

ישראייר גרופ בע"מ

(“החברה”)

30 במאי 2023 ביולי 2023

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ (“הבורסה”)
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך (“הרשות”)
<http://www.isa.gov.il>

באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.,

הנדון: הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה והודעה בדבר הצעה פרטית שאינה הצעה פרטית מהותית

הודעה בדבר כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (“חוק ניירות ערך”), חוק החברות, תשנ"ט-1999 (“חוק החברות”), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (“תקנות הדיווח” או “תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים”), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000 (להלן: “תקנות הקצאה פרטית”), תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 (להלן: “תקנות מומחיות חשבונאית ופיננסית”), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) תשס"ו-2005 (להלן: “תקנות הצבעה בכתב”), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א – 2001 (להלן: “תקנות בעל שליטה”), ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא על סדר היום), תש"ס-2000 (להלן: “תקנות האסיפה”), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס **ביום ד', 5 ביולי 2023**, בשעה 17:00, במשרד היועצים המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרחוב תובל 40, רמת גן 5252247 (מגדל ספיר, קומה 21). (להלן: “האסיפה”).

1. חלק א' – רקע

1.1. ביום 21 בינואר 2021, החברה השלימה את רכישת השליטה בחברת ישראייר תעופה ותיירות בע"מ (להלן “חברת הבת”), אשר מהווה את פעילותה היחידה של החברה. כאשר החל מיום 30 בדצמבר 2021, השלימה החברה את רכישת מלוא ההון המונפק והנפרע של חברת הבת (100%).¹

1.2. ביום 20 ביוני 2022, החברה השלימה הנפקה של ניירות ערך לציבור שבעקבותיה נרשמו ניירות הערך של החברה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

¹ לפרטים נוספים בדבר ההליך לרכישת חברת הבת ראה סעיף 1.2.1.3 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 כפי שדווח ביום 31 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-040495).

1.3. בהמשך לאמור לעיל, החברה פעלה לטובת קיום הלימה בין החברה לבין חברת הבת אשר מהווה את פעילותה של החברה. כך, החברה החליטה על איחוד דירקטוריון החברה ודירקטוריון חברת הבת. בנוסף, החברה שכרה את שירותיה של חברה חיצונית אשר ליוותה את תהליך בניית מדיניות התגמול של החברה, כך שזו תשקף את צרכי החברה בראי פעילותה, פעילות חברות הדומות לחברה ומצב השוק. האמור כלל, בין היתר, בחינת אלטרנטיבות השכר המוצעות בשוק לאדם בעל כישורים כגון נושאי המשרה הנדונים או דומים להם, אשר בידיהן לשמר כוח אדם קיים וכן לגייס כוח אדם חדש בתנאי תחרות; בהמשך הנהלת החברה והנהלת חברת הבת בנו מתווה של גמול הוני אשר עניינו קידום פעילות החברה בראי טווח ארוך.

1.4. בהתאם לאמור, ביום 18 במאי 2023, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול והביקורת בישיבה אשר התקיימה ביום 17 במאי 2023 ונעלה ביום 18 במאי 2023, אזי ביום 18 במאי 2023 דירקטוריון החברה קיבל מספר החלטות הכוללות את עדכון תכנית תגמול הוני לנושאי המשרה ועובדי החברה אשר אושרה לראשונה ביום 15 ביולי 2020 (להלן: "התוכנית"), פרסום מתאר נושאי משרה ועובדים, עדכון מדיניות התגמול של החברה, מינוי המנהל הכללי של חברת הבת, מר אורי אליעזר סירקיס, סמנכ"לית הכספים של חברת הבת, הגב' לי מארי טמסוט והיעצת המשפטית הראשית ומזכירת חברת הבת, עו"ד חן רייטר, כך שיכהנו בתפקיד זהה לתפקידם בחברת הבת, גם בחברה, והכל בכפוף לאישור תנאי הגמול של מר סירקיס, כמפורט בסעיף 3 לדוח זה להלן. כמו כן, נתקבלו החלטות על הקצאה של כתבי אופציה (לא רשומים) לעובדי חברת הבת, לרבות ניצעים אשר יוגדרו כנושאי משרה עם מינויו של מר סירקיס כמנהל הכללי של החברה, וכן הענקה, בין היתר, לטייסי חברת הבת, והכל כמפורט כדלקמן.

חלק ב' – הנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה וההחלטות המוצעות בעניינם:

2. נושא מס' 1: אישור והארכת מדיניות התגמול של החברה

2.1. **נוסח ההחלטה המוצעת:** "מוצע בזאת לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות, בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זה, וזאת למשך תקופה בת שלוש (3) שנים, החל ממועד יום אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה".

2.2. כאמור לעיל, בהמשך להשלמת הליך הרכישה של חברת הבת, החברה פעלה לביצוע הלימה בין פעילות חברת הבת לחברה. לטובת האמור, בין היתר, החברה שכרה את שירותיה של חברה חיצונית אשר ליוותה את תהליך בניית מדיניות התגמול בהתאם לצרכי החברה בראי פעילותה, פעילות חברות הדומות לחברה ומצב השוק, כך, נבחנו אלטרנטיבות השכר המוצעות בשוק לאדם בעל כישורים כשל נושא המשרה הנדון או דומים להם, אשר בידיהן לשמר כוח אדם קיים וכן לגייס כוח אדם חדש בתנאי תחרות;

2.3. בהתאם לאמור, ביום 18 במאי 2023, ועדת התגמול והביקורת, ודירקטוריון החברה החליטו על עדכון מדיניות התגמול של החברה, וזאת בהתאם לנוסח המצ"ב כנספח א', לדוח זימון זה.

2.4. תמצית נימוקי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור עדכון מדיניות התגמול

2.4.1. תכליתה של מדיניות התגמול, ככל הניתן לייצר תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה ובחברת הבת, בהתחשב, בין השאר, בהבטחת תגמול הוגן לנושאי המשרה, אשר תחזק את הקשר בינם לבין החברה, חברת הבת וחברות בשליטתן ולתמרץ את נושאי המשרה להגשת יעדים, אשר יקדמו את מטרות החברה וחברת הבת, ותכנית העבודה של אלו הן בטווח המידי והן בראיה ארוכת טווח, ובכלל זה מגדירה גם את היחס הראוי בין הרכיבים המשתנים לקבועים מסך חבילות התגמול, תוך שניתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה הבכירים בחברה;

2.4.2. מדיניות התגמול המעודכנת יוצרת הלימה בין האינטרסים של נושאי המשרה, לבין האינטרסים של החברה וכן של בעלי מניות החברה.

2.4.3. גיוס ושימור מנהלים איכותיים וראויים מהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוח עסקי החברה והצלחתה לאורך זמן.

2.4.4. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה, אופי החברה ומורכבות פעילותה.

2.4.5. הרכיבים במדיניות התגמול נקבעו ונבחנו בשים לב לתפקידי נושאי המשרה ותרומתם לחברה.

2.4.6. נקבע כי בבואם לקבוע את תנאי הכהונה והעסקה של כל נושא משרה, האורגנים האחראים על האמור יבחנו את מכלול הסיכונים של החברה ויעדי החברה הכלליים, לרבות, שמירה על איתנותה הפיננסית וזאת, במידת האפשר, תוך שיפור והרחבה של היקף פעילות החברה, והצורך בכוח אדם איכותי ובעל ניסיון בתחום פעילות החברה לשם הבטחת עמידת החברה במטלותיה. יובהר כי פעילות החברה מתבצעת באמצעות חברת הבת, בתחום תיירות מובילה אשר מתמחה בייצור, שיווק, הפצה ומכירה של חבילות טיסה ושירותי תיירות ליעדים בינלאומיים המותאמים לקהל הישראלי היוצא מישראל וכן חבילות נופש פנים ארציות.

2.5. להלן פירוט בדבר עיקר השינויים המוצעים במדיניות התגמול, אשר כאמור לעיל, עודכנו מהותית לאור שינויה של החברה מחברה ללא פעילות לחברה המחזיקה בפעילות חברת הבת

2.5.1. קביעה לפיה חריגה עד לשיעור של 10% מהקביעות במסגרת מדיניות התגמול מבלי שהאמור יחשב כחריגה ו/או סטייה מהוראות מדיניות התגמול, למעט בקשר עם מענקים בשיקול דעת לנושאי משרה אשר אינם כפופים למנהל הכללי;

2.5.2. עדכון התקרה למרכיבי התגמול הקבוע והמשתנה, כך שיהיו בהלימה לפעילות החברה כפי שהיא לאחר השלמת רכישת חברת הבת;

2.5.3. עדכון אופן קביעת התגמול המשתנה, לרבות עדכון בקשר עם האפשרות ליתן גמול הוני;

2.5.4. עדכון היחס בין הגמול הקבוע לרכיש המשתנה;

2.5.5. עדכון סעיף אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של מנכ"ל החברה, אשר אינם חורגים מתקרות מדיניות התגמול, יהיו טעונים אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד; בקשר עם נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, אזי שינוי לא מהותי בקשר לאלו, באופן אשר אינו חורג מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול, יהיו כפופים לאישורו של מנכ"ל החברה;

2.5.6. עדכון התנאים הנלווים שניתן להוסיף לגמול הקבוע;

2.5.7. עדכון המסגרת לפוליסת הביטוח ועדכון כתב הפטור והשיפוי במסגרתו נקבע, כי סך היקף הפטור ו/או השיפוי לא יעלה על 25% מהון העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים האחרונים של החברה, כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי. כתב הפטור והשיפוי מצ"ב כנספח ב' לדוח זה. יובהר כי בקשר עם כתבי פטור, אזי הפטור לא יחול במקרה של הפרת חובת הזהירות בהחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי.

2.6. יובהר כי האמור בסעיפים 3 ו-4 לדוח זה להלן, אשר עניינם עדכון תנאי הכהונה של מנכ"ל החברה המיועד, ובכפוף למינוי, מינוי נושאי משרה בחברה ובחברת הבת, וכן עדכון תנאי הגמול של יו"ר דירקטוריון החברה, אשר מובאים לאישור במסגרת זימון זה, עומדים בתנאי מדיניות התגמול המובאת.

2.7. במסגרת ישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 17 במאי 2023 ונעלה ביום 18 במאי 2023, השתתפו: גב' אורנה לביא שטיינר (דח"צ), מר יצחק קיאל (דח"צ) ומר עמי ברלב. במסגרת ישיבת. במסגרת ישיבת דירקטוריון החברה מיום 18 במאי 2023 במסגרתה אושרה ההחלטה, השתתפו: מר מוטי חזן (יו"ר), מר שלום חיים (דירקטור ומנכ"ל), גב' אורנה לביא שטיינר (דח"צ), מר יצחק קיאל (דח"צ), מר רונן ניסים צדיק (דב"ת), ומר עמי ברלב. *מר מוטי חזן ומר שלום חיים לא השתתפו בהצבעה בעניין הגמול המוצע של מר חזן.

2.8. לפרטים נדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה ראו האמור בסעיף 5.13 בדוח זה להלן. יובהר, ראשית, כי לדבוקת השליטה בחברה ישנו עניין אישי באישור אימוץ מדיניות התגמול מכוח העובדה שמנכ"ל ודירקטור החברה, מר שלום חיים, הינו אחד מבעלי השליטה (בשרשור סופי) בחברה וכן יו"ר דירקטוריון החברה, מר מרדכי (מוטי) חזן הינו צד הקשור למר רמי לוי, שאף הוא אחד מבעלי השליטה בחברה (בשרשור סופי). לפרטים נוספים ראה תקנה 26 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 כפי שדווח ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967). כן יובהר, כי למיטב ידיעת החברה, במהלך השנתיים האחרונות החברה לא הושלמה עסקה מסוגה של אישור מדיניות התגמול המוצעת או עסקאות הדומות לה אשר לבעלת השליטה היה בהן עניין אישי. זאת ועוד, לאור העובדה שמדיניות התגמול חלה על כל נושאי המשרה בחברה, כל נושאי המשרה המכהנים הינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה.

3. נושא מס' 2: אישור תנאי הגמול של מר אורי אליעזר סירקיס כמנהל הכללי של החברה

נוסח ההחלטה המוצעת: " מוצע בזאת לאשר את תנאי הגמול של מר אורי אליעזר סירקיס כמנהל הכללי של החברה, וזאת החל ממועד אישור האסיפה הכללית של החברה, כאשר בכפוף לאישור תנאי הגמול המפורטים בדוח האסיפה זה, מר סירקיס יכהן הן כמנהל הכללי של החברה והן כמנהל הכללי של חברת הבת והכל כמפורט בדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה."

3.1. במסגרת תפקידו וכהונתו, כמנהל הכללי של חברת הבת, מר אורי אליעזר סירקיס מוביל מנהל את פעילות קבוצת ישראייר, ובנוסף מסייע בקידום ופיתוח עסקיה של החברה, תוך השקעת מירב זמנו, מרצו וניסיונו.

3.2. בהמשך לפעולות החברה לטובת הידוק הקשר בין החברה לבין חברת הבת, אשר מהווה את פעילותה היחידה, החברה מתכבדת לדווח כי ביום 18 במאי 2023, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו כי בכפוף לאישור מדיניות התגמול ותנאי הגמול של מר סירקיס המובאים בדוח זימון זה לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, אזי החל מאותו מועד, מר סירקיס יכהן כמנהל הכללי של החברה, זאת בנוסף לכהונתו כמנהל הכללי של חברת הבת (להלן: "המועד הקובע").

3.3. בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה, מוצע לאשר למר סירקיס את תנאי הגמול הבאים עבור כהונתו.

3.3.1. **גמול קבוע.** מר סירקיס יהא זכאי לגמול הקבוע לו הוא זכאי היום, שהינו כ-117.8 אלפי ש"ח המוצמדים למדד הנוכחי.

3.3.2. **גמול משתנה – מענקים.** מר סירקיס יהא זכאי למענק בגובה של עד ל-18.5 משכורות ברוטו (בהתאם למפורט בסעיף 3.3.1 לעיל, קרי, מוצמדים למדד), וזאת, בין היתר, בכפוף לעמידה ביעדים, כמפורט כדלקמן:

א. **חלוקת הרכיבים.** בכפוף לעמידה ביעדים המפורטים בסעיף ב' להלן, יהא זכאי מר סירקיס למענק בגובה של עד ל-15.28 משכורות. בנוסף, מר סירקיס יהא עשוי להיות זכאי למענק בגובה של 2 משכורות, בהתאם לעמידתו ביעדים אישיים/יחידתיים אשר יקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. בנוסף, מר סירקיס עשוי להיות זכאי למענק בגובה 2 משכורות נוספת, וזאת בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ב. **הרכיב הכלל חברתי.** ככל והחברה תציג רווח של עד ל-20 מיליון ש"ח בדוחותיה המאוחדים השנתיים, אזי מר סירקיס יהא זכאי למענק בשיעור של 3% מהרווח (קרי, עד לסך של 600 אלפי ש"ח). ככל והחברה תציג רווח כאמור, שבין 20 מיליון ש"ח ל-40 מיליון ש"ח, מר סירקיס החברה יהא זכאי למענק נוסף בגובה 3.5% מהרווח האמור (קרי, עד לסך של 700 אלפי ש"ח תוספת). ככל והחברה תציג רווח כאמור, בגובה של מעל ל-40 מיליון ש"ח עד לרווח של 51.1 מיליון ש"ח, אז מר סירקיס יהא זכאי למענק של 4.5% מהרווח האמור (קרי, עד לסך של 499,500 אלפי ש"ח).

הגדרת המונח "רווח" לצורך סעיף 6.2.2(ב) זה, יוגדר כדלקמן: רווח נקי שנתי, בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, בנטרול השפעת מיסים נדחים על רווח והפסד, ובנטרול השפעת הוצאות שכר בגין תשלום מבוסס מניות (וזאת לאור העובדה כי אין באמור להשפיע על ההון של החברה).

3.3.3. **מענק משתנה – תגמול הוני.** בנוסף לאמור, הוחלט כי בכפוף לאישור מינויו של מר סירקיס כמנכ"ל החברה, אזי תבוצע הקצאה פרטית למר סירקיס של 3,072,642 כתבי אופציה (לא רשומים) כאשר כל כתב אופציה (לא רשום) ניתן למימוש למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב, במחיר מימוש של 112 אגורות (1.12 ש"ח) לכל כתב אופציה (לא רשום), כאשר האופציות יובשלו על פני תקופה בת 3 שנים ותקופת המימוש תהא בת 4 שנים ממועד ההענקה. יתר תנאי כתב האופציה יהיו בהתאם לתוכנית ולפירוט נוסף בדבר ניירות הערך המוצעים ראה סעיף 5 להלן.

3.3.4. מר סירקיס יהא זכאי לכיסוי של פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה בכירה ויוענק לו כתב פטור ושיפוי בהתאם לנוסח המקובל בחברה

3.4. יצוין כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, לאחר שבחנו את העסקה, כי היא אינה מהווה "חלוקה" כמשמעותה בחוק החברות.

3.5. כן נקבע בהחלטה האמורה, כי בכפוף למינויו של מר סירקיס כמנהל הכללי של החברה, אזי ייכנס לתוקפו מינויו של שני נושאי משרה חדשים בחברה: (א) הגב' לי מארי טמסוט, אשר נכון למועד דיווח זה מכהנת כסמנכ"לית הכספים של חברת הבת, תחל לכהן, בנוסף לכהונתה האמורה, כסמנכ"לית הכספים של החברה; (ב) עוה"ד חן רייטר, אשר נכון למועד דיווח זה מכהנת כיועצת משפטית ראשית ומזכירת חברת הבת, תחל לכהן, בנוסף לכהונתה האמורה, כיועצת משפטית ראשית ומזכירת החברה.

3.6. יצוין כי, בין היתר, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה החליטו על הקצאה של 3,945,284 כתבי אופציה (לא רשומים) ל-9 ניצעים נוספים, אשר החברה תראה את אלו כנושאי משרה בהינתן ומר סירקיס ימונה כמנהל הכללי של החברה, וזאת למפורטים להלן: (1) מר חגי כנען, סמנכ"ל מבצעי אוויר וטיס; (2) הגב' הילה הרמולין רונן, סמנכ"לית שיווק ומכירות; (3) מר אבי מנדלבאום, מנהל מחלקת סחר; (4) מר גבי שגיא, סמנכ"ל מערכות מידע; (5) מר אלי אגמי, סמנכ"ל משאבי אנוש, הנהלה ומנהל בטיחות; (6) מר שי גיל, סמנכ"ל אחזקה; (7) מר משה טלמור, סמנכ"ל מבצעי קרקע; (8) הגב' אביבית פלג, ראש מחלקת טיולים מאורגנים; (9) מר שלומי שהרבני, סמנכ"ל רכש.

3.7. יצוין כי בין מר סירקיס לבין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד. כן יצוין כי העסקתו של מר סירקיס כוללת הוראות מקובלות נוספות הנהוגות בהסכמים מסוג זה.

3.8. בכפוף לאישור מדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיף 3 לדוח זה לעיל, מוצע לאשר בזאת את תנאי התגמול של מר אורי אליעזר סירקיס, אשר נכון למועד דוח מיידי זה מכהן כמנהל הכללי של חברת הבת.

3.9. יצוין כי עדכון תנאי הגמול המפורטים בסעיף 3 זה לעיל, כפופים לאישור מדיניות התגמול של החברה המצורפים לדוח זה, בהתאם להוראות הדין, ואלו עתידים לעמוד בתנאי מדיניות התגמול המוצעים לאישור.

4. נושא מס' 3: אישור עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה מר מרדכי (מוטי)

חזן

נוסח ההחלטה המוצעת: "מוצע בזאת לאשר עדכון הגמול לו זכאי מר מרדכי (מוטי) חזן, עבור כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה והכל כמפורט בדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה".

4.1. במסגרת תפקידו וכהונתו, כיו"ר דירקטוריון פעיל, מר מרדכי (מוטי) חזן מוביל את עבודת הדירקטוריון, ובנוסף מסייע בקידום ופיתוח עסקיה של החברה, תוך השקעת מירב זמנו, מרצו וניסיונו.

4.2. לאור האמור, בהמלצת ועדת התגמול והביקורת מיום 18 במאי 2023, ובאישור דירקטוריון החברה מיום 18 במאי 2023, מוצע לעדכן את תנאי התגמול של מר חזן, עבור כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, כך שהחל ממועד אישור דירקטוריון החברה, קרי, החל מיום 18 במאי 2023, מר חזן יהא זכאי לגמול המפורט כדלקמן:

4.2.1. **גמול קבוע.** בגובה של 30 אלפי ש"ח בחודש בתוספת מע"מ, וכן לגמול דירקטורים בהתאם בהתאם בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) תש"ס – 2000.

4.2.2. **גמול משתנה - מענקים.** כמו כן, מר חזן יהא זכאי לרכיב משתנה, עד לסך כולל של 12 משכורות, בין היתר, בכפוף לעמידה ביעדים, והכל כמפורט כדלקמן:

4.2.2.1. **חלוקת הרכיבים.** בכפוף לעמידה ביעדים המפורטים בסעיף ב' להלן, יהא זכאי מר חזן למענק בגובה של עד ל- 12 משכורות. בנוסף, מר חזן עשוי להיות זכאי למענק בגובה של 2 משכורות, בהתאם לעמידתו ביעדים אישיים/יחידתיים אשר יקבעו על ידי וועדת התגמול, ביקורת והדירקטוריון. כמו כן, מר חזן עשוי להיות זכאי למענק בגובה 2 משכורות נוספת, וזאת בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול והביקורת ודירקטוריון החברה.

4.2.2.2. **הרכיב הכלל חברתי.** ככל והחברה תציג רווח של עד ל-20 מיליון ש"ח בדוחותיה המאוחדים השנתיים, אזי מר חזן יהא זכאי למענק של 2 משכורות. ככל והחברה תציג רווח כאמור, שבין 20 מיליון ש"ח ל-40 מיליון ש"ח, יו"ר דירקטוריון החברה יהא זכאי למענק נוסף בגובה 3 משכורות, משמע, סך כולל של 5 משכורות. ככל והחברה תציג רווח כאמור, בגובה של מעל ל-40 מיליון ש"ח, אז מר חזן יהא זכאי למענק של 3 משכורות נוספות, משמע, סך כולל של 8 משכורות.

הגדרת המונח "רווח" לצורך סעיף 4.2.2.2 זה, יוגדר כדלקמן: רווח נקי שנתי, בדוחותיה הכספיים המאוחדים של החברה, בנטרול השפעת מיסים נדחים על רווח והפסד, ובנטרול השפעת הוצאות שכר בגין תשלום מבוסס מניות (וזאת לאור העובדה כי אין באמור להשפיע על ההון של החברה).

