

כפרית תעשיות (1993) בע"מ

("החברה")

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ולתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, שתתקיים במשרדי החברה בקיבוץ כפר עזה, ביום ב', 28 באפריל 2025, בשעה 10:00 ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"). אם תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לכינוסה של האסיפה כאמור לעיל לא יימצא לה מניין חוקי, תידחה האסיפה מאליה בשבוע ימים והיא תיערך ביום ב', 5 במאי 2025, באותה השעה ובאותו המקום, או ביום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות.

חלק א': הנושאים העומדים על סדר היום ונוסח ההחלטות המוצעות**1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה ("מדיניות התגמול המוצעת")**

1.1. ביום 30 בדצמבר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול הקיימת של החברה ("מדיניות התגמול הנוכחית"), כמפורט בדוח מיידי על תוצאות האסיפה (מס' אסמכתא: 187524-01-2021), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה. החברה מבקשת להביא לאישור את מדיניות התגמול המוצעת לאור עדכונים שבוצעו במדיניות התגמול הנוכחית.

1.2. בימים 19 במרץ 2025 ו- 23 במרץ 2025, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את מדיניות התגמול המוצעת לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה.

1.3. יצוין, כי נכון למועד זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הנוכחית.

1.4. להלן יפורטו עיקרי השינויים בין מדיניות התגמול הנוכחית לבין מדיניות התגמול המוצעת:

1.4.1. נקבע כי הסכומים האמורים במדיניות התגמול יוצמדו אחת לשנה, בחודש פברואר של כל שנה, לעלייה במדד המחירים לצרכן, בהתבסס על מדד המחירים לצרכן הידוע לחודש ינואר (שמפורסם במהלך חודש פברואר).

1.4.2. עודכן היחס הרצוי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל (לשנה) של נושאי המשרה בחברה, כמפורט בסעיף 4.4.7 למדיניות התגמול המוצעת.

1.4.3. נקבע כי שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה (שאינו דירקטור), יאושרו בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור יהיו תואמים למדיניות התגמול של החברה (כמפורט בסעיף 4.4.8 במדיניות התגמול המוצעת).

לעניין סעיפים 1.4.3 זה, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד עשרה אחוזים (10%) ביחס לחבילת התגמול שאושרה (במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול) ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

1.4.4. עודכנו תקרות שכר הבסיס השנתי של נושאי המשרה בחברה, כמפורט בסעיף 4.5.2 למדיניות התגמול המוצעת.

1.4.5. נוסף אומדן כמותי לקביעת היעדים לזכאות למענק שנתי, כמפורט בסעיף 4.6.2 למדיניות התגמול המוצעת.

1.4.6. עודכן תנאי הסף לתשלום מענק שנתי לסך של 35 מיליון ש"ח, חלף 30 מיליון ש"ח כפי שקבוע במדיניות התגמול הנוכחית.

1.4.7. נוספה הוראה בסעיף 4.7.2 לפיה, החברה תהיה רשאית לתת לנושאי משרה הלוואות לצורך תשלום המס במימוש נטו (Cashless) של אופציות. ההלוואות יהיו לתקופה שלא תעלה על שלושה (3) חודשים ושיעור הרבית יהיה לפי שיעור הריבית הקבוע בסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה (נכון למועד זה, שיעור הריבית הוא 6.69% לשנה), ובכפוף לנוהל שיאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

1.4.8. נקבעו מקרים ספציפיים בהם דירקטוריון החברה רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות הבשלה, כמפורט בסעיף 4.7.5 במדיניות התגמול המוצעת.

1.4.9. נקבעו תנאי סף להבשלה או מימוש של מניות חסומות, כמפורט בסעיף 4.7.11 למדיניות התגמול המוצעת.

1.4.10. נקבע כי תקרת עלות הכהונה וההעסקה השנתית (הכוללת רכיב קבוע, מענק שנתי, ורכיב הונג) של מנכ"ל ויו"ר החברה לא תעלה על סך כולל של 4 מיליון ש"ח לשנה, כמפורט בסעיף 4.10 למדיניות התגמול המוצעת.

נוסח מדיניות התגמול המוצעת מצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה. יצוין, כי מדיניות התגמול המוצעת הינה מסומנת לעומת מדיניות התגמול הנוכחית.

1.5. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת:

מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה והינה הוגנת וסבירה, בין היתר, מהנימוקים המפורטים להלן:

1.5.1. מדיניות התגמול המוצעת גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 לחוק החברות כמו גם לניסיון שנצבר בחברה בעת יישום מדיניות התגמול הנוכחית והצורך בהתאמתה לפעילות החברה, אופייה וצרכיה.

1.5.2. מדיניות התגמול המוצעת נקבעה, בין היתר, בשים לב: להשפעת תנאי התגמול והצורך ביצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה לצורך קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, למדיניות ניהול הסיכונים בחברה ולגודלה ואופי פעילותה של החברה ולצורך בעדכון מדיניות התגמול הנוכחית.

1.5.3. הרכיבים המשתנים במדיניות התגמול, לרבות אופן קביעתם והיקפם ביחס לרכיבים הקבועים, נבחנו בשים לב לתפקיד נושא המשרה ותרומתו לחברה.

1.6. אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית:

להלן פירוט אודות היחס בין התקרות הקבועות במדיניות התגמול הנוכחית לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה במהלך השנים 2023-2024:

2023	2024			
1,200	1,200	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב קבוע (שכר הבסיס ברוטו השנתי (ללא הטבות נלוות, ללא מענקים וללא מרכיב הוני) באלפי ש"ח)	מנכ"ל החברה
1,020	1,125	הסכום ששולם בפועל		
לא יעלה על 8 משכורות (680)	לא יעלה על 8 משכורות (800)	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	המענק השנתי (באלפי ש"ח)	
538	752	הסכום ששולם בפועל		
1,200	1,200	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	רכיב קבוע (שכר הבסיס ברוטו השנתי במונחי 100% משרה ¹ (ללא הטבות נלוות, ללא מענקים וללא מרכיב הוני) באלפי ש"ח)	יו"ר דירקטוריון החברה
1,200	1,200	הסכום ששולם בפועל במונחי 100% משרה		
לא יעלה על 6 משכורות (240)	לא יעלה על 6 משכורות (240)	התקרה הקבועה במדיניות הנוכחית	המענק השנתי (באלפי ש"ח) במונחי 40% משרה	
212	206	הסכום ששולם בפועל		

נוסח החלטה מוצע:

¹ יצוין, כי יו"ר הדירקטוריון של החברה נותן שירותים לחברה בהיקף של 40% משרה ובהתאם שכר הבסיס ברוטו בשנים 2023 ו-2024 היה 480 אלפי ש"ח בכל שנה.

"לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה ובהתאם להוראות הדין".

2. אישור תיקון הסכם שכירות בין החברה לבין קיבוץ כפר עזה (בעל השליטה בה)

2.1. ביום 14 בפברואר 2019 אישרה אסיפת בעלי מניות החברה את התקשרות החברה בהסכם שכירות ("הסכם השכירות") עם בעל השליטה בחברה, קיבוץ כפר עזה ("הקיבוץ"), לתקופה בת 12.5 שנים, שתחילתה ביום 1 ביוני 2018 וסיומה ביום 30 בנובמבר 2030, לרבות אופציה להארכה של 12 שנים וחמישה (5) חודשים נוספים, קרי עד ליום 30.4.2043².

2.2. בהוראות הסכם השכירות נקבע, בין היתר, כי בסמוך לחלוף חמש (5) שנים מתחילת תקופת השכירות, קרי במהלך חודש יוני 2023, תתבצע הערכת שמאי חיצוני בלתי תלוי אשר יבחן ויעריך את דמי השכירות הראויים נכון לאותו מועד.

