

תאריך: 25 יוני, 2023

**ברם תעשיות בע"מ**

(**"החברה"**)

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

א.ג.ג,

**הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה**

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" או "החוק"), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות") ובהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה"), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה אשר תתקיים ביום ב' ה- 31 ביולי 2023, בשעה 14:00, בשיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון – 03-9786688 קוד – #94835835713 ולאחר מכן לחיצה נוספת על מקש הסולמית (#) ("האסיפה"). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחת ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

**1. הנושאים העומדים על סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות**

1.1. **דיון בדוחות הכספיים של החברה ובדו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022.**

דיון והצגת דוחותיה הכספיים של החברה בצירוף דו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2022, כפי שפורסמו על ידי החברה ביום 30 במרץ, 2023 (אסמכתא מס' 2023-01-032176) ("הדוח התקופתי").

יובהר, כי נושא זה מובא לצורך דיון בלבד ולא נדרשת בו החלטה.

1.2. **מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה, משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte), רואי חשבון, לתקופה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו, בהתאם למפורט בסעיף 2.1 להלן.**

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את מינויו מחדש של משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte), רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה לתקופה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרו".

1.3. מינויו של מר מיכאל צור ("מיכאל") כדירקטור בלתי תלוי בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה ואישור תנאי כהונתו, בהתאם למפורט בסעיף 2.2 להלן.  
**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את מינויו של מר מיכאל צור כדירקטור בלתי תלוי בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה ואישור תנאי כהונתו בהתאם למפורט בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה".

1.4. מינוי של דירקטורים אשר אינם דירקטורים חיצוניים –

1.4.1. מינויו של מר אליהו בראמלי ("אליהו") כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את מינויו של מר אליהו בראמלי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה".

1.4.2. מינויו מחדש של מר משה דיין ("משה") כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את מינויו מחדש של מר משה דיין כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה".

לפרטים נוספים אודות מינוים של ה"ה אליהו ומשה, ראו סעיף 2.3 להלן.

מובהר, כי ההצבעה לגבי כל דירקטור תעשה בנפרד.

1.5. אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה לנושאי המשרה בחברה, בהתאם למפורט בסעיף 2.4 להלן.

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה בחברה המצ"ב כנספח א' לדוח זימון זה ("מדיניות התגמול המוצעת") כפי שזו אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 22 ביוני 2023, לאחר ששקל וקיבל את המלצות ועדת הביקורת של החברה בשבתה כוועדת תגמול ("ועדת התגמול") לעניין זה, לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין.

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את מדיניות התגמול המוצעת המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה לתקופה של שלוש שנים החל ממועד אישורה בהתאם להוראות הדין".

1.6. אישור הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי כהונה של החברה עם מנכ"ל החברה, מר אליהו בראמלי, בהתאם למפורט בסעיף 2.5 להלן.

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי כהונה של החברה עם מנכ"ל החברה, מר אליהו בראמלי".

1.7. אישור הארכת ועדכון הסכם העסקה של החברה עם נשיא החברה, מר חי בראמלי ("חי"), בהתאם למפורט בסעיף 2.6 להלן.

**נוסח החלטה מוצע:** "לאשר את הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי כהונה של החברה עם נשיא החברה, מר חי בראמלי".

1.8. אישור הארכת ועדכון הסכם העסקה של חי פלסטיק בע"מ ("חי פלסטיק"), חברת הבת של החברה, עם סמנכ"ל שיווק ומכירות החברה הבת, מר יצחק בובליל ("יצחק"), בהתאם למפורט בסעיף 2.7 להלן.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר את הארכת ועדכון הסכם העסקה של חי פלסטיק בע"מ, חברת הבת של החברה, עם סמנכ"ל שיווק ומכירות החברה הבת, מר יצחק בובליל".

## 2. פירוט בדבר הנושאים שעל סדר היום

### 2.1. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.2 שעל סדר יומה של האסיפה – מינוי מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה.

ביום 22 ביוני, 2023, ועדת הביקורת של החברה, קיימה דיון בקשר עם עבודת רואה החשבון המבקר, והמליצה על מינויו מחדש של משרד בריטמן, אלמגור זוהר ושות' (Deloitte), רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה לתקופה נוספת עד לאסיפה השנתית הבאה. הדיון בוועדת הביקורת נגע להיבטים שונים בעבודת רואה החשבון המבקר, לרבות סוגי השירותים המוענקים לחברה, ניסיונו ומומחיותו של משרד רואה החשבון בביקורת בתאגידים מסוגה וגודלה של החברה, איכות הביקורת ואופן הליך הביקורת, תנאי ההתקשרות עמו ואי תלותו. לאור האמור ועדת הביקורת מצאה כי רואה החשבון המבקר מתאים לביצוע ביקורת בחברה וזאת, בין היתר, לאור אופי פעילות החברה ומורכבותה ובהתאם מובא לאישור האסיפה אישור מינויו מחדש של משרד בריטמן, אלמגור זוהר ושות' (Deloitte), רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה.

### 2.2. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.3 שעל סדר יומה של האסיפה – מינוי של מר מיכאל צור כדירקטור בלתי תלוי בחברה.

2.2.1. בהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יהא זכאי מיכאל, עם מינויו, לגמול שנתי וגמול השתתפות מזערי כפי שמופיע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), (תש"ס-2000) בסכומים זההים, כפי שיקבעו מעת עת בהתאם לתקנות האמורות לאלו המשולמים לדירקטורים החיצוניים בחברה, וכן לכיסוי ביטוחי בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ולשיפוי על פי כתב שיפוי שהענקתו אושרה לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, בנוסחם, כפי שאושרו על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 15.7.2020. (אסמכתא מס': 2020-01-068608).

2.2.2. תנאי הכהונה למיכאל תואמים את הוראות מדיניות התגמול של החברה.

2.2.3. דירקטוריון החברה סבור שמיכאל הינו מועמד ראוי לכהונה כדירקטור בלתי תלוי בחברה. חברי הדירקטוריון התרשמו מניסיונו המקצועי והתעסוקתי. יצוין כי מיכאל הינו רו"ח במקצועו, מנהל ובעל משרד רו"ח ותיק וכי במשך שנותיו כרו"ח צבר ניסיון, בין היתר, בביקורת בחברות ציבוריות.

2.2.4. להלן פרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס למיכאל:

שם מלא:	מיכאל צור.
מספר זיהוי:	014147078.
תאריך לידה:	09.03.1969.
מען להמצאת כתבי בי-דין:	משה לוי 11, ראשון לציון.
נתינות:	ישראלית.
חבר בוועדת דירקטוריון:	ועדת ביקורת (לרבות בשבתה כוועדת תגמול).
עובד של התאגיד, חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא.
דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני:	כן. דירקטור בלתי תלוי.
האם הינו בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית:	בעל מומחיות חשבונאית פיננסית.
תאריך תחילת כהונה כדירקטור:	מועד אישור האסיפה.
השכלה:	תואר ראשון (B.A), בחשבונאות וכלכלה, האוניברסיטה העברית בירושלים; תואר ראשון (L.L.B), במשפטים, המכללה האקדמית אונו.
עיסוק ב-5 שנים האחרונות:	מנהל ובעל משרד צור מיכאל ושות' – רואי חשבון.
תאגידים נוספים בהם משמש כדירקטור:	אין.
קרבה משפחתית של בעל עניין אחר בחברה:	אין.

2.2.5. הצהרתו של מיכאל כדירקטור בלתי תלוי בחברה, בהתאם לסעיף 224(ב) לחוק החברות, מצורפת כנספח ב', לדוח זימון זה.

2.3. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה – מינוי של דירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים.

2.3.1. מוצע לאשר את מינויו של אליהו כדירקטור בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה.

2.3.1.1. דירקטוריון החברה סבור שאלהו ראוי לכהונה כדירקטור לאור ניסיונו ואופיה של החברה. יצוין כי אליהו כיהן בעבר כדירקטור בחברה.

2.3.1.2. להלן פרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות ביחס לאליהו:

שם מלא:	אליהו בראמלי.
מספר זיהוי:	024857914.
תאריך לידה:	30.3.1970.
מען להמצאת כתבי בי-דין:	הסנונית 3, סביון.

ישראלית.	<b>נתינות:</b>
לא.	<b>חבר בוועדת דירקטוריון:</b>
כן. כמפורט להלן.	<b>עובד של התאגיד, חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:</b>
לא.	<b>דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני:</b>
בעל כשרות מקצועית.	<b>האם הינו בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית:</b>
מועד אישור האסיפה.	<b>תאריך תחילת כהונה כדירקטור:</b>
בעל השכלה תיכונית.	<b>השכלה:</b>
מנכ"ל החברה, דירקטור ומנכ"ל חי פלסטיק בע"מ, דירקטור ב- Life Plastic Bramli (Arkal), דירקטור ב- SARL UK Ltd, מנכ"ל ודירקטור פריפורם משקאות בע"מ, דירקטור בטמפו ברמלי נדל"ן בע"מ, דירקטור בברמלי אריזות (2000) בע"מ, דירקטור ב- Bramli USA INC.; דירקטור בסמארט תירד איי בע"מ; דירקטור בח. ברמלי אחזקות בע"מ; דירקטור בח.י. ברמלי אחזקות בע"מ; דירקטור בברמלי השקעות בע"מ.	<b>עיסוק ב-5 שנים האחרונות:</b>
כמפורט לעיל.	<b>תאגידים נוספים בהם משמש כדירקטור:</b>
בנו של חי ברמלי, נשיא החברה ומבעלי השליטה המשותפת בה. גיסו של יצחק בובליל, סמנכ"ל שיווק ומכירות חי פלסטיק בע"מ חברת הבת של החברה.	<b>קרבה משפחתית של בעל עניין אחר בחברה:</b>

2.3.2. מוצע לאשר את הארכת כהונתו של משה כדירקטור בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה.

2.3.2.1. הפרטים הנדרשים אודות ה"ה משה לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות כלולים בפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי ונכללים בזאת על דרך ההפניה.

2.3.3. הצהרות הדירקטורים הנ"ל בהתאם לסעיף 224(ב) לחוק החברות, מצורפות **כנספח ב'**, לדוח זימון זה.

2.3.4. בקשר עם האמור לעיל, מובהר כי:

2.3.4.1. ה"ה אליהו, המכהן גם כמנכ"ל החברה, ומשה ימשיכו להיות זכאים לכתב שיפוי וכן לביטוח במסגרת פוליסת ביטוח נושאי משרה ודירקטורים כמקובל בחברה.

2.3.4.2. תנאי העסקתו של אליהו, כמנכ"ל החברה מפורטים בסעיף 4.1 לפרק א' לדוח התקופתי וכן בסעיף 2.5 לדוח זימון זה. מובהר כי אליהו אינו מקבל כל גמול כספי נוסף בגין כהונתו כנושא משרה בחברות מוחזקות של החברה וכן בגין כהונתו כדירקטור בחברה, בהתאם ובכפוף לאישור האסיפה המזומנת על פי דוח זימון זה.

2.3.4.3. תנאי כהונתו של משה, כיו"ר דירקטוריון החברה, הינם כמפורט בסעיף 4.1 לפרק א' לדוח התקופתי.

**2.4. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.5 שעל סדר יומה של האסיפה – אישור מדיניות תגמול מעודכנת של החברה לנושאי המשרה בחברה.**

**2.4.1. רקע**

2.4.1.1. מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ("מדיניות התגמול הקודמת") אושרה ביום 14 במאי 2020, לתקופה של שלוש שנים<sup>1</sup>.

2.4.1.2. לאור סיומה של מדיניות התגמול הקודמת, פעלה החברה על מנת לגבש את מדיניות התגמול המוצעת בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות, בהתאם לנוסח המסומן ביחס למדיניות התגמול הקודמת.

2.4.1.3. ביום 22 ביוני, 2023, החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המוצעת. ביום 22 ביוני 2023 אישר דירקטוריון החברה, לאחר ששקל וקיבל את המלצות ועדת התגמול לכך, את מדיניות התגמול המוצעת, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח.

2.4.1.4. במסגרת ישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור שדנו בגיבוש מדיניות התגמול המוצעת, הובאו נתונים אשר סייעו בגיבושה ובניהם: (1) תנאי מדיניות התגמול הקודמת והניסיון שנרכש בחברה בעקבות אימוץ ויישום מדיניות התגמול הקודמת; (2) תיקון 20 לחוק החברות והשיקולים והמטרות שיש להביא על פי הוראות סעיף 267ב לחוק החברות; (3) נתונים בדבר תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה; (4) היחס בין מרכיבי התגמול השונים של נושאי המשרה בחברה; (5) היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לשכר יתר עובדי החברה, כולל היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה;

2.4.1.5. השינויים במדיניות התגמול המוצעת לעומת מדיניות התגמול הקודמת כוללים בעיקר שינויים כדלקמן:

2.4.1.5.1. טווח היחס הרצוי בין מרכיבי התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה כמפורט בסעיף 5.3 למדיניות התגמול המוצעת;

2.4.1.5.2. שינוי בתקרת טווח השכר הקבוע הנובע בין היתר משחיקת השכר הריאלי לאור עליית מדד המחירים לצרכן בשנים האחרונות כמפורט בסעיף 6.1.1.3 למדיניות התגמול המוצעת;

<sup>1</sup> לפרטים אודות מדיניות התגמול הקודמת, ראו דיווח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית לאישור מדיניות התגמול הקודמת מיום 7.4.2020 ותוצאות אסיפה כללית מיום 14.5.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-033037 ו-2020-01-043390, בהתאמה), המובאים על דרך ההפניה.

2.4.1.5.3 שינויים בטווחי סכומי המענקים המקסימליים ובאחוז הרווח לחישוב המענק כמפורט בסעיף 6.2.1.1 למדיניות התגמול המוצעת;

2.4.1.5.4 שינוי בגובה סכום הפרמיה השנתית שתשולם ע"י החברה במסגרת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כמפורט בסעיף 6.3.16.1 למדיניות התגמול המוצעת;

2.4.1.5.5 הוספת סעיף לפיו החברה תהיה רשאית לאשר מקדמות שכר בגובה של עד 3 משכורות או מתשלומי דמי השירותים, לפי העניין, לנושאי המשרה בחברה כמפורט בסעיף 6.3 למדיניות התגמול המוצעת (תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי משרה);

2.4.1.5.6 הוספת נוסח בסעיף 6.3.9 למדיניות תגמול המוצעת (מענק הסתגלות בתנאי סיום כהונה);

2.4.1.5.7 שינוי בתיאור הגדרת תפקיד הנשיא כמפורט בנספח ב' למדיניות התגמול המוצעת.

