



מדיניות תגמול לנושאי משרה

שטראוס גרופ בע"מ



שטראוס גרופ בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה¹

חלק א' - מטרות ועקרונות

1. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול של שטראוס גרופ בע"מ ("החברה"), שהינה חברה הפועלת בפריסה בינלאומית רחבה, בגיאוגרפיות שונות ובקטגוריות מוצרים מגוונות, נועדה לקידום המטרות הבאות -

- 1.1. קידום מטרות החברה, מדיניותה ותכנית העבודה שלה בראייה ארוכת טווח.
- 1.2. יצירת מערך תגמול ותימרוץ סביר וראוי בהתחשב במאפייני החברה, פעילותה העסקית, פריסתה ומורכבותה הגלובלית והרב תרבותית, מדיניות ניהול הסיכונים והיחסים הרצויים עם מחזיקי העניין.
- 1.3. יצירת יכולת אפקטיבית לגיוס, שימור והנעה של מנהלים בכירים המתאימים להובלת החברה להצלחה בת קיימא לאורך זמן, בעלי כישורים גבוהים ומוכווני ערכים אשר ינהיגו את החברה לאורך זמן ויובילו אותה להשגת חזונה ויעדיה העסקיים תוך טיפוח ייחודה והעצמת תרבותה וערכיה, לטובת כל מחזיקי העניין בחברה.
- 1.4. יצירת תרבות ותגמול מבוססי ביצועים המניעים וקושרים בין ביצועיהם ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה, תוך התייחסות לניהול הסיכונים ובראייה ארוכת טווח.

2. רכיבי התגמול והתמיהל

- 2.1. תגמול נושאי המשרה בחברה מורכב משלושה רכיבים² -
 - 2.1.1. רכיב תגמול קבוע - שכר בסיס (או דמי ניהול, לפי העניין), תנאים נלווים ותנאי פרישה
- רכיב קבוע המעניק וודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה, ומבוסס על מאפייני התפקיד ומאפייני נושא המשרה.
 - 2.1.2. רכיב תגמול משתנה - תמריץ - תמריץ שנתי או מיוחד, המבוסס על הביצועים של החברה בראייה ארוכת טווח ועל תרומתו של נושא המשרה להם ומתמך את נושא המשרה לפעול לקידום התוצאות העסקיות של החברה בכלל ולקידום הנושאים העסקיים עליהם הוא מופקד ואחראי מתוקף תפקידו בפרט, וכל זאת בהתאם למדיניות החברה ולתכנית העסקיות.
 - 2.1.3. רכיב תגמול משתנה - תגמול הוני - הקושר את תגמול נושא המשרה ליצירת ערך לבעלי המניות של החברה ומתמך את נושא המשרה לקדם את טובת החברה וטובת מחזיקי העניין בה ואת השאת רווחיה לטווח ארוך.
- 2.2. תמהיל רכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, אשר יש בו כדי ליצור חבילת תגמול נאותה ותמריץ ראוי לנושאי המשרה וליצור מערכת תגמול התואמת למטרות מדיניות התגמול.

¹ במדיניות זו, "נושא משרה" משמעו נושא המשרה כהגדרתו בחוק החברות, אשר מכהן או שיכהן מעת לעת בחברה.
² בנוסף, זכאים נושאי המשרה להסדרי שיפוי וביטוח של החברה, כמפורט בחלק ט' למדיניות.

בהתאם לכך, סבורה החברה כי על היחס בין רכיבי התגמול הקבוע לבין רכיבי התגמול המשתנה³ בשנה קלנדרית אחת, להיות כדלקמן :

- 2.2.1. ביחס ליו"ר הדירקטוריון (אשר אינו זכאי לתגמול הונוי) - רכיב תגמול קבוע: בין 55% לבין 70% מסך חבילת התגמול; רכיבי תגמול משתנה: בין 45% לבין 30% מסך חבילת התגמול.
- 2.2.2. ביחס למנכ"ל החברה - רכיב תגמול קבוע: בין 30% לבין 50% מסך חבילת התגמול; רכיבי תגמול משתנה: בין 70% לבין 50% מסך חבילת התגמול.
- 2.2.3. ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה (למעט דירקטורים) - רכיב תגמול קבוע: בין 30% לבין 65% מסך חבילת התגמול; רכיבי תגמול משתנה: בין 70% לבין 35% מסך חבילת התגמול.

3. תחולה

- 3.1. מדיניות התגמול הינה לתקופה בת 3 שנים, החל ממועד אישורה באורגנים המוסמכים של החברה (להלן: "תקופת התחולה"). יובהר כי כל רכיבי התגמול שישולמו במהלך תקופת התחולה יחושבו ויקבעו בהתאם למדיניות התגמול.
- 3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול.
- 3.3. תכנית התגמול עוסקת ב"תנאי כהונה והעסקה" של "נושאי משרה" בחברה, כהגדרתם בחוק החברות, התשנ"ט-1999.
- 3.4. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של תנאי כהונה והעסקה אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות התגמול.

חלק ב' - רכיב התגמול הקבוע⁴

4. שכר בסיס

- 4.1. שכר הבסיס החודשי (או דמי ניהול, לפי העניין) (להלן: "שכר הבסיס") של נושא המשרה ייקבע בהתייחס לפרמטרים הבאים (ככל שהם רלבנטיים לנושא המשרה) ובכפוף לתקרות המפורטות בסעיף 4.3 להלן -
- 4.1.1. תפקידו של נושא המשרה ותחומי אחריותו;
- 4.1.2. מאפייניו האישיים של נושא המשרה ובכלל כך, השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי⁵;
- 4.1.3. תקופת העסקתו של נושא המשרה בחברה, הישגיו בתפקיד ותרומתו לחברה;
- 4.1.4. תנאי העסקה קודמים בחברה של נושא המשרה או של קודמים בתפקיד;

³ רכיבי התגמול המשתנה הינם בהתבסס על תקרות התגמול המשתנה כפי שנקבעו במדיניות התגמול, כאשר הרכיב ההוני לשנה מחושב על פי השווי הכלכלי מחולק באופן שווה במספר השנים עד להבשלה מלאה. יודגש כי היחסים המפורטים בסעיף זה מייצגים תמהיל תגמול רצוי אולם בפועל רכיב התגמול המשתנה עשוי להיות נמוך מהשיעורים האמורים לעיל, למשל בשנה בה לא ניתן תמריץ, ובמקרה כזה חלקו של הרכיב הקבוע בתמהיל התגמול הכולל עשוי להיות גבוה מהשיעורים האמורים לעיל.

