

קבוצת גולף א.ק. בע"מ

(החברה)

דוח מיידי בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה") וחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ("הדוח"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), אשר תתקיים ביום ד', 3 בינואר 2018, בשעה 13:00, במשרדי החברה, ברחוב פנחס רוזן 57, תל אביב, לשם קבלת ההחלטות שעל סדר היום, כמפורט להלן:

על סדר יומה של האסיפה:

- 1.1 אישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח.
- 1.2 כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח, הארכת הסכם לקבלת שירותי ניהול מאת כלל תעשיות בע"מ (בעלת השליטה בחברה) ("כת"ש"), לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 29 בינואר 2018, כמפורט בסעיפים 1.2 ו-2.1 לדוח.
- 1.3 אישור תיקון תקנון ההתאגדות של החברה ("התקנון"), כמסומן בקובץ המצ"ב כנספח ב' לדוח, שעניינו הוספת שם החברה באנגלית ותיקון סעיפי השיפוי כמפורט בסעיף 1.3 לדוח.
- 1.4 כפוף לאישור מדיניות תגמול כמפורט בסעיף 1.1 לדוח וכפוף לתיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לדיקטורים בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, למעט דירקטורים מקרב בעל שליטה, קרובים של בעל שליטה בחברה ומי שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, כמפורט בסעיף 1.5 לדוח.
- 1.5 כפוף לאישור מדיניות תגמול כמפורט בסעיף 1.1 לדוח וכפוף לתיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית וכן, אישור הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית, כמפורט בסעיפים 1.5 ו-2.3 לדוח.
- 1.6 כפוף לאישור מדיניות תגמול כמפורט בסעיף 1.1 לדוח ובכפוף לאישור תיקון התקנון, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור הענקת כתב שיפוי מעודכן למנכ"ל המכהן ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, כמפורט בסעיף 1.6 לדוח.
- 1.7 כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, חידוש אישור הענקת כתבי פטור מאחריות לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין ("תאגידים קשורים"), לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 1.7 לדוח.

לעניין הנושאים האמורים בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 לסדר היום, להלן פרטים נוספים בהתאם להוראות תקנות בעלי שליטה:

2. תיאור תמציתי של ההתקשרויות ותנאיהן העיקריים

- 2.1 כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, הארכת הסכם לקבלת שירותי ניהול מאת כת"ש, לתקופה נוספת של שלוש שנים ("הסכם הניהול") - הארכת התקשרות החברה בהסכם הניהול, לפיו מעמידה כת"ש שירותי ניהול לחברה, בין היתר, באמצעות דירקטורים ו/או עובדים ו/או נותני שירותים מטעמה של כת"ש ו/או חברות המוחזקות על-ידה (לרבות באמצעות דירקטורים בהן ו/או עובדים בהן ו/או נותני שירותים מטעמן) ו/או באמצעות קבלני משנה, באותם תנאים כפי שאושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 31 בדצמבר 2014, לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 29 בינואר 2018. הסכם הניהול מובא לאישורה מחדש של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאור הוראות סעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, לפיו הסכם הניהול טעון אישור אחת לשלוש שנים. לפרטים נוספים אודות הסכם הניהול עם כת"ש, ראה סעיף 2.1 לדוח.
- 2.2 כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח ובכפוף לתיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור מתן כתבי התחייבות לשיפוי מעודכנים על-ידי החברה לנושאי משרה מקרב בעל שליטה, לנושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה, ולנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי המעודכנים להם, המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ("כתבי השיפוי") - אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה וכן, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה. זאת, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם בחברה וכן, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם על-פי בקשתה של החברה, כנושאי משרה בתאגיד אחר, אשר החברה מחזיקה או תחזיק בו מניות או אשר היא שותפה בו (במישרין או בעקיפין), או

שלחברה עניין כלשהו בו ("תאגיד אחר"), וכל זאת, בהתאם להוראות חוק החברות ודינים אחרים, בהתאם לתקנון החברה (כפוף לאישור התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח ובנוסח המצורף **כנספת ב'** לדוח), מדיניות התגמול של החברה (כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח) ובהתאם לתנאי השיפוי המפורטים בכתב השיפוי המעודכן שנוסחו מצורף **כנספת ג'** לדוח. נכון למועד הדוח, לא מכהנים בחברה נושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם. לפרטים נוספים אודות כתבי השיפוי, ראה סעיף 2.2 לדוח. בהתאם לסעיף 275(א1)(2) לחוק החברות, ביום 22 בנובמבר 2017, אישרה ועדת הביקורת של החברה, כי מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם (שאינם מקרב בעל שליטה או קרובים של בעל שליטה), המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה, הינו סביר בנסיבות העניין. נכון למועד הדוח, לא מכהנים בחברה נושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם.

2.3 **כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, חידוש אישור הענקת כתבי פטור מאחריות לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה ("כתבי הפטור") – חידוש אישור מתן כתבי פטור מאחריות ל נושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום ממועד אישור האסיפה, בהתאם למדיניות התגמול של החברה (כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח) ובהתאם לתנאי הפטור המפורטים בכתב הפטור שנוסחו מצורף **כנספת ד'** לדוח ("כתבי הפטור").** תנאי כתבי הפטור, זהים לתנאי כתבי הפטור אשר אושרו על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 31 בדצמבר 2015. חידוש אישור מתן כתבי הפטור מובא לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאור הוראות סעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, לפיו אישור מתן כתבי הפטור, טעון אישור אחת לשלוש שנים. נכון למועד הדוח, לא מכהנים בחברה נושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם. לפרטים נוספים אודות כתבי הפטור, ראה סעיף 2.3 לדוח.

3. **שמות בעלי השליטה בחברה שיש להם עניין אישי בהתקשרויות 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום ומהות עניינם האישי:**

בעלת השליטה בחברה היא כת"ש, חברה פרטית, המחזיקה, באמצעות חברה בת בבעלותה המלאה (בעקיפין), 53.06% מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה (51.99% בדילול מלא).¹ למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה בכת"ש (כפי שהמונח "שליטה" מוגדר בחוק החברות ובחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך")) היא אקסס איי בי בע"מ, שהינה חברת בת בבעלות מלאה של חברת AI Diversified Holdings S.a r.l (חברה שהתאגדה בלוקסמבורג אשר מלוא הון מניותיה מוחזק על ידי חברת AI Diversified Parent S.a.r.l, מקבוצת Industries Access, שבשליטת מר לן בלווטניק, שהינו בעל השליטה בעקיפין בחברה).²

כת"ש הינה בעלת עניין אישי בהחלטה האמורה בסעיף 1.2 שעל סדר היום (הארכת הסכם הניהול), מאחר והיא צד להסכם הניהול ומאחר ודירקטורים ו/או עובדים ו/או נותני שירותים מטעמה של כת"ש ו/או חברות המוחזקות על-ידה, מעמידים את שירותי הניהול על-פי הסכם הניהול לחברה.

כת"ש, החברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה ובעלת השליטה בה (כמפורט לעיל), הן בעלות עניין אישי בנושאים המפורטים בסעיפים 1.3 ו-1.5 שעל סדר היום (תיקון התקנון ואישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים, בהתאמה), מאחר ואת כתבי השיפוי ניתן יהיה להעניק לנושאי משרה בחברה שהם בעלי שליטה באותן חברות או קרוביהם של בעלי השליטה בהן, במישרין או בעקיפין (ככל שיהיו בעתיד). כמו-כן, למען הזהירות, לכת"ש, לרבות לחברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה עשוי להיות עניין אישי, מאחר ונושאי משרה בחברה המכהנים או עשויים לכהן כנושאי משרה גם בכת"ש או בחברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה, זכאים או עשויים להיות זכאים לשיפוי החל גם ביחס לפעולותיהם בחברה ו/או בתאגיד אחר.

כת"ש, החברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה ובעלת השליטה בה (כמפורט לעיל), הינן בעלות עניין אישי בהחלטה האמורה בסעיף 1.7 שעל סדר היום (חידוש אישור מתן כתבי פטור), מאחר ואת כתבי הפטור ניתן יהיה להעניק לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה, אשר הנם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם של בעלי השליטה בה, במישרין או בעקיפין (ככל שיהיו בעתיד).

4. **שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום ומהות עניין זה**

ביחס לסעיף 1.2 שעל סדר היום (הארכת הסכם הניהול) – ה"ה אבי פישר, גונן ביבר וכן הגב' נופר מלובני המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. למען הזהירות, היות והסכם הניהול הינו עם כת"ש, עשוי להיות לדירקטורים האמורים עניין אישי באישור הארכת הסכם הניהול. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא שבסעיף 1.2 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

¹ בהנחה של מימוש אופציות שהוקנו לנושאי משרה בחברה.

² למיטב ידיעת החברה, נכון למועד זה, 24,091,437 מניות רגילות של החברה המהוות 51.13% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, משועבדות לטובת בנק דיסקונט לישראל בע"מ (בתפקידו כנאמן בטוחות).

ביחס לסעיף 1.3 שעל סדר היום (תיקון התקנון) כל הדירקטורים בחברה הנם בעלי עניין אישי, בשל כהונתם כדירקטורים בחברה. ככל שיאושרו תיקון התקנון והענקת כתבי השיפוי, יהיו זכאים הדירקטורים לכתבי השיפוי.

ביחס לסעיף 1.5 שעל סדר היום (אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים) - ה"ה אבי פישר, גונן ביבר וכן הגב' נופר מלובני המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. הדירקטורים האמורים יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי מעודכנים על-פי ההחלטה האמורה. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא המפורט בסעיף 1.5 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

ביחס לסעיף 1.7 שעל סדר היום (אישור הענקת כתבי פטור) - ה"ה אבי פישר, גונן ביבר ונופר מלובני, המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא המפורט בסעיף 1.7 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

5. מקום ומועד כינוס האסיפה; מנין חוקי; זכאות להצביע

האסיפה הכללית תתכנס ביום ד', 3 בינואר 2018, בשעה 13:00, במשרדי החברה ברחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב. באסיפה הכללית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל קולות ההצבעה שבחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע שלאחר מכן (קרי ליום ד', 10 בינואר 2018), לאותה שעה ולאותו מקום ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, אזי תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא. המועד הקובע את הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הינו ביום ד', 6 בדצמבר 2017. בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות שלוח להצבעה ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 117(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית"), מערכת ההצבעה האלקטרונית ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה). כל מסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("כתב מינוי") ייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, או, אם הממנה הוא תאגיד - ייעשה המינוי בכתב חתום כדין ובחותמת התאגיד או בחתימת בא-כוחו המוסמך. כתב המינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה הכללית, לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתבי המינוי וייפוי הכוח עם תחילת האסיפה הכללית. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניות לא רשום, יוכל להשתתף באסיפה, בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה, רק אם ימצא לחברה, לפני מועד האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע (שיש לקבלו מאותו חבר בורסה), בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית).

ביחס לעניינים המפורטים בסעיפים 1.1 עד 1.7 שעל סדר היום, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית גם באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה. ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>. חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאינו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן בעל המניות הודיע כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור בעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה ביחס להתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.1 עד 1.7 שעל סדר היום הוא עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

6. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר יום האסיפה

- 6.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שבסעיף 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה הכללית, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.
- 6.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיפים 1.1 ו-1.6 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה הכללית, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים

אחד מאלה: (א) 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; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או על-גבי כתב ההצבעה (אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה) אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה ויתאר את מהות העניין האישי. לא הודיע בעל מניה כאמור – לא יצביע וקולו לא יימנה.

6.3 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה הכללית, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או על-גבי כתב ההצבעה (אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה) אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה ויתאר את מהות העניין האישי. לא הודיע בעל מניה כאמור – לא יצביע וקולו לא יימנה.

7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים כאמור בתקנה 5 לתקנות בעלי שליטה, וכן בנוסח המלא של ההחלטות שעל סדר היום, במשרדי החברה, ברחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב, לאחר תיאום מראש עם עו"ד לורי דישטניק, יועצת משפטית ומזכירת החברה, בטל' 03-6451693, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנזכר לעיל.

קבוצת גולף א.ק. בע"מ

קבוצת גולף א.ק. בע"מ
("החברה")

29 בנובמבר 2017

לכבוד	לכבוד
<u>רשות ניירות ערך</u>	<u>הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ</u>
באמצעות המגנ"א	באמצעות המגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי בעניין כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה, בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה") וחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ("הדוח")

ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה"), שתקיים ביום ד', 3 בינואר 2018, בשעה 13:00 במשרדי החברה, ברחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב, ושעל סדר היום שלה הנושאים כמפורט להלן:

1. ההחלטות המוצעות שעל סדר היום

1.1 אישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה

1.1.1 ביום 18 בדצמבר 2013 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה, לאחר אישורי ועדת התגמול בימים 5 באוגוסט 2013 ו-25 בספטמבר 2013 ואישור דירקטוריון החברה מיום 10 בנובמבר 2013 (לפרטים נוספים, ראה דוח זימון האסיפה מיום 11 בנובמבר 2013 (אסמכתא מספר 187965-01-2013)). ביום 23 בספטמבר 2014, אישרה האסיפה הכללית של החברה תיקון למדיניות התגמול של החברה, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 16 בספטמבר 2014 (לפרטים נוספים אודות התיקון האמור, ראה דוח זימון האסיפה מיום 17 בספטמבר 2014 (אסמכתא מספר: 159672-01-2014)) ("מדיניות התגמול הקודמת"). מדיניות התגמול הקודמת פקעה ביום 17 בדצמבר 2016.

בהתאם להמלצת ועדת התגמול מיום 7 במרס 2017, ביום 9 במרס 2017 אישר דירקטוריון החברה מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה אשר שומרת על המטרות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקודמת, אך מעדכנת את מדיניות התגמול הקודמת לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הקודמת, לאור שינויי המבנה הארגוני בחברה ולאור התיקונים בחוק החברות והתקנות שהותקנו מכוחו.

ביום 19 באפריל 2017, התכנסה אסיפה כללית של בעלי המניות בחברה לאישור מדיניות תגמול חדשה בנוסח שצורף כנספח א' לזימון לאסיפה הכללית האמורה מיום 12 במרס 2017 (אסמכתא מספר: 023271-01-2017) ("מדיניות התגמול שהוצעה") ובמסגרתה הוחלט שלא לאשר את מדיניות התגמול שהוצעה (אסמכתא מספר: 040974-01-2017).

לאחר בחינה מחודשת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול שהוצעה וכן לאחר שיחות שקיימה החברה עם בעלי מניות מהציבור, החליט דירקטוריון החברה, לאחר קבלת

2:1. קבוצת גולף א.ק.א. מזכירות חברה/אסיפות כלליות/2018/ינואר 2018/זימון אסיפה מיוחדת דוח מיידי/א. נוסח סופי לפרסום במגזין/דוח מיידי (דוח

המלצת ועדת התגמול, להביא לאישור האסיפה הכללית מדיניות תגמול חדשה. מדיניות התגמול החדשה כוללת את כל העדכונים שבוצעו במדיניות התגמול שהוצעה בתוספת מספר עדכונים שבוצעו במדיניות התגמול שהוצעה לאחר הבחינה המחודשת. עיקרי העדכונים כאמור מפורטים בסעיף 1.4.3 להלן ("עדכוני מדיניות התגמול שהוצעה"). הנוסח המלא של מדיניות התגמול החדשה והמעודכנת המוצעת, בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת ולמדיניות התגמול שהוצעה, מצורף **כנספח א'** לדוח זה ("מדיניות התגמול המוצעת"). עדכוני מדיניות התגמול שהוצעה (כלומר העדכונים שהוספו לאחר הבחינה המחודשת כאמור) מודגשים בצהוב. יובהר, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת מהווה גם אישור לתכנית המענק השנתי ליו"ר דירקטוריון החברה, מר אפרים רוזנהויז ולמנכ"ל החברה מר רביב ברוקמאיר, אשר תהיה בתוקף כל עוד מדיניות התגמול המוצעת תהיה בתוקף.

ועדת התגמול גיבשה את מדיניות התגמול המוצעת, בין היתר, בליווי ייעוץ חיצוני ובישיבתה מיום 22 בנובמבר 2017, שקלה ועדת התגמול, בין היתר, את השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, דנה בדרישות והוראות חוק החברות ביחס למדיניות התגמול וכן בחנה היבטים נוספים, לרבות, מבנה הגמול בחברה ויחסי השכר והגמול בחברה. בשל הנימוקים המפורטים בסעיף 1.4.6 להלן, החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה בהתאם לסעיף 118ב(1) לחוק החברות, על אימוץ מדיניות התגמול המוצעת.

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 28 בנובמבר 2017, נערך דיון במדיניות התגמול המוצעת, נשקלו ונדונו העניינים המפורטים לעיל וכן המלצות ועדת התגמול. בישיבה זו השתתפו ה"ה: גונן ביבר, נופר מלובני, סיגליה חפץ, גיורא ענבר ורות רלבג והוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול המוצעת. לא היו מתנגדים להחלטה האמורה.

מדיניות התגמול המוצעת תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים החל מיום אישור אסיפת בעלי המניות של החברה ותחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי האסיפה של החברה ואילך (לרבות תגמול בגין שנת 2017).

1.1.2 להלן עיקרי העדכונים שהוכנסו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקודמת. התיאור להלן מהווה תיאור תמציתי בלבד של עיקרי העדכונים ויש לקרוא ביחד עם מדיניות התגמול החדשה המצורפת **כנספח א'**:

- היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול שאר העובדים בחברה - עודכנו היחסים שבין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של עובדי החברה, לפי נתוני שכר מייצגים לשנת 2016.

- תנאי התגמול – כללי –

א. עודכנה תקופת המעבר במהלכה ייעשו מאמצים סבירים להתאים למדיניות התגמול את תנאי ההעסקה של מנהלים בכירים אשר יכהנו בפעילות או בחברה חדשה אותה תרכוש החברה ואשר לאחר הרכישה יהיו נושאי משרה בחברה, מ-6 חודשים ל-12 חודשים.

ב. נקבע כי שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יהיו טעונים אישור מנכ"ל החברה בלבד.

- שכר בסיס -

א. עודכנו תקורות המשכורות החודשיות, באופן שהתקרה של המשכורת החודשית של המנכ"ל הופחתה ונקבע שתעמוד על 110 אלפי ש"ח ל-100% משרה, זאת במקום 138 אלפי ש"ח; וכן נקבע כי התקרה של עלות השכר או דמי ניהול ליו"ר דירקטוריון פעיל שנותרה

על סך של 65 אלפי ש"ח, תתייחס להיקף משרה של 50% לפחות (במדיניות התגמול הקודמת לא נקבע היקף משרה) (במקרה של היקף משרה גבוה או נמוך מ-50%, תקרת עלות השכר או דמי הניהול הנ"ל תחושב באופן יחסי). התקרות האמורות צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן.

כמו כן, נקבעה תקרת משכורת חודשית למנכ"ל חברה בת פרטית שהוא נושא משרה בחברה ("מנכ"ל חברה בת"), באופן שזו לא תעלה על 70 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.

תקרת המשכורת החודשית של נושאי משרה נוספים נותרה ללא שינוי ועומדת על סך של 58 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.

ב. עודכנו התנאים הנלווים העשויים להיכלל בחבילת השכר.

- תנאי פרישה -

א. נקבע כי נושא משרה עשוי להיות זכאי לתשלום שכר, הטבות ותנאים נלווים גם בתקופת ההודעה המוקדמת, כולם או חלקם, והכל בכפוף לדרישות הדין.

ב. הוספה האפשרות להעניק מענק הסתגלות לנושא משרה שעבד בחברה במשך תקופה העולה על 4 חודשים; עודכן מנגנון מענק הפרישה; ונקבעה תקרה כוללת לסכומים שישולמו בגין הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות ומענק פרישה, בסך של עד 6 משכורות חודשיות.

- בונוס במזומן -

א. במקרה שהחברה תציג בדוחותיה הכספיים לשנה מסוימת הפסד תפעולי לפני בונוסים באותה שנה, לא יוענק בונוס שנתי במזומן, אך החברה תהיה רשאית להעניק בונוס חד פעמי, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין. כמפורט בסעיף 8.2.1 למדיניות התגמול המוצעת, החברה רשאית להעניק בונוס חד פעמי בשל תרומה ייחודית ו/או מאמצים ניכרים ו/או הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה, באם נושא המשרה היה דומיננטי בהשגתם ו/או בקורות אירוע עסקי מהותי יוצא דופן אשר יש בו כדי לקדם את טובתה של החברה ואת תוכניתה האסטרטגית.

ב. רכיב הבונוס המדיד ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה בגין שיפור ברווח התפעולי אותו השיגה החברה בפועל, ייבחן מול שיעור הרווח התפעולי בשנה הקודמת (במקום מול הרווח התפעולי הממוצע בשנתיים שקדמו לשנה הרלוונטית).

ג. הובהר כי הענקת בונוס חד פעמי למנכ"ל תהא טעונה אישור אסיפת בעלי המניות של החברה (בנוסף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) ככל שהבונוס החד פעמי בתוספת מענק שנתי בגין רכיב הערכת מנהל, יעלו יחדיו על 3 משכורות. כמו כן, הובהר כי הענקת בונוס חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון תהא טעונה אישור ועדת התגמול, הדירקטוריון ואסיפת בעלי המניות.

ד. נקבעו התאמות שיבוצעו לרווח התפעולי לצורך רכיב הבונוס המדיד ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל.

ה. שונה מנגנון הבונוס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל כך שייקבע על בסיס יעדים מדידים ו/או קריטריונים איכותיים ו/או על-פי שיקול דעת, והכל בהתאם להחלטת ועדת התגמול

והדירקטוריון. בהתאם, הושמטו ממדיניות התגמול הקודמת ההוראות שכללו נוסחאות לחישוב הבונוס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל.

- ו. בוצעו מספר עדכונים במנגנון השבת מענק שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה.
- ז. נקבע כי תקרות הבונוס (הקבועות בסעיף 8.4 למדיניות התגמול המוצעת) יחולו הן על הבונוס השנתי והן על בונוס חד פעמי.

- תשלום מבוסס מניות -

א. עודכנו התקרות לתגמול מבוסס מניות, באופן שגובה ההטבה השנתית בגין תגמול מבוסס מניות ליו"ר הדירקטוריון פעיל לא יעלה על עלות השכר או דמי ניהול בגין תקופה של 8 חודשים (כולל תנאים נלווים) (חלף תקרה של 50% מעלות השכר או דמי הניהול); למנכ"ל ולנושאי משרה נוספים ולמנכ"ל חברה בת, לא יעלה על 6 משכורות חודשיות (חלף 50% מעלות השכר השנתית, כולל תנאים נלווים למנכ"ל, וחלף 60% מעלות השכר השנתית, כולל תנאים נלווים, לנושאי המשרה הנוספים).

- ב. הוספה קביעה כי התגמול ההוני יהיה ניתן למימוש עד תום 6 שנים ממועד ההענקה.
- ג. נקבע כי תנאי התגמול ההוני לנושאי משרה עשויים לכלול הוראות הנוגעות להאצת הבשלה במקרים מסוימים, בין היתר, במקרים של הפסקה או סיום העסקה.

- יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה - נקבע יחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע למנכ"ל חברה בת שלא יעלה על 1.5 (אותו יחס שנקבע בנוגע למנכ"ל, יו"ר דירקטוריון פעיל ונושאי משרה נוספים).

- פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה - הוספה התייחסות לסכומי השתתפות עצמית בביטוח אחריות נושאי משרה.

1.1.3 במדיניות התגמול המוצעת, נוספו גם עיקרי העדכונים שלהלן ביחס למדיניות התגמול שהוצעה:

- תקרת סך הבונוס- עודכנו התקרות הקבועות בסעיפים 8.4.1-8.4.3 למדיניות התגמול כמפורט להלן:

א. ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל- סך הבונוס לא יעלה על 8 משכורות חודשיות חלף 10 משכורות חודשיות כפי שנקבע במדיניות התגמול שהוצעה.³

ב. ביחס לנושאי המשרה הנוספים ומנכ"ל חברה בת- סך הבונוס לא יעלה על 6 משכורות חודשיות חלף 8 משכורות חודשיות כפי שנקבע במדיניות התגמול שהוצעה.

- הובהר כי הוראות המדיניות התגמול המתייחסות למנכ"ל חברה בת, מתייחסות אך ורק למנכ"ל חברה בת פרטית אשר הינו נושא משרה בחברה.

1.1.4 כאמור, אישור מדיניות התגמול המוצעת מהווה גם אישור לתוכנית המענק השנתית ליו"ר דירקטוריון החברה, מר אפרים רוזנהויז ולמנכ"ל החברה, מר רביב ברוקמאיר, אשר תהיה

³ במסגרת הסכם ההעסקה של המנכ"ל והסכם השירותים של יו"ר הדירקטוריון אשר מכהנים בחברה במועד אישור מדיניות התגמול ("המנכ"ל" ו-"יו"ר הדירקטוריון", בהתאמה), נקבע כי תקרת סך הבונוס להם זכאים הינה 10 (עשר) משכורות חודשיות. בהתאם להחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מהימים 22 בנובמבר 2017 ו-28 בנובמבר 2017 בהתאמה ובהסכמת המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, יתוקנו הסכם ההעסקה של המנכ"ל החברה והסכם השירותים של יו"ר הדירקטוריון באופן שתקרת סך הבונוס להם זכאים תעמוד על 8 (שמונה) משכורות חודשיות.

בתוקף כל עוד מדיניות התגמול המוצעת תהיה בתוקף. לפרטים אודות זכאות יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל למענק על-פי מדיניות התגמול המוצעת, ראה סעיפים 8.1 עד 8.4 למדיניות התגמול המוצעת. יובהר, כי כלל הוראות מדיניות התגמול המוצעת יחולו (ככל שרלוונטי) על תגמולי יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה.

לפרטים נוספים בקשר עם תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון בהתאם להסכם שירותי ניהול עמו אשר אושר על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 19 ביוני 2016, לאחר אישור דירקטוריון החברה וועדת התגמול מיום 24 במאי 2016, ראה את דוח זימון האסיפה הכללית אשר פרסמה החברה ביום 24 במאי 2016 (אסמכתא מספר 032757-01-2016). לפרטים נוספים בקשר עם תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה בהתאם להסכם העסקתו אשר אושר על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 15 ביוני 2016, לאחר אישור דירקטוריון החברה וועדת התגמול מיום 10 במאי 2016, ראה את דוח זימון האסיפה הכללית אשר פרסמה החברה ביום 10 במאי 2016 (אסמכתא מספר 032757-01-2016). כמו כן, ראה את תקנה 21 לחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2016.

אילו תכנית המענקים בהתאם למדיניות התגמול המוצעת הייתה מיושמת לשנים 2015 ו-2016, יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה לא היו זכאים לבונוסים שנתיים ביחס לשנה זו בגין הצגת הפסד תפעולי בדוחות הכספיים של אותן שנים. הענקת בונוס חד פעמי כפופה לאישור האורגנים המוסמכים בחברה. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול המוצעת (כאמור), אישור מדיניות התגמול המוצעת מהווה גם אישור לתכנית המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל החברה, אשר תהיה בתוקף כל עוד מדיניות התגמול המוצעת תהיה בתוקף).

1.1.5 להלן היחס בין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין התקורות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2014-2016:

2016 ⁶	2015 ⁵	2014 ⁴		
80%	100%	72%	רכיב קבוע	יו"ר הדירקטוריון
20%	-	28%	רכיב משתנה	
90%	77%	69%	רכיב קבוע	מנכ"ל החברה
10%	23%	31%	רכיב משתנה	

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, הכוללת את תכנית המענק השנתית ליו"ר דירקטוריון החברה ולמנכ"ל החברה, אשר תעמוד בתוקפה למשך 3 שנים מיום אישור האסיפה."

⁴ עד חודש פברואר 2014 כיהנה הגב' אילנה קאופמן כמנכ"לית החברה והחל ממועד זה כיהן מר אלי מיזרחו כמנכ"ל החברה. עד חודש ינואר 2014 כיהן מר אבי פישר כיו"ר דירקטוריון פעיל, במסגרת שירותי הניהול שמעניקה בעלת השליטה בחברה לחברה והחל מחודש ינואר 2014 כיהן מר אהרן מידן כיו"ר דירקטוריון פעיל. היחסים האמורים בטבלה מתייחסים לתנאי הכהונה של הי"ח אלי מיזרחו ואהרן מידן.

⁵ בחודש אוגוסט 2015, הוחלף יו"ר הדירקטוריון, ומונה לתפקיד מר יוחנן לוקר (מר לוקר סיפק שירותים לחברה כחלק משירותי הניהול שסופקו לחברה על-ידי בעלת השליטה בחברה על-פי הסכם ניהול). היחסים בטבלה בנוגע ליו"ר הדירקטוריון, הינם בנוגע לתנאי הכהונה של מר אהרן מידן.

⁶ בחודש יוני 2016, מר רביב ברוקמאייר מונה כמנכ"ל החברה ובחודש יוני 2016, מר אפרים רוזנהויז מונה ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברה. היחסים בטבלה מתייחסים לתנאי הכהונה של מר רביב ברוקמאייר ושל מר אפרים רוזנהויז.

