

10 במרץ באפריל, 2024¹

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א

ג.א.ג.,

הנדון: זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת – דוח משלים – עדכונים במדיניות התגמול (מסומנים למול מדיניות התגמול שפורסמה במסגרת זימון האסיפה מיום 10.3.2024) לאור החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון ובהמשך לשיחות עם גופים מוסדיים)

בהתאם להוראות תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה") וחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), מתכבדת מליסרון בע"מ ("החברה") להודיע על אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה אשר תיערך ביום **ג'ה'**, **16-18 באפריל 2024**, בשעה **15:00** במשרדי החברה בשדרות אבא אבן 1, בית מרכזים 2001, הרצליה פיתוח ("האסיפה"), לשם קבלת ההחלטות שעל סדר היום כמפורט להלן:

1. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות

1.1. דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה לשנת 2022

הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון לשנה שהסתיימה ביום 31.12.2022 נדונו ואושרו על ידי דירקטוריון החברה ופורסמו במסגרת הדוח התקופתי של החברה לשנת 2022 ביום 13.3.2023 ("הדוח התקופתי לשנת 2022"),² והם יוצגו בפני בעלי המניות של החברה לצורך דיון בהם. לפיכך, לא תתקיים הצבעה בנושא זה באסיפה.

1.2. מינוי מחדש של רואה חשבון מבקר

אישור מינוי מחדש של משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) כרואה החשבון המבקר של החברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה.

בהתאם להוראות תקנון החברה, שכרו של רואה החשבון המבקר ייקבע על ידי דירקטוריון החברה. לפרטים אודות שכר טרחת רואה החשבון המבקר של החברה לשנים 2022 ו-2023, ראו סעיף 1.7 בפרק "ממשל תאגידי" הכלול בפרק ב' (דוח הדירקטוריון על מצב עסקי התאגיד) הכלול בדוח התקופתי לשנת 2022 וסעיף י' בפרק "ממשל תאגידי" הכלול בפרק ב' (דוח הדירקטוריון על מצב עסקי התאגיד) הכלול בדוח התקופתי לשנת 2023 אשר תפרסם החברה בסמוך לפרסום דוח זה, בהתאמה ("הדוח התקופתי לשנת 2023").

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 2 בטופס זימון האסיפה):

¹ הדוח המקורי הינו מיום 10 במרץ 2024, והדוח המעודכן הינו מהמועד שבכותרת, אשר מטעמי נוחות העדכונים המובאים בו מסומנים ב-"סימון שינויים".

² אסמכתא מספר: 09-9525561-01-026118, המובא על דרך ההפניה.

"למנות מחדש את משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) כרואה החשבון המבקר של החברה, וזאת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."

1.3 מינוי מחדש דירקטורים

אישור המשך כהונתם של הדירקטורים המכהנים בחברה, ה"ה ליאורה עופר (יו"ר הדירקטוריון), סמדר ברבר-צדיק, רועי עזר, שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי) ודורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלויה) כדירקטורים בחברה עד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה. ההצבעה לגבי כל מועמד לכהונת דירקטור תיעשה בנפרד.

הדירקטורים החיצוניים בחברה (ה"ה רינת גזית, שלמה זהר ופאר נדיר), ימשיכו לכהן בתפקידם עד לתום תקופת כהונתם הסטטוטורית ללא שינוי בתנאי כהונתם, לפיכך לא תתקיים באסיפה הצבעה בעניינם.

הצהרותיהם של הדירקטורים המתמנים מחדש, בהתאם להוראות סעיף 224ב' לחוק החברות, מצ"ב **כנספח א'** לזימון זה.

לפרטים אודות הדירקטורים המתמנים מחדש בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, ראו תקנה 26 בפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד), הכלול בדוח התקופתי לשנת 2023.

מובהר כי הדירקטורים המכהנים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת (לרבות הדירקטורים שמוצע להאריך את כהונתם באסיפה זו), יהיו זכאים לכל התנאים הנהוגים בחברה ביחס לדירקטורים המכהנים בה, כפי שיהיו מעת לעת, בהתאם להחלטות האורגנים המוסמכים של החברה.³

נוסח ההחלטה המוצעת (ההצבעה למינוי כל אחד מהדירקטורים תיערך בנפרד וההחלטות למינוי הדירקטורים ששמותיהם מפורטים מא' עד ה' להלן תמוספרנה כהחלטות מס' 3 עד 7 (בהתאמה) בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את המשך כהונתם של הדירקטורים: (א) ליאורה עופר (יו"ר הדירקטוריון); (ב) סמדר ברבר-צדיק; (ג) רועי עזר; (ד) שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי); (ה) דורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלויה); וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."

1.4 מינוי דירקטור

אישור מינויו של מר ארתור לשינסקי כדירקטור בחברה עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה.

הצהרתו של המועמד, בהתאם להוראות סעיף 224ב' לחוק החברות, מצ"ב **כנספח ב'** לזימון זה.

להלן יובאו פרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדוחות, אודות מר ארתור לשינסקי, כפי שנמסרו לחברה:

³ לפרטים נוספים ראו סעיפים 8.1(א), 8.1(ו), 10.1.4, 10.1.5 ו-10.1.6 לפרק ד' - פרטים נוספים על התאגיד בדוח התקופתי לשנת 2023 וכן במדיניות התגמול של החברה המובאת לאישור האסיפה כמתואר בסעיף 1.5 להלן (לרבות בחלקים ו' עד ח' למדיניות התגמול), ומובאים על דרך ההפניה.

שם	ארתור לשינסקי
מספר זיהוי	317845139
תאריך לידה	10.8.1982
מען להמצאת כתבי דין	אבא אבן 1, הרצליה. קומה 5
נתינות	ישראלית
חברות בוועדה או בוועדות של הדירקטוריון	לא
דירקטור בלתי תלוי או דירקטור חיצוני או דירקטור חיצוני מומחה	לא
עובד של התאגיד, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין	סמנכ"ל כספים בעופר השקעות בע"מ, בעלת השליטה בחברה
המועד בו יחל לכהן כדירקטור בחברה	במועד אישור האסיפה נשוא דוח זה
השכלה	תואר ראשון בחשבונאות ומנהל עסקים (רואה חשבון), המכללה למנהל; תואר ראשון במשפטים, הקריה האקדמית אונו.
עיסוק בחמש השנים האחרונות	ינואר 2024 - היום: סמנכ"ל כספים בעופר השקעות מרץ 2023 - ינואר 2024: משנה למנכ"ל ברבוע כחול נדל"ן. מרץ 2023 - ספטמבר 2023: ממלא מקום מנכ"ל ברבוע כחול נדל"ן. 2020 - ינואר 2024: סמנכ"ל כספים ברבוע כחול נדל"ן. 2016 - 2020: סמנכ"ל כספים בחגי' יזום נדל"ן.
תאגידים בהם מכהן כדירקטור	חברות פרטיות מקבוצת עופר השקעות, בעלת השליטה בחברה (אחים עופר- הנדסה ופתוח בע"מ; אחים עופר השקעות חוץ בע"מ; אחים עופר (חיפה תשל"ד) בע"מ; אחים עופר (ירושלים) בע"מ; עופר מרכזים בע"מ; עופר סחף בע"מ; עופר מרכזי מסחר בע"מ; סי.אי.די. החברה הישראלית להשקעות ופיתוח בע"מ; חוף האלמוג אילת בע"מ; מבני עופרים בע"מ; מליסה בע"מ; מרינה אשקלון 1992 - שותפות מוגבלת; מרינה אשקלון (ניהול) (1992) בע"מ (השותף הכללי באמצעותו פועלת שותפות מרינה אשקלון))
בן משפחה של בעל עניין	לא
דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	כן

דירקטוריון החברה סיווג את מר ארתור לשינסקי כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, וזאת על סמך ניסיונו וכישוריו כפי שנמסרו לחברה.

מר לשינסקי יהיה זכאי לתנאי הכהונה המקובלים של דירקטורים בחברה (אך ללא גמול דירקטורים בהיותו דירקטור המועסק בעופר השקעות, בעלת השליטה בחברה), ובכלל כך יהא זכאי לכתבי שיפוי, פטור ולביטוח לאחריות נושאי משרה ודירקטורים, הכל כפי שנהוג ומקובל ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים בחברה, ובהתאם למדיניות התגמול כפי שתהא מעת לעת.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 8 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את מינויו של מר ארתור לשינסקי כדירקטור בחברה וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."

1.5. אישור מדיניות תגמול

1.5.1. רקע - מדיניות התגמול הנוכחית של החברה

מדיניות התגמול הנוכחית של החברה אושרה בחודש מאי 2021, ותוקפה הינו עד לחודש מאי 2024 ("מדיניות התגמול הנוכחית"). לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הנוכחית ראו דיווח מיידי של החברה מיום 5 במאי 2021 (אסמכתא מספר: 2021-01-078276), המובא על דרך ההפניה.

1.5.2. הליך אישור מדיניות התגמול המעודכנת

לאור האמור, פעלה החברה לאישור מדיניות תגמול מעודכנת (אשר עודכנה והותאמה, בין היתר, לאור השינויים שחלו בחברה ובשוק ממועד אימוץ מדיניות התגמול הנוכחית ועד למועד זה), לתקופה נוספת בת שלוש (3) שנים אשר תיכנס לתוקפה החל ממועד אישורה באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה נשוא דוח זה ("מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול המעודכנת").