⁴ השימוש במונח "נושא משרה" בחלקים ב', ג' ו- ד' נעשה מטעמי נוחות ואינו ביחס לדירקטורים ולמנכ"ל החברה. ביחס לתגמול יו"ר דירקטוריון ראו חלק ו' למדיניות. ביחס לתגמול מנכ"ל ראו חלק ז' למדיניות. לתגמול דירקטורים שאינם מועסקים בחברה ראו חלק ח' למדיניות התגמול.

⁵ יצוין כי לא נקבעו דרישות מוקדמות מחייבות למאפיינים אישיים לכהונה כנושא משרה בחברה. לכל תפקיד ייבחר נושא המשרה בעל המאפיינים האישיים המתאימים והמיטביים לתפקיד, כאשר מאפיינים אלו ייבחנו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בעת קביעת שכר הבסיס של נושא המשרה.

- 4.1.5. תנאי ההעסקה והכהונה המקובלים בקרב מנהלים בחברה ובחברות הנשלטות על ידי החברה בארץ ובעולם ;
- 4.1.6. המיקום הגיאוגרפי של נושא המשרה ;
- 4.1.7. רמת שחיקת השכר ;
- 4.1.8. חבילת התגמול הכוללת של נושא המשרה.
- 4.2. בעת קביעת שכר הבסיס ייבחנו גם נתוני שכר השוואתיים של נושאי משרה בדרג או בתפקיד דומה (ככל שניתן) ב"חברות המדגם", אשר הינן חברות הדומות לחברה במאפייני פעילותן, בגודלן, בהיקפי פעילותן או ברמת המורכבות הניהולית שלהן.
- בבחינה השוואתית כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה, והכל ככל שניתן לגבי פרמטרים רלוונטיים השוואתיים כאמור וכפוף למידע הזמין ככל שקיים.
- 4.3. תקרות שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה, עבור היקף משרה של 100%, תהיינה כדלקמן, צמודות לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול (ולא יפחתו מהסכומים הנקובים להלן):
- 4.3.1. יו"ר הדירקטוריון הפעיל - עד 175,000 ש"ח⁶.
- 4.3.2. מנכ"ל - עד 153,000 ש"ח.
- 4.3.3. נושאי משרה אחרים - עד 140,000 ש"ח.
- 4.4. האורגנים של החברה יהיו רשאים לעדכן מעת לעת את שכרם של נושאי המשרה בהתאם לעקרונות והפרמטרים האמורים לעיל.
- 4.5. שכר נושאי המשרה עשוי להיות צמוד לעלית מדד המחירים לצרכן.

5. תנאים נלווים

- 5.1. החברה תעניק לנושאי המשרה בה תנאים נלווים המחויבים לפי דין וכן תהיה רשאית להעניק תנאים נלווים נוספים, לרבות הפרשות לקרן פנסיה ו/או לביטוח מנהלים ו/או לקופת גמל (שיבוצעו לפי שכר הבסיס); הפרשות לקרן השתלמות (שיבוצעו לפי שכר הבסיס); ביטוח אובדן כושר עבודה; רכב וחלף רכב; טלפון נייד והוצאות תקשורת אחרות; דמי הבראה; ימי מחלה; ימי חופשה ופדיונם; אפשרות לגילום הוצאות; והכל על פי נוהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת.
- 5.2. בנוסף, נושאי המשרה יהיו זכאים גם להטבות נלוות הניתנות לעובדי החברה, בהתאם למקובל בחברה, ובכלל כך מתנות לחגים ולאירועים משפחתיים, השתתפות באירועי גיבוש חברתיים או יחידתיים, דמי חבר באיגוד מקצועי (דוגמת חברות בלשכת עו"ד, רו"ח וכו'); בדיקות רפואיות שנתיות; וכיוצ"ב.
- 5.3. במקרים בהם החברה לא תישא באופן ישיר בהוצאות שיוציאו נושאי המשרה במסגרת תפקידם, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר מלא של הוצאות עסקיות סבירות שהוציאו במסגרת תפקידם (כגון הוצאות טיסה, תחבורה, לינה, אש"ל וכו'). החזר ההוצאות כאמור ייעשה ללא תקרה, וכנגד הצגת קבלות מתאימות ובהתאם לנוהלים המקובלים בחברה כפי שיהיו מעת לעת.

⁶ התקרה במונחי דמי ניהול חודשיים עומדת על עד 233,416 ש"ח השקולים לשכר בסיס בסך 175,000 ש"ח בתוספת הפרשות פנסיוניות, הפרשות לקרן השתלמות, דמי הבראה, עלות רכב וביטוח לאומי מעסיק, בתוספת מע"מ. התקרה כאמור אינה כוללת תנאים נלווים אחרים נוספים כמפורט בסעיף 5 לעיל.

הודעה מוקדמת

6.

- 6.1 במקרה של סיום כהונה או העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין), תינתן הודעה מוקדמת של עד 6 (ששה) חודשים. תקופת ההודעה המוקדמת תהיה הדדית ותחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו.
- 6.2 בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה נושא המשרה מחויב להמשיך בתפקידו אלא אם כן החברה תוותר על עבודתו בפועל, ובלבד שבמקרה כאמור ישולם לנושא המשרה כלל התגמול המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת, לרבות בדרך של פדיון כלל התשלום המגיע בגין תקופת ההודעה המוקדמת או יתרתה, לפני העניין.
- 6.3 תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין (לרבות לצורך זכאות לרכיבי הגמול השונים, ובכללם לתנאים סוציאליים, מענקים, הבשלת תגמול הוני).
- 6.4 למרות האמור לעיל, במקרה בו נושא המשרה יבקש לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת לתקופה הקבועה בחוק, ולהקדים את מועד סיום יחסי עובד מעביד, החברה רשאית לקצר את התקופה כאמור ובמקרה כזה לא תשלם החברה תשלום כלשהו בגין תקופת ההודעה המוקדמת שקוצרה (מעבר לתקופה הקבועה בחוק).

הסתגלות

7.

