביניהם הולם את מדיניות הסיכונים של החברה ומשרת את מטרות החברה ותכניותיה ארוכות הטווח בכך שהוא קושר את התגמול המוצע לתוצאותיה העסקיות של החברה.

2.1.3.4. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה כפי שהם באים לידי ביטוי במדיניות התגמול לאחר אימוץ העדכון המוצע, מעניקים לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה את הגמישות הנדרשת בקביעת התגמול הפרטני לכל נושא משרה בחברה, כחלק מחבילת התגמול הכללית של נושא המשרה, באופן אשר יהלום את כישוריו, ניסיונו ותפקידו של נושא המשרה מחד גיסא, ואת טובת החברה ומדיניותה מאידך גיסא.

2.1.3.5. נוכח האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי העדכון המוצע למדיניות התגמול ראוי ומתאים למאפייני החברה ולסביבה התחרותית. העדכון המוצע מאפשר ליצור מערך תמריצים ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, בגודלה ובמדיניות ניהול הסיכונים שלה.

2.1.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ודירקטוריון:

2.1.4.1. בדיון שהתקיים ביום 19 בנובמבר 2024, ועדת התגמול של החברה המליצה [פה אחד] לדירקטוריון החברה, לאשר את העדכון המוצע. בישיבת ועדת התגמול נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים בוועדת התגמול: שלמה הנדל (יו"ר הוועדה, דח"צ), לינדה בן שושן (דח"צ), אורנה הוזמן-בכור (דח"צ) וכרמי גילון.

2.1.4.2. בדיון שהתקיים ביום 20 בנובמבר 2024 דירקטוריון החברה אישר [פה אחד] את העדכון המוצע. בישיבת הדירקטוריון נכחו והצביעו כל הדירקטורים המכהנים, כמפורט להלן: שלמה אליהו, רוני גמזו, שלמה הנדל (דח"צ), לינדה בן שושן (דח"צ), אורנה הוזמן-בכור (דח"צ), רון תור (דב"ת), ד"ר גבריאל פיקר, אברהם דותן וכרמי גילון.

2.1.5. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי באישור עדכון מדיניות התגמול:

2.1.5.1. לאור העובדה כי מדיניות התגמול קובעת, בין היתר, את שכר הדירקטורים, הרי שלכל הדירקטורים בחברה, עשוי להיות עניין אישי באישור העדכון המוצע למדיניות התגמול.

2.1.5.2. בהתאם לאמור לעיל, ובשים לב להוראת סעיף 278(ב) לחוק החברות, בעת דיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היו רשאים להיות נוכחים כל הדירקטורים בחברה.

2.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של פרופ' רוני גמזו בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה

2.2.1. כללי

2.2.1.1. ביום 5 בנובמבר 2024, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מינויו של פרופ' רוני גמזו ("מר גמזו") כדירקטור בחברה בתוקף החל מיום 17 בנובמבר 2024 ועד תום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה. כמו כן, אישרה האסיפה הכללית את בחירתו של מר רוני גמזו לתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה החל מיום 17 בנובמבר 2024 כאמור.

2.2.1.2. לפרטים נוספים אודות מינויו של מר גמזו כדירקטור בחברה ובחירתו כיו"ר דירקטוריון החברה, ראו דוח זימון אסיפה משלים מיום 31 באוקטובר 2024 (מס' אסמכתא 612902-01-2024) ("דוח הזימון מחודש אוקטובר 2024") וכפי שאושרה ביום 5 בנובמבר 2024 (ראו דוח מידי על תוצאות אסיפה מס' אסמכתא 614002-01-2024), אשר המידע האמור בהם מובא בזאת על דרך ההפניה.

2.2.1.3. במועד האישור האמור אושרו למר גמזו פטור, ביטוח ושיפוי. כעת מובא לאישור האסיפה הגמול לו יהיה זכאי מר גמזו בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון, לאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו בימים 19 ו-20 בנובמבר 2024, בהתאמה, את תנאי כהונתו של מר גמזו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית ("תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו").

2.2.1.4. ביום 20 בנובמבר 2024 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול מיום 19 בנובמבר 2024, את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו בכפוף לאישור האסיפה הכללית הכוללים בין היתר, הענקת אופציות.

2.2.1.5. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו תואמים למדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

2.2.1.6. לפרטים אודות מר גמזו בהתאם לתקנה 26 לתקנות הדוחות, ראו סעיף 2.3(א) לדוח הזימון מחודש אוקטובר 2024. ולפרטים אודות עיסוקיו הנוספים ראו סעיף 2.2.2.1.3 להלן.

2.2.2. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים

להלן יובא תיאור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו כיו"ר דירקטוריון החברה, המובאים לאישור האסיפה הכללית, בהתאם להסכם עבודה אישי, אשר יכנס לתוקף, החל מיום 17 בנובמבר 2024 ("ההסכם").

2.2.2.1. מהות והיקף השירותים

2.2.2.1.1. מר גמזו יכהן בחברה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה ועשוי לכהן מעת לעת וכפי שיסוכם עימו גם בתפקידים שונים בחברה או בתאגידים בשליטתה ("קבוצת מגדל"). האמור בהסכם יחול גם על תפקידים אלה, ככל שלא יוסכם במפורש אחרת, והוא לא יהיה זכאי לגמול נוסף.

2.2.2.1.2. מר גמזו יקדיש מזמנו, מרצו וכושר עבודתו לתפקידו בחברה בהיקף של 50% משרה.

2.2.2.1.3. מבלי לגרוע מהוראות כל דין בעניין מניעות לעסוק בעיסוקים נוספים, מר גמזו התחייב לדאוג לכך שלא יהא במצב של ניגוד עניינים בין עבודתו ותפקידו בחברה או בקבוצת מגדל (ככל שיכהן בתפקיד נוסף) ובין כל עיסוק או עבודה אחרת שבהם הוא עוסק או יעסוק במקביל, וכי כל עיסוק או עבודה אחרת נוספים כאלה לא יפריעו למילוי התחייבויותיו לפי ההסכם, והוא התחייב להודיע לחברה מראש ובכתב על כל עיסוק או עבודה אחרת נוספים כאמור ("עיסוקים נוספים").

להלן רשימת עיסוקים מאושרים נוספים של מר גמזו במועד חתימת ההסכם: הוראה ומחקר כפרופסור מן המניין באוניברסיטת תל-אביב; יו"ר דירקטוריון התזמורת הפילהרמונית הישראלית (משרה התנדבותית).

2.2.2.2. תקופת ההסכם

ההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה החל ממועד כניסתו לתפקיד כיו"ר דירקטוריון החברה.

2.2.2.3. שכר ותנאים נלווים

2.2.2.3.1. המשכורת

2.2.2.3.1.1. מר גמזו יהיה זכאי למשכורת חודשית בסכום משוער של כ-140 אלפי ש"ח ("המשכורת"). מסכום זה יופחתו כל הטבה שיבחר מר גמזו לקבל ובכלל זה שווי שימוש ברכב.

2.2.2.3.1.2. יובהר, כי המשכורת הינה סכום משוער, אשר יותאם מדי שנה קלנדרית, לאחר תום השנה וביחס לשנה החולפת בהתאם למגבלות המפורטות בסעיף זה להלן, כך שהסך הסופי של המשכורת באותה שנה, יביא את ההוצאה השנתית בגין התגמול למר גמזו, לפי העלות הכוללת של כלל רכיבי התגמול לשנה, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, לסכום הגבוה מבין:

- א. שני מיליון וחמש מאות אלף שקלים חדשים (2.5 מיליון ש"ח)³ בשנה, צמוד למדד מיום 12 באפריל 2016 בהתאם להוראות ההצמדה של חוק התגמול, במכפלת היקף המשרה של מר גמזו ("מגבלת הסכום"); ו-
- ב. מכפלת ההוצאה השנתית בשנה הקלנדרית הקודמת לשנת החישוב, בגין התגמול הנמוך ביותר בחברה, לפי עלות משרה מלאה ששילמה החברה לעובד החברה,⁴ במישרין או בעקיפין (לרבות לעובד קבלן כוח אדם המועסק ישירות על ידי החברה או עובד קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל החברה), ב-35 ובהיקף המשרה של מר גמזו (להלן: "מכפלת השכר המינימאלי" וביחד עם מגבלת הסכום: "מגבלת התגמול")⁵.

2.2.2.3.1.3. על אף האמור לעיל, כל עוד לא אושר העדכון המוצע למדיניות התגמול של החברה, המובא לאישור במסגרת אסיפה זו, כאמור בסעיף 2.1 שעל סדר יום האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה, סך ההוצאה השנתית החזויה, לרבות ההוצאה בפועל בגין התגמול למר גמזו, לא תעלה בכל מקרה על שלושה וחצי (3.5) מיליון ש"ח, במכפלת היקף המשרה של מר גמזו, לא כולל הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין, והפרשות לפיצויים על פי דין ("תקרת התגמול").

2.2.2.3.1.4. במידת הצורך, ובשל שינויים בתגמול העובד בעל השכר הנמוך ביותר בחברה, המשכורת תותאם בתחילת כל שנה קלנדרית,⁶ החל מתחילת אותה שנה, באופן שסך המשכורת שתשולם בשנה הקלנדרית הרלוונטית יעמוד על סכום שיחושב בהתאם להוצאה השנתית החזויה בגין התגמול למר גמזו, לפי העלות הכוללת של רכיבי התגמול לשנה, בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים, ותהיה הגבוהה מבין מגבלת הסכום ומכפלת השכר

³ לצורך חישוב סך התגמול כאמור לא יילקחו בחשבון הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין, והפרשות לפיצויים על פי דין, בכפוף ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.

⁴ לא יילקחו בחשבון הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין, והפרשות לפיצויים על פי דין, בכפוף ובהתאם למדיניות התגמול של החברה.

⁵ החברות הנמדדות בחישוב מכפלת השכר המינימאלי הינן חברות הקבוצה הכפופות לחוק התגמול (קרי, מגדל חברה לביטוח בע"מ, מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ ומגדל שוקי הון (1965) בע"מ).

⁶ מועד החישוב יהיה בתחילת כל שנה (לא יאוחר מה-28 בפברואר באותה שנה) במהלך תקופת ההסכם, או בכל מועד אחר לפי קביעת המוסדות המוסמכים.

המינימאלי כמפורט לעיל, אך בכל מקרה, ככל שלא יאושר העדכון המוצע, לא יותר מתקרת התגמול.

2.2.2.3.1.5. בהתאם לחוק התגמול, ככל שההוצאה בשל עלות שכרו של מר גמזו תעלה על התקרה לתשלום כהגדרת המונח בסעיף 4 לחוק התגמול (מגבלת הסכום), יושת על החברה תשלום מס עודף.

2.2.2.3.1.6. מר גמזו לא יהא זכאי לכל תשלום נוסף בעד עבודתו או בקשר אליה, או לכל זכות או טובת הנאה אחרת בעד עבודתו או בקשר אליה, זולת אם נקבע הדבר במפורש בהסכם או על פיו או אם אושר הדבר על ידי המוסדות המוסמכים של החברה.

2.2.2.3.2. תנאים נלווים

מר גמזו יהיה זכאי לתנאים נלווים שעיקריהם להלן:

2.2.2.3.2.1. הפרשות סוציאליות - במסגרתן יהיה זכאי להפרשות מעסיק לתגמולים בשיעור של 6.5% מהמשכורת, לכיסוי אובדן כושר עבודה כמקובל בחברה, ולהפרשות עבור קרן השתלמות עד לתקרה המותרת לצרכי מס.

2.2.2.3.2.2. עשרים ושישה (26) ימי חופשה בשנה, שבעה (7) ימי הבראה בשנה ועשרים ואחד (21) ימי מחלה בשנה.

2.2.2.3.2.3. העמדת רכב לרשותו, וככל שיבחר לעשות כן, החברה תישא בכל הוצאות החזקת הרכב והשימוש בו, כאשר ההטבה הנזקפת למר גמזו על פי כללי מס הכנסה תיזקף על חשבון מגבלת התגמול והמשכורת תופחת בהתאמה.

2.2.2.3.2.4. החברה תישא בהחזר הוצאות מר גמזו לרבות נסיעות בארץ ובחו"ל ככל הנדרש בקשר ולצורך מילוי תפקידו, בהתאם לנהלי החברה וכן תעמיד לרשותו טלפון נייד, אייפד ומחשב נייד ותישא בעלויות אחזקתם המלאות ובהוצאות התקשורת.

2.2.2.3.2.5. מר גמזו יהיה זכאי להמיר רכיבי תגמול נלווים שמעבר למתחייב על פי חוק (למעט ביחס לחופשה, הבראה, מחלה (על פי המינימום המתחייב על פי ההסדר התחיקתי) וחסכון פנסיוני אותם לא יהיה רשאי להמיר) לתוספת לשכר החודשי, ובלבד שהמרה כאמור לא תגדיל את עלות העסקתו השנתית מעבר למגבלות הדין על התגמול כמפורט לעיל.

2.2.2.3.3 סיום ההסכם - הודעה מוקדמת ואי תחרות

2.2.2.3.3.1 על פי ההסכם, כל אחד מהצדדים להסכם רשאי לסיימו בכל עת ומכל סיבה שהיא בהודעה מוקדמת שתימסר מצד אחד למשנהו שתקופתה משתנה בהתאם לתקופות אכשרה שנקבעו כדלקמן: במהלך חצי השנה הראשונה לכהונה - שלושה (3) חודשים, במהלך חצי השנה השנייה לכהונה - ארבעה וחצי (4.5) חודשים, לאחר מכן - תשעה (9) חודשים (התקופות האמורות יקראו להלן: **"תקופת ההודעה המוקדמת"**).

2.2.2.3.3.2 לחברה הזכות לדרוש ממר גמזו להפסיק את ההעסקה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת, במלואה או בחלקה, ולסיים את ההסכם לאלתר ובלבד שישולמו כל התשלומים (והזכויות הנלוות) גם בגין התקופה בה ויתר על שירותיו כאמור.

2.2.2.3.3.3 מר גמזו מתחייב כי ממועד סיום ההסכם ובמשך תקופה של שלושה (3) חודשים הוא יימנע מכהונה כיו"ר דירקטוריון או מנכ"ל של חברת ביטוח, לרבות חברת אחזקה של חברת ביטוח, ומכהונה כיו"ר דירקטוריון או מנכ"ל של בנק, זולת אם אישרה זאת החברה מראש ובכתב ("**תקופת אי התחרות**"). בגין תקופת אי התחרות תשלם החברה למר גמזו תשלום בסך השווה לעלות השכר הכוללת שלו בתקופת אי התחרות לו היה ממשיך לעבוד בחברה, וזאת בתשלומים חודשיים לאורך כל תקופת אי התחרות והחל מתום תקופת ההודעה המוקדמת (או התשלום חלף הודעה מוקדמת). ההסדר בגין תקופת אי התחרות יכנס לתוקף רק לאחר שמר גמזו ישלים 18 חודשי עבודה בחברה.

2.2.2.4 תגמול הוני

ביום 20 בנובמבר 2024 אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול מיום 19 בנובמבר 2024, הענקת אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה בנות 0.01 ש"ח ע.נ., למר גמזו בהצעה פרטית ("**האופציות**", ו-"**ההצעה הפרטית**", בהתאמה) בשווי כולל של 1,440 אלפי ש"ח לתקופת הבשלה של שלוש שנים (ולכן שווי ההטבה השנתי בחישוב לינארי עומד על 480 אלפי ש"ח) והכל בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית. לפרטים בדבר ההצעה הפרטית, תנאי האופציות ויתר הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ראו **נספח ב'** לדוח זה.

2.2.2.5 ביטוח, פטור ושיפוי

מר גמזו זכאי להיכלל בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה של החברה כפי שיהיו מעת, ולקבלת כתב התחייבות לשיפוי ולכתב פטור מהחברה בנוסח המקובל בחברה. ראו לעניין זה נוסחי כתב שיפוי וכתב

פטור כפי שאושרו במסגרת מדיניות התגמול של החברה ובסעיף 2.3(ד) לדוח הזימון מחודש אוקטובר 2024. כאמור, סעיף זה אושר בידי האסיפה מיום 5 בנובמבר 2024 (ראו דוח זימון אוקטובר 2024).

פרטים נוספים בקשר עם תנאי כהונתו והעסקתו של מר גמזו

2.2.2.6 החל ממועד הקצאת האופציות למר גמזו במסגרת הקצאה פרטית, תופחת משכורות החודשית של מר גמזו, בסכום השווה למלוא השווי החשבונאי של ההקצאה לאורך תקופת רישום ההוצאה החשבונאית.

2.2.2.7 מר גמזו ימשיך להיות זכאי להפרשות סוציאליות מלאות על מלוא גובה המשכורת החודשית לה הוא זכאי לרבות בגין הסכום שהופחת.

2.2.2.8 יובהר, כי ההוצאה החזויה לשנת כהונה בגין התגמול למר גמזו, עומדת במגבלת סעיף 2 לחוק התגמול אשר המגבלה על פיו ביחס לחברה עומדת בסמוך לפרסום דוח זה על סכום של כ-3,503 אלפי ש"ח (עבור 100% משרה), להוציא פיצויי פיטורים ותגמולי פנסיה על פי דין.