כחלק מהיערכות החברה לקראת אישור מדיניות התגמול המעודכנת, נעזרה החברה ביועץ כלכלי בלתי תלוי, פירמת KPMG, אשר ערכה עבודת השוואה ביחס לתנאים ולתקרות רכיבי התגמול הנכללים במדיניות התגמול של חברות השוואה, וכן נעזרה ביועצים משפטיים חיצוניים, לצורך גיבוש הצעה לניסוח מדיניות התגמול המעודכנת.

במסגרת תהליך גיבוש ואישורה של מדיניות התגמול בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, את הקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, את מדיניות התגמול הנוכחית ואת הצורך בעדכונה או בעדכון מרכיבים מסוימים בה.

במסגרת הליך גיבוש מדיניות התגמול, הוצגו בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ונדונו על ידיהם נתונים וחומרי רקע שונים, ובכלל כך נתונים השוואתיים שנערכו על ידי היועץ הכלכלי, לרבות בחינת נתוני תגמול השוואתיים של נושאי משרה בחברות השוואה, ניתוח פרמטרים להענקת מענקים שנתיים בחברות השוואה, נתונים בדבר תגמול נושאי המשרה בחברה ואופן יישום הוראות מדיניות התגמול בתקופת המדיניות הנוכחית (לרבות היחס בין התגמול בפועל לבין תקרות התגמול שנקבעו במדיניות התגמול והיחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה), וכן נתונים בדבר היחס הקיים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של כלל עובדי מליסרון (לרבות עובדי החברה ועובדי החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על ידיהן), בהתבסס על נתוני שנת 2023, תוך הבחנה בין עובדי מליסרון המועסקים על ידי חברות מליסרון לבין עובדי מליסרון ביחד עם עובדים הקבלן (כמפורט בסעיף 5 למדיניות התגמול המעודכנת).

בימים 6 במרץ 2024 ו-10 באפריל 2024 דנה ועדת התגמול במדיניות התגמול ולאחר שבחנה את הנתונים שהובאו בפניה, ושקלה, בין היתר, את השיקולים המתחייבים לפי חוק החברות, החליטה לאשר ולהמליץ לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת.

בימים 10 במרץ 2024 ו-10 באפריל 2024, דן דירקטוריון החברה במדיניות התגמול המעודכנת ולאחר שבחן את הנתונים שהובאו בפניו ואת המלצת ועדת התגמול, ושקל, בין היתר, את השיקולים המתחייבים לפי חוק החברות, החליט הדירקטוריון לאשרה.

הנוסח המלא של מדיניות התגמול המעודכנת, כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ביום 10 באפריל 2024, כשהיא מסומנת בשינויים לעומת מדיניות התגמול הנוכחית שפורסמה במסגרת דוח זימון האסיפה מיום 10 במרץ 2024 (אסמכתא מספר: 01-020785-2024), מצ"ב כנספת ג' לדוח זה.

העדכונים שחלו במדיניות התגמול המעודכנת

.1.5.3

להלן טבלה המרכזת את עיקרי העדכונים המוצעים במדיניות התגמול המעודכנת של החברה למול מדיניות התגמול הנוכחית.

יודגש כי הטבלה המובאת בסעיף זה מרכזת בצורה תמציתית שינויים מוצעים במדיניות התגמול ואינה מהווה תחליף לעיון במדיניות התגמול המלאה. לפרטים נוספים אודות שינויים שהתווספו למדיניות התגמול המעודכנת, ראו כנספת ג' לדוח זה. לפירוט כל העדכונים המוצעים במדיניות התגמול ראו מדיניות התגמול המלאה המצורפת בסימון שינויים למול מדיניות התגמול הנוכחית.

א. עדכון תקרות השכר הקבוע (עדכונים מודגשים)

מדיניות התגמול המוצעת (בש"ח)	מדיניות תגמול נוכחית (בש"ח; ממודד לדצמבר 2023)	תפקיד בחברה
250,000 ש"ח	216,830 ש"ח	יו"ר הדירקטוריון
220,000 ש"ח	190,032 ש"ח	מנכ"ל החברה
130,000 ש"ח	166,793 ש"ח	משנה למנכ"ל
115,000 ש"ח	100,076 ש"ח	סמנכ"ל כספים
105,000 ש"ח	88,956 ש"ח	נושאי משרה אחרים

ב. נוסחאות המענק השנתי (עדכוני מודגשים)

סמנכ"ל אחר / מנהל מטה	סמנכ"ל כספים	משנה למנכ"ל או מנהל פעילות עסקית	מנכ"ל	יו"ר דירקטוריון	
					תנאי סף למענק
2	3	2	5	5	יעד FFO ^[2]
2	2	3	4	5	יעד NOI ^[3]
2	3	3	3	-	יעדים אישיים ושיקול דעת ^[4]
6	8	8	12	10	תקרת מענק כוללת ^[5]

[1] המספרים המצויינים בטבלה משקפים את סכום המענק לו יהיו זכאים נושאי המשרה בגין עמידה מלאה ביעדים שנקבעו ביחס לאותו פרמטר, במונחי משכורות חודשיות.

[2] זכאות נושא המשרה למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, החל מעמידה בתנאי הסף (85% חלף 90% במדיניות התגמול הקודמת) ועד לעמידה מלאה ביעד ה-FFO אשר תזכה את נושא המשרה בתקרת המענק הקבועה בנוסחה בגין רכיב זה.

[3] זכאות נושא המשרה למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, החל מעמידה בתנאי הסף (85% חלף 90% במדיניות התגמול הקודמת) ועד עמידה מלאה ביעד ה-NOI אשר תזכה את נושא המשרה בתקרת המענק הקבוע בנוסחה בגין רכיב זה.

נושאי המשרה ומנהלי המטה ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של כלל נכסי החברה, למעט סמנכ"ל הסחר ומנהל פעילות הקניונים אשר ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של מרכזי הקניות והמשנה למנכ"ל ומנכ"ל פעילות ייזום הנדל"ן והמשרדים אשר ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של המשרדים ונדל"ן יזמי.

[4] ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להגדיל רכיב מענק זה עבור נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל עד לגובה תקרת המענק הכוללת, ובלבד שסך המענק השנתי לא יעלה על תקרת המענק הכוללת כאמור לעיל.

[5] המספרים המצויינים בעמודות תקרת המענק משקפים את תקרת הזכאות הכוללת למענק שנתי של נושאי המשרה, במונחי משכורות חודשיות, במקרה של עמידה מלאה ביעדי התקציב הנ"ל. **יובהר כי גם במקרה בו ביצוע החברה יעלו על יעדי ה-FFO וה-NOI שנקבעו במסגרת תכנית העבודה של החברה, באופן המזכה את נושאי המשרה ל"תוספת מענק" בגין כך כאמור לעיל, לא יהיו זכאים נושאי המשרה למענק שנתי העולה על תקרת המענק הכוללת. יובהר כי במקרה בו ביצוע החברה יעלו מעל 5% מעל יעדי ה-FFO או ה-NOI שנקבעו במסגרת תכנית העבודה של החברה (קרי, עמידה מעל 105% מהיעד), יהיו זכאים נושאי המשרה (למעט אם נקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון) ל"תוספת מענק" מעל לתקרת המענק בגין כך, שלא תעלה על שתי משכורות למנכ"ל (משכורת אחת בגין "ביצוע יתר" ביעד FFO ומשכורת נוספת בגין "ביצוע יתר" ביעד NOI) ומשכורת אחת ליתר נושאי המשרה (חצי משכורת בגין "ביצוע יתר" ביעד FFO וחצי משכורת נוספת בגין "ביצוע יתר" ביעד NOI).**

[*] בהתחשב באופי הפעילות של החברה והיקף ההשפעה המשמעותי שעלול להיות לאירועים אקסוגניים על פעילות החברה, ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים לשוב ולבחון את היעדים התקציבים השנתיים של החברה לנוכח השלכות הנובעות מאירועים אקסוגניים שלא נכללו בעת קביעת התקציב השנתי של החברה, ובכלל כך, בין היתר: (א) שינויים בתקינה חשבונאית ו/או באופן יישומה; (ב) שינויים בשיעורי המס ו/או בדיני המס ו/או בהחלטות מס החלות על החברה; (ג) שינויים בחקיקה ו/או ברגולציה החלה על החברה ו/או באופן יישומה ו/או בהחלטות רגולטוריות או משפטיות החלות על החברה; (ד) אירועים אקסוגניים שהביאו להפסקה ו/או לצמצום מהותי של פעילות החברה, דוגמת אירועים ביטחוניים ו/או בריאותיים ו/או סביבתיים; ולאשר את ההתאמות הנדרשות בשל כך ביעדים התקציביים האמורים.

ג. עדכון תקרות תגמול הוני שנתי

תפקיד בחברה	מדיניות תגמול נוכחית	מדיניות התגמול המוצעת
מנכ"ל החברה	12 משכורות	14 משכורות
משנה למנכ"ל, סמנכ"ל כספים או מנהל פעילות עסקית	6 משכורות	8 משכורות
סמנכ"לים או נושאי משרה אחרים כפופים למנכ"ל	6 משכורות	6 משכורות

1.5.4.