- 7.1 במקרה של סיום העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין), יהיה זכאי נושא המשרה להסתגלות⁷, של עד 6 (שישה) חודשים, אשר תוענק כתקופת הסתגלות או בדרך של תשלום תגמול הסתגלות, וזאת בהתאם לשיקול דעת החברה.
- 7.2 במקרה של תקופת הסתגלות - במהלך תקופת ההסתגלות יתקיימו יחסי עובד מעביד בין נושא המשרה לבין החברה ונושא המשרה יהיה זכאי לשכר הבסיס ולתנאים הנלווים (למעט כאלה הנוגעים לעבודה בפועל כגון החזר הוצאות שהוצאו במסגרת עבודתו). מיד עם תחילת יחסי עובד מעביד בין נושא המשרה הפורש לבין מעסיק אחר יסתיימו יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה והחברה תשלם לנושא המשרה הפורש סכום השווה ליתרת השכר (שכר בסיס בלבד, ללא התנאים הנלווים) עד תום תקופת ההסתגלות.
- 7.3 במקרה של תגמול הסתגלות - ישולם לנושא המשרה תשלום חד פעמי בסכום השווה לשכר בסיס ותנאים נלווים (למעט כאלה הנוגעים לעבודה בפועל כגון החזר הוצאות).
- 7.4 נושא המשרה לא יהיה זכאי לתמריץ שנתי ו/או לתגמול הוני בגין ההסתגלות (בין אם הוענקה כתקופת הסתגלות ובין אם כתגמול הסתגלות).

פיצויי פיטורין

8.

- במקרה של סיום העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין), יהא זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורין. החברה תהיה רשאית לקבוע את פיצויי הפיטורין בהתאם לסעיף 12 או לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963.

⁷ ומובהר כי החברה תהא רשאית להתנות את תשלום ההסתגלות בעמידת נושא המשרה בהתחייבויות חוזיות הקשורות בסיום כהונתו (לרבות קיום התחייבויותיו לאי תחרות ולשמירה על סודיות).

9.

האצת הבשלת תגמול הונו ותקופת מימוש

במקרה של סיום העסקה (למעט במקרה של סיום העסקה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין) של נושא משרה בעל ותק העסקה של מעל שנתיים בחברה, תהיה רשאית החברה, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לקבוע כי נושא המשרה יהיה זכאי להבשלה מוקדמת של תגמול הונו (כהגדרתו בסעיף 13 להלן) אשר עתיד להבשיל בתוך 6 חודשים ממועד סיום ההעסקה וכן תהיה רשאית, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, להאריך את תקופת מימוש התגמול ההוני הנקובה בתכנית התגמול ההוני (העומדת במועד אישור המדיניות על 180 ימים), בתקופה נוספת של עד 180 יום נוספים.

10.

פדיון ימי חופשה

במקרה של סיום העסקה, יהא זכאי נושא המשרה לפדות את ימי החופשה שנצברו לו (תשלום הפדיון יבוצע על פי שכר הבסיס בלבד ללא נלוות).

חלק ג' - תמריצים

11.

תמריץ שנתי לנושאי המשרה⁸

החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה תמריץ שנתי אשר יורכב מתמריץ המבוסס על תוצאותיה של החברה ועל יעדיו וביצועיו של נושא המשרה כאמור בסעיף 11.1 להלן ("תמריץ מחושב" או "תמריץ שנתי מחושב") ומתמריץ בשיקול דעת כאמור בסעיף 11.2 להלן ("התמריץ בשיקול דעת"), אלא אם ייקבע אחרת ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל כאמור בסעיף 11.3 להלן.

11.1.

התמריץ השנתי המחושב

11.1.1. תנאי סף להענקת התמריץ המחושב - תנאי סף להענקת תמריץ שנתי מחושב לנושאי

המשרה בחברה בגין שנה קלנדרית מסוימת הינו עמידה ב- 85% לפחות מיעד הרווח התפעולי (EBIT), שנקבע בתקציב הקבוצה לאותה שנה קלנדרית, כפי שהוא מאושר מעת לעת ע"י דירקטוריון הקבוצה (להלן: "תקציב"), כאשר מידת העמידה ביעד זה תיבחן על פי הדוחות הניהוליים השנתיים של הקבוצה (כפי שמפורסמים במסגרת ביאור מגזרים בדוחות הכספיים של החברה ובדוח הדירקטוריון של החברה) (בהתאמה, "הדוחות הניהוליים" ו-"תנאי הסף").

11.1.2.

התמריץ המחושב

א. התמריץ השנתי המחושב ייקבע בהתאם למידת העמידה ביעדים פיננסיים מבוססי תקציב, למידת העמידה ביעדים פונקציונליים / אישיים (להלן: "יעדים פונקציונליים") ולהערכת מנהל.

ב. יעדים פיננסיים⁹

היעדים הפיננסיים הם יעדים תקציביים מדידים המבוססים על נתונים בדוחות הכספיים הניהוליים ו/או חשבונאיים של הקבוצה ו/או של הפעילות העסקית הרלבנטית, לפי העניין, הנקבעים מידי שנה בתקציב, והם יבחרו בסמוך לתחילת כל שנה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מבין היעדים המפורטים להלן: מכירות, שיעור גידול במכירות, רווח גולמי, רווחיות גולמית, רווח תפעולי

⁸ לתמריץ שנתי ליו"ר דירקטוריון ראו חלק ו' להלן ולתמריץ שנתי למנכ"ל ראו חלק ז' להלן.

⁹ יובהר, כי בעת פרסום נתוני תמריץ שנתי במסגרת תקנה 21 לחלק ד' לדוח התקופתי, החברה תפרסם את היעדים הפיננסיים שנקבעו לשנת הדיווח של הדוח התקופתי ואת מידת עמידת נושאי המשרה שנכללו בתקנה 21 כאמור ביעדים אלו.

(EBIT), רווחיות תפעולית, רווח נקי, רווחיות נקה, EBITDA, תזרים מזומנים מפעילות שוטפת (Operating Cash Flow), תזרים מזומנים פנוי (Free Cash Flow), Cash Conversion, יעדי הון חוזר, Return on Invested Capital.

מידת העמידה בכל אחד מהיעדים הפיננסיים תבטא את מידת השגת היעד התקציבי בפועל בהתאם לדוחות הניהוליים ו/או החשבונאיים בגין השנה הקלנדרית שבגינה מחושב התמריץ השנתי.

לצורך בחינת מידת השגת היעד התקציבי בפועל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לנטרל מהדוחות הניהוליים ו/או החשבונאיים ביצועים ותוצאות חד פעמיים, היוצרים רווח או הפסד חד פעמי כמפורט בסעיף 11.9 להלן.

משקלו של כל אחד מהיעדים הפיננסיים ייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון וינוע בין 10% ל- 90%, כך שסך משקלות כל היעדים יהוו 100%.

ג. יעדים פונקציונליים

בד בבד עם בחירת היעדים הפיננסיים, ימליץ מנכ"ל החברה לוועדת התגמול על יעדים פונקציונליים לכל אחד מנושאי המשרה, באופן המשקף את היעדים הנדרשים מנושא המשרה במסגרת תפקידו לשם השגת היעדים האסטרטגיים של הקבוצה. ועדת התגמול תקבע בסמוך לתחילת כל שנה את היעדים הפונקציונליים לכל נושא משרה, ותעדכן את הדירקטוריון בקביעתה.