2.2.3 פירוט טבלאי

להלן פירוט טבלאי של התגמולים להם יהיה זכאי מר גמזו על פי התנאים המפורטים בדוח זימון זה לעיל, בהתאם להוראות התוספת השישית לתקנות הדוחות, במונחי העלות השנתית לחברה (באלפי ש"ח) (הנתונים מוצגים במונחים שנתיים מלאים):

| שם | תפקיד | היקף משרה | תגמולים (* בעבור שירותים) | | | | | | | | פרטי מקבל התגמולים | | |
|-----------|-----------------|-----------|---------------------------|------|-------------------|-----------|-----------|------|-----|-------|--------------------|-----|-------------|
| | | | שכר | מענק | תשלום מבוטס מניית | דמי ניהול | דמי ייעוץ | עמלה | אחר | ריבית | דמי שכירות | אחר | סה"כ |
| רוני גמזו | יו"ר דירקטוריון | 50% | 1,521 | --- | 480 (***) | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 2,001 (***) |

(* השכר מפורט במונחי עלות מעביד צפויה הכוללת את העלויות הנלוות לרבות הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים כמפורט לעיל בגין שנת 2024 (שנה מלאה). הסכומים המפורטים בה"ש 4 לעיל ואשר אינם מובאים בחשבון בתקרת חוק התגמול הינם בסך של 251 אלפי ש"ח.

(**) למועד הדוח מר גמזו אינו מחזיק במניות החברה. לפרטים אודות שיעור אחזקתו בהון החברה תחת הנחת הקצאת האופציות כאמור בסעיף 2.2.4 לעיל, בדילול מלא, ראו סעיף 7 בנספח ב'.

(***) סכום זה מבטא את השווי ההוגן של האופציות שיוקצו ליו"ר הדירקטוריון כשהוא פרוס לינארית על פני תקופת ההבשלה. יובהר לענין זה, כי סכום ההטבה השנתית כאמור לעיל שונה מסכום ההוצאה השנתית כפי שתירשם בדוחות הכספיים של החברה בהתאם למקובל בפריסה חשבונאית. (***) סה"כ ללא תגמולים ופיצויים המפורטים בה"ש 4 לעיל, הינם בסך של 1,750 אלפי ש"ח.

2.2.4 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תנאי כהונה והעסקה המוצעים למר גמזו:

2.2.4.1 תנאי כהונתו והעסקתו של מר גמזו הולמים את כישוריו, מומחיותו, השכלתו, ניסיונו המקצועי והישגיו. כמו כן, תנאי כהונה והעסקה המוצעים, מביאים בחשבון את היקף כהונתו של מר גמזו, מידת תחומי אחריותו והאתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו.

2.2.4.2 להקצאת האופציות חשיבות רבה בחיזוק הקשר של מר גמזו בתפקידו, והם מהווים תמריץ ראוי להמשך פעילותו ומילוי תפקידו בעתיד בהשגת מטרותיה, יעדיה ותוכניותיה העסקיות והאסטרטגיות של החברה כפי שייקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת ולהשאת רווחי החברה.

2.2.4.3. בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים בדבר מכלול תנאי תגמולו וכן נתוני מחקר השוואתי שערכה קומפויז'ן, בנוגע לתנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות דומות בענף הביטוח והפיננסים, ונמצא כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו סבירים ותואמים את תנאי ההעסקה המקובלים.

2.2.4.4. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו תואמים את מדיניות התגמול של החברה⁷, מדיניות תגמול גופים מוסדיים וכן לאסדרות הקיימות בנוגע לתגמול בקבוצה, לרבות על פי חוק התגמול.

2.2.4.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את היחס בין עלות התגמול הכוללת המוצעת למר גמזו לבין עלות התגמול הממוצעת והחצינית של שאר עובדי קבוצת מגדל אחזקות (למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים), אשר נכון למועד הדוח הינו 13.7 ו-19.3, בהתאמה.

2.2.4.6. בשים לב לכך שעלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו, צפויה לחצות את מגבלת הסכום, באופן שבו החברה תישא בהוצאות עודפות, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי ההוצאות העודפות כאמור, הינן בהיקף שאינו מהותי.

2.2.4.7. בהתחשב במכלול השיקולים והנימוקים שנשקלו, ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו הינם סבירים, ראויים והוגנים, וכן משקפים את טובת החברה.

2.2.5. **הדרך שבה נקבעו תנאי הכהונה וההעסקה מוצעים למר גמזו:**

תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו נקבעו במשא ומתן שנערך עמו ואושרו על ידי המוסדות המוסמכים בחברה.

2.2.6. **שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה בנושא אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר גמזו:**

2.2.6.1. בישיבת ועדת התגמול

שלמה הנדל (יו"ר הועדה ודח"צ), לינדה בן שושן (דח"צ), אורנה הוזמן-בכור (דח"צ), וכרמי גילון.

2.2.6.2. בישיבת הדירקטוריון

שלמה אליהו, שלמה הנדל (דח"צ), לינדה בן שושן (דח"צ), אורנה הוזמן-בכור (דח"צ), רון תור (דב"ת), ד"ר גבריאל פיקר, אברהם דותן וכרמי גילון.

בשים לב לענייני האישי של מר גמזו באישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, וכן, היותו צד להסכם, מר גמזו לא השתתף בדיון.

⁷ כשכל עוד לא שונתה מדיניות התגמול של החברה כאמור בסעיף 1.1 שעל סדר יום האסיפה, סך ההוצאה השנתית החזויה לחברה בגין התגמול של מר גמזו לא תעלה על שלושה וחצי (3.5) מיליון ש"ח, כשהיא מוכפלת כאמור בשיעור המשרה של מר גמזו, בתוספת הפרשה לתגמולים לרבות אובדן כושר עבודה על פי דין, והפרשות לפיצויים על פי דין.

3. נוסח ההחלטות המוצעות

- 3.1. לאשר את העדכון למדיניות התגמול של החברה לשנים 2023 עד 2025, בנוסח המצורף כנספת א' לדוח זימון זה.
- 3.2. לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של פרופ' רוני גמזו בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של 50% משרה, החל מיום 17 בנובמבר 2024 (מועד תחילת כהונתו כדירקטור וכיו"ר דירקטוריון החברה) כמפורט בסעיף 2.2 לדוח הזימון.

חלק ב' - פרטים בדבר כינוס האסיפה

4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

- 4.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שעל סדר היום המתוארת בסעיף 2.1 לעיל, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים באסיפה הכללית או באסיפה הכללית הנדחית, 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 באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

4.1.2. סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.2. על אף האמור בסעיף 4.1 לעיל, בהתאם לחוק החברות, דירקטוריון החברה, רשאי לאשר את התיקון המוצע למדיניות התגמול הנוכחית גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורו, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש בעדכון מדיניות התגמול, כי אישור עדכון מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

4.3. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

4.4. עוד יצוין, כי מדיניות התגמול הנוכחית הינה בתוקף עד ליום 16 בפברואר 2026, ולפיכך ככל שהתיקון המוצע למדיניות התגמול הנוכחית לא יאושר, ימשיכו לחול הוראות מדיניות התגמול הנוכחית עד לתום תקופת תוקפה.

4.5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2.2 לעיל, הינו בהתאם לסעיף 2(א)(3) לחוק התגמול (המפנה לסעיף 267א(ב) לחוק החברות), לפיו נדרש רוב קולות בעלי המניות ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

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

4.5.2. סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.5.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. מנין חוקי ואסיפה נדחית

5.1. בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי לקיום האסיפה הכללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח (לרבות באמצעות כתב הצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), שני בעלי מניות שלהם לפחות במצטבר (50%) (חמישים אחוז) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה הכללית.

5.2. לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה הכללית, תידחה האסיפה בשבוע ימים, קרי ליום ה', 2 בינואר 2025, באותה השעה ובאותו המקום מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הנדחית עד לחצי שעה לאחר מועד כינוס האסיפה הנדחית, יהוו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוחם (לרבות באמצעות כתב הצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), מניין חוקי.

6. מועד קובע להוכחת בעלות

6.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות, כל מי שהיה בעל מניות בחברה ביום ה' 28 בנובמבר 2024 ("המועד הקובע") יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בה אישית או על-ידי מיופה כוח.

6.2. בעלי המניות של החברה רשאים להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח להצבעה, בהתאם לקבוע בתקנון החברה או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב ויחתם על ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד יחתם בדרך המחייבת את התאגיד. כתב המינוי יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני תחילת האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית לפי העניין.

6.3. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר בורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי התקנות האמורות ("אישור בעלות"). במקרה של הפקדה כראוי לפני אסיפה, אין צורך בהפקדה נוספת לפני אסיפה נדחית.

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

7.1. בנושאים המובאים לאישור בדוח זימון זה, רשאים בעלי המניות בחברה להצביע באמצעות כתב הצבעה.

7.2. בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה האמור את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

7.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי הצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינה <http://www.magna.isa.gov.il>, כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) הינה <http://maya.tase.co.il>.

7.4. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

7.5. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בקבלת קישורית או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

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

8. הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית

- 8.1. בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 8.2. חבר בורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור.
- 8.3. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.
- 8.4. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 8.5. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.
- 8.6. **יצוין, כי לאור המצב הביטחוני, חיזקה רשות ניירות ערך את מערכות ההגנה שלה במרחב האינטרנטי, דבר העלול לגרום לקשיים ביכולת הגישה מחו"ל של בעלי מניות למערכת ההצבעות באסיפות כלליות. לפיכך, מפנה החברה את בעלי המניות לאפשרות הצבעה גם באמצעות יפוי כוח ובאמצעות כתב הצבעה. כמו-כן, רשאי המחזיק בניירות הערך ליצור קשר עם מוקד התמיכה של רשות ניירות ערך בטלפון: 077-2238333.**

9. הודעה על קיומו של עניין אישי

- בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שבסעיפים שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. ו- שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. לעיל, יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, ואם ההצבעה הינה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית – יסמן בכתב ההצבעה האלקטרונית במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום, אם לאו, והאם הינו בעל שליטה בחברה, נושא משרה בכירה בחברה או משקיע מוסדי (כהגדרתם בתקנות הצבעה בכתב) אם לאו. לא הודיע בעל מניות כאמור או לא מסר תיאור של עניינו האישי (אם קיים), לא תבוא הצבעתו במניין.
- הצביע בעל שליטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור לעיל, באמצעות כתב הצבעה, יפרט בכתב ההצבעה בנוסף את הפרטים הבאים:
- שם מלא; מס' הזיהוי וסוג מס' הזיהוי; מקום ההתאגדות (אם מדובר בתאגיד); מדינת הדרכון (אם מס' זיהוי הוא מס' דרכון).

10. עיון בכתבי הצבעה

- בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה אשר אינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו

או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה וברישימי הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

כמות המניות המהוות שיעור של 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה : 52,695,412 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות המהוות שיעור של 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הינה : 20,603,591 מניות רגילות של החברה.

11. הודעת עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על ידי בעלי המניות לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה הכללית. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות, כאמור בתקנה 4(ג)2 לתקנות הצבעה בכתב, לחברה הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד; הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין לקבל את כתבי הצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

החברה תשלח לבעלי מניות הרשומים בעלי המניות נוסח של כל הודעות עמדה, לא יאוחר מיום עסקים אחד שלאחר קבלתו; הודעת עמדה הכוללת את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, תישלח לבעלי מניות כאמור, ביחס המצאתה לרשות ניירות ערך ולבורסה.

12. המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

היה ולאחר פרסום דוח זימון זה יבקש בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, יתכן שהנושא יתווסף לסדר היום, ובמקרה זה ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה בדיווחי החברה שבאתר ההפצה ובאתר הבורסה. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה כאמור הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

13. עיון במסמכים

ניתן לעיין במסמכים במשרדי החברה, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בימים א' עד ה' בין השעות 09:00 ו- 16:00 (לא כולל ערבי חג ורג), בטלפון מס' 076-8868962 או 076-8868959. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il

בכבוד רב,

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ

נספח א' - מדיניות תגמול

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ

מדיניות תגמול

2025-2023

המדיניות אושרה באסיפה הכללית של החברה ב-28 במאי 2023

[מסומן התיקון המוצע]

כללי

1. מטרתה של המדיניות היא קביעת קווים מנחים לאופן התגמול של נושאי המשרה בחברה. במסגרת זו מסדירה המדיניות את היקף התגמול, מרכיביו השונים ואופן קביעתם, תוך מתן שיקול דעת, במרכיבים הרלבנטיים ובהתאם לדין, לצורך התאמת מרכיבי התגמול הקבועים במדיניות לגורם ספציפי, בהתאם לנסיבות המקרה, והכל על-פי צרכי החברה וטובתה ובראייה ארוכת טווח, באופן אשר ייצור תמריצים ראויים ובהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון שלה, בגודל החברה, במצבה הפיננסי, באופי פעילותה בסביבה העסקית והכלכלית בה פועלת החברה.
2. מדיניות תגמול זו תהא בתוקף, כל עוד לא נקבע אחרת, לשלוש (3) שנים (2023 עד וכולל 2025).
3. המדיניות תחול על תנאי כהונה והעסקה שיונהגו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך (לרבות אישור תנאי כהונה והעסקה חדשים לנושאי משרה המכהנים בחברה במועד אישור המדיניות) וכן על תשלומים שיש לבצע החל ממועד אימוצה, לרבות תשלומים ו/או סכומים נדחים, ככל שיש, מכוח תגמול משנים קודמות.
4. אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן למי מהעובדים ו/או נושאי המשרה ו/או לכל צד שלישי.
5. אין באימוץ מדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, ו/או בהתחייבויות קיימות, לרבות, מבלי למעט, כתבי שיפוי ו/או פטור ו/או בכל אופן אחר כדי לפגוע בזכויות מוקנות במועד אישור מדיניות תגמול זו, למעט כנדרש על פי ההסדר התחיקתי.
6. על נושאי משרה בחברה המכהנים גם כנושאי משרה במי מהגופים המוסדיים בשליטת החברה, תחולנה הוראות מדיניות זו בנוסף להוראות המדיניות של גופים מוסדיים והוראות ההסדר התחיקתי החלות עליהם. בכל מקרה נושא משרה המכהן בגוף מוסדי לא יהא רשאי לקבל תגמול כלשהו על פי מדיניות זו אשר אינו עומד בתנאי מדיניות הגוף המוסדי והוראות ההסדר התחיקתי החל עליו ביחס לתפקידו בגוף המוסדי. מבלי לגרוע מהאמור, במקרה של סתירה או אי בהירות בין הוראות מדיניות זו להוראות מדיניות הגופים המוסדיים, תחול ההוראה המחמירה.
7. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת להיות מופעלת לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

8. הגדרות

למונחים מההסדר התחיקתי הרלבנטי תהא המשמעות הנודעת להם באותו ההסדר. למונחים להלן תהא מיוחסת המשמעות המפורטת להלן אלא אם צויינה להם משמעות אחרת במדיניות:

- 8.1 "בעל תפקיד דואלי" - נושא משרה שתפקידו כולל מרכיבים הנכללים בתפקידי פונקציות בקרה לצד תפקידים ניהוליים, מקצועיים או ארגוניים נוספים אחרים.
- 8.1 "גוף מוסדי" - מגדל חברה לביטוח בע"מ ומגדל מקפת ניהול קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ.
- 8.2 "ההסדר התחיקתי" - כלל הוראות הדין החלים על החברה, או מי מהגופים המוסדיים בה לרבות חוק התגמול, ולרבות חוזרים והנחיות של רשויות ובכללם חוזרי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון.
- 8.3 "הרכיב המשתנה" - רכיבים בתגמול שאינם רכיבים קבועים. הרכיבים המשתנים יכללו את המענק השנתי (בניכוי סכום המענק השנתי המובטח האישי), את שאר המענקים המפורטים בפרק ה' למדיניות זו, ואת התגמול ההוני כמפורט בסעיף 28 למדיניות זו.
- 8.4 "הרכיב הקבוע" - השכר החודשי הקבוע בתוספת הפרשות סוציאליות, תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים, וסכום המענק השנתי המובטח האישי.
- 8.5 "חוק התגמול" - חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016.