פרטים בדבר יישום מדיניות התגמול הנוכחית במהלך תקופת המדיניות

הסכמי ההעסקה של נושאי המשרה בחברה עומדים בהוראות מדיניות התגמול, ותגמול נושאי המשרה בחברה במהלך תקופת מדיניות התגמול הנוכחית עלה בקנה אחד עם הוראות מדיניות התגמול הנוכחית.

ביחס לתגמול יו"ר הדירקטוריון: (א) היחס בין דמי הניהול החודשיים ששולמו ליו"ר הדירקטוריון במהלך תקופת המדיניות הנוכחית (בממוצע לשנים 2021 עד 2023) לבין תקרת דמי הניהול הקבועה במדיניות התגמול הנוכחית עמד על כ-100%; (ב) היחס בין המענק השנתי ששולם ליו"ר הדירקטוריון במהלך תקופת המדיניות הנוכחית (בממוצע לשנים 2021 עד 2023) לבין תקרת המענק השנתי הקבועה לה במדיניות התגמול הנוכחית עמד על כ-100%.

ביחס למנכ"ל החברה: (א) היחס בין השכר החודשי ששולם למנכ"ל החברה במהלך תקופת המדיניות הנוכחית (בממוצע לשנים 2021 עד 2023) לבין תקרת שכר המנכ"ל הקבועה במדיניות התגמול הנוכחית עמד על כ-88%; (ב) היחס בין המענק השנתי ששולם למנכ"ל החברה במהלך תקופת המדיניות הנוכחית (בממוצע לשנים 2021 עד 2023) לבין תקרת המענק השנתי הקבועה למנכ"ל במדיניות התגמול הנוכחית עמד על כ-100%⁴.

1.5.5.

נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול

בהתבסס על הנתונים שהוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, ובהתחשב באמות המידה, הפרמטרים והשיקולים המנויים בסעיף 267 לחוק החברות ומפורטים בתוספת הראשונה א' של חוק החברות, המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון החברה לאשר את אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, והדירקטוריון אישר את אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, לאור השיקולים והנימוקים המפורטים להלן:

1. מדיניות התגמול של החברה אומצה לאחר שנבחנו השינויים הרגולטוריים שחלו מאז אימוצה של מדיניות התגמול הקודמת, הניסיון המצטבר מיישום מדיניות התגמול, וכן השפעת ההתפתחויות שחלו במצב המשק וההתפתחויות העסקיות במצבה של החברה.
2. מדיניות התגמול של החברה מקדמת את המטרות והיעדים של החברה כפי שנקבעו בראייה רב שנתית ובתכניות העבודה השנתיות, את מדיניותה ואת ערכיה.
3. מדיניות התגמול של החברה יוצרת מערך תמריצים הוגן, סביר, ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית של החברה, בגודלה, במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובניהול משאבי האנוש בראייה כוללת.

⁴ יצוין כי בשנים 2021 ו-2022-2023 שולם למנכ"ל המענק השנתי המקסימלי - ובגין שנת 2023 ישולם למנכ"ל המענק השנתי המקסימלי.

4. מדיניות התגמול של החברה מעניקה למנכ"ל, לועדת התגמול ולדירקטוריון כלים ניהוליים המעניקים יכולת אפקטיבית לגיוס, תמרוץ, שימור והנעה של מנהלים מוכשרים ומיומנים בעלי פוטנציאל להמשך קידום, המתאימים להובלת החברה להצלחה בת קיימא לאורך זמן, ואשר יובילו את החברה להשגת חזונה ויעדיה העסקיים.
5. מדיניות התגמול של החברה לוקחת בחשבון גם את עניינם של "מחזיקי העניין" ("Stakeholders") של החברה (לרבות עובדי החברה, לקוחות החברה וכו'), וכן את רמות התגמול הנהוגות והמקובלות במשק לחברות הדומות לחברה במאפייני פעילותן ובגודלן.
6. מדיניות התגמול של החברה משמרת יחס סביר וראוי בין התגמול של נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה אשר יש בו כדי לשמר את יחסי העבודה התקינים בחברה.
7. מדיניות התגמול של החברה מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם ודרגתם, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי לנושאי המשרה בחברה והולם את מדיניות הסיכונים של החברה.
8. מדיניות התגמול של החברה מעגנת את רכיב התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה (שכר בסיס, תנאים נלווים ותנאי פרישה) ותוחמת את היקפו באופן ראוי וסביר, באופן המאפשר להתאים את היקף התגמול הקבוע למאפייני התפקיד ולמאפייניו האישיים של נושא המשרה, תוך התחשבות בנתוני שכר השוואתיים ובכפוף לתקרות סבירות להיקף שכר נושאי המשרה.
9. מדיניות התגמול של החברה קובעת נוסחה ברורה לזכאות נושאי המשרה למענק שנתי, תוך התחשבות, בכפוף למגבלות הקבועות בדין, בהערכה אישית של נושא המשרה ותרומתו האישית לחברה.
10. מדיניות התגמול של החברה מכפיפה את התגמול המשתנה של נושאי המשרה לעמידה ביעדים עסקיים מאתגרים ותחרותיים, ותוחמת את היקפי התגמול המקסימאלי להם יהיו זכאים נושאי המשרה בחברה למתחם סביר והוגן, לרבות בהתחשב בהיקפי התגמול המקובלים בקרב חברות השוואה.
11. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפרמטרים הכספיים והעסקיים עליהם מבוססות נוסחאות המענק השנתי הם הפרמטרים המשמעותיים ביותר עבור החברה, אשר ראוי כי ירכיבו את הפרמטרים שייקבעו במסגרת נוסחאות המענק השנתי של נושאי המשרה בה.
12. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי ראוי לבסס את נוסחאות המענק השנתי של נושאי המשרה על תכנית העבודה השנתית ועל יעדים תקציביים אתגריים ויעדים עסקיים נוספים שייקבעו בראשית כל שנה קלנדארית, וזאת באופן המשקף את תפיסתם לפיה תכנית העבודה השנתית ויעדי

התקציב, הנקבעים על ידי הדירקטוריון בראשית כל שנה, הם ה"מצפן" המכוון את הנהלת החברה ולפיכך הם אלה שצריכים להוות את הבסיס לנוסחאות המענק השנתי של נושאי המשרה.

13. לכלל נושאי המשרה בחברה נקבעו פרמטרים כמותיים אחידים, אשר עולים בקנה אחד עם תכניתה העסקית של החברה, על מנת ליצור תמריץ אחיד לנושאי המשרה בחברה והלימה בין היעדים העסקיים של החברה לבין היעדים ורכיבי התגמול של נושאי המשרה. המשקל היחסי של היעדים העסקיים נקבע בהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

14. מדיניות התגמול המעודכנת מקנה לדירקטוריון החברה את הסמכות לבחון את סבירות המענק השנתי ולהפחיתו במידת הצורך, ובכך מאפשרת לוועדת התגמול והדירקטוריון להתאים את היקף התגמול של נושאי המשרה, בין היתר, במקרה של ירידה בשווי החברה או נכסיה, או בהתחשב במצב המשק בכללותו.

15. הענקת תגמול משתנה ארוך טווח לנושאי המשרה בחברה בדרך של תגמול הוני המבוסס על שיפור בביצועי מניית החברה, משרתת את טובתה של החברה, ומספקת בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כלי ניהולי המאפשר לחברה לגייס ולשמר את נושאי המשרה בה לאורך זמן, לקשור בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה, ולתמרץ את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ואת השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח. מחיר המימוש של כתבי האופציה שיוענקו לנושאי המשרה יהיה גבוה ממחיר מניית החברה במועד הענקת כתבי האופציה, על מנת לשמש תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח ארוך.

16. מדיניות התגמול של החברה תואמת את הוראות הדין ואת העקרונות שנקבעו החוק החברות, ומעגנת באופן ראוי והולם את מכלול התגמול לו זכאים נושאי המשרה בחברה.

בהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הינם בדעה כי מדיניות התגמול המעודכנת של החברה הינה ראויה, סבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בין היתר, בהתחשב בתכניתה האסטרטגית של החברה, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 9 בטופס זימון האסיפה): "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב כנספח ג' לדוח זה לתקופה בת שלוש (3) שנים ממועד אישורה."

1.6. אישור תנאי כהונה מעודכנים של יו"ר דירקטוריון החברה, גב' ליאורה עופר

אישור תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר דירקטוריון החברה, גב' ליאורה עופר, התואמים את מדיניות התגמול המובאת בד בבד במסגרת אסיפה זו בסעיף 1.5 לעיל, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 2 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 10 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר דירקטוריון החברה, גב' ליאורה עופר, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 2 לדוח זימון האסיפה".

1.7. הארכת תוקף כתבי התחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים אשר בעלת

השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם

הארכת תוקף כתבי התחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה⁵, כפי שיהיו מעת לעת, אשר עופר השקעות בע"מ ("עופר השקעות"), בעלת השליטה בחברה נכון למועד הדוח, עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם, לתקופה נוספת בת כשמונה שנים, עד ליום 20 בנובמבר 2032, והכל כמפורט בסעיף 3 להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 11 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את הארכת תוקף כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם, לתקופה נוספת בת כשמונה שנים, עד ליום 20 בנובמבר 2032, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון האסיפה".

2. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 10 שעל סדר היום - אישור תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר

הדירקטוריון

רקע:

- 2.1. הגב' ליאורה עופר מכהנת כיו"ר דירקטוריון החברה החל מחודש דצמבר 2008.
- 2.2. התגמול של הגב' ליאורה עופר בקשר עם כהונתה כיו"ר דירקטוריון החברה (במסגרת שירותי ניהול בין חברה בשליטתה לבין החברה), אושר מעת לעת, על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של החברה, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות⁵.
- 2.3. בעשור האחרון, לא חל עדכון בתגמול של יו"ר הדירקטוריון, אשר נותר ללא שינוי (למעט הצמדה למדד של דמי הניהול). זאת על אף שבמהלך שנות כהונתה של הגב' ליאורה עופר כיו"ר דירקטוריון, צמחה החברה באופן משמעותי ובכלל כך הגדילה את הונה העצמי פי שלושה (מכ-3 מיליארד ש"ח ל-10 מיליארד ש"ח) ואת שווי השוק שלה פי ארבעה (מכ-3 מיליארד ש"ח לכ-12.7 מיליארד ש"ח), הרחיבה את פעילותה ומיצבה עצמה כאחת ממובילות השוק בתחום הנדלי"ן המניב, תוך פיתוח הקניונים שבבעלותה, רכישה של נכסים חדשים ומשמעותיים בתחום המשרדים וכניסה לפעילות בתחום הנדלי"ן למגורים. גם הפרמטרים התפעוליים של החברה השתפרו באופן משמעותי בתקופה זו, כגון תזרים המזומנים החופשי מפעילות (FFO), אשר הוכפל פי 2.5 בעשור האחרון וחצה את רף המיליארד ש"ח לשנה. במקביל, שמרה החברה

⁵ לרבות, למען הסר ספק, בתקופות כהונה נוספות המתחדשות באסיפות שנתיות ובהתאם להוראות סעיף 275(א1) לחוק החברות כמפורט להלן ביחס לקביעת ועדת הביקורת כי התקופה שנקבעה הינה סבירה בנסיבות העניין.

⁶ יצוין, כי דירקטוריון החברה אישר את הארכת תוקף תנאי כהונתה הקיימים של יו"ר הדירקטוריון בתקופה נוספת של עד ארבעה חודשים, קרי עד ליום 30 באפריל 2024, וזאת בהתאם להוראות חוק הארכת תקופות ודחיית מועדים (הוראת שעה – חרבות ברזל) (סדרי מינהל, תקופות כהונה ותאגידים), התשפ"ד-2023, אשר נכנס לתוקף ביום 23 בנובמבר 2023.

על איתנותה הפיננסית, הפחיתה את יחס החוב למאזן ומיצבה את עצמה כמובילת שוק בתחום הנדל"ן ובין החברות המשמעותיות הנסחרות במדד ת"א 35.

2.4. לנוכח הגידול המהותי בהיקף הפעילות של החברה ולאור צרכי החברה, הגדילה הגב' ליאורה עופר את היקפי פעילותה במסגרת תפקידה כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה. על מנת לאפשר לגב' עופר להקדיש את מלוא מרצה וזמנה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה, בהתאם לצרכי החברה, הובילה הגב' עופר שינויים בהנהלתה של עופר השקעות, בעלת השליטה בחברה, במסגרתם פרשה הגב' עופר מתפקידה כיו"ר דירקטוריון פעיל של עופר השקעות והגב' סמדר ברבר-צדיק מונתה לתפקיד זה.

2.5. לאור צמיחת החברה והתפתחותה והשינויים בהנהלת עופר השקעות כאמור, מקדישה הגב' עופר את מלוא מרצה וזמנה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של משרה מלאה. החברה סבורה כי עדכון היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון למשרה מלאה משרת את טובתה של החברה ואת צרכיה, תואם את היקף פעילותה בפועל של הגב' ליאורה עופר בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה והולם את תרומתה לחברה ולפיתוח פעילותה.

2.6. במסגרת היערכות החברה לקראת אישורה של מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה בה ולאישור תנאי כהונתה של יו"ר הדירקטוריון לתקופה נוספת בת שלוש שנים, פנתה החברה ליועץ חיצוני מומחה, פירמת רואי החשבון KPMG, לעריכת בדיקה השוואתית (בנצ'מרק) של התגמול המקובל בחברות ציבוריות בישראל הדומות לחברה במאפייני פעילותן, בגודלן ובהיקפי פעילותן ("חברות השוואה"), הן ביחס לרכיבי מדיניות התגמול בכללותם, והן ביחס לרכיבי התגמול הספציפיים המקובלים של נושאי משרה בחברות השוואה, ובכלל כך גם התגמול המקובל של יו"ר דירקטוריון של חברות השוואה.

2.7. מהמידע ההשוואתי עלה באופן ברור כי התגמול הנוכחי של יו"ר הדירקטוריון (אשר כאמור לא עודכן במשך למעלה מעשור), נמוך באופן ניכר מהתגמול המקובל (ממוצע וחציון) של יו"ר דירקטוריון בחברות השוואה (גם בשקלול של היקף משרה מלאה) והפער אף מתחדד כשמשקללים את שווי השוק של החברה ביחס לחברות השוואה. בהתאם, סבורה החברה כי קיימת הצדקה לעדכון התגמול של יו"ר הדירקטוריון כמפורט להלן על מנת שהתגמול הקבוע והמענק השנתי של יו"ר הדירקטוריון יעלו בקנה אחד עם תגמול מקובל ליו"ר דירקטוריון בחברות השוואה.

2.8. להלן יפורטו עיקרי תנאי כהונתה המוצעים של יו"ר דירקטוריון החברה ("תנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון"):

2.8.1. תפקיד: יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה.

2.8.2. היקף העמדת השירותים: היקף העמדת שירותי יו"ר הדירקטוריון יעמוד על 100% משרה, זאת בהתאם לצרכי החברה ולהיקף פעילותה בפועל של הגב' עופר בתפקיד יו"ר הדירקטוריון. השירותים יועמדו לחברה באמצעות הגב' ליאורה עופר במסגרת הסכם שירותים בין החברה לבין חברה פרטית בבעלות המלאה של הגב' עופר.

- 2.8.3. תגמול קבוע: תשלום חודשי בסך של 250,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדין ("התגמול החודשי הקבוע"). התשלום החודשי יהיה צמוד לעליית המדד ביחס למדד חודש דצמבר 2023.
- 2.8.4. תגמול משתנה (מענק שנתי): יו"ר הדירקטוריון תהא זכאית למענק שנתי בהתאם להוראות מדיניות התגמול, כפי שתהיה מעת לעת. בהתאם להוראות מדיניות התגמול המובאת לאישור בד בבד עם אישור תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, תקרת המענק השנתי של יו"ר הדירקטוריון, בכפוף לעמידה מלאה ביעדים מדידים כמפורט במדיניות התגמול, תהא שווה ל-10 תשלומי דמי ניהול חודשיים. יובהר כי המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון לא יכלול רכיב של שיקול דעת וייקבע על פי יעדים מדידים כמפורט במדיניות התגמול.
- 2.8.5. שיפוי, פטור וביטוח לאחריות נושאי משרה: יו"ר הדירקטוריון תמשיך להיות זכאית ליתר תנאי הכהונה המקובלים של נושאי המשרה והדירקטורים בחברה (להסרת ספק - ללא גמול דירקטורים), ובכלל כך תהא זכאית לכתבי שיפוי ופטור ולביטוח לאחריות נושאי משרה ודירקטורים, והכל כפי שנהוג ומקובל ביחס לכלל נושאי המשרה והדירקטורים בחברה ובהתאם למדיניות התגמול כפי שתהא מעת לעת.
- 2.8.6. תקופת ההסכם: הסכם השירותים הנוכחי יוסיף לעמוד בתוקפו לתקופה בלתי קצובה למשך תקופת הכהונה של הגב' ליאורה עופר כיו"ר דירקטוריון החברה, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים להארכת תקופת ההתקשרות מעת לעת במועדים הקבועים על פי דין. כל צד יהא רשאי להודיע על סיום ההתקשרות בכפוף למסירת הודעה מוקדמת בת 6 (שישה) חודשים.
- 2.9. היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים: היחס בין תקרת התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע של יו"ר דירקטוריון החברה, במונחי עלות שנתית לחברה, נמוך מאחד (כ-83%) וזאת בהלימה למדיניות התגמול של החברה.
- 2.10. היחס בין תנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון לבין תנאי העובדים: היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות עלות משתנה) של יו"ר הדירקטוריון לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי מליסרון בשנת 2023 עומד על כ-12 וכ-18.5, בהתאמה, וביחס לעלות הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי מליסרון ביחד עם עובדי הקבלן בשנת 2023, עומד על כ-19.2 וכ-25.8, בהתאמה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין התגמול המוצע של יו"ר הדירקטוריון לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והחברות הבנות המוחזקות על ידיה (לרבות עובדי קבלן המספקים שירותים לקבוצה באמצעות חברות שירות וכוח אדם ואשר אינם מועסקים על ידי מליסרון) ומצאו כי אין ביחס זה כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה התקינים במליסרון.
- 2.11. לפרטים נוספים בדבר מכלול תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון הנוכחיים בהתאם להסכם עם יו"ר הדירקטוריון ראו תקנה 21 ותקנה 22 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023 וכן סעיפים 18 ו-19 ופרק ח' למדיניות התגמול של החברה. לפרטים נוספים אודות תחומי

עיסוקה וניסיונה המקצועי של יו"ר הדירקטוריון ראו הפרטים המופיעים בתקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי לשנת 2023.