משקלו של כל אחד מהיעדים הפונקציונליים ינוע בין 10% ל- 90%, כך שסך משקלות כל היעדים יהוו 100%.

ד. אופן חישוב התמריץ השנתי המחושב

לכל נושא משרה ייקבע "תמריץ מטרה" (תמריץ המשולם עבור עמידה ב- 100% מהיעדים) במונחי מספר משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) לשנה.

התמריץ בפועל לכל אחד מנושאי המשרה יקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים שהוגדרו.

עבור כל יעד בנפרד יוגדרו: משקלו מסך התמריץ, הביצוע המינימאלי ("ערך מינימום") שמתחתיו לא תהיה זכאות לתמריץ והציון שיוענק בגינו, הביצוע המהווה עמידה ביעד ואשר הציון בגינו יעמוד על 100% ("היעד"), הביצוע המקסימאלי ("ערך מקסימום") המזכה בתמריץ המקסימאלי והציון שיוענק בגינו.

הציון עבור ביצועים בטווח שבין הביצוע המינימלי ליעד ובין היעד לביצוע המקסימלי יחושב באופן ליניארי.

ערך המינימום עבור כל יעד לא יפחת מ- 70% מהיעד.

11.2. התמריץ יקבע בהתאם לציון המשוקלל בכל היעדים. לדוגמה: בגין ציון משוקלל 80% התמריץ המחושב יעמוד על 80% מתמריץ המטרה, ובגין ציון משוקלל 110% התמריץ המחושב יעמוד על 110% מתמריץ המטרה. תמריץ שנתי - חלק בשיקול דעת

וועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע תמריץ בשיקול דעת בסכום שלא יעלה על 3 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) וזאת בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום טובת החברה ומטרותיה,

שעשויים להיקבע בהתאם לקריטריונים הבאים: השקעת מאמץ מיוחד בהשגת היעדים האסטרטגיים, התפעוליים או התקציביים; הצלחה בהשגת היעדים האסטרטגיים, התפעוליים או התקציביים; ביצוע פרויקטים או תהליכים משמעותיים לחברה; ביצועים ברמה יוצאת דופן של פרויקטים או תהליכים בחברה; קיומם של תנאים חיצוניים אשר השפיעו באופן משמעותי על התמריץ המחושב. במידה ולא התקיים תנאי הסף לתמריץ המחושב, יוענק התמריץ בשיקול דעת, רק במקרים מיוחדים ובאישור וועדת התגמול והדירקטוריון.

11.3 **תמריץ שנתי לכפיפי מנכ"ל** - על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע תמריץ שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ובהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, וזאת חלף או בנוסף לתמריץ המחושב ו/או לתמריץ בשיקול דעת, כמפורט לעיל, ובלבד שסך התמריץ השנתי לכל אחד מנושאי המשרה כאמור לא יעלה על תקרת התמריץ השנתי כאמור בסעיף 11.5 להלן.

11.4 **תשלום התמריץ השנתי ותמריץ שנתי נדחה**
סכום התמריץ השנתי ייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בסמוך למועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה בגין השנה הקלנדרית שבגינה מחושב התמריץ השנתי ("השנה הראשונה").

התמריץ השנתי ישולם בסמוך למועד האמור. למרות האמור לעיל, וכחלק ממדיניות החברה לתגמל את נושאי המשרה על ביצועים בראייה ארוכת טווח, במידה שבשנה הראשונה סכום התמריץ השנתי הכולל (לרבות רכיב התמריץ שבשיקול דעת) יהיה גבוה מ"תמריץ המטרה", תשלום כל סכום שהינו מעבר לסכום המשכורות שקבוע ב"תמריץ המטרה" ("התמריץ הנדחה"), יידחה, כך שהוא ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים לשנה העוקבת לשנה בגינה ניתן התמריץ השנתי ("השנה השנייה"), ובלבד שבשנה השנייה התקיים תנאי הסף לקבלת תמריץ שנתי.

במידה ובשנה השנייה לא התקיים תנאי הסף לקבלת תמריץ שנתי, לא ישולם לנושא המשרה התמריץ הנדחה, והוא יידחה בשנה נוספת ("השנה השלישית"), כך שהוא ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים לשנה השלישית, ובלבד שבשנה השלישית התקיים תנאי הסף לקבלת תמריץ שנתי. במידה ולא התקיימו התנאים האמורים, התמריץ הנדחה לא ישולם לנושא המשרה, וזכותו של נושא המשרה לקבלת התמריץ הנדחה תתבטל.

סכום התמריץ הנדחה יהיה צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד תשלום חלקו הראשון של התמריץ.

11.5 **תקרת התמריץ השנתי**
התמריץ השנתי הכולל (כאמור בסעיפים 11.1 ו-11.2 לעיל) של נושא משרה לא יעלה על סכום השווה ל-12 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה ובלבד שלא יעלה על סך של 1,700,000 ש"ח (צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול (ולא יפחת מהסכום הנקוב לעיל)).

11.6 **השבה במקרה של תשלום תמריץ שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה**
ככל שישתבר כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה, תוך זמן סביר, את ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום

ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה. בהתאם, במקרה של טעות בדוחות הכספיים של החברה בעקבותיה שולם לנושא המשרה תשלום בחסר יהיה זכאי נושא המשרה להשלמת הסכום כנדרש בהתאם לנתונים הכספיים המתוקנים. יובהר כי לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה.

11.7. הפחתת התמריץ השנתי המחושב

הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית או לבטל את סכום התמריץ המחושב לו יהיה זכאי נושא משרה, מכל סיבה שהיא.

11.8. חלק יחסי של התמריץ השנתי

נושא משרה שהחל לעבוד במהלך שנה קלנדרית בגינה משולם התמריץ ועבד באופן פעיל 6 חודשים לפחות באותה שנה, יהיה זכאי לחלק יחסי של התמריץ השנתי בגין אותה שנה ובלבד שהינו עובד החברה במועד אישור התמריץ.

נושא משרה המסיים עבודתו בחברה ואשר עבד מעל שנה בחברה, יהיה זכאי לחלק יחסי של תמריץ שנתי בגין תקופת כהונה (לרבות תקופת ההודעה המוקדמת) אשר הסתיימה במהלך שנה קלנדרית ובלבד שעבד באופן פעיל 6 חודשים לפחות בשנה הרלוונטית. התמריץ השנתי היחסי ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים של החברה בגין השנה בה הסתיימה תקופת הכהונה החלקית. להסרת ספק מובהר כי ההוראות שחלות על תמריץ שנתי וביניהן הוראות בדבר השבה ובדבר פריסת תשלום יחולו גם על חלק יחסי של התמריץ השנתי.