- 8.6. "מגדל ביטוח" - מגדל חברה לביטוח בע"מ, חברת הבת של החברה.
- 8.7. "מגדל אחזקות" או "החברה" - מגדל אחזקות ביטוח ופיננסיים בע"מ.
- 8.8. "קבוצת מגדל אחזקות" - החברה וכל החברות הנשלטות על ידה.
- 8.9. "נושא משרה" - נושא משרה לפי חוק החברות, תשנ"ט-1999.
- 8.10. "עלות שנתית חזויה מקסימלית" - העלות השנתית החזויה המקסימלית של התגמול שישולם לנושא משרה, כפי שתחושב על פי כללי חשבונאות מקובלים ועל בסיס 100% משרה.
- במסגרת עלות התגמול, יובאו בחשבון תנאי כהונה או העסקה, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- העלות השנתית החזויה המקסימלית לא תכלול חבות בגין תשלומים של פיצוי פיטורין או תשלומים פנסיוניים כקבוע בהוראות הדין (לרבות צווי הרחבה²) והפרשות בגינם, עלות המס לחברה בגין ההוצאה העודפת (כהגדרתה בחוק התגמול) וכן כל עלות נוספת שלא תיכלל בעלות השנתית החזויה על פי חוק התגמול.
- 8.11. "פונקציות בקרה" - כל עובדי ומנהלי יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, ייעוץ משפטי, ביקורת פנימית, והחטיבה הפיננסית העוסקים בתחום המקצועי של יחידות אלו, למעט נושאי משרה שזוהו כבעלי תפקיד דואלי.
- 8.12. "רווח כולל" - רווח שנתי כולל המיוחס לבעלי המניות לפי דוחות כספיים מאוחדים של החברה.
- 8.13. "שינוי לא מהותי בתנאי תגמול של נושא משרה שכפוף למנכ"ל" - שינוי של עד 10% בשכר החודשי ברוטו בתקופה של 3 שנים (בין מצטבר או חד פעמי)
- 8.14. "שכר חודשי" או "השכר החודשי הקבוע" - שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים.
- 8.15. "תקרת התגמול על פי הדין" - התקרה הקבועה בסעיף 2(ב) לחוק התגמול, כפי שתהיה מעת לעת, ו/או כל מגבלת דין אחרת מסוג תקרת שכר, אם תהיה. נכון למועד אישור מדיניות זו, חל איסור לשלם תגמול שהעלות השנתית החזויה המקסימלית שלו, לפי עלות משרה מלאה, לא כולל פיצויים ותגמולים על פי דין, עולה על פי 35 מהעלות השנתית החזויה המקסימלית בשל התגמול הנמוך ביותר לפי עלות משרה מלאה, ששילמה החברה, במישרין או בעקיפין, לעובד, לרבות עובד של קבלן כח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות לחברה, בשנה שקדמה למועד ההתקשרות.²

¹ כולל בגין אובדן כושר עבודה.

² חישוב "פי 35" לצורך חוק התגמול מתייחס לשכר העובד הנמוך ביותר (לרבות עובדי קבלן) בחברה בה מועסק נושא המשרה וכן כל חברת בת בקבוצה הכפופה לחוק התגמול. ביום עדכון מדיניות זו תקרת התגמול על פי דין עומדת על 3,503,494 ₪, ~~3,173,721~~ ₪, לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורין ותשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות הדין. החברה מעדכנת את החישוב בתום כל שנה קלנדרית.

לעניין זה, "קבלן כח אדם", "קבלן שירות" ו"מעסיק בפועל" –
כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו –
1996.

8.16. "תקרת התגמול למס" – התקרה הקבועה בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.

8.17. "תקרת התגמול הכוללת" – כהגדרתה במדיניות זו.

8.18. "תשואה על ההון" –
הרווח הכולל מחולק בהון העצמי המיוחס לבעלי המניות כהגדרתו
בכללי חשבונאות מקובלים בתחילת כל שנה קלנדרית על פי דוחות
כספיים שנתיים מבוקרים של מגדל אחזקות בצירוף ההון שגייסה
במהלך אותה שנה קלנדרית ו/או הפחתתו (לרבות בגין חלוקת דיבידנד),
כשהוא מוכפל בחלקה היחסי של התקופה, ממועד השינוי ועד לסוף
אותה שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית.

9. השיקולים בבחינת תגמול לנושא משרה

בבחינת תגמול נושא משרה ובנוסף לעקרונות הכלליים המפורטים במדיניות זו, יותאם התגמול
לנתונו האישיים של נושא המשרה, תוך התחשבות במניין השיקולים והעניינים המפורטים להלן:

- 9.1. תפקידו, תחומי אחריותו וסמכויותיו והסכמי שכר קודמים אשר נחתמו עמו.
- 9.2. כישוריו, ניסיונו המקצועי, מומחיותו, השכלתו והישגיו בתחום הרלבנטי, בתפקידו הקיים,
וככל שרלבנטי, בתפקידו הקודמים בחברה או בקבוצת מגדל החזקות, לפי העניין, ומחוצה
לה.
- 9.3. תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו.
- 9.4. עמידתו של התגמול המוצע בהוראות ההסדר התחיקתי ומדיניות זו וכן השלכות, מס ואחרות,
ככל שיש, על החברה, עקב התגמול המוצע לנושא משרה לרבות על פי ההסדר התחיקתי.
- 9.5. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה לעלות השכר של שאר עובדי קבוצת מגדל
אחזקות³, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדים כאמור והשפעת
הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.⁴
- 9.6. יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים, מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול
ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול במכשירים הוניים.
- 9.7. רמת השכר הקיימת בחברה לנושא משרה באותו דרג ו/או בתפקידים דומים.
- 9.8. תנאי הכהונה וההעסקה של בעלי תפקידים דומים בשוק הרלבנטי (בעלי תפקידים דומים
בגופים מוסדיים אחרים או השוק הרלבנטי של תפקיד נושא המשרה), ככל שנתונים אלה הינם
פומביים או נגישים באופן אחר.
- 9.9. נטל המס העודף על תגמול מעל לתקרת התגמול למס.

10. המוסדות המוסמכים

- 10.1. המוסדות המוסמכים לעניין מדיניות זו ואישור תנאי תגמול מכוחה יהיו בהתאם להוראות
הדין.
- 10.2. המנכ"ל יהיה מוסמך לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה כפופי מנכל ובלבד
שתנאים תואמים את הקבוע במדיניות זו.
- 10.3. בכל מקום בו נתונה במדיניות זו סמכות כלשהי לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לרבות
ומבלי לגרוע, סמכות להעניק מענק במקרים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור
האיפוס או מקרה בו לא התקיים תנאי הסף, אזי מובהר כי, בכפוף לכל דין, מדיניות זו

³ למעט חברות שאינן מהותיות בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים.

⁴ נכון למועד אישור התיקון למדיניות על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחס בין עלות התגמול הכולל של
נושאי המשרה בחברה לבין עלות התגמול הכולל של שאר עובדי קבוצת מגדל החזקות (למעט חברות שאינן מהותיות
בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים) הינו 0.02. היחס בין עלות התגמול הממוצעת והחציונית של נושאי המשרה
בחברה לעלות התגמול הממוצעת והחציונית של שאר עובדי קבוצת מגדל החזקות (למעט חברות שאינן מהותיות
בקבוצה ומעסיקות מתחת ל-50 עובדים) הינו: 8.7 ו-12.1-9-8-12.4 בהתאמה.

מסמיכה את ועדת התגמול והדירקטוריון לעשות שימוש בסמכותם זו ובשיקול דעתם, מבלי להידרש לאישור האסיפה הכללית, וזאת ביחס לכלל נושאי המשרה בחברה, לרבות המנכ"ל.

11. הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה היחס ביניהם

11.1. הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של נושא המשרה.

11.2. כל עוד לא נקבע אחרת ביחס למקרה חריג, המשקל המקסימלי של הרכיב המשתנה הנמדד מתוך העלות השנתית החזויה המקסימלית, לא יעלה על השיעור המפורט להלן:

| | |
|--------------------------------|-----|
| מנכ"ל | 50% |
| מנהלים אחרים, בעלי תפקיד דואלי | 50% |
| פונקציות בקרה | 40% |

בתנאים ונסיבות הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של נושאי משרה, ולמעט ביחס למנכ"ל, ניתן לאשר כי הרכיב המשתנה יהיה עד פי שניים מהשיעור הנקוב לעיל ובלבד שסך הרכיב המשתנה לא יעלה על 66% מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד.

11.3. אם וככל שבשנה קלנדרית מסוימת, הרכיב המשתנה עולה על היחס המקסימלי המותר מהרכיב הקבוע והרכיב המשתנה יחד, יידחה, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה קלנדרית מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור ("סכום חורג יחס"), לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית העוקבת.

11.4. אם וככל שבשנה הקלנדרית העוקבת כאמור לעיל, הרכיב המשתנה בתוספת סכום חורג יחס בגין השנה הקלנדרית שקדמה לה, יחורג בשנה הקלנדרית העוקבת כאמור, מהיחס האמור הנדרש, יידחה, שוב, לצורך שמירה על היחס הנדרש, סך השווה לסכום שבו סך התשלומים באותה שנה מביא לחריגה מהיחס הנדרש האמור לתשלום בעת תשלום הרכיב המשתנה בשנה הקלנדרית שלאחר השנה הקלנדרית העוקבת כאמור.

11.5. אין חובה לכלול רכיב משתנה בתגמול ויכול שסך התגמול של נושא המשרה יכלול אך ורק רכיב קבוע.

12. תקרת התגמול הכוללת ותקרת התגמול למס

העלות השנתית החזויה המקסימלית לנושא משרה לא תעלה על תקרת התגמול על פי הדין [בלבד שהיא אינה עולה על 3.5 מלש"ח למשרה מלאה \(לא כולל פיצויים ותגמולים\)](#) ("תקרת התגמול הכוללת").

עודף המס עקב חריגה במסגרת התגמול מתקרת התגמול למס ישולם על ידי החברה.

א. יו"ר דירקטוריון החברה

13. יו"ר דירקטוריון החברה יקבל תגמול הכולל רכיב קבוע ואשר עשוי גם לכלול תגמול הוני (שמשקלו המקסימלי יהיה שליש מסך התגמול)⁵, והעלות השנתית החזויה המקסימלית של תגמולו לא תעלה על תקרת התגמול הכוללת.

ב. מנכ"ל

14. מנכ"ל החברה יקבל תגמול הכולל רכיב קבוע ואשר עשוי גם לכלול רכיב משתנה (שמשקלו המקסימלי יהיה 50% מסך התגמול, כאמור סעיף [11.2+11.4](#) לעיל), והעלות השנתית החזויה המקסימלית של תגמולו לא תעלה על תקרת התגמול הכוללת.

⁵ מדידת שווי התגמול ההוני לעניין זה תבצע ביום אישור הדירקטוריון לתגמול ההוני.

15. שכר חודשי

- 15.1. השכר החודשי הקבוע של נושאי משרה (למעט יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) לא יעלה על 100 אלף ש"ח ברוטו. תקרת השכר החודשי האמורה הינה ביחס ל- 100% משרה. במקרה בו נושא המשרה מועסק במשרה חלקית תותאם תקרת השכר ביחס להיקף המשרה.
- 15.2. שכר חודשי קבוע העולה בשיעור של עד 10% על הסכום המפורט לעיל לא ייחשב כסטייה מהוראה זו ("תקרת שכר חודשי").
- 15.3. על אף האמור לעיל, במקרים מיוחדים, ומבלי שהדבר ייחשב כסטייה ממדיניות התגמול, בהם יש להבטיח את יכולתה של קבוצת מגדל אחזקות לגייס ולשמר מנהלים איכותיים ובעלי ניסיון, ניתן, בכפוף לאישור פרטני של המוסדות המוסמכים, לשלם שכר חודשי בסכום גבוה מתקרת השכר החודשי, אך בכל מקרה יהיה פער משמעותי בין שכר המנכ"ל לשכר אותו נושא משרה.

16. הצמדה למדד - נושאי משרה

השכר החודשי הקבוע של נושאי המשרה עשוי להיות צמוד למדד המחירים לצרכן.

17. עדכוני שכר

מעט לעת ייבחן שכרם החודשי הקבוע של נושאי המשרה, בין השאר, ובהתאם לצורך, בהתבסס על השיקולים הבאים:

- 17.1. עדכוני שכר בחברה, בגופים מוסדיים בקבוצה ואחרים ובחברות דומות.
- 17.2. השוואה לשוק הרלבנטי לבעלי תפקידים דומים.
- 17.3. ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו להשגת יעדי החברה וקבוצת מגדל אחזקות.
- 17.4. מצבה העסקי של קבוצת המוסדיים, לרבות ביחס לגופים מוסדיים אחרים.

18. הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

ניתן להעניק לנושאי המשרה הטבות כלליות, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר חלקם מקורם בדרישות חוקי העבודה, חלקם נובעים מנוהגים המקובלים בשוק העבודה, מעת לעת, בחברה או בקבוצת המוסדיים וחלקם נובעים מההסכם הקיבוצי החל על עובדי הגופים המוסדיים.

תנאים נלווים כוללים תנאים שונים כגון: חופשה שנתית, מחלה, הבראה, רכב (בעין או בשווי) והחזר הוצאות רכב, טלפון, טלפון סלולרי, עיתונות וספרות מקצועית ויומית, דמי חבר לאגודות מקצועיות ותשלום עבור ביטוחים מקצועיים, השתתפות בהשתלמויות וכנסים מקצועיים, פעילויות רווחה, בדיקות סקר, מתנות לחגים, ימי הולדת ואירועים אחרים, החזר הוצאות, לרבות הוצאות אש"ל ונסיעה בארץ ובח"ל והוצאות אחרות שהוצאו בקשר עם ביצוע התפקיד, העמדת ציוד, מחשוב וכיוצא, השתתפות בכנסים ונסיעות תמרוץ לסוכנים (כולל בן / בת זוג), נופש וימי גיבוש, כרטיסים לאירועי תרבות שהחברה משתתפת במימונם, מימון מתנות למנהלים באירועים של עובדים, הכללה במסגרת ביטוחים ושירותים פיננסיים שקבוצת המוסדיים עורכת לכלל עובדיה או חלק מהם (להלן: "התנאים הנלווים").

ההפרשות הסוציאליות כוללות הפרשות מעביד לחסכון ארוך טווח של תגמולים ופיצויים (במסגרת ביטוח או קרן פנסיה), קרן השתלמות וביטוח אובדן כושר עבודה (להלן: "ההפרשות הסוציאליות").

חלק מהתנאים הנלווים או ההפרשות הסוציאליות עשויים להיות מגולמים, באופן מלא או חלקי, על ידי החברה ו/או קבוצת המוסדיים לצרכי מס.

המנכ"ל יהא מוסמך לאשר מתן הטבה כללית שאינה בסכומים מהותיים לנושא משרה, כגון שובר לנופש/ארוחה/פעילות אחרת, מתנות לחגים, השתתפות בהשתלמות, השתתפות, עם או בלי בן/בת זוג בנסיעת תמרוץ לסוכנים או נסיעות אחרות בישראל או בחו"ל.

ניתן להעניק, לנושא המשרה, במקרים מיוחדים וחריגים, מענק שנתי מובטח אישי שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, אשר יהיה חלק מהרכיב הקבוע של נושא המשרה, ולא יעלה על סך של 2 (שתי) כפולות השכר החודשי הקבוע, וזאת בכפוף לאישור פרטני מראש (בדומה למועד אישור מענק שנתי תלוי יעדים) ולתקופה שלא תעלה על שלוש שנים.

ככל שנושא המשרה יסיים את כהונתו במהלך התקופה בגינה הוא זכאי לתשלום, ישולם לו החלק היחסי של אותו מענק. בהתאם, ייחשב המענק השנתי המובטח לחלק מהרכיב הקבוע בתגמול.

במקרה שסכום המענק השנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה גבוה מסכום המענק המובטח האישי, יהיה המענק השנתי בגובה הפער בין סכום המענק המובטח האישי לסכום המענק השנתי ובמקרה של קיזוז כאמור לא יחולו לגבי החלק שקוזז מתוך המענק המובטח האישי, הוראות מדיניות זו ביחס לרכיב המשתנה, לרבות פריסת התשלומים.

ד. רכיב משתנה – נושאי המשרה

20. מענק נורמטיבי

לכל נושא משרה יוגדר מענק נורמטיבי ("המענק הנורמטיבי") אשר לא יעלה על שבע (7) משכורות חודשיות אשר הינו המענק המחושב בציון ביצוע של 100%. המענק הנורמטיבי שניתן להעניק בפועל לנושא המשרה ייקבע ביחס לכל שנה קלנדרית. יובהר, כי המגבלה המפורטת לעיל מציינת את תקרת המענק הנורמטיבי.

21. הרכב המענק השנתי

21.1. המענק השנתי לנושא המשרה יכלול שלושה סוגי רכיבי יעדים :

21.1.1. יעדי חברה

יעדי החברה ייגזרו מתכניות העבודה השנתיות של הגופים המוסדיים, כפי שייקבעו מידי שנה על ידי המוסדות המוסמכים, ויכללו את הפרמטרים להלן, כולם או חלקם :

- א. רווח כולל לאחר מס,
- ב. רווחיות קווי העסקים, בהתחשב בעלות ההון הנדרש לקווי עסקים אלו,
- ג. יצירת ערך בעסק חדש (NBV), שימור עסק קיים,
- ד. יעדי מכירות משולבים במדדי רווחיות,
- ה. יעדי התייעלות,
- ו. יעדי שירות ותפעול,
- ז. יעדי תשואה בהתחשב במבנה התיק, למתחרים ומדדי סיכון, לאורך זמן,
- ח. יעד הון.

לגבי כל אחד מהפרמטרים לעיל אשר ייכללו ביעדי החברה לשנה הרלבנטית ייקבע יעד אבסולוטי (בהתאם לתכנית העבודה) ו/או יעד יחסי אשר במסגרתו תבוצע השוואה למתחרים, למדדי שוק או לכל מדד כמותי אחר, והכל בהתאם למתכונת שתיקבע בעת קביעת היעדים מדי שנה על ידי המוסדות המוסמכים.