1.1.6 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת

- כאמור לעיל, לאור החלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה, מיום 19 באפריל 2017, שלא לאשר את מדיניות התגמול שהוצעה, ביצעו ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בחינה מחודשת של תנאי מדיניות התגמול שהוצעה.
- לאחר בחינה כאמור ולאחר שיחות שקיימה החברה עם בעלי המניות מהציבור, החליט דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, להביא לאישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול המוצעת המבוססת על מדיניות התגמול הקודמת אך כוללת מספר שינויים כמפורט בסעיף 1.4.3 לעיל.
- מדיניות התגמול המוצעת מתקנת, מוסיפה ומשלימה את מדיניות התגמול הקודמת של החברה בנושאים וסוגיות אשר עם חלוף הזמן מאז אומצה מדיניות התגמול הקודמת של החברה התברר כי הם חסרים או לחלופין אינם מעודכנים למבנה הארגוני בחברה, לצרכיה של החברה ולאפשרויות הקבועות בחוק החברות והתקנות על-פיו.
- מדיניות התגמול המוצעת נבחנה, בין היתר, לאור השיקולים הבאים: השיחות שקיימה החברה עם בעלי המניות מהציבור, קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, ומתוך רצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ובתוצאותיה העסקיות. כן נשקלה מדיניות התגמול המוצעת לאור גודל החברה ואופי פעילותה, ומנגנוני הרכיבים המשתנים הנכללים במדיניות התגמול המוצעת נבנו וגובשו כך שיביאו לידי ביטוי את תרומתו של נושא המשרה הרלוונטי להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו ומעמדו של נושא המשרה. בהקשר זה, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את דעתם לצורך שתנאי התגמול שיוענקו לנושאי המשרה בחברה יהיו אטרקטיביים, הן לאלה המכהנים בתפקידם והן לנושאי משרה פוטנציאליים העשויים להיות מועמדים לכהן כנושאי משרה בחברה, והכל תוך יצירת מסגרת תגמול מידתית וראויה אשר לא תפגע באינטרס ציבור בעלי המניות מחד ואשר תתגמל בצורה ראויה את נושאי המשרה. מאידך לאור התקופה שחלפה מאז אימוץ מדיניות התגמול הקודמת והניסיון שנצבר ביישומה וכן לאור שינויים במבנה הארגוני של החברה ועדכונים שחלו בסביבה הרגולטורית, נקבע מנגנון בונוס נפרד לנושאי המשרה האחרים בחברה, כך שמנגנון הבונוס לנושאי המשרה האחרים בחברה יאפשר מתחם שיקול דעת ראוי לוועדת התגמול והדירקטוריון.
- ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי הפערים בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לעלות ההעסקה של שאר עובדי החברה, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, ואין בהם כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.
- מדיניות התגמול המוצעת עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה וכן תאפשר לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים הולמים וליצור בסיס איתן בדרג הניהולי של החברה, שמטרתו העיקרית תהיה שיפור, פיתוח וקידום טובת החברה, תוך כדי יצירת איזון בין הגמול הקבוע לבין הגמול בגין הישגים בטווח הקצר ובטווח הארוך.
- בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת (ובכלל זה זכאות יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל לתכנית הבונוסים) הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

1.2 **כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, הארכת הסכם לקבלת שירותי ניהול מאת כלל תעשיות בע"מ (בעלת השליטה בחברה) ("כת"ש"), לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 29 בינואר 2018 ("הסכם הניהול")**

הארכת התקשרות החברה בהסכם הניהול, לפיו מעמידה כת"ש שירותי ניהול לחברה, באמצעות דירקטורים ו/או עובדים ו/או נותני שירותים מטעמה של כת"ש ו/או חברות המוחזקות על-ידה (לרבות באמצעות דירקטורים בהן ו/או עובדים בהן ו/או נותני שירותים מטעמן) ו/או באמצעות קבלני משנה, שהינם בעלי יכולת לספק את שירותי הניהול ברמה ובאיכות טובה, ובהתאם לצרכיה של החברה מעת לעת, באותם תנאים כפי שאושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 31 בדצמבר 2015, לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 29 בינואר 2018. לפרטים נוספים אודות הסכם הניהול עם כת"ש, ראה סעיף 2.1 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: "כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, להאריך את הסכם הניהול לתקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 29 בינואר 2018".

1.3 **אישור תיקון תקנון ההתאגדות של החברה ("התקנון")**

נוסח התקנון המעודכן בו סומנו השינויים המוצעים מצורף כנספח ב' לדוח הזימון והינו חלק בלתי נפרד הימנו.

התיקונים לתקנון נוגעים, בין היתר, לקביעת שם החברה באנגלית ולתיקון סעיפי השיפוי.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאמץ את התיקונים לתקנון החברה, בהתאם לנוסח התקנון אשר צורף כנספח ב' לדוח זימון האסיפה".

1.4 **כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח וכפוף לאישור תיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לדירקטורים בחברה המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה, למעט דירקטורים מקרב בעל שליטה, קרובים של בעל שליטה בחברה ומי שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם**

זאת, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם בחברה וכן, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם על-פי בקשתה של החברה, כנושאי משרה בתאגיד אחר, אשר החברה מחזיקה או תחזיק בו מניות או אשר היא שותפה בו (במישרין או בעקיפין), או שלחברה עניין כלשהו בו ("תאגיד אחר"), וכל זאת, בהתאם להוראות חוק החברות ודינים אחרים, בהתאם לתקנון החברה (כפוף לאישור תיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח), מדיניות התגמול של החברה (בכפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח) ובהתאם לתנאי השיפוי המפורטים בכתב השיפוי המעודכן שנוסחו מצורף כנספח ג' לדוח (מסומן לעומת נוסח כתב השיפוי הקודם). התיקונים בכתב השיפוי המתוקן "מסומנים" לעומת כתב השיפוי הקיים בחברה ואשר אושר בעבר על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית, והם נוגעים לשתי סוגיות: [א] הוספת התייחסות לשיפוי בגין תשלומים/הוצאות הכרוכים בהליך מנהלי לפי פרק ז'1 לחוק ההגבלים העסקיים, תשמ"ח-1988 וכל הליך מנהלי אחר אשר על פי דין יהיה ניתן להעניק שיפוי בגינו; [ב] תיקון התוספת לכתב השיפוי כך שהוספו סוגי אירועים נוספים הצפויים לאור פעילות החברה ("כתבי השיפוי").

נוסח ההחלטה המוצעת: "כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה וכפוף לאישור תיקון התקנון, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לדירקטורים בחברה המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה, למעט דירקטורים מקרב בעל שליטה, קרובים של בעל שליטה בחברה ומי שבעל

שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, בנוסח המצורף כנספח ג' לדוח זימון האסיפה".

1.5

כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, וכפוף לאישור תיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לדוח, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים על-ידי החברה לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ונושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה, המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית וכן, אישור הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה כאמור

כתבי השיפוי יהיו בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 לעיל. בהתאם לסעיף 275(א1)(2) לחוק החברות, ביום 22 בנובמבר 2017, אישרה ועדת הביקורת של החברה, כי אישור מתן כתבי השיפוי המעודכנים לנושאי משרה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם (שאננם מקרב בעל שליטה או קרובים של בעל שליטה), המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה, הינו סביר בנסיבות העניין. נימוקי ועדת הביקורת לכך היו, שאיפת החברה לעודד את כהונתם של נושאי המשרה בחברה לאורך זמן; חשיבות קיומו של השיפוי לתפקוד ראוי של נושאי המשרה תוך נטילת סיכונים עסקיים מחושבים במגבלות הקבועות בדין; וכי מתן שיפוי לנושאי משרה הינה החלטה על בסיס עקרוני ולא על בסיס מסחרי המושפע מתנאי השוק. נכון למועד הדוח, לא מכהנים בחברה נושאי משרה שהם בעלי שליטה ו/או קרוביהם.

נוסח ההחלטה המוצעת: "כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה וכפוף לאישור תיקון התקנון, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ונושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית וכן, אישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה, לתקופה של תשע שנים החל ממועד אישור האסיפה כאמור".

1.6

כפוף לאישור מדיניות התגמול כמפורט בסעיף 1.1 לעיל וכפוף לאישור תיקון התקנון כמפורט בסעיף 1.3 לעיל, אישור הענקת כתב שיפוי מעודכן למנכ"ל המכהן ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה

כתב השיפוי יהיה בתנאים המפורטים בסעיף 1.4 לעיל.

נוסח ההחלטה המוצעת: "כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה וכפוף לאישור תיקון התקנון, אישור הענקת כתב שיפוי למנכ"ל החברה המכהן ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה".

1.7

כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.1 לדוח, חידוש אישור הענקת כתבי פטור מאחריות לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה שהם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין ("תאגידים קשורים"), לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית

חידוש אישור הענקת כתבי פטור מאחריות ולנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולנושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית בהתאם למדיניות התגמול של החברה (כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה כמפורט בסעיף 1.4 לדוח) ובהתאם לתנאי הפטור המפורטים בכתב הפטור שנוסחו מצורף כנספח ד' לדוח ("כתבי

הפטור"). תנאי כתבי הפטור, זהים לתנאי כתבי הפטור אשר אושרו על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 31 בדצמבר 2015.

נוסח ההחלטה המוצעת: "כפוף לאישור מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת לחברה, חידוש אישור הענקת כתבי פטור מאחריות לנושאי משרה מקרב בעל שליטה ולדירקטורים ונושאי משרה אשר הנם קרובים של בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית".

לעניין הנושאים האמורים בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 לסדר היום, להלן פרטים נוספים בהתאם להוראות תקנות בעלי שליטה:

2. **תיאור עיקרי ההתקשרויות, שמות הצדדים להן, מועדיהן ותנאיהן**

2.1 **הארכת הסכם הניהול עם כת"ש**

[א] **רקע**

ביום 26 בפברואר 2006 נחתם הסכם הניהול עם תשלובת כיתן בע"מ, חברה בבעלות מלאה של כת"ש, בתוקף לחמש שנים עד ליום 31 בדצמבר 2010. הסכם הניהול עם תשלובת כיתן הוארך על-ידי האסיפה הכללית של החברה שלוש פעמים עד ליום 28 בינואר 2018.⁷ זכויות והתחייבויות תשלובת כיתן בע"מ מכח הסכם הניהול הומחו לכת"ש.

בהתאם להוראות הסכם הניהול, כפי שתוקן מעת לעת, מחוייבת כת"ש לספק לחברה שירותי ניהול הכוללים, סיוע ויעוץ ניהולי, כלכלי וחשבונאי בנושאים כגון הכנת תקציב שנתי, תכנית אסטרטגית ומהלכים אסטרטגיים ועסקיים מרכזיים של החברה (כמפורט להלן), זאת כנגד תשלום דמי ניהול. על-פי הסכם הניהול, שירותי הניהול ניתנים באמצעות דירקטורים ו/או עובדים ו/או נותני שירותים מטעמה של כת"ש ו/או חברות המוחזקות על-ידה (לרבות באמצעות דירקטורים בהן ו/או עובדים בהן ו/או נותני שירותים מטעמן), ו/או באמצעות קבלני משנה שהינם בעלי יכולת לספק את שירותי הניהול ברמה ובאיכות טובה, ובהתאם לצרכיה של החברה מעת לעת והכל בהתאם לתנאי הסכם הניהול.

[ב] **שירותי הניהול הניתנים לחברה למועד הדוח במסגרת הסכם הניהול**

נכון למועד הדוח, החברה נהנית משירותים מגוונים ממטה כת"ש. שירותי הניהול כוללים, בין היתר, ליווי מהלכים אסטרטגיים ועסקיים מרכזיים של החברה, וכן שירותי מטה מגוונים הכוללים סיוע שוטף בתחומים משפטיים, גזברות, פיננסים, חשבונאות ועוד, כמפורט להלן.

למועד הדוח, שירותי הניהול ניתנים בפועל על-ידי שלושה דירקטורים המכהנים בחברה מטעם כת"ש, מבלי שמשולם להם על ידי החברה גמול בגין כהונתם כדירקטורים בה: מר אבי

⁷ הסכם הניהול הוארך ביום 29 בדצמבר 2010 עד ליום 31 בדצמבר 2013, ביום 29 בינואר 2012 עד ליום 28 בינואר 2015 (באותו מועד, אשררה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את ההחלטה בדבר הארכת ההתקשרות בהסכם הניהול עם כת"ש כפי שאושרה בשנת 2010) וביום 31 בדצמבר 2014 עד ליום 28 בינואר 2018. לפרטים אודות אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה להארכתו של הסכם הניהול משנת 2014, ראה דיווחים מיידיים אשר פרסמה החברה ביום 26 בדצמבר 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-231315) וביום 31 בדצמבר 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-049051). ביום 2 במרץ 2014 עודכן הסכם הניהול כך שהופחתו מדמי הניהול הסכום המשקף את החלק היחסי מסך דמי הניהול שיוחס לשירותי יו"ר הדירקטוריון שהועמדו לחברה בעבר במסגרת הסכם הניהול באמצעות מר אבי פישר. לפרטים נוספים בדבר עדכון הסכם הניהול והפחתת דמי הניהול ראה דוח מיידי שפרסמה החברה ביום 22 בינואר 2014 (אסמכתא מספר: 2014-01-022597).

פישר, מר גונן ביבר והגב' נופר מלובני. יצוין, כי גם הגב' סיגליה חפץ, מכהנת כדירקטורית בכת"ש אד, מאחר ואינה משמשת מעבר לכך בתפקידים נוספים בכת"ש ואינה מעניקה לחברה שירותים (מעבר לכהונתה כדירקטורית), הגמול המשולם לה הוא גמול המשולם בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**") אינו נכלל בהסכם הניהול. בנוסף, ניתנים לחברה שירותים באופן שוטף על-ידי יתר נושאי המשרה בכת"ש והמחלקות שבאחריותם, לרבות מחלקת החשבות, מחלקת הכספים ומזכירות החברה, כמו גם על-ידי בעלי תפקידים נוספים בכת"ש ("**נציגי כת"ש**"). במסגרת שירותי הפיננסיים והחשבונאות, מעמידה כת"ש לחברה, בין היתר, את שירותיהם של מר יהודה בן-עזרא (המשמש כסמנכ"ל חשב בכת"ש) ומר גונן ביבר (המשמש כסמנכ"ל בכת"ש) ובמסגרת שירותי הייעוץ והסיוע בניהול התאגידים המוחזקים על-ידי החברה, מעמידה כת"ש לחברה בעיקר את שירותיהם של ה"ה גונן ביבר ותומר בבאי (המשמש כאנליסט בכת"ש).

שירותי הניהול ניתנים באופן תכוף, תוך מעורבות של נציגי כת"ש בכל צומת דרכים אסטרטגי של החברה וסיוע שוטף להנהלת החברה. במסגרת זו מקיימים אנשי כת"ש ישיבות ופגישות מרובות, בין היתר, לעניין בחינת ההתפתחות העסקית של החברה והאסטרטגיה שלה.

[ג] להלן פרטים אודות מרכיבי שירותי המטה הניתנים במסגרת שירותי הניהול

שירותים חשבונאיים : חשבות כת"ש מלווה ומעדכנת באופן שוטף את נושאי המשרה ועובדי החברה הרלוונטיים בחקיקה חדשה הקשורה לדוחות הכספיים, בפרשנות ויישום כללים חשבונאיים חדשים ומעבר שוטף על הדוחות הכספיים של החברה ומשוב עליהם.

שירותים פיננסיים : מחלקת הכספים של כת"ש מייעצת לחברה לגבי קריטריונים לניהול השקעות בניירות ערך ושינויים שוטפים בהרכב תיק ההשקעות במהלך השנה. כמו כן, מספקת מחלקת הכספים של כת"ש מידע פיננסי שוטף בהתאם לצרכים המשתנים (כגון פרמטרים כלכליים וסיוע בבניית התקציב) ובנוסף מספקת ניתוח מתחרים וחברות בנות השוואה בתחומי הפעילות השונים של החברה כן אנליזה בחתך תקופתי וכיוצ"ב. בנוסף, מחלקת הכספים של כת"ש מייעצת לחברה בנושאי מימון וגיוס חוב לחברה; במסגרת שירותי הפיננסיים והחשבונאות, מעמידה כת"ש לחברה, בין היתר, את שירותיהם של מר יהודה בן-עזרא (המשמש כסמנכ"ל חשב בכת"ש) ומר גונן ביבר (המשמש כסמנכ"ל בכת"ש).

ייעוץ אסטרטגי : כת"ש מעמידה לחברה את שירותיהם של ה"ה אבי פישר, גונן ביבר, יהודה בן-עזרא וגב' נופר מלובני. השירותים הניתנים על-ידו כוללים, בין השאר, ליווי ותכנון מהלכים אסטרטגיים ועסקיים וכן ליווי שוטף של הנהלת החברה, ככל שנדרשים. בנוסף, נציגי כת"ש משקיעים בחשיבה אסטרטגית על דרכי צמיחה עבור החברה.

שירותים משפטיים : מזכירות החברה של כת"ש מסייעת לחברה באופן שוטף בנושא עריכת הסכמים ונהלי חברה פנימיים ובכלל זה סיוע בעריכת תכנית אכיפה מנהלית מכוח דיני ניירות ערך וסיוע בעריכת תכנית תגמול, דוחות עסקה ודיווחים מיידיים הנדרשים מכוח דיני ניירות ערך.

פיתוח עסקי בארץ ובעולם : צוות הפיתוח העסקי של כת"ש מסייע ביצירת קשרים עסקיים עם גורמי שת"פ בארץ ובעולם ובכך יוצר הזדמנויות עסקיות לחברה. כחלק מן הסיוע לחברה, נציגי כת"ש מקיימים פגישות עם נציגים רלוונטיים ופוטנציאליים לשיתופי פעולה, אשר מתקיימים בארץ ובעולם. בנוסף נציגי כת"ש מקיימים ישיבות פנימיות ועורכים ניתוחים

עסקיים לבחינת כדאיות כלכלית. החברה אינה נושאת בעלויות הקשורות בנסיעות ופגישות אלה בארץ ובחו"ל.

שירותי ביקורת: המבקר הפנימי של החברה נעזר במבקר הפנימי של כת"ש לצורך קביעת נהלי בקרה ועדכונים מקצועיים שוטפים בנושא ביקורת פנימית.

שירותי ייעוץ וסיוע בניהול התאגידים המוחזקים על-ידי החברה: סיוע שוטף בניהול התאגידים המוחזקים על-ידי החברה. במסגרת זו מעמידה כת"ש לחברה בעיקר את שירותיהם של ה"ה גון ביבר ותומר בבאי.

לפרטים נוספים אודות מרכיבי השירות של שירותי המטה הניתנים במסגרת שירותי הניהול וכן ריכוז נתוני השירותים הניתנים למועד הדוח, ראה נספח ה'.

[ד] התמורה בגין הסכם הניהול עם כת"ש

התמורה בגין שירותי הניהול כוללת את גמול הדירקטורים של שלושה דירקטורים המכהנים בחברה מטעם כת"ש (אבי פישר, גון ביבר ונופר מלובני) בהתאם לגמול המשולם ליתר הדירקטורים המכהנים בחברה על-פי תקנות הגמול; חלק יחסי מעלות שכרם של ארבעה נושאי משרה בכת"ש (ה"ה אבי פישר, יהודה בן-עזרא, גון ביבר וגבי נופר מלובני) עבור שירותים שמעמידים לחברה בהתאם להיקף השירותים ומשך הזמן המושקע על-ידם במתן השירותים. שירותים אלו הינם בנוסף לכהונת דירקטורים מטעם כת"ש בחברה; וכן עלות השירותים הנוספים, כמפורט בסעיף זה לעיל.

התמורה מחושבת כסכום השווה ל-0.4% ממחזור מכירות רבעוני של החברה של עד 75,000 אלפי ש"ח ועוד סכום השווה ל-0.1% מיתרת מחזור מכירות רבעוני של החברה, אשר עולה על 75,000 אלפי ש"ח. בכל מקרה, דמי הניהול הכוללים שישולמו על-ידי החברה לכת"ש בגין שנה קלנדרית לא יפחתו מ-0.4% ממחזור מכירות שנתי של עד 300,000 אלפי ש"ח ועוד סכום השווה ל-0.1% מיתרת מחזור המכירות השנתי אשר עולה על 300,000 אלפי ש"ח. סכומי מחזור המכירות של החברה מהם נגזרים שיעורי דמי הניהול כאמור, צמודים למדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר 2001 ועד המדד הידוע ביום 1 בינואר של כל שנה קלנדרית (אולם אם המדד החדש יהיה נמוך ממדד חודש דצמבר 2001 לא יחול שינוי בסכומי מחזור המכירות). יצוין, כי בעקבות השלמת רכישת כיתן תעשיות טקסטיל בע"מ ביום בחודש יולי 2014, השלמת עסקת טופשופ פברואר 2015 (לפרטים ראה סעיף 1.4 לחלק א' לדוח התקופתי לשנת 2016 – תיאור עסקי התאגיד), השלמת רכישת עדיקה סטייל בע"מ בחודש אפריל 2015, מחזור המכירות לצורך חישוב דמי הניהול בהתאם לנוסחת הניהול, כולל את מחזור המכירות של כיתן תעשיות טקסטיל בע"מ, שותפות טופשופ ועדיקה סטייל בע"מ. בכל מקרה, סך דמי הניהול שישולמו על-ידי החברה לכת"ש בגין שנה קלנדרית לא יעלה על 2,000 אלפי ש"ח ("סכום התמורה המרבי") ("נוסחת דמי הניהול"). בהתאם לתיקון להסכם הניהול עם כת"ש, החל מיום 6 בינואר 2014, מהסכום הנובע מיישום נוסחת דמי הניהול, יופחת סכום קבוע בסך של 550,000 ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם ביום 15 בדצמבר 2013), המשקף את החלק שיוחס לשירותי יו"ר הדירקטוריון אשר הועמדו לחברה בעבר באמצעות אבי פישר ("סכום התמורה המופחת")⁸.

ועדת התגמול תיבחן מידי שנה, לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים, את תמורת שירותי הניהול ששולמה בפועל בשנה הקודמת אל מול עלות שירותי הניהול לכת"ש באותה

⁸ לפרטים אודות עדכון סכום התמורה, ראה ה"ש 7 לעיל.

שנה והאם קיים פער מהותי ביניהן, בשים לב להיקף הצריכה בפועל של שירותי הניהול על-ידי החברה באותה שנה, להנחת דעתה של ועדת התגמול. אם הפער באותה שנה יעלה על 20%, אזי מדמי הניהול שישולמו באותו רבעון יקוּזוּ סכום המבטא את הפער בין סכום התמורה המופחת ששולם בשנה הקודמת לבין עלות שירותי הניהול בפועל באותה שנה.

ועדת התגמול ביצעה בחינה כאמור בגין השנים 2015 ו-2016 ממנה עלה כי עלות שירותי הניהול בשים לב להיקף הצריכה בפועל של שירותי הניהול בשנים האמורות עלה על תמורת שירותי הניהול ששולמו בפועל באותם שנים, בהתאמה.

למועד הדוח, סכום מחזור המכירות הרבעוני המוצמד למדד הינו כ-97 אלפי ש"ח וסכום המכירות השנתי המוצמד למדד הינו כ-388,000 אלפי ש"ח.

על-פי הסכם הניהול, דמי הניהול משולמים לכת"ש ארבע פעמים בשנה, כל תשלום בגין הרבעון שקדם לו, דהיינו בתום הרבעון הראשון יחושבו דמי הניהול כאמור לעיל, ובתום כל אחד מהרבעונים השני, השלישי והרביעי יחושבו דמי הניהול המצטברים מתחילת השנה. החברה שילמה ותמשיך לשלם את דמי הניהול בהתאם לאמור לעיל מתוך מחזור המכירות המצטבר מתחילת השנה הקלנדרית, בניכוי דמי הניהול ששולמו ו/או ישולמו בגין אותה שנה קלנדרית עד למועד התשלום.

יצוין כי כאמור לעיל, החברה אינה משלמת לכת"ש או לדירקטורים המכהנים בחברה מטעם כת"ש במסגרת הסכם הניהול כל גמול או תשלום נוסף מעבר לתמורה כאמור לעיל.

דמי הניהול לשנת 2016 ולתקופת תשעת החודשים אשר נסתיימו ביום 30 בספטמבר 2017, בגין השירותים על-פי הסכם הניהול, עמדו על כ-1,434 אלפי ש"ח וכ-1,149 אלפי ש"ח, בהתאמה (הסכום בגין תשעת החודשים שהסתיימו ביום 30 בספטמבר 2017 מבטא את סכום התמורה המופחת).

[ה] להלן פירוט בטבלה, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם זכאית כת"ש על-פי הסכם הניהול, כמפורט להלן (במונחי עלות לחברה ועל בסיס שנתי):

פרטי מקבל התגמולים				תגמולים בעבור שירותים						תגמולים אחרים		
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות
כת"ש			53.06% (*)				(**)					

(*) ההחזקה הינה על-ידי כת"ש, בעלת השליטה בחברה, באמצעות חברה בשליטה מלאה.
(**) לפרטים אודות נוסחת דמי הניהול וסכום התמורה המופחתת, ראה בסעיף זה לעיל.

2.2 תיקון התקנון ואישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים

ביום 29 בינואר 2012, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מתן כתבי שיפוי על-ידי החברה לדירקטורים בחברה המכהנים ו/או שיכחנו בה מעת לעת וכן לנושאי משרה מקרב בעלי שליטה ולנושאי משרה בחברה שבעלי שליטה בחברה עשויים להיחשב בעלי עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו בה מעת לעת, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם בחברה, וכן בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם על-פי בקשתה של החברה לנושאי משרה בתאגיד אחר, אשר החברה תחזיק בו מניות או אשר היא שותפה בו (במישרין או בעקיפין), או שלחברה עניין כלשהו בו ("תאגיד אחר"), וזאת בהתאם להוראות חוק החברות ודינים אחרים בנוסח המצורף **כנספת ג'** לדוח זה ("כתב השיפוי"). ביום 2 בנובמבר 2011 אישרה ועדת הביקורת של החברה וביום 15

בדצמבר 2011 אישר הדירקטוריון מתן כתבי שיפוי בנוסח כתב השיפוי גם לנושאי משרה אחרים, לפי סעיף 272 לחוק החברות. בחודש דצמבר 2014 אישרה האסיפה הכללית (לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון בחודש נובמבר 2014) את חידוש אישור מתן כתב השיפוי החדש על-ידי החברה לנושאי משרה מקרב בעל השליטה, נושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל השליטה המכהנים ו/או שיכהנו בחברה מעת לעת לתקופה נוספת של שלוש שנים החל מיום 29 בינואר 2015, ולנושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם, המכהנים ו/או שיכהנו בחברה מעת לעת לתקופה נוספת של עשר שנים החל מיום 29 בינואר 2015. בחודש נובמבר 2014 אישרה ועדת הביקורת כי חידוש אישור מתן כתבי השיפוי לנושאי משרה שבעל השליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם (שאינם מקרב בעל השליטה או קרובים של בעל השליטה) המכהנים ו/או שיכהנו בחברה מעת לעת, לתקופה נוספת של עשר שנים כאמור לעיל, הינו סביר בנסיבות העניין.

בכפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת ולאישור התיקונים לתקנון החברה כמפורט ב**נספח ב'** לדוח, מובא אישור מתן כתבי השיפוי המעודכנים כמפורט בסעיף 1.4 לדוח לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

נכון למועד הדוח, לא מכהנים בחברה נושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם.

חידוש אישור הענקת כתבי פטור

2.3

באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה משנת 2006 (לאחר אישור הדירקטוריון), עובר להנפקת ניירות הערך של החברה לראשונה לציבור, אושר מתן פטור מאחריות לנושאי משרה כלפי החברה בשל כל נזק שנגרם ו/או ייגרם עקב הפרת חובת הזהירות שלהם כלפיה בפעולותיהם בתום לב בתוקף היותם נושאי משרה בחברה ו/או לפי בקשתה, נושאי משרה בתאגיד אחר כלשהו.

בישיבתה מיום 14 בנובמבר 2011, החליטה ועדת הביקורת של החברה, בהתאם לסעיף 275(א)(1) לחוק החברות, לקצוב עד ליום 30 בנובמבר 2020 (קרי- לתקופה של כתשע שנים נוספות ממועד קבלת ההחלטה) את התקופה שעל אירועים במהלכה יחולו הסדרי הפטור מאחריות שניתנו על-פי ההחלטה הקיימת בעניין זה ביחס לנושאי משרה בחברה שבעלי שליטה בחברה עשויים להיחשב בעלי עניין אישי במתן הפטור מאחריות להם, המכהנים בחברה.

ביום 2 בנובמבר 2011 אישרה ועדת הביקורת של החברה וביום 15 בדצמבר 2011 אישר הדירקטוריון מתן פטור מראש מאחריות על-ידי החברה לנושאי משרה בחברה אשר אינם מכהנים כדירקטורים בחברה ואשר אינם נושאי משרה מקרב בעלי השליטה, אשר החברה טרם העניקה להם פטור מראש מאחריות ולנושאי משרה כאמור שיכהנו בחברה מעת לעת, לפי סעיף 272 לחוק החברות.

ביום 31 בדצמבר 2015, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון), בין היתר, תיקון לתקנון החברה שעניינו מתן פטור מאחריות לנושאי משרה וכן, מתן כתבי פטור חדשים מאחריות לדירקטורים בחברה, המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין ("**תאגידים קשורים**"), לדירקטורים ונושאי משרה מקרב בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 1 בינואר 2016, לדירקטורים ונושאי משרה בחברה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי הפטור להם, המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה לתקופה של שמונה שנים החל מיום 1 בינואר 2016 ולמנכ"ל המכהן ו/או שיכהן מעת לעת בחברה. ביום 12 בנובמבר 2015, אישרה ועדת הביקורת של

החברה, כי אישור הענקת כתבי הפטור לנושאי משרה שבעל שליטה בחברה עשוי להיחשב בעל עניין אישי במתן כתבי הפטור להם שאינם מקרב בעל שליטה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים, לתקופה של שמונה שנים החל מיום 1 בינואר 2016, הינו סביר בנסיבות העניין.

כפוף לאישור מדיניות התגמול המוצעת, מובא חידוש אישור מתן כתבי פטור לדירקטורים ונושאי משרה מקרב בעל שליטה בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה לתקופה של שלוש שנים שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללת בתנאים הזהים לתנאי כתבי הפטור אשר אושרו בשנת 2015 כאמור לעיל, ובנוסף המצורף **כנספת ד'** לדוח זה, לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, לאור הוראות סעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, לפיו אישור מתן כתבי הפטור, טעון אישור אחת לשלוש שנים.

שמות בעלי השליטה בחברה שיש להם עניין אישי בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2 , 1.3 , 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום ומהות עניינם האישי

3.

בעלת השליטה בחברה הינה כת"ש, חברה פרטית, המחזיקה, באמצעות חברה בת בבעלותה המלאה (בעקיפין), 53.06% מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה (51.99% בדילול מלא).⁹ למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה בכת"ש (כפי שהמונח "שליטה" מוגדר בחוק החברות ובחוק ניירות ערך) היא אקסס איי אי בע"מ, שהינה חברת בת בבעלות מלאה של חברת AI Diversified Holdings S.a.r.l (חברה שהתאגדה בלוקסמבורג אשר מלוא הון מניותיה מוחזק על ידי חברת AI Diversified Parent Holdings S.a.r.l, מקבוצת Industries Access, שבשליטת מר לן בלווטניק, שהינו בעל השליטה בעקיפין בחברה).¹⁰

כת"ש הינה בעלת עניין אישי בהחלטה האמורה בסעיף 1.2 שעל סדר היום (הארכת הסכם הניהול), מאחר והינה צד להסכם הניהול ומאחר ודירקטורים ו/או עובדים ו/או נותני שירותים מטעמה של כת"ש ו/או חברות המוחזקות על-ידה, מעמידים את שירותי הניהול על-פי הסכם הניהול לחברה.