2.3. לאור מתקפת הפתע ביום 7 באוקטובר, 2023 על ישראל ויישובי העוטף, וביניהם הקיבוץ, תהליך בחירת השמאי החיצוני וביצוע הערכת השמאי נדחו, ובהתאם הצדדים מבקשים להביא לאישור האסיפה את התיקונים הבאים להסכם השכירות:

2.3.1. מוצע לאשר תיקון להסכם השכירות (מינוי והערכת שמאי, כמפורט בסעיף 2.1.3. לדוח הזימון), כך שהערכת שמאי חיצוני בלתי תלוי אשר יבחן ויעריך את דמי השכירות הראויים נכון לאותו מועד, תתבצע לראשונה במהלך חודש יוני 2026 ותהא תקפה לחמש (5) שנים עד לביצוע הערכת השמאי הבאה.

2.3.2. להוסיף להסכם השכירות את הסעיפים הבאים ביחס לביצוע שינויים ובנייה במושכר:

2.3.2.1. במקרה שבו השינוי במושכר יבוצע על ידי הקיבוץ – יתווסף לדמי השכירות סכום שנתי השווה ל- 8% מסכום עלות הבנייה הכוללת של הקיבוץ בגין עבודות הבנייה שיבוצעו על ידו, לרבות הוצאות שהקיבוץ נשא בהן עבור קבלת היתרים ו/או היטלים בקשר עם הבנייה הנוספת ("התוספת לדמי השכירות"). בכל מועד ביצוע הערכת שמאי (בהתאם למנגנון הקבוע בהסכם השכירות) תעודכן התוספת לדמי השכירות בהתאם לשמאות, כאשר התוספת כאמור לא תרד מ- 6% ולא תעלה על 10%. התוספת לדמי השכירות (לרבות עדכוניה, ככל שיבוצעו בהתאם למנגנון הערכת השמאי) תשולם עד למועד החזר עלות הבנייה הנומינלית הכוללת כאמור. יצוין, כי גם לאחר המועד בו החברה החזירה את עלות הבנייה הנומינלית הכוללת ועד לתום תקופת השכירות, יחול מנגנון הערכת השמאי לגבי המבנה ו/או תוספת הבנייה שנבנו כאמור על ידי הקיבוץ.

2.3.2.2. במקרה שבו השינוי במושכר יבוצע על ידי החברה – במשך תקופה של 12 (שנים עשרה) שנים לא ישולמו דמי שכירות בקשר עם הבנייה הנוספת (אך ימשיכו להיות משולמים דמי שכירות בגין "הקרקע" לפי תעריף שטח "לא מבונה" כפי שקבוע בהסכם השכירות). בכל מועד ביצוע הערכת שמאי (בהתאם למנגנון הקבוע בהסכם השכירות) תקופת השנים תיבחן ותעודכן בהתאם, כך שכלל והשמאות תראה עלייה בשווי הבנייה

² לפרטים נוספים ראו זימון אסיפה מיום 31 בינואר, 2019 ("דוח הזימון") ותוצאות אסיפה מיום 14 בפברואר, 2019 (מס' אסמכתאות: 2019-01-011643 ו- 2019-01-013117, בהתאמה), הנכללים בדוח זה על דרך ההפניה.

הנוספת, מספר השנים יגדל, ולהיפך. יצוין, כי גם בתום התקופה בה החברה לא תשלם דמי שכירות בגין הבנייה הנוספת ועד לתום תקופת השכירות יחול מנגנון הערכת השמאי לגבי המבנה ו/או תוספת הבנייה שנבנו כאמור על ידי החברה.

יצוין, כי אישור התיקונים להסכם השכירות כאמור לעיל אינו משנה את תקופת השכירות, כפי שהיא מפורטת בסעיף 2.1 לעיל.

2.4. להלן יובאו פרטים הנדרשים מכוח תקנות עסקה עם בעל שליטה, לצורך ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה:

2.4.1. החברה מבקשת לאשר את עיקרי התיקונים להסכם השכירות כמפורט בסעיף 2.3 לעיל.

2.4.2. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי באישור העסקה ומהות העניין אישי; שמות הדירקטורים שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור העסקה ומהות העניין האישי:

2.4.2.1. קיבוץ כפר עזה הינו בעל השליטה בחברה ובעל עניין אישי באישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל, לאור היותו צד להסכם השכירות ולתיקון המוצע בסעיף 2.3 לעיל, הזכאי לקבל דמי שכירות מהחברה בגין השכרת הנכס לחברה ואת התוספת לדמי השכירות, ככל שיאושר התיקון המוצע להסכם השכירות.

2.4.2.2. חברי הדירקטוריון ה"ה אבי זלצמן, עמוס בוכבזה, רפי עדס, נועם שטהל וג'ק ויכסלבאום, הינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל, לאור היותם חברי קיבוץ ו/או מועסקים על ידי הקיבוץ. כמו כן, מר אלון קסלר, המכהן נכון למועד דוח זימון זה כמנהל פעילות החברה בישראל, הינו בעל עניין אישי בהחלטה כאמור, לאור היותו חבר קיבוץ.

2.4.2.3. למיטב ידיעת החברה, למעט אלו, אין עניין אישי למי מבעלי מניותיה המהותיים של החברה ו/או למי מנושאי המשרה בחברה.

2.4.3. האישורים הנדרשים לאישור העסקה; שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת הביקורת והדירקטוריון בדבר אישור העסקה:

2.4.3.1. האישורים הנדרשים לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל הינם אישורי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, שהתקבלו, בימים 19 במרץ 2025 ו- 23 במרץ 2025, בהתאמה, וכן אישור אסיפת בעלי המניות של החברה המזומנת על-פי דוח זה.

2.4.3.2. הדירקטורים שנכחו בישיבת ועדת הביקורת: רוני מנינגר (דח"צ) ועמוס ענתות (דב"ת).

2.4.3.3. הדירקטורים שנכחו בישיבת הדירקטוריון: איציק שריר (יו"ר דירקטוריון), רוני מנינגר (דח"צ), נורית נחום (דח"צ) ועמוס ענתות (דב"ת), רפאל עדס, עמוס בוכבזה, נועם שטהל וג'ק ויכסלבאום.

2.4.4. פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות שלבעל השליטה היה בהן עניין אישי בשנתיים הקודמות או שהן עדיין בתוקף במועד זה:

2.4.4.1. **אישור התקשרות החברה בהסכם שירותים עם הקיבוץ** – אסיפת בעלי המניות של החברה אישרה, בהמשך לאישור ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה בישיבותיהם מימים 22.11.2021 ו- 25.11.2021, בהתאמה, את התקשרות החברה בהסכם שירותים עם הקיבוץ. לפרטים נוספים, ראו דיווחים מיידיים שפרסמה החברה בימים 26.12.2021 ו- 30.12.2021 (מס' אסמכתאות: 2021-01-184932 ו- 2021-01-187524, בהתאמה).

2.4.4.2. **אישור התקשרות החברה בהסכם הרשאה לשימוש במערכת תקשורת עם הקיבוץ** – אסיפת בעלי המניות של החברה אישרה, בהמשך לאישור ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה בישיבותיהם מימים 18.11.2018 ו- 21.11.2018, בהתאמה, את התקשרות החברה בהסכם הרשאה לשימוש במערכת תקשורת עם הקיבוץ. לפרטים נוספים, ראו דיווחים מיידיים שפרסמה החברה בימים 21.11.2018 ו- 30.12.2018 (מס' אסמכתאות: 2018-01-111993 ו- 2018-01-128442, בהתאמה).

2.4.5. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור התיקונים המוצעים להסכם השכירות

ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה אישרו את התיקונים המוצעים להסכם השכירות עם בעל השליטה בחברה, בין היתר, בהתבסס על הנימוקים הבאים:

2.4.5.1. דחיית מועד ביצוע הערכת השמאי הינה סבירה והגיונית בנסיבות העניין, בין היתר, לאור המתקפה הקשה על קיבוץ כפר עזה במהלך אירועי ה-7 באוקטובר, והשינוי המהותי שחל בקיבוץ ובאזור כולו, המוגדר עד היום כשטח צבאי סגור. לאור האמור, חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה הגיעו למסקנה, כי ביסוס הערכת השמאי, בין היתר, על סביבת המושכר נכון למועד זה, לא משקפת נכונה את המצב ויש לדחות את המועד כאמור.