2.4.1.6 בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות, מובאת מדיניות התגמול המוצעת לאישור האסיפה הכללית של החברה.

## **2.4.2 פרטים נוספים בקשר לאישור מדיניות התגמול המוצעת ואופן יישום מדיניות התגמול הקודמת**

2.4.2.1 מדיניות התגמול המוצעת תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים בחברה.

2.4.2.2 במועד אישור מדיניות התגמול המוצעת על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הקודמת, למעט כתוצאה מהצמדת השכר למדד המחירים לצרכן למנכ"ל החברה.

2.4.2.3 אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

להלן פירוט אודות היחס בין התקרות הקבועות במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל לנשיא, למנכ"ל ולסמנכ"ל הכספים של החברה בשנת 2022, לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים (באלפי ש"ח):

רכיב משתנה	רכיב משתנה	רכיב קבוע	רכיב קבוע	
שולם בפועל	התקרה הקבוע במדיניות הקודמת	שולם בפועל (*)	התקרה הקבועה במדיניות הקודמת	
341	750	1,125	1,260	נשיא החברה
340	900	1,506 <sup>2</sup>	1,500	מנכ"ל החברה
-	150	767	840	סמנכ"ל כספים

(\*) כולל בגין שינויים בהפרשות.

### 2.4.3. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון באישור מדיניות התגמול

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

2.4.3.1. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המוצעת ניתן דגש לשיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, לעניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול (על פי התוספת הראשונה א' חלק א' לחוק החברות) ולהוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול (על פי התוספת הראשונה א' חלק ב' לחוק החברות).

2.4.3.2. 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.

2.4.3.3. 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.

2.4.3.4. היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה ליתר העובדים בחברה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

2.4.3.5. עיקרי תקרת השכר הקבוע עודכנו בהלימה לעליות מדד המחירים לצרכן בשנים

<sup>2</sup> התאמה בעקבות השינויים במדד המחירים לצרכן.



האחרונות.

2.4.3.6. הרכיבים המשתנים במדיניות התגמול, לרבות אופן קביעתם והיקפם ביחס לרכיבים הקבועים, נבחנו בשים לב לתפקיד נושא המשרה ותרומתו להשגת יעדי החברה.

**2.5. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.6 שעל סדר יומה של האסיפה – אישור הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי הכהונה עם מנכ"ל החברה, מר אליהו בראמלי.**

**2.5.1. רקע**

2.5.1.1. אליהו, מבעלי השליטה בחברה, מועסק כמנכ"ל החברה במתכונת יחסי עובד-מעסיק (תחילה העניק שירותי מנכ"ל באמצעות חברה פרטית בבעלותו). תנאי העסקתו אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה בימים 14.9.2011, 14.9.2014, 24.7.2017 ו-15.7.2020.

2.5.1.2. במסגרת תפקידו כמנכ"ל החברה מוטל על אליהו לשאת באחריות על ניהול פעילות הקבוצה באופן שוטף, פיתוח האסטרטגיה העסקית של החברה וחברות הבנות שלה, אימוץ יעדים אסטרטגיים והובלת שינויים בפעילותה לשם קידום יעדיה האסטרטגיים, איתור הזדמנויות עסקיות והרחבת קשריה החיצוניים של החברה שיש בהם כדי להשפיע על עסקיה. מנכ"ל החברה מדווח לדירקטוריון החברה, אחראי ליישם את המדיניות אותה יקבע הדירקטוריון ויש לו כל הסמכויות לשם כך, כפי שיקבע הדירקטוריון מפעם לפעם.

**2.5.2. פירוט עיקרי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של מר אליהו בראמלי**

2.5.2.1. להלן פירוט עיקרי תנאי כהונה הנוכחיים של אליהו למול עיקרי תנאי הכהונה המוצעים:

היקף משרה	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	עיקרי תנאי כהונה מוצעים
מתכונת ההתקשרות	יחסי עובד-מעסיק בין החברה למר אליהו בראמלי.	ללא שינוי (דהיינו 182 בחודש).
	מעבר ממתכונת עובד-מעסיק למתן שירותים ולהיפך של אליהו בראמלי, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות.	מתן שירותים באמצעות חברה בשליטתו של מר אליהו בראמלי.
	מעבר ממתכונת עובד-מעסיק למתן שירותים ולהיפך של אליהו בראמלי, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד.	מעבר ממתן שירותים למתן שירותים ולהיפך של אליהו בראמלי, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות.
	מתן שירותים באמצעות חברה בשליטתו של מר אליהו בראמלי.	כתוצאה מסיום יחסי עובד-מעסיק, החברה תבצע גמר חשבון ובמסגרת כך תשלם לאליהו את כל הסכומים להם הוא זכאי ושנצברו לו

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
<p>במשך השנים מכוח היותו ביחסי עובד-מעסיק בחברה ובכלל זה: פדיון ימי חופשה, הבראה וכן ישוחררו לטובתו הכספים שנצברו בקופות הביטוח הפנסיוני וקרן השתלמות. למען הסר ספק, בעת סיום יחסי עובד-מעסיק לא ישולמו לאליהו דמי הודעה מוקדמת או דמי הסתגלות.</p>		
<p>3 שנים נוספות, קרי 1.7.2023-30.6.2026.</p> <p>כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מראש ובכתב של 3 חודשים לפחות ("תקופת ההודעה המוקדמת"). במקרה של סיום ההסכם מכל סיבה שהיא, ומבלי לפגוע בכל זכות אחרת המגיעה למר אליהו בראמלי, יהיה מר בראמלי זכאי להמשיך ולקבל את כל הזכויות המוקנות לו על פי ההסכם ועל פי דין למשך תקופה של שישה (6) חודשים נוספים לרבות התגמול הקבוע החודשי בגין שישה (6) חודשים נוספים.</p>	<p>30.6.2023-1.7.2020</p> <p>אין בחידוש ההסכם כדי לפגוע ברצף זכויותיו של אליהו בראמלי כעובד החברה.</p> <p>כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מראש ובכתב של 3 חודשים לפחות. במקרה של סיום ההסכם מכל סיבה שהיא, ומבלי לפגוע בכל זכות אחרת המגיעה למר אליהו בראמלי, יהיה מר בראמלי זכאי להמשיך ולקבל את כל הזכויות המוקנות לו על פי ההסכם ועל פי דין למשך תקופה של שישה (6) חודשים נוספים לרבות השכר החודשי בגין שישה (6) חודשים נוספים.</p>	<p><b>תקופת ההתקשרות</b></p>
<p>חשבונית חודשית בסך 120,000 ₪ בתוספת מע"מ (שווה ערך לשכר חודשי ברוטו בסך כ-95,000 ש"ח, כפי שמשולם נכון למועד דוח זה). סכום זה כולל את כל העלויות הסוציאליות לרבות: הפרשות סוציאליות בגין ביטוח פנסיוני וקרן השתלמות, הפרשות לפיצויי פיטורין, חופשה והבראה. מובהר כי היעדרות עד 18 ימי מחלה בשנה ו-24 ימי חופש לא תיגרע מהתמורה כאמור.</p> <p>הסכום הנ"ל אינו כולל את עלות הרכב כמפורט למטה.</p> <p>התשלום החודשי מתעדכן אחת לרבעון באופן שישקף את העלייה במדד המחירים לצרכן בהשוואה למדד הידוע ביום 15.8.2017.</p> <p>אפשרות לתשלום מקדמות לגמול חודשי קבוע בהתאם למגבלות כמפורט בסעיף 6.3.18 למדיניות התגמול המוצעת.</p>	<p>משכורת חודשית בסך 85,000 ש"ח ברוטו.</p> <p>התשלום החודשי מתעדכן אחת לרבעון באופן שישקף את העלייה במדד המחירים לצרכן בהשוואה למדד הידוע ביום 15.8.2017.</p>	<p><b>תגמול חודשי קבוע</b></p>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	הפרשות סוציאליות
לא רלוונטי.	<p>ביטוח פנסיוני :</p> <p>החברה תבטח את אליהו בפוליסת ביטוח מנהלים ו/או בקרן פנסיה ו/או בקופת גמל שאינה קרן פנסיה ו/או בשילוב ביניהם, על פי בחירתו ("הפוליסה"), ותבצע הפרשות לפוליסה עד לתקרה המוכרת לצרכי מס ("התקרה"), בהתאם לשיעורים שלהלן :</p> <p>הפרשות החברה לרכיב התגמולים בפוליסה - 6.5% מהמשכורת עד התקרה.</p> <p>מובהר כי ככל שאליהו יבחר בביטוח מנהלים או בקופת גמל שאינה קרן פנסיה - הפרשות החברה המפורטות לעיל לרכיב התגמולים יכללו בתוכם תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% ממשכורתו של אליהו עד התקרה, כאשר בכל מקרה שיעור הפרשות החברה לרכיב התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהמשכורת עד התקרה. עוד מובהר כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה, העלויות לחברה בגין רכישת כיסוי לאבדן כושר עבודה ביחד עם התגמולים לא יעלו על 7.5% ממשכורתו של אליהו עד התקרה.</p> <p>ניכוי מאליהו לרכיב התגמולים בפוליסה - 6% מהמשכורת עד התקרה.</p> <p>הפרשות החברה לרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסה - 8.33% מהמשכורת.</p> <p>קרן השתלמות :</p> <p>החברה תפריש עבור אליהו לקרן השתלמות עד התקרה המוכרת לצרכי מס כדלקמן: הפרשת החברה - 7.5%. ניכוי מאליהו עד התקרה המוכרת</p>	

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
	לצרכי מס - 2.5%.	
לא רלוונטי.	בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.	<b>פיצויי פיטורין</b>
ראו הערה לעיל בתגמול קבוע חודשי.	על פי הדין.	<b>ימי מחלה, הבראה וחופשה</b>
<p><u>סף למענק</u>: בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של עד 1,999,999 ש"ח, אין זכאות למענק שנתי;</p> <p><u>מדרגות למענק</u>: בגין רווח מאוחד לפני מס של 2,000,000 ומעלה, זכאות למענק שנתי בשיעור 5% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 2,000,000 ש"ח;</p> <p><u>תקרה מקסימאלית למענק</u>: סכום המענק לא יעלה על 1,000,000 ש"ח. אם וככל שיבוא הסכם שירותי הניהול לידי סיום, לא בתום שנה קלנדרית, ישולם המענק השנתי באופן יחסי לרווח השנתי שצמח עד ליום סיום ההסכם באותה שנה, לעומת הרווח השנתי עבור השירות שהופסק.</p> <p><u>הגדרת הרווח</u> הינה הרווח לפני מס על פי ובהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על פיהם החברה עורכת את דוחותיה, להוציא עלות המענק השנתי כאמור עבור מר אליהו בראמלי ועבור מר חי בראמלי.</p> <p><u>מענק בשנה בה המנכ"ל יעניק שירותים רק בחלק מהשנה</u>: היה והמנכ"ל יעניק שירותים רק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה זכאי למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה העניק שירותים בפועל עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיימה תקופת השירותים.</p>	<p>סף למענק: בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של עד 2,499,999 ש"ח, אי זכאות למענק שנתי;</p> <p>מדרגות למענק: בגין רווח מאוחד לפני מס של בין 2,500,000 ועד 7,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי בשיעור 2.5% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 2,500,000 ש"ח; בגין רווח מאוחד לפני מס של בין 7,500,000 ועד 12,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי בשיעור 5% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 7,500,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס בסך 12,500,000 ש"ח ומעלה, זכאות למענק שנתי בשיעור 6% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 12,500,000 ש"ח.</p> <p><u>תקרה מקסימאלית למענק</u>: סכום המענק לא יעלה על 750,000 ש"ח. אם וככל שיבוא הסכם שירותי הניהול לידי סיום, לא בתום שנה קלנדרית, ישולם המענק השנתי באופן יחסי לרווח השנתי שצמח עד ליום סיום ההסכם באותה שנה, לעומת הרווח השנתי עבור השירות שהופסק.</p> <p><u>הגדרת הרווח</u> הינה הרווח לפני מס על פי ובהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על פיהם החברה עורכת את דוחותיה, להוציא עלות המענק השנתי כאמור עבור אליהו ועבור מר חי בראמלי.</p> <p>מענק בשנה בה המנכ"ל יועסק רק בחלק מהשנה: היה והמנכ"ל יעבוד רק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה</p>	<b>תגמול משתנה (מענק שנתי)</b>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
	זכאי למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה עבד עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיימה העסקתו.	
ללא שינוי.	התחייבות להשיב לחברה סכום מענק או חלק ממנו במקרה בו ככל שיתברר בעתיד במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד תשלום המענק כאמור כי חישובו בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. ככל שיידרש להשיב את המענק או חלק ממנו כאמור, ישיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים עליו ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי בתקינה החשבונאית.	<b>השבה</b>
ללא שינוי.	החברה מעמידה רכב לטובת אליהו (אשר שווי רכישתו לא יעלה על 500 אלפי ש"ח ובהתאמה בתנאי מימון) ונושאת בכל ההוצאות הכרוכות בכך, לרבות גילום המס בגין השימוש ברכב.	<b>רכב</b>
ללא שינוי.	החברה תשלם לאליהו החזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו בחברה כמקובל, לרבות הוצאות עבודה בחו"ל. לא נקבעה תקרה להחזר או תשלום הוצאות.	<b>החזר הוצאות</b>
ללא שינוי.	באותם תנאים הניתנים ליתר נושאי המשרה בחברה.	<b>ביטוח משרה נושאי משרה</b>
שלוש שנים נוספות. שאר ההוראות ללא שינוי.	הארכת תוקף (לאחר החלטות קודמות בנושא) להענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה	<b>כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים</b>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
	<p>הנמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובו לתקופה של שלוש שנים נוספות בנוסח הזהה לנוסח המוצע לדירקטורים ולנושאי משרה שאינם נמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובם לאחר ביצוע התאמות לכתבי השיפוי הקיימים.</p> <p>לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 15.7.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-068608).</p>	<p><b>ונושאי משרה בקבוצה, הנמנים עם בעלי השליטה או קרובם</b></p>
ללא שינוי.	התחייבות לשמירת סודיות ואי תחרות כלפי החברה.	<b>שונות</b>

2.5.2.2. פרטי התגמולים

להלן פרטי התגמולים לצורך סימולציה בלבד לשנה מייצגת בהנחה שהאישורים כאמור יתקבלו, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם יהיה זכאי מר אליהו בראמלי במונחי עלות שנתית לחברה (כל הסכומים באלפי ש"ח):

פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>	תגמולים בעבור שירותים <sup>4</sup>
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד <sup>3</sup>	שכר	מענק	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר/תנאים נלווים <sup>5</sup>	סה"כ ללא מענק	סה"כ כולל מענק
אליהו בראמלי	מנכ"ל	100%	57.57%	-	עד 1,000 (*)	-	1,440	-	-	-	-	ראו ה"ש 3	240	1,680	2,680

(\*) בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי בהתאם לתנאי הכהונה.