4.2.2.3. מענק משתנה – תגמול הוני. בנוסף לאמור, הוחלט על ביצוע הקצאה פרטית

ליו"ר הדירקטוריון, של 737,434 כתבי אופציה (לא רשומים) כאשר כל כתב אופציה (לא רשום) ניתן למימוש למניה רגילה אחת של החברה בת 1 ש"ח ערך נקוב, במחיר מימוש של 112 אגורות (1.12 ש"ח) לכל כתב אופציה (לא רשום), כתבי האופציות יובשלו על פני תקופה בת 3 שנים ותקופת המימוש תהא בת 4 שנים ממועד ההענקה. יתר תנאי כתב האופציה יהיו בהתאם לתוכנית ולפירוט נוסף בדבר ניירות הערך המוצעים ראה סעיף 5 להלן.

4.2.3. גמול חד פעמי. בנוסף לאמור, אושר כי מר חזן יהא זכאי לקבל מהחברה תגמול חד פעמי בגובה 225 אלפי ש"ח, וזאת בגין תרומתו הענפה לפעילות וקידום הצלחת החברה, כאשר האמור כולל, בין היתר, השלמת רכישת חברת הבת אשר יצקה פעילות משמעותית לחברה, אשר הייתה חברת שלד במשך שנים רבות, רישומה של החברה למסחר מחדש בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, איחוד הדירקטוריונים של החברה וחברת הבת, העובדה ששנת 2022 הייתה השנה הטובה ביותר בהיבט תוצאות חברת הבת וכיוצ"ב.

4.3. יצוין כי ועדת התגמול והביקורת ודירקטוריון החברה קבעו, לאחר שבחנו את העסקה, כי היא אינה מהווה "חלוקה" כמשמעותה בחוק החברות.

4.4. מר חזן יהא זכאי לכיסוי של פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה בכירה ויוענק לו כתב פטור ושיפוי בהתאם לנוסח המקובל בחברה, מעת לעת.

4.5. אורגני החברה סברו כי עסקינן בתגמול הוגן לנושא משרה אשר פעל ופועל החל באופן אקטיבי לקידומה המשמעותי של החברה, כאשר בקשר עם הגמול החד פעמי, משקף את הפער בין השכר הנוכחי, אשר אושר לו כיו"ר דירקטוריון של חברה ללא פעילות, לבין השכר המוצע בגובה 30 אלפי ש"ח, אשר בהתחשב בהיקף המשרה (30%) משקף את הגמול הראוי בגין תרומתו של מר חזן לפעילות החברה, את פעילותו בשנת 2022 וראשית שנת 2023 (15 חודשים במצטבר) עבור החברה וחברת הבת.

4.6. לאור כלל האמור לעיל, אורגני החברה הסיקו כי תגמול זה ליו"ר הדירקטוריון הינו תגמול סביר, הוגן וראוי בנסיבות העניין, המשקפים את ערכו המוסף של מר מרדכי (מוטי) חזן לחברה. יודגש כי בעת דיון ועדת התגמול והביקורת ובעת דיון דירקטוריון החברה בדבר הענקת תגמול זה, מר מרדכי (מוטי) חזן לא השתתף ומר שלום חיים לא השתתף בהצבעה. [יצוין כי בין מר חזן לחברה לא מתקיימים יחסי עובד מעביד.](#)

4.7. יצוין כי עדכון תנאי הגמול המפורטים בסעיף זה, כפופים לאישור מדיניות התגמול של החברה המצורפים לדוח זה, בהתאם להוראות הדין, ואלו עתידיים לעמוד בתנאי מדיניות התגמול המוצעים לאישור.

4.8. לפרטים נוספים ראה סעיף 5 המובא להלן.

5. פרטים נדרשים אודות מדיניות התגמול וההקצאות שמוצע לאשר בדוח זה לפי תקנות הדוחות,

תקנות ההצעה:

5.1. הגדרות:

5.1.1. "אירוע האצה" – במקרה בו תשתנה השליטה בחברה, כל כתבי האופציה אשר טרם הבשילו, יבשילו באופן מיידי ובהתאם יהיו ניתנים למימוש מיידי.

5.1.2. "מועד ההענקה" – המועד בו התקבל אישור ועדת התגמול והביקורת ואישור דירקטוריון החברה להקצאה נשוא דוח זה, דהיינו 18 במאי 2023 ;

5.1.3. "מחיר המימוש" – מחיר המימוש של כל כתב אופציה (לא רשום) הינו 112 אגורות, כאשר מחיר זה לא צמוד למדד המחירים לצרכן ו/או לכל מדד אחר. בהתאם להוראות מדיניות התגמול, בהתחשב בעובדה שזו ההקצאה הראשונה שהחברה מבצעת לנושאי משרה, וכן לעובדי חברת הבת לאחר רישומה מחדש של החברה למסחר בבורסה לניירות ערך, לכן המחיר משקף הנחה של כ-2% מממוצע ה-30 ימי מסחר שקדמו למועד החלטת דירקטוריון החברה.

5.1.4. "נאמן" – עד להבשלתם, האופציות יופקדו אצל נאמן לפי מסלול 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

5.1.5. "סיום כהונה" – במקרה של סיום כהונתו כמנכ"ל או יו"ר דירקטוריון החברה (לפי העניין), הניצע יהיה זכאי לממש את כל כתבי האופציה שהובשלו עד לאותו מועד, לתקופה בת 3 חודשים ממועד סיום כהונתו או במועד פקיעת כתבי האופציה (לא רשומים), ובלבד שלא יחלפו 4 שנים ממועד הענקה. חרף האמור, ככל וסיום הכהונה הוא עקב "אירוע סיבה", דהיינו, נסיבות שבהן היו נשללות מהעובד פיצוי פיטורין על פי דין, כל ניירות הערך יפקעו במועד סיום ההעסקה.

5.1.6. "תקופת הבשלה" – כתבי האופציה (לא רשומים) יובשלו על פני 3 שנים, במנות רבעוניות, למעט באירוע האצה, או אז תתבצע הבשלה מיידי של כל כתבי האופציה אשר טרם הבשילו.

5.1.7. "תקופת המימוש" – כתבי אופציה (לא רשומים) ימומשו בתוך תקופה בת 4 שנים ממועד הענקת כתבי האופציה (לא רשומים).

5.2. הניצעים

5.2.1. הניצעים מכוח דוח זימון זה הינם יו"ר דירקטוריון החברה, מר מרדכי (מוטי) חזן, והמנכ"ל המיועד של החברה, מר אורי אליעזר סירקיס, כאשר בכפוף לאישור תנאי הגמול המפורטים בסעיף 3 לדוח זימון זה ימונה מר סירקיס כמנהל הכללי של החברה.

5.2.2. למיטב ידיעת החברה, טרם ההקצאה הפרטית, כל אחד מהניצעים אינו צד מעוניין מכוח החזקות, ולא יהפוך לצד מעוניין מכוח החזקות לאחר ההקצאה על פי דוח זה.

5.3. תנאי כתבי האופציה והשיעור באחוזים שהם יהיו

5.3.1. מכוח זימון זה, מוצע כי בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, תתבצע הקצאה למר מרדכי (מוטי) חזן, ולמר אורי סירקיס, של 3,810,076 כתבי אופציה (לא רשומות) הניתנות למימוש ל-3,810,076 מניות רגילות של החברה, וזאת בתמורה למחיר מימוש של 112 אגורות (1.12 ש"ח) לכל כתב אופציה, כתבי אופציה אלו יהיו, בהנחת מימוש של מלוא כתבי האופציה (לא רשומים) המוקצים מכוח דוח זימון זה, כ-1.53% מההון המונפק והנפרע של החברה, ללא דילול, וכ-1.42% מההון המונפק והנפרע של החברה, בדילול מלא, כאשר ההקצאה של מר סירקיס מהווה כ-1.23% מההון המונפק והנפרע של החברה ללא דילול וכ-1.15% מההון המונפק והנפרע של החברה, בדילול, ואילו ההקצאה למר סירקיס מהווה כ-0.3% מההון המונפק והנפרע של החברה, ללא דילול וכ-0.27% מההון המונפק והנפרע בדילול מלא.

5.3.2. כתבי האופציה (לא רשומים) אשר יובשלו במהלך תקופת ההבשלה, יהיו ניתנים למימוש בתקופת המימוש, קרי עד לתום 4 שנים מהקצאתן, כנגד תשלום מחיר המימוש.

5.3.3. עם מימוש כתבי האופציה למניות, המניות המוקצות תרשמנה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") על שם חברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב (להלן: "החברה לרישומים") והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה.

5.3.4. נכון למועד הדוח, הונה הרשום של החברה הינו 1,000,000,000 ש"ח המחולק ל-1,000,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת. ההון המונפק והנפרע של החברה הינו 249,959,369 המחולק למניות רגילות של החברה.

5.3.5. בהתאם להוראות תקנות הבורסה וההנחיות מכוחן, בשל המעבר לסליקה ביום T+1 במניות ובניירות ערך המירים, לא יבוצעו מימוש של כתבי אופציה שתוקצו על פי דוח זה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון, או להפחתת הון ("אירוע חברה"), ומימוש או המרה (לפי העניין) כאמור יידחו ליום המסחר העוקב. אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצעו מימוש או המרה (לפי העניין) ביום האקס כאמור, והמימוש או ההמרה (לפי העניין) יידחו ליום המסחר העוקב.

5.3.6. לפרטים נוספים בדבר תנאי כתבי האופציה, לרבות בדבר תנאי מניות המימוש, אופן המימוש של כתבי האופציה, תקופת המימוש ותנאי הבשלה, הוראות שיחולו בקשר עם כתבי האופציה במקרה של סיום העסקה, התאמות שיחולו בקשר עם כתבי האופציה בעקבות אירועים שונים בחברה, מגבלות על ביצוע פעולות בכתבי האופציה והיבטי מס בקשר עם כתבי האופציה, ראו סעיפים 10 עד 15 וסעיפים 16, 19, 20, 21 למתאר. יובהר כי ככל שהעובדים יבחרו לבצע מימוש לפי מנגנון ה-Cashless כמפורט בסעיף 12.4 עד לסעיף 12.5, אזי החברה תראה את המניות שינבעו מכוח מימוש ה-Cashless כמניות שנפרעו במלואן.

5.3.7. להלן פירוט בדבר ההון המונפק והנפרע של החברה לפני ההקצאה :

שיעור החזקה ב- % בדילול מלא	שיעור החזקה ב- % בהון ובהצבעה בדילול חלקי ²	שיעור החזקה ב- % בהון ובהצבעה	כתבי אופציה (לא רשומים)	מניות	בעל המניות
38.19%	38.44%	38.44%	0	96,078,714	שי אודם בע"מ
21.61%	21.75%	21.75%	0	54,361,137	ר.ל. השקמה החזקות
0.58%	0%	0%	1,440,000	10,500	מוטי (מרדכי) חזן
0%	0%	0%	0	0	אורי סירקיס
0%	0%	0%	0	0	לי מארי טמסוט
0%	0%	0%	0	0	חן רייטר
0%	0%	0%	0	0	הילה הרמולין רונן
0%	0%	0%	0	0	חגי כנען
0%	0%	0%	0	0	אבי מנדלבאום
0%	0%	0%	0	0	גבי שגיא
0%	0%	0%	0	0	אלי אגמי
0%	0%	0%	0	0	שי גיל
0%	0%	0%	0	0	משה טלמור
0%	0%	0%	0	0	אביבית פלג
0%	0%	0%	0	0	שלומי שהרבני
0%	0%	0%	75,000	0	דוד ג'רבי
0.03%	0.03%	0.03%	0	79,000	איציק קיאל
39.59%	39.78%	39.78%	150,000	99,430,018	ציבור
0%	0%	0%	0	0	עובדי חברת הבת
100%	100%	100%	1,665,000	249,959,369	סה"כ

5.3.8. להלן פירוט בדבר ההון המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה :

שיעור החזקה ב- % בדילול מלא	שיעור החזקה ב- % בהון ובהצבעה בדילול חלקי ³	שיעור החזקה ב- % בהון ובהצבעה	כתבי אופציה (לא רשומים)	מניות	בעל המניות
35.95%	37.86%	38.44%	0	96,078,714	שי אודם בע"מ
20.34%	21.42%	21.75%	0	54,361,137	ר.ל. השקמה החזקות
0.82%	0.86%	0%	2,177,434	10,500	מוטי (מרדכי) חזן
1.15%	1.21%	0%	3,072,642	0	אורי סירקיס
0.33%	0.00%	0%	880,000	0	לי מארי טמסוט
0.27%	0.00%	0%	720,000	0	חן רייטר
0.18%	0.00%	0%	480,000	0	הילה הרמולין רונן
0.18%	0.00%	0%	480,000	0	חגי כנען
0.18%	0.00%	0%	480,000	0	אבי מנדלבאום
0.18%	0.00%	0%	480,000	0	גבי שגיא
0.15%	0.00%	0%	388,428	0	אלי אגמי
0.16%	0.00%	0%	430,000	0	שי גיל
0.16%	0.00%	0%	430,000	0	משה טלמור
0.15%	0.00%	0%	388,428	0	אביבית פלג
0.15%	0.00%	0%	388,428	0	שלומי שהרבני
0.03%	0.00%	0%	75,000	0	דוד ג'רבי
0.03%	0.03%	0.03%	0	79,000	איציק קיאל
37.26%	37.11%	39.78%	150,000	99,430,018	ציבור
2.35%	0.00%	0.00%	6,270,440	0	עובדי חברת הבת
100%	100%	100%	17,290,800	249,959,369	סה"כ

² לאחר ההקצאה ובהנחה כי הניצע ימיר ויממש את ניירות הערך שהוקצו לו על פי ההצעה.

³ ראה הערות שוליים 2 לעיל.

5.4. מחיר ושווי הוגן של כתבי האופציה:

חישוב ערך כלכלי של כתבי האופציה (לא רשומים) לפי נוסחת בלק אנד שולס, אשר חושב על פי הפרמטרים הבאים: שער הנעילה של מניית החברה בסמוך למועד בו קיבל הדירקטוריון את ההחלטה על ההקצאה, הינו 130.70 אגורות, סטיית תקן שבועית של 4.28% נכון, מקדם היוון 4.2% ואורך חיי אופציה של 4 שנים, מחיר המימוש הינו 112 אגורות לכתב אופציה (לא רשום).

5.5. היה הניצע נושא משרה בכירה או בעל עניין בחברה ונעשתה ההצעה כחלק מתגמולו, יובאו

בדוח, נוסף על הקבוע בתקנות אלה, גם פרטים לפי התוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים

ומיידים;

לפרטים בדבר היותם של כתבי האופציה (לא רשומים) כחלק מהגמול המוצע ליו"ר דירקטוריון החברה ולמנהל הכללי המיועד של החברה, ראו סעיפים 3 ו-4 לעיל. להלן סיכום העלות לחברה של הגמול השנתי הצפוי ל- 12 החודשים ממועד אישור האסיפה הכללית (ככל ויאושר) בגין תנאי הכהונה המוצעים של מר מרדכי (מוטי) חזן ומר אורי אליעזר סירקיס (פירוט רכיבי התגמול המוצעים במונחים שנתיים (במונחי עלות מעביד) (אלפי דולר ארה"ב):

שם	פרטי מקבל התגמולים			תגמולים בעבור שירותים						תגמולים אחרים		סה"כ	
	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענק	תשלום מבוסס מניות***	שכר דירקטורים****	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית		דמי שכירות
מרדכי (מוטי) חזן	יו"ר	30%		360	585	120	50						1,065
אורי אליעזר סירקיס	מנהל כללי	100%		1,979	2,179	500							4,658

לפרטים נוספים בדבר מר חזן ומר סירקיס ראו האמור בתקנות 21 ו- 26 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 שפורסם ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967).
 *יודגש כי כולל מענק חד פעמי בגובה 225 אלפי ש"ח למר מרדכי (מוטי) חזן.
 **מובהר כי נכון לדוח זה, מר סירקיס מכהן כמנהל הכללי בחברת הבת, אך לא כמנהל הכללי של החברה, ואילו מינויו כמנהל הכללי של החברה כפוף לאישור מדיניות התגמול ותנאי הגמול המפורטים בסעיפים 2 ו-3 לדוח זה לעיל. כן יצוין כי השכר של מר סירקיס מוצמד למדד.

5.6. הדרך בה נקבעה התמורה

בבחינת תנאי העסקתם של מר חזן ומר סירקיס, לרבות בקשר עם כתבי האופציה (לא רשומים) ליו"ר הדירקטוריון, ולמנהל הכללי אשר מוקצים עבור כהונתם בחברה, נלקחו בחשבון שיקולים שונים, ניסיונם המקצועי של הניצעים, היקף ואופי פעילות החברה, ערך המוסף שאלו מביאים לחברה, כמו כן, נעשה שימוש בנתונים השוואתיים (בנצ'מארק) בקשר עם תנאי הגמול המוצעים ביחס למקובל בשוק לגבי כל אחד מנושאי המשרה, וכן נלקח בחשבון היקף המשרה, אופי התפקיד, תרומתם לפעילות החברה, כאשר נמצא כי תנאי העסקה הינם סבירים, ראויים והוגנים בנסיבות העניין. לאחר שוועדת התגמול והביקורת העבירו המלצותיהם לדירקטוריון החברה, אלו קיבלו את ההמלצות האמורות ואישרו את ההחלטות והעבירו את אלו לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

יצוין כי תנאי ההעסקה נקבעו על ידי ועדת התגמול והביקורת ודירקטוריון החברה לאחר מו"מ בין הנהלת החברה להנהלת חברת הבת, ולבין הנהלת החברה ליו"ר דירקטוריון החברה, ונקבעו על ידי ועדת התגמול, הביקורת ודירקטוריון. כן יובהר כי האמור תואם גם את מדיניות התגמול לאשר נבנתה ביחד עם יועץ חיצוני ששירותיו נשכרו לטובת בניית מדיניות תגמול אשר תהלום את פעילות החברה ומלוא השיקולים המפורטים בסעיף 2 לעיל בקשר עם קידום החברה ושימור כוח אדם איכותי.

5.7. בעל מניות מהותי או נושא משרה בחברה בעל עניין אישי

למיטב ידיעת החברה, בקשר עם הקצאתו של מר חזן, דבוקת השליטה בחברה, הכוללת את החברות שי אודם בע"מ ור.ל. השקמה החזקות בע"מ (להלן ביחד: "**בעלת השליטה**" או "**דבוקת השליטה**"), הינן בעלות המניות היחידות שלהן עניין אישי בהקצאה זו ליו"ר הדירקטוריון. כתוצאה מקבלת כתבי האופציה כאמור לא יהפכו אילו מהניצעים לבעל ענין בחברה מכוח החזקותיו. נושאי המשרה בחברה שלהם עניין אישי בהקצאה הינם מר מרדכי (מוטי) חזן אשר ההקצאה מיועדת לו, מר שלום חיים, שהינו אחד מבעלי השליטה בבעלת השליטה כאשר מר חזן הינו עובד בחברה הנמצאת בבעלותו של מר רמי לוי, אחד מבעלי השליטה בחברה בשרשור סופי, ומר אורי סירקיס מכוח היותו ניצע בהקצאה זו.

5.8. הסכמים בין מי מהניצעים לבין מחזיקים במניות החברה

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד פרסום דוח זה, אין לניצע לבין מחזיקים במניות החברה, או לבין אחרים, הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות הערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה.

5.9. התאמות

כתבי האופציה (לא רשומים) יהיו כפופים להתאמות המפורטות להלן, באופן שבו עם קרות האירועים המתוארים להלן בתקופה שבין מועד הקצאת כתבי האופציה (לא רשומים) לניצע נושא דוח זה לבין מועד מימושו, יערכו התאמות בזכויותיו של מי מהניצעים, כדלהלן:

5.9.1. **שינוי בהון.** בנסיבות של גידול או קיטון בהון המונפק של החברה כתוצאה מפיצול מניות, פיצול מניות הפוך (reverse share split), איחוד מניות, סיווג מחדש של מניות או כל אירוע של גידול או קיטון בהון המונפק של החברה שנעשה ללא קבלת תמורה על ידי החברה, מספר מניות המימוש יגדל או יקטן בכמות המניות מאותו סוג שהניצע היה זכאי להן לו מימש את כתבי האופציה ביום המסחר האחרון שלפני השינוי בהון.

5.9.2. **חלוקת מניות הטבה.** במקרה של חלוקת מניות הטבה על ידי החברה, תשמרנה זכויות הניצע כך שמספר מניות המימוש להן יהיה זכאי בעת מימוש כתבי האופציה, יגדל בכמות המניות מאותו סוג שהניצע היה זכאי להן לו מימש את כתבי האופציה ביום המסחר האחרון שלפני המועד הקובע לחלוקת מניות הטבה.

5.9.3. **הנפקת זכויות.** במקרה שבו חברה תציע לבעלי מניותיה ניירות ערך בדרך של זכויות, כמות מניות המימוש תותאם באופן המשקף את מרכיב ההטבה בהנפקת הזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של מניית החברה בבורסה ביום המסחר האחרון שלפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

- 5.9.4. **חלוקת דיבידנד.** במקרה של חלוקת דיבידנד במזומן או בעין (לרבות חלוקה באישור בית המשפט לפי חוק החברות, תשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), מחיר המימוש של כתבי האופציה יופחת בסכום הדיבידנד ששולם. למען הסר ספק, רק החזקה במניות החברה, להבדיל מכתבי אופציה, תזכה את הניצע בקבלת דיבידנד כאמור.
- 5.9.5. **עסקה.** במקרה של עסקה⁴, כתבי האופציה שהוצעו על פי מתאר זה ולא מומשו (בין שהבשילו ובין שלא) או הומרו (לפי העניין), יוחלפו בתגמול הוני אחר או בזכות לקבל נייר ערך מהישות הרוכשת או השורדת את העסקה או מגוף הקשור אליה, כפי שיקבע על ידי הישות כאמור ו/או על ידי דירקטוריון החברה. ככל שהישות הרוכשת או השורדת לא תפעל כאמור, יקבע דירקטוריון החברה את השלכותיה של העסקה על כתבי האופציה שלא מומשו, לפי שיקול דעתו, ובהתאם לתנאי התכנית, ולניצע לא תהא כל טענה ביחס לקביעה כאמור.
- 5.9.6. **חיסול או פירוק חברה.** לדירקטוריון החברה יהיה שיקול דעת בלעדי ומוחלט לקבוע את השפעת החיסול או הפירוק של החברה על כתבי האופציה שהוקצו על פי מתאר זה והתכנית וטרם מומשו או הבשילו, לרבות האצה או ביטול של כל חלקן או כולן.
- 5.9.7. **שברי מניה.** במקרה בו החברה תידרש להנפיק שברי מניות בהתאם לאמור בסעיף זה, אז מספר המניות יעוגל כלפי מטה ולא יונפקו שברי מניות.
- 5.9.8. **סמכות הדירקטוריון.** דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע, לפי שיקול דעתו, כי במסגרת עסקה (לפי סעיף 5.6.5) או פירוק של החברה (לפי סעיף 5.6.6) אין לכתבי אופציה ו/או יחידות המניה החסומות שהוענקו ערך כספי, ולכן ניצע לא יהיה זכאי לתמורה כלשהי במסגרת העסקה או הפירוק, ודירקטוריון החברה יהיה רשאי לבטל את התגמול ההוני שניתן לניצע ממועד השלמת העסקה, או במועד אותו יקבע הדירקטוריון, במקרה של פירוק. כמו כן יהיה רשאי דירקטוריון החברה לבטל תגמול הוני, ללא תמורה לניצע, במקרה של עסקה או פירוק, ככל שמחיר המימוש שלו גבוה משווי השוק ההוגן של מניה של החברה במועד העסקה או הפירוק.
- 5.9.9. **מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה.** במקרה של מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה, לדירקטוריון תהיה סמכות, לפי שיקול דעתו, לקבוע את ההתאמות המתאימות שיבוצעו בקשר עם ניירות הערך שהוצעו על פי מתאר זה, בהתאם להוראות התכנית.