21.1.2. יעדים יחידתיים / אישיים

היעדים היחידתיים/אישיים ייקבעו בהתאם ליחידה העסקית/ארגונית אותה מנהל או אליה משתייך נושא המשרה ותפקידו הספציפי. במסגרת היעדים היחידתיים/אישיים, לכל נושא משרה ייבחרו לפחות שני יעדים יחידתיים/אישיים. יעדים יחידתיים/אישיים עשויים לכלול לדוגמא את היעדים הבאים: יעד רווחיות או צמיחה של היחידה העסקית; יעדי תפעול ושירות; יעדים של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים, שיעור מימוש תכנית

⁶ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

העבודה או רכיבים מסוימים בה. יובהר, כי היעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

21.1.3. הערכה אישית (רכיב בשיקול דעת)

רכיב זה ישקף את ההערכה האישית תוך מתן דגש, בין היתר, על ההיבטים הבאים: מיומנויות ניהול והובלת צוות, משימתיות ומנהיגות, מוכוונות ונמרצות עסקית, אפקטיביות והובלת שינויים, יחסי אנוש, שירותיות מול ממשקי עבודה פנימיים וחיצוניים, עמידה ברגולציה ובהוראות הציות, ניהול סיכונים, יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים העולים מדוחות אלה.

21.2. המרת יעדי ייחוס

במקרה של נקיבת יעדי ייחוס בדרך של הפניה למדד שמפורסם על ידי חברה ו/או גוף כלשהו – יהיה מנכ"ל החברה רשאי, לעשות שימוש ביעדי ייחוס המפורסמים על ידי חברה אחרת, בכל מקרה בו אין הבדל מהותי במדד עצמו, הרכבו ומשקלות הרכיבים הנמדדים בו. הודעה על עדכון ו/או שינוי כאמור תימסר אחת לשנה בעת הדיון השנתי במדיניות התגמול והיא תהיה בתוקף, כל עוד לא נקבע מפורשות אחרת, מכאן ולהבא או בעת העדכון בפועל של מדיניות תגמול זו, לפי המאוחר.

21.3. רכיבי המענק, מדדי הביצוע ומשקל יחסי של כל רכיב

לכל אחד מסוגי היעדים האמורים יינתן משקל בקביעת המענק השנתי, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה, ובכל מקרה משקלם של משתנים פיננסיים, משתני שוק ומשתנים חשבונאיים יעלה על 50% מהרכב המענק. דרישת המינימום האמורה לא תחול על פונקציות בקרה או בעלי תפקיד דואלי.

יעדי החברה והיעדים היחידתיים/אישיים יהיו יעדים מדידים.

רכיב ההערכה האישית יחד עם החלקים מהרכיבים היחידתיים/האישיים שאינם מדידים לנושאי משרה כפופי מנכ"ל לא יעלו יחד על שלוש (3) משכורות חודשיות.

22. שקלול הביצועים במענק, תקרה לביצועי יתר והתאמת המענק במקרה של הענקת תגמול הוני

22.1. ציון הביצוע בכל היעדים ובכל רכיבי המענק, ישוקלל בהתאם למשקלו היחסי של כל רכיב, וביחס לתקופת המדידה הנקובה בסעיף 19 להלן, ויהווה את ציון הביצוע הכולל ("ציון ביצוע כוללי"). עם קבלת ציון ביצוע כולל, יוכפל הציון האמור במענק הנורמטיבי ויהווה את "סכום המענק המחושב".

22.2. בציון ביצוע כולל של 100%, יהיה סכום המענק המחושב כגובה המענק הנורמטיבי.

22.3. בציון ביצוע כולל נמוך משיעור שייקבע, יהיה סכום המענק המחושב שווה לאפס ("איפוס"). כך למשל, אם ייקבע שיעור איפוס של 70%, הרי שבעת ציון ביצוע הנמוך מ-70% יהיה סכום המענק המחושב אפס. כל עוד לא נקבע אחרת, יהיה שיעור האיפוס 70%.

בציון ביצוע כולל גבוה משיעור שייקבע, ייקטם סכום המענק המחושב בשיעור זה. כך למשל, אם ייקבע שיעור קיטום של 120%, הרי שבעת ציון ביצוע גבוה מ-120% יהיה ציון הביצוע 120% ובהתאם סכום המענק המחושב המקסימלי בשיעור של 120% מהמענק הנורמטיבי ("מענק מקסימלי"). כל עוד לא נקבע אחרת, שיעור הקיטום יהיה 120%.

22.4. בחישוב הציון המשוקלל של המענק המחושב, לא יבוצע קיטום או איפוס ביחס לרכיבים או יעדי מענק המשמשים לחישוב ציון הביצוע הכולל, אלא אם כן נקבע אחרת במפורש במסגרת תכנית התגמול. כמו כן לא יבוצע קיטום או איפוס של ציוני הביצוע הנפרדים של שנות המדידה במסגרת חישוב ציון הביצוע הכולל.

22.5. על אף האמור לעיל, במצבים בהם ציון הביצוע הכולל לא עבר את שיעור האיפוס הכולל שנקבע למענק, אך לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון קיימות נסיבות המצדיקות זאת, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר:

22.5.1. מענק ביחס לרכיבים מסוימים של המענק הנורמטיבי אשר עברו את שיעור האיפוס.

22.5.2. מענק ביחס לרכיבים מסוימים של המענק הנורמטיבי אשר לא עברו את ציון האיפוס ובלבד שמענק זה לא יעלה על שיעור יחסי שאינו עולה על ציון העמידה ביעד.

22.6. בשנה אשר בה מוענק תגמול הוני ישקלו המוסדות המוסמכים לבצע הפחתה במענק הנורמטיבי ובמענק המקסימלי למקבלי התגמול ההוני, בשיעור שיקבע על ידם.

23. **תנאי סף** - התנאים המוקדמים לקבלת מענק שנתי בגין שנה קלנדרית מסוימת יהיו כדלקמן:

23.1. יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי ההון"); וכן

23.2. תשואה על ההון בשיעור המינימלי שקבע הדירקטוריון בהתאם לתוכנית העבודה של החברה, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי התשואה על ההון").

במקרה בו לא התקיים תנאי התשואה על ההון, אך לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון קיימות נסיבות המצדיקות זאת, המוסדות המוסמכים רשאים לאשר הענקת המענק על אף אי קיום תנאי הסף וזאת ביחס לעמידה ביעדים יחידתיים, אישיים או שיקול הדעת, אך לא בנוגע לרכיב יעדי חברה.

24. **מועד ותקופת המדידה**

24.1. עד לחודש מאי בכל שנה ("מועד המדידה"), יימדדו כל היעדים ברכיבי המענק לאורך תקופה של שלוש (3) שנים קלנדריות אחרונות מלאות שחלפו בסמוך לפני מועד המדידה ("תקופת המדידה") וזאת תוך מתן משקל יחסי לכל שנה קלנדרית בתקופת המדידה כמפורט להלן: שנת המענק – 50%, השנה הקלנדרית שלפניה ("שנה קודמת לשנת המענק") – 30%, השנה הקלנדרית שלפני השנה הקודמת לשנת המענק – 20%.

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע תקופת מדידה קצרה מ- 3 שנים ובלבד שלא תפחת משנה, ביחס לרכיבים שאינם תלויים בתוצאות ניהול ההשקעות.

25. **הפחתה או ביטול של המענק**

25.1. **ירידה בדירוג איתנות פיננסית של מגדל ביטוח/ ירידה בדירוג חוב החברה**

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו דירוג האיתנות הפיננסית של מגדל ביטוח ירד (ובמקרה שיהיה דירוג חוב לחברה יעשה שימוש בדירוג חוב החברה חלף דירוג האיתנות הפיננסית של מגדל ביטוח), בהשוואה לדירוג קודם מקביל בשנה הקלנדרית הקודמת, מעבר לממוצע ירידת הדירוג המקביל של ארבע קבוצת הביטוח הגדולות האחרות בישראל, ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לנסיבות, הפחתה מסכום המענק המחושב בשיעור או בסכום שייקבע ביחס לנושאי משרה מסוימים, כולם או חלקם, לפי העניין.

25.2. **חריגה מתיאבון הסיכון**

מבלי לגרוע משיקול הדעת הכללי, בכל מקרה בו תהא חריגה מתיאבון הסיכון, ישקול הדירקטוריון הפחתה, ביטול או דחייה של המענק ביחס לנושאי המשרה הרלבנטיים לחריגה האמורה בהתאם למכלול הנסיבות והקשר שלהם לחריגה או למניעתה.

25.3. מבלי לגרוע מכלליות מהאמור לעיל, ניתן להורות, בכל עת, כי לא ישולם רכיב משתנה, כולו או חלקו, אף אם אושר מענק נורמטיבי לנושא משרה, אחד או יותר (ולרבות, למען הסר ספק, כולם). כן ניתן להורות על שינוי, ביטול או דחייה של הענקה ו/או להפחית כל סכום של רכיב משתנה, ולרבות של סכום המענק המחושב, לפי העניין, והכל בין ביחס לכלל נושאי המשרה ובין למי מהם, בין שהשינוי אחיד ורוחבי ובין שהינו פרטני, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון, לרבות מבלי למעט, בחינה בדיעבד של הנסיבות הכוללות ובהתחשב בכך שקיימים סיכונים שלא ניתן או קשה לכמתם מראש ולאור שיקולים של טובת החברה וטובת קבוצת המוסדיים.

סמכויות אלו ניתנות להפעלה גם ביחס לרכיב משתנה שהיעדים והמדדים בבסיסו לשנה קלנדרית מסוימת כבר אושרו והובאו לידיעת המשתתפים, וכל זאת כל עוד לא בוצע התשלום על פיו.

26. **מענק שיקול דעת**

המוסדות המוסמכים רשאים לשלם מענק בשיקול דעת גם במקרים בהם לא היתה עמידה ביעדים והציון הסופי אינו מזכה במענק או במקרים בהם לא היתה עמידה בתנאי הסף, ובלבד שהמענק בשיקול

דעת יהיה מבוסס על קריטריונים איכותיים ויחד עם כל מענק אחר, ככל שהוענק באותה שנה ואשר אינו מבוסס יעדים מדידים, לא יעלה על שלושה (3) חודשי שכר לאותה שנה קלנדרית. בכל הנוגע לנושאי משרה כפופי מנכ"ל יחליטו בעניין ועדת התגמול והדירקטוריון לאחר קבלת המלצת המנכ"ל.

27. מענקים אחרים

27.1. מענק מיוחד⁷

בנסיבות מיוחדות, ניתן לאשר, בתחילת שנה קלנדרית או במהלכה, תגמול מיוחד, ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, בגין פעילות מיוחדת שאינה פעילות שוטפת, כגון פרויקטים ייחודיים או עמידה באתגרים בלתי צפויים שלא נכללו במסגרת תכנית העבודה, ו/או משיקולים של עידוד מקצועיות, מומחיות, מעורבות, אפקטיביות ושיקולי טווח ארוך דומים אחרים, ובלבד שיעדי מענק זה והתקופה למדידתו יוגדרו מראש.

בתום תקופת המדידה שיועדה למענק זה, תבוצע המדידה וההערכה של הביצוע והזכאות למענק זה בגין הביצועים שעמדו ביסוד הענקתו.

המענק המיוחד לא יעלה על שישה (6) חודשי שכר סה"כ ולא יכלול, יחד עם הרכיב שאינו מדיד במסגרת המענק השנתי, יותר משלושה (3) חודשי שכר שאינו מותנה ביעדים.

המענק המיוחד הינו חלק מן הרכיב המשתנה ויחולו כל ההוראות לענין זה בהסדר התחיקתי ובמדיניות.

27.2. מענק חתימה⁸

בשל הצורך לגייס כוח אדם איכותי, ניתן להעניק מענק חתימה המוגבל לשנת עבודתו הראשונה של נושא המשרה שאינו מזכה בהפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. היקפו של מענק החתימה המיוחד ייקבע, בין היתר, תוך התחשבות בתנאי השוק ובנסיבות הספציפיות של אותו נושא משרה כאמור.

מענק החתימה לא יהיה מותנה בביצועים אך יחשב כחלק מן הרכיב המשתנה ועל כן יהא מוגבל, ביחד עם שאר רכיבי הרכיב המשתנה, ביחס המקסימלי בין תגמול משתנה לתגמול קבוע, בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי ולמדיניות זו.

במקרה בו ניתן מענק החתימה במהלכה של שנה קלנדרית, יחושב היחס האמור באופן יחסי לתגמול השנתי הקבוע המלא של העובד, ולא ביחס לתגמול הקבוע בתקופת העבודה שנותרה לשנה הקלנדרית הראשונה לעבודתו.

על מענק חתימה יחולו הוראות ההסדר התחיקתי והמדיניות לענין הפחתה או ביטול רכיב משתנה, השבה של רכיב משתנה ואיסור גידור והוא אינו כפוף להוראות הפריסה הקבועות במדיניות.

28. תגמול הוני לנושאי משרה

28.1. התגמול ההוני נועד לקשור בין השאת הערך לחברה ולבעלי מניותיה, כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך מניות החברה לאורך זמן, ובין התגמול של נושאי המשרה בחברה. תגמול זה מקרב בין האינטרסים של נושאי המשרה ליעדי החברה ומסייע ביצירת מוטיבציה לאורך זמן ובשימור של נושאי המשרה בחברה לטווח הארוך.

28.2. במסגרת חבילת התגמול הכוללת ובכפוף לאישור המוסדות המוסמכים, ניתן לכלול בתגמול נושאי המשרה גם הקצאה של יחידות מניה חסומות ו/או אופציות ו/או כל מכשיר הוני אחר הניתן למימוש למניות החברה או למניות חברות בנות של החברה, במישרין או בעקיפין ("המכשיר ההוני").

28.3. היקף התגמול ההוני - היקף התגמול ההוני לנושא משרה במונחי שווי הוגן לשנה קלנדרית ייקבע על ידי המוסדות המוסמכים ולא יעלה על שלוש משכורות עם אפשרות של תוספת או הפחתה בשיעור שלא יעלה על 20% מהיקף התגמול ההוני, למעט ביחס למנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון אשר לגביהם משקלו המקסימלי של התגמול ההוני לשנה קלנדרית לא יעלה על שליש מסך התגמול לו הם זכאים. היקף התגמול ההוני כאמור יילקח בחשבון בעת חישוב מגבלות היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע אשר קבועים במדיניות זו. לצורך

⁷ לא יחול לגבי יו"ר דירקטוריון או מנכ"ל.

⁸ לא יחול על בעל שליטה או קרובו, כהגדרתם בחוק החברות.

חישוב היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה, כמפורט בסעיף 11 לעיל וכן לצורך חישוב תקרת התגמול ההוני לפי סעיף זה, יחושב שווי המכשיר ההוני אשר ניתן בשנה מסוימת על דרך של חלוקה בקו ישר של ההקצאה הכוללת, וזאת אף אם מדובר במספר מנות ואף אם המנות אינן שוות בגודלן.

28.4. **מחיר מימוש** - ככל שיוענקו אופציות, מחיר המימוש שלהן במועד ההקצאה, לכל כתב אופציה שיוקצה, לא יפחת מממוצע מחיר הסגירה של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ עובר למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה.

28.5. **תקופת הבשלה וחלוקה למנות** - בעת הענקת המכשיר ההוני יקבעו המוסדות המוסמכים תקופת הבשלה מינימלית כוללת אשר לא תפחת מ-3 שנים ממועד הענקת התגמול ההוני, במנה אחת, או במספר מנות אשר יבשילו בשיטת הקו הישר, או באופן אחר שאינו מהיר משיטת הקו הישר, לאורך תקופת הבשלה הכוללת כאמור. על-אף האמור, בסיום העסקתם של המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון בנסיבות מסוימות, יהיו רשאים האורגנים המוסמכים לכך על-פי דין לקבוע שיראו ביום סיום ההעסקה את החלק היחסי של האופציות (קרי החלק המחושב לפי התקופה שחלפה ממועד תחילת ההבשלה ועד לסיום ההעסקה ביחס לכלל תקופת הבשלה) כבשל וניתן למימוש במועד סיום ההעסקה. יובהר כי לענין דחיית ופריסת התגמול ההוני המשתנה, יראו את מועד הענקת התגמול ההוני כמועד תשלומו.

28.6. **תנאי ביצוע** - הבשלת התגמול ההוני תהיה מותנית בעמידה בתנאי הביצוע כפי שיקבעו המוסדות המוסמכים, ובלבד שייכלל תנאי הביצוע כדלקמן:

יחס כושר פרעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר הפרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם המוסדות המוסמכים יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל.

28.7. **מועד הפקיעה של כתבי האופציה** - ככל שיוענקו אופציות, מועד הפקיעה לא יהיה מאוחר מחלוף שלוש שנים ממועד הבשלה של כל מנה שהוענקה.

28.8. **אופן המימוש** - המוסדות המוסמכים יהיו רשאים לקבוע במסגרת תכנית התגמול ההוני כי מימוש או המרה של אופציות למניות החברה ייעשה על בסיס מימוש "נטו במניות", כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשורה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד.

28.9. העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני. יתר ההוראות הנוגעות לתגמול ההוני, ובכלל זה הוראות הנוגעות למיסוי, התאמות מקובלות למחירי המימוש או לכמות המניות המוענקות, לרבות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון, הנפקת זכויות וכיו"ב, אופן הבשלה ואופן המימוש בעת סיום כהונה וכן האצה של תקופת הבשלה, ייקבעו במסגרת תכנית התגמול ההוני ו/או כתבי ההקצאה אשר יאושרו על ידי המוסדות המוסמכים.