כת"ש החברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה ובעלת השליטה בה (כמפורט לעיל), הינן בעלות עניין אישי בנושאים המפורטים בסעיפים 1.3 ו-1.5 שעל סדר היום (תיקון התקנון ואישור מתן כתבי שיפוי מעודכנים), מאחר ואת כתבי השיפוי ניתן יהיה להעניק לנושאי משרה בחברה אשר הנם בעלי שליטה באותן חברות או קרוביהם של בעלי השליטה בהן, במישרין או בעקיפין (ככל שיהיו בעתיד). כמו-כן, למען הזהירות, לכת"ש, לרבות לחברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה עשוי להיות עניין אישי, מאחר ונושאי משרה בחברה המכהנים או עשויים לכהן כנושאי משרה גם בכת"ש או בחברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה, זכאים או עשויים להיות זכאים לשיפוי החל גם ביחס לפעולותיהם בחברה ו/או בתאגיד אחר.

כת"ש, החברה הבת בבעלותה המלאה (בעקיפין) באמצעותה היא מחזיקה בחברה ובעלת השליטה בה (כמפורט לעיל), הינן בעלות עניין אישי בהחלטה האמורה בסעיף 1.7 שעל סדר היום (חידוש אישור מתן כתבי פטור), מאחר ואת כתבי הפטור ניתן יהיה להעניק לדירקטורים ולנושאי משרה בחברה ו/או בתאגידים קשורים לה, אשר הנם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם של בעלי השליטה בה, במישרין או בעקיפין (ככל שיהיו בעתיד).

9 בהנחה של מימוש אופציות שהוקנו לנושאי משרה בחברה.

10 למיטב ידיעת החברה, נכון למועד זה, 24,091,437 מניות רגילות של החברה המהוות 51.13% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה, משועבדות על-ידי כת"ש לטובת בנק דיסקונט לישראל בע"מ (בתפקידו כנאמן בטוחות).

הדרך בה נקבעה התמורה

4.

ביחס להתקשרות האמורה בסעיף 1.2 שעל סדר היום, הסכם הניהול עם כת"ש אשר הארכתו מובאת לאישור האסיפה הכללית, הינו באותם התנאים כפי שאושרו בעבר על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה. התמורה נקבעה כמתואר בסעיף 2.1[ד] לעיל ומהנימוקים המפורטים בסעיף 7.1 להלן.

ביחס להתקשרות האמורה בסעיף 1.5 שעל סדר היום, כתבי השיפוי יוענקו ללא תמורה מהנימוקים המפורטים בסעיף 7.2 להלן.

ביחס להתקשרות האמורה בסעיף 1.7 שעל סדר היום, תנאי כתבי הפטור הינם בהתאם למקובל בשוק.

אישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע ההחלטות המוצעות

5.

ההחלטה המוצעת המפורטת בסעיף 1.2 לעיל אושרה על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום 22 בנובמבר 2017 ועל-ידי דירקטוריון החברה ביום 28 בנובמבר 2017. זאת, לאחר שוועדת הביקורת של החברה קבעה ביום 22 בנובמבר 2017, בהתאם לסעיף 117(ב) לחוק החברות, כי בשל העובדה שמדובר בהארכת הסכם הניהול הקיים מאז שנת 2006 (אשר למעט קביעת סכום תמורה מירבי שישולם על-ידי החברה וביטול שירותי יו"ר הדירקטוריון והפחתת דמי הניהול בהתאם, לא חלו בו שינויים נוספים) שאושר כדין (לרבות על-ידי האסיפה הכללית של החברה), אשר ממשיך לעמוד בתוקפו על-פי תנאיו הקיימים ומאחר והשירותים הניתנים במסגרת הסכם הניהול הינם שירותים הכוללים ייעוץ שוטף מקצועי, כלכלי, פיננסי וחשבונאי, ייעוץ בנושאים ניהוליים ואסטרטגיים, התורמים ליציבות החברה, קידומה ולהמשך העשייה ופיתוח החברה, אשר יש חשיבות בקבלתם מכת"ש לאור הידע, הניסיון וההיכרות רבת השנים לא נדרש קיומו של הליך תחרותי או הליך אחר מעבר לבחינת תנאי הסכם הניהול על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. ההחלטה המוצעת המפורטת בסעיף 1.2 לעיל טעונה בנוסף אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב מיוחד, כמפורט בסעיף 10.4 להלן.

5.1 ההחלטות המוצעות המפורטות בסעיפים 1.3, 1.5 ו-1.7 לעיל אושרו על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום 22 בנובמבר 2017 ועל-ידי דירקטוריון החברה ביום 28 בנובמבר 2017, וזאת לאחר שוועדת הביקורת של החברה קבעה ביום 22 בנובמבר 2017, בהתאם לסעיף 117(ב) לחוק החברות, כי הליך תחרותי או הליך אחר אינו רלוונטי בנסיבות העניין.

ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.3, 1.5 ו-1.7 לעיל טעונות בנוסף אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב מיוחד, כמפורט בסעיף 10.4 להלן.

פירוט עסקאות מסוגן של ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום או עסקאות דומות להן בין החברה לבין בעלת השליטה או שלבעלת השליטה היה בהן עניין אישי שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקאות האמורות על-ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

6.

6.1 החברה שוכרת את שטחי המשרדים, החנות המרכזית של החברה, בית קפה ומחסן, בשטח כולל של כ-6,000 מ"ר, במתחם הדר יוסף בתל-אביב ("השטח המושכר"), מכוח הסכם שכירות בו התקשרה עם החברה הישראלית המרכזית למסחר והשקעות בע"מ ובעלי נכסים בע"מ, חברות בבעלות מלאה של כת"ש (להלן בסעיף זה: "החברות הקשורות"), ועם צד שלישי שאינו קשור לחברה ("הצד השלישי"), אשר אושר על-ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 15 במאי 2016 לאחר אישור דירקטוריון החברה מיום 20 במרס 2016 ואישור ועדת הביקורת של החברה מיום 17

בפברואר 2016 ("הסכם השכירות"). תקופת השכירות הנה ל-48 חודשים, החל מיום 1 בינואר 2016. למי מהצדדים להסכם השכירות קיימת האפשרות לסיום מוקדם של תקופת השכירות, בכפוף לכך שנמסרה לצד השני הודעה בכתב אשר תתקבל אצל הצד השני 9 חודשים מראש וזאת, החל מיום 1 בינואר 2017. ביום 17 בפברואר 2016, קבעה ועדת הביקורת כי בהתאם לסעיף 275(א1)(2) לחוק החברות, תקופת ההתקשרות של החברה בהסכם השכירות, הינה סבירה בנסיבות העניין. לחברה נמסר מכת"ש כי ביום 25 בדצמבר 2016, נכנס לתוקף הסכם מכירת הזכויות של החברות הקשורות בשטח המושכר לצד השלישי. לפרטים נוספים אודות הסכם השכירות, ראה דוח מיידי אשר פרסמה החברה ביום 21 במרס 2016 (אסמכתא מספר: 2016-01-010479). ביום 18 במאי 2017 נחתמה תוספת להסכם השכירות, במסגרתה נקבע כי מועד סיום תקופת השכירות יהיה ביום 30 באפריל 2018. ביום 18 ביולי 2017, נחתמה תוספת נוספת להסכם השכירות, במסגרתה נקבע כי תקופת השכירות תוארך בחודש נוסף ותבוא לסיומה ביום 31 במאי 2018. במסגרת הסכם השכירות נקבעו דמי שכירות שנתיים מדורגים (להם יתווספו מע"מ והצמדה), בסך כולל שנתי של 3,700 אלפי ש"ח בשנת 2016, 3,900 אלפי ש"ח בשנת 2017 ו-4,100 בשנים 2018 ו-2019. דמי השכירות ישולמו אחת לחודש בגין החודש שחלף, ויהיו צמודים למדד המחירים לצרכן לחודש נובמבר 2015. בשנת 2016 ובתקופת תשעת החודשים אשר הסתיימה ביום 30 בספטמבר 2017, שילמה החברה לחברות הקשורות ולצד השלישי (התשלום לחברות הקשורות חל עד למועד העברת הזכויות לצד השלישי, היינו: 25 בדצמבר 2016) כ-3,700 אלפי ש"ח וכ-2,926 ש"ח בהתאמה, בגין דמי שכירות במתחם הדר יוסף.

6.2 כתבי פטור ושיפוי – ראה בסעיפים 2.2 ו-2.3 לעיל.

6.3 ביטוח אחריות נושאי משרה – ביום 31 ביולי 2013, לאחר קבלת אישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחודש יוני 2013, האסיפה הכללית של החברה קיבלה החלטה לאשר מראש התקשרויות מעת לעת של החברה בפוליסה ו/או בפוליסות ביטוח, למספר תקופות ביטוח שלא תעלינה במצטבר על תקופה של שלוש שנים, שתחילתה מתום תקופת פוליסת הביטוח הקודמת של החברה (שהסתיימה ביום 31 ביולי 2013), שבמסגרתן תבוטח אחריות נושאי משרה המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה ובחברות בת ו/או חברות מוחזקות קשורות שלה, כפי שתהיינה מעת לעת באותן תקופות. בהתאם לאישור כאמור, הסך הכולל המירבי של גבולות אחריות המבטח במסגרת הפוליסה/ות בהן תתקשר החברה יהיה עד 10 מיליון דולר ארה"ב או סכום המקביל לו בשקלים למועד פרסום הדוח לזימון האסיפה הכללית שקיבלה את החלטה האמורה, כאשר סכום זה יהיה צמוד למדד, לתביעה ובמצטבר לתקופת הביטוח על-פי אותן פוליסות. כמו כן, סך כל דמי הביטוח השנתיים שישולמו על-ידי החברה בעד שנת ביטוח כלשהי עבור ביטוח אחריות נושאי משרה במסגרת פוליסה ו/או פוליסות כאמור, לא יעלה על 20,000 דולר ארה"ב בתוספת של עד 20% מדי שנה. ביום 1 בדצמבר 2015, התקשרה החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, שגבולות האחריות שלה הינם 10 מיליון דולר ארה"ב, בתמורה לפרמיה בסך של 10 אלפי דולר ארה"ב. ביום 17 בפברואר 2016 אישרה ועדת הביקורת של החברה כי ההתקשרות בפוליסת הביטוח הנוכחית (מחודש דצמבר 2015) אינה מהווה "עסקה חריגה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות והיא נעשית בתנאי שוק. ביום 1 בדצמבר 2016, התקשרה החברה בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס-2000, לאחר אישור ועדת התגמול של החברה מיום 22 בנובמבר 2016, כי הפוליסה עומדת בתנאי מדיניות התגמול של החברה. הסך הכולל המירבי של גבולות אחריות המבטח במסגרת הפוליסה יהיה עד 10 מיליון דולר ארה"ב ודמי הביטוח השנתיים הינם בסך של 10 אלפי דולר. ההשתתפות העצמית 7,500 דולר למעט בתביעות ניירות ערך בארה"ב/קנדה-350,000 דולר וכל תביעה אחרת בארה"ב/קנדה-35,000 דולר. הפוליסה האמורה הוארכה באותם תנאים עד ליום 31 במרס 2018. דמי הביטוח שישולמו על-ידי החברה עבור פוליסות הביטוח כאמור

בגין שנת 2016 הינם בסך של 10 אלפי דולר (כ-39 אלפי ש"ח). בגין תקופת הארכת הפוליסה כאמור (בין ה-1 בינואר 2017 ועד ליום 31 במרס 2018), שילמה החברה סך של 3,315 דולר (כ-12 אלפי ש"ח).

7. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום, לשווי התמורה ולדרך שבה היא נקבעה

7.1 ביחס להחלטה המוצעת המפורטת בסעיף 1.2 לעיל, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי הארכת התקשרות החברה בהסכם הניהול כמפורט בסעיף 2.1 לעיל, הינה לטובת החברה וסבירה בנסיבות העניין, וזאת בין היתר מהטעמים הבאים:

7.1.1 הארכת הסכם הניהול עם כת"ש מובאת לאישור בהתאם לסעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, ללא כל שינוי ובתנאים התואמים את מדיניות התגמול של החברה (כפוף לאישורה), לרבות לעניין דמי הניהול המשולמים על-פיו. יצוין, כי הסכם הניהול הינו בתוקף החל משנת 2006 ולמעט קביעת סכום תמורה מירבי שישולם על-ידי החברה וביטול שירותי יו"ר הדירקטוריון והפחתת דמי הניהול בהתאם, לא חלו בו שינויים נוספים, אך היקף שירותי הניהול גדל, כמפורט להלן.

7.1.2 באחת עשרה השנים האחרונות נהנתה החברה מקבלת שירותים מקצועיים והולמים, מייעוץ שוטף מקצועי, כלכלי, פיננסי וחשבונאי, ומליווי שוטף בנושאים ניהוליים ואסטרטגיים, אשר תרמו ליציבות החברה, קידומה ולהמשך העשייה ופיתוח החברה. כן נהנתה החברה מתרומת הידע, הניסיון והכישורים של נושאי המשרה (ארבעה נושאי משרה) והעובדים בכת"ש (כמפורט בסעיפים 2.1 [ב] ו- [ג] לעיל). כאמור, החברה אינה משלמת גמול או תמורה נוספת כלשהי בגין כהונתם של נושאי משרה ודירקטורים המכהנים בחברה מטעם כת"ש במסגרת הסכם הניהול.

7.1.3 במועד בו אושרה הארכת הסכם הניהול עם כת"ש בפעם הקודמת (חודש דצמבר 2014) בחנו ועדת הביקורת והדירקטוריון את תנאי הסכם הניהול עם כיתן וקבעו כי בהתחשב בהיקף השירותים המוענקים לחברה ובתרומתם להתפתחות עסקי החברה, דמי הניהול הינם הם הוגנים וסבירים. מאז אישור הארכת הסכם הניהול כאמור, היקף שירותי הניהול המוענקים על-ידי כת"ש לחברה גדל, ונושאי משרה מטעם כת"ש מעמידים לחברה שירותי פיתוח עסקי, ייעוץ בקשר עם התאגידים המוחזקים על-ידי החברה וכן ייעוץ בנוגע למימון וגיוס חוב, כמפורט בסעיף 2.1 [ג] לעיל. בנוסף, דמי הניהול תואמים את מדיניות התגמול המוצעת של החברה (כפוף לאישורה).

7.1.4 וועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי דמי הניהול והדרך בה נקבעו (כמפורט בסעיפים 2.1 [ב] ו- [ג] לעיל) בהתחשב בהיקף השירותים המוענקים לחברה בנושאים הניהוליים, המקצועיים, ותורמתם הנכבדה להתפתחות החברה, הינם הוגנים וסבירים. כן סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי היקף ומשך הזמן המוקדש על-ידי נושאי המשרה והעובדים בכת"ש למתן שירותי הניהול כאמור מצדיק את התמורה הקבועה בהסכם ואת התמורה ששולמה בשנים האחרונות, כפי שזו הוצגה להם. יצוין, כי שירותי ניהול ותשלומים תמורתם מטבעם שונים ממקרה למקרה ולאור זאת אין רלוונטיות משמעותית לבחינת התמורה עבורם על בסיס השוואה לדמי ניהול המשתלמים על-ידי חברות ציבוריות אחרות בשוק.

7.1.5 לאור האמור לעיל, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי אישור הארכת תוקפו של הסכם הניהול עם כת"ש בתנאיו לתקופה נוספת של שלוש שנים הינו סביר והוגן ואין

באישור הארכת ההסכם כאמור משום עסקה הכוללת חלוקה (כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות).

7.2 ביחס להחלטות המוצעות המפורטות בסעיפים 1.3 ו-1.5 לעיל, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי תיקון התקנון ואישור מתן כתבי השיפוי, כמפורט בסעיפים 1.3, 1.5 ו-2.2 לעיל, הינו לטובת החברה וסביר בנסיבות העניין, וזאת, בין היתר, מהטעמים הבאים:

7.2.1 שיפוי מהווה אחד ממספר נדבכים מקובלים (בצד פטור וביטוח) של הגנה שחברה מעמידה לנושאי משרה הפועלים מטעמה, על-מנת לאפשר להם לפעול לטובתה בידיעה כי גם אם תיפול שגגה תחת ידם תעמוד להם הגנה, בהתאם למגבלות על-פי הדין. יצירת סביבת עבודה מוגנת יותר לנושאי המשרה כאמור, תורמת להעמקת מידת מעורבותם ותרומתם לחברה, מבחינה עסקית וניהולית, ומאפשרת לחברה לגייס לשורותיה ולשמר אצלה נושאי משרה איכותיים.

7.2.2 תנאי כתבי השיפוי הינם בהתאם להוראות הדין החל ועל-פי המגבלות הקבועות בו, בהתאם לתקנון החברה (אם התיקונים המוצעים לתקנון יאושרו על-ידי האסיפה הכללית), בהתאם למדיניות התגמול של החברה (אם תאושר על-ידי האסיפה הכללית) ובתנאים זהים ביחס לכל הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה ואין באישור נתינתם משום עסקה הכוללת חלוקה (כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות).

7.2.3 התחייבות לשיפוי כלפי נושאי משרה הינה מקובלת בחברות ציבוריות בישראל ובנוסף, תקרת השיפוי שנקבעה בכתבי השיפוי הינה תקרה מקובלת (25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה על-פי הדוחות הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל).

7.2.4 ההתחייבות לשיפוי על-פי כתבי השיפוי בגין חבות כספית שתוטל לטובת אדם אחר הינה ביחס לאירועים שלדעת דירקטוריון החברה ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל במועד הדוח. כמו-כן, סכום השיפוי המירבי בגין חבות כאמור כמפורט בכתבי השיפוי הינו נאות וסביר, בהתחשב באופי והיקף הפעילות של החברה ובהתחשב בסיכונים הכרוכים בניהול חברה ציבורית ובהיקף האחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה.

7.2.5 כתב השיפוי הינם בתנאים זהים ביחס לכל נושאי המשרה בחברה לרבות אלו שמקרב בעל שליטה וקרוביו, ואין באישור נתינתם משום עסקה הכוללת חלוקה (כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות).

7.2.6 לאור האמור, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי מתן כתב השיפוי, הינו נאות וסביר.

7.3 ביחס להחלטה המוצעת המפורטת בסעיף 1.7 לעיל, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי חידוש אישור הענקת כתבי הפטור, כמפורט בסעיף 2.3 לעיל, הינו לטובת החברה וסביר בנסיבות העניין, וזאת, בין היתר, מהטעמים הבאים:

7.3.1 כתב פטור מאחריות הינו הגנה מקובלת, אשר חברה ציבורית מבקשת להעניק לנושאי משרה מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה, תוך ידיעה כי גם במידה ותיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכל בכפוף למגבלות הדין.

7.3.2 אישור פטור מאחריות לנושאי משרה הינו לטובת החברה, הואיל ויש בו כדי לאפשר לנושאי המשרה של החברה למלא את תפקידם, בהתחשב בסיכונים הכרוכים ובאחריות על-פי דין, המוטלת על נושאי המשרה.

7.3.3 תנאי הפטור מאחריות הם בתנאים זהים לכל נושאי המשרה בחברה, לרבות אלו שמקרב בעל שליטה וקרוביו, ואין באישור נתינתם משום עסקה הכוללת חלוקה (כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות).

7.3.4 כתבי הפטור הם בהתאם להוראות תקנון החברה ומדיניות התגמול, בכפוף לכך שמדיניות התגמול תאושר על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה.

7.3.5 לאור האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי מתן כתב הפטור כאמור, הינו הוגן, נאות וסביר.

8. **שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרויות המפורטת בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום**

בדיון שנערך בוועדת התגמול ביום 22 בנובמבר 2017 השתתפו רות רלבג (דירקטורית חיצונית), גיורא ענבר (דירקטור חיצוני) ואיריס בק קודנר. בדיון שנערך בדירקטוריון ביום 28 בנובמבר 2017 השתתפו אפרים רוזנהויז (יו"ר הדירקטוריון), רות רלבג (דירקטורית חיצונית) וגיורא ענבר (דירקטור חיצוני).

שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר היום ומהות עניין זה

ביחס לסעיף 1.2 שעל סדר היום- ה"ה אבי פישר, גונן ביבר ונופר מלובני, המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סיגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. למען הזהירות, היות והסכם הניהול הינו עם כת"ש, עשוי להיות לדירקטורים האמורים עניין אישי באישור הארכת הסכם הניהול. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא שבסעיף 1.2 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

ביחס לסעיף 1.3 שעל סדר היום (תיקון התקנון)- כל הדירקטורים בחברה הנם בעלי עניין אישי, בשל כהונתם כדירקטורים בחברה. ככל שיאושרו תיקון התקנון והענקת כתבי השיפוי, יהיו זכאים הדירקטורים לכתבי השיפוי.

ביחס לסעיף 1.5 שעל סדר היום- ה"ה אבי פישר, גונן ביבר ונופר מלובני, המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סיגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. הדירקטורים האמורים יהיו זכאים לקבלת כתבי שיפוי על-פי ההחלטה האמורה. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא שבסעיף 1.5 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

ביחס לסעיף 1.7 שעל סדר היום (אישור הענקת כתבי פטור)- ה"ה אבי פישר, גונן ביבר ונופר מלובני, המכהנים כדירקטורים בחברה, מכהנים גם כנושאי משרה בכת"ש. כמו-כן, הגב' סיגליה חפץ המכהנת כדירקטורית בחברה, מכהנת גם כדירקטורית בכת"ש. בשל כך שהדירקטורים האמורים עשויים להיחשב בעלי עניין אישי בנושא המפורט בסעיף 1.7 שעל סדר היום, הם לא השתתפו בדיון ובהצבעה בדירקטוריון בנוגע לנושא האמור.

9. **סדרי האסיפה וההצבעה**
- 9.1 **אופן ההצבעה**
- בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות שלוח להצבעה ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("ההצבעה אלקטרונית", "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).
- 9.2 **מועד האסיפה**
- האסיפה תתכנס ביום ד', 3 בינואר 2018, בשעה 13:00, במשרדי החברה ברחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב.
- 9.3 **מניין חוקי ואסיפה נדחית**
- באסיפה יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל קולות ההצבעה שבחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מנין חוקי באסיפה כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע שלאחר מכן (קרי ליום ד', 10 בינואר 2018), לאותה שעה ולאותו מקום ("האסיפה הנדחית"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מנין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, אזי תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.
- 9.4 **הרוב הנדרש באסיפה לאישור החלטות שעל סדר היום**
- 9.4.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיף 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה הכללית, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.
- 9.4.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיפים 1.1 ו-1.6 על סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המוצעת, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או על-גבי כתב ההצבעה (אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה) אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה ויתאר את מהות העניין האישי. לא הודיע בעל מניה כאמור – לא יצביע וקולו לא יימנה.
- 9.5 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, הינו רוב רגיל של יותר מ-50% מכלל קולות המצביעים באסיפה הכללית, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות

הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה. בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או על-גבי כתב ההצבעה (אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה) אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה ויתאר את מהות העניין האישי. לא הודיע בעל מניה כאמור – לא יצביע וקולו לא יימנה.

על אף האמור, דירקטוריון החברה, רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה התנגדה לאישורה, ובלבד שועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת על אף התנגדות האסיפה הוא לטובת החברה.

9.6 המועד הקובע

המועד הקובע את הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה לפי סעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הינו ביום ד', 6 בדצמבר 2017 ("המועד הקובע").

9.7 בא כח ההצבעה

כל מסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("כתב מינוי") ייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב לכך, או, אם הממנה הוא תאגיד - ייעשה המינוי בכתב חתום כדין ובחותמת התאגיד או בחתימת בא-כוחו המוסמך. כתב המינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה, לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתבי המינוי וייפוי הכוח עם תחילת האסיפה.

9.8 כתב הצבעה אלקטרוני

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9.9 הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה לאישור ההחלטה שעל סדר היום גם באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן בעל המניות הודיע כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור בעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה, הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה, שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה מטעם בעלי המניות, הינו חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי- 2,355,975 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי- 1,105,975 מניות), כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

אישור בעלות

9.10

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניות לא רשום, יוכל להשתתף באסיפה, בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה, רק אם ימציא לחברה, לפני מועד האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כמו-כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות

9.11

קודם להצבעה בהחלטה שעל סדר היום, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטות כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או בכתב ההצבעה האלקטרוני, לפי העניין. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא ימנה.

בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

9.12 שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

10. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח מידי זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות האמורות בסעיפים 1.2, 1.3, 1.5 ו-1.7 לעיל, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית כאמור בתקנות בעלי שליטה. החברה תגיש תיקון על-פי הוראה כאמור בדרך הקבועה בתקנות בעלי שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מידי על ההוראה.

11. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המידי

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינה עו"ד לורי דיסטניק, יועצת משפטית ומזכירת חברה, מרחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב, טלפון: 03-6451693; פקס 03-6476104.

12. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים כאמור בתקנה 5 לתקנות בעלי שליטה, וכן בנוסח המלא של ההחלטות שעל סדר היום, במשרדי החברה, ברחוב פנחס רוזן 57, תל-אביב, לאחר תיאום מראש עם עו"ד לורי דיסטניק בטל' 03-6451693, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנוכח לעיל.

בכבוד רב,

קבוצת גולף א.ק. בע"מ

שמות החותמים ותפקידם: רביב ברוקמאייר, מנכ"ל קבוצת גולף
אלי שפיר, סמנכ"ל כספים

נספח א' – מדיניות תגמול מוצעת

מצ"ב.

קבוצת גולף א.ק. בע"מ

(להלן: "החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

1. מטרת המסמך

מטרת מסמך זה היא להגדיר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול לנושאי המשרה בחברה – ~~בהתאם לדרישות תיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "תיקון 20" ו-"חוק החברות", בהתאמה):~~

יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה וכפוף להוראות כל דין.

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

~~מדיניות התגמול תחולל על אישור מדיניות התגמול כמפורט להלן על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ("מדיניות התגמול"), תוחלף במלואה מדיניות התגמול הקודמת של החברה אשר אושרה על-ידי אסיפת בעלי המניות של החברה ביום 18 בדצמבר 2013 כפי שתוקנה ואושרה ביום 23 בספטמבר 2014, ותחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי האסיפה הכללית של החברה ואילך. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.~~

~~מדיניות התגמול חלה על נושאי משרה אשר הינם עובדים או מספקים שירותים לחברה או לחברות בנות שלה, לפי העניין (לרבות, יו"ר דירקטוריון פעיל), ועל הדירקטורים בחברה (למעט, יו"ר דירקטוריון פעיל) חלות רק הוראות סעיפים 10 ו-11 למדיניות התגמול.~~

~~ההוראות המדיניות התגמול המתייחסות למנכ"ל חברה בת, מתייחסות אך ורק למנכ"ל חברה בת פרטית אשר הינו נושא משרה בחברה.~~

2. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של החברה בראייה ארוכת טווח באמצעות:

- 2.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- 2.2 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 2.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
- 2.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

3. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

- להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה:
- 3.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
 - 3.2 תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
 - 3.3 התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רוחיה ויציבותה.
 - 3.4 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
 - 3.5 הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.

4. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול שאר העובדים בחברה

בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ייבחנו, בין השאר, היחס שבין תנאי הכהונה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה, הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן) וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן במספר העובדים בחברה. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול המפורטת להלן, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין תנאי הכהונה עלות ההעסקה של נושאי המשרה אל מול עלות ההעסקה, הממוצעת והחציונית של עובדי החברה - (לפי נתוני שכר מייצגים לשנת 2016). ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי היחסים כאמור הינם סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה. להלן יובא פירוט היחסים לעיל (לפי נתוני שכר מייצגים לשנת 2013):

דרג	לפי ממוצע עלות <u>השכרה העסקה</u> של יתר עובדי החברה	לפי עלות <u>השכרה העסקה</u> החציונית של יתר עובדי החברה
מנכ"ל	2918	3624
נושאי משרה נוספים (שאינם דירקטורים)	1310	1713

5. תנאי התגמול - כללי

- 5.1 תנאי התגמול המוצעים לנושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לפרמטרים המפורטים בסעיף 3 לעיל, תוך התייחסות לתנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה האחרים בחברה ולתנאים עשויים גם להיבחן לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בהשוואה לתנאי התגמול המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.
- 5.2 החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם), תכנית תגמול אשר תכלול שכר, מענק במזומן (בנוסף) ואו תשלום מבוסס מניות.
- 5.3 כמו כן, החברה תקבע הסדרים בסיום יחסי עבודה, בהתאם למקובל בענף ולנוהגי החברה בעניין זה כמפורט בסעיף 7 להלן.
- 5.25-4 אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול.

5.3 לעניין זה יובהר, כי במקרה בו החברה תרכוש פעילות או חברה חדשה אשר עובר לרכישתה על ידי החברה, כיהנו בה מנהלים בכירים אשר לאחר הרכישה יהיו נושאי משרה בחברה, לא ישתנו תנאי העסקתם הקודמים, אף אם תנאים אלו יחרגו ממדיניות התגמול, למשך תקופת מעבר שלא תעלה על 612 חודשים. במהלך תקופת המעבר תביא החברה ייעוץ מאמצים סבירים להתאים את תנאי העסקתם של נושאי משרה כאמור, באופן שיתאים את הוראות להוראות מדיניות התגמול, ולהביאם לאישור כדין. מבלי לגרוע מהאמור, ככל שתנאי העסקתם הקודמים של נושאי משרה כאמור יחרגו ממדיניות התגמול ולא יעלה בידי החברה לאחר שהשקיעה מאמצים סבירים להתאים את תנאי העסקתם להוראות מדיניות התגמול, יותרו תנאי העסקתם כפי שהם.

5.4 שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יהיו טעונים אישור המנכ"ל בלבד ובכפוף לכך שתנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות התגמול. לענין סעיף זה, שינוי לא מהותי יחשב שינוי אשר השפעתו על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה עולה על 10% במצטבר ביחס לתנאי הכהונה הקבועים בהסכם ההעסקה של נושא המשרה.

6. תנאי התגמול - רכיבים קבועים

6.1 כללי

6.1.1 שכר הבסיס מהווה תגמול קבוע שמטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן והמשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע המטלות השוטפות הכלולות במסגרת תפקידו. שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיפים 3 ו-4 לעיל, תוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בחברה, ויכול שיקבעו עשויים גם להיבחן לפי שיקול דעת ועדת התגמול תוך התייחסות גם לתנאי השכר המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בנות השוואה.

במסמך זה "דמי ניהול" או "עלות שכר" משמעם עלות העסקה לחברה לרבות תנאים נלווים כאמור בסעיף 6.3 ולמעט הפרשות חשבונאיות בגין התחייבויות עבר.