⁴ לעניין זה, "עסקה" – (1) מיזוג, ארגון מחדש או איחוד של החברה עם או לתוך גוף אחר, או רכישה של מניות של החברה על ידי אדם או גוף אחר בעסקה אחת או במסגרת סדרה של עסקאות קשורות, למעט השקעה בתום לב בחברה או רכישה, מיזוג, ארגון מחדש או איחוד כאמור שבמסגרתו המניות של החברה, כפי שהיו מיד לפני השלמת העסקה כאמור ממשיות לייצג, ו/או מומרות למוחלפות ב - מניות אשר מהוות, מיד לאחר השלמת העסקה כאמור, לפחות רוב מזכויות ההצבעה של הון המניות של התאגיד השורד או הרוכש, לפי העניין; או (2) מכירה או דיספוזיציה אחרת של כל או למעלה מ-80% ממניות או הנכסים של החברה במועד הרלוונטי, בין בעסקה אחת או במסגרת סדרה של עסקאות קשורות; או (3) כל עסקה אחרת או מכלול נסיבות אשר נקבעו על ידי דירקטוריון החברה, לפי שיקול דעתו הבלעדי, כעסקה בעלת השפעה דומה. בכפוף לאישור ספציפי של דירקטוריון החברה, ההגדרה עשויה לכלול גם כל רכישה של בעל מניות נוכחי בחברה (בין במישרין ובין בעקיפין) של כל הון המניות של החברה שאינו בבעלותו או בבעלות צד קשור לו מיד לפני הרכישה.

5.10. פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך שתחול על כל אחד מהניצעים, למיטב

ידיעת החברה

5.10.1. כתבי האופציה (לא רשומים) אשר יוקצו על פי זימון זה, מכוח מתאר העובדים של החברה, לא תרשמה למסחר בבורסה.

5.10.2. כתבי האופציה (לא רשומים) אינם ניתנים למכירה או העברה (לרבות בדרך של משכון, המחאה, עירבון, או כל זכות אחרת) לצד שלישי שלא מכוח צוואה או דיני הירושה, למעט כאמור במפורש על פי התוכנית. כל פעולה כאמור, בין במישרין ובין בעקיפין, בין אם תוקפה מיידית או עתידית, תהא בטלה.

5.10.3. במשך חיי הניצע, כל זכויות הניצע ניתנות למימוש על ידי הניצע בלבד.

5.10.4. כל עוד ניירות הערך מוחזקים בידי הנאמן לטובת הניצע, אזי כל הזכויות של הניצע הינן אישיות ואינן ניתנות להעברה, להמחאה, משכון, עיקול או שעבוד אחר, למעט העברה מכוח צוואה או דיני ירושה.

5.10.5. הניצע לא ימכור או יעביר מניות מימוש בעסקה אשר, לדעת החברה, תהא בה הפרה של חוק, תקנות או כללים. מכירת מניות מימוש תעשה על-ידי הניצע בהתאם להוראות החברה, הוראות חוק ניירות ערך, התקנות והכללים שהוצאו מכוחו, ובהתאם להנחיות הבורסה. מבלי לגרוע מהוראות התוכנית ומתאר זה, ניצע יהיה כפוף להוראות ולמגבלות הקבועות בדין החל, לרבות חוק ניירות ערך (והתקנות המותקנות מכוחו) ובפרט המגבלות על שימוש במידע פנים, וכן יהיה כפוף למגבלות כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת, ולנוהלי החברה, לרבות בנוגע לאיסור השימוש במידע פנים בעת מכירת מניות ומימוש כתבי אופציה.

5.11. אישורים נדרשים ומועד הקצאת ניירות הערך:

5.11.1. אישור תנאי הגמול של מר חזן ומר סירקיס, לרבות הקצאת כתבי האופציה (לא רשומים) של כל אחד מבין מר חזן ומר סירקיס, כפופים לקבלת אורגני החברה, לאחר שנתקבלו האישורים מוועדת התגמול, ביקורת ודירקטוריון החברה, ההקצאה כפופה כעת, בין היתר, לאישור האסיפה הכללית ברוב מיוחד, כמפורט בדוח זה להלן, וכן לאישור הבורסה לאמור, לרבות בקשר עם הרישום למסחר של המניות שינבעו ממימוש כתבי האופציה (לא רשומים). בכוונת החברה לפנות לבורסה לניירות ערך בסמוך לפרסום אסיפה כללית זו.

5.11.2. בהינתן והאסיפה הכללית תאשר את הקצאת כתבי האופציה (לא רשומים) אזי בסמוך להחלטה זו, תפנה החברה לבורסה בבקשה כאמור.

5.11.3. כתבי האופציה (לא רשומים) יוקצו בפועל לניצע בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה והאסיפה הכללית (ככל ותתקבל).

5.12. רישום מניות על שם החברה לרישומים

בהתאם להנחיות הבורסה כל המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה (לא רשומים) שיוקצו כאמור תירשמה על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בע"מ.

5.13. פרטים נדרשים אודות מדיניות התגמול וההקצאה למר חזן שמוצע לאשר בדוח זה לפי תקנות

הדוחות עסקה עם בעל שליטה

5.13.1. נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור העסקה, לשווי התמורה ולדרך שבה היא נקבעה ונימוקי הדירקטורים המתנגדים, אם היו כאלה, ושמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון וועדת הביקורת בדבר אישור העסקה, בציון מי בהם הוא דירקטור חיצוני של החברה;

אורגני החברה סבורים כי הגמול המוצע הינו גמול הוגן, סביר וראוי לנושאי המשרה אשר פועלים באופן אקטיבי לקידום החברה ומשקף את ערכם המוסף לחברה, לחברת הבת ולפעילות הקבוצה, כאשר הגמול המוצע על סדר היום וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים עומד בהוראות שנקבעו במדיניות התגמול המוצעת של החברה כי יש באישור הגמול, בכללותו, בכדי לתגמל נושא משרה אשר פעל שעות רבות ופועל באופן אקטיבי לקידום עסקי החברה. החברה סבורה כאמור כי הגמול המוצע יוצר לנושא המשרה תמריץ להמשיך לפעול לקידום ופיתוח פעילות החברה כאמור, כאשר היקף הגמול תואם את גודל החברה, אופייה ופעילותה וסך הגמול אינו גבוה מהמקובל בהשוואה לחברות מקבילות.

בדיון שהתקיים בוועדת התגמול והביקורת ובדירקטוריון החברה נקבע כי הודות לניסיונם הניהולי והרקורד המקצועי של נושאי המשרה התגמול המוצע עולה בקנה אחד הציפיות והאחריות שמוטלת על נושאי המשרה לטובת קידומה של החברה. בדיון שהתקיים בוועדת התגמול והביקורת ובדירקטוריון החברה בישיבותיהם כאמור לעיל נקבע כי תנאי הכהונה המוצעים עבור נושאי המשרה הינם סבירים, ראויים והוגנים בנסיבות העניין, וכן, משקפים את ערכם המוסף של נושאי המשרה לחברה. במסגרת ישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 17 במאי 2023 ונעלה ביום 18 במאי 2023, השתתפו: הגב' אורנה לביא שטיינר (דח"צ), מר יצחק קיאל (דח"צ) ומר עמי ברלב. במסגרת ישיבת. במסגרת ישיבת דירקטוריון החברה מיום 18 במאי 2023 במסגרתה אושרה ההחלטות, השתתפו: מר מוטי חזן (יו"ר), מר שלום חיים (דירקטור ומנכ"ל), גב' אורנה לביא שטיינר (דח"צ), מר יצחק קיאל (דח"צ), מר רונן ניסים צדיק (דב"ת), ומר עמי ברלב. *מר מוטי חזן ומר שלום חיים לא השתתפו בהצבעה בעניין הגמול המוצע של מר חזן.

5.13.2. **שם בעל השליטה ו/או הדירקטור שיש לו עניין אישי בעסקה הנ"ל ומהות עניינו האישי**
מר מרדכי (מוטי) חזן מכהן כמנכ"ל בחברה אשר הינה בבעלות מר רמי לוי, אחד מבעלי השליטה (בשרשור סופי), וכן מכהן כדירקטור בחברת שי אדום בע"מ, שהינה חלק מדבוקת השליטה בחברה, ולפיכך למר רמי לוי עניין אישי בעסקה. כמו כן, מר שלום חיים, שהינו אחד מבעלי השליטה בשי אדום בע"מ (בהחזקה משותפת ושווה בחברה, ביחד עם מר רמי לוי), הינו בעל עניין אישי בהחלטה לאור היותו חלק מדבוקת השליטה ולאור העובדה שמר חזן מכהן כדירקטור בשי אדום. לפרטים נוספים בדבר השליטה בחברה ראה סעיף 1.2 לפרק א' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 כפי שדווח ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967). לפרטים נוספים בדבר מר חזן ראה תקנה 26 לפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 כפי שדווח ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967).

5.13.3. בעלי מניות מהותיים או נושאי משרה בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי באישור מדיניות התגמול, ו/או, בגמול המובא לאישור האסיפה מר חזן, בעל עניין אישי באישור תנאי העסקתו כיו"ר דירקטוריון החברה ובהתאם במדיניות התגמול. מר שלום חיים, אחד מבעלי השליטה בשרשור סופי, הינו בעל עניין אישי בעניינו של חזן מכוח העובדה שמר חזן מכהן כמנהל כללי בחברה הנמצאת בשליטתו של מר רמי לוי, שהינו חלק מדבוקת השליטה, ביחד עם שלום חיים, בחברה. יצוין כי בנוסף לאמור, בקשר עם מדיניות התגמול של החברה, כל נושאי המשרה של החברה הינם בעלי עניין אישי בהחלטה האמורה.

5.13.4. תנאי הכהונה הקודמים

לפירוט בדבר תנאי הכהונה של מר חזן ראו האמור בתקנה 21 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 שפורסם ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967).

5.13.5. מדיניות התגמול

התנאים המוצעים, הן למר חזן והן למר סירקיס עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול המובאת לאישור לאסיפת בעלי מניות החברה, כמפורט בסעיף 3 לעיל ובנספח א' לדוח זה.

5.13.6. הדרך בה נקבעה התמורה

ראה סעיף 5.3 לעיל.

5.13.7. פרטים נוספים

יובהר כי אישור האסיפה הכללית בקשר עם מדיניות התגמול והכהונה של מר חזן הינו לתקופה של 3 שנים החל ממועד אישור האסיפה.

5.13.8. פירוט התקשרויות מסוג ההתקשרות או התקשרות דומה לה, בין החברה לבין בעלת השליטה או שלבעלת השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בשנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

למיטב ידיעת החברה, בעלת השליטה ו/או מר חזן לא לקחו חלק בהקצאה פרטית כלשהי במהלך השנתיים הקודמות למועד פרסום זה. לאישור תנאי הגמול של מר חזן ראה דיווח הבחירה מיום 30 בנובמבר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-122359) וכן תקנה 21 לדוח התקופתי.

יצוין כי הן בעלת השליטה והן מר חזן היו זכאים לזכויות הניתנות למימוש למניות החברה בשני מועדים שונים, והכל כמפורט בסעיפים 2.1.1 ו-2.1.2 לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 אשר דווח ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967).

5.13.9. אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע הקצאת המניות על פי ההצעה

ראו סעיף 5.8 לעיל.

5.13.10. הסכמים אשר בעלת השליטה צד להם בנוגע לאחזקות במניות החברה; פירוט הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין בעלת השליטה לבין מחזיק מניות בחברה, כולם או חלקם, בינם לבין עצמם או בינם לבין אחרים, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה הרשומה או בנוגע לזכויות הצבעה בה, למיטב ידיעת החברה לאחר בדיקות שקיימה בעניין זה עם הניצעים ותוך פירוט הבדיקות שביצעה

למיטב ידיעת החברה לדבוקת השליטה אין כל הסכם בין דבוקת השיטה לבין מחזיק במניות בחברה, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך החברה הרשומה או בנוגע לזכויות ההצבעה בה, בין בכתב ובין בעל פה, ובינו לבין מחזיקים אחרים במניות החברה או בינו לבין אחרים. כן יצוין כי על פי הסכם הסיוע מהמדינה, מר רמי לוי ומר שלום חיים חתמו על הצהרה לפיה אלו יחזיקו לכל הפחות ב-25% מההון המונפק והנפרע של החברה ולא יעבירו את שליטתם בחברה מבלי לקבל את אישורה של המדינה, וזאת עד פירעון אגרות החוב אשר הוקצו למדינה⁵.

5.13.11. פירוט מניעה או הגבלה בביצוע פעולות בניירות הערך שתחול על כל אחד מהניצעים, למיטב ידיעת החברה

חסימה על פי חוק ניירות ערך ותקנות מכוחו

על פי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א' עד 15ג' לחוק), תש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של המניות המוצעות ועל מניות המימוש (להלן בסעיף זה יחדיו: "המניות"):

5.13.11.1. הניצע לא יהיו רשאי להציע את המניות למכירה בבורסה, למעט על פי תסקיף, במשך שישה חודשים לאחר שיוקצו לניצע המניות המוצעות וכתבי האופציה המוצעים ("תקופת החסימה").

5.13.11.2. במשך שישה רבעונים עוקבים המתחילים מיד לאחר תקופת החסימה, הניצע לא יהיה רשאי להציע את המניות למכירה בבורסה, אלא על פי תסקיף, למעט בתנאים המצטברים כדלקמן:

5.13.11.2.1. באופן שכמות המניות שיוצעו על ידי הניצע בכל יום מסחר בורסה לא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר במניות החברה בתקופת שמונה השבועות שקדמו ליום הצעת המניות כאמור.

5.13.11.2.2. השיעור המוצע על ידי הניצע מתוך ההון המונפק והנפרע של החברה, ביום הצעת המניות, אינו עולה על אחוז אחד מכמות מניות החברה שבמחזור, במהלך כל רבעון.

5.13.11.3. "רבעון" לעניין סעיף 5.14.2 לעיל משמעו תקופה של שלושה חודשים; ראשיתו של הרבעון הראשון בתום תקופת החסימה. "המציע" לעניין סעיף 5.14.2 משמעו - הניצע וכל מי שירכוש מהניצע מניות שיוקצו לו על פי דוח זה.

⁵ לפרטים נוספים ראה דיווח החברה מיום 7 בנובמבר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-134071), ודיווח החברה מיום 25 בדצמבר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-155074).

5.13.11.4. האמור לעיל יחול גם על ניירות ערך שנרכשו מן המציע במהלך תקופת החסימה או בתקופה המפורטת בסעיף זה שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה.

5.13.11.5. האמור לעיל יחול גם על מניות וכתבי אופציה שתרכשנה מבעלת השליטה במהלך תקופת החסימה המוחלטת או תקופת הטפטוף כאמור, שלא על פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה.

חלק ג' - פרטים נוספים בנוגע לאסיפה הכללית המיוחדת

6. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה:

אסיפת בעלי מניות החברה תתכנס **ביום ז', ה-5 ביולי 2023**, בשעה 17:00, במשרדי היועצים המשפטיים של החברה, קאופמן, קיזר, רז ושות', מרח' תובל 40, רמת גן (קומה 21).

7. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המוצעת

7.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 1:

7.1.1. בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבנושא מס' 1 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים:

7.1.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

7.1.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 7.1.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה;

7.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 2:

7.2.1. בהתאם להוראות סעיפים 270(2), 272 לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבנושא מס' 2 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים:

7.2.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים;

7.2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 7.2.1 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

7.3 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 3:

- 7.3.1. בהתאם להוראות סעיפים 270(3), 270(4א), 273 ו-275 לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבנושא מס' 3 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים:
- 7.3.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם מקרב בעלי השליטה או בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה;
- 7.3.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 7.3.1.2 לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

8. מניין חוקי ואסיפה נדחית

- 8.1. בהתאם לתקנון החברה, אין לפתוח בשום דיון באסיפה כללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחתה. להוציא מקרים בהם מותנה אחרת בחוק החברות או בתקנון החברה, יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיה נוכח, בעצמו או על ידי באי כוחו, לפחות בעל מניות אחד המחזיק לפחות רבע (1/4) מזכויות ההצבעה בחברה, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם.
- 8.2. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, או לכל מועד אחר, אם צוין בהודעה על האסיפה ובאסיפה הנדחית ידונו העניינים שלשמם נקראה האסיפה הראשונה.
- 8.3. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא (להלן: "האסיפה הנדחית").
- 8.4. אם כונסה האסיפה הכללית על פי דרישת בעלי מניות, תתקיים האסיפה הנדחית רק אם נכחו בה לפחות בעל מניה, אחד או יותר, שלו לפחות חמישה אחוזים (5%) מההון המונפק ואחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, או בעל מניה, אחד או יותר, שלו לפחות חמישה אחוזים (5%) מזכויות ההצבעה בחברה.
- 8.5. בקביעת המניין החוקי יובאו בחשבון גם קולות של בעלי מניות אשר יצביעו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ס' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"חוק ניירות ערך", בהתאמה) כמפורט להלן.

9. מקום כינוס האסיפה, מועד האסיפה, סדרי האסיפה וההצבעה בה

- 9.1. האסיפה הכללית המיוחדת תתכנס **ביום ד', 5 ביולי 2023**, בשעה 17:00, במשרדי היועצים המשפטיים של החברה, קאופמן, קיזר, רז ושות'. אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים תתכנס **ביום ד' ה- 12 ביולי 2023**, באותו המקום ובאותה השעה.
- 9.2. המועד לקביעת זכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות הוא **יום ד', ה- 7 ביוני 2023** (להלן: "המועד הקובע").

9.3. זכאות להצביע - כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו (להלן: "בעל מניות רשום") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות (להלן: "בעל מניות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח להצבעה.

9.4. בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, (להלן: "כתב הצבעה אלקטרוני").

9.5. בא כוח להצבעה - כאמור, כל בעל מניות רשאי למנות בא כוח אשר יצביע במקומו. מינויו של בא הכוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך לחייב את התאגיד. המסמך הממנה בא כוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי"), ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו, יומצא למשרד עורכי הדין קאופמן, קייזר, רז ושות' במסירה ידנית או בפקס שמספרו: 03-3742282 עד השעה 10:00 בבוקר במועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

10. כתב הצבעה, הודעות עמדה, והצבעה אלקטרונית

10.1. בנושאים שעל סדר היום רשאי בעל מניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושאים האמורים באמצעות הודעת עמדה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה אשר פורסם באתר ההפצה שלהלן ואשר מצורף לדוח זה. את כתב ההצבעה, לרבות המסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' בפקס שמספרו: 03-3742282, או בדואר רשום לרח' תובל 40, רמת גן 5252247, לא יאוחר מהמועד האחרון להמצאת כתב ההצבעה, כמפורט להלן.

10.2. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים: אם בעל המניות הינו בעל מניות לא רשום: אישור בעלות כדין, ואם הינו בעל מניות רשום: צילום תעודת זהות, דרכון, או תעודת התאגדות של בעל המניות הרשום. בעל מניות רשאי לפנות ישירות למשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

10.3. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") בהם מצוי נוסח כתבי ההצבעה ואשר בהם יפורסמו הודעות העמדה (ככל שיינתנו כאלה) הינן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.tase.co.il.

10.4. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

10.5. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה, לרבות המסמכים שיש לצרף לכתב ההצבעה כמפורט בכתב ההצבעה, הינו השעה 13:00, מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' ושות' שפרטיו הינם כמפורט בסעיף 17 בדוח זה להלן.

10.6. בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שתמנה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

10.7. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית - בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרונית תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "**מועד נעילת המערכת**"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

10.8. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10.9. אישור בעלות - בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה רק אם ימציא לחברה, לפני מועד האסיפה, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "**התקנות**" ו- "**אישור הבעלות**"). בעל מניות לא רשום כאמור, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר על מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. חבר הבורסה ישלח לבעל מניות לא רשום, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח ההצבעה והודעת העמדה באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

לחילופין, בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת. בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 54א44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל לו.

10.10. שינויים בסדר היום - בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נידון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שלושה (3) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור, החברה תפרסם דוח זימון מתוקן, וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא בסדר היום, כאמור לעיל. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

11. עיון במסמכים

11.1. בעלי מניות החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל מסמך הנוגע לנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה כאמור לעיל, לרבות בדוח ההצעה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטל': 03-3742282.

11.2. 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 שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות ("בעל שליטה"), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה של החברה (שמענה מצוין בסעיף 12 להלן), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה. כמות המניות הרגילות של החברה המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 12,497,968 מניות רגילות ללא ערך נקוב כל אחת. כמות המניות הרגילות של החברה המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה הינה, למיטב ידיעת החברה, 4,975,975 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת.

12. נציגי החברה לעניין טיפול בדו"ח זימון האסיפה

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח ההצעה הינו עוה"ד ירון קייזר ממשד קאופמן, קייזר, רז ושות', מרח' תובל 40, רמת גן 5252247. טלפון: 03-3742282, פקס: 03-3742282 ועוה"ד תמיר יניב. כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח ההצעה ובמסמכים הנזכרים בו וכן לפנות לנציגי החברה בעניינים הקשורים לדוח ההצעה בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש.