2.4.5.2. הוספת התייחסות בהסכם השכירות למנגנון התשלום במקרה של ביצוע שינויים ובנייה במושכר על ידי אחד מהצדדים, הינה הוראה סטנדרטית ומקובלת בהסכמים מסוג זה. כמו כן, מנגנון התשלום נקבע לאחר משא ומתן בין הצדדים, תוך בחינת תנאי השוק והמקובל בו. לאור האמור, קבעו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה כי מנגנוני התשלום שנקבעו בתוספת להסכם השכירות, הינם הוגנים וסבירים ואין בהם כדי להקנות הטבה כלשהי לבעל השליטה.

נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את התיקונים המוצעים להסכם השכירות, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח הזימון".

חלק ב' – פרטי כינוס האסיפה, הרוב הדרוש, המניין החוקי ואופן ההצבעה

3. מנין חוקי

3.1. בהתאם לתקנון החברה, מנין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

3.2. לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות, או תתבטל אם כונסה לבקשת בעלי המניות בהתאם לתקנה 72.2 לתקנון החברה. באסיפה הנדחית בעל מניות אחד יהווה מניין חוקי לפתיחת האסיפה ללא קשר לשיעור החזקתו במניות החברה.

4. הרוב הנדרש באסיפה הכללית ובאסיפה הנדחית לאישור ההחלטה שעל סדר היום

4.1. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1 לעיל, נדרש הרוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו, רוב קולות מבין בעלי המניות הנוכחים (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות שלוח) והזכאים להשתתף בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

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

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

בהתאם להוראות סעיף 272(ג)(3) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יהיו רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את ההחלטה המפורטת בסעיף 1 שעל סדר היום גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור ההחלטה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

4.2. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 2 לעיל, נדרש הרוב בהתאם לסעיף 275א(3) לחוק החברות, דהיינו, רוב קולות מבין בעלי המניות הנוכחים (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות שלוח) והזכאים להשתתף בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

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

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

5. הזכאות להשתתף באסיפה הכללית ואופן ההצבעה

5.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות, המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, הוא תום יום המסחר במניות החברה בבורסה ביום ה', 27 במרץ, 2025 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

5.3. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על-ידי שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. מינוי שלוח יהיה בתוקף רק אם כתב המינוי לאסיפה הופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

6.1. בעל מניות רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושא המפורט בסעיף 1 לעיל שעל סדר היום באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף כנספת ב' לדוח זה או (ביחס לבעלי מניות לא רשומים) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך" ו-"מערכת ההצבעה האלקטרונית" בהתאמה).

6.2. ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: maya.tase.co.il ("אתרי ההפצה").

6.3. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.

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

6.5. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

6.6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום – צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל המניות רשום בספרי החברה – צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

6.7. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

6.8. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה): עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הוא המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, אל משרדה של החברה.

6.9. בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד האסיפה, לפנות אל משרדה של החברה, ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

7.1. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.2. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

7.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.5. המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית: עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

8. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

9. נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, היא: 1,201,861 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, היא: 514,130 מניות רגילות של החברה.

10. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה: (א) מועד ההצבעה באמצעות כתב הצבעה ייחשב זה המופיע על גבי כתב ההצבעה; (ב) הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה – יום ו', 18 באפריל 2025.

12. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה – יום ד', 23 באפריל 2025.

בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

בהתאם להוראות תקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום.

ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה.

אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

13. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

בשם החברה מטפלת בדוח מידי זה, עו"ד דנה רוזן-אסעדון, ממשרד שבלת ושות', עורכי דין, רחוב יצחק שדה 4 בתל-אביב. טלפון: 03-3075000, פקס: 03-7778444.

14. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת במשרדי החברה בקיבוץ כפר עזה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מזכיר החברה, מר ניסים מזרחי (טלפון: 08-6809580, פקס: 08-6809511). באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך (מגנ"א – אתר ההפצה) שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שכתובתו www.tase.co.il.

בכבוד רב,

כפרית תעשיות (1993) בע"מ

ניסים מזרחי, מזכיר החברה

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת

כפרית תעשיות (1993) בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

תוכן

1.....	1
2.....	קע כללי
2.....	2
2.....	טרות מדיניות התגמול
3.....	3
2.....	שיקולים המנחים בקביעות מדיניות התגמול
4.....	4
3.....	יקרי מדיניות התגמול
3.....	4.1 רכיבי התגמול
3.....	4.2 תמהיל רכיבי התגמול
3.....	4.3 בחינה ואישור תנאי העסקה של נושאי משרה
4.....	4.4 רכיב שכר
5.....	4.5 שכר מנכ"ל ונושאי משרה
5.....	4.6 מענק שנתי
9.....	4.7 תגמול הוני
10.....	4.8 מענק מיוחד
11.....	4.9 תנאים נלווים והטבות
5.....	5
12.....	נאי סיום כהונה
6.....	6
13.....	וקף

1. רקע כללי

- 1.1. מדיניות תגמול (להלן: "מדיניות התגמול"), כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות" או "החוק") הינה מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה (כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות מעת לעת) בחברה.
- 1.2. מדיניות התגמול לנושאי המשרה בכפרית תעשיות (1993) בע"מ (להלן: "החברה") מבוססת ובנויה בהתאם להוראות חוק החברות והתקנות שהותקנו על פיו.
- 1.3. יודגש, כי אין במסמך זה כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה לגביהם חלים עקרונות מדיניות התגמול או לכל צד שלישי אחר. החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את המרכיבים המפורטים במדיניות התגמול, כולם או חלקם, ואינה מחויבת להעניק את השיעור המרבי שנקבע באיזה מרכיבי התגמול. רכיבי תגמול להם יהיה זכאי נושא משרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית, לפי העניין, וכפוף להוראות כל דין).
- 1.4. אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים. להגדרות ולמונחים במדיניות זו תהיה המשמעות הקבועה להן בחוק החברות, אלא אם כן הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.
- 1.5. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על ידי החברה ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.
~~נוסחה המעודכן של מדיניות התגמול אושר בדירקטוריון החברה ביום 25.11.2021, לאחר ששקל את המלצות ועדת הביקורת בשבתה כועדת התגמול ("ועדת התגמול") מישיבתה מיום 22.11.2021 ודן בהן. מדיניות התגמול כפופה לאישורים כקבוע בסעיף 267א לחוק החברות.~~

2. מטרות מדיניות התגמול

- 2.1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהולי של החברה.
 לפיכך, ולאור ניסיון העבר, החברה משקיעה מחשבה רבה בבניית מדיניות תגמול סבירה וראויה לנושאי המשרה בחברה, וזאת, בין היתר, על ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, לטווח הקצר והארוך, בהתחשב, בין השאר, בסיכונים החלים על פעילות החברה.
- 2.2. בקביעת מדיניות תגמול מוגדרת וברורה עומדות מספר מטרות עיקריות:
 - 2.2.1. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה.
 - 2.2.2. העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה לקידום עסקיה של

החברה לטווח ארוך תוך ניהול סיכונים מושכל ומבוקר.

- 2.2.3. הצעת ערך אטרקטיבית לנושאי משרה פוטנציאליים המצטרפים לחברה.
- 2.2.4. שימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לטווח ארוך.
- 2.2.5. חיזוק תרבות ותגמול מבוססי ביצועים המניעים וקושרים בין ביצועיהם ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה.
- 2.3. כמו כן, מטרת מדיניות התגמול הינה ליצור מסגרת כללית אחידה וברורה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל אחד ואחת מנושאי המשרה, על בסיס עקרונות המשותפים לכולם ותוך התאמה לניסיונו, מאפייני התפקיד של נושא המשרה וביצוע התפקיד על ידו.