6.2 שכר בסיס

מנכ"ל החברה (להלן: "המנכ"ל")

6.2.1 המשכורת החודשית¹ של המנכ"ל (למעט תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3 להלן, ולמעט תגמול הוני ובונוסים) לא תעלה על ~~138~~110 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד למדד לעיליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בינואר 2017-2018 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ-100%, תקרת המשכורת החודשית הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).

יו"ר דירקטוריון פעיל (להלן: "יו"ר הדירקטוריון")

6.2.2 במקרה בו החברה תתקשר עם יו"ר דירקטוריון שלא במסגרת הסכם שירותי ניהול (ראה סעיף 6.5 להלן), אזי:

עלות השכר/דמי ניהול (כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3 להלן, ולמעט תגמול הוני ובונוסים) לא יעלו על 65 אלפי ש"ח לחודש עבור יו"ר פעיל. בהיקף משרה של לפחות 50%, כאשר הסכום האמור

¹ - "משכורת חודשית" לעניין נושא משרה שעובד בחברה הינה שכר בסיס ברוטו ללא גילומים, מענקים, תנאים סוציאליים ו/או נלווים או כל מענק/תשלום אחר, ולעניין נושא משרה המעניק שירותים לחברה - 70% מהתשלום החודשי המשולם לאותו נושא משרה כנגד חשבונית, לפי העניין.

צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בינואר 2017 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ- 50% או הגבוה מ-50%, תקרת עלות השכר/דמי הניהול הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).
עלות השכר/דמי הניהול יהיו צמודים למדד הידוע ביום כניסתו לתוקף של מדיניות זו.

מנכ"ל חברה בת שהיא חברה פרטית (להלן: "מנכ"ל חברה בת")

6.2.3 המשכורת החודשית של מנכ"ל חברה בת אשר הינו נושא משרה בחברה (למעט תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3 להלן, ולמעט תגמול הוני ובונוסים) לא תעלה על 70 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים בינואר 2017 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ- 100%, תקרת המשכורת החודשית הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).

נושאי משרה נוספים שאינם נושאי המשרה אשר פורטו בסעיפים 6.2.1 עד 6.2.3 וכן שאינם דירקטורים ("נושאי המשרה הנוספים")

6.2.4-2.3 המשכורת החודשית של נושאי המשרה הנוספים (למעט תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3 ולמעט בונוסים ותגמול הוני) לא תעלה על 58 אלפי ש"ח עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים בינואר 2017 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ- 100%, תקרת המשכורת החודשית הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).

6.3 תנאים נלווים

6.3.1- לנושאי המשרה בחברה יתווספו לכל הפחות תנאים סוציאליים כמקובל בחוק. כמו כן, נוסף על כך חבילת השכר יכולה לכלול תנאים נלווים נוספים, כמפורט בטבלה שלהלן:

תנאים נלווים ²	מנכ"ל	נושאי המשרה הנוספים
עלות רכב צמוד	עד שווי של 300 אלפי ש"ח	עד שווי של 150 אלפי ש"ח
גילום שווי רכב	כן	בהתאם להסכם ההעסקה
טלפון נייד	כן	כן
ימי חופשה	25	26-22
ביטוח מנהלים/קרן פנסיה	כן	כן
קרן השתלמות	כן	כן

6.3.1-3.2 תנאים אלו יהיו מקובלים, אשר עשויים לכלול, בין היתר:³ רכב בדרגה המקובלת על החברה, גילום שווי רכב, טלפון נייד, הפרשות לביטוח מנהלים/קרן פנסיה, הפרשות לקרן השתלמות. כמו כן, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים גם להחזר הוצאות במסגרת תפקידם (קיימת תקרה להוצאות בגין ארוחות). התנאים הנלווים הנם כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ויעודכנו בהתאם מעת לעת על-ידי ועדת התגמול.

6.4 מענק חתימה

האורגנים המוסמכים בחברה יוכלו לאשר עד 3 משכורות חודשיות כמענק חתימה לנושא משרה חדש.

² - במידה שהחברה תתקשר עם יו"ר דירקטוריון שלא כנגד חשבונית, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון לתנאים נלווים, באופן שעלות השכר החודשית שלו לא תעלה על האמור בסעיף 6.2.2.

³ במידה והחברה תתקשר עם יו"ר דירקטוריון שלא כנגד חשבונית, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון לתנאים נלווים, באופן שעלות השכר החודשית שלו לא תעלה על האמור בסעיף 6.2.2.

6.5 הסכם ניהול

שירותי ניהול נוספים, לרבות העמדת שירותי נושאי משרה לחברה, עשויים להינתן גם על דרך של העמדת שירותים אלו באמצעות הסכם ניהול, לרבות עם בעלת השליטה בחברה⁴. **סך דמי הניהול שישולמו בשנה בגין שירותים אלו לא יעלו על 2 מיליוני ש"ח.**

7. תנאי התגמול - הודעה מוקדמת ותנאי, הסתגלות, תנאי פרישה ואי תחרות

7.1. עם סיום עבודת נושא המשרה בחברה (מכל סיבה שהיא), למעט במקרים **כגון הפרת חובת אמונים וכדומה (אך כפוף להוראות כלבהם) נשללת הזכאות על-פי דין**, ישוחררו לנושא המשרה כל הכספים שנצברו בקופות/קרנות הפנסיה ובביטוחי המנהלים. במקרה שלא יהיה בקופות (רכיב הפיצויים) כדי 100% מהסכום המגיע לנושא המשרה (לו הוא היה זכאי לפיצויי פיטורים על-פי דין) האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר לשלם לנושא המשרה את השלמת הסכום, וזאת גם במקרה של התפטרות.

7.2 הודעה מוקדמת

7.2.1 תקופת ההודעה המוקדמת של כל נושא משרה לא תעלה על 4 חודשים.
7.2.2 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל.
7.2.3 נושא המשרה **יחויב לעשוי להיות** זכאי לתשלום שכר, הטבות, ותנאים נלווים גם בתקופת ההודעה המוקדמת, **כולם או חלקם והכל בכפוף לדרישות הדין**. יובהר כי נושא משרה אשר לא עבד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת לא יהיה זכאי לתשלום בונוסים בגין תקופה זו.

7.3 מענק הסתגלות

7.3.1 **בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה שעבד/כיהן בחברה במשך תקופה העולה על 4 חודשים, מענק הסתגלות.**
7.3.2 **לא יינתן מענק הסתגלות אם נושא המשרה התפטר או פוטר או נסתיימה כהונתו בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבלת פיצויי פיטורין על-פי דין (לרבות, בשינויים המחויבים, במקרה שנושא המשרה אינו נחשב עובד).**

7.47-3 מענקי פרישה

⁴ יצוין, כי ביום **29 בינואר 2012** בדצמבר 2014 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לתקופה נוספת של שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה כאמור, הסכם למתן שירותי ניהול **"הסכם הניהול"** בין החברה לתשלובת כיתן בע"מ ("תשלובת כיתן"), המוחזקת בבעלות מלאה בחברה בת בבעלותה המלאה של כלל תעשיות השקעות בע"מ (להלן: **"בעלת השליטה"** לפי ("זכויותיה והתחייבויותיה של תשלובת כיתן מכת ההסכם הומחו לבעלת השליטה. על-פי ההסכם מוענקים שירותי ניהול שונים הניתנים על ידי דירקטורים ואו עובדים ואו נותני שירותים מטעמה של כיתן ואו חברות המוחזקות בה"ש ו/או חברות המוחזקות על ידי-גידה (לרבות באמצעות דירקטורים בהן ו/או עובדים בהן ו/או נותני שירותים המוענקים לחברה מגורמי מטה בבעלת השליטה, כגון שירותים חשבונאיים, שירותים פיננסיים, שירותים משפטיים ושירותי ניהול) במסגרת מטעמן) ו/או באמצעות קבלי משנה ("שירותי הניהול" ניתנים שירותי ניהול דירקטוריון הכוללים, בין השאר, הכנת תכנית אסטרטגית, תקציב שנתי ולינוי מהלכים אסטרטגיים מרכזיים בחברה. התמורה בגין שירותי("). לפרטים נוספים, ראה סעיף 2.1 לחלק ד' לדוח השנתי לשנת 2016 אשר פרסמה החברה ביום 12 במרס 2017 (אסמכתא מספר: 2017-01-023244) **הארכת הסכם הניהול (להלן: "דמי הניהול")** נקבעה כדלקמן: דמי ניהול בסך של כ- 0.4% מסך ההכנסות הרבעוניות עד 75 מיליוני ש"ח וכ- 0.1% מיתרת ההכנסות הרבעוניות העולות על 75 מיליוני ש"ח. בכל מקרה, דמי הניהול בגין שנה קלנדרית לא יפחתו מ- 0.4% מסך הכנסות לתקופה נוספת של עד 300 מיליוני ש"ח ועוד סכום השווה ל- 0.0% שלוש שנים החל מיום 14% מיתרת ההכנסות העולות 29 בינואר 2018, עומדת על 300 מיליוני ש"ח (מחזורי ההכנסות צמודים למדד המחירים לצרכן סדר יומה של חודש דצמבר 2001). האסיפה הכללית אשר על סדר יומה אף אישור מדיניות תגמול זו (ראה סעיפים 1.2 ו-2.1 לדוח זימון האסיפה הכללית האמורה).

7.4.17-3.1 _____ במקרה של סיום העסקה יוכלו האורגנים המוסמכים בחברה לאשר הענקת מענקי פרישה בסך שיקבע כמכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורתו האחרונה, אך לא יותר מ-15 משכורות.

7.4.27-3.2 _____ הקריטריונים שייבחנו לצורך הענקת מענקי פרישה יכללו, בין היתר, את:

- תנאי כהונתו של נושא המשרה בתקופה זו.
- ביצועי החברה בתקופה האמורה בתקופת כהונתו/העסקתו.
- נסיבות הפרישה, לרבות גיל, מצב רפואי, בקשת העובד, פיטורים.
- תרומתו של נושא החברה להשגת יעדי החברה.
- ותק בחברה.
- נושא המשרה חתם על סעיף אי תחרות לתקופה שאינה פחותה מתקופת מענק הפרישה.
- המלצה ואישור מנכ"ל (או יו"ר דירקטוריון, במקרה של מנכ"ל פורש).

7.5 בכל מקרה הסכומים שישולמו לפי סעיפים 7.2 עד 7.4 לעיל, לא יעלו על 6 משכורות חודשיות.

8. תנאי התגמול - רכיבים משתנים

8.1 מענק במזומן (להלן: "בונוס")

- 8.1.1 החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה זכאות לבונוס כחלק מתנאי התגמול שלהם.
- 8.1.2 הבונוס יקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים הניתנים למדידה (להלן: "**הבונוס המדיד**") וקריטריונים/או קריטריונים איכותיים ו/או על-פי שיקול דעת, כמפורט להלן.
- 8.1.3- ביחס לבונוס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל -** רכיב הבונוס המדיד יחושב על בסיס עמידה שנתית ביעדי החברה (להלן: "**היעדים**"), אשר יובאו לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בתחילת כל שנה ולא יאוחר מ-**31 בינואר** מתום חודש **פברואר** בכל שנה.
- 8.1.38-1.4 במסגרת הגדרת היעדים, תבוצע הבחנה בין יעדים לנושאי משרה האמונים על כלל פעילות החברה (מנכ"ל, סמנכ"ל כספים ומנהל לוגיסטיקה ורכש) לבין יעדים לנושאי משרה האמונים על מגזרי הפעילות השונים (מנהלי תפעול ושיווק וכן מנהלות מסחריות).
- 8.1.48-1.5 נושא משרה שעבד פחות מ- 3 חודשים, לא יהיה זכאי למענק בגין אותה שנה קלנדרית. נושא משרה שעבד יותר מ- 3 חודשים אך פחות משנה קלנדרית מלאה, יהיה זכאי למענק שנתי יחסי, בהתאם להיקף העבודה הרלוונטי.
- 8.1.58-1.6 בכל מקרה ועניין, במידה שהחברה תציג בדוחותיה הכספיים המבוקרים לשנה מסוימת הפסד תפעולי לפני בונוסים באותה שנה, לא יוענקו בונוסים לפי סעיף 8.1 זה לנושאי המשרה בגין שנה זו.

בונוס למנכ"ל ולסמנכ"ל הכספים

8.1.68-1.7 המנכ"ל ולסמנכ"ל הכספים יהיו זכאים יהיה זכאי לבונוס אשר ייגזר משני הרכיבים כדלקמן:

(1) רכיב כלל חברתית לבונוס המדיד:

בונוס בגין רכיב זה ייגזר משני הרכיבים הבאים:

א. עמידה ביעד רווח תפעולי⁵ מתוכנן

רכיב זה ייגזר מהרווח השנתי התפעולי אותו החברה השיגה בפועל (להלן: "הביצוע בפועל") אל מול יעד הרווח השנתי התפעולי אשר תוכנן ואשר ייגזר מתכנית העבודה של החברה לאותה שנה (להלן: "הביצוע המתוכנן").

- סף הביצוע בפועל המינימאלי לזכאות בגין רכיב זה, שעד אליו לא ישולם לנושא המשרה בונוס בגין רכיב זה, הינו 85% מהביצוע המתוכנן.

- היקפי הזכאות לבונוס (במונחי מספר משכורות חודשיות)⁶ ביחס לביצוע המתוכנן מוצגים בטבלה שלהלן:

שיעור העמידה בביצוע המתוכנן	בונוס למנכ"ל*	בונוס לסמנכ"ל כספים*
עד 85%	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה
100%	3 משכורות	3 משכורות
110% ומעלה	6 משכורות	5-5 משכורות

* חישוב גובה הבונוס עבור כל רמת ביצוע בין המדרגות ייעשה באופן ליניארי.

ב. שיפור ברווחיות ביחס לשנים קודמות-לשנה קודמת:

בונוס בגין רכיב זה ייגזר משיעור הרווח התפעולי השנתי אותו החברה השיגה בפועל, אל מול שיעור הרווח התפעולי הממוצע בשנתיים שקדמו לשנה דו-שנה קודמת (להלן: "שיפור ברווח"). עבור כל שיפור ברווח של 0.5%, יהיו זכאיים היה זכאי המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים לבונוס של משכורת חודשית וחצי משכורת חודשית, בהתאמה (הבונוס יחושב באופן פרופורציונאלי לשיפור ברווח שהושג).

2) רכיב הערכת מנהל

המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים יהיו זכאיים היה זכאי למענק שנתי בגין ביצועי נושא המשרה בביצועי אותה שנה על פי קריטריונים איכותיים. הקריטריונים אשר ישמשו לקביעת הזכאות למענק בגין רכיב זה יכללו, בין היתר, הערכת הגורם הממונה יו"ר הדירקטוריון את תרומתו האישית של נושא המשרה המנכ"ל לביצועי החברה (במקרה של המנכ"ל - הערכת יו"ר הדירקטוריון). השגת יעדיה, השאת רווחיה והצלחתה, עמידה בנהלים פנימיים וכדומה. היקף הבונוס בגין רכיב זה בתוספת בונוס חד פעמי (כמפורט בסעיף 8.2 להלן, ככל שיוחלט להעניק בונוס חד פעמי כאמור באותה שנה), לא יעלה על יחדיו על 3 ו-2.5 משכורות חודשיות-נוספות למנכ"ל ולסמנכ"ל הכספים, בהתאמה.

⁵ במסמך זה "רווח תפעולי" הינו לפני בונוסים בממוצע.

⁶ לעניין חישוב הבונוס השנתי (כמפורט בסעיף 8.1 לעיל), המשכורת החודשית תהא המשכורת החודשית האחרונה ששולמה בשנה בגינה ניתן המענק השנתי.

בונוס ליו"ר דירקטוריון המועסק שלא במסגרת שירותי הניהול (להלן בסעיף קטן זה: "היו"ר")

8.1.78-1.8 היו"ר יהיה זכאי לבונוס אשר ייגזר ~~מהרכיב הכלל-חברתי מרכיב הבונוס המדיד~~ (כמפורט לעיל), בהתאם להיקפי הזכויות הבאים:

(1) עמידה ביעד רווח תפעולי מתוכנן:

היקפי הזכויות לבונוס (במונחי מספר משכורות חודשיות) ביחס לביצוע המתוכנן מוצגים בטבלה שלהלן:

שיעור העמידה בביצוע המתוכנן	בונוס ליו"ר*
עד 85%	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה
100%	3 משכורות
110% ומעלה	6 משכורות

* חישוב גובה הבונוס עבור כל רמת ביצוע בין המדרגות ייעשה באופן ליניארי.

(2) שיפור ברווחיות ביחס לשנים קודמות: לשנה קודמת:

עבור כל שיפור ברווח של 0.5%, יהיה זכאי היו"ר לבונוס של משכורת חודשית אחת (הבונוס יחושב באופן פרופורציונאלי לשיפור ברווח שהושג).

בונוס למנהל הלוגיסטיקה והרכש

8.1.9 מנהל הלוגיסטיקה והרכש יהיה זכאי לבונוס אשר ייגזר משני הרכיבים כדלקמן:

(1) רכיב כלל חברתי:

- מנגנון הבונוס בגין הרכיב הכלל-חברתי הינו לזהה למנגנון של המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים.
- היקפי הזכויות לבונוס (במונחי מספר משכורות חודשיות) מוצגים בטבלאות הבאות:

עבור עמידה ביעד התאמת הרווח התפעולי המתוכנן לצורך רכיב הבונוס המדיד ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל

שיעור העמידה בביצוע המתוכנן	בונוס למנהל הלוגיסטיקה והרכש*
עד 85%	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה
100%	3 משכורות
110% ומעלה	5-5 משכורות

* חישוב גובה הבונוס עבור כל רמת ביצוע בין המדרגות ייעשה באופן ליניארי.

עבור רכיב שיפור ברווחיות ביחס לשנים קודמות:

עבור כל שיפור ברווח של 0.5%, יהיה זכאי מנהל הלוגיסטיקה והרכש לבונוס של חצי משכורת חודשית (הבונוס יחושב באופן פרופורציונאלי לשיפור ברווח שהושג).

(2) רכיב הערכת מנהל

החברה תהיה רשאית להעניק למנהל הלוגיסטיקה והרכש בונוס שלא יעלה על 2.5 משכורות חודשיות בגין רכיב הערכת מנהל, בהתאם לקריטריונים שפורטו בסעיף 8.1.7 (2) לעיל.

8.1.8-1.10 הרווח התפעולי לצורך רכיב הבונוס המדיד ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל יהא הרווח התפעולי כפי שמופיע בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה, לפני בונוסים במזומן, בנטרול: השפעות רכישות או מכירות של החזקות בתאגידים ו/או נכסי תאגידים או של פעילויות חדשות; שינויים מבניים בקבוצה; תשלום מבוסס מניות בקבוצה; הפרשה לנכסים מכבידים; ירידת ערך מוניטין; השפעות תוצאות הליכים משפטיים; ירידת ערך נכסים; רווח/הפסד ממכירת נכסים; עלויות עסקאות רכישה ומכירה של נכסים קבועים ועלויות הנפקה וגיוס הון; והשלכות על תוצאות כספיות שינבעו משינויים חשבונאיים/מיסויים בחברה ובתאגידים בשליטתה.

8.1.9 בונוס לנושאי משרה אשר אמונים על מגזרי פעילות (מנהלי תפעול ושיווק ומנהלות מסחריות) כפופי מנכ"ל (לרבות מנכ"ל חברה בת) (להלן בסעיף זה: "נושאי משרה האמונים על פעילות עסקית במגזרי פעילות החברה המשרה")

8.1.11 וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו זכאים לבונוס אשר ייגזר משלושת הרכיבים כדלקמן:

(1) רכיב מגזרי:

בונוס בגין רכיב זה ייגזר מהרווח השנתי התפעולי אשר הושג במגזר הפעילות הספציפי עליו אמון נושא המשרה בפועל (להלן: "הביצוע בפועל") אל מול יעד הרווח השנתי התפעולי אשר תוכנן לאותו מגזר (להלן: "הביצוע המתוכנן").

- סף הביצוע בפועל המינימאלי לזכאות בגין רכיב זה, שעד אליו לא ישולם לנושא המשרה בונוס בגין רכיב זה, הינו 85% מהביצוע המתוכנן.
- היקפי הזכאות לבונוס (במונחי מספר משכורות חודשיות) ביחס לביצוע המתוכנן מוצגים בטבלה שלהלן:

שיעור העמידה בביצוע המתוכנן של המגזר הספציפי	בונוס למנהלי תפעול ושיווק ולמנהלות מסחריות*
עד 85%	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה
100%	משכורת אחת
110% ומעלה	2 משכורות

* חישוב גובה הבונוס עבור כל רמת ביצוע בין המדרגות ייעשה באופן ליניארי.

(2) רכיב כלל חברתי:

- מנגנון הבונוס בגין הרכיב הכלל חברתי הינו לזהה למנגנון של המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים.
- היקפי הזכאות לבונוס (במונחי מספר משכורות חודשיות) מוצגים בטבלאות הבאות:

עבור עמידה ביעד הרווח התפעולי המתוכנן:

שיעור העמידה בביצוע המתוכנן	בונוס למנהלי תפעול ושיווק ולמנהלות מסחריות*
עד 85%	לא יינתן בונוס בגין רכיב זה
100%	2 משכורות
110% ומעלה	3.5 משכורות

* חישוב גובה הבונוס עבור כל רמת ביצוע בין המדרגות ייעשה באופן ליניארי.

עבור רכיב שיפור ברווחיות ביחס לשנים קודמות:

עבור כל שיפור ברווח של 0.5%, יהיו זכאים מנהלי התפעול והשיווק והמנהלות המסחריות לבונוס של חצי משכורת חודשית (הבונוס יחושב באופן פרופורציונלי לשיפור ברווח שהושג).

(3) רכיב הערכת מנהל

החברה תהיה רשאית רשאים להעניק בונוס לנושאי משרה אלו בונוס שלא יעלה על 2.5 משכורות חודשיות נוספות בגין רכיב הערכת מנהל, בהתאם לקריטריונים שפורטו בסעיף 8.1.7 (2) לעיל.

תקרת הבונוס

8.1.12 יו"ר הדירקטוריון אשר אינו מועסק במסגרת שירותי הניהול. סך הבונוס במועד תשלומו לא יעלה על 10 משכורות חודשיות.

שהנם כפופי מנכ"ל סך הבונוס במועד תשלומו על בסיס יעדים מדידים ו/או קריטריונים איכותיים ו/או על-פי שיקול דעת.

במידה ולא מדובר ביעד מדיד אבסולוטי, מידת העמידה באותו היעד תוערך על-ידי מנכ"ל החברה. הבונוס לנושא המשרה יחושב בגין כל שנה קלנדרית ויובא על-ידי מנכ"ל החברה לאישור והחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה בגינה משולם המענק המשתנה.

8.1.13 הבונוס לנושא המשרה לא יעלה על 10 משכורות חודשיות: התקרה הקבועה בסעיף 8.4 להלן.

8.1.14 נושאי המשרה הנוספים: סך הבונוס במועד תשלומו לא יעלה על 8 משכורות חודשיות של כל אחד מנושאי המשרה הללו.

8.1.108-1.15 כפוף לאמור בהסכמים קיימים במועד אישור מדיניות זו, לדירקטוריון הסמכות להפחית את גובה המענק השנתי לנושאי המשרה על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

8.1.16 ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר מענק יחסי בעת עזיבה במהלך השנה, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות מחמת הסיבה אשר שוללת פיצוי פיטורין.

8.2 בונוס חד פעמי

8.2.18-1.17 החברה תהיה רשאית להעניק, כפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, בונוס חד פעמי למי מנושאי המשרה בשל תרומה ייחודית ו/או מאמצים ניכרים ו/או הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה בהם נושא המשרה היה דומיננטי בהשגתם (כגון מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו אשר בגינה נוצר רווח הון שאינו קיבל ביטוי ברווח התפעולי של החברה) ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי ויוצא דופן אשר יש בו כדי לקדם את טובתה של החברה ואת תכניתה האסטרטגית.

8.2.28-1.18 הבונוס החד פעמי ייקבע על-פי פרמטרים כמותיים ותרומו-האישית של נושא המשרה ולא יעלה על 6 משכורות חודשיות. יובהר כי הענקת בונוס חד פעמי למנכ"ל תהא טעונה אישור אסיפת בעלי המניות של החברה (בנוסף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) ככל שהבונוס החד פעמי בתוספת מענק שנתי בגין רכיב הערכת מנהל (כמפורט בסעיף 8.1.6 (2) לעיל) (ככל שיוענק לו באותה שנה), יעלו יחדיו על 3 משכורות. עוד יובהר, כי הענקת בונוס חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון

טענה אישור. אסיפת בעלי המניות של החברה (בנוסף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון). כמו-כן, יובהר כי הבונוס החד פעמי הינו מענק נפרד מהבונוס השנתי השוטף ומהתגמול ההוני.

8.3 השבה של תגמול מענק שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)

8.3.18-1-19 נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו כל סכום ששולם ביתר בגין מענק אשר שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.

8.3.28-1-20 גובה התשלומים העודפים התשלום יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה - "(סכום ההשבה)".

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

8.3.4 השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי בדיון החל או בתקינה הנוגעת לכללים החשבונאיים.

8.4 תקרת סך הבונוס (הן ביחס לבונוס במזומן (בהתאם לסעיף 8.1) והן ביחס לבונוס החד פעמי (בהתאם לסעיף 8.2):

8.4.1 יו"ר דירקטוריון אשר אינו מועסק במסגרת הסכם הניהול (בהתאם לסעיף 6.5 לעיל): סך הבונוס במועד תשלומו לא יעלה על 8.10 משכורות חודשיות.⁷

8.4.2 מנכ"ל: סך הבונוס במועד תשלומו לא יעלה על 8.10 משכורות חודשיות.⁵

8.4.3 נושאי המשרה הנוספים ומנכ"ל חברה בת: סך הבונוס במועד תשלומו לא יעלה על 6.8 משכורות חודשיות של כל אחד מנושאי המשרה הללו.

8.4.48-1-21 כפוף לאמור בהסכמים קיימים במועד אישור מדיניות זו, לדירקטוריון הסמכות להפחית את גובה המענק השנתי לנושאי המשרה על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

8.4.5 ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר מענק יחסי בעת עזיבה במהלך השנה, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות מחמת הסיבה אשר שוללת פיצוי פיטורין.

8.58-2 תשלום מבוסס מניות

8.5.18-2-1 תשלום מבוסס מניות מחזק את הקורלציה בין היקף התגמול של נושא המשרה להשאת ערך לבעלי המניות של החברה.

⁷ במסגרת הסכם ההעסקה של המנכ"ל והסכם השירותים של יו"ר הדירקטוריון אשר מכתיבים בחברה במועד אישור מדיניות התגמול ("המנכ"ל" ו-"יו"ר הדירקטוריון", בהתאמה), נקבע כי תקרת סך הבונוס להם זכאים הינה 10 (עשר) משכורות חודשיות. בהתאם להחלטות ועדת התגמול והדירקטוריון החברה מהימים 22 בנובמבר 2017 ו-28 בנובמבר 2017, בהתאמה ובהסכמת המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, יתוקנו הסכם ההעסקה של המנכ"ל החברה והסכם השירותים של יו"ר הדירקטוריון באופן שתקרת סך הבונוס להם זכאים תעמוד על 8 (שמונה) משכורות חודשיות.

8.5.28-2.2 _____ החברה עשויה להעניק מעת לעת לנושאי המשרה בה מניות חסומות, אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ויאומצו מעת לעת וכפוף לכל חוק רלוונטי.

8.5.38-2.3 _____ במידה שהחברה תעניק החל ממועד אישור מדיניות תגמול זו, תגמול מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרות המתוארות להלן (לעניין זה ההטבה השנתית לא תוגדר לפי פריסה חשבונאית, אלא כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את הענקתו חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות)⁸ (-):

- יו"ר דירקטוריון שאינו מועסק במסגרת שידורי-הסכם הניהול - (כמפורט בסעיף 6.5): גובה ההטבה השנתית בגין תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את ההענקה לא יעלה על 50%-מעלות עלות השכר השנתי/דמי ניהול שנתיים-בגין תקופה של 8 חודשים (כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3).

- מנכ"ל: גובה ההטבה השנתית בגין תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את ההענקה לא יעלה על 50%-מעלות השכר השנתי (כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3)-6 משכורות חודשיות.

- נושאי המשרה הנוספים ומנכ"ל חברה בת: גובה ההטבה השנתית בגין תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את ההענקה לא יעלה על 60%-מעלות השכר השנתי (כולל תנאים נלווים כמפורט בסעיף 6.3)-6 משכורות חודשיות של כל אחד מנושאי המשרה הללו.

8.5.48-2.4 _____ התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה תהיה לכל הפחות 3 שנים ממועד ההענקה. התגמול ההוני יהא ניתן למימוש עד תום 6 שנים ממועד ההענקה.

עם זאת, בתנאי התגמול ההוני לנושאי משרה, ניתן יהיה לקבוע כי תקופת ההבשלה של כתבי האופציה תואץ (באופן חלקי כמפורט להלן) במקרה של עסקת שינוי שליטה. כן ניתן יהיה לקבוע בתנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה, כי נושא המשרה יהיה זכאי למכור את המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה שהבשילו, לרבות המניות שתנבענה מכתבי האופציה שהבשלתם תואץ במקרה של עסקת שינוי שליטה, לרוכש השליטה, על-פי המחיר למניה שייגזר מאותה עסקה, כדלקמן:

[א] ההאצה האמורה תהיה בהתאם ליחס שבין התקופה שעברה ממועד ההענקה ועד למועד השלמת עסקת שינוי השליטה, לבין התקופה שממועד ההענקה ועד לתום תקופת ההבשלה של המנה הרלוונטית ("יחס התקופות").

לעניין זה, משמעות המונח "עסקת שינוי שליטה" הינה התרחשות של כל הליך או אירוע או סדרה של הליכים או אירועים קשורים שתוצאתם שינוי שליטה בחברה (במישרין או בעקיפין), בין אם תוצאתם הפיכת החברה לפרטית ובין אם לאו, לרבות האירועים המפורטים להלן: (1) מכירה, או העברה בכל דרך אחרת, של כל או רוב נכסיה המאוחדים של החברה (במקרה של ספק, יכריע דירקטוריון החברה האם נמכרו כל או רוב נכסיה המאוחדים של החברה); (2) מכירה, העברה או הקצאה של ניירות ערך בחברה, שמהווה העברת שליטה; (3) הליך של מיזוג

⁸ - יצוין, כי לאחר בחינה, ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה כי לא נכון לקבוע תקרה לשווי ההטבה בעת המימוש, ולפיכך התקרה שנקבעה הינה בעת ההענקה בלבד.