13. סמכות הרשות לניירות ערך

13.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה, תוך 21 יום ממועד הגשת דו"ח זה, לתת הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בקשר לפרט מן הפרטים המובאים בדו"ח המייד, תוך מועד שיקבעו, וכן רשאים הם להורות לחברה על תיקון הדו"ח המייד לפי ההסבר, הפירוט, הידיעות והמסמכים כאמור, תוך מועד שיקבעו. ניתנה הוראת הרשות כאמור, יידחה המועד לאסיפה הכללית ב- 21 (עשרים ואחד) ימים מיום פרסום הדו"ח המייד המתוקן והחברה תודיע על כך בדו"ח מייד, אשר יכלול הזמנה לכינוס אסיפה כללית של החברה.

13.2. בהתאם לתקנה 17 לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000, מוסמכת רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה, תוך 21 יום ממועד הגשת דוח מייד זה (להלן בסעיף זה: "הדוח המייד"), לתת הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בקשר לפרט מן הפרטים המובאים בדוח המייד, תוך מועד שיקבעו, וכן רשאים הם להורות לחברה על תיקון הדוח המייד לפי ההסבר, הפירוט, הידיעות והמסמכים כאמור, תוך מועד שיקבעו. ניתנה הוראת הרשות כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד התיקון לדוח המייד. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מייד על ההוראה.

בכבוד רב,

ישראיר גרופ בע"מ

נחתם על ידי:

מרדכי (מוטי) חזן, יו"ר הדירקטוריון

שלום חיים, מנכ"ל ודירקטור

דודו גרבי, סמנכ"ל הכספים

מדיניות תגמול לנושאי משרה

ישראייר גרופ בע"מ

רקע

ישראייר גרופ בע"מ הינה חברת החזקות אשר מחזיקה במלוא ההון המונפק והנפרע של חברת ישראייר תעופה ותיירות בע"מ (להלן: "חברת הבת"), אשר ביחד עם החברות הנכדות אשר בשליטת ו/או קשורות לחברת הבת מהווה את פעילותה של החברה (להלן ביחד: "החברה" ו/או "קבוצת ישראייר"). חברת הבת הינה חברת תיירות מובילה אשר מתמחה בייצור, שיווק, הפצה ומכירה של חבילות טיסה ושירותי תיירות ליעדים בינלאומיים ולאילת המותאמים לקהל הישראלי.

להלן תובא מדיניות התגמול שמטרתה לקבוע ולהתוות עקרונות וקווים מנחים לעניין קביעת תגמול לנושאי המשרה בחברה, באופן ראוי וסביר, בגין העסקתם של נושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות חוק החברות ומכוחו.

יצוין כי מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד כאשר זו מיועדת להיות לחול לגבי נשים וגברים כאחד.

1. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת נועדה לסייע בהשגת מטרות ויעדי החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח:

1.1 העלאת המוטיבציה של נושאי המשרה לקדם את עסקיה ורווחיותה של החברה, בראיה ארוכת טווח.

1.2 הבניית שיקול דעת של האורגנים הרלוונטיים בחברה, בקשר לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה בחברה, על בסיס עקרונות ופרמטרים מוגדרים, בהתחשב בגודלה של החברה, באופי פעילותה, ובמדיניות ניהול הסיכונים בה.

1.3 התווית הלימות בין תרומתו של נושא המשרה, בהתאם לתפקידו בחברה לבין השגת יעדי החברה והשאת רווחיותה בראיה ארוכת טווח.

2. הגדרות

- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999
- "נושא משרה" - מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, סגן נשיא, כל ממלא תפקיד כאמור אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.
- "סמנכ"ל" - סמנכ"ל, משנה למנכ"ל או כל בעל תפקיד ניהול אחר הכפוף ישירות למנכ"ל.
- "יו"ר פעיל" - יו"ר דירקטוריון פעיל בחברה, אשר נותן שירותי ניהול ו/או יעוץ לחברה.
- "תנאי כהונה והעסקה" - תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות ביטוח, התחייבויות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- "תגמול קבוע" - ביחס לעובד - השכר החודשי המצטבר לתקופה של שנים עשר חודשים קלנדריים, לרבות שכר בסיס, לא כולל הטבות ותנאים נלווים.

ביחס לנותן שירותים – גמול קבוע, כגון דמי ניהול קבועים או דמי יעוץ קבועים, בתוספת רכיבים קבועים, כגון הוצאות רכב, הוצאות בגין אמצעי תקשורת, תוספת קבועה בגין החזרי הוצאות.

– **"תגמול הונוי"** - בהתאם לתוכנית תגמול הונית אשר תגובש ותאומץ על ידי אורגני החברה מעת לעת.

– **"תגמול משתנה"** - תגמול נושא המשרה בהתאם לעמידה ביעדים כמותיים (גיוס כספים, איתור הזדמנויות עסקיות חדשות, גידול ברווחיות החברה, גידול בהון העצמי).

– **"תגמול כולל"** - הסך הכולל של התגמול הקבוע, התגמול המשתנה והתגמול ההוני וכן שיפוי וביטוח אחריות בגין כהונה כנושא משרה.

– **"תקנות התגמול"** - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני) התשי"ס-2000.

3. תוקף ותחולת מדיניות התגמול

3.1 מדיניות תגמול זו תחול על נושאי המשרה בלבד ותהיה בתוקף למשך שלוש שנים מהמועד בו אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה. שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין החל באותו מועד. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, ומעת לעת, בהתאם להוראות הדין.

3.2 תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושאי משרה בחברה, על מרכיביהם השונים, יסוכמו בין החברה לבין נושאי המשרה באופן פרטני ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין ובכפוף למדיניות התגמול.

3.3 קביעת תגמול לנושא משרה ברמה מחמירה יותר לעומת המגבלות הקבועות במסמך מדיניות זה לא תחשב סטייה או חריגה מהוראות מדיניות התגמול, כמשמעותה בחוק החברות.

3.4 יודגש, כי אין במדיניות התגמול ובעקרונות והפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה ו/או בבעלותה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי למי מנושאי המשרה אשר יכהנו בחברה, מעת לעת, כאשר תנאי הגמול של נושאי המשרה יהיו על פי התנאים הספציפיים שיקבעו על ידי אורגני החברה, בהתאם להוראות הדין.

4. פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

4.1 דירקטוריון החברה מופקד על מדיניות התגמול ויישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

4.2 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 3.1 לעיל, לענין תחולת מדיניות התגמול, ועדת התגמול של החברה תבחן, לפחות אחת ל-12 חודשים קלנדריים, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 1 לעיל, ויפעל לעדכנה, במידת הצורך.

4.3 מבלי לגרוע מתפקידה של ועדת התגמול על פי דין, ועדת התגמול תפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שהיא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה, וכן תמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה, מעת לעת, במידת הצורך.

4.4 יצוין כי חריגה של עד 10% מהקביעות במסגרת מדיניות תגמול זו לא תיחשב כחריגה ו/או סטייה מהוראות מדיניות התגמול. חרף האמור, קביעה זו לא תחול על מענקים בשיקול לדעת לנושאי משרה אשר אינם כפופים למנהל הכללי.

5. עקרונות מנחים לבחינת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה בחברה

במסגרת השיקולים שיבחנו מעת לעת בעת קביעת תגמול לנושא משרה בחברה, על האורגנים האחראיים על בחינת ואישור מדיניות התגמול כאמור לשקול, בין היתר, את השיקולים הבאים:

5.1 שיקולים כלכליים

במסגרת השיקולים בקביעת תגמולו האישי של כל נושא משרה תביא החברה בחשבון, בין היתר, את השיקולים הבאים:

- קידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- הבטחת תגמול הוגן לנושאי המשרה, כדי לחזק את הקשר בינם ובינה ולתמרץ אותם להיות שותפים להצלחה;
- אלטרנטיבות השכר המוצעות בשוק לאדם בעל כישורים כשל נושא המשרה הנדון או דומים להם, ויכולות החברה לשמר כוח אדם קיים ולגייס כוח אדם חדש בתנאי תחרות.

5.2 שיקולים ייחודיים לחברה

האורגנים האחראיים על בחינה ואישור התגמול יתייחסו בקביעת תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה למכלול הסיכונים של החברה ויעדי החברה הכללים, כמפורט להלן:

- שמירה איתנותה הפיננסית וזאת, במידת האפשר, תוך שיפור והרחבה של היקף הפעילות של החברה;
- הצורך בכוח אדם איכותי ובעל ניסיון בתחום פעילות החברה לשם הבטחת עמידת החברה במטלותיה. יובהר כי בשלב זה פעילות החברה מסתכמת באיתור הזדמנויות עסקיות בתחום התיירות והתעופה;
- הבטחת תגמול הולם שיסייע בשימור נושאי המשרה הקיימים בחברה ובגיוס נושאי משרה איכותיים חדשים;
- שמירה על שקיפות והגינות מול בעלי המניות ומחזיקי ניירות ערך אחרים של החברה;

5.3 נתוני נושא המשרה והתאמתו לתפקיד

החברה תבחן את נתוני האישיים של נושא המשרה ובכלל זה גם את השיקולים הבאים, ככל שהם רלוונטיים:

- התאמתו לדרישות התפקיד והאחריות הנגזרת ממנה;
- השכלתו, כישוריו המקצועיים ומומחיותו הייעודית, ככל שנדרשת כזו;
- ניסיונו, הישגים מקצועיים רלוונטיים, הן בתפקיד הנוכחי והן בתפקידים קודמים בחברה ו/או בתאגידים בשליטתה ו/או במקומות אחרים;
- תרומתו הצפויה לקידום האינטרסים של החברה.

6. תקרה ומבנה התגמול הכולל

מבנה מסגרת התגמול לנושאי המשרה בחברה עשוי, אך לא חייב, לכלול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים להלן:

- (א) שכר בסיס או גמול קבוע;
- (ב) הטבות ותנאים נלווים;
- (ג) ביטוח והתחייבות לשיפוי לפי היתר בגין אחריות נושא משרה;
- (ד) תגמול משתנה;

6.1 תגמול קבוע

תגמול קבוע המפורט להלן מתייחס לתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, למעט בגין כהונה כדירקטור, אך לרבות בגין כהונה כיו"ר פעיל. תנאי כהונה בגין כהונה כדירקטורים בחברה מפורטים בסעיף 10 להלן, למעט אם נקבע אחרת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

6.1.1 שיקולים לקביעת תגמול קבוע

התגמול הקבוע, דהיינו השכר החודשי (במונחים שנתיים) או הגמול הקבוע משולמים לנושא המשרה או עבורו באופן שוטף, כמפורט בסעיף 6.1.4 להלן, בעבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יום-יומי. התגמול הקבוע, ייקבע בהתחשב בשיקולים ונתונים המפורטים בסעיף 5 לעיל, בתנאים המקובלים בשוק העבודה ובחברה וביחס להטבות ותנאים נלווים ולעמידה בהוראות הדין לעניין העסקת עובדים.

6.1.2 תנאים כללים:

התגמול הקבוע ובכלל זה הטבות ותנאים נלווים יאושרו בטרם העסקת נושא המשרה בתקופה הרלוונטית או בסמוך לאחר תחילתה.

6.1.3 תקרת התגמול הקבוע:

להלן תקרת התגמול הקבוע לנושאי המשרה למשרה מלאה, במונחי עלות לחברה עבור משרה חודשית מלאה:

<u>נושא המשרה</u>	<u>תגמול קבוע במונחי עלות לחברה עבור משרה מלאה לשנה</u>
יו"ר פעיל	עד לסך 1,560 אש"ח
מנכ"ל	עד לסך 1,950 אש"ח
*נושאי משרה אחרים	עד לסך 1,000 אש"ח

*יצוין כי בקשר לסמנכ"לים אשר ישמשו, בנוסף להיותם סמנכ"לים, כטייסים פעילים בקבוצה, אזי תקרת התגמול הקבוע הנ"ל מתייחסת לגמול בגין כהונתם כסמנכ"לים בלבד, בנוסף לתגמול בגין כהונתם בטייסים פעילים בקבוצה.

6.1.4 הטבות ותנאים נלווים

6.1.4.1 הטבות ותנאים נלווים הכלולים בגמול הקובע. להלן פירוט התנאים וההטבות

הנלוות שהחברה רשאית, אך לא חייבת, להעניק לנושאי המשרה בחברה, למעט בגין כהונתם כדירקטורים, אך לרבות בגין כהונת יו"ר פעיל ואשר יהיו כחלק מהגמול הקבוע, בכפוף להסכמי העסקה שישוכמו ספציפית עם כל נושא משרה:

6.1.4.1.1 הפרשות פנסיוניות. נושא משרה המועסק על ידי החברה זכאי

להטבות פנסיוניות כנדרש על פי החוק או הנהג במקום מושבו.

6.1.4.1.2 פיצויי פיטורין. נושא המשרה המועסק על ידי החברה יהא זכאי

לפיצויי פיטורין כנדרש על פי החוק או הנהג במקום מושבו.

6.1.4.1.3 חופשה שנתית. ביחס לנושאי המשרה המועסקים בחברה כעובדים,

ימי החופשה השנתית יהיו בהתאם לסיכום עם נושאי המשרה בחברה ולמקובל בחברה, ובכל מקרה לא פחות מהוראות הדין.

6.1.4.1.4 **חופשת מחלה.** נושאי המשרה המועסקים בחברה כעובדים יהיו זכאים להיעדר ממילוי תפקידם בשל מחלה על פי הנהוג בחברה ובכל מקרה לא פחות ממספר ימי ההיעדרות המותרים על פי הוראות הדין, בתמורה מלאה החל מהיום הראשון להיעדרותם.

6.1.4.2 **הטבות ותנאים נלווים נוספים לגמול הקבוע.** להלן פירוט התנאים וההטבות הנלוות שהחברה רשאית, אך לא חייבת, להעניק לנושאי המשרה בחברה, למעט בגין כהונתם כדירקטורים, אך לרבות בגין כהונת יו"ר פעיל ואשר יהיו ינתנו בנוסף לגמול הקבוע, בכפוף להסכמי העסקה שסוכמו ספציפית עם כל נושא משרה:

6.1.4.2.1 **רכב.** החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה בחברה רכב ו/או לשאת בהוצאות אחזקתו. גילום שווי ההטבה, אם וככל שיינתן, ייעשה בהתאם לשיקול דעת החברה ותנאי העסקה של נושא המשרה.

6.1.4.2.2 **אמצעי תקשורת.** החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה בחברה טלפון סלולארי ו/או טלפון קווי ו/או מחשב נייד ו/או שירותי גישה לאינטרנט ו/או טאבלט ו/או כל אמצעי תקשורת אחר.

6.1.4.2.3 **הצמדה למדד.** החברה תהיה רשאית להצמיד את שכר הבסיס החודשי למדד המחירים לצרכן, כאשר ככל ולאור ההצמדה למדד סך הגמול הקבוע יחרוג מהתקרה הקבועה בסעיף 6.1.3 למדיניות תגמול זו, לא יראו את החריגה כשכר החורג ממדיניות התגמול. יובהר כי החברה רשאית לקבוע "רצפה" לפיה ככל והמדד ירד מתחת למדד בסיס מסוים, אזי לא יפחת שכר הבסיס לו נושא המשרה זכאי.

6.1.4.2.4 **החזר הוצאות.** נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים, בהתאם לאופן המקובל בחברה מעת לעת להחזר הוצאות, כאשר החברה תהיה זכאית לשלם את הוצאות נושא המשרה מראש.

6.1.4.2.5 **תנאים נוספים.** החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, תנאים נוספים נלווים הנדרשים לצורך מילוי תפקידו. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה כולל גילום מס מלא. יודגש כי התנאים המפורטים בסעיף 6.1.4 לעיל אינם מהווים רשימה סגורה והם משקפים את עיקרי התנאים הנלווים המקובלים בחברה.

6.1.5 אישור שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה

שינוי לא מהותי ברכיבי השכר הקבועים/נלווים של המנהל הכללי של החברה יהא טעון אישור ועדת התגמול בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו של המנהל הכללי לא שונו באופן מהותי ואינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול. לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% מהעלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים והנלווים של המנהל הכללי. יודגש, כי: מהותיות השינוי תיבחן לגבי כל אחד מרכיבי הגמול בחבילת הגמול הכוללת של המנהל הכללי לעומת העלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון; שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

6.1.6 אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל

שינוי לא מהותי ברכיבי השכר הקבועים/נלווים של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% מהעלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים של נושא המשרה. יודגש, כי: מהותיות השינוי תיבחן לגבי כל אחד מרכיבי הגמול בחבילת הגמול הכוללת של נושא המשרה הרלוונטי לעומת העלות הכוללת של כל רכיבי השכר הקבועים/נלווים שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון; שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

6.2 תגמול משתנה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת מטרות ויעדים עסקיים, אשר בראייה ארוכת טווח, ישיאו ערך מרבי לבעלי המניות של החברה ויצירת אינטרס משותף לנושאי המשרה ובעלי המניות.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן.
- הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.
- המענק המשתנה יכול להינתן בדרך של מזומן ו/או בדרך של תגמול הונני, הכל בהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מעת לעת ובכל עת במהלך ה-3 שנים ממועד אישור מדיניות תגמול זו.
- מעט אם נקבע במפורש אחרת בהסכם העסקה אישי, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

6.2.1 תגמול משתנה לטווח קצר - מענק שנתי

נושאי המשרה של החברה עשויים להיות זכאים למענק שנתי, בהתבסס על תוכנית מענקים שנתית אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. לגבי מנכ"ל, תכנית המענקים השנתית תקבע על בסיס פרמטרים שיקבעו.

דירקטוריון החברה, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול (ובכפוף לקבלת יתר האישורים הנדרשים על פי דין), יקבע את הרכב המדדים, משקלם בנוסחת המענק מתוך תקרת המענק, טווח שיעור עמידה ביעדים, סף מינימאלי ותקרה מקסימאלית, היקף הזכאות למענק ביחס לטווח שיעור העמידה ביעדים, ואת המועד הנדרש לעמידה במדדים השונים. עמידה חלקית במדד מסוים עשויה לזכות בחלק מהמענק בגין אותו מדד, בכפוף לסף המינימאלי שנקבע.

6.2.2 עקרונות

מענקים שנתיים לנושאי משרה יחושבו על פי תוכנית מענקים שנתית, ככל שכזו תאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, תוכנית המענקים תקבע אחת לשנה בתחילת השנה וטרם פרסום הדוח התקופתי השנתי של החברה, כך שהזכאות לתגמול על פי תוכנית המענקים השנתית תהא בגין עמידה ביעדים / תוצאות של אותה שנת פעילות ויכול להיות מבוסס על חלק או כל שלושת הרכיבים הבאים:

- א. עמידה ביעדים במסגרת מדדים כלל חברתיים;
- ב. עמידה ביעדים במסגרת מדדים יחידתיים ו/או אישיים;
- ג. שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון – ביחס למנכ"ל החברה ושיקול דעת המנכ"ל ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

- סך המענק השנתי המירבי של מנכ"ל החברה, לא יעלה על 2,200 אלפי ש"ח (ולא יותר מ-18.5 משכורות ברוטו), כאשר סכום זה יכול להיות צמוד למדד בהתאם להחלטת הדירקטוריון.
- סך המענק השנתי המירבי ליו"ר דירקטוריון החברה לא יעלה על 80% מגובה המענק לו זכאי המנכ"ל.
- סך המענק השנתי המירבי ליתר נושאי המשרה בחברה לא יעלה על 6 חודשי שכר ברוטו. מובהר כי סך התגמול השנתי המירבי אשר יינתן לכל נושאי המשרה בחברה אשר אינם המנכ"ל ויו"ר דירקטוריון החברה, לא יעלה על סך כולל של 200% מסך המענק השנתי אשר יינתן בפועל למנכ"ל החברה.
- ועדת התגמול תמליץ לדירקטוריון החברה, מראש, מדי שנה ולכל המאוחר במועד אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לשנה הקודמת עבור השנה הבאה בדבר הרכב המדדים, משקלם, טווח שיעור עמידה ביעדים, סף מינימאלי ותקרה מקסימאלית, היקף הזכאות למענק ביחס לטווח שיעור העמידה ביעדים, ואת המועד הנדרש לעמידה במדדים השונים. עמידה חלקית במדד מסוים עשויה לזכות בחלק מהמענק בגין אותו מדד, בכפוף לסף המינימאלי שנקבע. מובהר כי חרף האמור, בכל הנוגע לשנה הראשונה של אישור מדיניות זו, קביעת המדדים על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תתבצע בסמוך לאישור מדיניות זו.
- לגבי מנכ"ל החברה המדדים הכלל חברתיים יהיו בעיקרם מורכבים מרווח החברה והמדדים היחידתיים ו/או האישיים, ככל ויהיו, ייקבעו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.
- במידה ובשנה מסוימת לא יוגדרו יעדים אישיים לנושאי משרה הרלוונטיים, משקלם יועבר ליעדי החברה בנוסחת התגמול המשתנה, אלא אם המנכ"ל ו/או ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לעניין ובכפוף להוראות הדין, יחליטו אחרת.