2.12. להלן תיאור תמציתי של רכיבי התגמול של יו"ר הדירקטוריון בראי תקופה של שנה קלנדארית אחת:

סה"כ (באלפי ש"ח)	תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות (באלפי ש"ח, ללא מע"מ)				פרטים אודות יו"ר הדירקטוריון, גב' ליאורה עופר		
	דמי ניהול/ייעוץ או תגמול אחר	תשלום מבוסס מניות	תקרת מענק שנתי	שכר	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	שנה
[3]5,500	[3]3,000	-	[2]2,500	-	[1]47.07%	100%	2024

[1] שיעור החזקה הינו נכון למועד דוח זה. שיעור החזקה זה משקף את החזקת יו"ר הדירקטוריון, הגב' ליאורה עופר, במניות החברה במישרין (כ-0.05% מהון המניות של החברה) וכן שיעור החזקה באמצעות עופר השקעות, בעלת השליטה בחברה.

[2] יודגש כי הסכום המפורט לעיל משקף את תקרת המענק השנתי המקסימלי לו עשויה להיות זכאית יו"ר הדירקטוריון בכפוף לעמידה מלאה בפרמטרים המדידים הכמותיים שנקבעו בנוסחת המענק השנתי במדיניות התגמול. יובהר כי המענק השנתי אינו כולל רכיב של שיקול דעת וכי תשלום המענק השנתי כפוף לעמידה בתנאי הסף לקבלת מענק שנתי והיקפו תלוי במידת העמידה בפרמטרים המדידים הכמותיים הקבועים במדיניות התגמול.

[3] דמי הניהול יהיו צמודים למדד. הסכום האמור לעיל משקף דמי ניהול לשנה בהתאם למדד הנוכחי.

[4] הסכום האמור לעיל משקף את סה"כ התגמול לשנה במקרה של זכאות לתקרת מענק שנתי מקסימלי כאמור בהערה [2] לעיל.

2.13. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בישיבותיהם מהימים 6.3.2024 ו-10.3.2024 (בהתאמה) אישרו פה אחד את תנאי הכהונה המעודכנים של יו"ר הדירקטוריון, אשר עיקריהם פורטו לעיל, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה הכללית, בין היתר, בהתחשב בנימוקים ובשיקולים המפורטים להלן:

2.13.1. תנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת של החברה, כפי שמובאת לאישור בפני האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה בד בבד עם תנאי כהונתה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון.

2.13.2. בקרב חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שוררת הערכה רבה ליו"ר הדירקטוריון ולהצלחתה בכהונתה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי ליו"ר הדירקטוריון היכולת והכישורים הנדרשים לתפקיד, בין היתר, בהתחשב בניסיונה רב השנים בתחומי פעילותה של החברה, בהצלחתה בכהונתה כיו"ר דירקטוריון החברה במרוצת השנים, בתרומתה להתפתחות החברה, עסקיה והאסטרטגיה שלה בשנים האחרונות, וביכולתה להמשיך ולתרום להתפתחות החברה ולהשגת יעדיה בשנים הבאות.

2.13.3. בעשור האחרון לא חל עדכון בתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, אשר נותר ללא שינוי (למעט הצמדה למדד של דמי הניהול). זאת, על אף שבמהלך שנות כהונה של הגב' ליאורה עופר כיו"ר דירקטוריון החברה, צמחה החברה באופן משמעותי, ובכלל כך הגדילה את הונה העצמי פי שלושה ואת שווי השוק שלה פי ארבעה, הרחיבה את פעילותה ומיצבה עצמה כמובילת שוק בתחום הנדליין המניב, תוך פיתוח הקניונים שבבעלותה, רכישה של נכסים חדשים ומשמעותיים בתחום המשרדים וכניסה לפעילות בתחום הנדליין למגורים. גם הפרמטרים

התפעוליים של החברה השתפרו באופן משמעותי בתקופה זו, כגון תזרים המזומנים החופשי מפעילות (FFO), אשר הוכפל פי 2.5 בעשור האחרון וחצה את רף המיליארד ש"ח לשנה. במקביל, שמרה החברה על איתנותה הפיננסית, הפחיתה את יחס החוב למאזן ומיצבה את עצמה כמובילת שוק בתחום הנדל"ן ובין החברות המשמעותיות הנסחרות במדד ת"א 35.

2.13.4 לנוכח הגידול המהותי בהיקף הפעילות של החברה ולאור צרכי החברה, הגדילה הגב' ליאורה עופר את היקפי פעילותה במסגרת תפקידה כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה. על מנת לאפשר לגב' עופר להקדיש את מלוא מרצה וזמנה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה בהתאם לצרכי החברה, פרשה הגב' עופר מתפקידה כיו"ר דירקטוריון פעיל של עופר השקעות ומקדישה את מלוא מרצה וזמנה בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה בהיקף של משרה מלאה. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי עדכון היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון למשרה מלאה משרת את טובתה של החברה ואת צרכיה, משקף את היקף פעילותה בפועל של הגב' ליאורה עופר בתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה והולם את תרומתה לחברה ולפיתוח פעילותה.

2.13.5 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את מרכיבי התגמול של יו"ר דירקטוריון מקבילים בחברות ציבוריות בישראל בסדר הגודל של החברה, בהתבסס על נתונים השוואתיים אודות תגמול יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות הדומות לחברה במאפייני פעילותן, בגודלן ובהיקפי פעילותן, ומצאו כי תנאי כהונתה הקודמים נמוכים מהתגמול הממוצע והחציוני של יו"ר דירקטוריון בחברות ההשוואה (פער זה אף מתחדד כשמסקללים את שווי השוק של החברה). לפיכך, מצאו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, כי קיימת הצדקה לעדכון היקף התגמול של יו"ר הדירקטוריון, באופן שבו התגמול הקבוע והמענק השנתי של יו"ר הדירקטוריון יעלו בקנה אחד עם נתונים השוואתיים אודות תגמול יו"ר דירקטוריון בחברות ציבוריות הדומות לחברה במאפייני פעילותן, בגודלן ובהיקפי פעילותן.

2.13.6 חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הביעו דעתם כי תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון הינם סבירים והולמים בהתחשב במורכבות תפקיד יו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, באתגרים המיוחדים העומדים בפני החברה והתשומות הנדרשות מיו"ר דירקטוריון החברה לשם הגשמת יעדיה של החברה כחברה מובילה במשק הישראלי, וכן לאור תרומתה הרבה של יו"ר הדירקטוריון להתפתחות החברה ועסקיה בשנים האחרונות.

2.13.7 חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי לאור תרומתה הרבה של יו"ר הדירקטוריון לפיתוח עסקי החברה ולהשבחת הקניונים והמרכזים המסחריים של החברה, ראוי כי יו"ר הדירקטוריון תהיה זכאית למענק שנתי המבוסס על ביצועי החברה, בהתאם להוראות מדיניות המענקים של החברה שנקבעה

במסגרת מדיניות התגמול. המענק השנתי של יו"ר הדירקטוריון מבוסס על פרמטרים מדידים בלבד שהינם זהים לכל נושאי המשרה בחברה.

2.13.8. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את התקשרות החברה בהסכם הניהול עם יו"ר הדירקטוריון ואישרו כי ההתקשרות אינה מהווה "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות, וכי לא קיים חשש סביר כי ההתקשרות תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

2.13.9. בהתחשב במכלול השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי התגמול הכולל של יו"ר דירקטוריון החברה הינו תגמול ראוי וסביר ומקדם את טובתה של החברה.

3. פרטים נוספים לעניין החלטה מס' 11 שעל סדר היום - הארכת תוקף כתבי התחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם

3.1. ביום 26 במאי 2016 אישרה האסיפה הכללית המיוחדת של בעלי המניות של החברה (זאת בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מהימים 29 בפברואר 2016 ו-18 באפריל 2016, בהתאמה) להעניק כתבי שיפוי לנושאי משרה ולדירקטורים, המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה, לרבות נושאי משרה ודירקטורים שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי במתן כתבי השיפוי להם. לפרטים נוספים ולנוסחו המלא של כתב ההתחייבות לשיפוי ראו דיווח מידי של החברה מיום 5 במאי 2016 (אסמכתא מס': 2016-01-060346), המובא בזאת על דרך ההפניה.