3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול

- 3.1. בקביעת מדיניות התגמול, נשקלו על ידי החברה, בין היתר, השיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות.
- 3.2. כמו כן, בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניתיה.
- 3.3. החברה הינה חברה ציבורית העוסקת, לרבות באמצעות חברות בנות, בפיתוח, יצור ושיווק תרכיזים לתעשיית הפלסטיק. החברה מתעתדת להמשיך ולפעול לביסוס מעמדה כיצרן תרכיזים איכותי בעל מוצרים מתקדמים בתחום, תוך שימת דגש על שיפור יעילותה התפעולית בשילוב עם פיתוח מוצרים חדשים ושיפור מוצרים קיימים.
- 3.4. החברה פועלת ממשרדיה הממוקמים בקיבוץ כפר עזה.
- 3.5. מדיניות התגמול לוקחת בחשבון את צרכיה של החברה וחשיבותה **בגיוס ובשימור** נושאי משרה איכותיים.

4. עיקרי מדיניות התגמול

- 4.1. התגמול הכולל של כל נושא משרה מורכב ממספר רכיבים (כולם או חלק מהם):
 - (1) שכר – רכיב קבוע.
 - (2) תנאים נלווים – כגון ביטוח, פטור ושיפוי; הטבות סוציאליות שונות כגון קרנות פנסיה, ביטוח מנהלים (לרבות ביטוח חיים וביטוח אובדן כושר עבודה) וקרן השתלמות; ימי הבראה, ימי חופשה, העמדת רכב וטלפון נייד.
 - (3) תגמול משתנה
- (3.1) תגמול שנתי ו/או מענק מיוחד – נקבע בהתאם לביצועים של נושא המשרה ותוצאות החברה, כמפורט בהרחבה להלן. עשוי להינתן על בסיס שנתי ו/או חד-פעמי בקשר עם עיסוק כזה או אחר במסגרת תפקידו כנושא משרה.

(3.2) תגמול הוני (אופציות, מניות חסומות וכד') או תגמול ארוך טווח אחר.

4.2. תמהיל רכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, אשר יש בו כדי ליצור חבילת תגמול נאותה ותמריץ ראוי לנושאי המשרה וליצור מערכת תגמול התואמת למטרות מדיניות התגמול.

4.3. הסכומים האמורים במדיניות התגמול יוצמדו אחת לשנה, בחודש פברואר של כל שנה, לעלייה במדד המחירים לצרכן, בהתבסס על מדד המחירים לצרכן הידוע לחודש ינואר (שמפורסם במהלך חודש פברואר). מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך. יצוין, כי האמור בסעיף זה לא יחול באופן אוטומטי על הסכומים הנקובים בהסכם ההעסקה של כל נושא משרה, אלא אם הדבר יקבע באופן מפורש בהסכם ההעסקה של מי מנושאי המשרה כאמור בסעיף 4.5 להלן.

4.4. על ועדת התגמול והדירקטוריון בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, להתייחס לנתונים שלהלן:

4.4.1. שווייה הכלכלי של חבילת התגמול כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה, וככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, תוך בחינתם של יעדים אלה.

4.4.2. נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה בחברה או בחברות דומות לחברה (גודל, תחום ושווי). נתוני ההשוואה יתייחסו לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה.

4.4.3. השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי והישגים של נושא המשרה בחברה (בתפקיד קיים או קודם).

4.4.4. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה קודמים או קיימים בחברה באותו תפקיד או בתפקידים דומים.

4.4.5. היחס שבין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות שכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, בפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים בין נתוני השכר האמורים על יחסי העבודה בחברה.

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס האמור ומצאו כי מתקיים יחס ראוי וסביר בהתחשב באופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

4.4.6. נכון למועד זה, היחס בין ממוצע עלות תנאי הכהונה וההעסקה של חמשת בעלי השכר הגבוה מבין נושאי המשרה בחברה¹ לבין עלות השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה הם 1:7 ו- 1:8 בהתאמה.²

4.4.7. היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים שיינתנו לנושאי המשרה.

א. היחס הרצוי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל (לשנה) של נושאי

¹ שכר בסיס, סוציאליות וכל הטבה אחרת, כולל מענקים ואופציות.
² לצורך הצגת הנתונים - שכרו של היו"ר, המועסק בפועל בהיקף של 35% משרה, חושב לפי 100% משרה.

המשרה בחברה הינו כדלקמן :

שיעור מסך התגמול ב- %		
רכיבים משתנים (מענקים ותגמול הוני) , עד	רכיבים קבועים (שכר ותנאים נלווים), לפחות	תפקיד
60%	40%	יו"ר דירקטוריון
5060%	5040%	מנכ"ל
5060%	5040%	נושאי משרה אחרים

היחסים המפורטים לעיל מייצגים את תמהיל התגמול המיטבי הרצוי, המבוסס על תמריץ המטרה, - אולם היחסים בפועל עשויים להשתנות על פי ביצועים בתקופה נתונה. כך, למשל, בשנה בה לא ניתן מענק עשוי היחס בין התגמול הקבוע לסך התגמול להיות גבוה יותר. כמו כן, יחסים אלה עשויים להשתנות בשנת הפסקת העסקתו של נושא משרה (במקרה של קבלת תגמולי סיום כהונה).

4.4.8. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

4.4.8.1. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה (שאינו דירקטור), יאושר בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

4.4.8.2. מנכ"ל החברה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושא משרה הכפוף אליו ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד עשרה אחוזים (10%) ביחס לחבילת התגמול הכוללת שאושרה (במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול) ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

4.5. רכיב שכר

השכר עבור נושא משרה הינו רכיב קבוע אשר יקבע עד למועד תחילת כהונתו בתפקיד הרלבנטי בחברה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול.

גובה השכר יקבע בהתאם לשיקולים והקריטריונים שצוינו לעיל בסעיפים 2, 3 ו- 4 בפרט ויאושר בהתאם להוראות הדין.

4.5.1. שכר דירקטורים

לדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון), כמו גם לדירקטורים החיצוניים, ישולם גמול אחיד על פי הסכום המזערי / הקבוע / המירבי כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"), היינו, בכל מקרה לא יעלה על הגמול המירבי המותר על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות.

~~ככל שמדובר בדירקטורים אשר הינם חברי קיבוץ כפר עזה, בעל השליטה בחברה, שכר הדירקטורים כאמור לעיל ישולם לקיבוץ.~~

שכרו של יו"ר הדירקטוריון יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-4 בפרט ויאושר בהתאם להוראות הדין. במקרה שיו"ר הדירקטוריון יעניק שירותים לחברה כנגד חשבונית, שכר הבסיס שיוגדר בעניינו יהווה 73% מהתגמול החודשי לו הוא זכאי (כנגד חשבונית).

4.5.2. שכר מנכ"ל ונושאי משרה (שאינם דירקטורים)

גובה השכר עבור מנכ"ל ונושאי המשרה יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-4 בפרט, כאמור לעיל ויאושר בהתאם להוראות הדין.

השכר החודשי של נושאי המשרה (כולל המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון ופרט לדירקטורים האחרים) עשוי להתעדכן בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס לצרכי השוואה הוא המדד הידוע ביום כניסתו לתוקף של הסכם ההתקשרות בין נושא המשרה לחברה. העדכון לפי עליית המדד, ככל שיהיה, יתבצע אחת לשנה בחודש ינואר/פברואר. מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור השכר החודשי של נושאי המשרה לא יופחת כתוצאה מכך. יצוין, כי האמור בסעיף זה לא יחול באופן אוטומטי על הסכומים הנקובים בהסכם ההעסקה של כל נושא משרה, אלא אם הדבר יקבע באופן מפורש בהסכם ההעסקה של מי מנושאי המשרה.