11.9. נטרול אירועים חד פעמיים

בעת בדיקת מידת השגת היעדים התקציביים הפיננסיים בפועל בהתאם לדוחות הכספיים הניהוליים או החשבונאיים (כמפורט לעיל), ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים "לנטרל" השלכות של אירועים חד פעמיים שהשפעתם לא נלקחה בחשבון בתקציב הקבוצה, ככל שיתרחשו, כדלקמן:

(א) נטרול "שינויים בתקינה חשבונאית", שלא נכללו בתקציב הקבוצה.

שינויים בתקינה חשבונאית -

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

(ב) נטרול השפעה של תוצאות חשבונאיות, שלא תוקצבו, בגין מיזוגים, רכישות או מימושים.

(ג) נטרול השפעת הנפקה או פדיון של ניירות ערך שלא תוקצבה.

(ד) נטרול אירועי כח עליון בעלי השפעה מהותית על תוצאות הקבוצה בתקופת הדיווח.

נטרול אירועים והשלכותיהם כאמור יכול שיגדיל את התמריץ המחושב או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי האירוע והשפעתו.

יובהר כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שלא לבצע נטרול כאמור או לבצע נטרול של אירוע חד פעמי שלא נכלל לעיל. אם כתוצאה מכך תהיה תוספת לתמריץ המחושב, התוספת תהווה תמריץ בשיקול דעת כאמור בסעיף 11.2 לעיל.

מענק מיוחד

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למי מנושאי המשרה מענק מיוחד בסכום שלא יעלה על 4 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה, ובלבד שהסך הכולל של המענק השנתי והמענק המיוחד לא יעלו בשנה הרלבנטית בה יינתן המענק המיוחד על תקרת התמריץ השנתי. המענק המיוחד יוענק במקרים מיוחדים ויוצאי דופן העונים על קריטריונים כגון: ביצוע פרויקט שלא נכלל בתכנית העבודה של הקבוצה; השקעה של מאמץ חריג ויוצא דופן בקידום והוצאה לפועל של פרויקט של הקבוצה; במקרה של צורך נקודתי בגיוס כח אדם; במקרה של פרישה לאחר 5 שנות וותק לפחות, ובכפוף לבחינת ועדת התגמול והדירקטוריון את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בתקופת העסקתו, את ביצועי החברה בתקופה זו ואת תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה; פרישה עקב מחלה או בנסיבות אישיות חריגות, וכד'.

חלק ד' - תגמול הוני¹⁰

התגמול ההוני נועד ליצור זיקה בין נושאי המשרה לאינטרסים של בעלי מניות בחברה ולתמריץ את נושאי המשרה להשיא את שווי החברה לאורך זמן. החברה תהא רשאית להעניק, בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, לכל אחד מנושאי המשרה בחברה, תגמול הוני באמצעות מגוון מכשירי תגמול הוני שיהיה כפוף למפורט להלן.

13.1. **תקופת הבשלה** - כל תגמול הוני יבשיל במנות קבועות מראש. תקופת ההבשלה לא תפחת משלש שנים עד הבשלה של מלוא התגמול ההוני. תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת בכל מקרה משנה אחת ממועד הענקת התגמול ההוני. התנאים של התגמול ההוני עשויים לכלול הוראות בדבר האצת הבשלה, כפי שיוגדר בתוכנית התגמול ההוני הרלבנטית.

13.2. **תקופת המימוש** - במקרה של הענקת כתבי אופציה, כתבי האופציות יהיו ניתנים למימוש בתוך לא יותר מארבע שנים ממועד ההבשלה, בהתאם להוראות תכנית האופציות (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או כתב ההקצאה לעניין מימוש אופציות בעת סיום כהונת נושא המשרה.

13.3. **מחיר המימוש** -

במקרה של הענקת אופציות למניות, מחיר המימוש של אופציות למניות ייקבע בהתאם לאחת החלופות הבאות:

(א) ממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, בתוספת פרמיה כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון; או

(ב) ממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, ללא תוספת פרמיה. במקרה כאמור בפסקה (ב) זו, מחיר המימוש יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן; או

(ג) ממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב-30 ימי המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה, ללא תוספת פרמיה ומבלי שמחיר המימוש יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

13.4. מחיר המימוש עשוי להיות כפוף להוראות התאמה כפי שייקבע בתכנית האופציות (בהתאם לנוסח התכנית מעת לעת) או בכתב ההקצאה.

¹⁰ ביחס לתגמול הוני של מנכ"ל החברה יחולו הוראות חלק ז' למדיניות.

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

13.5. במקרה של הענקת מניות חסומות או יחידות מניה חסומות, הבשלה או מימוש של מניות חסומות או יחידות מניה חסומות יכול שיותנו בעמידה ביעדים או אבני דרך או בהתרחש אירוע מסוים, אשר יקבעו מראש ובכפוף להמשך העסקה (או מתן שירותים) רציפה בחברה או בחברת בת. במקרה של יעדים מבוססי דוחות כספיים (ניהוליים או חשבונאיים), יחול סעיף 11.6 למדיניות (השבה במקרה של תשלום תמריץ שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה) בשינויים הנדרשים וכפי שייקבע בתכנית התגמול ההוני.

13.6. מימוש לפי שווי ההטבה - ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע במסגרת תכנית תגמול הוני כי מימוש או המרה של ניירות ערך למניות החברה ייעשה לפי שווי ההטבה הגלום בהן ("Cashless").

13.7. תקרת שווי הוגן של התגמול ההוני במועד ההענקת - השווי ההוגן השנתי המצטבר של תגמול הוני אשר יוענק לנושא משרה בחברה, במועד ההענקת, ואשר יוערך על פי סך השווי הכלכלי במועד ההענקת מחולק באופן שווה במספר השנים עד מועד הבשלה מלאה, לא יעלה על סך של 3,500,000 ש"ח לשנה¹¹. בנוסף, לגבי תגמול הוני ספציפי כלשהו, האורגנים המוסמכים של החברה רשאים לקבוע תקרה לשווי המימוש של התגמול ההוני.

14. יובהר כי העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה וכי התגמול ההוני של נושאי המשרה יהא כפוף להוראות תכנית התגמול ההוני הרלבנטית.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע הוראות נוספות בקשר עם תכנית התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מהתקרות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

חלק ה' - חבילת התגמול הכוללת; שינויים בתנאי ההעסקה

15. תגמול נושאי המשרה בחברה מבקש לשמור על יחס סביר וראוי בין תגמול נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן המועסקים בחברה), אשר יש בו כדי לשמור על יחסי עבודה תקינים בחברה.