<sup>3</sup> מניות החברה מוחזקות ביחד על ידי ה"ה חי בראמלי ואליהו בראמלי באמצעות חברות פרטיות בבעלותם, כמפורט בתקנה 21א' בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022. בנוסף, אליהו בראמלי מחזיק באופן אישי (0.44%). ההחזקה האמורה אינה כוללת את ההחזקה של מר חי בראמלי, אביו של מר אליהו בראמלי, שמחזיק באופן אישי (1.44%).

<sup>4</sup> התגמול עבור שירותים אינו כולל דמי שכירות בהתאם לתקנה 21 לתקנות הדוחות מאחר והם אינם משולמים בעבור שירותים. לפרטים בדבר הסכם השכירות בין חי פלסטיק בע"מ, חברת הבת של החברה, לבין ברמלי אריזות (2000) בע"מ, חברה פרטית בבעלות מלאה של מר אליהו בראמלי וחברת שפע ויה רומנו בע"מ, ראו ביאור 33א(1)(א) בדוחות הכספיים של החברה שצורפו לדוח התקופתי לשנת 2022.

<sup>5</sup> בגין החזר הוצאות, מתנות, אחזקת רכב לרבות גילום שווי וטלפון נייד. הוצאות אחזקת רכב הינן בהתאם לרכב בו נעשה שימוש בפועל כיום.

2.5.2.3. להלן סימולציה של עלות תנאי הכהונה המוצעים לאליהו על בסיס התוצאות הכספיות של החברה בשנים 2021, 2022 ובשנת 2023 (אומדן)<sup>6</sup>:

שנת 2023 (באלפי ש"ח)	שנת 2022 (באלפי ש"ח)	שנת 2021 (באלפי ש"ח)	
1,772	11,131	(3,670)	רווח (הפסד) לפני מס (*)
2,680	2,680	2,680	תקרת סך תגמול (100% משרה)
1,000	1,000	1,000	תקרת מענק (100% משרה)
1,680	1,680	1,680	מרכיב קבוע
-	-	-	מענק בגין 2 מיליון ש"ח (0%)
-	490	-	מענק בגין סכום העולה על 2 מיליון ש"ח (5%)
1,680	2,170	1,680	סה"כ עלות (100% משרה)
<p>(*) הרווח מוצג בניכוי העלות בגין המרכיב הקבוע והמשתנה (מענקים) עבור מנכ"ל החברה ונשיא החברה. אליהו אינו מקבל כל גמול נוסף בגין כהונתו כנושא משרה בחברות מוחזקות של החברה וכן בגין כהונתו כדירקטור בחברה.</p>			

### 2.5.3. הדרך בה נקבעה התמורה

2.5.3.1. תנאי ההתקשרות נקבעו במשא ומתן בין החברה לבין מנכ"ל החברה והתבססו על מהות והיקף השירותים הניתנים במועד זה ובשים לב לניסיונו, תרומתו לחברה ואופי והיקף פעילותה של החברה כיום ומורכבות הדרישות ממנכ"ל החברה לאור היקף פעילות החברה בשנים האחרונות.

2.5.3.2. תנאי ההתקשרות אושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לאחר שבחנו את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות. בפני דירקטוריון החברה וועדת התגמול הוצגו, בין היתר, המידע והנתונים להלן: נתונים אישיים בדבר הכישורים, הניסיון וההשכלה של אליהו, תרומתו לחברה במסגרת תפקידו כמנכ"ל החברה, תנאי הכהונה הנוכחיים והמוצעים.

2.5.3.3. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התקשרות החברה בהסכם לגבי תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה, ר' סעיף 2.5.6 להלן.

<sup>6</sup> הרווח לשנת 2023 מחושב על בסיס הרווח לפני מס לתקופה ינואר-מרץ 2023 בהתאם לדוחות המאוחדים הסקורים של החברה ליום 31.3.2023 כשהוא מוכפל ב- 4.



**2.5.4. האישורים הנדרשים**

ההחלטה בעניין התקשרות בהארכת ועדכון ההסכם לגבי תנאי הכהונה עם מנכ"ל החברה אושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 22.6.2023. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זימון זה.

**2.5.5. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף**

ראו פירוט בסעיף 2.5.2.1 לעיל.

**2.5.6. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההארכה ועדכון תנאי הכהונה של מנכ"ל****החברה**

ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה מצאו כי תנאי הכהונה המוצעים למנכ"ל החברה הינם ראויים וסבירים ומקדמים את טובת החברה, מהטעמים המפורטים להלן:

2.5.6.1. ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה בחנו את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות לרבות-

א. תוצאות הפעילות של החברה בשנים האחרונות, היקף פעילותה ונכסיה ובחינת תנאי הכהונה המוצעים ביחס לקידום מטרות החברה ויצירת תמריץ ראוי.

ב. היחס בין עלות תנאי הכהונה לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לעלות השכר החציוני והממוצע והשפעת פער זה על יחסי העבודה. היחסים כאמור סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

ג. היחס בין רכיבי התגמול הקבועים לבין המשתנים וכן קביעת תקרה לשווי הרכיב המשתנה במועד תשלומו.

ד. עדכון השכר הקבוע נועד בעיקרו למנוע שחיקת שכר כתוצאה מעליית מדד המחירים לצרכן בשנים האחרונות.

2.5.6.2. בקרב חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הערכה רבה לניסיונו המקצועי, היכרותו העמוקה עם עסקי החברה ולכישוריו של מנכ"ל החברה, אשר לטעמם של חברי הדירקטוריון חיוניים מאוד לחברה. בנוסף, לחברי הדירקטוריון הערכה רבה לתרומתו של אליהו לחברה.

2.5.6.3. ביחס לרכיב המשתנה מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה חשיבות רבה בקשירה בין ביצועי החברה לבין התגמול למנכ"ל החברה.

2.5.6.4. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי ההעסקה המוצעים והגיעו לכלל דעה כי תנאי ההעסקה המוצעים למנכ"ל החברה הינם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין ומשקפים את יכולת תרומתו לעסקי החברה ולהשגת יעדיה, תחומי

האחריות של תפקידו ודרישות התפקיד. נלקחו בחשבון בהקשר זה, בין היתר, (א) המאמצים האדירים שמנכ"ל החברה משקיע לקידום פעילות החברה; (ב) התקופה המאוגרת בה נמצא השוק בו פועלת החברה והצורך ביצירת תמריץ הולם למנכ"ל להוביל את החברה קדימה ולהשיא את רווחיה.

2.5.6.5. אישור התקשרות החברה בהסכם לגבי תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה אינו כולל "חלוקה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

**2.6. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.7 שעל סדר יומה של האסיפה – אישור הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי העסקה והכהונה עם נשיא החברה, מר חי בראמלי.**

**2.6.1. רקע**

2.6.1.1. חי, מבעלי השליטה בחברה, מכהן כנשיא החברה וזאת על פי הסכם בתוקף מיום 1.7.2011. תנאי העסקתו אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה בימים 14.9.2011, 14.9.2014, 24.7.2017, ו-15.7.2020.

2.6.1.2. תפקידו של חי כולל, בין השאר, מתן שירותי ייעוץ ניהולי ומקצועי בחברת חי פלסטיק בע"מ, חברת הבת של החברה; אחריות על הפן המקצועי הכרוך בפעילות התעשייתית של הקבוצה. למען הסר ספק, חי לא יהא זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו ו/או תפקודו כנשיא עבור תפקידים שיבצע באמצעות חברות אחרות בקבוצה.

**2.6.2. פירוט עיקרי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של מר חי בראמלי**

2.6.2.1. להלן פירוט עיקרי תנאי כהונה הנוכחיים של חי למול עיקרי תנאי הכהונה המוצעים:

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
60% משרה (כ-110 שעות בחודש).	משרה מלאה.	<b>היקף משרה</b>
מתן שירותים באמצעות חברה בשליטתו של מר חי בראמלי. מעבר ממתן שירותים למתכונת עובד-מעסיק ולהיפך של חי בראמלי, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות.	יחסי עובד-מעסיק בין החברה למר חי בראמלי. מעבר ממתכונת עובד-מעסיק למתן שירותים ולהיפך של חי, כל זאת ללא הגדלת עלויות העסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות ותאושר על ידי ועדת התגמול בלבד.	<b>מתכונת ההתקשרות</b>
במועד סיום יחסי עובד-מעסיק, החברה תבצע גמר חשבון ובמסגרת כך תשלם		

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
<p>לחי את כל הסכומים להם הוא זכאי ושנצברו לו במשך השנים מכוח היותו עובד בחברה ובכלל זה: פדיון ימי חופשה, הבראה וכן ישוחררו לטובתו הכספים שנצברו בקופות הביטוח הפנסיוני. למען הסר ספק, בעת סיום יחסי עובד-מעסיק לא ישולמו לחי דמי הודעה מוקדמת או דמי הסתגלות.</p>		
<p>3 שנים נוספות, קרי 30.6.2026-1.7.2023.</p> <p>כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מראש ובכתב של 3 חודשים לפחות ("תקופת ההודעה המוקדמת"). במקרה של סיום ההסכם מכל סיבה שהיא, ומבלי לפגוע בכל זכות אחרת המגיעה למר חי בראמלי, יהיה מר בראמלי זכאי להמשיך ולקבל את כל הזכויות המוקנות לו על פי ההסכם ועל פי דין למשך תקופה של שישה (6) חודשים נוספים לרבות התגמול הקבוע החודשי בגין שישה (6) חודשים נוספים, מחושב פרו-רטה (קרי, בהתחשב בהיקף המשרה המשוקלל במשך כל תקופת העסקתו (בין כשכיר ובין כנותן שירותים) בחברה (משנת 2005)). יובהר כי בתקופה בה היקף המשרה עמד על מעל 60%, אזי התגמול הקבוע החודשי יגולם על מנת לשקף את היקף המשרה האמור.</p>	<p>30.6.2023-1.7.2020</p> <p>אין בחידוש ההסכם כדי לפגוע ברצף זכויותיו של חי כעובד החברה.</p> <p>כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מראש ובכתב של 3 חודשים לפחות. במקרה של סיום ההסכם מכל סיבה שהיא, ומבלי לפגוע בכל זכות אחרת המגיעה לחי, יהיה חי זכאי להמשיך ולקבל את כל הזכויות המוקנות לו על פי ההסכם ועל פי דין למשך תקופה של 6 חודשים נוספים לרבות השכר החודשי בגין שישה (6) חודשים נוספים.</p>	<p><b>תקופת ההתקשרות</b></p>
<p>חשבונית חודשית בסך 50,000 ש"ח בתוספת מע"מ (שווה ערך לשכר חודשי ברוטו בסך כ- 44,000 ש"ח). סכום זה כולל את כל העלויות הסוציאליות לרבות: הפרשות סוציאליות בגין ביטוח פנסיוני, הפרשות לפיצויי פיטורין, חופשה והבראה. מובהר כי היעדרות עד</p>	<p>58,500 ש"ח ברוטו (במקום 65,000 ש"ח ברוטו קודם לכן).</p> <p>ביום 5.4.2020 אושרו הפחתות שכר לבכירים כמפורט בדיווח מיידי מאותו יום (מס' אסמכתא: 2020-01-031642). נכון למועד דוח זימון זה, שכרו של חי עלה ועומד על שיעור של 90% משכרו המקורי.</p>	<p><b>תגמול קבוע חודשי</b></p>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
<p>11 ימי מחלה בשנה ו- 14 ימי חופש לא תיגרע מהתמורה כאמור.</p> <p>התשלום החודשי מתעדכן אחת לרבעון באופן שישקף את העלייה במדד המחירים לצרכן בהשוואה למדד הידוע ביום 15.8.2017.</p> <p>התשלום החודשי מתעדכן אחת לרבעון באופן שישקף את העלייה במדד המחירים לצרכן בהשוואה למדד הידוע ביום 15.8.2023.</p> <p>אפשרות לתשלום מקדמות לגמול חודשי קבוע בהתאם למגבלות כמפורט בסעיף 6.3.18 למדיניות התגמול המוצעת.</p>	<p>התשלום החודשי מתעדכן אחת לרבעון באופן שישקף את העלייה במדד המחירים לצרכן בהשוואה למדד הידוע ביום 15.8.2017.</p>	
לא רלוונטי.	הפרשות חברה לרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסה - 8.33% מהמשכורת.	<b>הפרשות סוציאליות</b>
לא רלוונטי.	זכאות לתשלום פיצויי פיטורין בהתאם לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.	<b>פיצויי פיטורין</b>
ראו הערה לעיל בתגמול קבוע חודשי.	על פי הדין.	<b>ימי מחלה, הבראה וחופשה</b>
<p><u>סף למענק</u>: בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של עד 1,999,999 ש"ח, אין זכאות למענק שנתי;</p> <p><u>מדרגות למענק</u>: בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של בין 2,500,000 ועד 7,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי בשיעור 2.5% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 2,500,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של בין 7,500,000 ועד 12,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי מאוחד לפני מס בשיעור 5% מהרווח השנתי לפני מס העולה על 2,000,000 ש"ח; ובעלה, זכאות למענק שנתי בשיעור 5% מהרווח השנתי לפני מס העולה על 2,000,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס העולה על 7,500,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס בסך 12,500,000 ש"ח ובעלה, זכאות למענק שנתי בשיעור 6% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 12,500,000 ש"ח.</p> <p><u>תקרה מקסימאלית למענק</u>: סכום המענק לא יעלה על 750,000 ש"ח. אם וככל שיבוא הסכם שירותי הניהול לידי סיום, לא בתום שנה קלנדארית, ישולם המענק השנתי באופן יחסי לרווח השנתי שצמח עד ליום סיום ההסכם באותה שנה, לעומת הרווח השנתי עבור השירות שהופסק.</p> <p><u>הגדרת הרווח</u> הינה הרווח לפני מס על פי ובהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על</p>	<p><u>סף למענק</u>: בגין רווח שנתי של עד 2,499,999 ש"ח, אי זכאות למענק שנתי;</p> <p><u>מדרגות למענק</u>: בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של בין 2,500,000 ועד 7,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי בשיעור 2.5% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 2,500,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס של בין 7,500,000 ועד 12,499,999 ש"ח, זכאות למענק שנתי מאוחד לפני מס בשיעור 5% מהרווח השנתי לפני מס העולה על 2,500,000 ש"ח; בגין רווח שנתי מאוחד לפני מס בסך 12,500,000 ש"ח ובעלה, זכאות למענק שנתי בשיעור 6% מהרווח השנתי המאוחד לפני מס העולה על 12,500,000 ש"ח.</p> <p><u>תקרה מקסימאלית למענק</u>: סכום המענק לא יעלה על 750,000 ש"ח. אם וככל שיבוא הסכם שירותי הניהול לידי סיום, לא בתום</p>	<b>תגמול משתנה (מענק שנתי)</b>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
<p>פיהם החברה עורכת את דוחותיה, להוציא עלות המענק השנתי כאמור עבור מר אליהו בראמלי ועבור מר חי בראמלי.</p> <p><u>מענק בשנה בה הנשיא יועסק רק בחלק מהשנה</u>: היה והנשיא יעניק שירותים רק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה זכאי למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה נתן שירותים בפועל עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיימה תקופת השירותים.</p> <p>הזכאות למענק תהיה בכל מקרה לפי 60% מכל תוצאה שתתקבל בהתאם לאמור לעיל. בשנת 2023 יחושב המענק לפי החלק היחסי של היקף המשרה לפי ממוצע משוקלל של המשרה.</p>	<p>שנה קלנדארית, ישולם המענק השנתי באופן יחסי לרווח השנתי שצמח עד ליום סיום ההסכם באותה שנה, לעומת הרווח השנתי עבור השירות שהופסק.</p> <p><u>הגדרת הרווח</u> הינה הרווח לפני מס על פי ובהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על פיהם החברה עורכת את דוחותיה, להוציא עלות המענק השנתי כאמור עבור מר אליהו בראמלי ועבור חי.</p> <p><u>מענק בשנה בה הנשיא יועסק רק בחלק מהשנה</u>: היה והנשיא יעבוד רק בחלק משנה קלנדארית, הוא יהיה זכאי למענק שיחושב לפי החלק היחסי בתוצאות החישוב השנתי, על בסיס 365 יום בשנה, בהתאם לחלק מהשנה בה עבד עד תום תקופת ההודעה המוקדמת ועל בסיס הדוחות השנתיים המאוחדים לאותה שנה בה החל או הסתיימה העסקתו.</p>	
<p>ללא שינוי.</p>	<p>התחייבות להשיב לחברה סכום מענק או חלק ממנו במקרה בו ככל שיתברר בעתיד במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד תשלום המענק כאמור כי חישובו בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. ככל שיידרש להשיב את המענק או חלק ממנו כאמור, ישיב לחברה את ההפרש בין הסכום שקיבל לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים עליו ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי בתקינה החשבונאית.</p>	<p><b>השבה</b></p>
<p>ללא שינוי.</p>	<p>החברה מעמידה רכב לטובת נשיא החברה (אשר שווי רכישתו לא יעלה על 500 אלפי</p>	<p><b>רכב</b></p>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
	ש"ח ובהתאמה תנאי מימון) ונושאת בכל ההוצאות הכרוכות בכך, לרבות גילום המס בגין השימוש ברכב.	
ללא שינוי.	החברה תשלם לחי החזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו בחברה כמקובל, לרבות הוצאות עבודה בחו"ל. לא נקבעה תקרה להחזר או תשלום הוצאות.	<b>החזר הוצאות</b>
ללא שינוי.	זכאות באותם תנאים כמו יתר נושאי המשרה בחברה.	<b>ביטוח נושאי משרה</b>
שלוש שנים נוספות. שאר ההוראות ללא שינוי.	הארכת תוקף (לאחר החלטות קודמות בנושא) להענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה הנמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובו לתקופה של שלוש שנים נוספות בנוסח הזהה לנוסח המוצע לדירקטורים ולנושאי משרה <u>שאננם</u> נמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובם לאחר ביצוע התאמות לכתבי השיפוי הקיימים.  לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 15.7.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-068608).	<b>כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בקבוצה, הנמנים עם בעלי השליטה או קרובם</b>
ללא שינוי.	התחייבות לשמירת סודיות ואי תחרות כלפי החברה.	<b>שונות</b>