בחינת שכר תקופתית – בכל שנה, רשאית ועדת התגמול לדון בגובה השכר של כל אחד מנושאי המשרה בחברה בנפרד ובהתאם לשיקולים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-4 לעיל, ולהמליץ לדירקטוריון האם לאשר העלאה של השכר ומה גובה ההעלאה.

להלן תקורות שכר הבסיס השנתי (ללא הטבות נלוות, ללא מענקים וללא מרכיב הוני), אשר לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינן הוגנות וסבירות ביחס לדרישות התפקיד של נושאי המשרה ועומדות בקנה אחד עם תפיסת התגמול של החברה:

דרג	תקרת שכר בסיס שנתי (עבור 100% משרה) (באלפי ₪)
יו"ר דירקטוריון	<u>1,3201,500</u>
מנכ"ל	<u>1,2001,500</u>
נושאי משרה אחרים	<u>720925</u>
נושאי משרה המתגוררים דרך קבע בחו"ל	1,200

4.6. מענק שנתי

דירקטוריון החברה רשאי לקבוע, לאחר המלצת ועדת התגמול, תכנית למענק שנתי לנושאי המשרה בחברה, במסגרתה נושאי המשרה יהיו זכאים למענק שנתי כמפורט להלן:

4.6.1. יו"ר דירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי למענק שנתי בגובה 4 פעמים שכר הבסיס בגין עמידה מלאה ביעדים שיקבעו בתחילת כל שנה קאלנדרית על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ("מענק מטרה"). למרות זאת, סכום המענק שישולם בפועל עשוי להיות גבוה או נמוך ממענק המטרה כאמור, ויקבע על פי מידת העמידה ביעדים כאמור (בכפוף להגבלות על המענק השנתי, כמפורט בסעיף 4.7.7 להלן). בשיקוליהם בעת קביעת היעדים בתחילת כל שנה קאלנדרית כאמור, יביאו בחשבון הועדה והדירקטוריון את תוצאות השנה הקודמת ואת תוכנית העבודה המתוכננת לשנה הקרובה. ועדת התגמול והדירקטוריון יתבססו, בין היתר, על לפחות שלושה מתוך האומדנים המפורטים להלן:

אומדן	משקל (%)
רווח / רווחיות / EBITDA	20-40
מכירות	20-40
תזרים	10-30
תשואה על ההון	10-30
רווח/רווחיות גולמית	20-40
רווח/רווחיות לפני מס	10-30
רווח נקי	10-30

4.6.2. מנכ"ל

המנכ"ל יהיה זכאי למענק שנתי בגובה 5 משכורות בגין עמידה מלאה ביעדים שיקבעו בתחילת כל שנה קאלנדרית על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ("מענק מטרה"). סכום המענק שישולם בפועל עשוי להיות גבוה או נמוך ממענק המטרה כאמור, ויקבע על פי מידת העמידה ביעדים כאמור (בכפוף להגבלות על המענק השנתי, כמפורט בסעיף 4.7.7 להלן). בשיקוליהם בעת קביעת היעדים בתחילת כל שנה קאלנדרית כאמור, יביאו בחשבון הועדה והדירקטוריון את תוצאות השנה הקודמת ואת תוכנית העבודה המתוכננת לשנה הקרובה. ועדת התגמול והדירקטוריון יתבססו, בין היתר, על לפחות שלושה מתוך האומדנים הכמותיים שלהלן ועד 4 אומדנים איכותיים כמפורט להלן:

	אומדן	משקל (%)	
אומדנים כמותיים	רווח / רווחיות / EBITDA	20-40	יהיו לכל הפחות 70% ולכל היותר 80% מהמענק השנתי

	20-40	מכירות	
	<u>20-40</u>	<u>מכירות כמותיות (בטונות)</u>	
	10-30	תזרים	
	10-30	תשואה על ההון	
	20-40	רווח / רווחיות גולמית	
	10-30	רווח/רווחיות לפני מס	
	10-30	רווח נקי	
יהוו עד 30% מהמענק השנתי	20-30	עד 4 מדדים לפי קביעה של ועדת התגמול והדירקטוריון	אומדנים איכותיים

4.6.3. דירקטורים

דירקטורים לא יהיו זכאים למענק שנתי.

4.6.4. נושאי משרה (שאינם מנכ"ל או דירקטור)

המענק השנתי לנושאי משרה יכול שיהיה מבוסס על יעדים כמותיים ואיכותיים כמפורט להלן.

היעדים יכול שימדדו על בסיס רבעוני או שנתי או לפי תקופת ביצוע אחרת, לפי העניין, ובהתאם לתנאים שיאושרו לנושאי המשרה. היעדים הכמותיים יהיו יעדים תקציביים של החברה ו/או של הפעילות העסקית הרלוונטית לפי העניין.

לכל אחד מנושאי המשרה יכול שייקבעו יעדים אישיים, אשר יגזרו, בין השאר, מתוכנית העבודה האסטרטגית של הקבוצה ומתוכניות העבודה של המחלקה אליה משויך נושא המשרה, ויחולקו לעד ארבע קטגוריות אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי:

- א. יעדים ברמת החברה (כדוגמת הרווח הנקי / המכירות / EBITDA / אומדן פנימי הרלוונטי לתחום עיסוקה של החברה).
- ב. יעדים עסקיים ברמת המחלקה / החברה הבת אליה משתייך נושא המשרה. היעדים האמורים יכללו, בין היתר, יעדים ארוכי טווח.
- ג. יעדים מקצועיים ואחרים (כדוגמת מדד של ציות לנהלים פנימיים וציות להוראות הדין; מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים). היעדים האמורים יכללו, בין היתר, יעדים ארוכי טווח.

ד. הערכת ביצועים על-ידי מנכ"ל החברה - ההערכה תתבצע על פי ההליך המובנה של הערכת העובדים המתקיים בחברה, ותתייחס, בין השאר, לקריטריונים שאינם פיננסיים. הערכת המנכ"ל תתייחס, בין השאר, לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח. רכיב זה יהווה עד 20% מסך כל המענק השנתי.

ה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ובהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב כמפורט לעיל, ובלבד שסך המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה כאמור לא יעלה על תקרת המענק השנתי כאמור בסעיף 4.6.7 להלן.

4.6.5. תנאי סף לתשלום מענק שנתי

זכאות למענק שנתי תהא כפופה לכך שהרווח הנקי של החברה על-פי הדוחות הכספיים המאוחדים יהיה בהתאם למה שייקבע על ידי ועדת התגמול של החברה מידי שנה, ובכל מקרה בסכום שלא ייפחת לכל הפחות מ- 30-35 מיליון ש"ח.

4.6.6. נטרול אירועים חד פעמיים

בחישוב הזכאות למענק השנתי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים "לנטרל" השלכות של שערוכים, רווחי (הפסדי) הון ואירועים חד פעמיים שמקורם אינו במהלך העסקים הרגיל של החברה ו/או שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בעת קביעת התקציב, לרבות אירועים חשבונאיים, ככל שיתרחשו, כאמור להלן:

4.6.6.1. שינויים בתקני החשבונאות במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ני"ע לגבי אופן יישומם, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של שנים קודמות או רבעונים קודמים ואשר יש לו השלכה מהותית על תוצאות התקופה המדווחת, וכד';

4.6.6.2. השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגים, רכישות או מימושים.

4.6.6.3. השפעת הנפקה או פדיון של ניירות ערך שלא תוקצבה.

4.6.6.4. אירועי כח עליון בעלי השפעה מהותית על תוצאות הקבוצה בתקופת הדיווח, לרבות מצבי מלחמה או מצב בטחוני חריג, אסונות טבע, חבלה מעשה ידי אדם.