לאור הפריסה הבינלאומית של פעילות הקבוצה, ובהתחשב בכך שמטה הנהלת הקבוצה אחראי לניהול כולל של הקבוצה, היחס הרלבנטי לבחינה בקבוצה הינו בין תגמול נושאי המשרה לבין עלות השכר¹² הממוצעת והחציונית של כל עובדי החברה והחברות המאוחדות שלה (להלן בסעיף זה: "**החברה**"). במסגרת גיבוש המדיניות, ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו יחס זה וקבעו כי הינו סביר וראוי, וזאת בין היתר בהתחשב באופי הפעילות של החברה ובמורכבות שקיימת בחברה: מחד, החברה הינה חברה תעשייתית הפועלת בענף המזון, פועלת לכל אורך שרשרת הערך החל משלב הייצור הבסיסי, מייצרת במפעליה השונים ברחבי העולם את מרבית מוצרי המזון שהינה מוכרת ומפיצה, ומעסיקה באופן ישיר אלפי עובדים; מאידך, החברה הינה חברה בעלת היקף פעילות גדול, הפועלת בפריסה בינלאומית רחבה, והמחזיקה בפורטפוליו עסקי מורכב, פועלת בגיאוגרפיות שונות ובקטגוריות מוצרים שונות, תוך קיום שיתופי פעולה ושותפויות, באופן שהמורכבות הניהולית גבוהה ביותר ומחייבת ניהול של מערכת גלובלית בתנאי תחרות עזה. כתוצאה מכך,

¹¹ יצוין כי לאור כך שתקופת המדיניות היא שלוש שנים, תקרת השווי ההוגן נקבעה כגבוהה מהשווי הנוכחי של התגמול ההוני שהוענק לנושאי המשרה.

¹² "שכר" - כהגדרתו בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, התשנ"ט-1999.

קיימת הבחנה מובנית בין מאפייני התפקידים השונים בחברה, לרבות הבדלים מהותיים ברמת האחריות והתשומות הנדרשות בתפקידים השונים בחברה, וקיימת הבחנה נדרשת ביחס לתגמול עובדי החברה בתפקידיהם השונים¹³.

ביחס לנושא משרה המנהל פעילות מסוימת (כגון, פעילות של החברה בישראל, פעילות הקפה, פעילות המים) ייבחן היחס בין תגמול נושא המשרה לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של העובדים (לרבות עובדי הקבלן) של אותה פעילות.

ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מעת לעת וכן בכל מקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה בחברה את סבירותו של היחס האמור בהתחשב בפרמטרים האמורים לעיל.

16. בכל מקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, עשויים לבחון האורגנים של החברה לפי שיקול דעתם, בין יתר השיקולים, גם את היחס בין חבילת התגמול הכוללת של נושא המשרה לנתונים השוואתיים של חבילת התגמול הכוללת של נושאי משרה בדרג או בתפקיד דומה (ככל שניתן) ב"חברות המדגם".

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

חלק ו' - תגמול יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה

18. כללי, מדיניות התגמול לגבי יו"ר דירקטוריון פעיל - תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה ייקבעו בהתאם להוראות חלק א', ב', ג', ד' ו-ה' למדיניות התגמול, למעט ההוראות הספציפיות אשר נקבעו בחלק ו' זה, כמפורט להלן:

18.1. חלק ב', רכיב התגמול הקבוע - הוראות סעיף 7 למדיניות ביחס להסתגלות לא יחולו לגבי יו"ר דירקטוריון שהוא בעל שליטה בחברה.

18.2. חלק ג', תמריצים
יו"ר הדירקטוריון יהא זכאי לתמריץ שנתי מחושב ולמענק מיוחד בהתאם לאמור בחלק ג' למדיניות, בשינויים הבאים:

18.2.1. סעיף 11.1.2, אופן חישוב התמריץ השנתי המחושב - נוסחת התמריץ המחושב של יו"ר הדירקטוריון תהא כדלקמן:

התמריץ השנתי המחושב ייקבע בהתאם למידת העמידה ביעדים פיננסיים כמפורט בסעיף 11.1.2 למדיניות.

ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו לפחות 2 יעדים פיננסיים ליו"ר הדירקטוריון מבין היעדים המפורטים בסעיף 11.1.2 לעיל. משקלו של כל אחד מהיעדים הפיננסיים ינוע בין 10% ל- 90%, כך שסך משקלות כל היעדים יהיו 100%.

¹³ יובהר כי היחס כאמור לעיל בין עלות תנאי כהונה של מנכ"ל החברה (שכר בסיס, כולל הפרשות לסוציאליות, תנאים נלווים, לרבות תנאי פרישה, תמריץ בפועל ותגמול הוני לפי שווי כלכלי) לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והחברות המאוחדות שלה (כולל עובדי קבלן) (בהתבסס על נתוני שנה קלנדרית 2021), הינו פי 41 ופי 55, בהתאמה. היחס האמור בין עלות נוכחית של תנאי כהונה של יו"ר הדירקטוריון הפעיל של החברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והחברות המאוחדות שלה (כולל עובדי קבלן) (בהתבסס על נתוני שנה קלנדרית 2021), הינו פי 24 ופי 32, בהתאמה. היחס האמור של יתר נושאי המשרה בחברה (שאינם דירקטורים, בהתבסס על חבילת התגמול הממוצעת של נושאי המשרה כאמור) בהשוואה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והחברות המאוחדות שלה (בהתבסס על נתוני שנה קלנדרית 2021), הינו פי 22 ופי 30, בהתאמה.

לצורך בחינת מידת השגת היעדים הפיננסיים בפועל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לנטרל מהדוחות הכספיים, הניהוליים ו/או החשבונאיים, ביצועים ותוצאות חד פעמיים כמפורט בסעיף 11.9 לעיל.

אופן חישוב התמריץ השנתי המחושב:

עבור כל יעד יוגדרו: הביצוע המינימאלי ("ערך מינימום") שמתחתיו לא תהיה זכאות לתמריץ ואשר הציון בגינו יעמוד על 50%, הביצוע המהווה עמידה ביעד ואשר הציון בגינו יעמוד על 100% ("היעד") והביצוע המקסימאלי ("ערך מקסימום") המזכה בתמריץ המקסימאלי ואשר הציון בגינו יעמוד על 133.33%.
ערך המינימום עבור כל יעד לא יפחת מ- 70% מהיעד.
עמידה מתחת לערך המינימום של מדד מסוים תאפס את הציון של אותו המדד.
הציון עבור ביצועים בטווח שבין הביצוע המינימלי ליעד ובין היעד לביצוע המקסימלי יחושב באופן ליניארי.