2.6.2.2. פרטי התגמולים

להלן פרטי התגמולים לצורך סימולציה בלבד לשנה מייצגת בהנחה שהאישורים כאמור יתקבלו, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם יהיה זכאי מר חי בראמלי במונחי עלות שנתית לחברה (כל הסכומים באלפי ש"ח):

פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים
פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים	תגמולים בעבור שירותים
שם	תפקיד	החזקה משרה	שכר	מענק	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר/תנאים נלווים <sup>8</sup>	ללא מענק	סה"כ כולל מענק	סה"כ
חי בראמלי	נשיא	60%	-	עד 600 (*)	-	600	-	-	-	-	-	234	834	1,434	

(\*) בהנחת הענקת מענק בסך המרבי האפשרי בהתאם לתנאי הכהונה.

<sup>7</sup> מניות החברה מוחזקות ביחד על ידי ה"ה חי בראמלי ואליהו ברמאלי באמצעות חברות פרטיות בבעלותם, כמפורט בתקנה 21א' בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2022. בנוסף, אליהו בראמלי מחזיק באופן אישי (0.44%). ההחזקה האמורה אינה כוללת את ההחזקה של מר חי בראמלי, אביו של מר אליהו בראמלי, שמחזיק באופן אישי (1.44%).  
<sup>8</sup> בגין החזר הוצאות, מתנות, אחזקת רכב לרבות גילום שווי וטלפון נייד. הוצאות אחזקת רכב הינן בהתאם לרכב בו נעשה שימוש בפועל כיום.

2.6.2.3. להלן סימולציה של עלות תנאי הכהונה המוצעים לנשיא החברה על בסיס התוצאות

הכספיות של החברה בשנים 2021, 2022 ובשנת 2023 (אומדן) <sup>9</sup>:

שנת 2023 (באלפי ש"ח)	שנת 2022 (באלפי ש"ח)	שנת 2021 (באלפי ש"ח)	
1,772	11,131	(3,670)	רווח (הפסד) לפני מס (*)
1,434	1,434	1,434	תקרת סך תגמול (60%) (משרה)
600	600	600	תקרת מענק (60% משרה)
834	834	834	מרכיב קבוע
-	-	-	מענק בגין 2 מיליון ש"ח (0%)
-	303	-	מענק בגין סכום העולה על 2 מיליון ש"ח (5%)
834	1,137	834	תקרת סך תגמול (60%) (משרה)
(*) הרווח מוצג בניכוי העלות בגין המרכיב הקבוע והמשתנה (מענקים) עבור מנכ"ל החברה ונשיא החברה.			

2.6.3. הדרך בה נקבעה התמורה

2.6.3.1. תנאי ההתקשרות נקבעו במשא ומתן בין החברה לבין נשיא החברה והתבססו על

מהות והיקף השירותים הניתנים במועד זה ובשים לב לניסיונו, תרומתו לחברה ואופי והיקף פעילותה של החברה כיום.

2.6.3.2. תנאי ההתקשרות אושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לאחר

שבחנו את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות. בפני דירקטוריון החברה וועדת התגמול הוצגו, בין היתר, המידע והנתונים להלן: נתונים אישיים בדבר הכישורים, הניסיון וההשכלה של חי, תרומתו לחברה

<sup>9</sup> הרווח לשנת 2023 מחושב על בסיס הרווח לפני מס לתקופה ינואר-מרץ 2023 בהתאם לדוחות המאוחדים הסקורים של החברה ליום 31.3.2023 כשהוא מוכפל ב- 4.



במסגרת תפקידו כנשיא החברה, נתונים בדבר תנאי הכהונה הקיימים והמוצעים.

2.6.3.3. עדכון השכר הקבוע נועד בעיקרו למנוע שחיקת שכר כתוצאה מעליית מדד המחירים לצרכן בשנים האחרונות.

2.6.3.4. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התקשרות החברה בהסכם לגבי תנאי הכהונה של נשיא החברה, ר' סעיף 2.6.6 להלן.

#### **2.6.4. האישורים הנדרשים**

ההחלטה בעניין התקשרות בהארכת ועדכון ההסכם לגבי תנאי הכהונה עם נשיא החברה אושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה ביום 22.6.2023. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זימון זה.

#### **2.6.5. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף**

ר' פירוט בסעיף 2.6.2.1 לעיל.

#### **2.6.6. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההארכה ועדכון תנאי הכהונה של נשיא החברה**

ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה מצאו כי תנאי הכהונה המוצעים לנשיא החברה הינם ראויים וסבירים ומקדמים את טובת החברה, מהטעמים המפורטים להלן:

2.6.6.1. ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה בחנו את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות לרבות-

א. תוצאות הפעילות של החברה בשנים האחרונות, היקף פעילותה ונכסיה ותוצאותיה העסקיות ובחינת תנאי הכהונה המוצעים ביחס לקידום מטרות החברה ויצירת תמריץ ראוי.

ב. היחס בין עלות תנאי הכהונה לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה המועסקים בחברה ובפרט היחס לעלות השכר החציוני והממוצע והשפעת פער זה על יחסי העבודה. היחסים כאמור סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

ג. היחס בין רכיבי התגמול הקבועים לבין המשתנים וכן קביעת תקרה לשווי הרכיב המשתנה במועד תשלומו.

2.6.6.2. בקרב חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הערכה רבה לניסיונו המקצועי, היכרותו העמוקה עם עסקי החברה ולכישוריו של נשיא החברה. בנוסף, לחברי הדירקטוריון הערכה רבה לתרומתו של חי לחברה.

2.6.6.3. ביחס לרכיב המשתנה מצאו ועדת התגמול והדירקטוריון החברה חשיבות רבה בקשירה בין ביצועי החברה לבין התגמול לנשיא החברה.

2.6.6.4. אישור התקשרות החברה בהסכם לגבי תנאי העסקה והכהונה של נשיא החברה

אינו כולל "חלוקה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

**2.7. פרטים נוספים אודות נושא מס' 1.8 שעל סדר יומה של האסיפה – אישור הארכת ועדכון הסכם לגבי תנאי העסקה והכהונה עם מר יצחק בובליל, סמנכ"ל שיווק ומכירות חי פלסטיק בע"מ חברת הבת של החברה**

**2.7.1. רקע**

2.7.1.1. החל מיום 25.9.2011 מועסק יצחק (הנחשב לקרוב של בעלי השליטה בחברה) כסמנכ"ל שיווק ומכירות של חי פלסטיק בהתאם לתנאי ההתקשרות ביניהם. תנאי העסקתו אושרו על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 26.12.2012, 14.9.2014, 24.7.2017, וביום 15.7.2020.

2.7.1.2. תפקידו של יצחק כולל, בין השאר, תכנון מטרות ויעדים למכירת מוצרי חי פלסטיק; ביצוע מטרות השיווק ויעדי המכירות של חי פלסטיק; מילוי אחר כל החלטות הנהלת חי פלסטיק כפי שיינתנו מעת לעת.

2.7.1.3. מובהר כי יצחק אינו מקבל כל גמול נוסף בגין כהונתו כנושא משרה בחברות מוחזקות של החברה.

**2.7.2. להלן פירוט עיקרי תנאי כהונה הנוכחיים של יצחק למול עיקרי תנאי הכהונה המוצעים:**

עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	עיקרי תנאי כהונה מוצעים	
משרה מלאה.	ללא שינוי.	<b>היקף משרה</b>
הסכם העסקה בין חי פלסטיק ליצחק.	ללא שינוי.	<b>מתכונת ההתקשרות</b>
1.7.2020-30.6.2023 אין בחידוש ההסכם כדי לפגוע ברצף זכויותיו של יצחק כעובד חי פלסטיק. כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את ההסכם לידי סיום בהודעה מוקדמת בכתב עפ"י חוק הודעה מוקדמת לפיטורין והתפטרות, התשס"א-2001.	3 שנים נוספות, קרי 1.7.2023-30.6.2026 שאר ההוראות ללא שינוי.	<b>תקופת ההתקשרות</b>
45,000 ש"ח ברוטו.	50,000 ש"ח ברוטו. בנוסף, החזר הוצאות רכב כמתואר להלן. אפשרות לתשלום מקדמות לגמול חודשי קבוע בהתאם למגבלות כמפורט	<b>תגמול קבוע חודשי</b>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
בסעיף 6.3.18 למדיניות התגמול המוצעת.		
ללא שינוי.	<p>ביטוח פנסיוני:</p> <p>החברה תבטח את יצחק בפוליסת ביטוח מנהלים ו/או בקרן פנסיה ו/או בקופת גמל שאינה קרן פנסיה ו/או בשילוב ביניהם, על פי בחירתו של יצחק ("הפוליסה"), ותבצע הפרשות לפוליסה, בהתאם לשיעורים שלהלן:</p> <p>הפרשות החברה לרכיב התגמולים בפוליסה - 6.5% מהמשכורת.</p> <p>מובהר כי ככל שיצחק יבחר בביטוח מנהלים או בקופת גמל שאינה קרן פנסיה - הפרשות החברה המפורטות לעיל לרכיב התגמולים יכללו בתוכם תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% ממשכורת של יצחק, כאשר בכל מקרה שיעור הפרשות החברה לרכיב התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהמשכורת. עוד מובהר כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה, העלויות לחברה בגין רכישת כיסוי לאבדן כושר עבודה ביחד עם התגמולים לא יעלו על 7.5% ממשכורתו של יצחק.</p> <p>ניכוי מיצחק לרכיב התגמולים בפוליסה - 6% מהמשכורת.</p> <p>הפרשות החברה לרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסה - 8.33% מהמשכורת.</p> <p>קרן השתלמות:</p> <p>החברה תפריש עבור יצחק לקרן השתלמות עד התקרה המוכרת לצרכי מס כדלקמן: הפרשת החברה - 7.5%. ניכוי מיצחק עד התקרה המוכרת לצרכי מס - 2.5%.</p>	<p><b>הפרשות סוציאליות</b></p>
ללא שינוי.	על יצחק חלות הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.	<p><b>פיצויי פיטורין</b></p>