כמו כן, ביום 8 במרץ 2016 קצבה ועדת הביקורת של החברה, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 275(א1) לחוק החברות, את תוקפם של כתבי השיפוי לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהם עד ליום 8 במרץ 2024 (קרי, תקופה בת שמונה שנים ממועד ישיבת ועדת הביקורת), וזאת לאחר שמצאה כי פרק זמן זה ראוי וסביר בנסיבות העניין.

3.2. ביום 29 בדצמבר 2016 אישרה האסיפה הכללית המיוחדת של בעלי המניות של החברה (זאת בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מהימים 20 בנובמבר 2016 ו-23 בנובמבר 2016, בהתאמה) לכלול בתקנון החברה הוראה המתירה הענקת פטור לנושאי המשרה בחברה ולשלב הוראה זו במדיניות התגמול של החברה וכן להעניק כתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים, המכהנים ו/או שיכהנו מעת לעת בחברה, לרבות נושאי משרה ודירקטורים שבעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי במתן כתבי הפטור להם. לפרטים נוספים ולנוסחו המלא של כתב הפטור ראו דיווח מידי של החברה מיום 1 בדצמבר 2016 (אסמכתא מס': 2016-01-135502), המובא בזאת על דרך ההפניה.

כמו כן, ביום 20 בנובמבר 2016 קצבה ועדת הביקורת של החברה, בהתאם לסמכותה לפיה סעיף 275(א1) לחוק החברות, את תוקפם של כתבי הפטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהם עד ליום 20 בנובמבר 2024

(קרי, תקופה בת שמונה שנים ממועד ישיבת ועדת הביקורת), וזאת לאחר שמצאה כי פרק זמן זה ראוי וסביר בנסיבות העניין.

3.3. ועדת הביקורת והתגמול, בישיבתה מיום 6 במרץ 2024, אישרה, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 275(א1) לחוק החברות, את הארכת תוקפם של כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהם⁷ (כפי שיהיו מעת לעת), לתקופה נוספת בת כשמונה שנים, קרי עד ליום 20 בנובמבר 2032, וזאת לאחר שמצאה כי פרק זמן זה ראוי וסביר בנסיבות העניין, בין היתר, בהתחשב בנימוקים והשיקולים המפורטים בסעיף 3.5 להלן.

3.4. כמו כן, אישרה ועדת הביקורת והתגמול, בהתאם לסמכותה לפי סעיף 117(ב1) לחוק החברות, כי קיום הליך תחרותי או הליך אחר אינו רלוונטי לצורך הארכת תוקפם של כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי הפטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה אשר בעלת השליטה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהארכת תוקפם.

3.5. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

3.5.1. הענקת התחייבות לשיפוי והפטור הינה לטובת החברה הואיל ונועדה להבטיח את עצמאותם ואת הפעלת שיקול הדעת החופשי של נושאי המשרה בחברה, למלא את תפקידם כראוי ולטובת החברה, להשקיע את התשומות הנדרשות על מנת לקיים את תפקידיהם וחובותיהם על-פי הדין ולפעול בצורה מקצועית ואחראית לטובתה של החברה, בין היתר, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בפעילותה של החברה ובאחריות האישית המוטלת על-פי דין על נושאי המשרה בחברה, לרבות חברי הדירקטוריון, בשל פעולותיהם כנושאי משרה בחברה.

3.5.2. הענקת התחייבות לשיפוי ופטור לנושאי המשרה ולדירקטורים בחברה הינה בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות, תקנון החברה ומדיניות התגמול של החברה.

3.5.3. הענקת כתבי התחייבות לשיפוי ופטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה הינה הגנה מקובלת המוענקת לנושאי משרה בחברות ציבוריות בישראל, ובכלל זה חברי דירקטוריון בחברות ציבוריות בישראל, בהתאם ובכפוף להוראות הדין בישראל. שיפוי ופטור מהווים חלק ממספר נדבכים מקובלים (בצד פוליסת ביטוח נושאי משרה) של הגנה שחברה ציבורית מעמידה לנושאי משרה הפועלים מטעמה, על-מנת לאפשר להם לפעול לטובתה בידיעה כי גם אם תיפול שגגה תחת ידם, תעמוד להם הגנה, בהתאם למגבלות על-פי הדין.

⁷ יצוין, כי נכון למועד זה נושאי המשרה והדירקטורים בחברה המכונים גם כנושאי משרה בעופר השקעות או שבעלת השליטה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם, הינם: גבי ליאורה עופר (יו"ר דירקטוריון החברה ובעלת השליטה בעופר השקעות), גבי סמדר ברבר-צדיק (דירקטורית בחברה ויו"ר דירקטוריון בעופר השקעות), מר רועי עזר (דירקטור בחברה וסמנכ"ל פיתוח עסקי בעופר השקעות), מר יצחק נודרי זיזוב (דירקטור בחברה עד לתום האסיפה השנתית נשוא דוח זה וסמנכ"ל כספים לשעבר בעופר השקעות) וכן, בכפוף למינויו באסיפה זו, מר ארתור לשינסקי (סמנכ"ל הכספים של עופר השקעות).

3.5.4. כתב ההתחייבות לשיפוי והפטור הינם בתנאים זהים ביחס לכל נושאי המשרה בחברה, לרבות נושאי משרה אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי והפטור להם.

3.5.5. התחייבות לשיפוי על פי כתב השיפוי בגין חבות כספית שתוטל לטובת אדם אחר הינה ביחס לאירועים שלדעת הדירקטוריון ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל. כמו כן, סכום השיפוי המרבי בגין חבות כאמור כמפורט בכתב השיפוי הינו נאות וסביר, בהתחשב באופי והיקף הפעילות של החברה ובהתחשב בסיכונים הכרוכים בניהול חברה ציבורית גדולה ומובילה ובהיקף האחריות המוטלת על נושאי משרה בחברה.

3.5.6. הפטור לנושאי המשרה לא יחול ביחס למעשה או מחדל של נושא המשרה בנוגע להחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי. כמו כן, בשלוש השנים האחרונות לא אושרה הגשת תובענה ייצוגית או תביעה נגזרת, לפי העניין, נגד בעל השליטה בחברה או נגד נושאי משרה בה שעניינה הפרת חובת הגינות, הפרת חובת אמונים או קיפוח בעלי מניות המיעוט.

3.5.7. ההחלטה בדבר מתן כתבי התחייבות לשיפוי ופטור אינה מהווה "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות.

4. פרטים נוספים הנדרשים לפי תקנות עסקה עם בעל שליטה ביחס להחלטות המוצעות בסעיפים 1.6

1.7 לעיל

4.1 שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בהחלטות ומהות העניין האישי

בעלת השליטה בחברה הינה עופר השקעות המחזיקה בכ-47.02% מזכויות ההצבעה בחברה ומהון המניות המונפק של החברה (כ-46.51% בדילול מלא). למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה גב' ליאורה עופר מחזיקה (באמצעות חברה פרטית בבעלותה המלאה) ב-100% מעופר השקעות. בנוסף לאמור, מחזיקה גב' ליאורה עופר (באמצעות חברה פרטית בבעלותה המלאה) בכ-0.05% מהון המניות המונפק של החברה ומזכויות ההצבעה בה.

לעופר השקעות ולגב' ליאורה עופר עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.6 לעיל העוסקת בתנאי הכהונה של הגב' ליאורה עופר בחברה.

עופר השקעות וגב' ליאורה עופר עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהחלטה המוצעת בסעיף 1.7 לעיל, בשל תחולת ההחלטה על הדירקטורים האמורים בה"ש 6 לעיל אשר כיהנו ו/או מכהנים ו/או יכהנו בעתיד בנושאי משרה בבעלת השליטה.

4.2 הדרך שבה נקבעה התמורה

ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה אישרו את ההתקשרויות בהתאם לתמצית הנימוקים כמפורט בסעיפים 2.14 ו-3.5 לעיל.

4.3 האישורים הנדרשים

4.3.1. ועדת הביקורת והתגמול של החברה, בישיבתה מיום 6 במרץ 2024, החליטה לאשר, פה אחד, את ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.6 ו-1.7 לעיל. בישיבה השתתפו ה"ה רינת גזית (דח"צ), שלמה זהר (דח"צ), פאר נדיר (דח"צ), שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי) ודורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלוייה).

4.3.2. דירקטוריון החברה, בישיבתו מיום 10 במרץ 2024, החליט לאשר, פה אחד, את ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.6 ו-1.7 לעיל. בחלק האמור של ישיבה זו השתתפו ה"ה רינת גזית (דח"צ), שלמה זהר (דח"צ), פאר נדיר (דח"צ), שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי) ודורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלוייה).

ההחלטות הנ"ל כפופות לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה אשר מזומנת כאמור בדוח זה, ברוב המפורט בסעיף 5 להלן.

4.4. עסקאות מסוגן של ההתקשרויות או עסקאות דומות להן שנחתמו בתוך השנתיים האחרונות או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

לפרטים אודות עסקאות מסוגן של העסקאות או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלת השליטה או שלבעלת השליטה היה בהן ענין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקאות על ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור, ראו סעיף 10 לפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) הכלול בדוח התקופתי לשנת 2022 וכן סעיף 10 לפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) הכלול בדוח התקופתי לשנת 2023.