4.6.7. הגבלות

4.6.7.1. גובה המענק השנתי יוגבל כדלקמן:

(א).....יו"ר דירקטוריון – לא

יעלה על 6 משכורות.

(ב).....מנכ"ל – לא יעלה על 8

משכורות.

(ג).....נושא משרה (שאינו

דירקטור או מנכ"ל) – לא יעלה על 6 משכורות.

4.6.7.2. סכום המענקים השנתיים לכלל נושאי המשרה בגין שנה מסוימת,

כפי שיחולק בפועל, לא יעלה על 5% מהרווח התפעולי לאותה שנה.

4.6.7.3. המענק השנתי ישולם לנושא משרה אחת לשנה, לאחר אישור

הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית על ידי דירקטוריון החברה.

4.6.7.4. מענק שנתי יינתן לנושאי משרה אשר עבדו בפועל לפחות 6 (ששה)

חודשים במהלך השנה הקלנדרית הרלוונטית. נושא משרה אשר עבד

בשנה הקלנדרית במשך תקופה הקצרה מ-12 חודשים, אך עולה על

6 חודשים, יהיה זכאי למענק שנתי באופן יחסי לתקופת העסקתו

בשנה שבגינה מחולק המענק, אך מבלי לקחת בחשבון תקופת חל"ת

או הסתגלות או הודעה מוקדמת בה לא סופקו בפועל שירותים

לחברה.

4.6.7.5. כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק כאמור, המבוסס על נתונים

כספיים כאלו ואחרים, יתחייב להחזיר לחברה, בתוך 30 יום

מהמועד הדרישה מצד החברה, סכומים ששולמו, אם שולמו לו על

בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים

של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור

המענק. לדירקטוריון קיימת סמכות לקבוע כי השבת הסכומים

תתבצע באמצעות קיזוז אותם סכומים מסכומים אחרים לו זכאי

נושא משרה.

4.7. תגמול הוני

4.7.1. מטרת התגמול ההוני בחברה הינה לעודד את הזדהותם של נושאי המשרה עם

החברה וליצור זיקה בינם לבין האינטרסים של בעלי המניות באמצעות

שיתופם בתוצאות פעילותה של החברה והמרצתם להשיא את שווי החברה

לאורך זמן. תגמול הוני מהווה תמריץ חיובי עבור נושאי המשרה ומבטיח את

המשך מתן שירותיהם לחברה וכן לחברות הקבוצה, במסירות ובשקדנות,

לטווח ארוך.

4.7.2. החברה תהא רשאית להעניק, בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה ובאישור ועדת

התגמול ודירקטוריון החברה, לכל אחד מנושאי המשרה בחברה, תגמול לטווח

ארוך באמצעות מגוון מכשירי תגמול הוני, כגון אופציות למניות ("מענק

הונוי" שיהיה הכל בכפוף למפורט להלן ובהתאם לתוכנית תגמול לטווח ארוך שתגובש ותאומץ על ידי מוסדות החברה, מעת לעת. החברה תהיה רשאית לתת לנושאי המשרה הלוואות לצורך תשלום המס במימוש נט (Cashless) של אופציות. ההלוואות יהיו לתקופה שלא תעלה על 3 חודשים. שיעור הריבית יהיה לפי שיעור הריבית בסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה (נכון למועד זה, שיעור הריבית הוא 6.69% לשנה) ובכפוף לנוהל שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

4.7.3. היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר (בשים לב ככל הניתן למנגנוני מימוש לפי מרכיב ההטבה בלבד) של כלל בעלי המניות, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה יהיה 15% (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

4.7.4. כל מענק הונוי יבשיל במנות קבועות מראש. תקופת ההבשלה לא תפחת משלוש שנים עד להבשלת כל הענקה במלואה, וזאת באופן ליניארי על פני תקופת ההבשלה. ניתן לקבוע תקופות למימוש חלקי על פני השנים, כגון, שליש כל שנה, או בכל חלוקה אחרת.

4.7.5. הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההונוי במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה התנאים של המענק ההונוי עשויים לכלול הוראות בדבר האצה הבשלה, כפי שיוגדר בתוכנית התגמול ההונוי הרלבנטית. בנוסף, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההונוי במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

4.7.6. תקופת המימוש לא תפחת משנה אחרי כל מועד הבשלה.

4.7.7. ישנה אפשרות כי ועדת התגמול תתנה את הבשלת המענק ההונוי, כולו או חלקו, למי ממקביליו, בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה.

4.7.8. במקרה כאמור של הבשלת מענק הונוי המותנים בהשגת יעדים מבוססי דוחות כספיים (ניהוליים או חשבונאיים), יחול סעיף 4.6.7.5 למדיניות (השבה במקרה של תשלום תמריץ שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה) בשינויים הנדרשים וכפי שייקבע בתכנית המענק ההונוי.

4.7.9. במקרה של הענקת אופציות, מחיר המימוש של אופציות בלתי סחירות הניתנות לנושאי משרה ועובדים, לא יפחת מהממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד אישור הדירקטוריון המאשרת לראשונה את הענקת כתבי האופציה לנושא המשרה הרלוונטי בתוספת 5% לפחות, ולא פחות ממחיר הסגירה של המניה עובר למועד החלטת הדירקטוריון.

4.7.10. במקרה של הענקת מניות חסומות או יחידות מניה חסומות, מחיר המימוש יכול להיות אפס, בכפוף להוראות כל דין (לרבות הוראות חוק החברות והוראות תקנון הבורסה).

4.7.11. במקרה של הענקת מניות חסומות או יחידות מניה חסומות במחיר מימוש אפס, כנזכר לעיל, הבשלה או מימוש של מניות חסומות או יחידות מניה חסומות יכול שיותנו ביעדים או אבני דרך או בהתרחש אירוע מסוים, אשר ייקבעו מראש ובכפוף להמשך העסקה (או מתן שירותים) רציפה בחברה. במקרה של יעדים מבוססי דוחות כספיים (ניהוליים או חשבונאיים), יחול סעיף 4.6.7.5 למדיניות (השבה במקרה של תשלום תמריץ שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה) בשינויים הנדרשים וכפי שייקבע בתכנית המענק ההוני. תתנה וועדת התגמול את הבשלת המניות החסומות או יחידות המניה החסומות בהשגת יעדים שיקבעו בעת ההקצאה.

4.7.12. שווי ההטבה המרבי של מענק הוני שיוקצה לנושא משרה יחיד (על פי מודל כלכלי מקובל שישמש את החברה בדוחותיה הכספיים), במועד ההענקת, בממוצע לשנה במשך תקופת ההבשלה, לא יעלה על 125% משכר הבסיס השנתי של נושא המשרה (רכיב קבוע בלבד ללא הפרשות לסוציאליות, הטבות נילוות או מענקים כלשהם), ביחס ל- 100% משרה.

4.8. מענק מיוחד

4.8.1. הדירקטוריון רשאי להחליט, ~~גם באופן רטרואקטיבי~~, על מתן מענק מיוחד בנסיבות ובתנאים המפורטים להלן (לעיל ולהלן: "מענק מיוחד"). המענק המיוחד יכול שייקבע וייתן במהלך או בתום שנה (לא יאוחר מממועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של השנה שהסתיימה).

4.8.2. המענק המיוחד יוענק במקרים מיוחדים ויוצאי דופן העונים על קריטריונים כגון: השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום יעדיה האסטרטגיים של הקבוצה או פעילות אחרת המקדמת את החברה למימוש תכניות העבודה; ביצוע עסקה שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה; ביצוע פרויקט שלא נכלל בתכנית העבודה של הקבוצה; במקרה של צורך נקודתי בגיוס כח אדם; במקרה של פרישה לאחר 5 שנות וותק בחברה לפחות, ובכפוף לבחינת ועדת התגמול והדירקטוריון את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בתקופת העסקתו, את ביצועי החברה בתקופה זו ואת תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה; פרישה עקב מחלה או בנסיבות אישיות חריגות (ללא תלות בוותק קודם בחברה), וכד'.