- בכל הנוגע למדדים הכמותיים (יעדי חברה ויעדים אישיים) ייקבעו יעדים מדידים (ככל האפשר כמותיים), אשר יתבססו על ספים מינימאליים המזכים בחלק מן התגמול בגין יעדים אלו ואופן לחישוב הזכאות בגין עמידה ביעדים מעבר לסף המינימאלי שייקבע כאמור (לרבות תקרות מקסימאליות), הכל בהתאם לבחירת ועדת התגמול והדירקטוריון בעת קביעת יעדים אלו.
- הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים, לרבות הערכת מנכ"ל (ביחס לסמנכ"לים ולנושאי המשרה הנוספים) או הדירקטוריון (ביחס ליו"ר ולמנכ"ל) תיבחן בדיעבד.
- להלן פירוט בדבר טווחי המשקל היחסי של מרכיבי המענק השנתי – במונחי חודשי שכר (ברוטו)

מענק בשיקול דעת	מדדים אישיים / יחידתיים	כלל	מדדים חברתיים	
0-3	0-2		0-10	יו"ר דירקטוריון פעיל
0-2	0-2		0-15.5	מנכ"ל
0-3	0-2		0-3	סמנכ"ל/נושא משרה אחר

- למען הסר ספק, אין במדיניות תגמול זו בכדי למנוע קבלת החלטה בכל עת, בדבר מתן תגמול "אד-הוק" עד לגובה של שלוש משכורות. יובהר בזאת כי סך המענק שישולם לנושא משרה בחברה, המבוסס על שיקול דעת, לא יעלה במצטבר על 3 חודשי שכר.
- המדדים האישיים יכללו רכיבים מדידים המושפעים ישירות מפעילותו של כל נושא משרה או מפעילות המחלקה עליה הוא ממונה.
- הערכת המנהל תבוצע על בסיס אבני דרך אשר יוגדרו לכל נושא משרה מראש. אחוז העמידה ביעד על פי הערכת המנהל ישוקלל כחלק מאחוז העמידה הכולל ביעדים במשקל של 10%-20%.
- המענק המשתנה המשולם בכסף, למעט תגמול הוני ומענק אד הוק, יהא מבוסס על יעדים איכותיים וכמותיים במונחי חברה כגון גידול בהון העצמי ו/או הכנסות החברה ו/או רווחיות החברה וייקבע ויאושר על ידי דירקטוריון החברה וככל הנדרש גם על ידי האסיפה הכללית.
- חישוב סכום המענק בשנה קלנדרית מסוימת (ככל שיהיו זכאים לו) וכן בדיקת התקיימותם של תנאי הסף ייעשו על ידי הנהלת החברה ויבוקרו, במסגרת ביקורת הדוחות הכספיים, על ידי רואה החשבון המבקר.
- ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר בגין התגמול המשתנה (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין ו/או עקב תוכנית התגמול, יישא בו נושא המשרה על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

6.2.3 קביעת תקציב המענק

התקציב השנתי הכולל למענקים לנושאי המשרה בחברה יקבע על פי סכום המענקים המקסימליים של כל נושאי המשרה. סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה באבני דרך, שיוגדרו מראש. תקבע תקרת מענק שתהווה את סכום המענק לתשלום, בהיקף שלא יעלה על סך המענק המרבי, אשר ישולם בגין עמידה באבני דרך, שיוגדרו מראש;

6.2.4 תהליך אישור המענק בפועל

המענקים המתוכננים לתשלום בפועל של נושאי המשרה יובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מיד לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה עבורה משולם המענק. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי של נושא משרה על פי שיקול דעתם תוך התחשבות בגורמים הבאים:

- מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריות הספציפית;
 - איכות ומהירות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים;
 - ביצועיו הניהוליים הכוללים של נושא המשרה, הנעת עובדים ומנהיגות.
- המענקים השנתיים של נושאי המשרה, כפי שיאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ישולמו לנושאי המשרה יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לאחר אישור המענקים השנתיים על ידי הדירקטוריון.

6.2.5 אפשרות להשבת סכומים מתוך מענק ששולם לנושאי המשרה

במועד תשלום המענק יחתמו נושאי המשרה על התחייבות להשיב לחברה את סכום המענק או חלק ממנו במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של ארבעה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק. בנסיבות אלו, ישיב נושא המשרה לחברה, או תשלם החברה לנושא המשרה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור (תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על ידיו). לא תחול על נושא משרה חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בסעיף זה לעיל, במקרה בו המענק לו היה זכאי נושא המשרה לאחר תיקון הדוחות הכספיים נמוך או גבוה (לפי העניין) בעד 10% מהמענק ששולם לנושא המשרה בפועל בגין אותה שנה.

השבת הסכומים הנ"ל תבוצע בדרך של קיזוז או הוספה (לפי העניין) למענק השנתי בשנה העוקבת, כאשר היתרה, במידה ותהיה, תסולק או תשולם (לפי העניין) במסגרת השכר החודשי בפריסה ל-24 תשלומים (להלן: "תקופת הפריסה"). במידה ונושא המשרה יסיים את כהונתו לפני תום תקופת הפריסה, יבוצע הקיזוז במועד גמר החשבון.

כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה בחברות ציבוריות נהוג להציע מרכיב של תגמול הונני שמטרתו ליצור קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות של החברה. בזכות טבען ארוך הטווח של תוכניות תגמול הונני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידים לתקופה ארוכה. מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתוכניות תגמול הונני, תציע החברה לנושאי המשרה בה ובחברת הבת שלה להשתתף בתוכנית תגמול הונני על פי הכללים המפורטים להלן:

6.3.1 כלי התגמול ההונני

בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, החברה תציע לנושאי המשרה (לרבות דירקטורים) להשתתף בתוכנית להקצאת מניות ו/או אופציות ו/או יחידות מניה חסומות למניות ו/או כל הסדר אחר החברה אשר יוקצו על בסיס יעדים שייקבעו על ידי אורגני החברה בהתאם להוראות הדין. תוכנית האופציות תוגדר ותיושם כך שתעמוד בדרישות כל הוראות הדין הרלוונטי במדינות בהן מועסקים נושאי המשרה. בישראל תעמוד התוכנית, ככל הניתן, בהוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.

תוכנית שתאושר תכלול את הפרטים הבאים:

- מספר מרבי של מניות ו/או אופציות ו/או מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות שיוקצו ואחוז הדילול הנובע מהקצאה זו;
- בכל הנוגע לגמול ההונני אשר יוענק למנכ"ל החברה, השווי של הגמול ההונני לא יעלה על 500 אלף ש"ח בשנה.
- בכל הנוגע לגמול ההונני אשר יוענק ליו"ר דירקטוריון החברה, השווי של הגמול ההונני לא יעלה על 400 אלף ש"ח בשנה.
- בכל הנוגע לגמול ההונני אשר יוענק לנושא משרה אחר, השווי של הגמול ההונני לא יעלה על 100 אלף ש"ח בשנה, למעט נושא משרה אשר יכהן הן בחברה והן בחברת הבת, לגביו השווי של הגמול ההונני לא יעלה על 150 אלפי ש"ח בשנה.
- מחיר המימוש של יחידות האופציה - מחיר המימוש ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, ובלבד כי לא יפחת מהמחיר הממוצע במהלך 30 ימי מסחר טרם ההחלטה של הדירקטוריון על ההקצאה, למעט הקצאת כתבי האופציה הראשונים אשר יוקצו מכוח מדיניות תגמול זו אשר ישקפו שיעור הנחה של עד 10% מהמחיר הממוצע לעיל. ההוראה הנ"ל לא תחול על יחידות מניה חסומות ו/או מניות חסומות.
- תקופת ההבשלה של האופציות ו/או יחידות מניה חסומות – האופציות ו/או יחידות המניה החסומות יבשילו במנות רבעוניות, על פני תקופה אשר לא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה, אלא כאמור מטה במקרה של האצה כפי שיקבע על ידי אורגני החברה. בקשר עם נושאי משרה אשר הותק שלהם בקבוצה נמוך משנים עשר (12) חודשים, אזי המנה הראשונה של האופציות ו/או יחידות המניה החסומות אשר יוקצו להם, יבשילו, לכל הפחות, בחלוף שנים עשר (12) חודשים ממועד הענקתם;
- אפשרות להתניית הבשלת האופציות ו/או יחידות מניה חסומות, כולן או חלקן, של חלק מן הניצעים בהשגת יעדים שיקבעו במועד ההקצאה;

- מועד הפקיעה של יחידות האופציה ו/או יחידות מניה חסומות – מועד זה לא יהיה מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר 6 שנים ממועד ההקצאה; תנאים בעזיבת החברה (עקב פיטורין, התפטרות ומקרי מוות או נכות חו"ח) ובשינוי בעלות.

6.3.2 הקצאה

בהתאם לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית, ככל שיידרש אישורה, יוקצו לנושאי המשרה בחברה אופציות ו/או יחידות מניה חסומות למניות החברה על פי תנאי תוכניות האופציות בחברה. עם הצטרפות נושא משרה חדש לחברה במהלך תקופת תוכנית אופציות קיימת, אפשר ויוקצו לו אופציות מתוך האופציות שטרם הוקצו על-פי התוכנית, והכל באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (ואסיפה כללית, ככל שתידרש). האופציות המוקצות יופקדו בידי נאמן, בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.

6.3.3 מימוש

עם הבשלת כל מנה מתוך הקצאת האופציות ו/או יחידות המניה החסומות של נושא משרה יהיה כל נושא משרה רשאי לממש את האופציות ו/או יחידות מניה החסומות הבשלות העומדות לרשותו אצל הנאמן. הנאמן יפעל בעניין זה על פי הוראות נושאי המשרה ויבצע עבורם את כל הפעולות הנדרשות למימוש האופציות למניות ו/או למזומן. יצוין כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע במסגרת הענקת ניירות הערך, כי מימושם ייעשה לפי שווי ההטבה הגלום בהן ("Cashless").

6.3.4 החברה תהא רשאית לאמץ בכל הנוגע למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון החברה הוראות שונות ביחס להאצה של התגמול הוני לנושאי המשרה, במקרים של שינוי שליטה. מובהר בזאת כי בקרות אירוע האצה, אזי האמור יגבר על מגבלות ההענקה המפורטות במדיניות זו.

7. היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע

משקל הרכיב המשתנה, מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד) שיוענק לנושא משרה בגין שנה כלשהיא במסגרת מדיניות זו יהיה כדלקמן:

- א. **מנכ"ל**. הרכיב המשתנה לא יעלה על 70% מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד);
- ב. **יו"ר דירקטוריון**. הרכיב המשתנה לא יעלה על 70% מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד);
- ג. **שאר נושאי המשרה**. הרכיב המשתנה לא יעלה על 70% מסך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד).

8. פטור, שיפוי וביטוח

- א. אין באמור במדיניות תגמול זו כדי לגרוע מהוראות תקנון החברה בהתייחס לכתבי הפטור והשיפוי אשר ניתנו על ידי החברה לנושאי המשרה בחברה.
- ב. בהתאם לתקנון החברה נושאי המשרה יהיו זכאים לפטור, שיפוי וביטוח אחריותם, אם וככל שיאושר על ידי החברה כמתחייב על פי דין ובתנאים ובהיקף שיאושרו על ידי החברה.
- ג. כן תהא החברה רשאית להתקשר עם נושאי המשרה והדירקטורים בהסכם פטור ו/או שיפוי במסגרתו יקבע, כי סך היקף הפטור ו/או השיפוי לא יעלה על לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים האחרונים כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי. לכתבי פטור, הפטור לא יחול במקרה של הפרת חובת הזהירות בהחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי. נוסח של כתב פטור ושיפוי מצ"ב **כנספח א'** למדיניות זו.

ד. בהתאם לאמור, החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות פוליסת run off), שבמסגרתן תבוטח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, המכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה ו/או הנמנים עימם, ככל שיהיו וזאת על בסיס עיקרי ההתקשרות. ככל שפרטי ההתקשרות ידרשו אישור האסיפה הכללית המיוחדת של בעלי מניות החברה, אלו יובאו לאישורה כנדרש בהודעה אשר תפורסם על-ידי החברה כדין.

ה. נושאי המשרה בחברה יכוסו בפוליסות ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה, בהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה, בהתאם לעקרונות הבאים:

1. סכום כיסוי האחריות הכולל, למקרה ולתקופת ביטוח, יהיה עד לסך של 20,000 אלפי דולר ארה"ב, למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, ובנוסף הוצאות הגנה משפטיות סבירות, כאשר ביטוח זה יכסה הן את נושאי המשרה של החברה והן את נושאי המשרה של תעופה ותיירות ו/או כל חברת בת אשר תהיה לחברה מעת לעת (לרבות נושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה ו/או מי מטעמם ו/או קרוב לאלו).

2. סך עלות הפרמיה השנתית וגובה השתתפות העצמית במסגרת הפוליסה האמורה לא תחרוג מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה, נכון למועד ההתקשרות בפוליסה האמורה כאשר העלות אינה מהותית לחברה.

3. הפוליסות יכסו, בין היתר, תביעות אזרחיות כנגד החברה בקשר עם חוק ניירות ערך בישראל. כאשר במסגרת האמור, ייקבעו סדרי תשלום לתגמולי ביטוח, ככל שיהיו זכאים לאלו, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחת קודמת לזכותה של החברה.

4. מבלי לגרוע מהוראות סעיפים א' עד ג' לעיל, תנאי ההתקשרות בפוליסת הביטוח אשר תרכוש החברה מעת לעת, יאושרו על ידי ועדת התגמול של החברה, כאשר יהיה על ועדת התגמול לבחון, בין היתר, כי ההתקשרות הביטוחית עומדת בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

5. למען הסר ספק, מובהר כי העלויות הכרוכות בגין עריכת הביטוחים הנ"ל אינן נכללות כחלק מהעלות בגין עלות הגמול הקבוע הכוללת של נושא המשרה.

9. תנאי סיום כהונה

הודעה מוקדמת. מבלי לגרוע מהוראות הדין, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים ואילו מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון החברה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת של עד 6 חודשים, בכפוף להסכמי העסקה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה מחויב להמשיך ולתת שירותים לחברה, אלא אם דירקטוריון החברה יחליט לוותר על שירותיו במהלך תקופה זו, כולה או חלקה, מבלי לפגוע בזכותו של נושא המשרה לקבלת תגמול לו הוא זכאי על פי הסכם העסקתו במהלכה.

דירקטוריון החברה ישקול את משך מתן ההודעה המוקדמת לנושא משרה בחברה, בין השאר, בהתאם לסוג התפקיד שממלא נושא המשרה בחברה וחשיבותו.

פיצויי פיטורין. היקף הפיצויים ייקבע בסמוך לתחילת העסקת נושא המשרה או במהלך תקופת העסקתו, ככל שזו אינה עומדת לפני סיום. לא יוגדלו הפיצויים בסמוך למועד סיום העסקה. ככלל, תשלום פיצויי פיטורין לנושא משרה ייעשה לפי שיעור של 100% מהמשכורת החודשית האחרונה. החברה תשאף כי הסכמי העסקה חדשים שייחתמו עם נושאי משרה יכללו הוראות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963. למרות האמור לעיל, היה ועבודתו של העובד תסתיים בנסיבות בהן ניתן, על פי הדין לשלול פיצויי פיטורים, במלואם או בחלקם, תשחרר החברה לעובד רק את תשלומיו הוא לפוליסת ביטוח המנהלים ו/או לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות. יובהר כי בכפוף להוראות כל דין ומדיניות תגמול זו, אורגני החברה יהיו זכאים לקבוע על תשלום מלוא פיצויי הפיטורין אף במקרה של התפטרות (חלף פיטורין).

מענק פרישה/הסתגלות. לחברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה/הסתגלות לנושא משרה פורש, בהתאם לתנאים המפורטים מטה וזאת מעבר לתגמול בגין תקופת ההודעה המוקדמת. ככלל, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בוותק של פחות מ-2 שנים בחברה ו/או בחברה בת ו/או חברה קשורה. מענק פרישה לא יעלה על 3 חודשי שכר לנושא משרה. דירקטוריון החברה יחליט בדבר מתן מענק פרישה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. מענקי פרישה ישולמו, ככל ונקבעה זכאות למענקי פרישה למי מנושאי המשרה בהסכם ההעסקה עמם, אלא אם כן פרישתו של נושא המשרה כרוכה בנסיבות המצדיקות, על פי שיקול דעת הדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין ובמקרה כאמור לא יהיה זכאי נושא המשרה במענק פרישה כלשהו.

10. **היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה**

נכון לשנת 2022, היחס בין עלות שכרם של נושאי המשרה בחברה, לעלות השכר הממוצעת בחברה ובחברת הבת הינו 1:4, בהתאמה, והיחס בין עלות שכרם של נושאי המשרה בחברה לעלות השכר החיצונית של יתר עובדי החברה וחברת הבת הינו 1:7, בהתאמה, כאשר האמור אינו צפוי להשפיע על יחסי העבודה בחברה ובחברת הבת.

11. **תגמול דירקטוריון**

11.1. חברי הדירקטוריון, לרבות דירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים חיצוניים, יהיו זכאים לתגמול בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני) התש"ס-2000, דהיינו לגמול שנתי (לרבות תגמול הונני), ולגמול השתתפות שלא יעלה על גמול שנתי וגמול השתתפות מקסימליים על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת).

11.2. הדירקטורים בחברה עשויים להיות זכאים לביטוח אחריות נושאי משרה, פטור ושיפוי כמפורט בסעיף 8 לעיל.

11.3. החברה תהא רשאית להתקשר עם מי מהדירקטורים בחברה בהסכם לקבלת שירותים נוספים, לרבות אך לא רק, לצורך קבלת ייעוץ מקצועי, בתנאים שיקבעו בין הצדדים, ובכפוף להוראות הדין במקרה כאמור, ההוראות הקבועות במסמך זה ביחס לנושא משרה אחר, יחולו על תנאי ההתקשרות עם הדירקטור, בשינויים הנדרשים.

11.4. על הסכומים הקבועים בגמול השנתי וגמול השתתפות בישיבה כמפורט לעיל יתווסף מע"מ כדון, ככל שיחול, והם יעודכנו על פי תקנות הגמול מעת לעת, לרבות בגין הפרשי הצמדה לממד המחירים לצרכן (להלן: "המדד").

כתב התחייבות

לשיפוי דירקטור ונושא משרה

שנערך ונחתם ביום ___ בחודש ___ בשנת ___

הואיל ומר _____ מרחוב מכהן בישראייר גרופ בע"מ, תאגיד מספר 510291750 (להלן: "ישראייר"), במשרת דירקטור ו/או נושא משרה בכירה כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ו/או עובד של החברה כהגדרת מונח זה להלן ו/או מכהן כנושא משרה מטעם החברה בתאגידים אחרים לפי החלטות החברה, כפי שיתקבלו מעת לעת (להלן: "נושא המשרה");
"החברה" – ישראייר ו/או חברות בנות של ישראייר.
***הטקסט כתוב בלשון זכר אך פונה לנשים ולגברים כאחד.**

והואיל והחברה מעוניינת לתת לנושא המשרה התחייבות מראש לשיפוי שתוגבל (ככל שהדבר נדרש על פי דין) לאירועים שלדעת דירקטוריון החברה צפויים לאור פעילות הקבוצה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שדירקטוריון החברה קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין, והכל בכפוף להוראות חוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ולתקנון החברה;

והואיל ועל פי תקנון החברה רשאית החברה לתת לנושאי המשרה בה התחייבות מראש לשיפוי;

והואיל וועדת הביקורת של החברה ולאחריה דירקטוריון החברה אישרו את מתן ההתחייבות מראש לשיפוי לנושא משרה ואת התנאים המפורטים בכתב התחייבות זה;

והואיל ואסיפת בעלי המניות אישרה אף היא, ככל שנדרשה לאשר על פי דין, את מתן ההתחייבות מראש לשיפוי לנושא המשרה המכהן כדירקטור ואת התנאים המפורטים בכתב התחייבות זה;

והואיל והחברה מעוניינת לתת לנושא המשרה התחייבות מראש לשיפוי בגין כל חבות או הוצאה, בעקבות פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בקבוצה ובתנאי כי בעת ביצוע הפעולה היה נושא משרה בקבוצה ושהפעולה נעשתה בתום לב, בהתאם ובכפוף לאמור בתקנון החברה, בחוק החברות ובכל דין אחר וכמפורט להלן;
"פעולה" לעניין כתב שיפוי זה לרבות מחדל.

לפיכך מתחייבת החברה לשפות את נושא המשרה בכפוף להוראות כתב התחייבות לשיפוי זה ובכפוף להוראות כל דין המהוות חלק בלתי נפרד מכתב התחייבות לשיפוי זה כדלקמן:

1. השיפוי

1.1. החברה מתחייבת בזאת בכפוף למגבלות הדין ובכפוף למגבלות הקבועות בכתב שיפוי זה, באופן בלתי חוזר, לשפות את נושא המשרה בשל כל חבות או הוצאה כמפורט להלן שתוטל עליו או שיוציא עקב פעולה שעשה או שיעשה (או שנמנע או ימנע מלעשות) בתום לב בעת כהונתו כנושא משרה בקבוצה לרבות, אך מבלי להגביל, בכל תפקיד נוסף או חלופי בקבוצה, כפי שזו תהיה מעת לעת, ובתוקף היותו נושא משרה בקבוצה, לרבות פעולה שעשה (או שנמנע מלעשות) לפני תאריך כתב שיפוי זה, הקשורה במישרין או בעקיפין לאחד או יותר מן האירועים המפורטים בתוספת לכתב התחייבות זה, או לכל הקשור בהם, במישרין או בעקיפין:

- 1.1.1 חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט. עקב פעולות שעשית בתוקף תפקידך בנושא משרה ו/או כעובד של החברה ו/או של הקבוצה, ואשר קשורות, במישרין או בעקיפין, לאחד או יותר מהאירועים המפורטים בתוספת לכתב זה ("התוספת") שלדעת דירקטוריון החברה צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי מראש ובלבד שסכום השיפוי המרבי לא יעלה על הסכום או אמת המידה המפורטים בסעיף **Error! Reference source not found.** להלן שדירקטוריון החברה קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין;
- 1.1.2 חבות כספית שתוטל עליך בשל תשלום עבור נפגע מן ההפרה בהליך מנהלי, כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת.
- 1.1.3 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדו ומבלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים ללא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאיננה דורשת הוכחת מחשבה פלילית; בפסקה זו- "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו"חבות כספית כחלופה להליך פלילי"- כמשמעם בסעיף 260(א)(1) לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת;
- 1.1.4 הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית המשפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה או הקבוצה בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי ממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה, שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.
- 1.1.5 הוצאות שתוציא או שתחויב בהן בקשר עם הליך אכיפה מנהלי שהתנהל בעניינך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות ובכלל זה שכר טרחת עורך דין, ככל שהדבר מותר על פי דין.
- 1.1.6 תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך, כפי שתוקן בחוק ייעול הליכי אכיפה.
- "הליך אכיפה מנהלי"- הליך אכיפה מנהלי בהתאם להוראות כל דין ובכלל זה חוק ייעול הליכי אכיפה וחוק ניירות ערך, לרבות עתירה מנהלית, ערר או ערעור בקשר עם הליך כאמור.
- "חוק ייעול הליכי אכיפה"- חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א- 2011, כפי שיעודכן מעת לעת.
- "חוק ניירות ערך"- חוק ניירות ערך, תשכ"ח- 1968, כפי שיעודכן מעת לעת.
- "אדם אחר" – לרבות במקרה של תביעה שהוגשה כנגד נושא משרה על דרך של תביעה נגזרת.
- 1.2 מובהר בזאת כי אין בהתחייבות החברה לשפות אותך מראש כאמור בסעיף 1.1.1 לכתב זה לעיל, בכדי לפגוע בזכותך לקבל, במישרין או באמצעות החברה, תשלומים מכוח פוליסת ביטוח או מכוח שיפוי מטעם צד ג', ככל שהינך זכאי לתשלומים כאמור בגין חבות או הוצאה המפורטת בסעיף 4 לכתב זה להלן.
- 1.3 במקרה בו נשאת בהשתתפות עצמית כדי לקבל תשלומים מכח פוליסת ביטוח, תחול ההתחייבות החברה לשפות אותך מראש, כאמור בסעיף 1.1.11.1, גם ביחס לסכום ההשתתפות העצמית שמחויב על פי פוליסת הביטוח.