או עסקה דומה של החברה עם או לתוך חברה אחרת (או חברות אחרות), לרבות מקרים בהם החברה אינה החברה השורדת. יובהר כי לעניין זה עסקת שינוי שליטה איננה כוללת מיזוג עם החברה האם.

"שליטה" לעניין זה הינה כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968.

[ב] בנוסף לאמור לעיל, אם המועד הקובע לשינוי השליטה יתרחש לא יאוחר מחלוף שנתיים ממועד הענקת כתבי האופציה כאשר נושא המשורה התפטר/פוטרו או הסתיימה העסקתו בדרך אחרת במסגרת שינוי השליטה, אזי בנוסף לכמות כתבי האופציה שמועדי הבשלתם יואצו בהתאם לתחשיב יחס התקופות כפי שמפורט בסעיף [א] לעיל, יואצו מועדי הבשלתם של כתבי אופציה נוספים שטרם הבשילו, בשיעור של 50% מיתרת כתבי האופציה שתקופת הבשלתם טרם הסתיימה כאמור, וזאת רק לגבי כתבי אופציה שיחס התקופות לגביהם שווה ו/או גבוה מ-50%.

[ג] אם המועד הקובע לשינוי השליטה יתרחש לאחר שנתיים ממועד הענקת כתבי האופציה, אזי בנוסף לכמות כתבי האופציה שמועדי הבשלתם יואצו בהתאם לתחשיב יחס התקופות כפי שפורט בסעיף [א] לעיל, יואצו מועדי הבשלתם של כתבי אופציה נוספים שטרם הבשילו בשיעור של "יחס התקופות" לגבי יתרת כתבי האופציה שתקופת הבשלתם טרם הסתיימה.

8.5.58-2-5 בעת הענקת תגמול מבוסס מניות, מחיר המימוש יהיה גבוה ממחיר המניה במועד אישור הדירקטוריון את הענקתה באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך. בכל מקרה, מחיר המימוש שיקבע לא יפחת מממוצע שערי הנעילה ב- 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון את ההענקתה.

8.5.68-2-6 היקף הדילול המרבי האפשרי המצטבר בגין כלל ההענקות שתבוצענה בחברה לנושאי משרה בחברה לא יעלה על 10%.

8.2.7 זכאות נושא משרה לתגמול מבוסס מניות בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם להגדרות תוכניות התגמול מבוסס המניות שאומצו או יאומצו על ידי דירקטוריון החברה.

8.5.7 תנאי התגמול ההוני לנושאי משרה עשויים לכלול הוראות הנוגעות להאצת הבשלה במקרים מסוימים, בין היתר, במקרים של הפסקה או סיום העסקה.

9. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

9.1 יו"ר דירקטוריון המועסק שלא במסגרת שירותי הניהול

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 1.5

9.2 המנכ"ל

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 1.5

9.3 מנכ"ל חברה בת

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 1.5

9.49-3 נושאי המשרה הנוספים

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 1.5

10. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

10.1 ביטוח דירקטורים ונושאי משרה

הדירקטורים ונושאי המשרה יכוסו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שתרכוש החברה; מעת לעת; באישור דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית. היקף הכיסוי הביטוחי המרבי לא יעלה על 35 מיליון דולר ארה"ב. דמי הביטוח השנתיים לא יעלו על 30 אלפי דולר ארה"ב. ההשתתפות העצמית לחברה 10,000 דולר סך הכל לאירוע למעט השתתפות עצמית בסך של 50,000 דולר בגין תביעות בארצות הברית ובקנדה ולמעט השתתפות עצמית בסך של 500,000 דולר בגין תביעות ניירות ערך בארצות הברית ובקנדה.

10.2 כתבי פטור ושיפוי לדירקטורים ונושאי משרה

החברה עשויה למסור לדירקטורים ונושאי המשרה כתבי פטור ושיפוי על פי נוסח שיאושר מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה. גובה השיפוי הכולל לנושאי המשרה על פי כתב שיפוי שיוצא לנושאי משרה בחברה, לא יעלה על גבולות סכומי השיפוי שנקבעו בכתב השיפוי שצורף לדוח המיידית של החברה מיום 24 בינואר 2012 (מספר אסמכתא 01-023139-2012) לדוח זימון האסיפה הכללית אשר על סדר יומה אף אישור מדיניות תגמול זו (ראה סעיף 1.4 לדוח). לנסח כתבי הפטור של החברה, ראה דוח מיידית מיום 25 בנובמבר 2015 (מספר אסמכתא 01-163776-2015) סעיפים 1.7 ו-2.3 לדוח זימון האסיפה הכללית אשר על סדר יומה אף אישור מדיניות תגמול זו.

11. שכר דירקטורים

- 11.1 גמול דירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה וששירותיהם אינם מועמדים במסגרת הסכם ניהול ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.
- 11.2 דירקטורים ששירותיהם מועמדים לחברה במסגרת הסכם ניהול (כמצוין בסעיף 6.5 לעיל) לא יהיו זכאים לגמול.

נספח ב' – תקנון מעודכן

מצ"ב.

חוק החברות, התשנ"ט-1999

חברה מוגבלת במניות

תקנון

של

קבוצת גולף א.ק. בע"מ

GOLF & CO GROUP LTD.

פרשנות

1. בתקנון זה, מלבד אם נוסח הכתוב מצריך פירוש אחר:
 - "אסיפה כללית" – אסיפה שנתית ו/או אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה.
 - "בעל מניות" – מי שהוא בעל מניות רשום או מי שהוא בעל מניה שאינו רשום.
 - "בעל מניות רשום" – מי שרשום במרשם כבעל מניה.
 - "בעל מניות שאינו רשום" – מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה של החברה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם חברה לרישומים.
 - "הדירקטוריון" – הדירקטוריון של החברה שנבחר כדין בהתאם להוראות תקנון זה.
 - "הליך מינהלי" – הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך; וכן הליך לפי פרק ז'1 לחוק ההגבלים העסקיים, תשמ"ח-1988, כפי שיתוקן מעת לעת; וכן כל הליך מנהלי אחר או הליך אכיפה מנהלי אחר או נוסף אשר על פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות המוצאות בקשר אליו או תשלומים הקשורים אליו או בגינו.
 - "החברה" – קבוצת גולף א.ק. בע"מ.
 - "חוק החברות" – חוק החברות, התשנ"ט-1999.
 - "חוק ניירות ערך" – חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
 - "המנהל הכללי" – המנהל הכללי של החברה.
 - "המרשם" – מרשם בעלי המניות של החברה, לרבות מרשם בעלי המניות המהותיים, שיש לנהלו בהתאם לחוק החברות ו/או אם החברה תחזיק מרשם נוסף מחוץ לישראל - כל מרשם נוסף, בהתאם למקרה.
 - "המשרד" או "המשרד הרשום" – המשרד הרשום של החברה כפי שיקבע על-ידי דירקטוריון החברה מעת לעת.
 - "כתב" – כתב יד, דפוס, ליטוגרפיה, צילום, מברק, טלקס, פקסימיליה, דואר אלקטרוני, וכל צורה אחרת של יצירה או הטבעה של מילים בצורה הנראית לעין והניתנת לקריאה.
 - "ניירות ערך" – כהגדרתם בחוק ניירות ערך.
 - "פקודת החברות" – פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983.
 - "רוב רגיל" – רוב של יותר מ- 50% מכלל קולות המצביעים באסיפה או בישיבה, וזאת מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

"תאגיד" – חברה, שותפות, אגודה שיתופית, עמותה וכל חבר בני-אדם אחר מואגד.

"תקנון זה" או "התקנון" – תקנון ההתאגדות לפי מסמך זה, כפי שיתוקן ו/או ישונה כדין מעת לעת;

"תשלום לנפגע הפרה" – תשלום לנפגע הפרה בקשר עם הליך מינהלי, כאמור בסעיף 52 נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.

כפוף להוראות תקנה זו, בתקנון זה - מלבד אם הוגדר אחרת או אם נוסח הכתוב מצריך פירוש אחר, המונחים אשר הוגדרו בחוק החברות, יהיו להם הפירושים אשר ניתנו להם שם; ומילים הבאות ביחיד תכלולנה את הרבים ולהיפך, ומילים הבאות במין זכר תכלולנה את הנקבה, ומילים שפירושן בני אדם תכלולנה גם תאגידים. הכותרות בתקנון זה נועדו לשם נוחות בלבד, ואין ללמוד מהם לפירושו של תקנון זה.

בכל מקום בו נזכר שמו של חוק או סעיף חוק בתקנון זה, הכוונה הינה לנוסחו כפי שיתוקן מעת לעת (במישרין או במסגרת חוק אחר) ולרבות תקנות שהותקנו מכוחו והוראות שניתנו לפיו.

שם החברה

2. שם החברה הינו כמופיע בכותרת תקנון זה.

מטרות החברה

3. כפוף להוראות תזכיר החברה, החברה תהיה רשאית לעסוק בכל עיסוק חוקי.

תכלית החברה

4. תכלית החברה היא לפעול על-פי שיקולים עסקיים להשאת רווחיה. כמו כן, רשאית החברה לתרום סכום סביר למטרה ראויה כפי שיקבע הדירקטוריון, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים כאמור.

חברה ציבורית

5. החברה הינה חברה ציבורית.

אחריות מוגבלת של בעלי המניות

6. אחריותם של בעלי המניות מוגבלת. אחריות בעל מניות לחובות החברה מוגבלת לסכום שטרם פרע מתוך הסכום שהתחייב בעל המניות לשלם בגין מניותיו.

הון המניות הרשום

7. (א) הון המניות הרשום של החברה הוא 1,470,000 ש"ח (מיליון וארבע מאות ושבעים אלף ש"ח), מחולק ל-147,000,000 (מאה ארבעים ושבעה מיליון) מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ערך נקוב כל אחת ("המניות הרגילות").

(ב) כל המניות הרגילות תהיינה שוות זכויות ביניהן לכל דבר ועניין, פרי פסו, וכל מניה רגילה תקנה למחזיק בה:

(1) זכות להיות מוזמן ולהשתתף בכל האסיפות הכלליות של החברה, וזכות לקול אחד בגין כל מניה רגילה שברשותו, בכל הצבעה, בכל אסיפה כללית של החברה בה השתתף;

(2) זכות לקבלת דיבידנדים, אם וכאשר יחולקו, וזכות לקבלת מניות הטבה, אם יחולקו;

(3) זכות להשתתף בחלוקת עודף נכסי החברה בעת פירוקה.

מניות

8. (א) בעל מניה שהוא נאמן ידווח על כך לחברה, והחברה תרשום אותו במרשם, תוך ציון נאמנותו, ויראו אותו לעניין תקנון זה כבעל מניה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה תכיר בנאמן, כאמור, כבעל מניה, לכל דבר ועניין, ולא תכיר באדם אחר כלשהו, לרבות הנהנה, כבעל זכות כלשהי במניה;
- (ב) מבלי לגרוע מהאמור לעיל, וכפוף להוראות תקנון זה, פרט לבעלי מניות בחברה, לא יוכר אדם על-ידי החברה כבעל זכות כלשהי במניה, והחברה לא תהיה קשורה ולא תכיר בכל טובת הנאה לפי דיני היושר או ביחסי נאמנות או בזכות ראויה, עתידה או חלקית בכל מניה או בטובת הנאה כלשהי בשבר של מניה או בכל זכות אחרת לגבי מניה, אלא אך ורק בזכותו של בעל מניה כהגדרתו בתקנון זה, במניה בשלמותה, והכל למעט אם בית משפט מוסמך הורה אחרת;
- (ג) חברה לרישומים, על אף רישומה במרשם, לא תיחשב בעלת מניות בחברה, והמניות על שמה הן בבעלות הזכאים להם כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות.
9. החברה יכולה להנפיק מניות בזכויות עדיפות או בזכויות נחותות או להנפיק מההון שטרם הונפק ניירות ערך בני פדיון או להנפיק מניות בזכויות מוגבלות מיוחדות אחרות או בהגבלות בקשר עם חלוקת דיבידנדים, זכויות הצבעה, או בקשר עם עניינים אחרים; והכל כפוף להוראות כל דין.
10. אם בכל עת שהיא יחולק הון המניות של החברה לסוגים שונים של מניות תהיה רשאית החברה, בהחלטה שתתקבל באסיפה הכללית ברוב רגיל, מלבד אם תנאי ההנפקה של אותו סוג המניות מתנים אחרת, להמיר, להרחיב, לצמצם, להוסיף או לשנות באופן אחר את הזכויות, זכויות-היתר, היתרונות, ההגבלות וההוראות הקשורים או שאינם קשורים באותה עת באחד הסוגים, ובלבד שתהיה לכך גם הסכמת האסיפה הכללית, ברוב רגיל, של בעלי המניות מאותו הסוג.
11. הזכויות המיוחדות המוקנות למחזיקים של מניות או סוג מניות שהונפקו, לרבות מניות בזכויות בכורה או בזכויות מיוחדות אחרות, לא ייחשבו כאילו שונו באמצעות יצירתן או הנפקתן של מניות נוספות בדרגה שווה עימן, אלא אם כן הותנה אחרת בתנאי ההנפקה של המניות הקיימות.
12. המניות הבלתי מונפקות של החברה תהיינה בפיקוחו של הדירקטוריון אשר יוכל להקצותן עד גבול הון המניות הרשום של החברה, לאותם האנשים, תמורת מזומנים או בתמורה אחרת שלא במזומנים, באותם הסייגים והתנאים, בין למעלה מערכן הנקוב, בין בערכן הנקוב ובין (בהתאם להוראות חוק החברות) בתמורה הנמוכה מערכן הנקוב, ובאותם מועדים אשר הדירקטוריון ימצא למתאימים, ותהא לדירקטוריון הסמכות להגיש לכל אדם דרישת תשלום על מניות כנ"ל איזה שהן, בערכן הנקוב או למעלה מערכן הנקוב או (בהתאם להוראות חוק החברות) בתמורה הנמוכה מערכן הנקוב, במשך אותו הזמן ובאותה התמורה והתנאים אשר הדירקטוריון ימצא למתאים.
13. עם הקצאת מניות רשאי הדירקטוריון להנהיג הבדלים בין בעלי מניות ביחס לסכומי דרישות התשלום ו/או זמני פירעונם.
14. אם על-פי תנאי הקצאת מניה כלשהי, יהא תשלום התמורה בגין המניה, כולה או חלקה, בשיעורים, אזי ישולם כל שיעור כזה לחברה בזמן פירעונו על-ידי הבעלים של אותן המניות אותה עת או חליפו החוקי.
15. החברה תוכל לשלם בכל עת שהיא עמלה לכל אדם עבור תפקידו כחתם או הסכמתו לשמש כחתם, בין ללא תנאי או על תנאי, על כל מניה או נייר ערך אחר של החברה או על הסכמתו להחתים, בין ללא תנאי או על תנאי, על כל מניה או נייר ערך אחר של החברה, והכל כפי שייקבע על-ידי

הדירקטוריון. בכל מקרה ומקרה אפשר לשלם את העמלה או לסלקה, במלואה או בחלקה, במזומנים או במניות או בניירות ערך אחרים של החברה או בכל דרך אחרת, והכל כפי שייקבע על-ידי הדירקטוריון.

תעודת מניה; שטר מניה

16. כפוף להוראות חוק החברות, תעודת מניה תישא חותם או חותמת החברה, בצירוף חתימתם של שני דירקטורים, או בצירוף חתימתם של דירקטור אחד ביחד עם המנהל הכללי או ביחד עם מזכיר החברה, או כפי שיקבע אחרת על-ידי הדירקטוריון. הדירקטוריון רשאי להחליט כי חתימה או חתימות כאמור ייעשו בדרך מכנית כלשהי, כפי שייקבע על-ידי הדירקטוריון.

17. כל בעל מניה רשום, וכן כל חברה לרישומים, זכאים לקבל מהחברה, תוך שישים (60) יום, לפי בקשתו, תעודת מניה אחת בגין המניות הרשומות על שמם, או אם הדירקטוריון יאשר זאת (לאחר שישולם הסכום אשר הדירקטוריון יקבע מזמן לזמן), כמה תעודות מניה, כל אחת על אחת או יותר ממניות כאלו; כל תעודת מניה תציין את כמות המניות שבגין היא הוצאה ואת מספריהן הסידוריים של המניות.

18. תעודת מניה הרשומה על שמותיהם של שני בני-אדם או יותר, לאחר ההקצאה או רישום ההעברה, לפי העניין, תימסר לידי אותו אדם ששמו מופיע ראשון במרשם מבין שמות הבעלים המשותפים, אלא אם כן יורו לחברה כל הבעלים הרשומים של אותה מניה, בכתב, למסרה לבעלים רשום אחר.

19. (א) החברה רשאית למסור שטר מניה (למוכ"ז) בגין מניות שתמורתן המלאה שולמה לחברה, אשר תקנינה למחזיק בו את הזכויות למניות הנקובות בו ואת הזכות להעברתן במסירת המניה, והוראות תקנון זה בדבר העברה של מניות לא יחולו על מניות הנקובות בשטר מניה כזה. החברה רשאית לסרב להוציא שטר מניה, לפי שיקול דעתה וללא צורך לנמק.

(ב) בעל מניה האוחז כדין בשטר מניה זכאי להחזירו לחברה לשם ביטולו והפיכתו למניה רשומה על שם; וזכאי, תמורת אגרה שיקבע הדירקטוריון, כי שמו יירשם במרשם בגין המניות הנקובות בשטר המניה, וכי תוצא לו תעודת מניה על שם.

(ג) בעל שטר מניה רשאי להפקיד את שטר המניה במשרד, וכל עוד הוא מופקד שם תהיה למפקיד הזכות לדרוש כינוס אסיפה כללית מכוח המניות שבשטר המניה, על-פי וכפוף להוראות חוק החברות ותקנון זה, להיות נוכח ולהצביע בה, ולהשתמש בשאר הזכויות של בעל מניות באסיפה שכונסה על-פי דרישתו כאמור, כאילו היה שמו רשום במרשם כבעלים של המניות הכלולות בשטר המניה. לא יוכר כמפקיד המניה אלא אדם אחד. החברה חייבת להחזיר את שטר המניה למפקיד אם ביקש זאת בכתב שבעה (7) ימים מראש, ואולם, החברה רשאית לסרב להחזיר את שטר המניה כל עוד תלויה ועומדת האסיפה האמורה.

לא הופקד שטר המניה כאמור, לא תהיינה למחזיק בו הזכויות המפורטות בתקנת משנה (ג) זו, ותהיינה לו, כפוף להוראות תקנון זה, כל יתר הזכויות הנתונות לבעל מניות בחברה.

20. אם תעודת מניה או שטר מניה יאבדו או יושחתו, רשאי הדירקטוריון להורות על ביטולם ולהוציא תעודה או שטר חדשים במקומם, ובלבד שהתעודה או השטר הומצאו לחברה והושמדו על-ידי החברה, או שהוכח לשביעות רצון הדירקטוריון או מי שהוסמך לכך על-ידי, כי התעודה או השטר אבדו או הושמדו, וקיבל בטוחות לשביעות רצונו בגין כל נזק אפשרי, והכל תמורת תשלום, אם יחליט הדירקטוריון להטילו.

דרישות תשלום

21. הדירקטוריון יהיה רשאי, מזמן לזמן, לפי שיקול דעתו, להגיש לבעלי מניות דרישות לתשלום בגין כל סכום שטרם נפרע עבור המניות שבבעלות מקבל הדרישה, ואשר על-פי תנאי ההקצאה של המניות אין לפרעם בזמנים קבועים, ועל מקבל דרישה כאמור לשלם לחברה את סכום הדרישה שהוגשה לו, בזמן ובמקום כפי שנקבעו על-ידי הדירקטוריון. דרישת תשלום יכולה להיות על-ידי חלוקת התשלום לשיעורים. מועד דרישת התשלום יהיה מועד ההחלטה של הדירקטוריון בדבר דרישת התשלום.
22. על כל דרישת תשלום תימסר הודעה מוקדמת של ארבעה עשר (14) יום שבה יצויין שיעור התשלום ומקום תשלומו, בתנאי כי לפני זמן הפירעון של דרישת תשלום כזו הדירקטוריון רשאי, על-ידי הודעה בכתב לבעלי המניות, לבטל את הדרישה או להאריך את זמן פירעונה, ובלבד שהחלטה כאמור נתקבלה לפני זמן הפירעון של דרישת התשלום.
23. בעלים משותפים במניה יהיו אחראים יחד לתשלום כל שיעורי התשלום ודרישות התשלום המגיעים בגין מניה כזו.
24. אם על-פי תנאי ההקצאה של כל מניה או באופן אחר צריך לפרוע כל סכום במועד קבוע או בשיעורי תשלום במועדים קבועים, אזי יסולק כל סכום כזה או שיעור כזה כאילו היתה זו דרישת תשלום שהוגשה כדין על-ידי הדירקטוריון ואשר עליה נמסרה הודעה כדין, ותחולנה על סכום כזה או שיעור תשלום כזה כל ההוראות אשר בתקנון זה בנוגע לדרישות תשלום.
25. אם לא סולק סכום דרישת התשלום או השיעור ביום פירעונו או קודם לכן, יהיה על האדם שהינו אותה עת בעל המניה אשר בגינה הוגשה דרישת התשלום או אשר עליה מגיע שיעור התשלום, לשלם ריבית על הסכום הנזכר לעיל, בשיעור שהדירקטוריון יקבע מעת לעת, או בשיעור המותר אותה עת על-פי חוק, למן היום שנקבע לתשלומו עד היום בו ייפרע למעשה, ואולם רשאי הדירקטוריון לוותר על תשלום הריבית, כולו או מקצתו.
26. אם ימצא הדירקטוריון לנכון, רשאי הוא להסכים לפירעון מוקדם של תשלומים בגין מניות, שטרם נדרשו או שזמן פירעונם טרם הגיע, או חלק מהם. הדירקטוריון רשאי לשלם לבעל המניות על הכספים שהוקדמו באופן הנזכר לעיל, או על מקצתם, ריבית עד היום שבו היו הכספים צריכים להיפרע אלמלא הוקדמו, לפי שיעור שיוסכם עליו בין הדירקטוריון לבין בעל המניות.

חילוט ושעבוד

27. לא שילם בעל מניה את התמורה שהתחייב לה, כולה או מקצתה, במועד ובתנאים שנקבעו, אם הוצאה דרישת תשלום ואם לאו, יוכל הדירקטוריון בכל עת למסור הודעה לאותו בעל מניה ולדרוש ממנו שישלם את הסכום שטרם שולם, בצירוף ריבית פיגורים שיקבע וכל הוצאה שהחברה נשאה בה בגין אי סילוק כזה.
28. ההודעה תקבע יום, שיהיה לפחות ארבעה עשר (14) יום אחרי תאריך ההודעה, ומקום או מקומות לסילוק החוב או התשלום כאמור (לרבות ריבית והוצאות כנזכר לעיל). ההודעה תציין, כי במקרה של אי תשלום בתאריך הקבוע ובמקום שצוינו באותה הודעה, עלולה החברה לחלט את המניות אשר בגינן נעשתה דרישת התשלום או קיים החוב.
29. אם לא נתמלאו הדרישות הכלולות בהודעה כנזכר לעיל, אזי בכל זמן לאחר מכן, יוכל הדירקטוריון לחלט את המניות שבגינן ניתנה הודעה כאמור. חילוט כזה יכלול את כל הדיבידנדים שהוכרזו ביחס למניות שחולטו ואשר לא שולמו בפועל לפני החילוט.
30. כל מניה שחולטה כך תיחשב קניינה של החברה, והדירקטוריון יהיה רשאי, בהתחשב בהוראות חוק החברות ותקנון זה, למכרה, להקצותה מחדש או להעבירה באופן אחר כפי שיראה לנכון.

31. מניות שחולטו וטרם נמכרו יהיו מניות רדומות, והן לא תקנינה זכויות כלשהן כל עוד הינן בבעלות החברה.
32. הדירקטוריון יוכל בכל עת לפני מכירה, הקצאה מחדש או העברה באופן אחר של כל מניה שחולטה כאמור, לבטל את חילוטה באותם התנאים כפי שהדירקטוריון ימצא לנכון.
33. (א) בעל מניות שמניותיו חולטו יחדל להיות הבעלים של המניות שחולטו כאמור, אולם הוא ימשיך לחוב לחברה את כל דרישות התשלום, שיעורי התשלום, הריבית וההוצאות המגיעים על חשבון מניות אלו או עבורן בזמן החילוט, בצירוף ריבית פיגורים על אותם הסכומים, כפי שיקבע על-ידי הדירקטוריון, מיום החילוט ועד יום התשלום. מן החוב הכולל האמור ינוכה כל סכום נטו שתקבל החברה ממכירת המניות שחולטו (לאחר כיסוי ההוצאות שנלוו למכירה זו), אם נמכרו.
- (ב) עלתה התמורה נטו שנתקבלה בשל מכירת המניות שחולטו (לאחר כיסוי ההוצאות שנלוו למכירה זו) על חובו של בעל המניות כאמור בתקנה משנה (א) לעיל, זכאי בעל המניות להשבת התמורה החלקית שנתן עבורן, אם היתה כזו, כפוף להוראות התקנון והסכם ההקצאה, ובלבד שהתמורה שתיוותר בידי החברה לא תפחת ממלוא התמורה שלה התחייב בעל המניות שחולטו, בתוספת ההוצאות שנלוו למכירה.
34. הוראות תקנון זה בדבר חילוט מניות תחולנה גם על מקרים של אי-תשלום סכום ידוע שלפי תנאי הקצאת המניה מגיע זמן פירעונו במועד קבוע, כאילו היה סכום זה עומד להיפרע בתוקף דרישת תשלום שנמסרה והודיעו על אודותיה.
35. לחברה תהיה זכות שעבוד מדרגה ראשונה על כל המניות הרשומות על שמו של כל בעל מניות ואשר לא נפרעו במלואן, וכן על ההכנסה ממכירתן לסילוק חובותיו והתחייבויותיו של אותו בעל מניות לחברה, בין בעצמו או יחד עם כל אדם אחר, בין שהגיע מועד הסילוק של חובות אלה או מועד הקיום של ההתחייבויות האלה, ובין שלא הגיע, יהיו מקורות החובות אשר יהיו, ולא תיווצרנה כל זכויות שביושר על כל מניה. השעבוד הנזכר לעיל יחול גם על כל הדיבידנדים אשר יוכרזו מזמן לזמן על המניות האלו. אלא אם הוחלט אחרת, הרישום על-ידי החברה של העברת אותן מניות ייחשב כויתור מצד החברה על השעבוד של מניות אלה.
36. כדי לממש את השעבוד הנזכר לעיל יהיה הדירקטוריון רשאי למכור את המניות המשועבדות באופן אשר ייראה לו, לפי שיקול דעתו; אולם הדירקטוריון לא יעשה זאת אלא אם נתן תחילה הודעה כאמור בתקנות 27 ו- 28 לעיל, ומקבל ההודעה לא עמד בדרישות ההודעה במלואן.
37. ההכנסה מכל מכירה כזו, לאחר סילוק הוצאות המכירה, תשמש לסילוק חובותיו ומילוי התחייבויותיו של בעל מניות הנוגעות לעניין (לרבות החובות, ההתחייבויות וההתקשרויות שמועד סילוקם או קיומם טרם הגיע) ויחולו הוראות תקנה 33(ב), בשינויים המחויבים.
38. במקרה של מכירה לאחר חילוט או לשם הוצאה לפועל של שעבוד על-ידי השימוש בסמכויות שהוקנו לעיל, יהיה הדירקטוריון רשאי למנות אדם לחתום על כתב העברה של המניות שנמכרו ולרשום את הרוכש במרשם כבעל המניות שנמכרו. הרוכש לא יהיה חייב לוודא שפעולות אלו נעשו כהלכה, ולא יהיה זה מעניינו איזה שימוש עשתה החברה בכספי המכירה, ולאחר שנרשם שמו במרשם ביחס למניות אלו, לא יהא עוררין על תוקפו של המכר, ותרופתו של כל אדם שנפגע על-ידי המכר תהיה רק בתביעת דמי נזק מהחברה וממנה בלבד.

העברת מניות ומסירתן

39. כל העברת מניות הרשומות במרשם על שם בעל מניות רשום, לרבות העברה על-ידי החברה לרישומים או אליה, לא תירשם במרשם אלא אם נמסר לחברה כתב העברה מתאים. כתב העברת

מניה בחברה ייחתם על-ידי המעביר ומקבל ההעברה או על-ידי באי-כוחם וכן על-ידי עדים לחתימתם. המעביר ייחשב בעל המניה המועברת עד שנרשם שמו של מקבל ההעברה במרשם בגין המניה המועברת.

כתב ההעברה של מניה ייערך בצורה דלהלן או באופן דומה לה ככל האפשר או בצורה רגילה או מקובלת שתאושר על-ידי הדירקטוריון:

"אני, _____, מ- _____ ("המעביר"),
תמורת הסך של _____ ששולם לי על-ידי _____ מ-
_____ ("מקבל ההעברה"), מעביר בזה למקבל ההעברה *
מניות _____ ** בנות _____ ש"ח כל אחת, המסומנות במספרים עד _____ ועד
בכלל, של _____ בע"מ, להיות בידי מקבל ההעברה, מנהלי עזבונו,
אפוטרופסיו ובאי-כוחו, על-פי כל התנאים שלפיהם החזקתי אני אותן ערב חתימת
כתב זה, ואני, מקבל ההעברה, מסכים בזה לקבל את המניות הנ"ל על-פי התנאים
הנ"ל."

ולראיה באנו על החתום ביום _____ בחודש _____ שנת _____.

_____	_____
מקבל ההעברה	המעביר
_____	_____
עד לחתימת מקבל ההעברה"	עד לחתימת המעביר

40. אם המעביר או מקבל ההעברה הינו תאגיד, יינתן אישור עורך דין או רואה חשבון בדבר סמכות החותמים בשם התאגיד לחייב את המקבל או הנעבר, לפי העניין.

41. כל כתב העברה יימסר במשרד או בכל מקום אחר כפי שייקבע הדירקטוריון לשם רישום, ביחד עם תעודת המניות שעומדים להעביר, אם הוצאה כזו, וכל ההוכחות האחרות שידרוש הדירקטוריון בדבר זכות הקניין של המעביר או זכותו להעביר את המניות. כתבי העברה שיירשמו יישארו בידי החברה, אך כל כתבי העברה אשר הדירקטוריון יסרב לרשם, יוחזרו לפי דרישה, למי שמסרם, יחד עם תעודת המניות (אם נמסרה).