4.8.3. מענק מיוחד לא יעלה על שלוש משכורות או 25% מהרכיב המשתנה השנתי בפועל, הגבוה מביניהם.

4.8.4. נושא משרה אשר שולם לו מענק מיוחד המבוסס על נתונים כספיים כאלו ואחרים, יתחייב להחזיר לחברה, בתוך 30 ימים ממועד הדרישה, סכומים

ששולמו, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק המיוחד. לדירקטוריון קיימת סמכות לקבוע כי השבת הסכומים תתבצע באמצעות קיזוז אותם סכומים מסכומים אחרים לו זכאי נושא משרה.

4.8.5. למען הסר ספק מובהר שהמענק המיוחד יכול להינתן למי מנושאי משרה, בנוסף לזכאותו למענק שנתי ומעבר לתקרות המפורטות בסעיף 4.6.7 לעיל.

4.9. תנאים נלווים והטבות

4.9.1. ביטוח

כלל נושאי המשרה בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה בחברה אשר הינם חברי קיבוץ כפר עזה, בעל השליטה בחברה, יהיו מכוסים בפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה שתרכוש החברה, לכיסוי אחריותם על פי דין כנושאי משרה של החברה.

פוליסת הביטוח תירכש בהתאם לתנאי השוק, כפי שיהיו מעת לעת ובלבד שסכום הפרמיה לא יהיה מהותי לחברה. גבול האחריות בפוליסה לא יפחת מ-10 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח שנתית.

~~כלל נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לכתבי שיפוי הנהוגים בחברה מעת לעת. כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, כולל אלו מטעם בעל השליטה.~~

4.9.2. פטור

כפוף להוראות כל דין, החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה כתבי פטור מאחריות בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה, בכפוף לכך שפטור שינתן, לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי, ובלבד שתקנון החברה יכלול הוראה זו.

4.9.3. שיפוי

כלל נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לכתבי שיפוי הנהוגים בחברה מעת לעת. כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, כולל אלו מטעם בעל השליטה.

גובה השיפוי הכולל, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים האחרונים שפורסמו, לפני מועד התשלום בפועל של השיפוי.

4.9.4. ככל שלצורך מילוי התפקיד של נושא המשרה יידרשו החזרי הוצאות ואש"ל

בישראל ו/או בחו"ל, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות סביר על פי נהלי החברה ובכפוף להצגת קבלות.

4.9.5. הטבות נלוות עיקריות נוספות הניתנות לכלל נושאי המשרה פרט ליו"ר דירקטוריון ודירקטורים אחרים

4.9.5.1. החברה תפריש לנושא המשרה הפרשות לקרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים ולקרן השתלמות כנהוג בחברה.

4.9.5.2. נושא משרה יהיה זכאי לימי מחלה בהתאם לוותק שלו בחברה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין.

4.9.5.3. נושא המשרה יהיה זכאי לימי חופשה בהתאם לוותק נושא המשרה הרלוונטי בחברה וכנהוג בחברה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין.

4.9.5.4. נושא המשרה יהיה זכאי לימי הבראה בהתאם לוותק נושא המשרה הרלוונטי בחברה ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין.

4.9.5.5. החברה יכול שתעמיד לרשות נושא המשרה רכב או גמול רכב אשר ישמש לצורכי מילוי תפקידו. החברה תישא בהוצאות הקבועות הכרוכות בשימוש לאחזקת הרכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה. נושאי המשרה יישאו בשווי השימוש ברכב לצרכי מס, למעט אם החברה תחליט לגלם את שווי הרכב (כולו או חלקו) לצרכי מס, על פי שיקול דעתה הבלעדי.

4.9.5.6. החברה יכול שתעמיד לנושא משרה טלפון נייד ו/או החזר הוצאות שימוש בטלפון נייד. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס הנובע מהטבה זו ואולם החברה תהא רשאית להחליט לגלם את הוצאות מס אלה.

4.9.5.7. רווחה – מתנות לחג, נופש, עיתונות וספרות מקצועית, השתלמויות מקצועיות וימי גיבוש, כנהוג בחברה לגבי עובדים אחרים.

4.10. בנוסף לכל האמור במדיניות התגמול לעיל, תקרת עלות הכהונה והעסקה השנתית (הכוללת רכיב קבוע, מענק שנתי, ורכיב הוני) של מנכ"ל ויו"ר החברה לא תעלה על סך כולל של 4 מיליון ש"ח לשנה ("התקרה הכוללת"). בהתאם לכך, ככל שהמנכ"ל או יו"ר דירקטוריון החברה יהיה זכאי לתגמול משתנה שיגרום לכך שעלות העסקתו השנתית הכוללת תעלה על התקרה הכוללת, יפחת סכום התגמול המשתנה באופן שהעלות הכוללת תעמוד על התקרה הכוללת. האמור בפסקה זו גובר על כל הוראה אחרת במדיניות התגמול.

5. תנאי סיום כהונה

5.1. הודעה מוקדמת

נושא משרה (למעט דירקטורים) יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בעת סיום העסקה (ככל שסיום העסקתם אינו פיטורים בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים-), כפי שייקבע בהסכם העסקה שבין החברה לנושא המשרה בהתאם למפורט להלן (באופן שלא יפחת מהמינימום לפי דין) וכפי שיאושר בהתאם להוראות הדין. תקופת

ההודעה המוקדמת תהיה הדדית ותחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו. תקופת ההודעה המוקדמת בכל מקרה לא תעלה על:

- חודש אחד לנושא משרה שעבד עד שנה בחברה.
- 3 חודשים לנושא משרה שעבד עד חמש שנים בחברה.
- 4 חודשים לנושא משרה שעבד חמש שנים ומעלה בחברה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת עשוי נושא המשרה להיות מחויב להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה, בהתאם להחלטת החברה.

על אף האמור לעיל, החברה רשאית להורות על סיום העסקתו של נושא משרה לאלתר או בכל עת במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ולוותר על עבודתו בפועל של נושא המשרה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה. במקרה כאמור (ובלבד שלא מדובר בסיום העסקה במקרה של פיטורים בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורין), החברה תפדה את ימי תקופת ההודעה המוקדמת שנותרו.

למרות האמור לעיל, במקרה בו נושא המשרה יבקש לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת לתקופה הקבועה בחוק, ולהקדים את מועד סיום יחסי עובד מעביד, החברה רשאית לקצר את התקופה כאמור ובמקרה כזה רשאית החברה לא לשלם תשלום כלשהו בגין תקופת ההודעה המוקדמת שקוצרה (מעבר לתקופה הקבועה בחוק).

5.2. תקופת ההסתגלות

5.2.1. דירקטוריון החברה, בהמשך להמלצת ועדת התגמול של החברה, יהיה רשאי לקבוע כי נושאי משרה (למעט דירקטורים) אשר עבדו לפחות שנתיים בחברה יהיו זכאים לתקופת ההסתגלות, (ככל שסיום העסקתם אינה בנסיבות אשר לא מזכות בפיצויי פיטורין, וככל שמילאו את תפקידם בעת תקופת ההודעה המוקדמת לשביעות רצונה המלאה של החברה), במסגרתה יהיה זכאי נושא המשרה לקבל משכורת ובמהלכה יוסיפו לחול יחסי עבודה בין החברה לבין נושא המשרה, מבלי שיידרש להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה באופן שוטף, אך יהיה זמין לצרכי החברה מעת לעת, כמתואר להלן ("תקופת ההסתגלות"):

- (1) נושא משרה שעבד בחברה לפחות שנתיים, אולם לא יותר מ- 5 שנים – תקופת ההסתגלות לא תעלה על שלושה חודשים.
- (2) נושא משרה שעבד בחברה יותר מ- 5 שנים – תקופת ההסתגלות לא תעלה על שישה חודשים.