29. פריסת תשלום הרכיב המשתנה השוטף

29.1. סך השווה לשיעור הנקוב להלן מתוך הרכיב המשתנה השוטף (רכיב משתנה שאינו אגב סיום ההעסקה) שישולם לנושא המשורה בגין שנה קלנדרית יידחה ("תשלום נדחה") וישולם בפריסה של 3 תשלומים שנתיים שווים (הראשון מביניהם ישולם בשנה העוקבת לשנה בה בוצע התשלום הראשון על חשבון הרכיב המשתנה) כאשר המועד המיועד לתשלום של כל אחד מהתשלומים הנדחים הינו זמן סביר לאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של השנה שקדמה לשנת התשלום:

| תשלום נדחה (שיעור מסך המענק השנתי) | |
|------------------------------------|---|
| 55.0% | מנכ"ל |
| 52.5% | נושא משורה, שאינו פונקציית בקרה, ובעל תפקיד דואלי |
| 50.0% | פונקציית בקרה |

האמור בסעיף זה לא יחול לגבי התגמול ההוני, אשר מחויב בתקופת הבשלה בת שלוש שנים.

29.2. תנאים לביצוע תשלום נדחה

ביצוע תשלום נדחה יהיה כפוף להתקיימות התנאים הבאים:

29.2.1. יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר הפרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון

המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל ("תנאי ההון"); וכן

29.2.2. על פי הדוחות הכספיים שפורסמו קודם לאותו תשלום, לחברה רווח כולל מצרפי חיובי בשמונת הרבעונים האחרונים או לחילופין בשנים עשר הרבעונים האחרונים ("תנאי רווח מצרפי").

29.3. אם וככל שסך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדרית אינו עולה על 40% מהרכיב הקבוע באותה שנה וסך התגמול באותה שנה אינו עולה על תקרת התגמול למס לא יחול האמור בסעיף לעיל וכל המענק המחושב ישולם בתשלום שאינו נדחה.

30. תשלום מענקים אינו חלק מהשכר הקבוע

כל תשלום אשר ישולם, ככל שישולם, במסגרת מענק שנתי מובטח אישי או הרכיב המשתנה (לרבות תגמול הוני) אינו ולא ייחשב כחלק מהשכר הקבוע לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורין, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

31. השבה/חובת החזר/התאמת סכומי מענקים

31.1. נושא משרה יחזיר לגוף מוסדי, מתוך הסכומים ששולמו לו כרכיב משתנה (לרבות תגמול הוני, בשינויים המחויבים) במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "השבה"), את הסכומים/שיעורים המפורטים להלן וזאת בהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד הכוללות בין היתר את הנסיבות המפורטות להלן:

(א) שולמו לנושא המשרה סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הגוף המוסדי או של קופת גמל שבניהולו באופן שבהתאם לתוצאות הכספיות המתוקנות ("התוצאות המתוקנות"), יסתבר כי מענק ו/או סכום כלשהו ברכיב המשתנה שהוענק לנושא המשרה לפני ביצוע תיקון הדוחות הינו גבוה מהמענק לו זכאי נושא המשרה על-פי התוצאות המתוקנות.

במקרה כאמור ישיב נושא המשרה את ההפרש בין המענק שקיבל בפועל לבין המענק המחושב על בסיס התוצאות המתוקנות ולצורך ביצוע חובת החזר החברה תהיה רשאית לקזז את הסכום הדרוש להחזר (בפעם אחת או בתשלומים), לאחר מתן הודעה לנושא המשרה, מכל סכום המגיע לו ממנה, לרבות סכום/מים שנתיים שנדחה/ אשר יבשילו ו/או כל תשלום שנושא המשרה זכאי לו ואשר נדחה מועד תשלומו, ו/או מענקים שלהם יהיה זכאי נושא המשרה, אם יהיה זכאי, בעתיד.

להסרת ספק מובהר, כי אם בהתאם לתוצאות המתוקנות יסתבר כי המענק השנתי שהוענק לנושא המשרה הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי נושא המשרה, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לנושא המשרה הסכום הדרוש על פי התוצאות המתוקנות.

(ב) שולמו לנושא המשרה סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של הגוף המוסדי או של כספי חוסכים באמצעותו;

להסרת ספק מובהר, כי אם יסתבר שהערכת הסיכונים התבררה כנמוכה יותר, והמענק השנתי שהוענק לבעל תפקיד מרכזי הינו נמוך מהמענק לו היה זכאי, תבוצע גם התאמה כלפי מעלה וישולם לבעל תפקיד מרכזי הסכום הדרוש על פי ההערכת המתוקנת.

(ג) קביעה של ועדת התגמול כי נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לגוף המוסדי או לחוסכים באמצעותו, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הגוף המוסדי, כלליו ונהליו.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על הגוף המוסדי על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה אשר הינה מעל 5% מההון העצמי של מגדל אחזקות במועד קרות הנזק החריג.

31.2. ועדת התגמול תקבע אם התקיימו נסיבות להשבה לפי האמור לעיל ואת סכום ההשבה; סכום ההשבה ייקבע בשים לב, בין היתר, לאחריות בעל התפקיד, סמכויותיו, ומידת מעורבותו.

לענין ההשבה, מובהר כי הנזק החריג, אם יחול, ייוחס לשנה/ים הרלבנטית/יות שבהן התרחשה הפעולה/ המחדל שבגינו נגרם הנזק החריג ותשלומו של הנזק החריג לא ייחשב כהוצאה בשנה השוטפת לענין חישוב המענק השוטף, והכל לפי קביעת ועדת התגמול.

31.3. לגבי נושא משרה, למעט מנהלו הכללי של הגוף המוסדי, שוועדת התגמול קבעה שלא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לפי האמור לעיל, ניתן לקזז את הסכומים כאמור מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לנושא המשרה, אם קיימים.

31.4. סכומים ששולמו לנושא המשרה יהיו בני השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

- (א) הגוף המוסדי פתח בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;
- (ב) אם נודע לגוף המוסדי שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד הגוף המוסדי או נושאי משרה בו.

31.5. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא המשרה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, או על שיעור גבוה יותר שיקבע בהסדר התחיקתי, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה. ההוראה האמורה לא תחול במקרה בו יקבע כי התגמול המשתנה שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר השנה בגינה שולם המענק.

32. זכאות ביחס לתקופת העסקה חלקית בשנת המענק

בכפוף לאישור, נושא משרה אשר יסיים את העסקתו במהלך שנה קלנדארית, שלא בנסיבות המקנות לחברה זכות לשלול פיצויי פיטורין על-פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963 ("נסיבות שוללות") וכן נושא משרה שיחל את עבודתו בחברה במהלך שנה קלנדארית, יוכל לקבל את הרכיב המשתנה באופן יחסי לתקופת העסקתו בתקופת המדידה (עד למועד סיום העסקה לגבי נושא משרה אשר יסיים את העסקתו) ובלבד שעבד לפחות 6 חודשים בשנת המענק. כל יתר ההוראות במדיניות לענין רכיב משתנה יחולו על מי שפרש כפי שהן חלות על מי שלא פרש, לרבות, מבלי למעט דחייתם של סכומים נדחים והתנייתם בתנאים.

33. איסור גידור

נושאי משרה לא יערכו הסדר גידור המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב במשתנה בתגמולם.

34. תחולת המדיניות לגבי סכומים בסטייה עד 10%

סטייה של עד 10% מהסכומים הנקובים במדיניות אינה מהווה סטייה מהמדיניות.

ה. תנאי סיום העסקה

35. סיום העסקה של נושא משרה יכול שיהיה בהתאם לתקופת העסקה קצובה שנקבעה בהסכם ו/או בהתאם ליוזמת אחד מהצדדים. בעת קביעת תנאי פרישה של נושאי משרה, תינתן התייחסות בין היתר גם לשיקולים הבאים: תקופת הכהונה או העסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להגשת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

36. הודעה מוקדמת

נושאי משרה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים, ובמקרה של נושא משרה שהוא מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון אשר מכהן במקביל גם בתפקיד יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל מגדל ביטוח - עד תשעה (9) חודשים. על אף האמור לעיל, במהלך ששת החודשים הראשונים לכהונתו של נושא המשרה לא תעלה תקופת ההודעה המוקדמת על שלושה (3) חודשים. כמו כן, בתקופה שבין ששת

החודשים הראשונים לבין 12 החודשים הראשונים לכהונתו של נושא המשרה לא תעלה תקופת ההודעה המוקדמת על ארבעה וחצי (4.5) חודשים.

בתקופת ההודעה המוקדמת יהיו זכאים נושאי המשרה לשכר החודשי הקבוע, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים. ככלל, נושא משרה יידרש לעמוד לרשות הגוף המוסדי הרלבנטי בתקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תחליט החברה אחרת (ובמקרה האחרון ישולמו לנושא המשרה דמי הודעה מוקדמת גם ללא מתן שירותים בפועל).

ההיקף הכולל של התגמול בתקופת ההודעה מוקדמת, כאמור בסעיף זה, ביחד עם התשלום בגין התחייבות לאי תחרות (סעיף 37 להלן) ומענק ההסתגלות (סעיף 38 להלן), לא יעלה סך השקול לתגמול בגין שנים עשר (12) חודשי עבודה של נושא המשרה.⁹

לעניין זה, "דמי הודעה מוקדמת" – לרבות הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים.

37. פיצוי פיטורין

במקרה של סיום העסקה, נושאי המשרה יהיו זכאים, למעט במקרה של פיטורין בנסיבות שוללות ולמעט במקרה שתנאי העסקתו כוללים הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, לפיצויים בגובה 100% של השכר החודשי הקבוע האחרון לכל שנת עבודה, או לסך הכספים הצבורים בקופת התגמולים, בגין הפרשות לפיצויים, לפי הגבוה.

38. תשלום עבור התחייבות לאי תחרות¹⁰

המוסדות המוסמכים רשאים, בכל הנוגע ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל בלבד, ורק ככל שהם מכהנים במקביל גם בתפקיד יו"ר הדירקטוריון או מנכ"ל מגדל ביטוח, לאשר תשלום כנגד התחייבות לאי תחרות לתקופה שלא תעלה על 9 חודשים ממועד הפסקת הכהונה, ובכפוף לתנאים שיקבעו, ובלבד שההתחייבות והתשלום כנגדה לא ייכנסו לתוקף לפני שנושא המשרה הרלבנטי השלים 18 חודשי כהונה בחברה. התשלום בתקופת אי התחרות לא יעלה על סך התשלומים וההטבות הנלוות להם היה זכאי נושא המשרה הרלבנטי לו היה ממשיך בכהונתו בחברה בתקופת אי התחרות.

39. מענק הסתגלות¹¹

נושאי משרה בחברה, למעט נושא משרה אשר זכאי לתשלום עבור התחייבות לאי תחרות כאמור בסעיף [38:37](#) לעיל, יהיו זכאים לתשלום של עד תשע (9) כפולות השכר החודשי הקבוע כמענק הסתגלות (להלן "מענק שיוענק", אם יוענק, "מענק הסתגלות"), בכפוף לפריסת המענק כמפורט להלן:

39.1. פריסת תשלומי פרישה

39.1.1. סך השווה ל- 50% מסך מענק ההסתגלות יידחה לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד סיום העסקה (היתרה תכונה להלן: "תשלומי פרישה נדחים"). תשלומי הפרישה הנדחים ישולמו בשלושה (3) חלקים שווים, לפי העניין:

39.1.1.1 תשלום ראשון - בתום 12 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

39.1.1.2 תשלום שני - בתום 24 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

39.1.1.3 תשלום שלישי - בתום 36 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה, וביחס למנכ"ל החברה בתום 42 חודשים קלנדריים ממועד סיום העסקה;

39.2. על אף האמור לעיל, אם סך תשלומי הפרישה אינו עולה על 3 משכורות קבועות אין חובה לדחות את תשלומי.

39.3. תנאי סף לתשלום תשלומי פרישה נדחים

תשלום תשלומי הפרישה הנדחים יהא כפוף לתנאים הבאים:

⁹ המגבלה האמורה על ההיקף הכולל של דמי ההודעה המוקדמת, התשלום בגין התחייבות לאי תחרות ומענק ההסתגלות, לא תחול לגבי נושא משרה אשר במועד אישור מדיניות זו (28.5.2023) הסכם ההעסקה שלו כולל תגמול החורג מההיקף האמור.

¹⁰ לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

¹¹ לא יחול על בעל שליטה או קרובו.

- 39.3.1. יחס כושר פרעון אחרון שפירסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר פירעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל או שנסיבות אינן קשורות בבעל התפקיד המרכזי; וכן
- 39.3.2. ביחס לתשלום הנדחה השני והשלישי של מענק ההסתגלות בכפוף לאישור ספציפי של ועדת התגמול והדירקטוריון ובתנאי שנושא המשרה לא החל לעבוד או להיות מעורב בכל אופן שהוא (כשכיר, כעצמאי, כיועץ או בכל אופן אחר) בפעילות עסקית. נושא משרה אשר עבד בחברה למעלה מ-10 שנים (בכל תפקיד שהוא) ואשר אינו מועסק על ידי מתחרה של החברה במועד הרלבנטי לתשלום החלקים הנדחים של מענק ההסתגלות, לא יהיה כפוף להוראות תת סעיף זה ביחס לתשלום הנדחה השני של מענק ההסתגלות, ואם עבד בחברה למעלה מ-15 שנה לא יהיה כפוף גם להוראות תת סעיף זה ביחס לתשלום הנדחה השלישי של מענק ההסתגלות.
- 39.4. מובהר, למען הסר ספק, כי מנכ"ל החברה יהיה רשאי, אך לא חייב, להתנות תשלום תשלומי פרישה נדחים של נושאי משרה כפופי מנכ"ל בתנאים שונים נוספים על האמור בסעיף זה. כמו כן, ולמען הסר ספק, ועדת התגמול תהא רשאית, אך לא חייבת, להתנות את תשלומי הפרישה הנדחים של המנכ"ל בתנאים נוספים על האמור בסעיף זה.
- 39.5. מענק ההסתגלות כפוף להוראות הקבועות במדיניות זו ביחס לתמהיל רכיבי השכר (הרכיב קבוע והרכיב המשתנה והיחס ביניהם), הפחתה של מענקים, השבה והתאמה של מענקים ואיסור גידור וכן כפוף למדיניות ניהול הסיכונים של הגוף המוסדי, תיאבון הסיכון שלו ושל כספי החוסכים באמצעותו.
- 39.6. על אף האמור, אם סך המענק אינו עולה על 3 משכורות – תשלומו לא יידחה.

1. שיפוי, ביטוח, פטור

40. כלל נושאי המשרה, דירקטוריון וחברי ועדות השקעה (לרבות, למען הסר ספק, ככל שמכהן בין אלו בעל השליטה או קרובו) יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי וכתבי פטור מהחברה בה הם מכהנים, בהתאם להוראות תקנון חברה הרלבנטי והאישורים הנדרשים על פי דין.
- כתבי הפטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.
41. בנוסף, קבוצת מגדל אחזקות רשאית לרכוש ביטוח נושאי משרה (ביטוח D&O) עבור נושאי המשרה, דירקטורים וחברי ועדות השקעה, לרבות עבור בעל השליטה וקרוביו שיכהנו בחברה ו/או בקבוצת מגדל אחזקות, וזאת, בסכומי ביטוח שלא יעלו על 200,000,000 דולר. סכום זה נקבע על בסיס הערכה לגבי צורך עתידי כאשר היקף הביטוח יקבע כתלות בתנאי השוק. הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית יקבעו בהתאם לתנאי השוק, ובלבד שעלות עריכת הפוליסה לא תהיה מהותית לחברה.

2. גמול דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון

42. תגמול של דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי ודירקטורים אחרים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) בגין כהונתם, יקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול").
43. בנוסף, בכפוף להוראות הדין, החברה יכול ותישא בהוצאות נוספות בגין דירקטורים המכהנים בחברה בתקופת כהונתם, כגון בגין השתלמויות, השתתפות באירועי חברה, חנייה, שי לחג וכו'.

3. הוראות כלליות

44. הסדר תחיקתי

- 44.1. בכל מקרה בו תימצא, אם תימצא, סתירה בין הוראות מדיניות זו להוראות ההסדר התחיקתי, יחולו הוראות המדיניות בהתאמה ובשינויים המתחייבים מההסדר התחיקתי

ותוך הלימה לעקרונות שעמדו ביסוד קביעת מדיניות זו, ככל שהם מתיישבים עם ההסדר התחיקתי.

44.2. בכל מקרה של שינוי ו/או עדכון של ההסדר התחיקתי, יבחן הצורך בהתאמת המדיניות להוראות ההסדר התחיקתי בהלימה לעקרונות היסוד שעמדו בבסיס המדיניות.

45. פרשנות

המדיניות תפורש בהתאם לעקרונות היסוד העומדים ביסודה ולהוראות ההסדר התחיקתי.

46. אי התקיימות תנאי סף לביצוע תשלום נדחה

לא התקיימו תנאי הסף, כולם או חלקם, לביצוע תשלום נדחה של הרכיב המשתנה ו/או של תשלומי הפרישה הנדחים ("התשלומים הנדחים"), הזכאות לתשלומים הנדחים, כולם או חלקם, לא תבטל אלא תידחה לרבעון הבא וביצוע התשלומים יהיה כפוף להתקיימות כל תנאי הסף באתו המועד. דחיית הזכאות כאמור, אם לא תהא ברבעון העוקב כאמור, תדחה לרבעון העוקב שלאחריו וכך גם ברבעון שלאחר מכן ובלבד שלא ניתן יהיה לדחות תשלומם של תשלומים נדחים כלשהם ביותר משלוש שנים קלנדריות רצופות.