1.4. התחייבות החברה לשפות אותך מראש, כאמור בסעיף 1.1, אינה באה להעניק זכות או טובת הנאה לתאגיד קשור ו/או לצד שלישי כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, והיא אינה ניתנת להמחאה, ולא תהא לכל מבטח זכות לדרוש השתתפות של החברה בתשלום אשר בו מחויב מבטח על פי הסכם ביטוח שנערך עמו.

1.5. התחייבות החברה לפי כתב שיפוי זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות עיזבונך ללא הגבלת זמן וזאת גם אם לאחר סיום העסקתך בחברה ו/או כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או באילו מהחברות בקבוצה, לפי המקרה והעניין, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקפות העסקתך ו/או כהונתך בחברה ו/או בקבוצה (לפי העניין).

1.6. התחייבות החברה ו/או הקבוצה, בהתאם לעניין, על פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראות דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנות אותה ו/או להוסיף עליה, אזי תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה באמור בכדי לפגוע ו/או לגרוע מתקופן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.

1.7. על אף האמור בסעיף 1.1 לעיל, תהא התחייבות החברה לשיפוי נושא המשרה בטלה, והחברה לא תשפה את נושא המשרה במקרים המפורטים להלן:

1.7.1. נושא המשרה הפר חובת אמונים, למעט אם נושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובתה של הקבוצה.

1.7.2. נושא המשרה הפר חובת זהירות בכוונה או בפזיזות.

1.7.3. נושא המשרה פעל מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

1.7.4. על נושא המשרה הוטל קנס או כופר.

2. החזר סכום ששולם מכוח התחייבות לשיפוי מראש

מובהר, כי סכומים שיפסקו לטובתך במסגרת הליך משפטי, הסדר פשרה, גישור או בוררות, בגין חבות או הוצאה אשר קודם לכן שולמה לך בפועל או במקומך על ידי החברה על פי כתב השיפוי, יושבו על ידך לחברה מיד עם קבלתם וזאת עד לגובה הסכום שהחברה שילמה עבורך ובלבד שלא יעלה על הסכום שהתקבל על ידך.

3. עילות למתן השיפוי

בנוסף לאמור בתוספת, המצורפת כחלק בלתי נפרד לכתב התחייבות לשיפוי זה, התחייבות החברה לשיפוי בגין חבות כספית, כאמור בסעיף 1.1.1 לכתב התחייבות לשיפוי זה, מוגבלת לאירועים במעשה או מחדל בקשר עם אחד מהפעולות ו/או העניינים המפורטים בתוספת (המהווה חלק בלתי נפרד מכתב זה), אשר לדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות הקבוצה בפועל בעת החתימה על כתב שיפוי זה וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע, כי הם סבירים בנסיבות העניין, כמפורט בכתב שיפוי זה.

4. הגבלת גובה השיפוי

המגבלות שלהלן תחולנה על שיפוי על ידי החברה בגין חבות כספית, כאמור בסעיפים 1.1 - 1.3 לעיל:

- 4.1. סכום השיפוי שתשלם החברה לכל נושאי המשרה, במצטבר, על פי כל כתבי השיפוי שיוצאו לם על ידי החברה על פי החלטת השיפוי, בגין אחד או יותר מסוגי האירועים המפורטים לעיל, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים המבוקרים האחרונים כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי, בתוספת כל הסכומים שיתקבלו, אם יתקבלו, מחברת ביטוח במסגרת ביטוח בו התקשרה ו/או תתקשר החברה מעת לעת בגין החבות הסופית ביחס לאירועים שפורטו בכתב השיפוי ו/או הוצאות התדיינות (להלן: "**סכום השיפוי המרבי**").
- 4.2. אם וככל שסך כל הסכומים בהם יחויבו נושאי המשרה (לרבות הדירקטורים) יעלה על סכום השיפוי הנקוב לעיל או יתרתו בעת הרלוונטית, יחושב סכום השיפוי שישולם לכל אחד מנושאי המשרה הרלוונטיים, לפי היחס שבין הסכום שיגיע לאותו נושא משרה, לבין סך כל סכומי השיפוי שיגיעו לכל נושאי המשרה בגין אותו העניין, במצטבר.
- 4.3. במקרה שנושאי המשרה יקבלו שיפוי מאת מבטח על-פי פוליסת ביטוח נושאי משרה של החברה, בגין העניין נושא השיפוי, יינתן השיפוי על פי כתב התחייבות זה, בגובה ההפרש בין סכום החבות הכספית שהוטלה על נושאי המשרה לרבות ההוצאות המשפטיות, לבין הסכום שהתקבל מאת המבטח בגין אותו עניין, ובלבד שסכום השיפוי שהחברה התחייבה בו לא יעלה על סכום השיפוי הכולל כאמור בסעיף 0 לעיל.

5. תשלומי ביניים

- 5.1. עם קרות אירוע שבגיניו תהיה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בכל הליך משפטי נגדך הקשור לאותו אירוע, לרבות בהליכי חקירה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממןם בעצמך, לרבות העמדת ערבויות ובטחונות, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות הקבועים בכתב שיפוי זה. יודגש כי החברה לא תדרוש כתנאי להעברת הכספים האמורים העמדת בטחונות כלשהם על ידך.
- 5.2. במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים יחולו הוראות סעיף 6.7 להלן.

6. תנאים לשיפוי

התחייבות החברה לשיפוי מותנית בקיום התנאים כדלקמן:

- 6.1. בכפוף לכל דין, נושא המשרה יודיע לחברה עם ידיעתו, בכתב, על כל חקירה ו/או הליך משפטי שנפתח נגדו ו/או על כל חשש שהליך כאמור יפתח נגדו ועל כל דרישה ו/או הודעה ו/או איום בכתב או בעל-פה שהוא קיבל, ואשר משמעותם האפשרית הטלת אחריות על נושא המשרה באופן ששיפוי על פי כתב התחייבות זה עלול לחול (להלן: "**ההליך**"), וזאת בסמוך ככל האפשר לאחר שידוע נושא המשרה לראשונה על כך, ויעביר לחברה או למי שהחברה תודיע לו על כך, ללא דיחוי, כל מסמך שיימסר לו וכל מידע שיש ברשותו בקשר לאותו הליך ו/או האירוע נושא ההליך, למעט, במקרה בו ההליך נגד נושא המשרה הוגש על ידי החברה ו/או מי מטעמה ו/או שיש במסירת המידע לחברה, על פי שיקול דעתו של נושא המשרה, כדי לפגוע בהגנתו של נושא המשרה.

- 6.2. אי מסירת הודעה בדבר ההליך לא תשחרר את החברה מהתחייבויותיה על פי כתב שיפוי זה, למעט במקרה שבו אי מסירת ההודעה כאמור תפגע ביכולתה של החברה להתגונן כנגד התביעה.
- 6.3. עם קרות אירוע שבגיניו נושא המשרה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותו, מעת לעת בהתאם לדרישתו ומראש, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בהליך, באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלם ו/או לממן כל תשלום שהוא בקשר עם ניהול ההליך, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, ההוצאות הכרוכות בו ו/או תשלום הפיצויים לתובע בגין אותו הליך.
- כחלק מהתחייבותה כאמור בסעיף זה לעיל, תעמיד החברה גם בטחונות שידרשו או ערובות שיהיה עליך להעמיד על פי החלטות ביניים של ביהמ"ש או של בורר בלבד, לרבות הצורך להחלפת עיקולים, שיוטלו על נכסי נושא משרה ובלבד שסך הבטחונות ו/או הערובות כאמור לעיל לא יעלה על הסכומים כאמורים בכתב זה.
- סכומים שיועברו לנושאי משרה יגלמו גם תשלומי מס, ככל שנושא המשרה יחוב בהם.
- 6.4. החברה תהיה רשאית ואם ביקש זאת נושא המשרה, תהיה החברה חייבת, ליטול על עצמה את הטיפול בהגנת נושא המשרה בהליך ולמסרו לעורך דין, שאת זהותו תקבע החברה על פי שיקול דעתה הבלעדי (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל על נושא המשרה מסיבות סבירות). עורך הדין כאמור יפעל ויהיה חייב בחובת נאמנות לחברה ולנושא המשרה. במקרה כאמור לא תהיה החברה חייבת כלפי נושא המשרה בגין כל הוצאות משפטיות, לרבות שכ"ט עו"ד, שיוציא להגנת ענייניו לאחר מכן (בכפוף לס"ק 4.4 לעיל).
- 6.5. החברה ו/או עורך דין כאמור יהיו רשאים להביא את ההליך לידי סיום. ואולם, החברה ו/או עורך הדין לא יסכימו, אלא בהסכמת המוקדמת בכתב, לעריכת פשרה שכתוצאה ממנה: (1) תורשע בעבירה פלילית ו/או יוטלו עליך סנקציות או הגבלות שאינן כרוכות בתשלום כספי לפי פרקים 4 ח ו/או 1 ט לחוק ניירות ערך ו/או (2) תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בגינם על פי כתב שיפוי זה ואף לא ישולמו לך במסגרת ביטוח שרכשה החברה או במסגרת שיפוי על ידי צד ג'. החברה לא תסכים להכריע במחלוקת בדרך של גישור או בוררות אלא לאחר שנתקבלה לכך הסכמת המוקדמת בכתב.
- 6.6. אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין כאמור ו/או עם כל מבטח בכל אופן סביר שיידרש ממך על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך, לרבות הקדשת מלוא הזמן הסביר הדרוש לשם טיפול בהליך, קיום הוראות פוליסת ביטוח, חתימה על או מסירה של בקשות, תצהירים, ייפוי כוח וכל מסמך אחר, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי מלא של כל ההוצאות שיהיו כרוכות בכך באופן שלא תידרש לשלמן או לממן בעצמך והכל בכפוף לאמור בסעיף 4 לעיל.
- 6.7. בין אם תממש החברה את זכותה על פי סעיף 7.6 לעיל ובין אם לאו, תדאג החברה לכיסוי מלא של כל הוצאות ההתדיינות האמורות בסעיף 1.1 לעיל, ובכלל זה אף תעמיד בטחונות ו/או ערובות שתחויב להעמיד על פי החלטת ביניים של בית משפט או בורר, לרבות לצורך החלפת עיקולים שיוטלו על נכסיך, ותשלם הוצאות אלה באופן שלא תידרש לשלמן או לממן בעצמך, והכל בכפוף לאמור בסעיף 4 לעיל. יובהר כי, סכומים שישולמו על ידי החברה כאמור לעיל יזקפו כמקדמה על חשבון סכום השיפוי לו תהיה זכאי על פי כתב שיפוי זה.
- 6.8. בכל עת, תוכל לפנות למזכיר החברה ולקבל מידע בנוגע ליתרת סכום השיפוי המרבי נכון למועד הפנייה כאמור שטרם שולמה מכוח כתבי השיפוי.

- 6.9. אם תוך 14 יום מקבלת הודעה כאמור בסעיף 6.1 לעיל החברה (או המבטח) לא נטלה על עצמה את הטיפול בהגנת נושא המשרה בפני ההליך, או מקום שיווצר ניגוד עניינים בין נושא המשרה לבין החברה, ובכפוף להודעת עורך הדין שתמנה החברה כאמור בעניין, או מקום שמתקיימים טעמים סבירים אחרים להתנגד לייצוג נושא המשרה על ידי עורך הדין שנבחר על ידי החברה כאמור, יהיה רשאי נושא המשרה למסור את הטיפול בהגנתו לעורך דין שיבחר לעצמו (להלן: "הפרקליט האחר") והוראות כתב השיפוי יחולו על הוצאות שיהיו לו בגין מינוי הפרקליט האחר, ובלבד שסכום שכר הטרחה שישולם לפרקליט האחר יהיה טעון אישור ועדת הביקורת של החברה שתבחן סבירותו. מוסכם כי שכר הטרחה אשר סוכם עם פרקליט החברה ייחשב כבסיס סביר לבחינת שכר טרחת הפרקליט האחר. נושא המשרה ישא בכל הפרש בין שכר הטרחה שיאושר על ידי ועדת הביקורת ושכר הטרחה בפועל של הפרקליט האחר, ללא שיהיה זכאי לשיפוי בגין הפרש זה. מינה נושא המשרה פרקליט אחר, דיווחו נושא המשרה והפרקליט האחר באופן שוטף לחברה, ויפעלו תוך התייעצות עמה, והכל תוך שמירה על צרכיה וצרכיו של נושא המשרה.
- 6.10. למרות האמור לעיל, אם פוליסת ביטוח נושאי המשרה חלה על העניין, ינהגו החברה ונושא המשרה בהתאם להוראות הפוליסה האמורה בכל הקשור בחילוקי דעות עם המבטח בדבר זהות הפרקליט המייצג אם הוראות הפוליסה יחייבו זאת, באופן שמסירת הטיפול לפרקליט האחר בנסיבות העניין לא תאפשר למבטח להשתחרר מחבותו או להקטינה, והוראות הפוליסה יגברו בעניין זה על כל סיכום שבין נושא המשרה לבין החברה. אולם החברה תעשה כל מאמץ סביר במסגרת אפשרויותיה על פי הפוליסה לכבד את רצון נושא המשרה.
- 6.11. בהקשר זה יובהר, למען הסר ספק וכחלק מהתחייבויות השיפוי של נושא המשרה על פי כתב זה, החברה מתחייבת לרכוש ולהחזיק פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, אשר נושא המשרה יהיה כלול בה וזאת למשך תקופה של 7 שנים מיום עזיבת נושא המשרה את החברה. תנאי הפוליסה האמורה לא יפחתו ולא יגרעו מהתנאים ו/או הזכויות של נושא המשרה כפי שהיו על פי פוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, אשר היתה בתוקף טרם עזיבת נושא המשרה את החברה, כמו כן החברה מתחייבת לשתף פעולה עם חברת הביטוח בהתאם לתנאי פוליסת הביטוח האמורה.
- 6.12. נושא המשרה יחתום על כל כתב הרשאה שיסמיך את החברה, כמו גם את עורך הדין שתמנה החברה לצורך כך (להלן: "כתב הרשאה"), לטפל בשמו בהגנה בפני ההליך ולייצג אותו בכל הקשור בהגנה זו, כל זאת לבקשתה הראשונה של החברה בכתב. בכפוף לכתב ההרשאה, החברה ו/או עורך הדין שתמנה החברה לצורך כך יהיו רשאים לפעול במסגרת ההליך לפי שיקול דעתם הבלעדי ולהביא את ההליך לידי סיום, אך תוך דיווח והתייעצות עם נושא המשרה. במקרה שהחברה תבחר להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בוררות בקשר לחיוב כספי, היא תהיה רשאית לעשות כן ובלבד שההליך יוסר במלואו וכי נושא המשרה לא יחוב בכל חבות שהיא, לא תוטל עליו כל מגבלה, מכל מין וסוג שהוא ויחול שחרור מלא שלו לכל נושא ההליך. היה וההליך לא יוסר, תידרש הסכמת נושא המשרה, מראש ובכתב, לצורך עריכת הפשרה או העברת ההכרעה בהליך לבוררות.
- 6.13. נושא המשרה ישתף פעולה עם החברה, כמו גם עם עורך הדין האמור, בכל אופן סביר שיידרש ממנו על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בהליך, לרבות חתימה על מסמכים, ובלבד שהחברה תדאג לכיסוי כל הוצאות נושא המשרה שתהיינה כרוכות בכך באופן שנושא המשרה לא יידרש לשלמן או לממנן בעצמו, והכל בכפוף לסעיף 4 לעיל.
- 6.14. היה והחברה העמידה פרקליט להגנה על נושא המשרה על פי סעיף 6.3 לעיל, לא ישולמו לנושא המשרה הוצאות משפטיות. במקרה ששולמו לנושא המשרה הוצאות משפטיות כמפורט בסעיף 6.3 לעיל, יקוזזו אלו מסכום השיפוי המגיע לו על-פי כתב התחייבות זה.

6.15. האמור בסעיף זה לעיל לא יחול אם הורשע נושא המשרה בעבירה פלילית הדורשת הוכחת מחשבה פלילית. במקרה כאמור, יעביר נושא המשרה לחברה את ההוצאות ששולמו לו בפועל לא יאוחר משישים (60) יום מיום שהורשע כאמור.

7. תוקף ההתחייבות

7.1. ההתחייבות לשיפוי כפופה לתנאים הקבועים בכתב שיפוי זה להלן, לרבות סכום השיפוי המרבי למקרה, הטיפול בהליכים משפטיים, שיתוף פעולה מצד מקבל השיפוי, השבת סכומים ששולמו בעודף וכיו"ב.

7.2. ההתחייבות לשיפוי מתייחסת לתפקוד נושא המשרה בנושא משרה בקבוצה והיא תהיה תקפה ללא הגבלת זמן הן ביחס להליכים שינקטו נגדו תוך כדי כהונתו בקבוצה והן ביחס להליכים שינקטו כנגדו לאחר מועד סיום הכהונה, ובלבד שהם מתייחסים לפעולות שנעשו על ידי נושא המשרה בתום לב במהלך התקופה בה כיהן כנושא משרה בקבוצה ובתוקף או עקב היותו נושא משרה בקבוצה.

7.3. שינוי מבנה או ארגון מחדש של החברה או בקבוצה, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בנות, פירוק, מכירתן, העברת פעילות, לא יהיה בהם כדי לגרוע מהתחייבויות החברה על פי ההתחייבות לשיפוי זו.

7.4. ההתחייבות לשיפוי תעמוד גם לזכות עזבונו של נושא המשרה, יורשיו וחליפים אחרים שלו על פי דין.

7.5. החברה לא תשפה את נושא המשרה בגין כל חבות או הוצאה או בגין הסכם פשרה או בעקבות כל בורות, אשר נעשו או התקיימו בהסכמת נושא המשרה, אך ללא הסכמת החברה בכתב ומראש. החברה לא תימנע הסכמתה לאמור בסעיף זה אלא מטעמים סבירים.

7.6. במקרה שהחברה תשלם לדירקטור או בעבורו סכומים כלשהם במסגרת כתב השיפוי, ולאחר מכן יתברר, בפסק דין חלוט על ידי בית המשפט המוסמך, כי נושא המשרה אינו זכאי לשיפוי כאמור מאת החברה בגין אותם סכומים ששולמו, ייחשבו סכומים אלו ששולמו כהלוואה שניתנה לדירקטור על ידי החברה, אשר תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן, ועל נושא המשרה יהיה להשיב את כספי הלוואה אלו לחברה, על פי דרישה בכתב מאת החברה, בתוך 120 יום.

7.7. שילמה החברה לנושא המשרה סכום כלשהו מכוח ההתחייבות לשיפוי, ולאחר מכן בוטל החיוב שבגינו שולם הסכום או שסכומו פחת מכל סיבה שהיא, ימחה נושא המשרה לחברה את מלוא זכויותיו להשבה של הסכום מאת התובע בהליך ויעשה את כל הנחוץ כדי שהמחאה זו תהיה תקפה, והחברה תוכל לממשה, ומעשה כן יהיה פטור מהחזרת הסכום שהזכות להשבתו הומחאה. לא עשה כן, יהיה חייב נושא המשרה להחזיר את הסכום, או את חלקו, לפי העניין, בצרוף הפרשי הצמדה וריבית בשיעורים ולתקופה שלפיהם הוא זכאי להחזר הסכום מן התובע.

7.8. אין בהתחייבות החברה לשיפוי כדי לבטל, לגרוע או לוותר על כל שיפוי אחר שנושא המשרה יהיה זכאי לו מכל מקור אחר על פי הוראות כל דין ו/או על פי חיקוק, בכפוף לסעיף 4.3 לעיל.

7.9. הוראות כתב שיפוי זה גוברות על כל התחייבות או הסכמה קודמות (טרם שנחתם כתב שיפוי זה), בין בכתב ובין בעל-פה, בין החברה לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב השיפוי, וזאת, גם ביחס לאירועים שאירעו טרם חתימת כתב שיפוי זה. האמור כפוף לכך, שכתב השיפוי הקודם שניתן לנושא המשרה, אם ניתן, יוסיף לחול ולהיות תקף יחס לכל אירוע שאירע טרם חתימת כתב שיפוי זה (אף אם הליך בגינו הוגש כנגד).

8. תחולה לאחר סיום כהונה

התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי זה תעמודנה לזכותך ו/או לזכות עזבוך ו/או לזכות דירקטורים חליפים שמונו על ידך כדין, ללא הגבלת זמן, גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה, ובלבד שהפעולות הנשואות כתב שיפוי זה נעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה.

9. איסור המחאה

למען הסר ספק יובהר כי כתב זה אינו ניתן להמחאה. חרף האמור לעיל, במקרה של פטירתך (חוי"ח), כתב זה יחול על עיזבוך.

10. כתב שאינו לטובת צד שלישי

למען הסר ספק יובהר כי כתב זה לא יפורש כאילו בא להעתיק זכות או טובת הנאה לצד שלישי כלשהו, לרבות מבטח כלשהו.

11. שונות

11.1. כתב התחייבות לשיפוי זה, ממצה את התנאים וההוראות החלים על התחייבות החברה לשיפוי מראש של נושא המשרה. כתב התחייבות זה גובר על כל הסכמה, הצהרה, הסכם והבנה שנעשו, אם נעשו, על-ידי החברה, בין בעל פה ובין בכתב, בטרם נחתם כתב התחייבות לשיפוי זה.

11.2. הודעות בהתאם לכתב התחייבות זה תימסרנה בכתב ותחשבנה כאילו נתקבלו על-ידי הנמען במועד מסירתן ביד או בתום שלושה ימים אם נשלחו בדואר רשום לפי הכתובות המפורטות בכתב התחייבות זה.

11.3. במקרה של שינוי הדין, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור שינוי חוק החברות, החל על שיפוי נושאי משרה /או דירקטורים ו/או על כתב שיפוי זה באופן שיצמצם ו/או יגבילו בכל צורה שהיא את ההתחייבות לשיפוי הניתנת על פי כתב שיפוי זה, ימשיך כתב שיפוי זה להיות בתוקף באופן המרבי האפשרי בכפוף להוראות הדין.

11.4. התחייבויות החברה על פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמור, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.

ולראייה באנו על החתום:

ישראייר גרופ בע"מ

12. תוספת לכתב ההתחייבות לשיפוי

אירועים קובעים:

למעט אם נאמר במפורש אחרת, לכל המונחים בתוספת זו תהיה המשמעות אשר ניתנה להם בכתב השיפוי.

12.1. הצעות ו/או הנפקות של ניירות ערך של החברה על ידי החברה ו/או על ידי בעל מניות אחר כלשהו לציבור ו/או שלא לציבור, על פי תשקיפים, הודעות, דיווחים, הצעות רכש או הצעת מכר (לרבות הצעת ניירות ערך שלא יצאה אל הפועל), הקצאות פרטיות והליכים אחרים וכן תשקיפים של בעלי עניין של החברה הכוללים תיאור של החברה, וכן פעולות אחרות בקשר להון החברה.