עיקרי תנאי כהונה מוצעים	עיקרי תנאי כהונה נוכחיים	
ללא שינוי.	על פי הדין.	<b>ימי מחלה, הבראה וחופשה</b>
חי פלסטיק תשלם למר יצחק בובליל החזר הוצאות רכב בסכום קבוע של 7,000 ש"ח לחודש, לרבות גילום המס בגין התשלום. התשלום כאמור יהיה חלף העמדת רכב חברה לטובת מר יצחק בובליל, ולחי פלסטיק לא תהיה כל מחויבות נוספת בק"ע הוצאות רכב אשר ישא בהן מר יצחק בובליל.	חי פלסטיק מעמידה רכב לטובת יצחק (אשר שווי רכישתו לא יעלה על 250 אלפי ש"ח ובהתאמה תנאי מימון) ונושאת בכל ההוצאות הכרוכות בכך, לרבות גילום המס בגין השימוש ברכב.	<b>רכב</b>
ללא שינוי.	חי פלסטיק תשלם ליצחק החזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו כמקובל, לרבות הוצאות עבודה בחו"ל. העמדת טלפון נייד כולל כל הוצאות השימוש. לא נקבעה תקרה להחזר או תשלום הוצאות.	<b>החזר הוצאות</b>
שלוש שנים נוספות. שאר ההוראות ללא שינוי.	הארכת תוקף (לאחר החלטות קודמות בנושא) להענקת כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה הנמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובו לתקופה של שלוש שנים נוספות בנוסח הזהה לנוסח המוצע לדירקטורים ולנושאי משרה שאינם נמנים עם בעל השליטה בחברה או קרובם לאחר ביצוע התאמות לכתבי השיפוי הקיימים. לפרטים נוספים ראו דוח זימון אסיפה מיום 15.7.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-068608).	<b>כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בקבוצה, הנמנים עם בעלי השליטה או קרובם</b>

**2.7.3. פרטי התגמולים**

להלן פרטי התגמולים לצורך סימולציה בלבד לשנה מייצגת בהנחה שהאישורים כאמור יתקבלו, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, של התגמולים להם יהיה זכאי מר יצחק בובליל במונחי עלות שנתית לחברה (כל הסכומים באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים	תגמולים אחרים	תגמולים אחרים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	תגמולים* בעבור שירותים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים	פרטי מקבל התגמולים
	אחר <sup>11</sup>	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר <sup>10</sup>	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
936	6	-	-	-	-	-		-	-	930	-	100%	סמנכ"ל שיווק ומכירות החברה הבת	יצחק בובליל

<sup>10</sup> כולל החזר הוצאות רכב לרבות גילום, כמפורט לעיל.  
<sup>11</sup> בגין החזר הוצאות, מתנות וטלפון נייד.

#### 2.7.4. הדרך בה נקבעה התמורה

2.7.4.1. תנאי ההתקשרות נקבעו במשא ומתן בין חי פלסטיק לבין סמנכ"ל שיווק ומכירות שלה והתבססו על מהות והיקף השירותים הניתנים במועד זה ובשים לב לניסיונו, תרומתו לחי פלסטיק ואופי והיקף פעילותה של חי פלסטיק כיום.

2.7.4.2. לנימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור התקשרות החברה בהסכם לגבי תנאי הכהונה של סמנכ"ל שיווק ומכירות של חי פלסטיק, ר' סעיף 2.7.7 להלן.

#### 2.7.5. האישורים הנדרשים

ההחלטה בעניין התקשרות בהארכת ועדכון ההסכם לגבי תנאי הכהונה עם סמנכ"ל שיווק ומכירות אושרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה ביום 22.6.2023. בנוסף, טעונה ההחלטה את אישור האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זימון זה.

#### 2.7.6. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

ר' פירוט בסעיף 2.7.2 לעיל.

#### 2.7.7. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההארכה ועדכון תנאי העסקה והכהונה

##### של סמנכ"ל שיווק ומכירות של החברה הבת

ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה מצאו כי תנאי הכהונה המוצעים לסמנכ"ל שיווק ומכירות של חי פלסטיק הינם ראויים וסבירים ומקדמים את טובת החברה, מהטעמים המפורטים להלן:

2.7.7.1. יצחק מועסק על ידי חי פלסטיק מזה שנים רבות תוך הקדשת מיטב כישוריו, זמנו ומרצו לקידום עסקי הקבוצה בכלל וחי פלסטיק בפרט.

2.7.7.2. יצחק הינו בעל נסיון עשיר בתחום עיסוקו ובכל שנות עבודתו בחי פלסטיק, הוא מהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הקידום וההצלחה שלה.

2.7.7.3. להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון תנאי השכר שנקבעו ראויים והולמים את עבודתו ואף עומדים בקנה אחד עם המקובל בשוק וענף הפלסטיק, בהתחשב בתפקיד אותו ממלא יצחק.

2.7.7.4. לאור כל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאי הכהונה המוצעים לסמנכ"ל שיווק ומכירות של החברה הבת ראויים, סבירים והוגנים ומקדמים את טובת החברה.

2.7.7.5. אישור התקשרות החברה הבת בהסכם לגבי תנאי הכהונה של סמנכ"ל שיווק ומכירות של החברה הבת אינו כולל "חלוקה" כהגדרת מונח זה בחוק החברות.

#### 3. פרטים נוספים בהתאם לתקנות בעלי שליטה בקשר עם נושאים 1.6 עד 1.8 שעל סדר היום

#### 3.1. בעלי השליטה בחברה שיש להם עניין אישי בהחלטות נושא סעיפים 1.6 עד 1.8 שעל סדר היום

##### ומהות העניין האישי

3.1.1. חי.ב. בראמלי אחזקות בע"מ הינה בעלת השליטה בחברה ("ח. בראמלי"). ח. בראמלי מחזיקה, נכון למועד דוח זה, 11,644,339 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.נ. כ"א, המהוות 57.13% מהונה המונפק והנפרע של החברה ו- 58.37% מזכויות ההצבעה בחברה. אליהו בראמלי מחזיק באופן אישי 90,000 מניות רגילות של החברה המהוות 0.44% מהונה המונפק של החברה ו- 0.45% מזכויות ההצבעה בה. חי בראמלי מחזיק באופן אישי 293,734 מניות רגילות של החברה המהוות 1.44% מהונה המונפק של החברה ו- 1.47% מזכויות ההצבעה בה.

3.1.2. בעלי השליטה בח. בארמלי, במישרין ובעקיפין, הינם מר אליהו בראמלי ומר חי בארמלי, המחזיקים, למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, 51% ו- 49% מזכויות ההון וההצבעה של ח. בראמלי, בהתאמה.

3.1.3. עניינו האישי של מר אליהו בראמלי ומר חי בראמלי נובע מהיותם אב ובן המכהנים כמנכ"ל החברה ונשיא החברה, בהתאמה, אשר הסכמים לגבי תנאי הכהונה שלהם עומדים על סדר יום אסיפה זה. מר יצחק בובליל הינו "קרוב" של בעלי השליטה כהגדרת מונח זה בחוק החברות ולפיכך לאליהו ולחי עניין אישי באישור תנאי כהונתו.

### **3.2. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בעניין ההחלטות נשוא סעיפים 1.6 עד 1.8 שעל סדר היום**

שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטות נשוא סעיפים 1.6 עד 1.8 של סדר היום:

3.2.1. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבה שהתקיימה ביום 22 ביוני 2023, בדיון ובהצבעה הינם: אביבית פלג (דירקטורית חיצונית ויו"ר הוועדה) אסף יריב (דירקטור חיצוני) ורועי טויזר (דירקטור בלתי תלוי).

3.2.2. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה שהתקיימה ביום 22 ביוני 2023, בדיון ובהצבעה הינם: משה דיין (יו"ר הדירקטוריון), אביבית פלג (דירקטורית חיצונית), אסף יריב (דירקטור חיצוני) ורועי טויזר (דירקטור בלתי תלוי).

### **3.3. שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי בהחלטות נשוא סעיפים 1.6 עד 1.8 שעל סדר היום**

#### **ומהות העניין האישי**

ר' סעיף 3.1.3 לעיל.

## **4. פרטים נוספים בדבר כינוס אסיפה שנתית ומיוחדת**

### **4.1. מקום כינוס האסיפה השנתית והמיוחדת ומועדה**

ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון בעלי מניות החברה לאסיפה שנתית ומיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום ב', ה- 31 ביולי 2023 בשעה 14:00, באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, במספר 03-9786688 (קוד גישה: #94835835713 ולאחר מכן לחיצה נוספת על מקש הסולמית (#)). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה, אשר על סדר יומה הנושאים המפורטים בסעיף 1 לעיל. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחת ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות

שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.

#### 4.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

4.2.1. הרוב הנדרש לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.4-1.2 לעיל, הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה.

4.2.2. הרוב הנדרש לאישור החלטה לפי סעיף 1.5 שעל סדר היום, הינו כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו מניין קולות רוב הנוכחים בהצבעה, הזכאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

4.2.2.1. 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.

4.2.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.2.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.2.2.3. על אף האמור לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול המוצעת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול המוצעת על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

4.2.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות לפי סעיפים 1.8-1.6 שעל סדר היום, הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה, הזכאים להשתתף בהצבעה והמצביעים בה על כל אחת מההחלטות הנ"ל, 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; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים. (ב) קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

#### 4.3. המועד הקובע לצורך זכאות השתתפות והצבעה באסיפה

4.3.1. בהתאם להוראת סעיף 182(ב) ו-ו(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לזכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הינו יום ב', ה- 3 ביולי 2023 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

4.3.2. 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 לחלופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

4.3.3. 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 ויחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, ויחתם 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).

#### 4.4. מניין חוקי ואסיפה נדחית

4.4.1. ניתן לפתוח בדיון באסיפה הכללית אך ורק אם נוכח מנין חוקי תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לפתיחתה. מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בה, בעצמם או על ידי באי כוחם או באמצעות כתבי הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית, שני בעלי מניות לפחות, המחזיקים במצטבר ברבע מזכויות ההצבעה בחברה במועד הקובע.

4.4.2. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מניין חוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא באותה שעה ובאותו מקום, או לכל מועד מאוחר יותר, כפי שיצוין בהודעה על האסיפה בה לא נכח מנין חוקי כאמור. אם באסיפה הנדחית כאמור לא ימצא מניין חוקי תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע, כי אז כל מספר של בעלי מניות, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם או באמצעות כתבי הצבעה, יהווה מניין חוקי ובעלי המניות הנוכחים יהיו רשאים לעסוק בעניינים שלשמם היא נקראה.

#### 4.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

בעל מניות רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושאים שעל סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף כנספח 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).

##### 4.5.1. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

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

4.5.1.2 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.

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

4.5.1.4 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.

4.5.1.5 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 או דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

4.5.1.6 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.

4.5.1.7 המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה): הנו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, אל משרדה של החברה, ברחוב הגלילונית 7 בשדרות.

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

#### **4.5.2 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**

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

4.5.2.2 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.

4.5.2.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת, 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.

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

4.5.2.5. 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.

4.5.3. 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.

4.5.4. נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 997,503 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, הינה: 396,099 מניות רגילות של החברה.

4.5.5. 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 ייחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

4.5.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

4.5.7. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

4.5.8. 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.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה.

4.5.9. 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.

4.5.10. 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 5 א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה.

אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

#### **4.6. סמכות רשות ניירות ערך**

בהתאם לתקנות בעלי שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דו"ח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נושא דו"ח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דו"ח זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון דו"ח זה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדו"ח זה. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

#### **4.7. נציג החברה לעניין הטיפול בדו"ח זה**

נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח זה הינם עוה"ד אמיר שחר ואור סידס ממשד שבלת ושות' עורכי דין, מרח' יצחק שדה 4, תל-אביב, טלפון: 03-3075000; פקס: 03-7778444.

#### **4.8. עיון במסמכים**

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדו"ח זה, על נספחיו, במשרדי החברה, על פי תיאום מראש (בטלפון: 08-6611355), בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד מועד כינוס 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 כנוצר לעיל.

**בכבוד רב,**

**ברם תעשיות בע"מ**

נחתם ע"י: שי סמאי, סמנכ"ל כספים

# ברם תעשיות בע"מ

## מדיניות תגמול נושאי משרה

### תוכן עניינים

1	מדיניות תגמול נושאי משרה
1	תוכן עניינים
2	מבוא
2	1.1 רקע כללי
2	1.7 הגדרות
3	מדיניות, פיקוח והוראות חוק רלוונטיות לעניין קביעת מדיניות התגמול ואישורה
3	שיקולים, אמות מידה והוראות לבחינת וקביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה
4	מיפוי תפקידי נושאי משרה בחברה אשר לגביהם חלה מדיניות התגמול
5	תגמול נושאי המשרה בחברה
6	6. רכיבי התגמול
6	6.2. שכר בסיס
6	6.2.1. קביעת השכר הקבוע לנושאי משרה
6	6.2.1.1. השוואה לשוק (Benchmark)
6	6.2.1.2. השוואה פנימית - פערים בין נושאי משרה בקבוצה ובינם לבין בעלי תפקידים אחרים 7
7	6.2.1.4. עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכנו
8	6.2 תגמול משתנה
8	6.2.1 מענק שנתי
8	<b>תכנית מענקים תכלול תנאים/ם לתשלום המענק, כולו או חלקו:</b>
11	<b>הוראות כלליות</b>
11	6.2.1.2 אופן חישוב חלוקת המענק
12	6.2.2 תגמול הוני
12	6.3 תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי המשרה
16	<b>נספח א'</b>
17	<b>נספח ב'</b>
17	נשיא:
17	מנכ"ל:
17	סמנכ"ל כספים/סמנכ"ל:
18	<b>נספח ג'</b>