על אף הדרישה להתקיימות תנאי סף לביצוע תשלומים נדחים, לפני ביצועו של כל תשלום נדחה ניתן יהיה להורות כי אף שלא התקיים תנאי כלשהו מתנאי הסף יבוצע התשלום הנדחה, כולו או חלקו, בהתאם למכלול הנסיבות באותה העת, לרבות, מבלי למעט, תחילת עבודה במקום אחר, מידת הקשר ו/או ההשפעה של נושא המשרה שלא התקיים וכן מידת השפעת ביצועו של תשלום זה על נטילת סיכונים עודפים.

47. הצמדה לתשלומים נדחים

כל סכום שנדחה תשלומו על פי מדיניות זו, מכל סיבה שהיא, ישולם בתוספת הפרשי הצמדה לעליות מדד המחירים לצרכן, הידוע בעת כל תשלום, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שהיה ידוע בעת ביצוע התשלום הראשון בגין אותו הסכום.

-סוף-

נספח ב'

הקצאת אופציות למר גמזו - פרטים בהתאם לתקנות הצעה פרטית

1. כללי

1.1. כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו של מר גמזו המובאים לאישור האסיפה הכללית, מוצע להקצות למר גמזו (בנספח זה: **"הניצע"**)⁸, אופציות לא רשומות למסחר הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת (**"האופציות"**, **"ההצעה הפרטית"** ו-**"המניות"**, או **"מניות המימוש"**, בהתאמה).

1.2. ההקצאה הינה על פי תכנית תגמול הוני שאושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 30 במאי 2023 המאפשרת, בין היתר, הקצאה של אופציות לנושא משרה כאמור (**"תכנית התגמול ההונית"**). ביום 20 בנובמבר 2024 החליט דירקטוריון החברה, לאחר שנתקבל לכך אישור ועדת התגמול מיום 19 בנובמבר 2024, על הענקת האופציות לניצע בהתאם להוראות תוכנית התגמול ההונית ומדיניות התגמול, בכפוף לאישור האסיפה. לאחר אישור האסיפה הכללית, יאשר דירקטוריון החברה, את ההקצאה נשוא דוח זה לאחר שאישר את מחיר המימוש שיחושב על פי המנגנון שיפורט בסעיף 3.5.2 להלן, את מחיר הלימיט שיחושב על-פי המנגנון שיפורט בסעיף 3.9.8 להלן, ואת כמות האופציות שתוענק לניצע הנגזרת מהמנגנון שיפורט בסעיף 6.1.3 להלן וכל זאת על מנת להבטיח כי שווי ההטבה ההונית יעמוד על 1,440 אלפי ש"ח.

1.3. לעניין זה, **"מועד ההענקה"** משמע מועד שיהיה מיד לאחר אישור האסיפה הכללית, שבו יאשר דירקטוריון החברה את ההקצאה נשוא דוח זה לאחר שאישר את מחיר המימוש של האופציות, את מחיר הלימיט ואת כמות האופציות שינבעו מהתגמול ההוני נשוא דוח זה על פי שווי ההטבה ההונית והכל בהתאם למנגנונים המפורטים בסעיפים 3.5.2, 3.9.8 ו-6.1.3 להלן, בהתאמה.

1.4. כמות האופציות שתוענק תיקבע לאחר האסיפה הכללית ואישור הדירקטוריון בהתאם למודל הבינומי, אשר עקבי עם נוסחת בלק אנד שולס, בהתבסס על ההנחות העיקריות שיפורטו בסעיף 6.1.3 להלן, כך שהשווי ההוגן של חבילת האופציות במועד ההענקה יעמוד על 1,440 אלפי ש"ח, לתקופת הבשלה של שלוש (3) שנים כמפורט להלן (ובחישוב שנתי לינארי - 480 אלפי ש"ח). מחיר המימוש של האופציות יקבע לאחר האסיפה הכללית ואישור הדירקטוריון את ההקצאה נשוא דוח זה על פי המנגנון המפורט בסעיף 3.5.2 להלן. לדוגמה חישובית של מחיר המימוש ושל כמות האופציות שיוקצו לניצע אילו מועד ההענקה היה חל במועד אישור דירקטוריון החברה את תנאי כהונתו והעסקתו של הניצע, (קרי - יום 20 בנובמבר 2024), ראו סעיפים 3.5.2 ו-6.1.3 להלן, בהתאמה.

1.5. פרטים בדבר כמות האופציות שיוקצו בפועל לניצע והשיעור באחוזים שהן יהוו מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה (לרבות בדילול מלא)⁹, ומחיר המימוש של האופציות, יפורטו עם פרסום דוח בדבר תוצאות האסיפה הכללית.

2. פרטים אודות הניצע

⁸ מובהר, כי בכל מקום בו קיימת התייחסות בנספח זה להענקת מניות המימוש לניצע או לנאמן עבורו, לפי העניין, הכוונה הינה לרישום המניות לטובת הניצע או הנאמן, לפי העניין, אצל חבר בורסה, באופן שאותן המניות תירשמה במרשם בעלי המניות של החברה על שם החברה לרישומים.

⁹ נתונים אלה, מניחים את הקצאת האופציות ומימושן המלא למניות מימוש ביחס של מניית מימוש אחת לכל אופציה ממומשת. יחד עם זאת, הנחה בדבר מימוש של האופציות למניות מימוש ביחס של 1:1 היא תיאורטית בלבד, שכן בשל יישום מנגנון "מימוש נטו" בהגדרתו בסעיף 3.9.5 להלן, בפועל תוקצינה לניצע בעת מימוש האופציות מניות בכמות המשקפת את סכום ההטבה הכספי הגלום באופציות בלבד. יצוין, כי נכון למועד הדוח, לחברה ניירות ערך המירים למניות החברה (לטבלת ההון של החברה לפני ואחרי הקצאת האופציות לניצע, ראו סעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** להלן).

- 2.1. בכפוף לאישור האסיפה הכללית, ישררו בין הניצע ובין החברה יחסי עובד מעביד.
- 2.2. הניצע הינו בעל עניין בחברה מתוקף תפקידו וכהונתו כדירקטור וכיו"ר דירקטוריון החברה אך אינו בעל עניין בחברה כהגדרת המונח בתקנון הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("בעל עניין" ו-"הבורסה", בהתאמה) וההנחיות על פיו. כמו כן, הניצע לא יהפוך לבעל עניין בחברה מכוח החזקותיו כתוצאה מהקצאת האופציות. בנוסף הניצע אינו בעל שליטה בחברה.
- 2.3. הניצע אינו "צד מעוניין" (כהגדרת המונח בסעיף 5)270 (לחוק החברות), ולא יהפוך להיות צד מעוניין בעקבות ביצוע הקצאה פרטית זו.

3. תנאי התגמול ההוני

- 3.1. הקצאת האופציות לניצע תיעשה בהתאם להוראות מסלול רווח הון כאמור בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961 ("מסלול רווח הון" ו-"הפקודה", בהתאמה). האופציות שתוקצנה לניצע ומניות המימוש שתנבענה מהן תופקדנה בנאמנות אצל נאמן, אשר יחזיק בהן בנאמנות במשך התקופות הקבועות בסעיף 102 לפקודה ("תקופת הנאמנות המינימאלית"), ובתנאים כמפורט להלן.
- 3.2. האופציות המוצעות על פי דוח זה לא תירשמה למסחר בבורסה כלשהי. מניות החברה רשומות למסחר בבורסה.
- 3.3. בכפוף לקבלת אישור הבורסה על הרישום למסחר של מניות המימוש, המניות הרגילות שתונפקנה עם מימוש האופציות תירשמה למסחר בבורסה החל ממועד הנפקתן, ע"ש החברה לרישומים.
- 3.4. מניות המימוש שתנבענה מהאופציות תהיינה שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה.
- 3.5. מחיר ניירות הערך ומחיר המימוש

- 3.5.1. האופציות תוענקה לניצע בתמורה להפחתה של 40 אלפי ש"ח ממשכורת הברוטו לה זכאי לתקופה של 36 חודשים בשווי כולל של 1,440 אלפי ש"ח, כך שסך התגמול אותו קיבל לא יחרוג מתקרת חוק התגמול.
- 3.5.2. כפוף לאמור בסעיף 3.9.5 להלן לגבי מנגנון "מימוש נטו", מחיר המימוש לניצע שישולם בגין מימוש כל אופציה למניה רגילה של החברה, יהיה שווה למוצע שער הנעילה המתואם של מניית החברה בבורסה בשלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה (כהגדרת המונח בסעיף 1.3 לעיל) ובתוספת פרמיה של 10% ("מחיר המימוש"). מחיר המימוש יחושב במועד ההענקה. לו מועד ההענקה היה חל במועד אישור הדירקטוריון את תנאי כהונתו והעסקתו של הניצע (לרבות התגמול ההוני) מיום 20 בנובמבר 2024, מחיר המימוש היה עומד על 6.39 ש"ח (המשקף את ממוצע שער הנעילה המתואם של מניית החברה בבורסה בשלושים ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון מיום 20 בנובמבר 2024, בתוספת פרמיה של 10%)¹⁰. מחיר המימוש יפורט עם פרסום דוח בדבר תוצאות האסיפה הכללית.
- 3.5.3. בשל יישום מנגנון מימוש נטו, הניצע לא יידרש לשלם את מחיר המימוש, אלא כמפורט בסעיף 3.9.5 לדוח זה.

¹⁰ לאור חלוקת הדיבידנד הצפויה עליה הכריזה החברה על פי החלטת הדירקטוריון מיום 20 בנובמבר 2024 (טרם מועד ההענקה) ושדוח זימון אסיפה כללית לאישורה פורסם במקביל לפרסום דוח זה, ולאור כך שבמועד חישוב מחיר המימוש בפועל (מועד ההענקה), ממוצע מחיר סגירה מתואם יביא בחשבון חלוקה זו, נלקח לצורך הדוגמא מחיר מימוש מתואם רעיונית המתחשב בחלוקת הדיבידנד האמורה בגין שער המניה הממוצע ב-30 ימי המסחר האחרונים בתוספת 10%.

3.5.4. מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בתנאי סעיף 3.10 לדוח זה להלן. מחיר המימוש לא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן או למדד כלשהו.

3.5.5. שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום שקדם ליום פרסום דוח זה (קרי, שער הנעילה בסוף יום המסחר של ה-20 בנובמבר 2024), היה 6.29 ש"ח ("שער הנעילה"). לו מועד ההענקה היה חל במועד אישור הדירקטוריון מיום 20 בנובמבר 2024, מחיר המימוש לניצע הינו גבוה בכ-1.7% משער הנעילה¹¹.

3.6. תקופת הבשלת האופציות (Vesting), מדדי ביצוע ותקופת המימוש

3.6.1. תקופת ההבשלה הינה התקופה שבין מועד ההענקה (כהגדרתו בסעיף 1.3 לעיל) ועד המועד שהחל ממנו ניתנת האופציה למימוש (Vesting) ("תקופת ההבשלה").

3.6.2. כפוף לאמור בסעיף 3.12 להלן, האופציות תבשלנה במנה אחת בתום שלוש שנים ממועד הקצאת האופציות.

3.6.3. הבשלת האופציות כפופה גם בעמידה בשני תנאי הביצוע שלהלן, במצטבר: (1) יחס כושר פירעון אחרון שפרסמה החברה (לרבות ובהתחשב בפעולות הוניות שבוצעו לאחר מועד פרסום יחס כושר הפרעון) לא יפחת מיחס כושר הפרעון המינימלי בהתאם לדרישות הדין, למעט אם המוסדות המוסמכים יסברו שאי עמידה בדרישה זו הינה כתוצאה מאירוע אקסוגני ומשמעותי שהשפיע על כלל ענף הביטוח בישראל; ו- (2) אי התקיימות נסיבות משהות בקשר לכתבי התחייבות, כהגדרתן בחוזר המאוחד פרק 1, נספח ב', חלק ב' הוראות לענין הון עצמי של חברת ביטוח, סימן ב' - מכשירי הון רובד 2.

3.6.4. למעט במקרה של סיום יחסי עבודה או כהונה בין החברה לבין הניצע כאמור בסעיף 3.12 להלן, תקופת המימוש תהא החל מהמועד בו הבשילה מנת האופציות ועד חלוף שלוש שנים ממועד ההבשלה.

3.7. האצה של תקופת ההבשלה

בהתאם לאמור במדיניות התגמול, הדירקטוריון רשאי בכל עת, לפי שיקול דעתו הבלעדי, לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופת ההבשלה לגבי האופציות אשר הוענקו לפי דוח זימון זה, כולן או חלקן, או בדבר הסרת מגבלות הנוגעות למימוש האופציות, והכל כפוף לכל דין. ככל שתבקש האצה, יופחת מהגמול אותו זכאי הניצע לקבל במזומן (בין כמשכורת, בין כמשכורת על חשבון הודעה מוקדמת ובין כגמול על אי תחרות) כך שסך התגמול אותו קיבל לא יחרוג מחוק התגמול.

3.8. פקיעת האופציות

ככפוף לתנאי התוכנית, האופציות יפקעו לאחר חלוף שלוש (3) שנים ממועד ההבשלה שלהן כאמור בסעיף 3.6.2 לעיל ("מועד פקיעת האופציה"). במועד פקיעת האופציה, כל הזכויות של הניצע ו/או יורשיו ו/או אפוטרופוסיו, בקשר עם האופציה, לרבות הזכות לרכישת מניות המימוש, תפקענה. בנוסף, במועד פקיעת האופציה תסתיים הנאמנות. ככל שתהיה מניעה חוקית לממש את האופציות במועד פקיעת האופציות, יידחה מועד פקיעת האופציות עד המועד שבו תחלוף המניעה כאמור.

3.9. אופן מימוש האופציות ומניות המימוש; מימוש כפוי בהגעה למחיר הלימיט

3.9.1. האופציות המוקצות על פי דוח זה, תהיינה ניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, רשומות על שם הניצע, בנות 0.01 ש"ח ערך נקוב כל אחת, כמפורט בדוח זה.

3.9.2. הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות המוקצות לו, החל מהמועד בו תהיינה האופציות ניתנות למימוש כמפורט לעיל, ובכל מקרה לא לאחר מועד פקיעת

¹¹ מחיר המימוש ושער הנעילה - מותאם רעיונית לחלוקת הדיבידנד עליה הכריזה החברה כאמור בה"ש 10 לעיל. מחיר המימוש יחושב במועד ההענקה כמפורט בסעיף 3.5.2 לעיל.

האופציות. אם הניצע יבקש לממש את זכותו למימוש האופציות המוקצות לו, כולן או מקצתן, יעביר הודעה בכתב לחברה ולנאמן, בדבר מימוש אופציות, בנוסף אשר ייקבע על ידי החברה/הנאמן מעת לעת, ואשר יכלול, בין היתר, את מספר האופציות שברצון הניצע לממש ("הודעת מימוש").

3.9.3. היום בו תגיע הודעת המימוש לחברה בצירוף הסכום כאמור יחשב כיום המימוש של האופציות המנויות בהודעת המימוש ("מועד המימוש"). למרות האמור לעיל, לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה (כהגדרת מונחים אלו בתקנון הבורסה), לא יבוצע מימוש של אופציות למניות ביום האקס כאמור.

3.9.4. החברה תנהל במשרדה הרשום, פנקס מחזיקי אופציות, בו יירשמו שמות מחזיקי האופציות, כתובותיהם וכמות האופציות הרשומות על שמם. כן תירשמו בפנקס זה כל העברות הבעלות באופציות, ככל שהן מותרות כאמור בסעיף 5.2 להלן.

3.9.5. מימוש האופציות אשר הבשילו יבוצע על בסיס מימוש נטו ("מימוש נטו") על פי הנוסחה שלהלן:

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

כאשר:

X = מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות ("מניות המימוש החלקי").

Y = מספר האופציות הכלולות בהודעת המימוש.

A = שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום המסחר האחרון שקדם ל"מועד המימוש" (כהגדרתו בסעיף 3.9.3 לעיל); או "מחיר הלימיטי", כהגדרתו בסעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** להלן (כפוף להתאמות כמפורט בדוח זימון זה), הנמוך מבניהם.

B = מחיר המימוש למניה (כפוף להתאמות כמפורט בדוח זימון זה).

C = שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום המסחר האחרון שקדם למועד המימוש (כהגדרתו לעיל).

3.9.6. החברה תקצה לניצע (או לנאמן עבורו, לפי המקרה) את כמות מניות המימוש החלקי המתקבל על פי החישוב לעיל. הניצע לא ישלם את סכום הערך הנקוב והחברה תראה את מניות המימוש כנפרעות במלואן. החברה תהפוך להון מניות חלק מרווחיה או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי או תנהג בכל דרך אחרת המותרת על-פי דין במקרה של הנפקת מניות תמורת סכום הנמוך מערכן הנקוב, הכל בהתאם לדין החל, לרבות בהתאם לסעיף 304 לחוק החברות.

3.9.7. כל שבר מניה שיתקבל מהחישוב הנ"ל יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למניה השלמה הקרובה.