12.2. כל הנושאים שהיו טעונים גילוי בתשקיף, לרבות בכל טיוטה שלו, שהתרחשו לפני תאריך התשקיף, או בתקופה המתחילה בתאריך התשקיף ומסתיימת בגמר התקופה להגשת הזמנות, ואשר לא ניתן להם גילוי כנדרש על פי דין בתשקיף או בדיווחים אחרים שנתנה החברה, וכן פרט מטעה כמשמעו בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968, בכתב או בעל-פה, למשקיעים קיימים ו/או פוטנציאליים בחברה, לרבות במקרה של מיזוג החברה עם חברה אחרת (להלן: "דו"ח חסר או מטעה"). לעניין כתב שיפוי זה, "דיווחים" - לרבות דוחות תקופתיים, דוחות מידיים, דוחות כספיים רבעוניים ו/או שנתיים וכן כל דוח אחר שעל החברה או על נושא המשרה ליתן על פי כל דין.

12.3. פעולות הנובעות מהיות החברה חברה ציבורית ו/או מכך שניירות ערך שלה הוצעו לציבור ו/או נסחרים בבורסה. דיווח או הודעה המוגשים על פי חוק החברות או חוק ניירות ערך, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, ו/או על פי חוקים ותקנות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל או מחוצה לה ו/או הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או איחור בהגשת דיווח או הודעה כאמור ו/או מתן גילוי חסר ו/או מטעה כמשמעו בחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968.

12.4. מימוש ערבות שנתן נושא המשרה לחברה כערובה להתחייבויות ו/או להצהרות החברה.

12.5. עסקאות ופעולות כמשמעותן בסעיף 1 לחוק החברות של החברה ו/או אילו מהחברות בקבוצה, ובכלל זה, ביצוע, ביטול, משא ומתן להתקשרות בעסקה, בדיקת נאותות (לרבות העדר ביצועה ו/או ביצועה באופן שאינו מלא), העברה, מכירה, רכישה, חכירה, השכרה, שעבוד או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או זכויות או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, לרבות רכישה או מכירה של "גרעיני שליטה" וכן לרבות הצעת רכש כלשהו או מיזוג של החברה עם ישות אחרת, קבלת אשראי ומתן בטחונות, הסכמי שיתוף פעולה, מיזמים והסכמי ניהול, וכן עסקה אחרת בניירות ערך שהנפיקה ו/או תנפיק החברה, והכל בין אם החברה צד לה ובין אם אינה צד לה, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, שינוי מבנה החברה ו/או חברה מוחזקת של החברה ו/או ארגון מחדש, וכן מיזוג, פיצול, הסדר בן החברה ו/או אילו מהחברות בקבוצה לבין בעלי מניותיה ו/או נושיה על פי חוק החברות, הקצאה או חלקה (כהגדרתה בחוק החברות ו/או באמצעות רכישת עצמית של מניות החברה), פירוק, מכירת נכסים, שינוי בהון החברה ו/או בהון חברה מוחזקת של החברה, לרבות הקמת חברות בת, פירוק או רכישתן או מכירתן והכל בין אם יושלמו העסקאות ו/או הפעולות כאמור ובין אם לא יושלמו מכל סיבה שהיא.

12.6. אירועים שהשפיעו או עלולים היו להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה או על רכושה או על זכויותיה או על התחייבויותיה.

12.7. פעולות הקשורות לניהול, יעוץ או שירותים אחרים שמעניקה החברה, בין לחברות בנות ו/או קשורות ובין לצד ג' כלשהו.

12.8. פעולות בקשר להשקעות שהחברה בודקת ו/או מבצעת, הן לפני ו/או אחרי ביצוע ההשקעה, לצורך התקשרות בעסקה, ביצועה, פיתוחה, המעקב והפיקוח עליה לרבות פעולות כאמור שביצע נושא המשרה בשם החברה.

12.9. פעולות מכירה, קניה או החזקת ניירות ערך סחירים או השקעות אחרות עבור או בשם החברה.

12.10. פעולות בקשר ליחסי עבודה ויחסי מסחר, בכלל זה עם עובדים, קבלנים עצמאיים, לקוחות, ספקים ונותני שירותים למיניהם. כל תביעה או דרישה המוגשות בידי עובדים, יועצים, סוכנים או יחידים אחרים או גוף המועסק או המספק שירותים לחברה בקשר לפיצויים אותם חייבים להם או נזקים או חבויות אשר נגרמו להם בקשר עם העסקתם על ידי החברה או התקשרותם עם החברה ובכלל זה גם אירועים הקשורים בתנאי העסקה של עובדים וביחסי עובד-מעביד לרבות קידום עובדים, טיפול בהסדרים פנסיוניים, קופות ביטוח וחסכון, הענקת ניירות ערך והטבות אחרות.

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

12.12. שינוי מבנה החברה או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכללות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, הקמת חברות בנות פירוקן או מכירתן, הקצאה וכל פעולה בתום לב בניגוד לתקנון ו/או תזכיר החברה.

12.13. פעולות של החברה הקשורות לתחום עיסוקה של החברה.

12.14. התבטאויות, אמירות, לרבות אמירת ו/או הבעת עמדה או דעה, שנעשו בתום לב על ידי נושא המשרה ובמהלך תפקידו ומכוח תפקידו, לרבות במסגרת ישיבות הדירקטוריון או ועדה מועדונית.

12.15. פעולות הקשורות לתפקידים בחברה שיש להן השלכה על האירועים הבאים בקבוצה הנובעות מכהונה בקבוצה כנושא משרה :

12.15.1. אירועים הקשורים בבטיחות בעבודה, פגיעה בעבודה ואיכות המוצר, הן נזקי גוף והן נזקי רכוש.

12.15.2. אירועים הקשורים לפעילות יצרנית, לרבות הקמה והרחבה של מתקנים, לפעילות אחסון, שינוע ולוגיסטיקה, לפעילות שיווקית ולפעילות מחקר ופיתוח.

12.15.3. אירועים הקשורים במישרין ו/או בעקיפין, לפגיעה באיכות הסביבה ו/או מעשים ו/או מחדלים שגרמו או שיש בהם לגרום לפגיעה באיכות הסביבה, ובגלל זה פעולות הקמה, ניהול, תחזוקה ו/או פעילות של בתי חרושת ו/או מפעלים ו/או מתקנים וכן בגין פעולות שכאלה הנובעות מאחסון או שינוע של חומרי גלם, מוצרים או פסולת, לרבות נזקי גוף ו/או רכוש ו/או נזקים סביבתיים.

12.16. כל פעולה או נגזרת שלה שבוצעה או הנטענת שבוצעה או שימוש לרעה ביחס לזכות קניין רוחני של צד שלישי בידי החברה או מי מטעמה.

"קניין רוחני" משמעו ידע וכל זכויות קניין רוחני בין שניתן לעגנם ו/או לרשום אותם ו/או להגן עליהם בכל פורמט שהוא על פי כל דין (לרבות דין זר) ובין אם לאו, לרבות אך מבלי למצות: כל האפליקציות,

הפיתוחים, שינויים, עבודות נגזרות, הפטנטים, הידע, ידע-כיצד (know how), רישיונות והרשאות מכל סוג שהוא, מידע (סודי וגלוי) מכל סוג שהוא לרבות מידע פיננסי ומסחרי, המצאות, גילויים, שיפורים וחדושים, מדגמים, יצירות, סודות מסחריים, מחקר ופיתוח, סימני מסחר, שמות מסחריים, לוגו (ככל שקיים), זכויות בתוכנות ובתוכניות מחשב מכל סוג שהוא לרבות נתונים, פלטים ותיעוד נלווה; וכן: בקשות ו/או כל הליך אחר הקשור בזכויות כאמור, לרבות חידוש ו/או תיקון ו/או בחינה מחדש; הזכויות (לרבות זכויות ראויות) להגן ולאכוף כל אחת מהזכויות כאמור ו/או לדרוש כל סעד אחר מכוחן.

12.17. כל תביעה או דרישה המוגשת בידי צד שלישי הסובל מחבלה גופנית או נזק לעסק או לנכס אישי לרבות אובדן השימוש בו ו/או אובדן כספי, בגין כל פעולה או מחדל המיוחסים לחברה, או בהתאמה לעובדי החברה, סוכניה או אנשים אחרים הפועלים או הטוענים לפעול מטעמה.

12.18. כל תביעה או דרישה המוגשות על ידי מלווה או נושה או בנוגע לכספים שהולוו על ידיהם, או חובות של החברה כלפיהם.

12.19. כל תביעה או דרישה המוגשות באופן ישיר או עקיף בקשר למחדל במלוואו או בחלקו, בידי החברה, או על ידי נושאי המשרה, המנהלים או העובדים של החברה, בכל הנוגע לתשלום, דיווח, או תיעוד מסמכים, של אחת מרשויות המדינה, רשות חוץ, רשות מוניציפלית או כל תשלום אחר הנדרש על פי חוקי מדינת ישראל, לרבות תשלומי מס על הכנסה, מס מכירה, מס שבת, מסי העברה, בלו, מס ערך מוסף, מס בולים, מכס, ביטוח לאומי, משכורות או עיכוב שכר לעובדים אי עיכובים אחרים, לרבות כל סוג של ריבית ותוספות בגין הצמדה.

12.20. כל פעולה מנהלתית, ציבורית, שיפוטית, צווים, פסקי דין, תביעות, דרישות, מכתבי דרישות, הנחיות, טענות, חקירות, הליכים או הודעות של חוסר ציות או הפרה של פעולה של רשות שלטונית או גוף אחר הטוענים לאי מילוי הוראת חוק, תקנה, צו, פקודה, כלל, נוהג, הוראה, רישוי או פס"ד על ידי החברה או של נושאי המשרה בחברה במסגרת תפקידם החברה.

12.21. כל תביעה או דרישה ביחס לחוות דעת דירקטוריון החברה לניצעים בהצעת רכש, בדבר כדאיותה של הצעת רכש מיוחדת בהתאם לסעיף 329 לחוק החברות, או הימנעות ממתן חוות דעת כאמור.

12.22. כל תביעה או דרישה המוגשת ביחס לפעולה הקשורה להשקעות שהחברה בוחנת ו/או מבצעת בניירות ערך כלשהם, המתבצעות בשלבים שלפני ו/או אחרי ביצוע ההשקעה, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לצורך התקשרות בעסקה, ביצועה, פיתוחה, המעקב והפיקוח עליה.

12.23. פעולה שביצעת, או שביצעה החברה, או אחר בשמה, בקשר עם התקשרות החברה בחוזים שעניינם רכישה או מכירה של נכסים ובכלל זה ניירות ערך, קבלת או מתן זכות בנכסים ו/או קבלת או מתן שירותים.

12.24. לעניין זה, "פעולה בקשר עם התקשרות החברה בחוזים" – לרבות הפרת חוזה וניהול משא ומתן לקראת כריתת חוזה;

12.25. פעולה שביצעת בקשר עם תפקידו בחברה, או שביצעה החברה, או אחר בשמה, העשויה להוות עוולה בניזקין כלפי כל אדם או ישות משפטית אחרת;

12.26. פעולה שביצעת, או שביצעה החברה, או אחר בשמה, בקשר עם הקניין הרוחני של החברה, ובכלל זה ומבלי לגרוע מכלליות האמור, הפרה של זכויות קניין רוחני של צד שלישי, ו/או פגיעה בנכסי הקניין הרוחני של החברה.

12.27. הפרה, על ידך או על ידי אחרים, של החובות החלים על החברה, בקשר עם היותה ציבורית;

- 12.28. הפרה, על ידך או על ידי אחרים, של החובות החלים על החברה בקשר עם פרסום מתאר או דו"ח של הקבוצה ;
- 12.29. אישור, על ידך או על ידי אחרים, של עסקאות כאמור בפרק החמישי לחלק השישי בחוק החברות ;
- 12.30. פעולה שביצעת, או שביצעה החברה, או אחר בשמה, בקשר עם השקעת כספים על ידי החברה בהשקעות מכל מין וסוג שהוא.
- 12.31. לעניין זה, "פעולה בקשר עם השקעת כספי הקבוצה" - לרבות איתור הזדמנויות השקעה, ניתוח הצעות השקעה, ניהול משא ומתן לקראת ביצוע השקעה, פעולות בקשר עם מימון ההשקעה, בדיקת נאותות ההשקעה ו/או מימוש או אי מימוש ההשקעה.
- 12.32. הנפקה של ניירות ערך של החברה, לרבות בהנפקה לציבור או בהנפקה פרטית.
- 12.33. דיווח חסר או פרט מטעה בדוחות כספיים, בדוחות תקופתיים, בדוחות מיידיים, ובדוחות אחרים בהם חייבת החברה כחברה ציבורית על פי דיני ניירות ערך או על-פי כל דין אחר.
- 12.34. דיווח חסר או פרט מטעה, בכתב או בעל-פה, למשקיעים קיימים ו/או פוטנציאליים בחברה, לרבות במקרה של מיזוג החברה עם חברה אחרת.
- 12.35. מימוש ערבות אישית שנתן נושא המשרה לקבוצה כערובה להתחייבויות ו/או להצהרות הקבוצה.
- 12.36. פעולות מכירה, קניה, או החזקת ניירות ערך סחירים או השקעות אחרות עבור או בשם החברה.
- 12.37. אירועים שהשפיעו או עשויים היו להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה או רכושה או זכויותיה או התחייבויותיה.
- 12.38. פעולות בהן נטל נושא המשרה חלק, אל מול מוסדות ממשלה, לרבות, לשכת המדען הראשי, הרשות לחדשנות, רשויות המס וכן מוסדות הבורסה ומוסדות רשות ניירות ערך, בארץ או בחו"ל. כיסוי השתתפות עצמית במקרה של הפעלת ביטוח אחריות נושאי משרה.
- 12.39. פעולות שתנקוט החברה בתחומי פעילותה, לרבות ביצוע עסקאות ויתר פעילויות החברה, המותרים או שיהיו מותרים על פי דין, השקעה בניירות ערך ורכישת ניירות ערך או זכויות אחרות בתאגידים.
- 12.40. מתן או קבלת אשראי, שעבוד נכסים והתחייבויות ומתן או קבלת ביטחונות ובכלל זה התקשרויות בהסכמי מימון עם בנקים ו/או גורמים פיננסיים אחרים לצורך מימון עסקאות או התקשרויות המבוצעות, במישרין ו/או בעקיפין על ידי הקבוצה ו/או כל פעולה הכרוכה בעניינים הנ"ל.
- 12.41. ניהול חשבונות הבנק של החברה בתחומי הפעילות שבהם פועלת החברה בבנקים לרבות פיקדונות במט"ח, ניי"ע, הלוואות ומסגרות אשראי, כרטיסי חיוב, ערבויות בנקאיות, מכתבי אשראי, הסכמי ייעוץ בהשקעות לרבות עם מנהלי תיקים, חוזים עתידיים וכד'.
- 12.42. פעולה בתום לב בניגוד לתקנון החברה.
- 12.43. התבטאות או אמירה לרבות הבעת דעה או עמדה שנעשתה בתום לב ע"י נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, במו"מ והתקשרויות עם ספקים או לקוחות ולרבות במסגרת ישיבות האסיפה הכללית, הדירקטוריון או ועדה מוועדותיו.
- 12.44. כל פעולה שהביאה לאי עריכת סידורי ביטוח נאותים וכן כל עניין בקשר למו"מ, התקשרות עם מבטחים

והפעלת פוליסות ביטוח.

12.45. פעולות או החלטות בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לבטיחות בעבודה או פגיעה באיכות הסביבה ופעולות או החלטות בנושאים הקשורים להוראות דין נהלים או תקנים החלים בישראל ו/או מחוצה לה בקשר לבטיחות בעבודה ואיכות הסביבה.

12.46. כל פעולה או החלטה, בין בישראל ובין מחוצה לה, בנושאים הקשורים, במישרין או בעקיפין, לחוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח – 1988, ובכללם הסדרים כובלים, מיזוגים, פיצולים ומונופולין.

12.47. כל תביעה או דרישה המוגשת ביחס למינוי או בקשה למינוי כונס נכסים לחברה, או לחלק כלשהו מנכסיה ו/או בקשת פירוק כנגד החברה ו/או הליך כלשהו לצורך פשרה או הסדר עם נושים של החברה ו/או חברות בנות ו/או חברות קשורות של החברה.

12.48. כל תביעה או דרישה המוגשת בידי רוכשים, בעלים, משכירים, שוכרים או מחזיקים אחרים של נכסים או מוצרים של החברה, או יחידים העוסקים עם הנכסים או המוצרים האמורים, עבור נזקים או הפסדים הקשורים לשימוש בנכסים או במוצרים האמורים.

12.49. כל תביעה או דרישה שעילתה הפרת חובות הדיווח של החברה.

12.50. החלטות ו/או פעולות הנוגעות לחוק הגנת הצרכן ו/או צווים ו/או תקנות מכוחו.

12.51. כל פעולה הקשורה לחלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, ובכלל זה לחלוקת דיבידנדים לבעלי המניות של החברה, לרכישת מניות ו/או ניירות ערך המיירים של החברה על ידי החברה ובלבד שאין בשיפוי בגין פעולה שכזו הפרה של כל דין.

12.52. כל תביעה או דרישה המתייחסת לבקרה פנימית בחברה ולנהלים בדבר הדיווח והגילוי בדוחות התקופתיים והמידיים של החברה, לרבות בדוחות הכספיים של החברה ובדוח הדירקטוריון וההנהלה בנוגע לאפקטיביות הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי, בהצהרות האישיות של מנכ"ל החברה ו/או של נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים ו/או רואה החשבון המבקר של החברה ביחס לאפקטיביות הבקרה הפנימית ותהליכי הגילוי והבקרה המצורפות לדוחות התקופתיים ובכך בכל הנוגע להפרת הוראות הדין לגביהם.

12.53. כל תביעה או דרישה המוגשת ביחס לניהול כספים, ניהול חשבונות, הלוואות ומסגרות אשראי, עסקאות במכשירים פיננסיים, ערבויות בטחונות, נאמנויות, הסכמי ניהול ויעוץ פיננסי וכד'.

12.54. כל פעולה אשר עשויה להיות קשורה לניהול השוטף של החברה, ו/או גיוס כספים עבורה, ו/או השקעה או התקשרות אחרת עם צד שלישי, ו/או עם בעלי מניותיה בקשר עם פעילותה.

12.55. כל תביעה, חקירה, הליך או דרישה אשר אינה כלולה בסעיפים לעיל, אשר בגינה יכול לחוב נושא משרה מעצם היותו נושא משרה בחברה.

כתב פטור

הרינו להודיעך, כי היות והנך מכהן/ת ו/או כהנת ו/או הנך עשוי/ה לכהן כנושא/ת משרה בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה ו/או הנך מועסק ו/או הועסקת ו/או הנך עשוי להיות מועסק בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה, מאשרת החברה ומתחייבת כלפיך, בכפוף להוראות כל דין, כדלקמן:

בכפוף להוראות סעיפים 259 ו-263 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") וכל הוראת דין שתבוא במקומם, החברה פוטרת אותך מראש מכל אחריות כלפיה בלבד בשל כל נזק שייגרם לה ו/או שנגרם לה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשל הפרת חובת הזהירות שלך כלפיה בפעולותיך בתום לב ובתוקף היותך נושא משרה ו/או מועסק בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה, כפי שתהיינה מעת לעת, למעט הפרת חובת הזהירות בחלוקה.

התחייבויות החברה על פי כתב פטור זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל המותר על פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב פטור זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהא בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב פטור זה.

אין באמור בכתב פטור זה בכדי לגרוע מהאמור בכתב שיפוי שניתן לך על ידי החברה, אם ניתן.

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

"נושא משרה" לעניין כתב פטור זה - כמשמעותו בחוק החברות, לרבות כל עובד, נותן שירותים של החברה או חברת בת, חברה קשורה, שהחברה תחליט להעניק לו כתב שיפוי.

ישראייר גרופ בע"מ

ישראייר גרופ בע"מ ("החברה")

30 במאי 2023 ביולי 2023

לכבוד:

רשות לניירות ערך ("הרשות")
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ ("הבורסה")
www.isa.gov.il
www.tase.co.il
באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.

הנדון: דוח הצעה פרטית לא מהותית

בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000

בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), חוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות") ותקנות ניירות ערך (פרטי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים), התש"ס-2000 ("תקנות מתאר"), החברה מתכבדת לדווח על החלטת דירקטוריון החברה בדבר הצעה פרטית, ללא תמורה, של 11,815,724 כתבי אופציה שאינם סחירים, הניתנים למימוש, בהנחה תיאורטית של מימוש מלא, ל-11,815,724 מניות רגילות של החברה **ללא בנות 1 ש"ח** ערך נקוב ("מניות מימוש"), ל-66 עובדים של החברה ושל חברות בשליטתה ("הניצעים"), דהיינו, 66 ניצעים אשר בינם לבין החברה מתקיימים יחסי עובד מעביד, במסגרת הצעה פרטית שאינה הצעה פרטית מהותית (כהגדרת המונח בתקנות הצעה פרטית), בתאים המפורטים בדיווח זה להלן.

הצעה פרטית לפי דוח זה תיעשה מכוח מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים שפרסמה החברה ביום 22 במאי 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-054231) ("המתאר"), בהתאם להוראות סעיף 15ב(1)(א) לחוק ניירות ערך ולתקנות מתאר, אשר הפרטים הכלולים בו נכללים בדיווח מידי זה, בשינויים המחויבים, על דרך ההפניה.

1. כללי

1.1 ביום 15 ביולי 2020, החליט דירקטוריון החברה לאמץ תכנית הקצאת ניירות ערך על פיה יוקצו לעובדים, נושאי משרה, יועצים ונותני שירותים בחברה ושל חברות בשליטתה, ללא תמורה כספית במזומן, כתבי אופציה לא רשומים למסחר לרכישת מניות רגילות של החברה **ללא בנות 1 ש"ח** ערך נקוב ("מניות רגילות") ויחידות מניה חסומות אשר תומרנה למניות רגילות של החברה במועד הבשלתן, כאשר תוכנית זו עודכנה ביום 18 במאי 2023 ("תכנית הקצאה" או "התוכנית").

1.1 ביום 18 במאי 2023, אישר דירקטוריון החברה כי החברה תהא רשאית להקצות מכוח המתאר, ללא תמורה, לעובדים, נותני שירותים ונושאי משרה של החברה ושל חברות בשליטתה עד 15,625,800 כתבי אופציה שאינם סחירים, הניתנים למימוש, בהנחת מימוש מלא, עד 15,625,800 מניות רגילות של החברה (להלן בהתאמה: "כתבי אופציה" ו-"מסגרת ההקצאה"). לפרטים נוספים ראה דיווח החברה מיום 22 במאי 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-054231).