התמריץ יקבע בהתאם לציון המשוקלל בכל היעדים, כדלקמן:

ציון משוקלל בכל היעדים	תמריץ במונחי מספר משכורות בסיס חודשיות ¹⁴
0%	0
50%	4.5
100%	*9
133.33%	12

* תמריץ מטרה עבור עמידה ב- 100% מהיעדים.

התמריץ עבור ביצועים בטווח שבין הציונים לעיל יחושב באופן ליניארי. לדוגמה: התמריץ בגין ציון משוקלל 80% יעמוד על 80% מתמריץ המטרה, והתמריץ בגין ציון משוקלל 110% יעמוד על 110% מתמריץ המטרה.

18.2.2. סעיף 11.2, תמריץ שנתי - חלק בשיקול דעת - יו"ר הדירקטוריון לא יהא זכאי לתמריץ בשיקול דעת.

18.2.3. סעיף 11.5, תקרת התמריץ השנתי - התמריץ השנתי הכולל (כאמור בס"ק 18.2.1 להלן) של יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על סכום השווה ל-12 משכורות בסיס חודשיות¹⁴ של יו"ר הדירקטוריון בתוספת מע"מ ובלבד שלא יעלה על סך של 2,300,000 ש"ח, בתוספת מע"מ (צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול).

18.2.4. סעיף 12, מענק מיוחד - יינתן (במידה שיינתן) בכפוף לאישור ועדת תגמול, דירקטוריון ואסיפה כללית של החברה.

18.3. חלק ד', תגמול הוני - הוראות חלק ד' למדיניות ביחס לתגמול הוני לא יחולו לגבי יו"ר דירקטוריון שהוא בעל שליטה בחברה.

19. תנאי הכהונה של יו"ר דירקטוריון החברה, הגב' עופרה שטראוס, כפי שאושרו באסיפה הכללית של החברה מעת לעת, מהווים חלק בלתי נפרד ממדיניות תגמול זו.

¹⁴ לצורך חישוב התמריץ השנתי, "משכורת הבסיס החודשית" הינה שכר הבסיס כמפורט בס' 4.3 לעיל, ובהתאמה, ליו"ר הדירקטוריון במונחי דמי ניהול חודשיים בניכוי שווה ערך של התנאים הנלווים, כלומר 175,000 ש"ח, בתוספת מע"מ.

חלק ז' - תגמול מנכ"ל החברה

20. תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה ייקבעו בהתאם להוראות חלקים א'-ה' למדיניות התגמול, למעט ההוראות הספציפיות אשר נקבעו בחלק ז' זה, כמפורט להלן:

20.1. חלק ג', תמריצים - המנכ"ל יהא זכאי לתמריץ שנתי (תמריץ שנתי מחושב ותמריץ בשיקול דעת) ולמענק מיוחד בהתאם לאמור בחלק ג' למדיניות, בשינויים הבאים:

20.1.1. סעיף 11.1.2, אופן חישוב התמריץ השנתי המחושב - נוסחת התמריץ המחושב של מנכ"ל החברה תהא כדלקמן:

התמריץ השנתי המחושב ייקבע בהתאם למידת העמידה ביעדים פיננסיים כמפורט בסעיף 11.1.2 למדיניות ו/או ביעדים פונקציונליים שיכללו יעדים כגון: עמידה ביעדי התוכנית האסטרטגית, נתח שוק, תשואת מחיר מניה, פרודוקטיביות והתייעלות בסעיפי הוצאות תקציביים.

ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו למנכ"ל לפחות 2 יעדים פיננסיים. משקלו של כל אחד מהיעדים הפיננסיים ינוע בין 10% ל- 90%, כך שסך משקלות כל היעדים יהוו 100%.

לצורך בחינת מידת השגת היעדים הפיננסיים בפועל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לנטרל מהדוחות הכספיים, הניהוליים ו/או החשבונאיים, ביצועים ותוצאות חד פעמיים כמפורט בסעיף 11.9 לעיל.

אופן חישוב התמריץ השנתי המחושב למנכ"ל הקבוצה יבוצע כאמור בסעיף 18.2.1 לעיל.

20.1.2. סעיף 11.5, תקרת התמריץ השנתי - התמריץ השנתי הכולל (תמריץ שנתי מחושב כאמור בס"ק 20.1.1 ותמריץ בשיקול דעת כאמור בסעיף 11.2 לעיל) של המנכ"ל לא יעלה על סכום השווה ל-15 משכורות בסיס חודשיות (ברוטו) של המנכ"ל ובלבד שלא יעלה על סך של 2,500,000 ש"ח (צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול).

20.1.3. סעיף 12, מענק מיוחד - בנוסף לאמור בסעיף 12, המענק המיוחד של המנכ"ל ביחד עם התמריץ בשיקול דעת של המנכ"ל לא יעלו יחדיו על הגבוה מבין סך של 3 משכורות בסיס חודשיות או 25% מהרכיב המשתנה בפועל.

20.2. חלק ד', תגמול הוני

מדיניות החברה באשר לתגמול הוני למנכ"ל הינה בהתאם לאמור בחלק ד' למדיניות, בשינויים הבאים:

20.2.1. סעיף 13.7, תקרת שווי הוגן של התגמול ההוני במועד ההענקה - הסעיף יוחלף בסעיף הבא: השווי ההוגן השנתי של תגמול הוני אשר יוענק למנכ"ל, במועד ההענקה, ואשר יוערך על פי סך השווי הכלכלי במועד ההענקה מחולק באופן שווה במספר השנים עד מועד הבשלה מלאה, לא יעלה על שיעור של 200% משכר הבסיס השנתי של המנכ"ל, בתוספת "תמריץ המטרה" כהגדרתו בסעיף 20.1.1 למדיניות.

20.2.2. תנאי התגמול ההוני לרבות כמות האופציות ו/או המניות החסומות, תקופת ההבשלה ותקופת המימוש ייקבעו על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון ובאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

21. תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה, כפי שיאושרו באסיפה הכללית של החברה מעת לעת, מהווים חלק בלתי נפרד ממדיניות תגמול זו.