3.9.8. על-אף האמור לעיל, במקרה שלאחר הבשלת האופציות, חלוף התקופה והביצועים כמפורט בסעיף 3.6.3 לעיל ולפני פקיעת האופציות, יהיה שער הנעילה בבורסה של מניה רגילה של החברה בת 0.01 ש"ח ע.ג. ("מניית החברה") שווה או גבוה מ"מחיר הלימיטי" כהגדרתו להלן תמומשנה כל האופציות באופן אוטומטי למניות החברה, ללא צורך בהודעת מימוש, ויראו את החברה כאילו קיבלה בתום אותו יום מסחר הודעת מימוש מהניצע ביחס לכל האופציות.

"מחיר הלימיטי" - אשר יקבע במועד ההענקה, יהיה שווה לשער הנעילה המתואם של מניית החברה במועד ההענקה בתוספת 20% ובתוספת מחיר המימוש.

3.9.9. יצוין, כי לו מועד ההענקה היה חל במועד אישור הדירקטוריון מיום 20 בנובמבר 2024 (סמוך למועד פרסום דוח זה) (ובהתאם מחיר המימוש גם היה נקבע באותו מועד), מחיר הלימיט היה עומד על 14.19 ש"ח. מחיר הלימיט יפורט עם פרסום דוח בדבר תוצאות האסיפה הכללית. לעניין המימוש בשיטת ה"מימוש נטו" ומחיר הלימיט, ראו סעיף 3.9.5 זה לעיל.

מחיר הלימיט כפוף להתאמות כמפורט להלן:

א. **חלוקת דיבידנד.** אם תחלק החברה דיבידנד (במזומן או בעין) לכל בעלי מניותיה והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה ("התאריך הקובע") יחול לאחר מועד ההענקה אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר הלימיט יופחת בגובה סכום הדיבידנד ברוטו למניה שחילקה החברה, ובלבד שמחיר הלימיט לא יפחת מהערך הנקוב של מניית החברה.

ב. **התאמות נוספות.** בהינתן יתר האירועים המנויים בסעיף 3.10 להלן, יגדל או יקטן מחיר הלימיט, לפי העניין, על מנת לשקף את מרכיב ההטבה.

3.9.10. מימוש אוטומטי בעת ההגעה למחיר הלימיט כמפורט לעיל, יתבצע רק אם במועד זה חלפה תקופת הנאמנות המינימאלית לפי הוראות מסלול רווח הון, ככל שחל. אם לא חלפה התקופה המינימלית להחזקה בנאמנות כאמור, תמומש האופציה למניה רק כשתחלוף תקופה זו, כפוף להגעה למחיר הלימיט במועד זה.

3.9.11. מימוש האופציות יהיה כפוף לדין החל, לרבות באשר לאיסור בדבר שימוש במידע פנים, ככל שחל (לעניין הגבלות נוספות על עבירות האופציות ומניות המימוש, ראה סעיף 5.2 להלן).

3.10. התאמת זכויות - הוראות להגנת הניצע

3.10.1. **מניות הטבה.** היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות שלה מניות הטבה, והתאריך הקובע את הזכות לקבלתן יחול לאחר מועד ההענקה נשוא דוח ההצעה הפרטית, אך לפני מועד המימוש שלהן, תשמרנה זכויות הניצע כדלקמן: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה ו/או הקצאת המניות ללא תמורה ("התאריך הקובע") יגדל מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות אשר הניצע זכאי לקבל עם מימושו, במספר המניות מאותו סוג שהניצע היה זכאי להן, כמניות הטבה, אילו מימשו את האופציות (שטרם מימשו) לפני התאריך הקובע ("מנגנון ההתאמה").

3.10.2. **פיצול/איחוד הון.** במקרה של פיצול/איחוד הון לאחר מועד ההענקה ולפני מועד מימושו למניות, יותאם ויוקטן (במקרה של איחוד הון) או יוגדל (במקרה של פיצול הון) מספר המניות כך שישקף את היחס של שינוי ההון כאמור ומחיר המימוש יותאם כנדרש.

3.10.3. **הצעת זכויות.** במקרה של הצעת זכויות על-ידי החברה לבעלי מניותיה (לרבות באמצעות הצעת ניירות ערך המירים) לאחר מועד ההענקה אך לפני מועד המימוש, מספר המניות להן זכאי כל עובד בעת המימוש יותאם למרכיב ההטבה בזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס זכויות" לבין שער הבסיס של המניה בבורסה "אקס זכויות". מספר המניות השמורות יותאם באותו האופן.

3.10.4. למרות האמור בסעיפים 3.10.2-3.10.3 לעיל, הניצע לא יהיה זכאי לממש אופציה לשבר של מניה ומספר המניות להן זכאי העובד בעת מימוש אופציה על-פי התוכנית יעוגל (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה) למספר השלם הקרוב.

3.10.5. **חלוקת דיבידנד.** אם תחלק החברה דיבידנד (במזומן או בעין) לכל בעלי מניותיה והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה ("התאריך הקובע") יחול לאחר מועד ההענקה אך לפני מועד המימוש שלהן, מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה למניה של החברה לפני המועד הקובע, יופחת בגובה סכום הדיבידנד

ברוטו למניה שחילקה החברה, ובלבד שמחיר המימוש של אופציה לא יפחת מהערך הנקוב של מניית החברה. מעבר להתאמות במחיר המימוש המפורטות בסעיף זה, ולמעט בקשר עם מחיר הלימיט כמפורט בסעיף 3.9.8 לעיל, חלוקת דיבידנד על-ידי החברה (במזומן ו/או בעין) לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר מניות המימוש או מחיר המימוש ולא תחייב את החברה בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או מניות המימוש.

3.10.6. **שינוי מבני (לרבות מיזוג, רכישה, מכירת מניות, מכירת נכסים).** כפוף לאמור בסעיף 3.7 לעיל (האפשרות להאיץ את מועדי ההבשלה של האופציות), במקרה של שינוי מבנה בחברה ("שינוי מבנה"), מיזוג החברה עם או לתוך חברה אחרת, בין בדרך של החלפת מניות, רכישה במזומן או בדרך אחרת ("מיזוג") או מכירת כל נכסי החברה או הונה המונפק של החברה או רובם המכריע של נכסי החברה או הונה המונפק של החברה לצד ג' כלשהו ("מכירה"), יהא הדירקטוריון רשאי, בין היתר, לפי בחירתו וכפוף לכל דין:

3.10.6.1. לקבוע כי כל אופציה תוחלף או תומר באופציה שוות ערך בחברה החדשה לאחר המיזוג או המכירה, ולבצע בהתאם שינויים במחיר המימוש (ככל שיידרשו) הכל כפוף לשיקול דעת הדירקטוריון; וכן

3.10.6.2. לקבוע כי כל אופציה תאומץ על-ידי החברה החדשה כך שתהא ניתנת למימוש למניה של החברה החדשה כפוף להתאמות ושינויים אשר יקבעו על-ידי הדירקטוריון; וכן

3.10.6.3. לקבוע כי כל אופציה תבוטל או תוחזר לידי החברה והחברה תשלם לעובד פיצוי כספי עבור ביטול או החזרה של אופציה כאמור; וכן

3.10.6.4. לבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר עם האופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שיקול דעתו.

מיד לאחר ביצוע שינוי מבנה, מיזוג או מכירה כאמור, תפקענה כל האופציות של החברה שהוענקו לפי התוכנית, למעט אם אומצו על ידי החברה החדשה כאמור בסעיף 3.10.6.2 לעיל. לצורך הוראות סעיף זה, המונח "החברה חדשה" יתייחס לחברה אשר עימה יבוצע מיזוג, אשר עימה תבוצע עסקת מכירה או אשר תיכנס בנעלי החברה לאחר שינוי מבנה או מיזוג.

3.10.7. **מכירה.** במקרה של מכירה, יהא כל ניצע מחויב להשתתף במכירה כאמור ולמכור את כל מניותיו המוחזקות בנאמנות על פי התוכנית ובלבד שהתמורה שיקבל כל ניצע בעד מניותיו תהא שווה לתמורה למניה לה זכאים בעלי המניות במכירה כאמור, כפוף לשיקול דעתו של הדירקטוריון.

3.10.8. **פירוק.** במקרה של פירוק החברה, כל האופציות אשר הוקצו לניצעים תפקענה מיד לפני פירוק החברה. במקרה האמור, הדירקטוריון רשאי להצהיר שהאופציות, כולן או חלקן, תפקענה בתאריך מסוים קבוע מראש ולאפשר לניצעים, כולם או חלקם, את הזכות לממש את האופציות אשר הוענקו להם, וכן רשאי הדירקטוריון לקבוע כי האפשרות לממש את האופציות כאמור תחול גם לגבי אופציות שעל-פי תנאיהן לא היו ניתנות למימוש במועד הקבוע האמור.

3.10.9. למעט כמפורט בסעיף 3.10 זה לעיל, הקצאת ניירות ערך מכל סוג שהוא על-ידי החברה, לא תשפיע בצורה כלשהי על מספר מניות המימוש או מחיר המימוש ולא תחייב את החברה בביצוע התאמה כלשהי בקשר עם האופציות ו/או מניות המימוש.

3.10.10. הקצאת האופציות לפי דוח זימון זה, לא תגרע ו/או תשפיע באופן כלשהו על זכותה של החברה לשנות את הונה המונפק או את הרכבו, לשנות את מבנה החברה, להתמזג, להתפרק או למכור את כל או חלק מנכסיה ו/או פעילותה.

3.11. השלכות מיסוי

3.11.1. חובת החברה להקצות מניות מימוש בעת מימוש האופציות, או לבצע כל פעולה אחרת בקשר עם אופציות או מניות מימוש או בגינן, כפופה לקיום מלא של כל חובת תשלום מס הכנסה או תשלום חובה אחר החלים (וככל שיחולו), לרבות ניכוי כל מס או תשלום חובה הנדרש על-פי דין.

3.11.2. אם יהא חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי, מיסים החלים על פי הדין במדינת התושבות לצרכי מס ביחס לניצע זר וכו') בגין ו/או עקב התוכנית, לרבות בגין הקצאת אופציות לניצע, מימושן למניות, מכירת מניות המימוש, קבלת דיבידנד או כל הטבה אחרת בגין אופציות או מניות המימוש על-פי התוכנית - יישא בו הניצע בלבד. הניצע ישפה את החברה ו/או את הנאמן בגין כל תשלום או תביעה לתשלום כל מס המתחייב כאמור, אם יתחייב, והחברה תהייה רשאית לנכות מהסכומים אשר יגיעו לניצע כל יתרת חוב של הניצע לחברה, ככל שקיים חוב שכזה בגין שיפוי כאמור.

3.12. סיום יחסי עובד מעביד

3.12.1. במקרה של סיום העסקה/כהונה, לפי העניין, בחברה או בחברה קשורה (לפי העניין) של ניצע, מכל סיבה שהיא, תפקענה האופציות, כמפורט בסעיפים 3.12.2-3.12.6 להלן.

3.12.2. יום סיום ההעסקה יהיה היום בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בין הניצע לבין החברה ("יום סיום ההעסקה").

3.12.3. ביום סיום ההעסקה תפקענה כל האופציות שהוקצו לניצע על-פי דוח זימון זה וטרם הסתיימה תקופת ההבשלה שלהן. על אף האמור - (א) במקרה של החלטת החברה על הפסקת ההתקשרות, או במקרה שבו החברה ונושא המשרה יגיעו להסכמה הדדית על סיום העסקה; או (ב) סיום העסקה לאחר שינוי שליטה (כהגדרת המונח "שליטה" בחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 "חוק ניירות ערך"); בשני המקרים כאמור שלא בגין הנסיבות המנויות בסעיף 3.12.6 להלן, יחול האמור להלן: יראו ביום סיום ההעסקה את החלק היחסי של האופציות המחושב לפי התקופה שחלפה ממועד תחילת ההבשלה ביחס לכלל תקופת ההבשלה כבשל וניתן למימוש במועד סיום ההעסקה, וחלק יחסי זה לא יפקע ביום סיום ההעסקה ובלבד שסיום ההעסקה אינו בנסיבות סעיף 3.12.6 להלן ("החלק הבשל").

3.12.4. על-אף האמור בסעיף 3.6 לעיל באשר לתקופת המימוש, האופציות שהוקצו לניצע ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ההעסקה (לרבות החלק הבשל ככל שישנו) תהיינה ניתנות למימוש על-ידי הניצע עד למוקדם מבין (א) 180 ימים לאחר סיום ההעסקה; ו-(ב) מועד פקיעת האופציה.

3.12.5. למרות האמור לעיל, אם סיום ההעסקה של הניצע בחברה הוא כתוצאה ממוות או אובדן כושר עבודה (כמוגדר להלן), האופציות שהוקצו לו ונסתיימה תקופת ההבשלה שלהן עד יום סיום ההעסקה (לרבות החלק הבשל, ככל שרלוונטי) תהיינה ניתנות למימוש על-ידי או על-ידי יורשיו החוקיים (בהתאם למקרה) עד חלוף 12 חודשים מיום סיום ההעסקה.

"אובדן כושר עבודה" כמשמעותו בסעיף קטן זה הינו חוסר יכולת של הניצע לעסוק בתפקידו כתוצאה מפגיעה ו/או מחלה לתקופה של לפחות שישה חודשים רצופים.

3.12.6. למרות האמור לעיל, אם פוטר הניצע בנסיבות שבהן ניתן לשלול ממנו פיצויי פיטורין באופן חלקי או מלא כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, וכפוף לכל דין, תפקענה מיידית כל האופציות שהוקצו לו על פי תוכנית זו, לרבות אופציות שהסתיימה תקופת ההבשלה שלהן.

3.12.7. ההכרעה האם סיום העסקה נעשה בנסיבות של פיטורין ללא זכאות לפיצויי פיטורין כאמור בסעיף 3.12.6 לעיל, וכן ההכרעה האם סיום העסקה נעשה בשל

אובדן כושר עבודה כאמור בסעיף 3.12.5 לעיל, תהיה של הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו הבלעדי.

3.12.8. מבלי לפגוע באמור לעיל בסעיף 3.12 זה מעבר של הניצע מהחברה לחברה קשורה והעסקתו או התקשרותו עמה בסמוך לאחר הפסקת העסקתו או התקשרותו עם החברה, וכן שינוי סטטוס התקשרות של הניצע מעובד ליועץ או לנותן שירותים ולהפך, לא תיחשב כסיום התקשרות או העסקה לצורך תוכנית זו.

4. הסכמים בין הניצע לבין מחזיקים במניות החברה

למיטב ידיעת החברה, לאחר בדיקה שביצעה עם הניצע, אין בין הניצע לבין מחזיקים אחרים במניות החברה, הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות הערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה.

5. מניעה או הגבלה על ביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

5.1. החזקה בנאמנות מכוח הוראות סעיף 102 לפקודה

5.1.1. האופציות שיוקצו כאמור במסלול רווח הון, יוקצו לנאמן ויוחזקו לטובת הניצע לפחות עד תום התקופה, כהגדרת מונח זה בסעיף 102(א) לפקודה.

5.1.2. הנאמן לא יבצע עסקאות ולא ינקוט בפעולות ביחס לאופציות במסלול רווח הון או למניות שיונפקו עם מימוש האופציות, לא יעביר, ימחה, ימשכן, ישעבד או יעניק בקשר אליהן כל ייפוי כוח או שטר המחאה, בין אם בעל תוקף מידי או בעל תוקף למועד מאוחר יותר, אלא מתוקף הדין, עד לאחר תשלום מלא של חבויות המס של בעל האופציה הנובעות מהנפקת האופציות כאמור ו/או ממימושן או עד לאחר הבטחת תשלום המיסים האמורים לשביעות רצון הנאמן. אם אופציות במסלול רווח הון הועברו מתוקף הדין, יחולו הוראות סעיף 102 ביחס ליורשי או נעברי בעל האופציה, לפי העניין.

5.1.3. בכפוף להוראות סעיף 102, עד לתום תקופת הנאמנות המינימאלית, לא יהיה ניצע רשאי למכור או להעביר את אופציות במסלול רווח הון או את המניות שהוקצו עם מימושן. בכל זמן שהוא לאחר מכן, כל ניצע רשאי (אולם לא מחויב) לדרוש מהנאמן למכור או להעביר לניצע, את האופציות במסלול רווח הון או את המניות שהוקצו עם מימושן, ובלבד ש – (1) ההעברה כאמור היא בהתאם לדין, ו-(2) המניות או האופציות כאמור, או התמורה שתקבל ממכירתן, לא יועברו לבעל האופציה לפני שכל המיסים החלים שולמו בהתאם לסעיף 102 ומסלול רווח הון והנאמן קיבל אישור לכך.

אם המכירה או השחרור יתרחשו במהלך תקופת הנאמנות המינימאלית, יחולו על הניצע הסנקציות הקבועות בסעיף 102 הנ"ל.

5.2. הגבלת עבירות על פי התוכנית

5.2.1. האופציות שתוקצינה לניצע על-פי תוכנית זו, וכל זכות הנובעת מהן, לא תהיינה ניתנות להעברה ו/או המחאה, בשום מקרה, למעט העברה ליורשים לפי כל דין. במקרה של העברה ליורשים כאמור, תנאי האופציה והוראות התוכנית יחייבו את היורשים. בתוכנית זו "העברה" תהא העברת בעלות באופציות או מניות מימוש, לפי המקרה, לרבות העברת או המחאת כל זכות אחרת בהן, בכל צורה ואופן, ולרבות מישכון או שיעבודן.

5.2.2. מניות המימוש תהיינה כפופות למגבלות בדבר מכירתן ו/או עבירותן, כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת, וכפוף לדין החל, לרבות באשר לאיסור השימוש במידע פנים, ככל שחל.