42. מנהלי עזבונו של בעל מניה יחיד שנפטר, או, כשאין מנהלי עזבונו, בני האדם שיש להם זכות בתור יורשיו של בעל המניה היחיד שנפטר, יהיו היחידים שהחברה תכיר בהם בתור בעלי זכות במניה שהיתה רשומה על שם הנפטר.

נרשמה מניה על שם שני בעלים או יותר, תכיר החברה רק בשותף הנותר בחיים או בשותפים הנותרים בחיים כאנשים אשר להם הזכות במניה או טובת הנאה בה.

43. החברה תוכל להכיר בכונס נכסים או במפרק של בעל מניות שהוא תאגיד הנמצא בחיסול או בפירוק או בנאמן בפשיטת רגל או בכל כונס נכסים של בעל מניות פושט רגל כבעלי זכות למניות הרשומות על שמו של בעל מניות כזה.

44. כל אדם שיעשה בעל זכות במניות עקב מותו של בעל מניות, יהיה זכאי, כפוף להוכחת זכותו

* ציין/י את כמות המניות.

** ציין/י את סוג המניות.

לשביעות רצון הדירקטוריון, להירשם במרשם כבעל מניות בגין מניות כאלו, או יוכל, כפוף להוראות תקנון זה, להעביר אותן מניות.

45. כונס הנכסים או המפרק של בעל מניות שהוא תאגיד בחיסול או בפירוק, או הנאמן בפשיטת רגל או כל כונס נכסים של בעל מניות פושט רגל, יוכל, לאחר שהמציא ראיות כפי שיידרש ממנו על-ידי הדירקטוריון, ובהסכמת הדירקטוריון (והדירקטוריון יהיה רשאי לסרב לתת הסכמתו בלי לתת כל סיבה לסירובו) להירשם כבעל מניות בגין מניות כאלו, או יוכל, כפוף להוראות תקנון זה, להעביר אותן מניות.

המועד הקובע לזכאות לדיבידנד ולהשתתפות באסיפה כללית

46. בעלי המניות הזכאים לדיבידנד הם בעלי המניות במועד שהינו לפחות ארבעה ימי מסחר לאחר ההודעה על ההחלטה על חלוקת הדיבידנד או לפחות שבעה ימי מסחר לאחר ההודעה על ההחלטה על חלוקת הדיבידנד, מקום שלחברה ניירות ערך המירים הרשומים למסחר.

47. כפוף להוראות סעיף 182(ג) לחוק החברות ולהוראות התקנות שהותקנו מכוחו, בעלי המניות הזכאים להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית הם בעלי המניות במועד שייקבע בהחלטה לזמן אסיפה כללית, ובלבד שמועד זה לא יעלה על עשרים ואחד (21) ימים לפני מועד הכינוס של האסיפה הכללית, ולא יפחת מארבעה (4) ימים לפני מועד הכינוס.

מניות הניתנות לפדיון

48. החברה רשאית, כפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין, להנפיק ניירות ערך בני פדיון בתנאים כפי שיקבע על-ידי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו.

שינוי ההון

49. החברה רשאית מזמן לזמן, על-פי החלטה של האסיפה הכללית שתתקבל ברוב רגיל, להגדיל את הון המניות הרשום שלה בסוגי מניות כפי שתקבע.

50. אלא אם כן נאמר אחרת בהחלטה המאשרת את הגדלת הון המניות כאמור, תחולנה על המניות החדשות הוראות תקנון זה.

51. על-פי החלטה של האסיפה הכללית שתתקבל ברוב רגיל רשאית החברה:

(א) לאחד ולחלק מחדש את הון מניותיה למניות בנות ערך נקוב גדול יותר מהערך הנקוב של המניות הקיימות, ואם היו מניותיה ללא ערך נקוב - להון המורכב ממספר קטן יותר של מניות, ובלבד שלא יהא בכך כדי לשנות את שיעורי אחזקותיהם של בעלי המניות בהון המונפק.

לשם ביצוע כל החלטה כאמור רשאי הדירקטוריון ליישב לפי ראות עיניו כל קושי שיתעורר, ובין השאר, לבטל שברי מניות; להוציא תעודות של שברי מניות או תעודות על-שם של מספר בעלי מניות שתכלולנה את שברי המניות המגיעים להם; למכור את סך כל השברים ולמטרה זו למנות נאמן על שמו תוצאנה תעודות המניות הכוללות את השברים, אשר ימכרם והתמורה שתתקבל בניכוי עמלות והוצאות תחולק לזכאים; להקצות לכל בעל מניות שהאיחוד מותיר לגביו שבר, מניות מסוג המניות שלפני האיחוד, משולמות במלואן, במספר כזה אשר איחודן עם השבר יספיק למניה אחת מאוחדת שלמה, והקצאה כאמור תחשב כבת תוקף סמוך לפני האיחוד; ו/או - לקבוע כי בעלי מניות לא יהיו זכאים לקבל מניה מאוחדת בגין שבר של מניה מאוחדת, הנובע מאיחודן של מחצית או פחות ממספר המניות שאיחודן יוצר מניה מאוחדת אחת, ויהיו זכאים

לקבל מניה מאוחדת בגין שבר של מניה מאוחדת הנובע מאיחודן של יותר ממחצית ממספר המניות שאיחודן יוצר מניה מאוחדת אחת.

במקרה שפעולה לפי תקנת משנה (א) לעיל תחייב הוצאת מניות נוספות אזי פירעון ייעשה בדרך שבה ניתן לפרוע מניות הטבה. איחוד וחלוקה כאמור לא ייחשבו כשינוי זכויות המניות נשוא האיחוד והחלוקה.

(ב) לחלק על-ידי חלוקה מחודשת של מניותיה הקיימות, כולן או מקצתן, את הון מניותיה, כולו או מקצתו, למניות בנות ערך נקוב קטן יותר מהערך הנקוב של המניות הקיימות, ואם היו מניותיה ללא ערך נקוב - להון מונפק המורכב ממספר גדול יותר של מניות, ובלבד שלא יהא בכך כדי לשנות את שיעורי אחזקותיהם של בעלי המניות בהון המונפק. האמור בתקנת משנה (א) לעיל לגבי שברי מניות, יחול, בשינויים המחויבים, גם לגבי תקנת משנה (ב) זו.

(ג) לבטל הון מניות רשום שביום קבלת ההחלטה טרם הוקצה, ובלבד שאין התחייבות של החברה, לרבות התחייבות מותנית, להקצות את המניות.

האסיפה הכללית

52. כפוף להוראות חוק החברות, האסיפה הכללית רשאית ליטול סמכויות הנתונות לאורגן אחר, הכל לעניין מסוים או לפרק זמן מסוים.

53. החברה תקיים אסיפה שנתית בכל שנה ולא יאוחר מתום חמישה עשר (15) חודשים לאחר האסיפה השנתית האחרונה. אסיפה כללית שאינה אסיפה שנתית תהא אסיפה מיוחדת.

54. כל אימת שימצא הדירקטוריון לנכון, רשאי הוא לכנס אסיפה מיוחדת על-פי החלטתו, וכן תכנסנה אסיפות מיוחדות על-פי דרישה כאמור בחוק החברות ביחס לחברה ציבורית.

55. (א) על זימון אסיפה כללית לא תימסר הודעה לכל בעל מניות רשום, אלא תפורסם הודעה בשני עיתונים יומיים לפחות, בעלי תפוצה רחבה היוצאים לאור בשפה העברית, בהתאם להוראות הדין.

(ב) בהודעה יצוינו סוג האסיפה, מקום כינוס האסיפה ומועדה, פירוט הנושאים שעל סדר היום, תמצית ההחלטות המוצעות, הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות, המועד לקביעת זכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות וכן כל פירוט אחר הנדרש על-פי הדין. נקבע מועד לאסיפה נדחית, שהינו שונה מן הקבוע בסעיף 78(ב) לחוק החברות, היינו יותר או פחות משבעה (7) ימים ממועד האסיפה המקורית, יצוין אותו המועד של האסיפה הנדחית בהודעה.

56. ההוראות שבתקנון זה בדבר אסיפות כלליות תחולנה, בשינויים המחויבים לפי העניין, על כל אסיפת סוג.

קבלת החלטות באסיפות כלליות

57. אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית, אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. להוציא מקרים בהם מותנה אחרת בחוק החברות או בתקנון זה, יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מכלל קולות ההצבעה שבחברה.

58. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, או למועד מאוחר או מוקדם יותר, אם צוין בהודעה

המקורית על האסיפה. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

59. יושב-ראש הדירקטוריון יישב בראש כל אסיפה כללית. אם אין יושב-ראש או אם לא יהיה נוכח אחרי עבור חמש עשרה (15) דקות מן השעה הקבועה לאסיפה, או אם הוא לא ירצה לשמש יושב-ראש האסיפה, יבחרו בעלי המניות הנוכחים באסיפה אחד מהם שיהיה יושב-ראש.

60. אסיפה כללית שיש בה מניין חוקי רשאית להחליט על דחיית האסיפה, הדיון או קבלת ההחלטה בנושא שפורט בסדר היום למועד אחר ו/או מקום שתקבע. באסיפה הנדחית אין לדון אלא בעניין שהיה על סדר היום ושלא נתקבלה לגבי החלטה. נדחתה אסיפה כללית כאמור למועד העולה על עשרים ואחד (21) יום, יינתנו הודעות לאסיפה הנדחית, כאמור *בתקנה 55* לעיל. נדחתה אסיפה כללית בלי לשנות את סדר יומה, למועד שאינו עולה על עשרים ואחד (21) יום, יינתנו הודעות והזמנות לגבי המועד החדש, מוקדם ככל האפשר, ולא יאוחר משבעים ושתיים שעות קודם האסיפה הכללית. הודעות לאסיפה הנדחית יינתנו כאמור בתקנה 55 לעיל בשינויים המחוייבים.

61. החלטות באסיפה הכללית תתקבלנה בהצבעה במניין קולות. החלטות באסיפה הכללית תתקבלנה ברוב רגיל אלא אם כן נקבע במפורש אחרת בתקנון זה או בהוראות כל דין.

62. ליושב-ראש אסיפה כללית לא יהיה קול נוסף או מכריע.

63. הכרזת יושב-הראש כי החלטה באסיפה הכללית נתקבלה פה אחד או ברוב מסוים או שנדחתה ופרוטוקול האסיפה הכללית שנחתם בידי יושב-ראש האסיפה הכללית, ישמשו ראיה לכאורה לאמור בו.

הצבעת בעלי מניות

64. כפוף לכל תנאים מיוחדים, זכויות יתר והגבלות בדבר הצבעת בעלי מניות הכרוכים אותה שעה באיזה מניות שהן, תהיה לכל בעל מניות, הנוכח בעצמו או על-ידי בא-כוח באסיפה כללית, קול אחד בגין כל מניה השייכת לו והמקנה זכות הצבעה.

65. תאגיד שהוא בעל מניות בחברה רשאי להסמיך, על-פי החלטת מנהליו או גוף מנהל אחר שלו, את כוחו של אותו אדם שהוא ימצא למתאים להיות נציגו בכל אסיפה כללית. אדם המוסמך כנוכח לעיל יהא רשאי להשתמש מטעם התאגיד שהוא מייצגו באותן זכויות הצבעה שהתאגיד בעצמו היה יכול להשתמש בהן בהתאם להסמכה שניתנה לו.

66. בעל מניות קטין או בעל מניות שבית משפט מוסמך הכריזו פסול דין רשאים להצביע רק באמצעות אפוטרופוסייה, וכל אפוטרופוס כאמור רשאי להצביע בעצמו או באמצעות בא-כוח.

67. בעלי המניות, הרשומים במרשם בעלי המניות, יוכלו להצביע באופן אישי על-ידי בא-כוח, או במקרה של תאגיד - על ידי נציג לפי *תקנה 65* לעיל.

68. כל מסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("**כתב מינוי**") ייחתם על-ידי הממנה או על-ידי באי-כוחו שיש להם סמכות בכתב, לכתב, או, אם הממנה הוא תאגיד - ייעשה המינוי בכתב חתום כדין ובחותמת התאגיד או בחתימת בא-כוחו המוסמך.

69. כתב המינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרד או במקום המיועד לכינוס האסיפה הכללית לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב בכתב המינוי. אולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים לגבי אסיפה כלשהי, ולקבל את כתבי המינוי וייפוי הכוח עם תחילת האסיפה הכללית.

70. בעל מניות המחזיק יותר ממניה אחת יהיה זכאי למנות יותר מבא-כוח אחד, כפוף להוראות להלן:

- (א) כתב המינוי יציין את סוג ואת מספר המניות שבגין הוא ניתן ;
- (ב) עלה מספר סך המניות מסוג כלשהו הנקובות בכתבי המינוי שניתנו על-ידי בעל מניות אחד על מספר המניות מאותו סוג המוחזקות על-ידי, יחולו ההוראות להלן : (1) היתה ההצבעה בגין כל המניות הנקובות בכל כתבי המינוי אחידה, יהיו בטלים כל כתבי המינוי שניתנו על-ידי אותו בעל מניות בגין המניות העודפות בלבד ; (2) היתה ההצבעה בגין כל המניות הנקובות בכל כתבי המינוי בלתי אחידה, יראו את בעל המניות כאילו נמנע מהצבעה בגין כל המניות הנקובות בכתבי המינוי, והכל מבלי לפגוע בזכותו של בעל המניות להצביע מכוח מניותיו בעצמו אם נוכח באותה אסיפה כללית.
- (ג) מונה בא-כוח על-ידי בעל מניות וכתב המינוי אינו מציין את מספר וסוג המניות שבגין הוא ניתן, יראו את כתב המינוי כאילו ניתן בגין כל המניות שבידי בעל המניות ביום הפקדת כתב המינוי בידי החברה או ביום מסירתו ליושב-ראש האסיפה הכללית, בהתאם למקרה. אם כתב המינוי ניתן בגין מספר מניות פחות ממספר המניות שבידי בעל המניות, יראו את בעל המניות כאילו נמנע מהצבעה בגין יתרת המניות שבידיו, וכתב המינוי יהיה תקף רק בגין מספר המניות הנקובות בו.

כל כתב מינוי לבא-כוח, בין אם בשביל אסיפה כללית שתצוין במיוחד או אחרת, יהיה עד כמה שהנסיבות תרשינה, בצורה שלהלן :

71. "אני, _____, מ- _____, בעל מניות _____, בע"מ ("החברה"), ממנה בזה את _____, שמספר הזהות שלו/ה _____, מ- _____, או בהעדרו/ה - את _____, שמספר הזהות שלו/ה _____, מ- _____, או בהעדרו/ה - את _____, שמספר הזהות שלו/ה _____, להצביע למעני ובשמי בגין _____ מניות מסוג _____ של החברה, המוחזקות על-ידי, באסיפה הכללית השנתית/המיוחדת של החברה / באסיפה של בעלי המניות מסוג _____ של החברה, שתיערך ביום _____ בחודש _____ שנת _____, ובכל אסיפה נדחית מאסיפה זו. ולראיה באתי על החתום ביום _____ בחודש _____ שנת _____."

חתימה

72. הצבעה בהתאם להוראות מסמך הממנה בא-כוח יהיה לה תוקף למרות מותו של הממנה, או ביטול כתב המינוי או העברת המניה שבגינה הצביעו כאמור, אלא אם הודעה בכתב על המוות, הביטול או ההעברה, נתקבלה במשרד החברה או על-ידי יושב-ראש האסיפה הכללית לפני ההצבעה.

הדירקטוריון

73. מספר הדירקטורים בדירקטוריון של החברה לא יפחת מחמישה (5) ולא יעלה על עשרה (10), מתוכם שני (2) דירקטורים חיצוניים לפחות בהתאם להוראות חוק החברות.

74. (א) דירקטורים בחברה ייבחרו בהחלטה שתתקבל באסיפה כללית (שנתית או מיוחדת), ברוב רגיל, והם יכהנו בתפקידם עד תום האסיפה השנתית הבאה או עד אשר יחדלו לכהן בתפקידם על-פי הוראות התקנון. היה ובאסיפה כללית של החברה לא נבחרו דירקטורים חדשים במספר המינימלי שנקבע לפי תקנון זה, ימשיכו הדירקטורים שכהנו עד אותה אסיפה, לכהן במשרתם, עד להחלפתם על-ידי האסיפה הכללית של החברה.

(ב) הצבעה באסיפה כללית באמצעות כתב הצבעה לגבי כל המועמדים לכהונת דירקטור

תיעשה ביחד, בכתב הצבעה אחד*.

(ג) כהונתו של דירקטור תחל במועד מינויו על-ידי האסיפה הכללית כאמור, אך האסיפה הכללית יכולה לקבוע מועד מינוי המאוחר ממועד האסיפה.

(ד) האסיפה הכללית רשאית, ברוב רגיל, בכל עת לפטר דירקטור, והיא רשאית להחליט אותה עת למנות במקומו אדם אחר כדירקטור בחברה. לדירקטור שפיטוריו על סדר היום תינתן הזדמנות סבירה להביא את עמדתו לפני האסיפה הכללית.

(ה) מינוי, משך כהונה וסיום כהונה של הדירקטורים החיצוניים יהיה בהתאם להוראות חוק החברות.

75. (א) דירקטור זכאי בכל עת למנות אדם לשמש כדירקטור ממלא מקומו בדירקטוריון ("דירקטור חליף"). לא ימונה כדירקטור חליף מי שאינו כשיר להתמנות כדירקטור לפי חוק החברות. כל עוד מינוי הדירקטור החליף בתוקף, יהא הוא זכאי לקבל הזמנות לכל ישיבת דירקטוריון (בלא שלילת זכותו של הדירקטור לקבל הזמנות) ולהשתתף ולהצביע בכל ישיבת דירקטוריון ממנה נעדר הדירקטור הממנה.

(ב) לדירקטור החליף תהיינה, כפוף להוראות כתב-המינוי שלפיו נתמנה, כל הסמכויות שישנן לדירקטור שהוא משמש ממלא מקומו, ודינו כדין דירקטור.

76. הדירקטוריון רשאי, מפעם לפעם, למנות דירקטור או דירקטורים נוספים לחברה, בין על מנת למלא את משרתו של דירקטור שהתפנתה מכל סיבה שהיא, ובין כדירקטור או דירקטורים נוספים, ובלבד שהמספר הכולל של הדירקטורים לא יעלה על המספר המרבי של הדירקטורים הקבוע *בתקנה 73* לעיל. דירקטור שמונה כאמור, יסיים את כהונתו בתום האסיפה הכללית הממנה דירקטורים שתתקיים לאחר מינויו (אלא אם כן הסתיימה כהונתו קודם לכן על-פי תקנון זה), ויוכל להתמנות שוב.

77. (א) דירקטור שמינה דירקטור חליף ("הדירקטור הממנה") יהא זכאי בכל עת לבטל המינוי. כהונתו של דירקטור חליף תיפסק אם הדירקטור הממנה הודיע לחברה בכתב על התפטרותו של הדירקטור הממנה או אם כהונתו של הדירקטור הממנה נפסקה בדרך אחרת.

(ב) כל מינוי של דירקטור חליף וביטול מינויו, ייעשו בהודעה בכתב לחברה.

78. אם לא יתמנה דירקטור או אם תתפנה משרת דירקטור, יהיו הדירקטורים הנותרים רשאים לפעול בכל דבר ועניין, כל עוד מספרם אינו פחות מן המספר המינימלי אותה עת למספר הדירקטורים כאמור *בתקנה 73* לעיל. במקרה בו פחת מספר הדירקטורים מן המספר המינימלי אותה עת למספר הדירקטורים כאמור *בתקנה 73* לעיל, יהיו רשאים הדירקטורים הנותרים לפעול אך ורק כדי לזמן אסיפה כללית של החברה או ישיבת דירקטוריון, לשם מינוי דירקטורים.

סמכויות הדירקטוריון

79. נוסף לסמכויות האחרות הנתונות לדירקטוריון מכוח חוק החברות ותקנון זה, הדירקטוריון יתווה את מדיניות החברה ויפקח על ביצוע תפקידי המנהל הכללי ופעולותיו, ובכלל זה:

(א) יקבע את תוכניות הפעולה של החברה, עקרונות למימון וסדרי עדיפות ביניהן;

(ב) יבדוק את מצבה הכספי של החברה, ויקבע את מסגרת האשראי שהחברה רשאית ליטול;

* ההוראות לעניין הצבעה באמצעות כתיב הצבעה ייכנסו לתוקף רק עם כניסתם של סעיפים 87-89 לחוק החברות לתוקף.

- (ג) יקבע את המבנה הארגוני ואת מדיניות השכר ;
- (ד) רשאי להחליט על הנפקה של סדרת איגרות חוב ;
- (ה) אחראי לעריכת הדוחות הכספיים ולאישורם כאמור בסעיף 171 לחוק החברות ;
- (ו) ימנה ויפטר את המנהל הכללי כאמור בסעיף 250 לחוק החברות ;
- (ז) יחליט בפעולות ובעסקאות הטעונות אישורו על-פי הוראות סעיפים 255 ו-268 עד 275 לחוק החברות והוראות תקנון זה ;
- (ח) רשאי להקצות מניות וניירות ערך המירים עד גבול הון המניות הרשום של החברה לפי הוראות סעיף 288 לחוק החברות ;
- (ט) רשאי להחליט על חלוקה כאמור בסעיפים 307 ו-308 לחוק החברות ;
- (י) יחווה דעתו לאסיפה הכללית על הצעת רכש מיוחדת כאמור בסעיף 329 לחוק החברות ;
- (יא) רשאי לקבוע, מזמן לזמן, מי יהיו מורשים לחתום בשם החברה ;
- (יב) רשאי לאשר מתן תרומות על-ידי החברה בסכומים סבירים ולמטרות ראויות, כפי שיקבע לפי שיקול דעתו.
- (יג) ליטול את סמכויות המנהל הכללי, לעניין מסוים או לפרק זמן מסוים, והכל על-פי שיקול דעת הדירקטוריון.
- (יד) יקבע את המספר המזערי הנדרש של דירקטורים בדירקטוריון, שעליהם להיות בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית, כמשמעותה לפי סעיף 240 לחוק החברות ; הדירקטוריון יקבע את המספר המזערי כאמור בהתחשב, בין היתר, בסוג החברה, גודלה, היקף פעילות החברה ומורכבות פעילותה, ובכפוף למספר הדירקטורים שנקבע בתקנון.

ישיבות הדירקטוריון

80. דירקטוריון החברה יבחר אחד מחבריו לכהן כיושב ראש הדירקטוריון. יושב-ראש הדירקטוריון ינהל את ישיבת הדירקטוריון. ליושב ראש הדירקטוריון לא יהיה קול נוסף או קול מכריע בהחלטות הדירקטוריון.
81. הדירקטוריון יתכנס לישיבות לפי צרכי החברה, ולפחות אחת לשלושה (3) חודשים.
82. יושב ראש הדירקטוריון רשאי לכנס את הדירקטוריון בכל עת. בנוסף, כל אחד מהמנויים להלן רשאי לדרוש מיושב ראש הדירקטוריון כינוס ישיבת דירקטוריון בנושא שיפורט :
- (א) שני דירקטורים (לא עלה מספר חברי הדירקטוריון על חמישה (5) - דירקטור אחד) ;
- (ב) דירקטור אחד, אם נודע לו על עניין של החברה שנתגלו בו לכאורה הפרת חוק או פגיעה בנוהל עסקים תקין ;
83. כל הודעה על ישיבת דירקטוריון תוכל להינתן בעל-פה, בשיחה טלפונית, בכתב (לרבות בפקסימיליה או בדואר אלקטרוני), או באמצעות מברק, ובלבד שההודעה תינתן זמן סביר לפני המועד הקבוע לישיבה, אלא אם הסכימו כל חברי הדירקטוריון או ממלאי מקומם (אם יהיו כאלה) על מועד קצר יותר. ההודעה תימסר למענו של הדירקטור ו/או הדירקטור החליף, לפי העניין, כפי שנמסרו על-ידי מי מהם מראש לחברה. על אף האמור, רשאי הדירקטוריון להתכנס לישיבה ללא הודעה ככל שהדבר מותר על-פי חוק החברות.

84. ההודעה על ישיבת דירקטוריון תפרט את מועד הישיבה והמקום שבו תתכנס ופירוט סביר של כל הנושאים על סדר היום.
85. סדר היום של ישיבות הדירקטוריון יכלול את הנושאים שנקבעו כאמור בתקנה 84 לעיל וכן כל נושא שדירקטור או שהמנהל הכללי ביקש מיושב ראש הדירקטוריון, זמן סביר בטרם כינוס ישיבת הדירקטוריון, לכלול בסדר היום.
86. רוב חברי הדירקטוריון המכהנים אותה שעה ושאיין מניעה לפי כל דין להשתתפותם ולהצבעתם בישיבת הדירקטוריון, יהוו מניין חוקי בישיבות הדירקטוריון ובהחלטותיו.
87. החלטות בדירקטוריון יתקבלו ברוב רגיל. לכל דירקטור יהיה קול אחד בלבד בהחלטות הדירקטוריון. היו הדעות שקולות, תיחשב הצעת ההחלטה שעליה הצביעו חברי הדירקטוריון, כנדחית.
88. יושב-ראש הדירקטוריון יישב בראש כל ישיבה של הדירקטוריון. אם לא יהיה יושב-ראש כנוצר או אם לא יהיה נוכח אחרי עבור חמש עשרה (15) דקות מהמועד שנקבע לישיבה, או אם לא ירצה או לא יוכל לשבת בראשה, יבחרו חברי הדירקטוריון הנוכחים בישיבה אחד מביניהם לשמש יושב-ראש. ליושב ראש הדירקטוריון לא יהיה קול נוסף או קול מכריע.
89. הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בעניין שהובא להחלטה, הסכימו שלא להתכנס לדיון באותו עניין. התקבלו החלטות כאמור, ייערך פרוטוקול ההחלטות, לרבות ההחלטה שלא להתכנס, ויחתם בידי יושב ראש הדירקטוריון.
90. הדירקטוריון רשאי לקיים ישיבות באמצעות שימוש בכל אמצעי תקשורת, ובלבד שכל הדירקטורים המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה בזמן. החלטה שהתקבלה כאמור, כמוה כהחלטה שהתקבלה בהתכנסות בפועל של הדירקטוריון.

ועדות הדירקטוריון

91. הדירקטוריון רשאי, בהחלטה שנתקבלה ברוב רגיל של חברי הדירקטוריון, להקים ועדות דירקטוריון. בועדת דירקטוריון שהדירקטוריון אצל לה מסמכויותיו, לא יכהן מי שאינו חבר דירקטוריון. בועדת דירקטוריון שתפקידה ליעץ לדירקטוריון או להמליץ בלבד, יכול שיכהנו גם מי שאינם חברי דירקטוריון. כפוף להוראות חוק החברות ולהוראות תקנון זה, הדירקטוריון רשאי למסור את סמכויותיו או חלק מהן לוועדות כאמור והוא יכול מדי פעם בפעם לבטל מסירת סמכות זו.
92. בכל ועדה הרשאית להפעיל סמכות מסמכויות הדירקטוריון יכהן לפחות דירקטור חיצוני אחד.
93. הישיבות והפעולות של כל ועדה תתנהלנה לפי ההוראות הכלולות בתקנון זה לעניין הישיבות והפעולות של הדירקטוריון, בשינויים המחויבים, וככל שלא באו במקומן הוראות אחרות על-ידי הדירקטוריון.
- (א) החלטה שהתקבלה או פעולה שנעשתה בוועדת דירקטוריון על-פי סמכות שהואצלה לה מסמכויות הדירקטוריון, כמוה כהחלטה שהתקבלה או פעולה שנעשתה בדירקטוריון.
- (ב) על אף האמור בתקנה זו, בנושאים המנויים בסעיף 112 לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת, הדירקטוריון לא יהיה רשאי להאציל מסמכויותיו לוועדת דירקטוריון, אלא לשם המלצות בלבד.
94. ועדת דירקטוריון תדווח לדירקטוריון באורח שוטף על החלטותיה או המלצותיה בהתאם לקביעת הדירקטוריון.

95. הדירקטוריון רשאי לבטל החלטה של ועדה שמונתה על ידי, ואולם אין בביטול כדי לפגוע בתוקפה של החלטה של ועדה שהחברה פעלה על-פיה כלפי אדם אחר, שלא ידע על ביטולה.

ועדת ביקורת

96. הדירקטוריון ימנה מבין חבריו ועדת ביקורת. מספר חבריה של ועדת הביקורת וכשירותם יקיימו את הקבוע לעניין זה בחוק החברות.

פרוטוקולים

97. החברה תערוך מרשם פרוטוקולים של אסיפות כלליות, אסיפות סוג, ישיבות דירקטוריון וישיבות של ועדות הדירקטוריון, ותשמור אותם במשרדה הרשום או במען אחר בישראל שעליו הודיעה לרשם החברות, לתקופה של שבע (7) שנים ממועד האסיפה או הישיבה, לפי העניין.
- כל פרוטוקול של אסיפה כללית שנחתם על-ידי הדירקטור שניהל את הישיבה, ישמש ראיה לכאורה לאמור בו, ופרוטוקול ישיבת דירקטוריון או ועדת דירקטוריון שאושר ונחתם על-ידי הדירקטור שניהל את הישיבה, ישמש ראיה לכאורה לאמור בו.

המנהל הכללי

98. המנהל הכללי ימונה ויפטר בידי הדירקטוריון, ורשאי הדירקטוריון למנות יותר ממנהל כללי אחד.
99. המנהל הכללי יהיה אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו.
100. (א) למנהל הכללי יהיו כל סמכויות הניהול והביצוע שלא הוקנו בחוק החברות או בתקנון זה לאורגן אחר של החברה והוא יהיה נתון לפיקוחו של הדירקטוריון.
- (ב) המנהל הכללי רשאי, באישור הדירקטוריון, לאצול לאחר, הכפוף לו, מסמכויותיו; האישור יכול שיהיה כללי ומראש.
101. (א) המנהל הכללי יודיע ליושב ראש הדירקטוריון ללא דיחוי על כל עניין חריג שהוא מהותי לחברה, וכן יגיש לדירקטוריון דיווחים בנושאים, במועדים ובהיקף שיקבע הדירקטוריון. לא היה לחברה יושב ראש דירקטוריון או שנבצר ממנו למלא תפקידו, יודיע המנהל הכללי כאמור לכל חברי הדירקטוריון.
- (ב) יושב-ראש הדירקטוריון רשאי, מיוזמתו או לפי החלטת הדירקטוריון, לדרוש מהמנהל הכללי דין וחשבון בנוגע לעסקי החברה.
- (ג) הצריכו הודעה או דין וחשבון כאמור פעולה של הדירקטוריון, יזמן יושב-ראש הדירקטוריון ללא דיחוי ישיבה של הדירקטוריון לצורך דיון בהודעה או החלטה על נקיטת הפעולה הנדרשת.