4.5. שמות הדירקטורים שהינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה ומהות העניין האישי

ההחלטה המוצעת בסעיף 1.6 לעיל

יו"ר הדירקטוריון, גב' ליאורה עופר, הינה בעלת עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת, אשר עוסקת בתנאי כהונתה בחברה, וזאת מתוקף היותה צד להתקשרות האמורה.

בנוסף, ה"ה סמדר ברבר-צדיק, יצחק נודרי זיזוב ורועי עזר, המכהנים כדירקטורים בחברה, עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת, בשל היותם מועסקים (או מועסקים לשעבר) על ידי עופר השקעות (והמכהנים או שכיהנו כנושאי משרה בה), המוחזקת במלואה (בעקיפין) על ידי הגב' ליאורה עופר.

ההחלטה המוצעת בסעיף 1.7 לעיל

יו"ר הדירקטוריון, גב' ליאורה עופר, עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי בהחלטה המוצעת, בשל תחולת ההחלטה על נושאי משרה ודירקטורים אשר כיהנו ו/או מכהנים ו/או יכהנו בעתיד כנושאי משרה בעופר השקעות

בנוסף, הדירקטורים ה"ה סמדר ברבר-צדיק, יצחק נודרי זיזוב ורועי עזר הינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת בשל היותם זכאים על פיה, בכפוף לאישור האסיפה.

5. הרוב הדרוש לאישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה⁸

⁸ למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלת השליטה במועד הקובע כהגדרתו להלן עשויות שלא להקנות לה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2, 1.3 ו-1.4 לעיל (החלטות מס' 2 עד 8 שעל סדר היום), מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב רגיל בעוד בעלת השליטה מחזיקה מתחת ל-50% מזכויות ההצבעה בחברה. כמו כן, למיטב ידיעת החברה, החזקות בעלת השליטה במועד הקובע כהגדרתו להלן לא יקנו לה את

5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שבסעיפים 1.2, 1.3 ו-1.4 לעיל (החלטות מס' 2 עד 8 שעל סדר יומה של האסיפה), הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

5.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שבסעיף 1.5 לעיל (החלטה מס' 9 שעל סדר יומה של האסיפה), הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שבסעיפים 1.6 ו-1.7 לעיל (החלטות מס' 10 ו-11 שעל סדר יומה של האסיפה), הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה בטרם ההצבעה באסיפה, ואם ההצבעה נעשית באמצעות כתב הצבעה, יסמן בכתב ההצבעה במקום המיועד לכך, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (כהגדרת מונחים אלה בתקנות ההצבעה) והאם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה אם לאו, וכן יצינו קשרים נוספים בין מצביע כאמור ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפורטו טיב הקשרים. אם ההצבעה נעשית לפי יפוי כוח, יינתן פירוט כאמור למייפה הכוח וגם למיופה הכוח. לא הודיע בעל מניה כאמור ביחס להחלטה המוצעת האמורה, לא יצביע וקולו לא יימנה ביחס להחלטה המוצעת כאמור.

5.4. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

6. מניין חוקי ואסיפה נדחית

מניין חוקי יתהווה, בהתאם לתקנה 59 לתקנות ההתאגדות של החברה, בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם 25% לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית כאמור לעיל, בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה לשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא על החברה חובה להודיע על כך לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית"). אם לאסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור מחצית השעה מן המועד הקבוע לאסיפה הנדחית, יהיו בעלי המניות הנוכחים בה מניין חוקי.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.5, 1.6 ו-1.7 לעיל (החלטות מס' 9 עד 11 שעל סדר היום), מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד.

7. המועד הקובע והזכאות להצביע באסיפה

- 7.1. המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו **יום ב', 18 במרץ 2024 ("המועד הקובע")**.
- 7.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התשי"ס-2000 ("**תקנות הוכחת בעלות במניה**"), כל בעל מניות שלזכותו רשומה מניה בחברה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("**הבורסה**"), ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, והוא מעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות במניה ("**אישור בעלות**").
- 7.3. בעל מניות כאמור לעיל 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, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

8. אופן ההצבעה

8.1. הצבעה באמצעות שלוח

בעל מניה, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בעצמו או באמצעות שלוח בהתאם לאמור בתקנון החברה. בעל מניה המבקש להצביע באמצעות שלוח, כאמור לעיל, יפקיד את יפוי הכוח במשרדה הרשום של החברה לפחות 48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה או לאסיפה הנדחית. על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור, גם לאחר המועד האמור, אם מצא זאת לראוי.

8.2. הצבעה באמצעות כתב הצבעה ומשלוח הודעות עמדה

בהתאם לתקנות ההצבעה, בעל מניות הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע בהחלטות המובאות לאישור האסיפה, באמצעות כתב הצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניה אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה, ביחס לבעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה חלף השתתפותו באסיפה בעצמו ו/או באמצעות שלוח, תעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, ככל שיוגשו, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בכל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע, או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה, הודעות העמדה (ככל שתוגשנה לחברה) וסדר היום המעודכן (ככל שיפורסם) הינן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה: <https://maya.tase.co.il>. בעל מניות רשאי כמו כן לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתוגשנה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע 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, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה.

8.3 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

בעל מניות לא רשום כהגדרתו בסעיף 177(1) לחוק החברות, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל בעל מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"חוק ניירות ערך", לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 244א לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il>.

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. בקשה להכללת נושא על סדר היום על ידי בעל מניה

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. יצוין כי ככל שהוגשה בקשה לפי סעיף זה לעיל - ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

10. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד הרשות שהיא הסמיכה לכך, בתוך 21 ימים מיום הגשת דוח זה, להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להחלטות נשוא סעיפים 1.6 ו-1.7 לעיל, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע; ובמקרה כזה רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח. נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור לעיל, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה שאליהם נשלח דוח זה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה בדרך הקבועה בתקנות עסקה עם בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

11. נציג החברה לטיפול בדוח המיידי

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינם עו"ד אורי הלר ו/או עו"ד משה סבי, ממשרד גורניצקי ושות', עורכי דין, שכתובת משרדם הינה רחוב החרש 20, תל-אביב, טל': 074-7548670, פקס': 03-5606555.

12. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח זה וביתר המסמכים הנוגעים להחלטות המוצעות, בכפוף לכל דין, במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 1, הרצליה פיתוח, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם ראש מטה החברה ומזכירת החברה, עו"ד ענבל זכאי-חורב, בטלפון: 09-9525516.

**בכבוד רב,
מליסרון בע"מ**

נחתם על ידי:

אורן הילינגר, סמנכ"ל כספים
עו"ד ענבל זכאי-חורב, ראש מטה החברה ומזכירת החברה

מליסרון בע"מ ("החברה") מדיניות תגמול

(בהתאם להוראות חוק החברות התשנ"ט - 1999)

חלק א' - מטרות ועקרונות מדיניות התגמול

1. הגדרות

למונחים המצויינים במדיניות התגמול תובא הפרשנות הקבועה להם בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (כפי שיעודכן מעת לעת), אלא אם נאמר במפורש אחרת. מבלי לגרוע מכלליות האמור, במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצדם (והכל בהתאם להקשר הדברים ולפי העניין):

- 1.1 "דוחות כספיים" - הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה;
- 1.2 "החברה" או "מליסרון" - מליסרון בע"מ;
- 1.3 "הקבוצה" - מליסרון בע"מ והחברות הבנות המוחזקות על ידה;
- 1.4 "החוק" או "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- 1.5 "מדיניות התגמול" או "המדיניות" - מדיניות התגמול של החברה, כהגדרתה בסעיף 267א לחוק החברות, כפי שתעודכן מעת לעת, באישור האורגנים המוסמכים של החברה;
- 1.6 "נושאי משרה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות¹;
- 1.7 "שכר" או "משכורת חודשית" - השכר החודשי השוטף (ברוטו) המשולם לנושאי המשרה בחברה;
- 1.8 "שכר בסיס" - השכר החודשי שנקבע לנושאי המשרה בהסכם העסקתם, לפני הצמדה למדד;
- 1.9 "תנאי כהונה והעסקה" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות;
- 1.10 "תנאים נלווים" - כהגדרתם בסעיף 8 למדיניות זו;
- 1.11 "תקנות הגמול" - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000;

יובהר כי מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

2. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול של החברה

במסגרת תהליך גיבוש ואישורה של מדיניות התגמול, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, את אמות המידה, השיקולים והקריטריונים המנויים בסעיף 267ב לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ובכלל כך:

- 2.1 קידום המטרות והיעדים של החברה כפי שנקבעו בתכנית האסטרטגית של החברה בראייה רב שנתית ובתכניות העבודה השנתיות.

¹ תנאי התגמול של הדירקטורים בחברה מוסדרים בחלק ח' למדיניות התגמול. ההתייחסות ביתר סעיפי המדיניות למונח "נושאי משרה" נעשית מטעמי נוחות ואין כוונתה לכלול דירקטורים מן המניין, למעט יו"ר הדירקטוריון, אלא אם צוין במפורש אחרת.