- 1.2 ביום 18 במאי 2023 ("מועד הענקיה"), אישר דירקטוריון החברה הקצאה, מתוך מסגרת ההקצאה, ללא תמורה, של 11,815,724 כתבי אופציה, הניתנים למימוש, בהנחת מימוש מלא, ל-11,815,724 מניות רגילות של החברה (להלן: "סך כתבי האופציה"), ל-66 עובדים של החברה ושל חברת ישראייר תעופה ותיירות בע"מ הנמצאת בבעלותה של החברה (100%), הכל במסגרת ההצעה הפרטית נשוא דוח זה ("ההצעה הפרטית"). כאמור, הצעה פרטית זו הינה מכוח המתאר ובהתאם לתנאי תכנית ההקצאה של החברה וכפופה לתנאיה. יצוין כי ההקצאה האמורה כוללת הן הקצאה של 3,945,284 כתבי אופציה (לא רשומים) מתוך סך כתבי האופציה ל-9 ניצעים נוספים, אשר החברה תראה את אלו בנושאי משרה בהינתן ומר סירקיס ימונה כמנהל הכללי של החברה, וזאת למפורטים להלן: (1) מר חגי כנען, סמנכ"ל מבצעי אוויר וטיס; (2) הגב' הילה הרמולין רונו, סמנכ"לית שיווק ומכירות; (3) מר אבי מנדלבאום, מנהל מחלקת סחר; (4) מר גבי שגיא, סמנכ"ל מערכות מידע; (5) מר אלי אגמי, סמנכ"ל משאבי אנוש, הנהלה ומנהל בטיחות; (6) מר שי גיל, סמנכ"ל אחזקה; (7) מר משה טלמור, סמנכ"ל מבצעי קרקע; (8) הגב' אביבית פלג, ראש מחלקת טיולים מאורגנים; (9) שלומי שהרבני, סמנכ"ל רכש. כאשר עם ביצוע ההקצאה האמורה לנושאי המשרה בחברת הבת, החברה תשלים את התחייבותה לבצע הקצאה הנית לנשאי המשרה של חברת הבת, כפי שזו התחייבה בהצעה האחרונה שהוגשה לרכישת חברת הבת¹, תוך שהחברה מטיבה עם התנאים המוצעים לנושאי המשרה כאמור. והן הקצאה של 5,670,440 כתבי אופציה (לא רשומים) מתוך סך כתבי האופציה, ל-52 טייסים של החברה².
- 1.3 למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דיווח זה, אף אחד מהניצעים אינו "צד מעוניין" (כמשמעות המונח בסעיף 5270) לחוק החברות), ולא יהפוך לצד מעוניין כתוצאה מהקצאה נשוא דיווח זה, וכן הניצעים אינם בעלי עניין בחברה מכוח החזקות ולא יהפכו לבעלי עניין מכוח החזקות כתוצאה מהקצאה נשוא דיווח זה. כמו כן, [בכפוף לאמור בסעיפים 3.5 ו-3.6 לדוח ההקצאה הפרטית המהותית המדווח ביחד עם דוח הצעה פרטית לא מהותית זה, נכון למועד הדיווח](#), אף אחד מן הניצעים אינו נושא משרה בחברה³.

2. פרטים נוספים בדבר ההצעה הפרטית

2.1 ניירות הערך המוצעים ותנאים:

- 2.1.1 כמות כתבי האופציה ושיעור מניות המימוש בהון המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה של החברה
- 2.1.1.1 בהצעה פרטית זו, החברה תקצה, ללא תמורה, ל-66 עובדים של החברה וחברות בשליטתה, כמות כוללת של 11,815,724 כתבי אופציה שאינם סחירים, הניתנים למימוש, בהנחת מימוש מלא, ל-11,815,724; מניות רגילות של החברה, באופן בו כל כתב אופציה ניתן למימוש למניה רגילה אחת של החברה.
- 2.1.1.2 מניות המימוש שתנבענה ממימוש כתבי האופציה נשוא הצעה פרטית זו יהוו, בהנחה תיאורטית של מימוש מלא, כ-4.51% מהונה המונפק והנפרע של החברה וכ-4.42% בהנחת דילול מלא⁴.

¹ לפרטים נוספים ראה דיווח החברה מיום 28 בדצמבר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-141165).

² לפרטים נוספים ראה גם סעיף 3.8 לדוח התקופתי של החברה ליום 31 בדצמבר 2022 כפי שדווח ביום 28 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-032967).

³ לפרטים נוספים בדבר נושאי המשרה המיועדים כנושאי משרה וההקצאות לכל נושאי משרה אלו מכוח הצעה לא מהותית זו, ראה דיווח החברה מיום 21 במאי 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-053979), וכן סעיפים 3.5, 3.6, 3.7 ו-3.8 לדוח ההצעה הפרטית המהותית אשר דווח ביחד עם דוח זה.

⁴ בהנחה של: (א) מימוש והבשלה והמרה מלאים של כלל ניירות הערך ההמירים של החברה נכון למועד דוח זה; ו- (ב) מימוש מלוא כתבי האופציה שיוקצו במסגרת הצעה פרטית נשוא דוח זה.

- 2.1.2 הקצאת כתבי האופציה במסגרת ההצעה הפרטית על פי דוח זה כפופה לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש שתנבענה מכתבי האופציה.
- 2.1.3 כתבי האופציה במסגרת הצעה פרטית נשוא דוח זה לא תרשמנה למסחר בבורסה. מניות המימוש ירשמו למסחר בבורסה והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה. הזכויות הנלוות למניות החברה מתוארות בפרק ג' למתאר.
- 2.1.4 מניות המימוש אשר תוקצינה לניצעים כתוצאה ממימוש כתבי האופציה נשוא דוח זה תרשמנה על שם החברה לרישומים של בנק הפועלים בע"מ ("החברה לרישומים").
- 2.1.5 הקצאת כתבי אופציה לניצעים שהינם עובדי החברה וחברות בשליטתה ותושבי ישראל תיעשה במסגרת סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1968 ("הפקודה") במסלול רווח הון עם נאמן. הקצאת כתבי אופציה לניצעים שאין בינם לבין החברה ו/או חברות בשליטתה יחסי עובד-מעביד תיעשה בהתאם להוראות סעיף 3(ט) לפקודה. הקצאת כתבי אופציה לניצעים אשר אינם תושבי ישראל תתבצע לפי דיני המס במדינת תושבותם (יצוין כי בהצעה לפי דוח זה אין ניצעים שאינם תושבי ישראל). לפרטים נוספים בהקשר זה ראו גם את הוראות המתאר ופרט הוראות פרק ה' למתאר.
- 2.1.6 הקצאת כתבי האופציה תהיה על פי המתאר ועל פי התכנית ובכפוף לתנאיה (למעט אם צוין אחרת בדוח זה במפורש בנוגע לעניין מסוים).
- 2.1.7 תקופת המימוש ותנאי הבשלה:
- 2.1.7.1 ביחס לכל 66 הניצעים שהינם אף עובדי החברה (יחסי עובד מעביד), כתבי האופציה יבשילו על פני תקופה של שלוש (3) שנים ממועד הענקתם, כאשר ההבשלה תתבצע באופן רבעוני.
- 2.1.7.2 למועד פקיעת כתבי האופציה, ראו סעיף 12.2 למתאר.
- 2.1.8 התמורה בגין כתבי האופציה ומחיר המימוש
- 2.1.8.1 כתבי האופציה יוקצו לניצעים ללא תמורה, כחלק מהתגמול במסגרת העסקתם ו/או כחלק ממתן שירותיהם לחברה ו/או לחברות בשליטתה, לפי העניין.
- 2.1.8.2 מחיר המימוש של כל כתב אופציה שתוקצה לניצעים הינו 1.12 ש"ח (בכפוף להתאמות כמפורט בסעיף 14 למתאר) מחיר המימוש נקבע מחיר המימוש של כל כתב אופציה (לא רשום) הינו 112 אגורות, כאשר מחיר זה לא צמוד למדד המחירים לצרכן ו/או לכל מדד אחר. בהתאם להוראות מדיניות התגמול, בהתחשב בעובדה שזו ההקצאה הראשונה שהחברה מבצעת לנושאי משרה, וכן לעובדי חברת הבת לאחר רישומה מחדש של החברה למסחר בבורסה לניירות ערך, לכן המחיר משקף הנחה של כ-2% מממוצע ה-30 ימי מסחר שקדמו למועד החלטת דירקטוריון החברה.
- 2.1.9 הוראות שיחולו בקשר לכתבי האופציה במקרה של סיום העסקה
- לפרטים בדבר הוראות שיחולו במקרה של סיום העסקה של ניצע ראו סעיף 13 למתאר.

2.1.10 פרטים נוספים

לפרטים נוספים בדבר תנאי כתבי האופציה, לרבות בדבר תנאי מניות המימוש, אופן המימוש של כתבי האופציה, תקופת המימוש ותנאי הבשלה, הוראות שיחולו בקשר עם כתבי האופציה במקרה של סיום העסקה, התאמות שיחולו בקשר עם כתבי האופציה בעקבות אירועים שונים בחברה, מגבלות על ביצוע פעולות בכתבי האופציה והיבטי מס בקשר עם כתבי האופציה, ראו סעיפים 10 עד 15 וסעיפים 16, 19, 20, 21 למתאר. יובהר כי ככל שהעובדים יבחרו לבצע מימוש לפי מנגנון ה-Cashless כמפורט בסעיף 12.4 עד לסעיף 12.5, אזי החברה תראה את המניות שינבעו מכוח מימוש ה-Cashless כמניות שנפרעו במלואן.

2.1.11 הסכמים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה:

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח מידי זה, לא קיימים כל הסכמים, בכתב או בעל פה, בין הניצעים לבין בעלי מניות בחברה, בין הניצעים בינם לבין עצמם או בינם לבין אחרים, בנוגע לרכישה או מכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות ההצבעה בחברה.

3. פרטים על נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

עו"ד ירון קיזר ממושרד עורכי הדין קאופמן, קיזר, רז ושות', רח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר) טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282, ועוה"ד תמיר יניב.

4. עיון במסמכים והפניה לדיווחי החברה

תשומת הלב מופנית בזאת לדיווחי החברה המפורסמים באתר הבורסה בכתובת www.maya.tase.co.il ובאתר הרשות לניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il.

כמו כן ניתן לעיין במסמכי החברה, בשעות העבודה המקובלות, במשרד יועציה המשפטיים ממשרד עורכי דין קאופמן, קיזר, רז ושות', מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר) טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282.

בברכה,

ישראייר גרופ בע"מ

נחתם על ידי:

מרדכי (מוטי) חזן, יו"ר הדירקטוריון

שלום חיים, מנכ"ל ודירקטור

דוד גירבי, סמנכ"ל הכספים

ישראייר גרופ בע"מ

(“החברה”)

30 במאי, 2023

כתב הצבעה

לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (“התקנות” / “תקנות הודעה ומודעה”)

חלק ראשון

1. שם החברה: ישראייר גרופ בע"מ.
2. סוג האסיפה: אסיפה מיוחדת של בעלי מניות החברה.
3. מועד האסיפה: יום ד', 5 ביולי, 2023, בשעה 17:00.
4. מקום האסיפה: משרדי יועציה המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282.
5. המועד הקובע: בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום ד', 7 ביוני, 2023 (אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה).
6. אסיפה נדחית: ביום ד' 12 ביולי, 2023, בשעה 17:00.
7. פירוט הנושאים שעל סדר היום, שניתן להצביע עליהם באמצעות כתב הצבעה:

7.1 נושא מס' 1: אישור מדיניות התגמול של החברה

נוסח ההחלטה המוצעת: “מוצע בזאת לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות, בנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זה, וזאת למשך תקופה בת שלוש (3) שנים, החל ממועד יום אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה”.

7.2 נושא מס' 2: אישור תנאי הגמול של מר אורי אליעזר סירקיס כמנהל הכללי של החברה

נוסח ההחלטה המוצעת: “מוצע בזאת לאשר את תנאי הגמול של מר אורי אליעזר סירקיס כמנהל הכללי של החברה, וזאת החל ממועד אישור האסיפה הכללית של החברה, כאשר בכפוף לאישור תנאי הגמול המפורטים בדוח האסיפה זה, מר סירקיס יכהן הן כמנהל הכללי של החברה והן כמנהל הכללי של חברת הבת והכל כמפורט בדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה”.

7.3 נושא מס' 3: אישור עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה מר מרדכי (מוטי) חזן

נוסח ההחלטה המוצעת: “מוצע בזאת לאשר עדכון הגמול לו זכאי מר מרדכי (מוטי) חזן, עבור כהונתו כיו"ר דירקטוריון החברה והכל כמפורט בדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה”.

8. המקום והשעות בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת: ניתן לעיין בהחלטה המוצעת

ובמסמכים הנזכרים בהם במשרדי יועציה המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282.

9. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות :

9.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 1:

9.1.1. בהתאם להוראות סעיף 267א' לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבנושא מס' 1 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים :

9.1.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם

בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים ;

9.1.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה 9.1.1.1 לעיל לא עלה

על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה ;

9.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 2:

9.2.1. בהתאם להוראות סעיפים 270(2), 272 לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שבנושא

מס' 2 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים

באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים :

9.2.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם

בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים ;

9.2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 7.2.1 לא עלה על שיעור

של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

9.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בנושא 3:

9.3.1. בהתאם להוראות סעיפים 270(3), 270(4א), 273 ו-275 לחוק החברות הרוב הנדרש לאישור

ההחלטות שבנושא מס' 3 שעל סדר היום של האסיפה הכללית הינו רוב רגיל מכלל קולות

בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובכפוף לעמידה באחד מהתנאים הבאים :

9.3.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם

מקרב בעלי השליטה או בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה ;

9.3.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 7.3.1.2 לא עלה על

שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

10. חובת ציון קיומו או העדרו של עניין אישי בהחלטה

בחלק ב' של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי של בעל המניות בכל אחת מההחלטות, וכן לפירוט מהות הזיקה הרלבנטית.

בהתאם להוראות תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, בעל מניות שלא סימן את קיומו או העדרו של עניין אישי בהחלטה או לא תיאר את מהות הזיקה האמורה – לא תבוא הצבעתו במניין.

11. מועד האסיפה, סדרי האסיפה וההצבעה בה

11.1. האסיפה הכללית המיוחדת תתכנס **ביום ד', 5 ביולי, 2023**, בשעה 17:00, במשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר). אסיפה נדחית, אם תיזדרש, תתקיים **ביום ד' 12 ביולי, 2023** באותו המקום ובאותה השעה.

11.2. המועד לקביעת זכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות וסעיף 3 לתקנות הצבעה בכתב חל **ביום ד', 7 ביוני, 2023** (להלן: "**המועד הקובע**").

11.3. **זכאות להצביע** - כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו (להלן: "**בעל מניות רשום**") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות (להלן: "**בעל מניות לא רשום**"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח להצבעה.

11.4. בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, (להלן: "**כתב הצבעה אלקטרוני**").

11.5. **בא כוח להצבעה** - כאמור, כל בעל מניות רשאי למנות בא כוח אשר יצביע במקומו. מינויו של בא הכוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך לחייב את התאגיד. המסמך הממנה בא כוח להצבעה (להלן: "**כתב המינוי**"), ייפוי כח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו, יומצא למשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282 עד השעה 13:00 בבוקר במועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין.

12. **הצבעה באמצעות כתב הצבעה**: בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה לכל הנושאים שעל סדר היום של אסיפה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (להלן: "**אתר ההפצה**") בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בכתובת: www.tase.co.il בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו) באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. 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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה. את כתב ההצבעה (יחד עם אישור הבעלות וכל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה במסירה ידנית עד **ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה**. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו **עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה** (להלן: "**המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה על ידי בעלי המניות**"). החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעה עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות **עד 5 (חמישה) ימים לפני מועד האסיפה**. בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה ברשום של החברה, ולאחר

שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה או עובד אחר שתמנה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

13. **הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית**: בעל מניות לא רשום, קרי בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי - מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד **שש (6) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה.

יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

14. **ציון אופן ההצבעה**: בעל מניות רשום יציין את אופן הצבעתו לגבי ההחלטות שעל סדר היום, בחלק ב' של כתב ההצבעה. ביחס להחלטות שעל סדר היום - בחלק ב' של כתב ההצבעה מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי ולתיאור מהות זיקה הרלבנטית, כנדרש בהתאם לחוק החברות. קרי, בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה אם הוא בעלי עניין אישי באישור העסקה. בעל מניות אשר לא ימלא טור זה או שישמן "כן" ולא יפרט את מהות העניין, הצבעתו לא תבוא במניין. הוראה זו תחול גם על משלוח כתב הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.

15. **חובת צירוף מסמכים נלווים**: כתב ההצבעה יהיה בתוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או לחילופין, צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה, וכן יש להמציאו לחברה במסירה ידנית, יחד עם המסמכים האמורים לעיל, לפחות **ארבע (4) שעות** לפני מועד ההצבעה. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ימסור או ישלח את כתב ההצבעה לחברה כאמור, בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה ביחד עם אישור הבעלות יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מהמועד האמור. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, עד **שש (6) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (להלן: "**מועד נעילת המערכת**").

16. **מען למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה**: משרדי יועציה המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרחי' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282.

17. **המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה**: את כתב ההצבעה יחד עם אישור הבעלות ומסמכים הנלווים יש להמציא לחברה, עד **ארבע (4) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה.

18. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה**: המועד הינו עד **עשרה (10) ימים** לפני מועד כינוס האסיפה.

19. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**: החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעה עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות עד **5 (חמישה) ימים** לפני מועד האסיפה.

20. **כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה**: www.magna.isa.gov (רשות ניירות ערך); www.maya.tase.co.il (הבורסה לניירות ערך).

20.1. בעל מניות, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

20.2. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (אם יהיו) באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

20.3. בעלי מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות (להלן: "בעל שליטה"), זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, והכל כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

21. **שינויים בסדר היום**: לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה. בקשה של בעל מניה, שלו אחוז אחד או יותר מזכויות ההצבעה בחברה, לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה.

22. **נציג החברה לעניין טיפול בדו"ח זימון אסיפה**: עוה"ד ירון קייזר ממשרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רוז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282, ועוה"ד תמיר ניב.

23. **עיון במסמכים**: בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכפוף לדין, בכל מסמך הנוגע לנושאים המפורטים על סדר היום, במשרדי יועציה המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רוז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש, וזאת עד למועד כינוס האסיפה וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בע"מ בכתובת: <http://www.maya.tase.co.il>.

24. **סמכות הרשות לניירות ערך**

24.1. בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה, תוך 21 יום ממועד הגשת דו"ח זה, לתת הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בקשר לפרט מן הפרטים המובאים בדו"ח המידי, תוך מועד שיקבעו, וכן רשאים הם להורות לחברה על תיקון הדו"ח המידי לפי ההסבר, הפירוט, הידיעות והמסמכים כאמור, תוך מועד שיקבעו. ניתנה הוראת הרשות כאמור, יידחה המועד לאסיפה הכללית ב- 21 (עשרים ואחד) ימים מיום פרסום הדו"ח המידי המתוקן והחברה תודיע על כך בדו"ח מידי, אשר יכלול הזמנה לכינוס אסיפה כללית של החברה.

24.2. בהתאם לתקנה 17 לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), תש"ס-2000, מוסמכת רשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה, תוך 21 יום ממועד הגשת דוח מיידי זה (להלן בסעיף זה: "הדוח המיידי"), לתת הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בקשר לפרט מן הפרטים המובאים בדוח המיידי, תוך מועד שיקבעו, וכן רשאים הם להורות לחברה על תיקון הדוח המיידי לפי ההסבר, הפירוט, הידיעות והמסמכים כאמור, תוך מועד שיקבעו. ניתנה הוראת הרשות כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידי. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע

באמצעות כתיב הצבעה זה בחלקו השני של כתיב ההצבעה.

כתיב הצבעה

לפי תקנות החברות (הצבעה בכתיב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")

חלק שני

- שם החברה:** ישראייר גרופ בע"מ (להלן: "החברה").
- מען החברה:** (למסירה ומשלוח כתיב הצבעה בלבד): משרדי יועציה המשפטיים של החברה, משרד עוה"ד קאופמן, קייזר, רז ושות' מרח' תובל 40, רמת גן (מגדל ספיר), טלפון: 03-3742282; פקס: 03-3742282.
- מספר החברה:** 510291750;
- מועד האסיפה:** יום ד', 5 ביולי, 2023 בשעה 17:00.
- סוג האסיפה:** אסיפה מיוחדת.
- המועד הקובע:** סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום ד', ה-7 ביוני, 2023 (אם לא יתקיים מסחר ביום האמור, אזי המועד הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה).
- אסיפה נדחית:** יום ד', 12 ביולי, 2023, בשעה 17:00.

האם נמנה על אחד מסוגי בעלי המניות להלן¹:

- בעל עניין² כן / לא
- נושא משרה בכירה³ כן / לא
- משקיע מוסדי⁴ כן / לא

פרטי בעל המניות:

- שם בעל מניות: _____
- מס' זהות: _____
- אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:** _____
- מס' דרכון: _____
- המדינה שבה הוצא: _____
- בתוקף עד: _____

אם בעל המניות הוא תאגיד:

- מס' תאגיד: _____
- מדינת ההתאגדות: _____

¹ נא להקיף בעיגול את האפשרות המתאימה בכל אחד מהסעיפים

² כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך")

³ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁴ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפת בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה:

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א - האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי*	אופן ההצבעה ⁵			הנושאים שעל סדר היום	מס'
	לא	כן**	נמנע		
				עדכון מדיניות התגמול של החברה	נושא מס' 1
				אישור תנאי הגמול של מר אורי אליעזר סירקיס כמנהל הכללי של החברה	נושא מס' 2
				אישור עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר דירקטוריון החברה מר מרדכי (מוטי) חזן	נושא מס' 3

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

_____ חתימה:

_____ תאריך:

במידה וחינך בעל עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום, יש לפרט את מהות עניין זה להלן:

_____ חתימה:

_____ תאריך:

* בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמך "כן" מבלי לפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.
 ** יש לפרט את מהות העניין האישי בהמשך בסעיף הרלוונטי לפירוט.
⁵ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.