נושאי משרה

102. המנהל הכללי יהיה רשאי מזמן לזמן למנות לחברה נושאי משרה (למעט דירקטורים ומנהל כללי) לתפקידים קבועים, זמניים או מיוחדים, כפי שהמנהל הכללי ימצא לנכון מזמן לזמן, וכמו כן יהיה המנהל הכללי רשאי להפסיק את שירותיהם של אחד או יותר מהנוכחים מזמן לזמן ובכל זמן.
103. המנהל הכללי יהיה רשאי לקבוע, כפוף להוראות חוק החברות, את הסמכויות והתפקידים של נושאי המשרה שמונו על-ידו כאמור, וכן את תנאי כהונתם.

המבקר הפנימי

104. דירקטוריון החברה ימנה מבקר פנימי, לפי הצעת ועדת הביקורת.
105. הממונה הארגוני על המבקר הפנימי יהיה יושב-ראש הדירקטוריון.
106. המבקר הפנימי יגיש לאישור ועדת הביקורת הצעה לתוכנית עבודה שנתית או תקופתית וועדת הביקורת תאשר אותה בשינויים הנראים לה.
107. המבקר הפנימי יפעל בהתאם להוראות חוק החברות.

רואה החשבון המבקר

108. רואה החשבון המבקר יתמנה בכל אסיפה שנתית וישמש בתפקידו עד תום האסיפה השנתית שלאחריה. על אף האמור לעיל, האסיפה הכללית רשאית, בהחלטה שתתקבל ברוב רגיל, למנות רואה חשבון מבקר שישמש בתפקידו לתקופה ארוכה יותר, שלא תארך מעבר לתום האסיפה השנתית השלישית שלאחר זו שבה מונה.
109. האסיפה הכללית רשאית לסיים את כהונתו של רואה החשבון המבקר.
110. שכרו של רואה החשבון המבקר עבור פעולת הביקורת ייקבע בידי הדירקטוריון וידווח לאסיפה השנתית.
111. שכרו של רואה החשבון עבור שירותים נוספים לחברה שאינם פעולת ביקורת ייקבע בידי הדירקטוריון.

פטור מאחריות

112. כפוף להוראות חוק החברות, החברה רשאית לפטור מראש נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה. על אף האמור לעיל, החברה לא רשאית לפטור מראש דירקטור מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה. יובהר, כי פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש עניין אישי בה (וזאת גם אם העניין האישי הוא של נושא משרה אחר מנושא המשרה שלו מוענק הפטור).

ביטוח אחריות

113. כפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, החברה רשאית להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה בשל חבות, תשלום או הוצאה שיוטלו עליו או שיוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מהמקרים הבאים:
- (א) הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר ;
- (ב) הפרת חובת אמונים כלפי החברה, ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה ;
- (ג) חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר.
- (ד) תשלום או הוצאה שהוטלו עליו בקשר עם הליך מינהלי, בכל אחד מאלה:
- (1) תשלום לנפגע הפרה ;
- (2) הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך מינהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין ;
- (ה) כל ארוע אחר אשר בשלו מותר ו/או יהיה מותר לבטח אחריות של נושא משרה.

שיפוי

114. כפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, החברה רשאית לשפות נושא משרה בה (בין שיפוי בדיעבד ובין בדרך של מתן התחייבות מראש לשיפוי), בשל חבות, תשלום או הוצאה, כמפורט בתקנות משנה (א) עד (ה) להלן, שהוטלה עליו או שהוציא, עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה:

(א) חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט; ואולם התחייבות מראש לשיפוי בגין חבות כספית כאמור תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות מראש לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין ואשר ביחס לאירועים כאמור שיתרחשו החל מיום 29 בינואר 2012 ואילך, בכל מקרה לא יעלו על סכום כולל השווה לשיעור של 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל בתוספת סכום השווה לסך כל תגמולי ביטוח שהחברה תקבל מזמן לזמן, אם תקבל, בגין אחד או יותר מהאירועים הצפויים לדעת הדירקטוריון כאמור לעיל במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה, ושבהתחייבות מראש לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין;

(ב) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי;

בסעיף זה – "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" – משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 ("חוק סדר הדין הפלילי"), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי; "חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – חבות כספית שהוטלה על-פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מנהלי לפי חוק העבירות המנהליות, התשמ"ו-1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר.

(ג) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

(ד) תשלום או הוצאה שהוטלו עליו בקשר עם הליך מינהלי, בכל אחד מאלה:

(1) תשלום לנפגע הפרה או כל תשלום לנפגע הפרה לפי הליך מינהלי אחר או דין אחר, בגינו או בקשר אליו ניתן לתת שיפוי לנושא משרה;

(2) הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך מינהלי שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

(ה) כל חבות, תשלום או הוצאה אחרת אשר בשלהן מותר ו/או יהיה מותר לשפות נושא

משרה.

115. בוטל.
116. בוטל.
117. כפוף להוראות חוק החברות והוראות כל דין אחר, החברה רשאית לבטח ו/או לשפות (בין שיפוי בדיעבד ובין בדרך של מתן התחייבות מראש לשיפוי) נושא משרה בחברה, המכהן, כיהן או יכהן על פי בקשתה של החברה כנושא משרה **בחברה-אחרתבתאגיד אחר** שהחברה מחזיקה **בה-בן** מניות, במישרין או בעקיפין **או אשר היא שותפה בו**, או שלחברה ענין כלשהו **בה-בן** (להלן - "נושא משרה **בחברה-אחרתבתאגיד אחר**"), בשל חבות, תשלום או הוצאה שיוטלו עליו או שיוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה **בחברה-אחרתבתאגיד האחר**, ולעניין זה תקנות 113 ו-114 לעיל תחולנה בהתאמות המתחייבות מכך.

118. אין בהוראות תקנות 114 עד 117 לעיל כדי להתיר פטור, ביטוח או שיפוי, לפי העניין, במקרים האסורים על-פי דין.

119. אין בהוראות תקנות 114 עד 117 לתקנון זה לעיל כדי להגביל את החברה, בכל אופן שהוא (א) במתן שיפוי או בהתקשרות בחוזה ביטוח בקשר לחבותו של כל אדם אחר שאינו נושא משרה בה, לרבות, מבלי לגרוע, כל עובד, סוכן, יועץ, ספק, קבלן או קבלן משנה של החברה שאינו נושא משרה, ובלבד ששיפוי או ביטוח כאמור אינם אסורים לפי חוק, ושנתקבלו כל האישורים הנדרשים לפי חוק לצורך כך; וכן (ב) למתן שיפוי או התקשרות בחוזה ביטוח נוספים כלשהם בקשר לחבותו של נושא משרה, ככל שהדבר מותר על-פי הדין, וכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי כל דין בקשר לכך.

תוקף פעולות ואישור עסקאות

120. בכפוף להוראות כל דין, כל הפעולות שנעשו על ידי הדירקטוריון או על ידי ועדת דירקטוריון או על ידי כל אדם הפועל כדירקטור או כחבר ועדת דירקטוריון או על ידי המנהל הכללי, לפי הענין - יהיו תקפות אף אם יתגלה לאחר מכן שהיה פגם כלשהו במינוי הדירקטוריון, ועדת הדירקטוריון, הדירקטור חבר הועדה או המנהל הכללי, לפי הענין, או שמי מנושאי המשרה האמורים היה פסול מלכהן בתפקידו.

121. (א) בכפוף להוראות חוק החברות, החזקת מניות בחברה וכן היות נושא משרה בחברה בעל ענין או נושא משרה בכל תאגיד אחר, לרבות תאגיד שהחברה הינה בעלת ענין בו או שהינו בעל מניות בחברה, לא תפסול את נושא המשרה, מהיות נושא משרה בחברה. כמו כן, לא יפסל נושא משרה, מהיות נושא משרה בחברה, עקב התקשרותו או עקב התקשרות כל תאגיד כאמור לעיל, בחוזה עם החברה בכל ענין שהוא ובכל דרך שהיא.

- (ב) בכפוף להוראות חוק החברות, היותו של אדם נושא משרה בחברה לא תפסול אותו ו/או את קרובו ו/או תאגיד אחר שהוא בעל ענין בו, מלהתקשר עם החברה בעסקאות שבהן יש לנושא המשרה ענין אישי בדרך כלשהי.

- (ג) בכפוף להוראות חוק החברות, נושא משרה יהיה רשאי להשתתף ולהצביע בדיונים בענין אישור עסקאות או פעולות שיש לו בהן ענין אישי.

122. בכפוף להוראות חוק החברות, עסקה של החברה עם נושא משרה בה או עם בעל שליטה בה או עסקה של החברה עם אדם אחר שלנושא משרה בחברה או לבעל שליטה בחברה, יש בה ענין אישי, ואשר אינן עסקאות חריגות, יאושרו בדרך, כדלקמן:

- (א) התקשרות כאמור לעיל, בעסקה שאינה חריגה, תאושר על ידי הדירקטוריון או על ידי ועדת הביקורת או על ידי גורם אחר שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון, בין בהחלטה

מסויימת ובין במסגרת נהלי הדירקטוריון, בין בהסמכה כללית, בין בהסמכה לסוג מסויים של עסקאות ובין בהסמכה לעסקה מסויימת.

(ב) אישור עסקאות שאינן חריגות כאמור לעיל, יכול שיעשה על ידי מתן אישור כללי לסוג מסויים של עסקאות או על ידי אישור עסקה מסויימת.

123. בכפוף להוראות חוק החברות, הודעה כללית הניתנת לדירקטוריון על ידי נושא משרה או בעל שליטה בחברה, בדבר עניינו האישי בגוף מסויים, תוך פירוט עניינו האישי, תהווה משום גילוי של נושא המשרה או בעל השליטה, לחברה, בדבר עניינו האישי כאמור, לצורך כל התקשרות עם גוף כאמור לעיל, בעסקה שאינה חריגה.

חתימה בשם החברה

124. בכפוף להוראות חוק החברות ולהוראות תקנון זה, הדירקטוריון רשאי להסמיך כל אדם לפעול ולחתום בשם החברה, בין לבדו ובין ביחד עם אדם אחר, בין באופן כללי ובין לעניינים מסויימים.

125. לחברה תהיה חותמת הנושאת את שם החברה. החתימה על מסמך לא תחייב את החברה, אלא אם כן, חתמו עליו המוסמכים לחתום בשם החברה בצירוף חותמת החברה או שמה המודפס.

מינוי באי כח

126. בכפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון בכל עת, ליפות את כוחו של כל אדם להיות בא כוחה של החברה לאותן מטרות ועם אותן סמכויות ושיקול דעת, לאותה תקופה ובכפוף לאותם תנאים, והכל, כפי שהדירקטוריון ימצא לנכון.

הדירקטוריון יהיה רשאי להעניק לאותו אדם, בין היתר, סמכות להעביר לאחר, באופן מלא או חלקי, את הסמכויות, ההרשאות ושיקול הדעת המסורים לו.

דיבידנדים, קרנות והיוון קרנות ורווחים

127. הדירקטוריון רשאי, בטרם יחליט על חלוקת דיבידנד, כאמור בתקנה 128 להלן, להפריש מתוך הרווחים סכומים כלשהם, כפי שימצא לנכון, לקרן כללית או לקרן שמורה לחלוקת דיבידנד, לחלוקת מניות הטבה או למטרה אחרת כלשהי, כפי שיקבע הדירקטוריון לפי שיקול דעתו.

128. עד שיעשה שימוש בקרנות האמורות, רשאי הדירקטוריון להשקיע את הסכומים שהופרשו כאמור לעיל ואת כספי הקרנות, בכל השקעה שהיא, כפי שימצא לנכון, לטפל בהשקעות אלה, לשנותן או לעשות בהן שימוש אחר, והוא רשאי לחלק את הקרן השמורה לקרנות מיוחדות, ולהשתמש בכל קרן או בחלק ממנה לצורך עיסקי החברה, מבלי להחזיקה בנפרד משאר נכסי החברה, הכל על פי שיקול דעתו של הדירקטוריון ובתנאים שיקבע.

129. כפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון לקבל החלטה על חלוקת דיבידנד. הדירקטוריון המחליט על חלוקת דיבידנד רשאי להחליט כי הדיבידנד ישולם, כולו או מקצתו, במזומנים או בדרך של חלוקת נכסים בעין, ובכלל זה בניירות ערך או בכל דרך אחרת, לפי שיקול דעתו.

(א) (1) כפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון להחליט על הקצאת מניות הטבה, ולהפוך להון מניות חלק מרווחי החברה, כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, האמורים בדוחות הכספיים האחרונים שלה, בסכום שיקבע על ידי הדירקטוריון ואשר לא יפחת מערכן הנקוב של מניות ההטבה.

(2) הדירקטוריון המחליט על הקצאת מניות הטבה, יקבע האם הן יהיו מסוג אחד בלבד לכל בעלי המניות מבלי להתחשב בסוגי המניות המוחזקות על ידם או שלכל בעל מניה כאמור

יחולקו מניות הטבה מאותו סוג בגין כל סוג מניות המוחזק על ידו.

(3) מניות הטבה שיוקצו על פי תקנה זו ייחשבו כנפרעות במלואן.

(ב) הדירקטוריון המחליט על הקצאת מניות הטבה רשאי להחליט כי החברה תעביר לקרן מיוחדת שתיועד לחלוקת מניות הטבה בעתיד, סכום כזה שהפיכתו להון מניות יהיה מספיק כדי להקצות למי שבאותה עת יהיה מכל סיבה שהיא, בעל זכות לרכישת מניות בחברה (לרבות זכות הניתנת להפעלה רק במועד מאוחר יותר), מניות הטבה אשר היו מגיעות לו, אילו ניצל את הזכות לרכישת המניות ערב התאריך הקובע את הזכות לקבלת מניות ההטבה (בתקנה זו - "**התאריך הקובע**"). והיה אם לאחר התאריך הקובע ניצל בעל הזכות האמורה את זכותו לרכישת המניות או חלק מהן, תקצה לו החברה מניות הטבה שלהן ערך נקוב ואשר היו מגיעות לו אילו ניצל ערב התאריך הקובע את הזכות לרכישת המניות שרכש בפועל, וזאת על ידי הפיכה להון מניות חלק מתאים מתוך הקרן המיוחדת האמורה. מניות ההטבה יזכו את בעליהן להשתתפות בחלוקת הדיבידנדים במזומן או במניות הטבה החל מהמועד שיקבע על ידי הדירקטוריון. לענין קביעת הסכום שיועבר לקרן המיוחדת האמורה, יראו כל סכום שהועבר לקרן זו בגין חלוקת קודמות של מניות הטבה, כאילו כבר הוון והוקצו ממנו מניות המזכות את בעלי הזכות לרכישת מניות, למניות הטבה.

130. כפוף לזכויות הנלוות לסוגי המניות המונפקות בחברה ולהוראות תקנון זה, דיבידנד או מניות הטבה, יחולקו לבעלי המניות באופן יחסי לערך הנקוב של כל מניה, מבלי להתחשב בכל פרמיה ששולמה עליה.

131. לשם ביצוע החלטה בדבר חלוקת דיבידנד או הקצאת מניות הטבה רשאי הדירקטוריון:

- (א) ליישב לפי ראות עיניו כל קושי שיתעורר בקשר לכך ולנקוט בכל הצעדים שיראו לו כדי להתגבר על קושי זה.
- (ב) להחליט ששברים או שברים בסכום הנמוך מסכום מסויים שיקבע הדירקטוריון, לא יובאו בחשבון לשם התאמת זכותם של בעלי המניות או למכור שברי מניות ולשלם את התמורה (נטו) לזכאים להם.
- (ג) להסמך לחתום בשם בעלי המניות על כל חוזה או מסמך אחר שיהיה דרוש לשם מתן תוקף להקצאה ו/או לחלוקה, ובמיוחד, להסמך לחתום ולהגיש לרישום מסמך בכתב כאמור בסעיף 291 לחוק החברות.
- (ד) לקבוע את השווי של נכסים מסויים שיחולקו ולהחליט כי תשלומים במזומנים ישולמו לבעלי המניות על סמך השווי שנקבע.
- (ה) להקנות מזומנים או נכסים מסויים לנאמנים לטובת מי שזכאים להם, כפי שייראה למועיל בעיני הדירקטוריון.
- (ו) לעשות כל סידור או הסדר אחר שיהיה דרוש לדעת הדירקטוריון כדי לאפשר את ההקצאה, או החלוקה, לפי הענין.

132. הדירקטוריון רשאי לעכב כל דיבידנד או מניות הטבה או זכויות הנאה אחרות בגין מניה שהתמורה שנקבעה עבורה, כולה או מקצתה, לא שולמה לחברה, ולגבות כל סכום כאמור או תמורה שתתקבל ממכירת כל מניות ההטבה או זכות הנאה אחרת, על חשבון החובות או ההתחייבויות בגין המניה האמורה, זאת, בין אם המניה האמורה בבעלותו הבלעדית של בעל המניה החייב ובין אם במשותף עם בעלי מניות אחרים.

133. הדירקטוריון רשאי לעכב כל דיבידנד או מניות הטבה או זכויות הנאה אחרות בגין מניה שלגביה זכאי אדם להרשם כבעליה במרשם או שזכאי להעבירה, לפי תקנות 42 עד 45 לעיל, לפי הענין, עד שירשם אותו אדם כבעליה של המניה או עד שיעבירה כדין, לפי הענין.

134. הדירקטוריון רשאי לקבוע, מעת לעת, את דרכי תשלום הדיבידנדים או הקצאת מניות ההטבה או העברתם לזכאים להם וכן הוראות, נהלים והסדרים בקשר לכך, הן לגבי בעלי המניות הרשומים והן לגבי בעלי המניות שאינם רשומים. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הדירקטוריון רשאי לקבוע, כדלקמן:

(א) כפוף לאמור בתקנת משנה (ב) להלן, דיבידנד או כספים שיחולקו לבעלי מניות רשומים ישולמו לבעל מניות רשום, על ידי משלוח המחאה בדואר לכתובתו, כפי שהיא רשומה במרשם בעלי המניות, או במקרה של בעלים רשומים במשותף במניה למי ששמו מופיע ראשון במרשם בעלי המניות ביחס למניה. כל משלוח של המחאה כאמור ייעשה על סיכונו של בעל המניות הרשום; מבלי לגרוע מהאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון לקבוע כי סכום דיבידנד הנמוך מסכום מסויים שייקבע על ידי הדירקטוריון, לא יישלח בהמחאה, כאמור לעיל, ויחולו לגביו הוראות תקנת משנה (ב) להלן.

(ב) הדירקטוריון רשאי לקבוע כי תשלום דיבידנד או כספים שיחולקו לבעלי מניות רשומים, יעשה במשרד או בכל מקום אחר שייקבע על ידי הדירקטוריון.

(ג) דיבידנד לא ישא ריבית ו/או הפרשי הצמדה.

דיבידנד המגיע לבעלי מניות שאינם רשומים, יועבר לבעלי המניות האמורים באמצעות החברה לרישומים או בכל דרך אחרת שתקבע על ידי הדירקטוריון.

135. אם שניים או יותר רשומים במרשם כבעלים במשותף של מניה, כל אחד מהם רשאי לתת קבלה בעלת תוקף בעד כל דיבידנד, מניה או נייר ערך אחר, או כספים אחרים או זכויות הנאה המגיעים בגין המניה.

מסמכי החברה

136. (א) לבעלי המניות תהא זכות עיון במסמכי החברה המפורטים בסעיף 184 לחוק החברות, בהתקיים התנאים שנקבעו לכך.

(ב) מבלי לגרוע מהאמור בתקנה 136 (א) לעיל, רשאי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו, להחליט על מתן זכות עיון במסמכי החברה, או כל חלק מהם, לרבות לבעלי מניות, כולם או חלקם, כפי שימצא לנכון, לפי שיקול דעתו.

(ג) לבעלי המניות לא תהא זכות עיון במסמכי החברה או בכל חלק מהם, אלא אם הוענקה להם זכות כאמור, על פי חיקוק או על פי תקנון זה או אם הורשו לכך על ידי הדירקטוריון, כאמור בתקנה 136 (ב) לעיל.

137. בכפוף להוראות כל דין, כל ספר, פנקס או מרשם שהחברה חייבת בניהולו, על פי דין או על פי תקנון זה, ינוהל על ידי אמצעים טכניים, מכניים, או אחרים, כפי שיחליט הדירקטוריון.

דוחות כספיים

138. הדוחות הכספיים של החברה יחתמו על ידי מי שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון, כנדרש על פי דין.

הודעות

139. כפוף להוראות כל דין, מתן הודעות או מסירת מסמכים לבעלי המניות וכן לחברה לרישומים, על פי הוראות חוק החברות או על פי תקנון זה, ייעשו באחת הדרכים הנזכרות להלן בפרק זה.

140. הודעה על אסיפה כללית תימסר כאמור בתקנה 55 לעיל.
141. (א) מבלי לגרוע מהאמור לעיל, החברה רשאית למסור הודעה או מסמך לבעל מניה, על ידי מסירה ביד או על ידי פקסימיליה או על ידי משלוח בדואר או על ידי דואר אלקטרוני; משלוח בדואר ייעשה לפי כתובתו של בעל המניה, הרשומה במרשם, או אם אין כתובת רשומה כזו, לפי הכתובת שנמסרה על ידו לחברה לשם משלוח הודעות אליו. הודעה הנמסרת באמצעות שיגור בפקסימיליה, תישלח לבעל המניה, בהתאם למספר הפקסימיליה שנמסר על ידו לחברה. הודעה הנמסרת בדואר אלקטרוני, תישלח לבעל המניה לפי כתובת הדואר האלקטרוני שנמסרה על ידו לחברה.
- (ב) (1) הודעה או מסמך שנמסרו לידי של בעל מניה, ייחשבו כאילו נמסרו במועד מסירתם לידי.
- (2) הודעה או מסמך שנשלחו על ידי הדואר, ייחשבו כאילו נמסרו כהלכה, אם נמסרו למשלוח בבית דואר כשהם נושאים את הכתובת הנכונה ומבויילים כדן. המסירה תיחשב כאילו בוצעה בזמן שבו היה המכתב נמסר בדרך הרגילה על ידי הדואר, ולא יותר משני ימים מהתאריך שבו נמסר המכתב המכיל את ההודעה כאמור, בבית הדואר.
- (3) הודעה שנשלחה בפקסימיליה או בדואר אלקטרוני, תחשב כנמסרת עשרים וארבע שעות לאחר שיגורה.
142. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, רשאית החברה למסור הודעה לבעלי המניות על ידי פרסום ההודעה פעם אחת, בשני עיתונים יומיים המתפרסמים בישראל, בשפה העברית, הן בנוסף והן במקום מסירת ההודעה כאמור בתקנה 141 לעיל. תאריך הפרסום בעתון ייחשב כתאריך שבו נתקבלה ההודעה על ידי בעלי המניות.
143. החברה רשאית להודיע על מסירת מסמך במשרד או בכל מקום אחר שיקבע הדירקטוריון, או בכל דרך אחרת, לרבות באמצעות האינטרנט.
144. לבעלים במשותף במניה רשאית החברה למסור הודעה או מסמך על ידי משלוחם לבעל המניה ששמו נזכר לראשונה במרשם בעלי המניות, לגבי אותה מניה.
145. מסירת הודעה או מסמך לאחד מבני המשפחה הגרים עם האדם שלו הם מיועדים תחשב כמסירתם לידי של אותו אדם.
146. כל אדם שנתגלגלה לידי זכות לכל מניה, מכוח הדין, על פי העברה או בדרך אחרת, תחייב אותו כל הודעה ביחס לאותה מניה, שנמסרה כדן לאדם שממנו נשאבה זכותו לאותה מניה, בטרם נרשמו פרטיו במרשם.
147. כל מסמך או הודעה שנמסרו לבעל מניות בחברה, בהתאם להוראות תקנון זה ייחשבו כנמסרים כהלכה למרות פטירתו, פשיטת רגלו או פירוקו של אותו בעל מניות או הסבת הזכות במניות, על פי דין (בין אם החברה ידעה על כך ובין אם לאו), כל עוד לא נרשם אחר במקומו לבעל המניות, ומשלוח או מסירה כאמור ייחשבו לכל מטרה שהיא כמספיקים לגבי כל אדם המעוניין באותן מניות ו/או הזכאי להן מכח הסבת הזכות, על פי דין, בין אם ביחד עם אותו בעל מניות ובין אם מכוחו או במקומו.
148. בכפיפות להוראות כל דין, רשאי בעל מניה, דירקטור או כל אדם אחר, אשר זכאי לקבל הודעה לפי תקנון זה או לפי חוק החברות, לוותר על קבלתה, בין מראש ובין בדיעבד, בין למקרה מיוחד ובין באופן כללי, ומשעשה כן ייחשב הדבר כאילו ניתנה ההודעה כדן, וכל הליך או פעולה, שבגינה היה צריך לתת את ההודעה, ייחשבו כתקפים ושרירים.

149. אישור בכתב חתום על ידי דירקטור או על ידי מזכיר החברה בדבר משלוח מסמך או מתן הודעה באיזה מהאופנים המפורטים בתקנון זה, יחשב כהוכחה מכרעת לגבי כל פרט הכלול בו.
150. כל אימת שיש לתת הודעה מוקדמת של מספר ימים או הודעה שכוחה יפה במשך תקופה מסויימת, יובא יום המסירה במנין מספר הימים או התקופה, פרט אם נקבע אחרת. ניתנה הודעה ביותר מאחת הדרכים המפורטות לעיל, יראו אותה כאילו נתקבלה במועד המוקדם ביותר שבו היא נחשבת כנמסרת, כאמור לעיל.

מיזוג

151. מיזוג בהתאם לחלק השמיני לחוק החברות הטעון אישור האסיפה הכללית יתקבל ברוב רגיל.

פירוק החברה

152. במקרה של פירוק החברה, בין מרצון ובין באופן אחר, אזי - אלא אם נקבע במפורש אחרת בתקנון זה או בתנאי ההוצאה של מניה כלשהי - תחולנה ההוראות הבאות:
- (א) המפרק ישתמש תחילה בכל נכסי החברה לשם פירעון חובותיה (נכסי החברה לאחר תשלום חובותיה ייקראו להלן - "הנכסים העודפים").
- (ב) כפוף לזכויות מיוחדות הצמודות למניות, יחלק המפרק את הנכסים העודפים בין בעלי המניות באופן יחסי פרו פסו לערכן הנקוב של המניות.
- (ג) באישור החברה בהחלטה שתתקבל באסיפה הכללית ברוב רגיל, רשאי המפרק לחלק את הנכסים העודפים של החברה או כל חלק מהם בין בעלי המניות בעין וכן למסור כל נכס מהנכסים העודפים לידי נאמן בפיקדון לזכות בעלי המניות כפי שהמפרק ימצא לנכון.

שינוי תקנון

153. ניתן לשנות תקנון זה, מזמן לזמן, בהחלטה שתתקבל באסיפה הכללית ברוב רגיל.

נספח ג'- נוסח כתבי השיפוי לנושאי משרה מקרב בעל שליטה בחברה ונושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה, המכהנים ו/או שיכהנו בחברה מעת לעת

מצ"ב.