5.3. הגבלת עבירות לפי הדין החל

על מכירת מניות המימוש תחולנה המגבלות הקבועות בחוק ניירות ערך ובתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התשי"ס-2000:

5.3.1. במשך תקופה של ששה (6) חודשים ממועד ההקצאה של האופציות (בסעיף זה: "התקופה") לא יהיו רשאים הניצעים להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

5.3.2. במשך תקופה של ששה (6) רבעונים עוקבים ("התקופות הנוספות") שלאחר חלוף התקופה, יהיו הניצעים רשאים להציע במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שהרשות התירה את פרסומו, בכל יום מסחר בבורסה, לא יותר מהממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות המימוש, בתקופת שמונה השבועות שקדמו ליום ההצעה על-ידי הניצעים, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת בכל רבעון, בתקופות הנוספות, לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של החברה, ליום ההצעה. לעניין זה "הון מונפק ונפרע" למעט מניות שתנבענה ממנימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה על-ידי הניצעים וטרם מומשו או הומרו.

5.3.3. האמור לעיל חל גם על ניירות ערך שנרכשו במהלך כל התקופות האמורות, שלא על-פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, מהניצע ועל ניירות ערך הנובעים ממנימוש או המרה של ניירות ערך שהוקצו.

6. פרטים נוספים הנדרשים בגין הצעה פרטית מהותית

6.1. אופן חישוב השווי ההוגן של האופציות

6.1.1. החברה מיישמת את תקן חשבונאות IFRS2 בקשר עם "תשלום מבוסס מניות". עיקר הוראות התקן הינו רישום הוצאות בגין הקצאת האופציות בדוחות הכספיים של החברה בהתאם לשווי ההוגן במועד ההענקה. ההוצאה תירשם בדוחות הכספיים של החברה על-פני תקופת ההבשלה של האופציות.

6.1.2. השווי ההוגן של האופציות שמוצע להעניק לניצע על פי דוח זה הינו 1,440 אלפי ש"ח, קרי 480 אלפי ש"ח לשנה לפי חישוב ליניארי. סכום זה מהווה כשליש מעלות שכר השנתית של היו"ר כאשר מדידת שווי התגמול ההוני לעניין זה (השליש) מתבצעת במועד אישור הדירקטוריון להענקת התגמול ההוני, וזאת בהתאם לתקרה שנקבעה במדיניות התגמול¹². היות שמועד ההענקה הינו עתידי (לאחר מועד אישור האסיפה הכללית) אזי כמות האופציות שיוענקו לניצע תחושבנה בידי דירקטוריון החברה בהתאם לשווי האמור לעיל ולהנחות המפורטות בסעיף 6.1.3 להלן.

6.1.3. הערכת שווי האופציות מבוססת על המודל הבינומי לתמחור אופציות אשר עקבי עם נוסחת בלק אנד שולס בהתבסס על ההנחות העיקריות המפורטות להלן¹³:

¹² סעיף 13 למדיניות התגמול.

¹³ קרי, כמות האופציות שתוקצה לניצע תהיה הכמות, שבשים לב למועד ההבשלה, למחיר המימוש, ויתר ההנחות שפורטו לעיל בסעיף 6.1.3 זה, תביא לשווי המצרפי של החבילה ההונית לעיל. בהתאם לתחשיב כלכלי שנערך על ידי קוגנום יעוץ כלכלי בע"מ ושעליו נסמכה החברה, לו מועד ההענקה היה חל במועד אישור הדירקטוריון מיום 20 בנובמבר 2024 (סמוך למועד פרסום דוח זה), בהתחשב בשווי האמור לעיל והמודל הבינומי, הניצע היה זכאי ל-639,305 אופציות. כמות האופציות בדוגמא לעיל מתבססת על ההנחות הבאות: (1) מחיר מניה של 6.49 ש"ח (שער הנעילה המתואם רעיונית של מניית החברה בבורסה ביום 19 בנובמבר 2024); (2) מחיר מימוש של כל אופציה מוצעת של 6.39 ש"ח; (3) אורך חיי האופציות - תקופה של 6 שנים ממועד ההענקה; (4) תקופת מימוש האופציות - תקופה של 3 שנים ממועד ההבשלה; (5) שיעור ריבית חסרת סיכון - שיעור ריבית של כ-4.54%; (6) תנודתיות (סטיית תקן) המניה - התנודתיות הצפויה למשך אורך חיים המתאים לאופציות הינה כ-37.11%; (7) מחיר לימיט של 14.19 ש"ח (חישוב מחיר המימוש וחישוב מחיר הלימיט ייעשה על ידי הדירקטוריון לאחר האסיפה הכללית. ראה סעיף 3.5.2 וסעיף 3.9.8 לעיל); בהתאם לדוגמא זו, אם תמומשנה כל האופציות במלואן (בניכוי מניות רדומות המוחזקות על ידי חברה בת שאינן מקנות זכות להצבעה וקבלת דיבידנדים) תהווה מניות המימוש כ-0.06% מהונה המונפק והנפרע ומזכויות

- 6.1.3.1. שער הנעילה של מניית החברה במועד ההענקה ;
- 6.1.3.2. מחיר המימוש של האופציות כמפורט בסעיף 3.5.2 לעיל. מחיר המימוש של האופציות כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 3.10 לעיל ולפיכך הונח כי שיעור הדיבידנדים החזוי הוא 0% ;
- 6.1.3.3. אורך חיי האופציות ותקופת מימוש האופציות - תקופה של 3 שנים ממועד ההבשלה כהגדרתו בסעיף 3.6 לעיל ;
- 6.1.3.4. שיעור ריבית חסרת סיכון כפי שתהיה במועד ההענקה, מבוססת על שיעורי תשואה של אג"ח ממשלתיות בעלות מח"מ דומה לאורך החיים של האופציות ;
- 6.1.3.5. תנודתיות (סטיית תקן) המניה - תתבסס על סטיית התקן של תשואות יומיות של שערי מניית החברה לתקופות היסטוריות דומות לתקופות הפקיעה של האופציות ;
- 6.1.3.6. מגבלת הטבה, על פיה, ההטבה המקסימלית שתנבע לניצעים ממימוש כל אופציה לא תעלה על מחיר הלימיט כמוגדר בסעיף 3.9.8 לעיל.
- 6.1.4. חישוב השווי ההוגן כאמור אינו מביא בחשבון את העובדה כי האופציות לא תירשמנה למסחר בבורסה, וכן אינו מביא בחשבון את המס שעשוי לחול בעת מימוש האופציה או מכירת מניות המימוש.
- 6.1.5. יצוין כי יום המדידה החשבונאי לגבי חישוב השווי ההוגן ורישום ההוצאה יהיה בהתאם למועד ההענקה של האופציות לפי כללי החשבונאות.
7. **הון המניות בחברה, הכמות ושיעור החזקותיהם של בעלי עניין בחברה, נושאי משרה בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה בה, הידוע לחברה על פי דיווחים שנמסרו לה עד למועד סמוך לפרסום דוח מיידי זה למועד הדוח, ההון הרשום, המונפק והנפרע של החברה מורכב ממניות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת.**
- הון המניות הרשום מורכב מ-1,500,000,000 מניות רגילות.
- ההון המונפק והנפרע של החברה מורכב מ-1,053,908,234 מניות רגילות של החברה, מתוך 6,365 מניות מוחזקות על ידי מגדל חברה לביטוח בע"מ (ואינן מקנות זכות להצבעה וקבלת דיבידנדים בדומה למניות רדומות).
- להלן פרטים אודות החזקות הניצע, בעלי עניין ונושאי משרה בכירה בחברה והציבור במועד דוח זה בהון המניות של החברה ובזכויות ההצבעה בה, בסמוך לפני ביצוע ההצעה הפרטית ומיד לאחריה, וכן, החזקות יתר בעלי המניות של החברה, לאחר ההקצאה ובהנחה כי רק הניצע יממש את האופציות המוצעות :

ההצבעה של החברה וכ-0.06 מהונה המונפק והנפרע ומזכויות ההצבעה של החברה (בדילול מלא). הונה המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא לאחר ההקצאה במלואה בדוגמא לעיל (בכפוף לכך שלא יונפקו מניות אחרות) יעמוד על 1,071,828,129 מניות רגילות. יובהר כי החישוב הסופי יערך אף הוא בידי קוננום יעוץ כלכלי בע"מ ויאושר בידי הדירקטוריון מיד לאחר אישור האסיפה הכללית.

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ

| כמות ושיעור החזקה בהון לאחר ההקצאה (בהנחה כי רק הניצע יממש את האופציות המוצעות) | | | | | | כמות ושיעור החזקה בהון לאחר ההקצאה ¹⁵ | | | | | | כמות ושיעור החזקה בהון נכון למועד הדוח וטרם ההקצאה | | | | | | שם המחזיק ¹⁴ |
|---|--------|-----------|--------|-----------|---------------|--|--------|-----------|--------|------------|---------------|--|--------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------------------------------|
| בדילול מלא | | ללא דילול | | אופציות | מניית רגילות | בדילול מלא | | ללא דילול | | אופציות | מניית רגילות | בדילול מלא | | ללא דילול | | אופציות | מניית רגילות | |
| הצבעה % | הון % | הצבעה % | הון % | | | הצבעה % | הון % | הצבעה % | הון % | | | הצבעה % | הון % | הצבעה % | הון % | | | |
| ניצע האופציות בהצעה פרטית מהותית | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0.06% | 0.06% | 0.06% | 0.06% | - | 639,305 | 0.05 | 0.05 | - | - | (*)639,305 | - | - | - | - | - | - | - | מר גמזו |
| נושאי משרה בכירה ובעלי עניין | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59.88% | 59.88% | 60.86% | 60.86% | - | 641,836,410 | 59.88% | 59.88% | 60.90% | 60.90% | - | 641,836,410 | 59.91% | 59.91% | 60.90% | 60.90% | - | 641,836,410 | שלמה אליהו |
| - | - | - | - | - | 6,365 | - | - | - | - | - | 6,365 | - | - | - | - | - | 6,365 | מגדל חברה לביטוח בע"מ |
| 0.81% | 0.81% | 0.82% | 0.82% | - | 8,693,589 | 0.81% | 0.81% | 0.82% | 0.82% | - | 8,693,589 | 0.81% | 0.81% | 0.82% | 0.82% | - | 8,693,589 | מגדל קרנות נאמנות בע"מ |
| 0.01% | 0.01% | 0.01% | 0.01% | - | 201,020 | 0.01% | 0.01% | 0.01% | 0.01% | - | 201,020 | 0.01% | 0.01% | 0.01% | 0.01% | - | 201,020 | הפניקס אחזקות בע"מ – חשבון נוסטרו |
| 1.83% | 1.83% | 1.86% | 1.86% | - | 19,633,494.93 | 1.83% | 1.83% | 1.86% | 1.86% | - | 19,633,494.93 | 1.83% | 1.83% | 1.86% | 1.86% | - | 19,633,494.93 | הפניקס בית השקעות בע"מ - קרנות נאמנות |
| 0 | 0 | 0 | 0 | - | 72,951.65 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | 72,951.65 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | 72,951.65 | הפניקס בית השקעות בע"מ - עשית שוק |
| 3.19% | 3.19% | 3.24% | 3.24% | - | 34,250,375.35 | 3.20% | 3.19% | 3.25% | 3.25% | - | 34,250,375.35 | 3.19% | 3.19% | 3.25% | 3.25% | - | 34,250,375.35 | הפניקס אחזקות בע"מ - קופות גמל |
| 0.18% | 0.18% | - | - | 1,942,743 | - | 0.18% | 0.18% | - | - | 1,942,743 | - | 0.18% | 0.18% | - | - | 1,942,743 | - | יוסי ברן ברוך |
| 0.22% | 0.22% | - | - | 2,401,715 | - | 0.22% | 0.22% | - | - | 2,401,715 | - | 0.22% | 0.22% | - | - | 2,401,715 | - | רוני אגסי |
| 0.05% | 0.05% | 0 | 0 | 567,874 | 13,264 | 0.05% | 0.05% | 0 | 0 | 567,874 | 13,264 | 0.05% | 0.05% | 0 | 0 | 567,874 | 13,264 | טלי כסיף |

¹⁴ לפרוט אודות פרטי המחזיקים ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי ענין ונושאי משרה בכירה מיום 9 באוקטובר 2024 (מספר אסמכתא: 2024-01-609447), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

¹⁵ לעניין חישוב כמות המניות ואחוז ההחזקה בדילול ראו הערת שוליים 12 לעיל בנוגע ליישום מנגנון "מימוש נטו".

מגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|------------|----------------|--------|--------|--------|--------|------------|----------------|--------|--------|--------|--------|------------|----------------|--------------|
| 0.07% | 0.07% | 0 | 0 | 730,123 | 29,834 | 0.07% | 0.07% | 0 | 0 | 730,123 | 29,834 | 0.07% | 0.07% | 0 | 0 | 730,123 | 29,834 | שגיא שטיין |
| 0.06% | 0.06% | - | - | 730,123 | - | 0.06% | 0.06% | - | - | 730,123 | - | 0.06% | 0.06% | - | - | 730,123 | - | נועם היוזליך |
| 0.05% | 0.05% | - | - | 567,874 | - | 0.05% | 0.05% | - | - | 567,874 | - | 0.05% | 0.05% | - | - | 567,874 | - | תמיר סולומון |
| 0.05% | 0.05% | - | - | 563,738 | - | 0.05% | 0.05% | - | - | 563,738 | - | 0.05% | 0.05% | - | - | 563,738 | - | דוד גלעד |
| 0.06% | 0.06% | - | - | 721,968 | - | 0.06% | 0.06% | - | - | 721,968 | - | 0.06% | 0.06% | - | - | 721,968 | - | דוד משה סבן |
| 33.42% | 33.42% | 33.11% | 33.11% | 9,054,432 | 349,170,930.07 | 33.42% | 33.42% | 33.13% | 33.13% | 9,054,432 | 349,170,930.07 | 33.51% | 33.51% | 33.13% | 33.13% | 9,054,432 | 349,170,930.07 | ציבור (**) |
| 100% | 100% | 100% | 100% | 17,280,590 | 1,054,547,539 | 100% | 100% | 100% | 100% | 17,919,895 | 1,053,908,234 | 100% | 100% | 100% | 100% | 17,280,590 | 1,053,908,234 | סה"כ |

(*) כמות האופציות הינה להמחשה בלבד ונכללה תחת ההנחה כי מועד ההענקה של האופציות חל במועד אישור הדירקטוריון ביום 20 בנובמבר 2024. בפועל כמות האופציות עשויה להיות שונה ותיקבע מיד לאחר אישור האסיפה הכללית, על פי חישוב סופי שיערך בידי קוגנום יעוץ כלכלי בע"מ שיאושר על ידי דירקטוריון החברה.

(**) כולל, בין היתר, את החזקותיו של מר חנן מלצר - 1,563,908 אופציות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה.

8. תמורת ניירות הערך המוצעים והדרך בה נקבעה

האופציות מוצעות לניצע בהצעה הפרטית המהותית בתמורה להפחתה של 40 אלפי ש"ח ממשכורת הברוטו לה זכאי לתקופה של 36 חודשים בשווי כולל של 1,440 אלפי ש"ח כך שסך התגמול אותו קיבל לא יחרוג מתקרת חוק התגמול. כמות האופציות תחושב בהתאם לשווי הכולל כאמור. לפרטים בדבר מחיר המימוש של האופציות ראו סעיף 3.5.2 לעיל.

9. עניין אישי בתמורה

למיטב ידיעת החברה אין בעל מניות מהותי או נושא משרה שיש לו עניין אישי בהצעה הפרטית המהותית לניצע, למעט לניצע עצמו.

10. אישורים נדרשים

10.1. הענקת התגמול ההוני כפופה לקבלת אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה. חישוב כמות האופציות הנובעות מההטבה האמורה אשר תוענקה בפועל לניצע וחישוב מחיר המימוש ומחיר הלימיט של האופציות (בהתאם למנגנונים שיאושרו בידי האסיפה הכללית על פי דוח זה המפורטים בסעיפים 3.5.2, 6.1.26.1.3 ו-3.9.8 לעיל), יעשה בסמוך לאחר אישור האסיפה הכללית, בידי דירקטוריון החברה. פרטים בדבר כמות האופציות שיוקצו בפועל לניצע והשיעור באחוזים שהן יהיו מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה (לרבות בדילול מלא), ומחיר המימוש לאופציות, וכן, יתר הנתונים המנויים בהערת שוליים 12 לעיל, יפורטו עם פרסום דוח בדבר תוצאות האסיפה הכללית.

10.2. לאחר האסיפה הכללית ואישור דירקטוריון החברה בדבר כמות האופציות הנובעת מההענקה, ופרסום לציבור, תפנה החברה לבורסה, לקבלת אישורה לרישום למסחר של מניות המימוש אם וכאשר תמומשנה האופציות למניות לפי תנאיהן. יובהר כי הענקת האופציות לפי דוח זימון אסיפה זה, כפופה לאישור הבורסה כאמור.

10.3. הניצע יחתום על הסכם אופציות שישקף את הסכמתו לתנאי האופציות כמפורט בדוח זה.

11. מועד ההקצאה של האופציות

החברה תדווח על ביצוע הקצאת האופציות בפועל לפי דיווח זה, לאחר קבלת כל האישורים הנדרשים לפי דין, כמפורט בסעיף 10 לעיל.