**1. מבוא**

- 1.1 רקע כללי**
- 1.2 מדיניות התגמול של החברה, המובאת במסמך זה גובשה במסגרת הליך פנימי המושתת על העקרונות המפורטים להלן, על ידי חברי ועדת התגמול, ואושרה על ידי דירקטוריון החברה. מדיניות התגמול נועדה להגשים את רצון החברה לשפר את ביצועיה באמצעות תגמול נושאי משרה ביחס ישר ככל הניתן לתרומתם לקבוצה ולהצלחותיה, זאת ביחס ליעדי הקבוצה בטווח הקצר והארוך.
- 1.3 זאת ועוד, מדיניות התגמול, כמפורט להלן, נקבעה באופן שעולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית של הקבוצה, ומהווה, לדעת הדירקטוריון, תמריץ בידי נושאי המשרה ליישומה באופן שנועד להביא להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הקבוצה ועם פעילותה, ולהגברת שביעות רצון והמוטיבציה של נושאי המשרה.
- מדיניות התגמול על מרכיביה השונים מבוססת על מדדים ויעדים הנבחנים בתקופות מוגדרות כמפורט במדיניות זו להלן כחלק מתוכנית העבודה של הקבוצה, יעדי הקבוצה, שינויים ביעדי הקבוצה, תנאי השוק, מצבה של הקבוצה וכיוצ"ב. בהתאם לכך, עצם יישום מדיניות התגמול תהיה נתונה לשינויים על פי החלטות ועדת התגמול והדירקטוריון, מעת לעת.
- 1.4 מדיניות התגמול לא תחול על נושאי משרה בכירה, כהגדרתם בחוק ניירות ערך, שאינם נושאי משרה בחברה (היינו על מנכ"ל בחברה/בת/מנכ"ל תחום פעילות).
- 1.5 אם וככל שלאחר אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות החוק, ייקבעו בחוק, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי סף שצריכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, הכל בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 1.6 **למען הסר ספק, מובהר כי מסמך מדיניות תגמול זה אינו יוצר דירקטור ו/או לנושא משרה כלשהו בחברה, בין אם מכהן ובין אם עתידי, זכויות משפטיות כלשהן כלפי החברה וכי זכויותיו והתחייבויותיו של כל דירקטור ו/או נושא משרה ייקבעו בהסכם התקשרות בינו לבין החברה, ככל שייכרת.**
- 1.7 הגדרות**
- 1.7.1 "החברה" - ברם תעשיות בע"מ.
- 1.7.2 "החברות הבנות" - החברות הבנות הפעילות כמפורט בדיווחיה של החברה לבורסה מעת לעת.
- 1.7.3 "הקבוצה" - החברה והחברות הבנות.
- 1.7.4 "הדירקטוריון" - דירקטוריון החברה.
- 1.7.5 "חוק החברות" - חוק החברות, תשנ"ט - 1999.
- 1.7.6 "חוק ניירות ערך" - חוק ניירות ערך, תשכ"ח - 1968.
- 1.7.7 "ועדת התגמול" - ועדת התגמול שהרכבה כנדרש על פי דין. ועדת הביקורת שמתקיימים בה התנאים הנדרשים לכך על פי הדין, רשאית לשמש גם ועדת תגמול. נכון למועד אישור מדיניות זו, ועדת הביקורת מכהנת גם כועדת תגמול.
- 1.7.8 "נושא משרה" - כהגדרתו בסעיף 1 לחוק החברות.

1.7.9 "תנאי כהונה והעסקה" - תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה בחברה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי, מענק פרישה וכל תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה של נושא המשרה בחברה.

יובהר כי מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ואולם היא חלה על נשים וגברים כאחד, ללא כל הבדל.

כמו כן יובהר כי אין במדיניות זו כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמי העסקה ותנאי כהונה של נושאי משרה בחברה, אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול בחברה. יחד עם זאת, חידושם או עדכוןם של הסכמים ותנאים קיימים כאמור וכן אישור מענקים בשיקול דעת על פי הסכמים קיימים, יבוצעו בהתאם למדיניות התגמול ו/או על פי כל דין.

### **מדיניות, פיקוח והוראות חוק רלוונטיות לעניין קביעת מדיניות התגמול ואישורה**

2.1 תוקף אישור מדיניות התגמול הינו לתקופה שלא תעלה על שלוש שנים ממועד אישורה על ידי החברה.

יחד עם זאת, אין באמור כדי לגרוע מחובת הדירקטוריון לבחון, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה להוראות סעיף 267ב. לחוק החברות, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

2.2 לאור האמור, הדירקטוריון יקיים מעקב שוטף, ולפחות אחת לשנה, על יישום מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה.

### **שיקולים, אמות מידה והוראות לבחינת קביעת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה**

במסגרת בחינת תנאי הכהונה המוצעים לנושא משרה ייבחנו על ידי הגורמים המאשרים בחברה, בין השאר, שיקולים אלה:

3.1 שיקולים מחייבים:

3.1.1 קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

3.1.2 יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

3.1.3 גודל החברה ואופי פעילותה.

3.1.4 לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

3.2 עניינים שחובה להתייחס אליהם:

3.2.1 השכלתו כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

3.2.2 תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

3.2.3 היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר<sup>1</sup> של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה<sup>2</sup>, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה; לפרטים בדבר היחס הקיים בין תנאי כהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לשכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי הקבוצה, ראו **נספח א'** למדיניות התגמול.

3.2.4 כללו תנאי הכהונה וההעסקה רכיבים משתנים - האפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון והאפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן;

3.2.5 כללו תנאי הכהונה וההעסקה מענקי פרישה - תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

3.3 לעניין רכיבים משתנים בתנאי הכהונה וההעסקה:

(א) ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה; ואולם החברה רשאית לקבוע כי חלק לא מהותי מהרכיבים או סך הרכיבים כאמור אם סכומם אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה; פרט משנה זה לא יחול על נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה;

(ב) היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים וכן, תקרה לשווי רכיבים משתנים **במועד תשלומם**; ואולם לעניין רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן - תקרת שווים **במועד הענקתם**;

3.4 תניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה, בתנאים שייקבעו במדיניות התגמול, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה;

3.5 תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה, תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח;

3.6 תקרה למענקי פרישה.

### **מיפוי תפקידי נושאי משרה בחברה אשר לגביהם חלה מדיניות התגמול**

מדיניות התגמול חלה על בעלי התפקידים הבאים:

4.1 יו"ר דירקטוריון;<sup>3</sup>

4.2 נשיא החברה (כיום מבעלי השליטה בחברה);

<sup>1</sup> "עלות שכר" - כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

<sup>2</sup> "עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו - 1996;

<sup>3</sup> כאמור בסעיף 7 להלן, התגמול ליו"ר הדירקטוריון נגזר מהוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס - 2000. כיוצא בזה, התגמול ליו"ר הדירקטוריון לא יפורט במסגרת סעיפים **שגיאה!** **מקור ההפניה לא נמצא.** ו-**שגיאה!** **מקור ההפניה לא נמצא.** למדיניות זו. אם וככל שבעתיד תמנה החברה יו"ר דירקטוריון אשר יכהן כיו"ר פעיל, הוא יהיה זכאי, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם לפרק החמישי לחוק החברות, לגמול שעלותו הכוללת לחברה, בגין תפקיד בהיקף משרה מלאה, לא תעלה על עלות שכרו של מנכ"ל חברה ממשלתית, העומד נכון למועד אישור מדיניות זו על סך של 730 אלפי ש"ח בשנה (או חלקה היחסי של עלות זו בגין תפקיד בהיקף חלקי).



4.3 מנכ"ל החברה (כיום מבעלי השליטה בחברה);

4.4 סמנכ"ל או נושא משרה אחר (שאינו דירקטור),

4.5 דירקטורים.

מעבר ממתכונת מתן שירותים ליחסי עובד מעסיק ולהיפך של נושאי משרה בחברה לרבות מנכ"ל ו/או נשיא, כל זאת ללא הגדלת עלויות ההעסקה לחברה בגין שינוי מתכונת ההתקשרות, לא תחייב אישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות.

### תגמול נושאי המשרה בחברה

התגמול הכולל של נושאי המשרה עשוי להיות מורכב ממספר מרכיבים:

5.1 **תשלום בסיסי קבוע** - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור השירותים שהוא מעניק לקבוצה, והזמן שהוא משקיע בביצוע תפקידו באופן שוטף. שכר הבסיס לוקח בחשבון את כישוריו של נושא המשרה וכן את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא. דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות של נושאי המשרה עליהם חלה מדיניות זו מפורטים ב**נספח ב'** למדיניות התגמול;

5.2 **תנאים נלווים** - חלקם מוגדרים ונקבעים על פי חוק (רכיבים כגון: חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכו'), חלקם נובע מתנאי שוק או נוהג המקובל בשוק העבודה הרלוונטי לנושאי המשרה של החברה (כמו חסכון במסגרת קרן השתלמות) וחלקם נועדו להשלים את השכר הקבוע ולממן או להחזיר הוצאות הנגרמות לנושא המשרה לצורך מילוי תפקידו (כגון הוצאות נסיעה וטלפון נייד);

5.3 **תגמול משתנה (מענק)** - נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי הקבוצה במהלך התקופה עבורה משולם התגמול המשתנה ובפרט השגת היעדים של הפעילות עליה מופקד נושא המשרה. משקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכולל משתנה מנושא משרה אחד למשנהו, בהתאם לבכירות ובהתאם לאופי התגמול. בשלב זה, תנאי התגמול של נושאי המשרה לא יכללו תגמול הוני כלשהו.

בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול ותרומת נושא המשרה, יוצגו לוועדת התגמול ולדירקטוריון בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה.

היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושאי המשרה:

טווח היחס הרצוי בין מרכיבי התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה הינו כאמור להלן:

תגמול משתנה (מענק)	שכר קבוע <sup>4</sup>	דרג
0% - 45%	55% - 100%	נשיא
0% - 40%	60% - 100%	מנכ"ל
0% - 25%	75% - 100%	סמנכ"ל או נושא משרה אחר (שאינו דירקטור)

<sup>4</sup> השכר הקבוע לצורך טבלה זו חושב במונחי עלות מעסיק (וכאשר מדובר בנושא משרה המקבל את התגמול כדמי ניהול - מלוא סכום דמי הניהול הקבועים) והוא כולל, על כן, גם את התנאים הנלווים, כמפורט בסעיף 6.3 להלן.

מובהר כי היחס האמור לעיל הינו היחס המתוכנן בלבד, כאשר היחס בפועל בשנה מסוימת יכול להיות שונה בהתאם לביצועים בפועל המשפיעים על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. היחס האמור אינו כולל את רכיב מענק הפרישה כאמור בסעיף 6.3.15 להלן.

## 6. רכיבי התגמול

### 6.2. שכר בסיס

#### 6.2.1. קביעת השכר הקבוע לנושאי משרה

השכר הקבוע לנושא משרה ייקבע במהלך המשא ומתן לקליטתו לתפקיד בחברה ומעת לעת בהתאם לנהוג בחברה וינוהל בין מנכ"ל החברה או מי שימונה מטעמו לצורך זה לבין נושא המשרה; בכפוף להוראות הדין, המנכ"ל יוכל לקבוע את השכר הקבוע בתוך טווח שיוגדר ויאושר לצורך זה מראש על-פי ההוראות הקבועות במדיניות זו. למען הסר ספק, למעט אם נקבע אחרת במפורש במדיניות התגמול, שכר נושאי המשרה יאושר בכל מקרה על-ידי ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, לפי המקרה, ובהתאם להוראות הדין.

רמת השכר שתיקבע, בתוך הטווח הנ"ל, תביא לידי ביטוי את כישוריו של נושא המשרה המיועד ואת מידת התאמתו לדרישות התפקיד אותו מיועד נושא המשרה למלא.

בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

#### 6.2.1.1. השוואה לשוק (Benchmark)

לצורך קביעת טווח השכר לגיוס נושאי משרה חדשים לחברה או לבחינת השכר של נושא משרה קיים, יכול שתבוצע (ללא חובה לכך) ע"י גורם חיצוני או ע"י החברה עצמה, השוואה לשכר המקובל בשוק הרלבנטי לתפקידים דומים בחברות דומות. מובהר כי ככל שתבוצע השוואה כאמור, היא תהווה אחד מהשיקולים שיבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון כאינדיקציה נוספת בלבד להיותו של התגמול הוגן וסביר. לצורך ההשוואה ייבחרו חברות העונות על אחד או יותר מהמאפיינים הבאים:

- חברות ציבוריות המשויכות לענף התעשייה שמניותיהן נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב ושווי השוק שלהן או היקף הפעילות שלהן קרובים לזה של החברה.
  - חברות העשויות להימצא בתחרות מול החברה על כוח אדם ניהולי בכלל ונושאי משרה בכירה בפרט.
- החברה תשאף כי בקבוצת ההשוואה יכללו לפחות חמש (5) חברות ואין מגבלה על המספר המכסימלי של החברות שייכללו.
- ההשוואה תקיף את כל מרכיבי חבילת התגמול ויוצגו בה (ככל שהמידע קיים):
- הטווח המקובל לשכר בסיס בתפקידים דומים (כולל התפלגות בתוך הטווח);
  - הטווח המקובל למענקים שנתיים;
  - הטווח המקובל לתגמול הוני (ככל שיהיה רלוונטי לחברה);

- התנאים הנלווים המקובלים בשוק ;
- נתוני ההשוואה יתייחסו למיקומה של החברה ביחס לקבוצת ההשוואה (ככל שיינתן, ביחס לכל אחד מרכיבי התגמול והתגמול הכולל).

#### **6.2.1.2. השוואה פנימית - פערים בין נושאי משרה בקבוצה ובנים לבין בעלי תפקידים**

##### **אחרים**

- בטרם קביעת/עדכון שכרו של נושא משרה חדש יובאו בחשבון הגורמים הבאים וכן השפעתם הצפויה על יחסי העבודה בקבוצה כולה ובהנהלתה :
- פער השכר בין נושא המשרה לבין נושאי משרה אחרים בקבוצה ;
  - פער השכר בין נושא המשרה לשאר העובדים בקבוצה ;
  - אם קיימים בעלי תפקידים דומים בקבוצה - פער השכר בין נושא המשרה לבעלי התפקידים הדומים.

6.2.1.3. טווח השכר הקבוע החודשי לנושאי המשרה בחברה יהיה (במונחי עלות מעסיק<sup>5</sup> באלפי ש"ח)\* :

דרג	מקסימום
נשיא	120
מנכ"ל	150
סמנכ"ל או נושא משרה אחר (שאינו דירקטור)	80

על אף האמור לעיל, ניתן יהיה לבצע חריגה של עד 5% מעל לטווח המפורט בטבלה לעיל למשרת סמנכ"ל ובלבד שבמקרה כאמור תובא החריגה כאמור לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון טרם חתימת הסכם/תוספת להסכם מחייב/ת.

(\* הטווח המפורט בטבלה לא כולל עדכונים לפי מדד המחירים לצרכן. השכר יעודכן לפי המדד כאמור, ככל שהדבר נקבע במפורש בהסכמי העסקה/הסכמי שירותים עם נושאי המשרה ובהתאם עשוי להגדיל את סכום המקסימום כאמור לעיל.