נושא המשרה לא יהיה זכאי לתמריץ שנתי ו/או לתגמול הוני בגין תקופת ההסתגלות.

5.2.2. על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה, בהמשך להמלצת ועדת התגמול של החברה, יהיה רשאי, להעניק מענק ההסתגלות, חלף תקופת ההסתגלות כאמור לעיל, שישולם לפי שכר חודשי ברוטו (ללא תנאים סוציאליים וללא מענקים) על פי תקופת ההסתגלות שאושרה.

6.1. הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתיקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או פטור ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, בכפוף לאישור הוספת הוראות אלו למדיניות התגמול של החברה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, וזאת מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

6.2. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית כאמור, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול וכן את התאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

כמו כן, ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון על עדכונה של מדיניות התגמול מעת לעת, ותבחן את יישומה באופן שוטף.

6.3. נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו, באופן חד פעמי או לתקופה מסוימת, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת רכיב התגמול עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).

6.4. על אף כל האמור במדיניות זו, החברה לא תהיה מוגבלת להעניק מענקים בשיקול דעת לנושאי משרה שהם כפ"י מנכ"ל ובלבד שכלל המענקים בשיקול דעת שישולמו לנושא משרה כאמור בשנה מסוימת, לא יעלו על 100% משכר הבסיס השנתי של אותו נושא משרה.

~~6.5. הכללים הקבועים במדיניות זו מהווים רף עליון לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה. יודגש, כי החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את כל המרכיבים המפורטים במדיניות זו, ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימלי באיזה ממרכיבי תנאי הכהונה וההעסקה הקבועים במדיניות. אין באמור במדיניות זו כדי ליצור זכות לנושא משרה כלשהו בחברה וזכויותיו של כל נושא משרה יהיו אלה שבהסכם ההעסקה שיחול בינו לבין החברה.~~

כפרית תעשיות (1993) בע"מ

("החברה")

כתב הצבעה באסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות כתבי הצבעה")

חלק א'

1. שם החברה: כפרית תעשיות (1993) בע"מ.

2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתקיים ביום ב', 28 באפריל 2025, בשעה 10:00, במשרדי החברה אשר בקיבוץ כפר עזה ("משרדי החברה").

3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטות המוצעות:

3.1. אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה ("מדיניות התגמול המוצעת")

בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מימים 19 במרץ 2025 ו- 23 במרץ 2025, בהתאמה, מוצע לאשר את מדיניות התגמול המוצעת לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, חלף מדיניות התגמול הנוכחית של החברה, אשר אושרה ביום 30 בדצמבר 2021 על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה ובהתאם להוראות הדין".

3.2. אישור תיקון הסכם שכירות בין החברה לבין קיבוץ כפר עזה (בעל השליטה בה)

3.2.1. ביום 14 בפברואר 2019 אישרה אסיפת בעלי מניות החברה את התקשרות החברה בהסכם שכירות ("הסכם השכירות") עם בעל השליטה בחברה, קיבוץ כפר עזה, לתקופה בת 12.5 שנים, שתחילתה ביום 1 ביוני 2018 וסיומה ביום 30 בנובמבר 2030, לרבות אופציה להארכה של 12 שנים וחמישה (5) חודשים נוספים, קרי עד ליום 30.4.2043¹.

3.2.2. בהמשך לאישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, מימים 19 במרץ 2025 ו- 23 במרץ 2025, בהתאמה, מוצע לאשר את התיקונים המוצעים להסכם השכירות, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה. יצוין, כי אישור התיקונים להסכם השכירות כאמור אינו משנה את תקופת השכירות, כפי שהיא מפורטת בסעיף 3.2.1 לעיל.

נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את התיקונים המוצעים להסכם השכירות, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח הזימון".

4. המקום והמועד בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות:

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה שבקיבוץ כפר עזה, בימים א'-ה' בשעות העבודה הרגילות, בתיאום מראש עם מזכיר החברה, מר ניסים מזרחי (טלפון: 08-6809580, פקס: 08-6809511).

¹ לפרטים נוספים ראו זימון אסיפה מיום 31 בינואר, 2019 ("דוח הזימון") ותוצאות אסיפה מיום 14 בפברואר, 2019 (מס' אסמכתאות: 2019-01-011643 ו- 2019-01-013117, בהתאמה), הנכללים בדוח זה על דרך ההפניה.

5. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום :

5.1. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3.1 לעיל, נדרש הרוב בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו, רוב קולות מבין בעלי המניות הנוכחים (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות שלוח) והזכאים להשתתף בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה :

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

5.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 5.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

בהתאם להוראות סעיף 272(ג)(3) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יהיו רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את ההחלטה המפורטת בסעיף 3 שעל סדר היום גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור ההחלטה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בעסקה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

5.2. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3.2 לעיל, נדרש הרוב בהתאם לסעיף 275א(3) לחוק החברות, דהיינו, רוב קולות מבין בעלי המניות הנוכחים (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות שלוח) והזכאים להשתתף בהצבעה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה :

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

5.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 5.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. זכאות להשתתף בהצבעה :

המועד הקובע לקביעת הזכאות להצבעה באסיפת בעלי המניות הינו בתום יום העסקים של יום ה', 27 במרץ 2025 ("המועד הקובע").

7. תוקף כתב הצבעה : לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום² או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא לחברה כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה.

8. מערכת הצבעה אלקטרונית : בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד האסיפה. יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד זה. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה

² בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים.

ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

בהתאם להוראת סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה: קיבוץ כפר עזה; טלפון: 08-6809580, פקס: 08-6809511.

10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום ו', 18 באפריל 2025.

11. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי עד ליום ד', 23 באפריל 2025.

12. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום: לא יאוחר מארבעה עשר (14) ימים לאחר מועד דוח זימון האסיפה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

13. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצויים כתב ההצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il.

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: maya.tase.co.il.

14. קבלת אישורי בעלות, כתב הצבעה והודעות עמדה:

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

14.2. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד; הודעה לעניין כתבי הצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות עמדה.

14.3. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה (5) אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, לאחר כינוס האסיפה הכללית, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה, במשרדי הרשום של החברה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

14.4. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה: 1,201,861 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה; כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות הינה: 514,130 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה.

14.5. ככל שיבוצעו שינויים כאמור ו/או תתפרסמנה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתר ההפצה של רשות ניירות ערך. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, וזאת, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

15. **ציון אופן ההצבעה:** בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום, שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

חלק ב'

שם החברה : כפרית תעשיות (1993) בע"מ.

מס' החברה : 520038787.

מען החברה : כפר עזה, ד.נ. נגב, 85142.

סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה.

מועד האסיפה : יום ב', 28 באפריל 2025, בשעה 10:00.

מקום האסיפה : משרדי החברה בקיבוץ כפר עזה ("משרדי החברה").

המועד הקובע : יום ה', 27 במרץ 2025 בתום יום המסחר.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יהיה מניין חוקי, תדחה האסיפה ליום ב', 5 במאי 2025, בשעה 10:00 במשרדי החברה.

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות : _____

מס' זהות : _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון : _____

המדינה שבה הוצא : _____

בתוקף עד : _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד : _____

מדינת ההתאגדות : _____

אופן ההצבעה :

<u>הנושא על סדר היום</u>		<u>אופן ההצבעה⁴</u>			לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי ³ ?
		נמנע	נגד	בעד	
					לא
					כן

³ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

⁴ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה בנושא.

					לאשר את מדיניות התגמול המוצעת של הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה ובהתאם להוראות הדין.
					לאשר את התיקונים המוצעים להסכם השכירות, כמפורט בסעיף 2.3 לדוח זימון האסיפה.

(חתימת בעל המניות)

(תאריך)

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות, למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף רק בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/תעודת התאגדות.