נספח ד' - נוסח כתבי השיפוי לנושאי משרה מקרב בעל שליטה בחברה ונושאי משרה אשר הינם קרובים של בעל שליטה, המכהנים ו/או שיכחנו בחברה מעת לעת

תאריך: _____

לכבוד _____

א.ג.נ.,

הנדון: כתב שיפוי

הואיל ותקנון קבוצת גולף א. ק. בע"מ ("החברה") מתיר לחברה לתת התחייבות מראש לשפות את נושאי המשרה של החברה;

והואיל וביום 15 בדצמבר 2011 28 בנובמבר 2017 החליט דירקטוריון החברה, לאחר שנתקבל לכך אישור ועדת הביקורת התגמול של החברה ביום 22 בנובמבר 2017 - 2 בנובמבר 2011, לאשר הענקת כתבי שיפוי לדירקטורים בחברה המכהנים ו/או שיכחנו מעת לעת בחברה וכן לנושאי משרה מקרב בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם ולנושאי משרה בחברה שבעלי שליטה בחברה עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור הענקת כתבי שיפוי להם, המכהנים ו/או שיכחנו בה מעת לעת, בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם בחברה וכן בגין פעולותיהם בתוקף כהונתם על-פי בקשתה של החברה, כנושאי משרה בחברה אחרת בתאגיד אחר, אשר החברה מחזיקה באז או תחזיק בו מניות או אשר היא שותפה בו, במישרין או בעקיפין, או שלחברה עניין כלשהו בה ("חברה אחרת בו") ("תאגיד אחר"), וזאת בהתאם להוראות חוק החברות ודינים אחרים ותנאי השיפוי המפורטים בכתב זה;

והואיל וביום [____] בינואר 2012-2018 אישרה גם האסיפה הכללית של החברה את ההחלטה האמורה;

והואיל והינך מכהן כנושא משרה בחברה ו/או בחברה אחרת בתאגיד אחר;

הננו להודיעך כלהלן:

1. החברה מתחייבת בזאת, עד כמה שהדבר מותר על-פי דין, לשפות אותך בשל כל חבות, תשלום או הוצאה, כמפורט להלן, שתוטלנה עליך ו/או שתוציא עקב פעולות שעשית ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בחברה ו/או בחברה אחרת בתאגיד אחר, כדלקמן:
 - 1.1 חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות פסק דין שיינתן בפשרה או פסק בורר שיאושר בידי בית משפט, ובלבד שחבות כאמור תהא קשורה, במישרין או בעקיפין, לאחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת לכתב שיפוי זה, או כל חלק מהם או הקשור בהם, במישרין או בעקיפין, וכפוף לכך שהסכום המרבי של השיפוי בגין חבות כאמור לא יעלה על הסכום המפורט בסעיף 2 להלן.
 - 1.2 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאת עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי.
- בפסקה זו – "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – כמשמעותם בסעיף 260(א)(א1) לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת.
- 1.3 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או בידי חברה אחרת בתאגיד אחר או בשמן או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.
- 1.4 תשלום לנפגע הפרה שיוטל עליך לשלם בקשר עם הליך מינהלי כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת או כל תשלום לנפגע הפרה לפי הליך מינהלי אחר או דין אחר, בגינו או בקשר אליו ניתן לתת שיפוי לנושא משרה.
- 1.5 הוצאות שתוציא בקשר עם הליך מינהלי שהתנהל בעניינך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

- בסעיף זה, "אדם אחר" – לרבות במקרה של תביעה שתוגש נגדך על דרך של תביעה נגזרת.
2. סכומי השיפוי בגין חבות כאמור בסעיף 1.1 לעיל שישולמו לך על-פי כתב שיפוי זה, ביחד עם סכומי השיפוי בגין חבות כאמור בסעיף 1.1 לעיל אשר ישולמו על-פי כתבי שיפוי בנוסח כתב שיפוי זה לנושאי משרה בחברה לרבות נושאי משרה המכהנים או אשר יכהנו לבקשת החברה כנושאי משרה בחברות אחרות ("מחזיקי כתב השיפוי") לא יעלו במצטבר על סכום כולל השווה לשיעור של 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל ("סכום השיפוי המרבי") בתוספת סכום השווה לסך כל תגמולי ביטוח שהחברה תקבל מזמן לזמן, אם תקבל, בגין אחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת לכתב שיפוי זה במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה.
3. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תידרש לשלם בגין חבות כאמור בסעיף 1.1 לעיל יעלה על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המרבי (כפי שתהיה קיימת באותה עת) לפי סעיף 2 לעיל, יחולקו סכום השיפוי המרבי, או יתרתו, לפי העניין, בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי כאמור, אותו ביקשו וטרם קיבלו, באופן שסכום השיפוי שיקבל בפועל כל אחד מנושאי המשרה יחושב על-פי היחס שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה לבין סכום השיפוי שיגיע לכל נושאי המשרה האמורים במצטבר.
4. עם קרות אירוע שבגינו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך משפטי ו/או מינהלי, לרבות בהליכי בירור וחקירה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל כפוף לתנאים ולהוראות בכתב שיפוי זה.
5. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי על-פי כתב זה כפופה לאמור בסעיף זה:
- 5.1 אתה תודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מינהלי (לרבות הליכי בירור/חקירה) שיפתח נגדך, בקשר לכל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול, ועל כל איום שיימסר לך בכתב לפיו הליך כאמור ייפתח נגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שיוודע לך לראשונה על כך, ותעביר לחברה או למי שהיא תודיע לך כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך. האמור לעיל כפוף לכל מניעה לעשות כן בנוגע להליך כלשהו שתחול עליך על-פי דין.
- 5.2 כפוף לכך שהדבר אינו סותר את תנאי פוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של החברה - החברה תהיה זכאית לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או מינהלי (לרבות הליכי בירור/חקירה) ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות), בתנאי שיתקיימו כל התנאים המצטברים הבאים: (א) החברה הודיעה תוך 45 ימים ממועד קבלת ההודעה כאמור בסעיף 5.1 לעיל (או תקופה קצרה יותר – אם הדבר נדרש לצורך הגשת כתב הגנתך או תגובתך להליך), כי היא תשפה אותך בהתאם לאמור בכתב זה; (ב) ההליך המשפטי ו/או מינהלי (לרבות הליכי בירור/חקירה) כנגדך יכול לרק תביעה לפיצויים כספיים. החברה ו/או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול הנ"ל לפי שיקול דעתם הבלעדי ולהביא את ההליך הנ"ל לידי סיום; עורך הדין שימונה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך. מקום שיווצר ניגוד עניינים בינך לבין החברה ו/או החברה האחרת, יודיע על כך עורך הדין, ואתה תהיה רשאי לקחת לעצמך עורך דין מטעמך, והוראות כתב שיפוי זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי כאמור. במקרה שהחברה תבחר להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בורות בקשר לחיוב כספי, היא תהיה רשאית לעשות כן, ובלבד שיוסרו במלואם התביעה נגדך ו/או האיום בתביעה נגדך כאמור בסעיף 5.1 לעיל. לפי בקשת החברה, תחתום על כל מסמך שיסמך אותה ו/או כל עורך דין כאמור לטפל בשמך בהגנתך באותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור לכך, בהתאם לאמור לעיל.
- 5.3 אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל, בכל אופן סביר שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי ו/או מינהלי (לרבות הליכי בירור/חקירה), ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל ההוצאות שלך שתהיינה כרוכות בכך, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, והכל כפוף להוראות כתב שיפוי זה.
- 5.4 בין אם החברה תפעל לפי המפורט בסעיף 5.2 לעיל ובין אם לאו, היא תדאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 1 לעיל, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממן בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על-פי האמור בכתב זה, והכל כפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.
- 5.5 השיפוי שלך בקשר להליך משפטי ו/או מינהלי (לרבות הליכי בירור/חקירה) כלשהם נגדך, כאמור בכתב זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך בעקבות פשרה, בורות או הסדר

להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים בהליך מינהלי ("הסדר"), אלא אם כן החברה תסכים בכתב לאותה פשרה, לקיום אותה בוררות או להתקשרות בהסדר, לפי העניין. למרות האמור לעיל, בהליך מינהלי תידרש הסכמת החברה כאמור רק אם ההסדר מטיל או צפוי להטיל על החברה חבויים כספיים (למעט הוצאות התדיינות). החברה לא תסרב לאותה פשרה, לקיום אותה בוררות או להתקשרות בהסדר, לפי העניין, מטעמים שאינם סבירים.

5.6 החברה לא תידרש לשלם על-פי כתב זה כספים, ששולמו בפועל, לך או עבורך או במקומך, בכל דרך שהיא, במסגרת ביטוח או במסגרת התחייבות שיפוי כלשהי של מאן דהוא אחר זולת החברה. למען הסר ספק יובהר, כי השיפוי על-פי כתב זה יחול לגבי כל סכומים אחרים העשויים להגיע לך מעבר (ובנוסף) לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי כאמור.

5.7 עם בקשתך לביצוע תשלום בקשר למקרה כלשהו על-פי כתב זה, תנקוט החברה את כל הפעולות הנחוצות על-פי דין לתשלומי, ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש, לרבות אישור בית המשפט, אם וככל שיידרש.

6. התחייבויות החברה לפי כתב זה כפופות להוראות כל דין, כפי שתהיינה מעת לעת, ובכלל זה להוראות חוק החברות, ובפרט הוראות הפרק החמישי לחלק השישי לחוק החברות, שעניינו עסקאות עם בעלי ענין.

7. התחייבויות החברה לפי כתב זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות עיזבונך גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או ~~בחברה אחרת~~ בתאגיד אחר, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן שיפוי על פי כתב זה נעשו ו/או ייעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה האחרת. כן מובהר, כי כפוף להוראות סעיף 14 לכתב שיפוי זה, התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי זה יחולו גם ביחס לאירועים שארעו טרם חתימת כתב שיפוי זה.

8. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב זה בקשר להליכים כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, ייחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על-ידי החברה, אשר תישא שיעור ריבית בשיעור המזערי הנדרש מעת לעת על-פי דין, על מנת שלא תגרום להטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הללו לחברה כשתידרש בכתב על-ידיה לעשות כן, ולפי הסדר התשלומים שהחברה תקבע.

9. בכתב שיפוי זה ובתוספת לו –

חוק החברות, התשנ"ט-1999 ;	"חוק החברות" -
חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ;	"חוק ניירות ערך" -
כמשמעותו בחוק החברות, וכן יועץ משפטי ומזכיר החברה ;	"נושא משרה" -

"פעולה" או כל נגזרת אחרת שלה -
לרבות החלטה ו/או מחדל (או כל נגזרת שלה) במשמע ולרבות פעולותיך לפני תאריך כתב שיפוי זה בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או ~~בחברה אחרת~~ בתאגיד אחר ;

"הליך מינהלי" -
הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך ;
וכן הליך לפי פרק ז'1 לחוק ההגבלים העסקיים, תשמ"ח-1988, כפי שיתוקן מעת לעת ; וכן כל הליך מנהלי אחר או הליך אכיפה מנהלי אחר או נוסף אשר על פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות המוצאות בקשר אליו או תשלומים הקשורים אליו או בגינו ;

"תשלום לנפגע הפרה" -
תשלום לנפגע הפרה בקשר עם הליך מינהלי, כאמור בסעיף 52נד(א)1(א) לחוק ניירות ערך ;

כל האמור בלשון זכר, אף נקבה במשמע.

בכל מקום בו נזכר שמו של חוק או סעיף חוק בכתב שיפוי זה, הכוונה הינה לנוסחו כפי שיתוקן מעת לעת (במישרין או במסגרת חוק אחר) ולרבות תקנות שהותקנו מכוחו והוראות שניתנו לפיו.

10. התחייבויות החברה על-פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.
11. התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
12. ההתחייבות לשיפוי לפי כתב שיפוי זה איננה מהווה חוזה לטובת צד שלישי כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, ולא תהא לכל מבטח זכות לדרוש את השתתפות החברה בתשלום, אשר לו מחויב המבטח על-פי הפוליסה שנחתמה עימו (למעט ההשתתפות העצמית).
13. הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין הישראלי, ולבית המשפט המוסמך בתל-אביב-יפו מסורה הסמכות הבלעדית לדון במחלוקות שינבעו מכתב שיפוי זה.
14. הוראות כתב שיפוי זה גוברות על כל התחייבות או הסכמה קודמות (טרם שנחתם כתב שיפוי זה), בין בכתב ובין בעל-פה, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב השיפוי, וזאת, גם ביחס לאירועים שאירעו טרם חתימת כתב שיפוי זה. האמור כפוף לכך, שכתב שיפוי קודם שניתן לנושא המשרה, אם ניתן, יוסיף לחול ולהיות תקף, כפוף לכל דין, ביחס לכל אירוע שאירע טרם חתימת כתב שיפוי זה (אף אם הליך בגינו הוגש כנגד נושא המשרה לאחר חתימת כתב שיפוי זה), אם תנאיו של כתב שיפוי זה מרעים את תנאי השיפוי עבור נושא המשרה ביחס לאירוע כאמור.

ולראיה באה החברה על החתום, באמצעות מורשי החתימה שלה, שהוסמכו כדין.

קבוצת גולף א. ק. בע"מ

אני מאשר/ת קבלת כתב זה, ומאשר/ת את הסכמתי לתנאיו :

שם : _____ חתימה : _____ תאריך : _____

התוספת

להלן האירועים שלדעת דירקטוריון החברה ניתן לצפותם מראש לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות מראש לשיפוי לנושאי המשורה בגין חבות כאמור בסעיף 1.1 לכתב השיפוי:

1. הצעה, הנפקה ורכישה עצמית של ניירות ערך על-ידי החברה או על-ידי חברה בת, תאגיד בשליטת החברה או חברה-אחרת תאגיד אחר, אשר החברה מחזיקה בבאון תחזיק בו מניות או אשר היא שותפה בו, במישרין או בעקיפין, או שלחברה ענין כלשהו בבב (להלן יחד בתוספת זו – "החברה") או על-ידי בעלי מניות של החברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הצעת ניירות ערך לציבור על-פי תשקיף או בדרך אחרת, הצעה פרטית, או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, או הנפקת מניות הטבה, או ביצוע הצעת רכש או הצעת מכר (לרבות הצעת ניירות ערך שלא יצאה אל הפועל), בישראל ומחוץ לישראל, וכן פעולות אחרות בקשר לניירות ערך.
2. אירוע הנובע מהיותה של החברה חברה ציבורית או תאגיד מדווח, כהגדרת מונחים אלו בחוק החברות, או הנובע מכך שמניותיה או ניירות ערך אחרים שלה הוצעו לציבור, או הנובע מכך שמניותיה או ניירות ערך שלה נסחרים בבורסה בישראל או מחוצה לה.
3. מכירה, קנייה או החזקה של השקעות על-ידי או עבור או בשם החברה.
4. אירועים הקשורים לביצוע או לבחינה של השקעות על-ידי החברה, לפני, במהלך ואחרי ביצוע ההשקעה, במהלך ההתקשרות, החתימה, פיתוח ומעקב.
5. עסקאות ופעולות של החברה כמשמעותן בסעיף 1 לחוק החברות, ובכלל זה ביצוען, ביטולן ו/או פעולות או עסקאות שהחברה תימנע מלנקוט בהן, משא ומתן להתקשרות בעסקה, בדיקת נאותות (לרבות אי ביצועה), העברה, מכירה, חכירה, השכרה, שעבוד או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או זכויות או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, לרבות הצעת רכש מסוג כלשהו או מיזוג של החברה עם ישות אחרת, קבלת אשראי ומתן בטחונות, הסכמי שיתוף פעולה, מיזמים והסכמי ניהול, וכן עסקה אחרת בניירות ערך שהנפיקה ו/או שתנפיק החברה, והכל בין אם החברה צד להן ובין אם אינה צד להן, וכן בין אם יושלמו העסקאות ו/או הפעולות כאמור ובין אם לא יושלמו מכל סיבה שהיא.
6. פעולה בקשר עם הוצאת רישיונות והיתרים, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, אישורים ו/או פטורים הנוגעים להגבלים עסקיים, למדען הראשי ולממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.
7. פעולה או החלטה וכן כל תביעה או דרישה הקשורות במישרין או בעקיפין עם יחסי עובד מעביד בחברה, זכויות עובדים, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, משא ומתן, התקשרות ויישום הסכמי עבודה אישיים או קיבוציים, הטבות לעובדים, הקצאת אופציות וניירות ערך אחרים, הלוואות לעובדים, תנאי עבודה והעסקה, תגמולים, קבלה לעבודה, העסקה ואי העסקה, קידום עובדים, טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח וחיסכון והטבות אחרות, גהות ובטיחות בעבודה ופגיעות בעבודה וכדומה.
8. פעולה או מחדל בקשר עם מידע, מצגים, הערכות, חוות דעת, דוחות כספיים, דיווחים או הודעות ובקשות לאישור (וכן הפעולות ביסודן), המוגשים לרשויות שיפוטיות ומינהליות על-ידי החברה ו/או בקשר עם החברה ופעילותה (גם אם אינם מוגשים על-ידי החברה עצמה) (ובכלל זה הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור) על-פי כל דין, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, חוק החברות או חוק ניירות ערך, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על-פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה, או לפי הנחיות של רשות מוסמכת, ובכלל זה ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, רשות ניירות ערך, רשות ההגבלים העסקיים, מס הכנסה, רשם מאגרי המידע, רשם החברות, רשם סימני המסחר, רשם המשכונות, רשם המקרקעין, הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, המפקח על הבנקים, רשויות מקומיות, רשויות מוסמכות אחרות בתחום התקשורת, האנרגיה, תכנון ובניה וכיוצ"ב, בין בארץ ובין במדינות אחרות בעולם, או על-פי הוראות דיני המס החלים על החברה, וכן תביעה או דרישה ביחס לאי גילוי או לכשל לספק סוג של מידע במועד הנדרש על-פי דין.
9. העברת מידע הנדרש או המותר להעברה על-פי דין לחברות בעלות עניין בחברה.
10. פעולה או מחדל בקשר לזכויות הצבעה בחברה.

11. כל הליך (לרבות תביעה) או דרישה ביחס לזכויות קניין רוחני של החברה, רישומן, אכיפה והגנה עליהן, ו/או ביחס להפרה שבוצעה או הנטענת שבוצעה של זכות קניין רוחני ו/או ביחס לשימוש לרעה במעשה ו/או במחדל בקניין רוחני של צד שלישי בידי החברה או מי מטעמה.
12. פעולה או מחדל בקשר עם עריכה ו/או הפעלה ו/או טיפול בסידורי ביטוח ו/או בניהול סיכונים, וכן כל עניין בקשר למשא ומתן לגבי הסכמי ביטוח, התקשרויות בהסכמי ביטוח, תנאי פוליסות ביטוח והפעלת פוליסות ביטוח.
13. כל תביעה או דרישה המוגשות על-ידי מלווה או נושה של החברה בנוגע לכספים שהולוו על-ידיו ו/או חובות ו/או התחייבויות של החברה ו/או של חברה מוחזקת של החברה כלפיו.
14. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי רוכשים, בעלים, משכירים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסים או מוצרים של החברה, עבור נזקים או הפסדים הקשורים לשימוש בנכסים או במוצרים האמורים.
15. פעולה או מחדל בקשר לסוגיות בתחום איכות הסביבה ו/או בתחום תכנון ובניה, ובכלל זה כל הליך משפטי או מנהלי, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לאיכות הסביבה או להוראות דין, נהלים או תקנים, כפי תחולתם בישראל או מחוצה לה בקשר לאיכות הסביבה והנוגעים, בין היתר, לזיהום, להגנה על הבריאות, להליכי יצור, להפצה, לשימוש, לטיפול, לאחסון, ולהובלה של חומרים מסוכנים ולרבות בגין נזקי גוף, רכוש ונזקים סביבתיים.
16. תביעה או דרישה המתייחסת לכל פעולה או מחדל שבוצעו לשינוי מבנה החברה ו/או ארגונה מחדש, או כל החלטה בנוגע אליהם, וכן כל פעולה, מחדל תביעה או דרישה בקשר עם: מיזוג, פיצול, הסדר לפי חוק החברות, הקצאה או חלוקה (כהגדרתה בחוק החברות).
17. כל פעולה או מחדל הקשורים לחלוקה, כהגדרת מונח זה בחוק החברות, ובכלל זה לרכישה של מניות החברה, ובלבד שאין בשיפוי בגין פעולה או מחדל כאמור הפרה של כל דין.
18. כל תביעה או דרישה המוגשת ביחס למינוי או לבקשה למינוי כונס נכסים לנכסים של החברה או ביחס לבקשת פירוק כנגד החברה או ביחס להליך כלשהו לצורך פשרה או הסדר עם נושים של החברה.
19. תובענות ייצוגיות או תובענות נגזרות בקשר עם החברה ופעילותה.
20. פעולות ו/או מחדלים בקשר עם בקשת ו/או קבלת ו/או חידוש רישיונות ו/או אישורים ו/או היתרים הנדרשים לצורך פעילותה ועסקיה של החברה או שהביאו לאי חידושם או לשלילתם ו/או לאי עמידה של החברה בהם או בתקנים ו/או בהנחיות ו/או בדרישות ו/או בנהלים של רשות מוסמכת מכוח חוקים ו/או צווים ו/או תקנות הרלוונטיים לפעילותה ולעסקיה של החברה.
21. הליכים, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988 ו/או בצווים ו/או בתקנות ו/או בכללים שהותקנו מכוחו, ו/או אישורים ו/או היתרים שהוצאו על-פיו, ובכלל זה להסדרים כובלים, למיזוגים ולמונופולין.
22. כל הקשור לעריכה ו/או לאישור של דוחות כספיים, לרבות מעשים או מחדלים הנוגעים לאימוץ תקני דיווח כספי (לרבות תקני דיווח כספי בינלאומיים - IFRS), הכנה וחתימה על הדוחות הכספיים של החברה, מאוחדים או נפרדים, לפי העניין, וכן בקשר לעריכה ו/או לאישור של דוח הדירקטוריון ו/או תוכניות עסקיות ותחזיות, ו/או למתן הערכה לגבי אפקטיביות הבקרה הפנימית בחברה ולגבי נושאים נוספים הכלולים בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון וכן מתן הצהרות המתייחסות לדוחות הכספיים.
23. מעשה או מחדל בנוגע לגיבוש תוכנית עסקית, גיבוש תוכנית עבודה, לרבות בקשר לתמחור, לשיווק, להפצה, להנחיות לעובדים, ללקוחות, לסוכנים, משווקים ולספקים ולשיתופי פעולה כלשהם, מדיניות החברה ונהליה; ביצוע פעולות בעקבות או בהתאם עם מדיניות החברה, נהליה והליכים הנהוגים בה, וזאת בין אם פורסמו ובין אם לאו.

24. כל הקשור, במישרין או בעקיפין, לניהול תיק ההשקעות של החברה ו/או חשבונות הבנק שלה, לרבות פיקדונות במט"ח, ניירות ערך, הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות, לרבות עם מנהלי תיקים, עסקאות גידור, אופציות, חוזים עתידיים וכדומה.

25. פעולות הקשורות להגשת הצעות למכרזים ו/או לזיכיונות ו/או לרישיונות, מכל מין וסוג שהם.

26. פעולה בניגוד למסמכי ההתאגדות של החברה.

27. פעולה הנוגעת לחבות מס של החברה ו/או בעלי המניות שלה.

28. הפרת הוראות הסכם כלשהו שהחברה צד לו, בין אם בוצעה בפועל ובין אם נטען שבוצעה.

29. פעולה או החלטה הקשורה במישרין או בעקיפין עם יחסי מסחר של החברה ו/או עם עסקי החברה, ובכלל זה עם עובדים, קבלנים חיצוניים, לקוחות, ספקים, זכיינים, יועצים, שוכרים ונותני שירותים או כל צד שלישי המקיים כל סוג של עסקים, במישרין או בעקיפין, עם החברה, ולרבות משא ומתן, כריתתם וביצועם ו/או אי ביצועם של חוזים עם כל אלה.

30. כל תביעה או דרישה המוגשות על-ידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לנכס כתוצאה מפעולה או ממחדל המיוחסים לחברה ו/או לעובדיה ו/או למנהליה ו/או לנושאי המשרה בה ו/או למי מטעמה.

31. כל פעולה, מעשה ו/או מחדל שגרמו לנזק גוף, מחלה, מוות ו/או נזק לרכוש, לרבות אובדן השימוש בו.

32. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו, וכן החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוקים ו/או לתקנות ו/או לצווים ו/או לכללים ו/או להנחיות של רשויות מוסמכות בענייני חבות מוצר, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל חוק האחריות למוצרים פגומים, התש"ס-1980, וכן חקיקה ופיקוח בתחום בריאות הצרכנים, וכן החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק פיקוח על מחירי מצרכים ושירותים, התשנ"ו-1996 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.

33. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.

34. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו ו/או להנחיות של רשויות מוסמכות (לרבות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות).

34-35. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכל ~~חברה אחרת~~ ~~(כהגדרתה בתאגיד אחר~~ ~~בהגדרתו~~ ברישת כתב שיפוי זה) וכן כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכהונה כדירקטור או כנושא משרה מטעם החברה או לבקשתה ~~בחברה אחרת~~ ~~בתאגיד אחר~~ כאמור.

כל הוראה בתוספת זו שעניינה ביצוע פעולה מסוימת, תפורש כמתייחסת גם לאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסוימת מחייב אחרת.

נספח ד' - נוסח כתב פטור

קבוצת גולף א. ק. בע"מ ("החברה")

תאריך _____

לכבוד מר/גב' _____

כתב פטור

ביום 22 בנובמבר 2017 וביום 28 בנובמבר 2017, החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, לפטור אותך מאחריות כלפי החברה, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה ("החלטת הפטור"), למעט בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות של דירקטור בחלוקה, כמשמעותה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").

לאחר שביום _____ אישרה האסיפה הכללית של החברה, ברוב הנדרש על-פי הדין, את החלטת הפטור הרינו להודיעך כי היות והנך מכהנת/או כיהנת ו/או הנך עשוי/ה לכהן כנושא/ת משרה בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין, מאשרת החברה ומתחייבת כלפיך, כדלקמן:

בכפוף להוראות סעיפים 259 ו-263 לחוק החברות וכל הוראת דין שתבוא במקומם, החברה פוטרת אותך מכל אחריות כלפיה בשל כל נזק שייגרם לה ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות שלך כלפיה בפעולותיך ובתוקף היותך נושא/ת משרה בחברה (ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין), למעט הפרת חובת הזהירות בחלוקה ולמעט בנוגע להחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוצא כתב פטור זה) יש בה עניין אישי, כהגדרת מונחים אלו בחוק החברות.

התחייבויות החברה על פי כתב פטור זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן ככל המותר על-פי דין לשם התכלית שלה נועדו, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, ככל שהדין יתיר זאת, הן יחולו גם על פעולות שקדמו למועד חתימת כתב הפטור. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב פטור זה.

אין באמור בכתב פטור זה בכדי לגרוע מהאמור בכתב פטור או בכתב שיפוי שניתנו לך או שיינתנו לך, ככל ויינתנו, על-ידי החברה.

"פעולה" או כל נגזרת שלה לעניין כתב פטור זה - כמשמעותה בחוק החברות, לרבות גם החלטה ו/או מחדל ולרבות כל הפעולות שנעשו על ידך לפני מועד כתב פטור זה בתקופות כהונתך ו/או העסקתך כנושא/ת משרה בחברה ו/או בתקופת היותך נושא/ת משרה, עובד או שלוח של החברה בתאגיד אחר כלשהו בו מחזיקה החברה בניירות ערך במישרין ו/או בעקיפין.

"נושא משרה" לעניין כתב פטור זה - כמשמעותו בחוק החברות.

בכבוד רב,
קבוצת גולף א. ק. בע"מ

אני מאשר/ת קבלתי כתב פטור זה ומאשר/ת הסכמתי לכל תנאיו:

תאריך	שם	חתימה
-------	----	-------

נספח ה' - פרטים נוספים בקשר עם השירותים הניתנים על-ידי כת"ש המועד דוח זה במסגרת הסכם הניהול

תחום	בסיס לתמחור/זהות פונקציונאלית של נותני השירותים	מרכיבי השירות	היקף השירות השנתי	עלות השירות
שירותי דירקטורים	3 דירקטורים	העמדת שירותי 3 דירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה.	3 משרות דירקטורים	כ-300 אלפי ש"ח, בהתאם לגמול המשולם ליתר הדירקטורים המכהנים בחברה על-פי תקנות הגמול.
ייעוץ אסטרטגי, פיתוח עסקי ושירותי ייעוץ וסיוע בניהול התאגידים המוחזקים על-ידי החברה	עלות שכרם של ה"ה אבי פישר, גונן ביבר, יהודה בן-עזרא וגב' נופר מלובני	- ליווי ותכנון מהלכים אסטרטגיים ועסקיים - ליווי שוטף של הנהלת החברה, ככל שנדרש - ניתוחים ודיונים אסטרטגיים בהובלת כת"ש בקשר עם דרכי צמיחה עבור החברה. - סיוע ביצירת קשרים עסקיים עם גורמי שת"פ בארץ ובעולם ויצירת הזדמנויות עסקיות לחברה; - קיום פגישות עם נציגים רלוונטיים ופוטנציאליים לשיתופי פעולה, בארץ ובעולם; - קיום ישיבות פנימיות שוטפות ועריכת ניתוחים עסקיים לבחינת כדאיות כלכלית. לשם דוגמה, מר אבי פישר ליווה וסייע בבחינת חלופות פעולה אפשריות לרבות בעבודת החברה מול היועצים החיצוניים, בחינת החלופות השונות וגיבושה הסופי של התכנית האסטרטגית של החברה. כן עושה החברה שימוש בשירותיהם של ה"ה פישר, ביבר, בן-עזרא וגב' מלובני בכדי להרחיב ולחזק את מבנה ההון של החברה, לרבות בסיוע בהנפקה הפרטית של מניות החברה ולמקסם את השאת הערך מהפעילויות השונות שבבעלות החברה. לשם כך מקיימים ה"ה פישר, ביבר, בן עזרא וגב' מלובני ישיבות עבודה שוטפות, ופגישות עם גורמים שונים. יצוין כי פעילות זו נעשית תוך ניצול קשריו העסקיים הענפים של מר פישר בארץ ובעולם, לרבות באמצעות קשריו העסקיים עם קבוצת Access, בעלת השליטה בכת"ש, שהינה קבוצת בינלאומית גדולה, במסגרתה פועלים אנשי עסקים בינלאומיים מהדרגה הראשונה.	10% משרה	כ-1,050 אלפי ש"ח (בהתבסס על 10% מעלות עלות שכרם של נושאי המשרה האמורים בכת"ש בשנת 2016 המסתכמת בכ-10.5 מיליון ש"ח) יצוין כי החברה אינה נושאת בעלויות הקשורות בנסיעות ובפגישות בארץ ובחו"ל.

תחום	בסיס לתמחור/זרות פונקציונאלית של נותני השירותים	מרכיבי השירות	היקף השירות השנתי	עלות השירות
שירותים חשבונאיים	שעות עבודה של יועץ כלכלי/חשבונאי בכיר (שותף במשרד רואי חשבון גדול). השירותים ניתנים על-ידי חשבים (רואי חשבון) במטה כת"ש	- ליווי ועדכון באופן שוטף את נושאי המשרה ועובדי החברה הרלוונטיים בחקיקה חדשה הקשורה לדוחות הכספיים, בפרשנות ויישום כללים חשבונאיים חדשים; - מעבר שוטף על הדוחות הכספיים של החברה ומשוב עליהם. - סיוע בסוגיות חשבונאיות בקשר לדוחות כספיים. - סיוע בסוגיות מיסוי כלליות.	120 עד 160 שעות שנתיות בעלות של 750 ש"ח לשעה	90 עד 120 אלפי ש"ח
שירותים פיננסיים	שעות עבודה של יועץ כלכלי/חשבונאי בכיר (שותף במשרד רואי חשבון גדול). השירותים ניתנים על-ידי כלכלנים בכירים בגזברות של כת"ש	- ייעוץ לחברה לגבי קריטריונים לניהול השקעות בניירות ערך ושינויים שוטפים בהרכב תיק ההשקעות במהלך השנה; - מתן מידע פיננסי שוטף בהתאם לצרכים המשתנים (כגון פרמטרים כלכליים וסיוע בבניית התקציב); - ניתוח מתחרים וחברות בנות השוואה בתחומי הפעילות השונים של החברה, אנליזה בחדך תקופתי וכיוצ"ב; - ייעוץ לחברה בנושאי מימון וגיוס חוב, וכן מגעים מול גופים בשוק ההון ובחינת חלופות בקשר עם גיוסי חוב אפשריים הנבחנים על-ידי החברה מעת לעת. - בניית עסקאות הגנה מפני חשיפה מטבעית וניהול ההשקעות של החברה.	120 עד 160 שעות שנתיות בעלות של 750 ש"ח לשעה	90 עד 120 אלפי ש"ח
שירותים משפטיים	שעות עבודה של משפטן בכיר (שותף במשרד עורכי דין גדול). השירותים ניתנים על-ידי עורכי דין בכירים במחלקה המשפטית של כת"ש	סיוע לחברה באופן שוטף, בין היתר, לעניין דיווחים מיידיים ודוחות עסקה הנדרשים מכוח דיני ניירות ערך, עריכת הסכמים ונהלי חברה פנימיים ובכלל זה סיוע בתכנית אכיפה מנהלית מכוח דיני ניירות ערך וסיוע בעריכת תכנית תגמול מעודכנת.	60 עד 80 שעות שנתיות בעלות של 750 ש"ח לשעה	45 עד 60 אלפי ש"ח
שירותי ביקורת	שעות עבודה של משפטן בכיר (שותף במשרד עורכי דין גדול). השירותים ניתנים על-ידי מבקר הפנים של כת"ש	המבקר הפנימי של החברה נעזר במבקר הפנימי של כת"ש לצורך קביעת נהלי בקרה ועדכונים מקצועיים שוטפים בנושא ביקורת פנימית.	30 עד 40 שעות שנתיות בעלות של 750 ש"ח לשעה	22.5 עד 30 אלפי ש"ח