#### **6.2.1.4. עקרונות בחינת שכר תקופתית ועדכונו**

במידת הצורך ועל פי שיקול הדעת של ועדת התגמול ו/או דירקטוריון החברה, ייבחן ויעודכן שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם, שאינם בעלי שליטה ו/או מנכ"ל החברה) ועדכון זה יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

<sup>5</sup> השכר הקבוע לצורך טבלה זו חושב במונחי עלות מעסיק עבור משרה מלאה (וכאשר מדובר בנושא משרה המקבל את התגמול כדמי ניהול - מלוא סכום דמי הניהול הקבועים) והוא כולל, על כן, גם את התנאים הנלווים, כמפורט בסעיף 6.3 להלן.

על אף האמור לעיל, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי המנכ"ל של החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו תואמים את מדיניות התגמול. לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב עד 10% מסך העלות השנתית של נושא המשרה במצטבר על פני תקופת מדיניות התגמול ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

**הצמדה:** לא יקבע מנגנון הצמדה מעבר לעליית המדד.

**השוואה חיצונית (Benchmark)** ככל שיוחלט לבצעה לפי שיקול דעת בלעדי של ועדת התגמול ו/או הדירקטוריון: ראו סעיף 6.2.1.1 לעיל.

## 6.2 **תגמול משתנה**

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג, בין היתר, מספר מטרות:

- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עסקיים אשר בראייה ארוכת טווח יפעלו לשיפור התוצאות העסקיות של הקבוצה;
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי הקבוצה לאורך זמן;
- התאמת חלק מהוצאות השכר בקבוצה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית והתפעולית שלה.

לתגמול משתנה עשוי להיות זכאי נושא משרה אשר:

- לא התקיימה "סיבה"<sup>6</sup>, אשר שוללת את זכאותו למתן התגמול כאמור.
  - עבד יותר משישה חודשים בשנה שבגינה עשוי להינתן התגמול המשתנה ובמקרה כאמור החברה תהא רשאית לשלם לו מענק באופן יחסי לתקופת עבודתו בשנת המענק;
- בכל מקרה, סכומי המענק לא ייחשבו כחלק מן השכר ולא יבוצעו הפרשות סוציאליות בגינם.

### 6.2.1 **מענק שנתי**

נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים למענק שנתי בהתבסס על תכנית מענקים אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

#### 6.2.1.1 **עקרונות**

מענקים שנתיים לנושאי משרה יחושבו על פי תכנית מענקים, ככל שכזו תאושר על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון;

**תכנית מענקים תכלול תנאי/ם לתשלום המענק, כולו או חלקו:**

6 "סיבה" משמעה כל אחד מאלה: (א) נושא המשרה הפר את ההתקשרות עימו הפרה יסודית אשר לא תוקנה בתוך 14 ימים מקבלת הודעה בכתב על כך מאת החברה; (ב) נושא המשרה ביצע גניבה מהקבוצה; (ג) נושא המשרה הורשע בעבירה פלילית שיש עמה קלון; (ד) נושא המשרה ביצע בידועין מעשה המהווה הפרת אמונים כלפי הקבוצה.

המענקים שישולמו לנושאי המשרה ישולמו בהתאם לביצועי הקבוצה בשנה החולפת וייגזרו מביצועיה העסקיים והכספיים של החברה ו/או משיעור הרווחיות שהשיגה ו/או מהיקף מכירות שבוצעו על ידה ו/או מתרומתם האישית של נושאי המשרה להישגים אלה ו/או מכל פרמטר אחר שיוגדר על ידי הדירקטוריון מבין הפרמטרים המפורטים **בנספח ג'** למדיניות התגמול ובלבד שלא יעלה על הסכומים הנקובים להלן ביחס לכל אחד מנושאי המשרה בחברה:

דרג	סכום מענק שנתי מקסימאלי (באלפי ש"ח, במונחי עלות מעסיק <sup>7</sup> )
נשיא	7501,000
מנכ"ל	1,000,900
סמנכ"ל או נושא משרה אחר (שאינו דירקטור)	150

הגדרת המדדים על פיהם יחושב המענק לכל נושא משרה ומשקלותיהם היחסיים, כוללים מדדי קבוצה ומדדים אישיים. היעדים במדדי הקבוצה יקבעו לתקופה של שנה לפחות. המדדים האישיים יכללו רכיבים מדידים המושפעים ישירות מפעילותו של כל נושא משרה או מפעילות היחידה עליה הוא ממונה ויכללו, בין היתר, ביצועי היחידה הארגונית אליה שייך נושא המשרה וביצועיו האישיים במישור העסקי, התפעולי והניהולי.

כל עוד לא יוחלט אחרת על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (וביחס לנשיא ולמנכ"ל החברה, גם על ידי האסיפה הכללית), להלן פירוט המדדים שיחולו על המענקים המדידים לנושאי המשרה בחברה:

**נשיא** - סכום המענק ייגזר מהרווח השנתי המאוחד של החברה לפני מס (להלן: "**הרווח השנתי**"). ועדת התגמול והדירקטוריון (והאסיפה הכללית) ככל שמדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה) יקבעו רף שנתי מינימלי מתחתיו לא יהיה זכאי למענק כלשהו והם יהיו אף רשאים לקבוע רף מדורג. בגין הרווח השנתי שמעבר לרף שייקבע (לרבות במקרה של קביעת רף מדורג), יהיה זכאי למענק של עד **7-55%** מהרווח השנתי ולא יותר מהתקרה המפורטת בטבלה לעיל. לחלופין, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע פרמטרים מדידים אחרים מבין הפרמטרים המפורטים **בנספח ג'** למדיניות התגמול ובכלל זה % ממכירות, % מרווח גולמי, % מ-EBITDA וכיו"ב ובמקרה כזה, המענק ייגזר מאותו פרמטר שנבחר או משילוב בין מספר פרמטרים. במקרה של תשלום מענק מתוך רווח, לועדת התגמול ולדירקטוריון יינתן שיקול דעת לנטרל מתוך הרווח לצורך חישוב העמידה ברף המענק ו/או לצורך חישוב המענק, הכנסות מסוימות ו/או רווחים בעלי אופי חד פעמי או שאינם במסגרת מהלך העסקים הרגיל של החברה, באופן שיכול וסכום המענק יופחת לעומת סכומו ללא נטרול כאמור. קביעת קריטריונים לנטרול הכנסות ו/או רווחים, כאמור, תיעשה מראש ולא בדיעבד.

<sup>7</sup> סכום המענק השנתי המקסימאלי לצורך טבלה זו חושב במונחי עלות מעסיק עבור משרה מלאה.

בנוסף, יכול שיהיה זכאי הנשיא למענק בשיקול דעת בסך שלא יעלה על שלוש משכורות בסיס בשנה, באישור האסיפה הכללית של החברה (ככל שמדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה).

**מובהר כי סכום המענק, לרבות רכיבו הבלתי מזיד, לא יעלה, בכל מקרה, על סכום המענק המקסימאלי לו זכאי נשיא החברה, כמפורט בטבלה לעיל.**

**מנכ"ל** - סכום המענק ייגזר מהרווח השנתי, כהגדרתו לעיל. ועדת התגמול והדירקטוריון (והאסיפה הכללית- ככל שמדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה) יקבעו רף שנתי מתחתיו לא יהיה זכאי למענק כלשהו והם יהיו אף רשאים לקבוע רף מדורג. בגין הרווח השנתי שמעבר לרף שייקבע (לרבות במקרה של קביעת רף מדורג), יהיה זכאי למענק של עד 57.5% מהרווח השנתי ולא יותר מהתקרה המפורטת בטבלה לעיל. לחלופין, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע פרמטרים מזידיים אחרים מבין הפרמטרים המפורטים **בנספח ג'** למדיניות התגמול ובכלל זה % ממכירות, % מרווח גולמי, % מ-EBITDA וכיו"ב ובמקרה כזה, המענק ייגזר מאותו פרמטר שנבחר או משילוב בין מספר פרמטרים. במקרה של תשלום מענק מתוך רווח, לועדת התגמול ולדירקטוריון יינתן שיקול דעת לנטרל מתוך הרווח לצורך חישוב העמידה ברף המענק ו/או לצורך חישוב המענק, הכנסות מסוימות ו/או רווחים בעלי אופי חד פעמי או שאינם במסגרת מהלך העסקים הרגיל של החברה, באופן שיכול וסכום המענק יופחת לעומת סכומו ללא נטרול כאמור. קביעת קריטריונים לנטרול הכנסות ו/או רווחים, כאמור, תיעשה מראש ולא בדיעבד.

בנוסף, יכול שיהיה זכאי המנכ"ל למענק בשיקול דעת בסך שלא יעלה על שלוש משכורות בסיס בשנה, באישור האסיפה הכללית של החברה (ככל שמדובר בנושא משרה שהינו בעל שליטה).

**מובהר כי סכום המענק, לרבות רכיבו הבלתי מזיד, לא יעלה, בכל מקרה, על סכום המענק המקסימאלי לו זכאי מנכ"ל החברה, כמפורט בטבלה לעיל.**

**סמנכ"ל או נושא משרה אחר (שאינו דירקטור)** - סכום המענק ייגזר מהרווח נקי ו/או הרווח לפני מס ו/או מהמכירות של החברה (או של חלק מהפעילות של הקבוצה) ו/או מפרמטרים מזידיים אחרים מבין הפרמטרים המפורטים **בנספח ג'**. ועדת התגמול והדירקטוריון ייקבעו בגין כל אחד מהפרמטרים רף שנתי מינימלי מתחתיו לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק כלשהו. מעבר לרף שייקבע, יהיה זכאי נושא המשרה למענק של עד 5% מהרווח הנקי השנתי, עד 2% מהרווח לפני מס או עד 5% מהמכירות (לרבות שילוב של הפרמטרים האלה יחד) ובכל מקרה, לא יותר מהתקרה המפורטת בטבלה לעיל.

במקרה של תשלום מענק מתוך רווח, לועדת התגמול ולדירקטוריון יינתן שיקול דעת לנטרל מתוך הרווח לצורך חישוב העמידה ברף המענק ו/או לצורך חישוב המענק, הוצאות ו/או הכנסות מסוימות ו/או רווחים/הפסדים בעלי אופי חד פעמי או שאינם במסגרת מהלך העסקים הרגיל של החברה, באופן שיכול וסכום המענק יופחת לעומת סכומו ללא נטרול כאמור. קביעת קריטריונים לנטרול הכנסות ו/או רווחים, כאמור, תיעשה מראש ולא בדיעבד.

על אף האמור לעיל, מובהר כי סכום המענק יכול שיהיה מבוסס במלואו על יעדים איכותיים אישיים, שאינם מזידיים.

בנוסף, יכול שיהיה זכאי סמנכ"ל או נושא משרה אחר שאינו דירקטור למענק בשיקול דעת בסך שלא יעלה על שלוש משכורות בסיס בשנה, והכל בהתאם לאישורי האורגנים הרלוונטיים על פי הדין.

מובהר כי סכום המענק, לרבות רכיבו הבלתי מדיד, לא יעלה, בכל מקרה, על סכום המענק המקסימאלי לו זכאי הסמנכ"ל, כמפורט בטבלה לעיל.

### הוראות כלליות

בחישוב העמידה ברף השנתי המינימלי ביחס לשנה מסויימת ככל שהוא מבוסס על ביצועים של התקופה השוטפת, יילקחו בחשבון, במקרים מסויימים - כמפורט להלן, גם התוצאות הכספיות (ביחס לאותו מדיד) בשנים שקדמו לאותה שנה ושביגין לא שולם המענק, באופן שכלל שבשנה מסויימת לא התקיים הרף המינימלי המדיד ונושא המשרה לא היה זכאי ולא קיבל מענק, אזי לצורך חישוב העמידה ברף המינימלי עבור השנה העוקבת, יילקחו בחשבון הנתונים הממוצעים של השנה העוקבת ושל השנה שקדמה לה, באופן שסכום המענק שישולם (אם בכלל) יהיה נמוך יותר מסכום המענק שהיה משולם אילו היו נלקחים בחשבון רק הנתונים של השנה העוקבת.

הדירקטוריון רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה לאחר המלצת ועדת התגמול, וזאת בכל מועד שיבחר במהלך אותה שנה, אם ישנן נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, כניסה של עסקאות חדשות המחייבות את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, גם אם באופן רטרואקטיבי, באופן המתבקש מהנסיבות או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה.

#### אופן חישוב חלוקת המענק

6.2.1.2

המענק לכל אחד מנושאי המשרה ייקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים שייקבעו עבורו לעד שנה (או יותר, אם כך נקבע בתכנית), המסתיימת בשנה עבורה משולם המענק.

#### תהליך אישור המענק בפועל

6.2.1.3

המענק המתוכנן לתשלום בפועל של כל אחד מנושאי המשרה יבוא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון תוך 30 יום לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה עבורה משולם המענק.

אפשרות להפחתת מענק - בכפוף להוראות כל דין, לועדת התגמול ולדירקטוריון מסורה הסמכות להפחית מסכום המענק שישולם בפועל כולו או מקצתו או לדחות את מועד התשלום או לשלמו בתשלומים או לרשום בגינו הפרשה בדוחות הכספיים ולשלמו במועד שיקבע ע"י דירקטוריון החברה, בהתחשב במצבה הכספי של החברה במועד אישור המענק ו/או בנסיבות שעשויות להשפיע לרעה על מצבה הכספי של החברה בעתיד.

המענקים השנתיים של נושאי המשרה, כפי שיאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ישולמו לנושאי המשרה בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים השנתיים ואישור המענקים השנתיים כמפורט לעיל.

#### אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושא המשרה

6.2.1.4

בנוסף לאמור, תכנית המענקים תכלול תניה לפיה מתחייב נושא המשרה להשיב לחברה, לפי העניין, סכום מענק או חלק ממנו ככל שיתברר במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד תשלום המענק כאמור כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

ככל שיידרש נושא המשרה להשיב את המענק או חלק ממנו כאמור, ישיב נושא המשרה לחברה, את ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לסכום שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא המשרה ו/או ששולמו על ידיו). השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי בתקינה החשבונאית.

#### 6.2.2 תגמול הוני

בשלב זה, תנאי התגמול של נושאי המשרה לא יכללו תגמול הוני כלשהו.

#### 6.3 תנאים נלווים והטבות נוספות לנושאי המשרה

6.3.1 **הפרשות פנסיוניות** - החברה תפריש לקרן פנסיה/ביטוח מנהלים על פי הוראות הדין או הנוהג החל בעניין זה.

6.3.2 **ביטוח אובדן כושר עבודה** - החברה תבטח את נושא המשרה בביטוח אובדן כושר עבודה. הפרשות החברה לביטוח אובדן כושר עבודה לא יעלו על שיעור של 2.5% משכרו הקבוע של נושא המשרה.