חלק ח' - תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים (שאינם מועסקים בחברה)

22. **כללי** - תנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה נועדו להבטיח את עצמאותם, הפעלתם שיקול דעתם החופשי, לאפשר לדירקטורים להשקיע את התשומות הנדרשות על מנת לקיים את תפקידיהם וחובותיהם על פי הדין ולפעול בצורה מקצועית ואחראית לטובתה של החברה, וכן לאפשר לחברה לגייס דירקטורים מיומנים, בעלי ניסיון, ידע, מומחיות וכישורים למילוי תפקידם.

23. גמול והחזר הוצאות

23.1. הדירקטורים של החברה יהיו זכאים לגמול שנתי ולגמול השתתפות מהחברה ו/או מחברות בנות בהתאם לגמול המשולם לדח"צים בחברה, ולפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול") (או בהתאם להוראת דין אחרת אשר תוסיף ו/או תחליף תקנות אלו) בגין כהונתם כחברי דירקטוריון בחברה ו/או בחברות הבנות, לפי העניין, בהתחשב בדרגתה של החברה (כפי שתהא מעת לעת), וזאת על פי הסכום הקבוע או המירבי כהגדרתם בתקנות הגמול (לפי סיווגם כדירקטור רגיל או כדירקטור מומחה, לפי העניין).

23.2. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר מלא של הוצאות סבירות שהוציאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו או במסגרת תפקידם כדירקטורים. ביחס לדירקטורים חיצוניים ודירקטורים בלתי תלויים יחולו ההוראות הקבועות בחוק החברות ובתקנות הגמול.

23.3. החברה תהיה רשאית לשלם לדירקטור שאינו בלתי תלוי תמורה עבור קבלת שירותים, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי דין.

חלק ט' - פטור, שיפוי וביטוח נושאי משרה

24. בכפוף לאמור בתקנון החברה, ובכפוף להוראות חוק החברות, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לקבל מהחברה פטור, מראש ובדיעבד, מאחריותם, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפיה במידה המרבית המותרת על פי כל דין. על אף האמור יובהר, כי הפטור שיינתן, אם וככל שיינתן, לא יחול על החלטה שקיבל נושא המשרה או על עסקה שאושרה על ידו ושלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה עניין אישי באישורה.

25. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה (בנוסחם כפי שיהיה מעת לעת), לקבלת כתב התחייבות לשיפוי מראש בשל חבות או הוצאה שהוטלה על נושא המשרה או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה, בהתאם לנהוג בחברה מעת לעת, ובלבד שגובה השיפוי הכולל לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים המאוחדים האחרונים שפורסמו לפני מועד התשלום בפועל של השיפוי.

כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לשיפוי בדיעבד בשל חבות או הוצאה שהוטלה על נושא המשרה או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה.

26. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made", ביטוח מסוג "Run Off", ביטוח

מסוג Public offering securities insurance (POSI), או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה, בהתאם להחלטות האורגנים המוסמכים של החברה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לדירקטורים ונושאי משרה אשר מכהנים ו/או שיהיו ו/או אשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות הבנות שלה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה או שלבעלת השליטה יש עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על פי התנאים המפורטים להלן, וועדת התגמול אישרה זאת:

גבול האחריות לא יעלה על 200 (מאתיים) מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה; עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה; ההתקשרות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

בנוסף, הדירקטורים ונושאי המשרה בחברה שמכהנים כנושאי משרה בחברת בת של החברה יהיו זכאים לקבלת כיסוי ביטוחי גם במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה של אותה חברת בת במידה שהיא תתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

27. הזכאות לפטור ו/או שיפוי ו/או ביטוח כאמור לעיל תחול גם ביחס לפטור ו/או שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו מטעם החברה או על פי בקשתה כנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה, כפי שתהיינה מעת לעת.

28. הזכאות לפטור ו/או שיפוי ו/או ביטוח כאמור תחול, בתנאים שאינם עדיפים, גם על נושאי משרה שהם ו/או קרוביהם בעלי שליטה בחברה ו/או שלבעלי השליטה יש עניין אישי בהם, כפי שיהיו מעת לעת.

חלק י' - פרשנות והוראות כלליות

29. מקום בו הוראות הדין, כפי שיחולו מעת לעת, יאפשרו מתן הקלות בנוגע לאופן תגמול נושאי משרה ו/או בנוגע לאופן הליכי אישור תגמול נושאי משרה, בכפוף לאישור ועדת תגמול ודירקטוריון החברה, יחולו הוראות אלו על החברה ויהיו חלק ממדיניות תגמול זו.

30. מונחים המצוינים במדיניות התגמול תובא הפרשנות הקבועה להם בחוק החברות, התשנ"ט-1999, אלא אם נאמר במפורש אחרת.

31. תנאי התגמול הקבועים במסגרת מדיניות זו קובעים את המסגרת הכללית לתגמול נושאי המשרה בחברה, אינם מקנים לנושאי המשרה זכויות כלשהן, אינם פוגעים בזכויות המוקנות להם עפ"י הדין ואינם מהווים חוזה לטובת צד ג'. במסגרת תנאי ההעסקה הספציפיים של כל נושא משרה ייקבעו ההסדרים הפרטניים שיחולו בקשר לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה.

32. מקום בו נקבע במדיניות התגמול כי לוועדת התגמול או לדירקטוריון הסמכות לאשר פעולה מסוימת, תוקנה לוועדת התגמול או לדירקטוריון (לפי העניין) הסמכות לעשות כן על פי שיקול דעתם, ללא צורך באישור נוסף.

33. מקום בו נקבעה בתכנית התגמול תקרה לרכיב גמול מסוים, או טווח לרכיבי גמול מסוימים, יהיו רשאים ועדת התגמול או הדירקטוריון לקבוע כל סכום של תגמול אשר אינו חורג מהתקרה האמורה, או מהטווח, לפי שיקול דעתם. ככל שלנושא משרה יוענק תגמול נמוך מהתגמול המתואר במדיניות זו הדבר לא יהווה חריגה מהוראות מדיניות זו.

34. נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב תגמול כלשהו, באופן חד פעמי או לתקופה מסוימת, וזאת מבלי לגרוע מזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת רכיב התגמול עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).
35. החברה תהא רשאית להתקשר עם נושאי משרה בהסכמים ו/או התקשרויות אחרות בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות, התשנ"ט-1999, בכפוף לאישורן על פי דין.
36. עקרונות מדיניות התגמול תחולנה במלואן גם במקרה בו ההתקשרות עם נושא המשרה הינה באמצעות חברת ניהול בשליטת נושא המשרה חלף התקשרות בהסכם העסקה עם נושא המשרה, ובהתאמות הנדרשות.
37. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי משרה בה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה בחברה יכול שתיעשה באמצעות החברה או באמצעות חברת בת של החברה.