6.3.3 **קרן השתלמות** - החברה ונושא המשרה יהיו רשאים להפריש מידי חודש לקרן השתלמות את הסכומים הנקובים במסגרת הסכם העסקה (2.5% יפריש נושא המשרה ו-7.5% תפריש החברה) מתוך המשכורת החודשית.

6.3.4 **כלי רכב** - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה רכב לצרכי עבודה ותישא בהוצאות החזקתו (בכפוף לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת). לחברה יהיה שיקול דעת להמיר את מרכיב הרכב בתשלום כספי, על פי העדפת נושא המשרה. החברה תהא רשאית לגלם לנושא המשרה את שווי ההטבה לצרכי מס.

6.3.5 **טלפון נייד** - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה מכשיר טלפון נייד, לשימוש, על פי כלליה כפי שיהיו מעת לעת. החברה תישא בכל הוצאות האחזקה והשימוש בטלפון הנייד בכפוף לכלליה כפי שיהיו מעת לעת. החברה תהא רשאית לגלם לנושא המשרה את שווי ההטבה לצרכי מס.

6.3.6 **חופשה שנתית** - נושאי המשרה יהיו זכאים לחופשה שנתית כפי שנקבע בהסכמי ההעסקה האישיים שנחתמו עם כל אחד מנושאי המשרה.

6.3.7 **חופשת מחלה** - נושאי המשרה יהיו זכאים לימי מחלה כפי שנקבע בהסכמי ההעסקה האישיים שנחתמו עם כל אחד מנושאי המשרה. זכאות נושאי המשרה לצבירת ימי מחלה תהיה על פי חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.

6.3.8 **דמי הבראה** - נושאי המשרה יהיו זכאים לתשלום ימי הבראה ולערך יום הבראה על פי צו ההרחבה הכללי במשק המרחיב את הוראות ההסכם כפי שנחתם בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית, ובהתאם לנהוג בקבוצה.



6.3.9 **תנאי סיום כהונה** - כל אחד מנושאי המשרה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת ו/או מענק הסתגלות כפי שנקבעה על פי הסכמי העסקה/נותני שירותים האישיים שנחתמו עם כל אחד מנושאי המשרה ולא יותר מתקופת הודעה מוקדמת של 6 חודשים\_ולא יותר מתקופה של 6 חודשי שכר עבור מענק הסתגלות .

בתקופת ההודעה המוקדמת ימשיך נושא המשרה לעבוד בחברה הרלוונטית עד לסיום תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם תבחר החברה שלא להעסיקו בתקופה זו או להעסיקו לתקופה קצרה יותר.

6.3.10 נושאי המשרה יתחייבו בהתחייבויות מקובלות לשמירת סודיות ואי תחרות.

6.3.11 בתנאי ההתקשרות תיכלל תניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בהתאם למפורט בסעיף 76.2.1.4 למדיניות זו.

6.3.12 החברה תהיה רשאית להעמיד לנושא משרה בחברה, שאינו נשיא או מנכ"ל הלוואה. סכום הלוואה המירבי לנושא משרה לא יעלה על שליש מעלות השכר הקבוע השנתית שלו ובכל מקרה לא יותר מ- 100 אלפי ש"ח. תנאי הלוואה יהיו בהתאם לנהלי החברה וכמקובל לגבי הלוואות לעובדים אחרים שאינם נושאי משרה.

6.3.13 **פיצויי פיטורים** - נושאי המשרה יהיו זכאים לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 ובכפוף לשיקול דעת החברה, כפי שנקבע במסגרת הסכמי העסקה עם נושאי המשרה.

6.3.14 **החזר הוצאות** - נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה מעת לעת. לא קיימת תקרה לסך החזר הכספי האמור.

6.3.15 **מענק פרישה** - ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושאי המשרה או למי מהם מענק פרישה. תשלום מענק פרישה כאמור יותנה בהתחייבות נושא המשרה לאי תחרות לאחר סיום העסקה בחברה. התקרה המירבית למענק פרישה לנשיא או למנכ"ל החברה לא תעלה על עלות לחברה של 6 משכורות חודשיות של הנשיא או המנכ"ל, לפי העניין. התקרה המירבית למענק פרישה לנושא משרה אחר לא תעלה על עלות לחברה של 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה.

יובהר כי מענק הפרישה, ככל שיינתן, יוענק אך ורק לנושאי משרה אשר הועסקו בחברה במשך תקופה של 60 חודשים לפחות (בין כשכירים ובין כנותני שירותים), ורק במקרים שנושאי סיום העסקתם בחברה אינן בגדר נסיבות בגינתן ניתן לשלול זכאות לפיצויי פיטורים על פי דין.

דירקטוריון החברה ישקול הענקת מענק פרישה לנושא משרה בחברה ואת גובה המענק האמור, בין היתר, לאור תקופת העסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא משרה להשגת יעדי החברה ולשאת רווחיה ונסיבות פרישתו, בשים לב להמלצת מנכ"ל החברה ביחס לסמנכ"ל.

6.3.16 **ביטוח אחריות נושאי המשרה, שיפוי ופטור** - הקבוצה תהא רשאית לבטח את אחריותם של נושאי המשרה המכהנים ו/או שיכהנו בה מעת לעת בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות דירקטורים שהינם בעלי השליטה או קרובו. כמו כן, על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון, תהיה החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה או למי מהם כתבי שיפוי ו/או פטור בנוסח המקובל בחברה כפי שיהיה, מעת לעת.

6.3.16.1 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נושאי המשרה יכסו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כפי שתרכוש החברה מעת לעת. גבול האחריות המצטבר בפוליסת הביטוח כאמור לא יפחת מ- 5 מיליון דולר ארה"ב ולא יעלה על 15 מיליון דולר ארה"ב. על אף האמור, החברה תוכל להגדיל את גבול האחריות של פוליסת ביטוח כלשהי מעבר לסכום האמור, כל עוד הפרמיה השנתית בגין פוליסת הביטוח של החברה לא תעלה על הסכום המפורט להלן. סכום הפרמיה השנתית שתשולם ע"י החברה לא יעלה על סך של 50 אלף דולר ארה"ב לשנה עם אפשרות להעלאת פרמיה בשיעור של עד 10% בעת חידוש ביטוח. הפוליסות יהיו בתנאי שוק והן לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. הפוליסות יכסו גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בקבוצה, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצה.

6.3.16.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made", או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה.

6.3.17 **ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (run-off)** - במקרה בו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או כניסה לקומבינציה עסקית משמעותית אחרת, החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים; (ב) סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 15 מיליון דולר ארה"ב ויהא מינימום בגבול אחריות של הפוליסה הקודמת; (ג) הפרמיה בה תישא החברה לא תעלה על 350% מהפרמיה בפוליסה הקודמת לאותו גבול אחריות.

- 6.3.18 החברה תהיה רשאית לאשר מקדמות שכר לנושאי משרה בחברה, ובלבד ששכום המקדמה עבור נושא משרה מסוים לא יעלה על גובה 3 משכורות או תשלומי דמי השירותים, לפי העניין. החזר המקדמה ינוכה מהמשכורת או מתשלום דמי השירותים, לפי העניין, בהתאם לתקופה שתיקבע ובכל מקרה לא יאוחר מתקופה של עד 6 חודשים ממועד מתן המקדמה. מעל מתן מקדמה בגובה משכורת אחת עבור נושא משרה שהינו בעל שליטה או נושא משרה המקורב לבעל שליטה – יידרש אישור מראש ע"י ועדת הביקורת. החברה תעדיכן את ועדת הביקורת באופן שוטף בדבר מתן המקדמות שניתנו/וויינתנו לנושאי המשרה של החברה.
- 6.3.19 יובהר כי התנאים הנלווים, כאמור בסעיף 6.3 זה לעיל, כפופים להוראות כל דין לרבות צווי הרחבה, ככל שהינם חלים על הקבוצה.
- 6.3.20 כל שינוי ו/או חריגות ממדיניות זו יובא לבחינת ועדת התגמול ולאישור הדירקטוריון והאסיפה הכללית של החברה, לפי העניין.
- 6.3.21 יובהר כי אין מניעה מצד החברה לתשלום התגמול לחברת ניהול של נושא המשרה, בכפוף לכך כי נושא המשרה יאשר כי הוא מודע לכך שהסכומים המשולמים לחברת הניהול בדרך של תשלום כנגד חשבונית מס כוללים בתוכם גם את כל התנאים הנלווים (הכוונה, בין היתר, לפיצויי פיטורים, קופת גמל וקרן השתלמות) וכי לא יעלה כל טענה בדבר זכאות לפיצויי פיטורים וכיו"ב.

## 7 תגמול לדירקטורים

דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים מתוגמלים בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס - 2000 (להלן: "תקנות הגמול"), כאשר גובה התגמול ייקבע בהתאם לתקנות הגמול בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כמפורט בתקנות הגמול (כפי שתהיה מעת לעת) ולא יעלה על הגבול המירבי הקבוע בתקנות הגמול.

דירקטורים המכהנים גם כנושאי משרה לא יקבלו גמול דירקטורים בנוסף ליתר תנאי התגמול שלהם המפורטים במדיניות תגמול זו.

התגמול ליו"ר הדירקטוריון לא יעלה על הגבול המירבי הקבוע בתקנות הגמול עבור תגמול לדירקטור חיצוני מומחה<sup>8</sup>.

לא יראו כחריגה ממדיניות זו הפחתה או ויתור של דירקטור על הגמול המגיע לו על פי תקנות הגמול והכל בכפוף להוראות הדין.

<sup>8</sup> אם וככל שבעתיד תמנה החברה יו"ר דירקטוריון אשר יכהן כיו"ר פעיל, הוא יהיה זכאי, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים בהתאם לפרק החמישי לחוק החברות, לגמול שעלותו הכוללת לחברה, בגין תפקיד בהיקף משרה מלאה, לא תעלה על עלות שכרו של מנכ"ל חברה ממשלתית, העומד נכון למועד אישור מדיניות זו על סך של 730 אלפי ש"ח בשנה (או חלקה היחסי של עלות זו בגין תפקיד בהיקף חלקי).

**נספח א'**

להלן היחס הקיים בין עלות תנאי כהונה והעסקה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לשכר\* הממוצע והחציוני של שאר עובדי הקבוצה:

שם	תפקיד	עלות שכר חודשית ממוצעת לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022 (באלפי ש"ח)*	עלות שכר חודשית ממוצעת של יתר עובדי הקבוצה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022 (באלפי ש"ח)	יחס לממוצע עלות השכר	עלות שכר חודשית חציונית של יתר עובדי הקבוצה לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022 (באלפי ש"ח)	יחס לעלות השכר החציונית
חי בראמלי	נשיא	122.1	14.5	8.4	9.7	12.6
אליהו בראמלי	מנכ"ל	153.8	14.2	10.8	9.7	15.9
שי סמאי	סמנכ"ל כספים	64.0	15.0	4.3	9.7	6.6

\* הסכומים במונחי עלות מעסיק, לרבות תנאים נלווים ומענקים (הסכומים מתייחסים לרכיב שכר קבוע ומשתנה).

נכון למועד אישור מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של החברה, בוצעה בחינה כאמור ותוצאותיה הובאו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי מדובר ביחס ראוי בהתחשב באופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם שלה ותחום העיסוק שלה וכן אין בפער שבין גובה התגמולים המשולמים לנושאי המשרה לבין השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

## **דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות של נושאי המשרה**

### **עליהם חלה מדיניות התגמול**

#### **נשיא:**

**תיאור התפקיד:** הנשיא יהיה אחראי על הצד המקצועי הכרוך בפעילות התעשייתית של הקבוצה. במסגרת זו ינהל הנשיא את מערך הייצור של החברה, תוך מתן יעוץ ניהולי ומקצועי ככל שיידרש.

**דרישות התפקיד:** תואר אקדמי רלוונטי. לחלופין, ניסיון מקצועי מתאים בחברות בתחום הפלסטיק.  
**מנכ"ל:**

**תיאור התפקיד:** המנכ"ל אחראי על ניהול פעילות הקבוצה באופן שוטף, פיתוח האסטרטגיה העסקית של החברה והחברות הבנות, אימוץ יעדים אסטרטגיים והובלת שינויים בפעילותה לשם קידום יעדיה האסטרטגיים, איתור מידע והזדמנויות עסקיות לרבות בדרך של מיזוגים ורכישות עם חברות שליבת פעילותן העסקית סינרגטית לפעילות החברה ופיתוח והרחבת קשרים חיצוניים של החברה, שיש בהם כדי להשפיע על עסקיה. בנוסף יבצע המנכ"ל בקרה שוטפת על התוצאות הכספיות ועמידה ביעדים של החברה והחברות הבנות. במסגרת תפקידו ידווח המנכ"ל לדירקטוריון החברה ויהיה אחראי לביצוע המדיניות אותה יקבע הדירקטוריון ויהיו לו כל הסמכויות והכוחות לשם כך, כפי שיקבע הדירקטוריון מפעם לפעם.

**דרישות התפקיד:** תואר אקדמי רלוונטי. לחלופין, ניסיון ניהולי בחברות בעלות היקף עסקים דומה.  
**סמנכ"ל כספים/סמנכ"ל:**

**תיאור תפקיד:** סמנכ"ל הכספים אחראי על הניהול החשבונאי, על ניהול מערך הכספים והחשבות בקבוצה; מנהל את תזרים המזומנים בקבוצה הן בצד הגביה מלקוחות והן בצד ניהול האשראי ממוסדות פיננסים; מנהל בהיבט הפיננסי את הזמנות הרכש בקבוצה; אחראי על מערך הביטוח בקבוצה; ואחראי להובלת ויישום נושא תהליך הטמעת אפקטיביות הבקרה הפנימית בחברה.

סמנכ"ל אחר הינו מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל החברה ושבאחריותו שיווק ו/או מכירות ו/או פיתוח עסקי ו/או תפעול ו/או כל תחום אחר שדירקטוריון החברה יגדיר.

**דרישות התפקיד:** תואר אקדמאי רלוונטי (ולחלופין - ניסיון ניהולי בחברות בעלות היקף עסקים דומה).

**רשימת פרמטרים מדידים נוספים לחישוב מענקים כמותיים**

- מכירות
  - רווח גולמי
  - רווח תפעולי
  - רווח לפני מס
  - רווח לפני מס והפחתות (EBITDA)
  - רווח נקי
  - עמידה ביעדי תקציב (מכירות ו/או רווחיות)
  - תשואה להון
  - יעדים הקשורים באחריות חברתית-תאגידית.
- הכל, בין אם מדובר בחברה במיוחד או ביחס לחלק מהפעילות של הקבוצה.

=====