- 2.2. עיצוב מערכת תגמול היוצרת מערך תמריצים הוגן, ראוי ובר תחרות לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני הפעילות העסקית של החברה, בגודלה, במדיניות ניהול הסיכונים שלה ובניהול משאבי האנוש בראייה כוללת.
- 2.3. עיצוב מערכת תגמול המעניקה לדירקטוריון, לועדת התגמול ולמנכ"ל (ביחס לכפיפיו) את הכלים הניהוליים הנדרשים על מנת לגייס, לתמרץ ולשמר מנהלים מוכשרים ומיומנים בעלי פוטנציאל להמשך קידום.
- 2.4. קביעת קריטריונים וכללים במערכת התגמול להשגת עקביות בחברה על כל רבדיה.
- 2.5. עיצוב מערכת תגמול המעניקה דגש לתגמול מבוסס ביצועים ומבקשת לקשור בין נושאי המשרה לבין החברה וביצועיה, ולהתאים את תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
- 2.6. עיצוב מערכת תגמול שתאפשר הערכה תקופתית של הדירקטוריון את רמת הביצוע של המנכ"ל וההנהלה הבכירה ובכלל זה ניהול סיכונים אפקטיבי ושקול של נושאי המשרה בחברה.
- 2.7. מדיניות התגמול של החברה תשאף לקחת בחשבון גם את עניינם של "מחזיקי העניין" ("Stakeholders") של החברה (לרבות עובדי החברה, לקוחותיה וכו'), וכן את רמות התגמול הנהוגות והמקובלות במשק בקרב חברות הדומות לחברה, בין היתר, במאפייני פעילותן ובגודלן.

3. רכיבי התגמול של נושאי המשרה בחברה :

תגמול נושאי המשרה בחברה יורכב משלושת הרכיבים הבאים²:

- 3.1. תגמול קבוע - שכר בסיס, תנאים נלווים ותנאי פרישה: רכיב תגמול קבוע, המבוסס על מאפייני התפקיד, מאפייניו האישיים של נושא המשרה והתנאים המקובלים בשוק, אשר מעניק וודאות ויציבות לחברה ולנושא המשרה.
- 3.2. תגמול משתנה כספי (Bonus): רכיב תגמול משתנה, המבוסס על הביצועים העסקיים של החברה ועל תרומת נושא המשרה להשגת יעדי החברה בשנה בגינה ניתן המענק הכספי (מענק שנתי) ו/או על תרומה מיוחדת של נושא המשרה (מענק מיוחד), אשר מתמרץ את נושא המשרה לפעול לקידום היעדים העסקיים של החברה, בהתאם למדיניות החברה ולתכנית העסקית.
- 3.3. תגמול משתנה הוני: תגמול משתנה ארוך טווח, המבוסס על שיפור בביצועי מניית החברה, אשר תורם לשימור נושא המשרה בחברה לאורך זמן וקושר בין תגמול נושא המשרה לבין יצירת ערך לבעלי המניות של החברה, ומתמרץ את נושא המשרה לקדם את טובת החברה ובעלי מניותיה ואת השאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.

4. יחס בין רכיבי התגמול הקבוע לרכיבי התגמול המשתנה

- 4.1. תמהיל רכיבי התגמול השונים של נושאי המשרה נועד להבטיח יחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה, בהתאם לתפקידם ותנאי העסקתם של נושאי המשרה, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתאם למדיניות הסיכונים של החברה.

² בנוסף לרכיבי התגמול שלהלן יהיו זכאים נושאי המשרה בחברה להסדרי פטור, שיפוי וביטוח, כמפורט בחלק ו' למדיניות התגמול.

- 4.2. בהתאם לכך, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי היחס בין תקרת התגמול המשתנה³ לבין תקרת התגמול הקבוע של נושאי המשרה בחברה, במונחי עלות שנתית לחברה, לא יעלה על יחס של 2.5 ל-1 (ביחס למנכ"ל החברה) ועל יחס של 2 ל-1 (ביחס ליתר נושאי המשרה בחברה).

5. יחס בין תגמול נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה

- 5.1. תגמול נושאי המשרה בחברה מבקש לשמור על יחס סביר וראוי בין התגמול של נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן המספקים שירותים לחברה באמצעות חברות שירות וכוח אדם ואשר אינם מועסקים על ידי החברה), אשר יש בו כדי לשמור על יחסי עבודה תקינים בחברה.
- 5.2. בעת אישור מדיניות התגמול בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס הקיים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר⁴ של כלל עובדי הקבוצה (קרי עובדי החברה, לרבות עובדי החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על ידן ולרבות עובדי קבלן המספקים שירותים באמצעות חברות שירות וכוח אדם ואשר אינם מועסקים על ידי הקבוצה), לרבות היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדים כאמור, בהתבסס על נתוני שנת 2023⁵, וקבעו כי יחסים אלו הינם סבירים וראויים, ומשמרים את יחסי העבודה התקינים בחברה. זאת, בין היתר, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תחום עיסוקה, היקף ותמהיל כוח האדם המועסק בחברה (בהיותה חברה עתירת כוח אדם המתבססת גם על מיקור חוץ ושירותי כוח אדם חיצוניים), ההבחנה בין המאפיינים האישיים ומאפייני התפקידים השונים של נושאי המשרה ושל עובדי החברה השונים, ההבדלים המהותיים ברמת האחראיות והתשומות הנדרשות בתפקידים השונים בחברה, וההבחנה בין תפיסות התגמול ורכיבי התגמול של התפקידים השונים של עובדי החברה (ובכלל כך העובדה כי התגמול של מרבית עובדי החברה, וכלל עובדי קבלן, אינו כולל רכיב תגמול משתנה).

6. תחולה

- 6.1. מדיניות התגמול הינה לתקופה בת 3 שנים, החל ממועד אישורה באורגנים המוסמכים של החברה.
- 6.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו מעת לעת את הצורך בעדכון מדיניות התגמול.
- 6.3. תכנית התגמול עוסקת בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות, התשנ"ט-1999.

³ "תקרת התגמול המשתנה" משמעה סכום המענק השנתי המקסימלי וכן תקרת השווי ההוגן של התגמול ההוני במונחים שנתיים.
⁴ "עלות שכר" - כהגדרתו בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, התשנ"ט-1999.

⁵ להלן נתונים בדבר היחס הקיים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של כלל עובדי הקבוצה (לרבות עובדי החברה ועובדי החברות הבנות של החברה והחברות המוחזקות על ידן) (להלן: "הקבוצה"), בהתבסס על נתוני שנת 2023, תוך הבחנה בין עובדי הקבוצה המועסקים על ידי חברות הקבוצה לבין עובדי הקבוצה ביחד עם עובדי קבלן (שאינם מועסקים על ידי חברות הקבוצה):

נתונים בדבר יחסי התגמול לשנת 2023 הוצגו תוך הבחנה בין עובדי הקבוצה המועסקים על ידי חברות הקבוצה (כ-384 עובדים), לבין עובדי הקבוצה ביחד עם עובדי קבלן (המספקים שירותים באמצעות חברות שירות וכוח אדם ואשר אינם מועסקים על ידי חברות הקבוצה) (כ-1,302 עובדים ועובדי קבלן), כמפורט להלן: (א) היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה) של יו"ר הדירקטוריון לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה עומד על כ-12.0 וכ-18.5 (בהתאמה), וביחס לעלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה ביחד עם עובדי קבלן, עומד על כ-19.2 וכ-25.8 (בהתאמה); (ב) היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה) של מנכ"ל החברה לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה עומד על כ-26.4 וכ-40.9 (בהתאמה), וביחס לעלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה ביחד עם עובדי קבלן, עומד על כ-42.3 וכ-56.8 (בהתאמה); (ג) היחס בין עלות התגמול הכוללת (לרבות תגמול משתנה) הממוצעת של יתר נושאי המשרה בחברה לבין עלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה עומד על כ-7.9 וכ-12.3 (בהתאמה), וביחס לעלות התגמול הכוללת הממוצעת והחציונית של עובדי הקבוצה ביחד עם עובדי קבלן, עומד על כ-12.7 וכ-17.1 (בהתאמה).

6.4. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו עובר לאישורה של תכנית התגמול, אלא אם נקבע במפורש אחרת.

חלק ב' - שכר ותנאים נלווים של נושאי המשרה בחברה⁶

7. שכר חודשי

- 7.1. השכר החודשי של נושא המשרה ייקבע בהתאם לפרמטרים המפורטים להלן:
- 7.1.1. תפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה.
 - 7.1.2. מאפיינים אישיים של נושא המשרה, ובכלל כך השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו⁷.
 - 7.1.3. תקופת העסקתו של נושא המשרה בחברה, הישגיו בתפקיד ותרומתו לחברה.
 - 7.1.4. תנאי העסקה קודמים בחברה של נושא המשרה או של קודמיו בתפקיד.
 - 7.1.5. תנאי הכהונה המקובלים בקרב יתר נושאי המשרה המכהנים בחברה.
 - 7.1.6. תמהיל התגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה.
- 7.2. בנוסף לפרמטרים האמורים לעיל, בעת קביעת שכר נושאי המשרה יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לבחון גם נתוני שכר השוואתיים של נושאי משרה בדרג או בתפקיד דומה (ככל שניתן) בחברות השוואה⁸, אשר הינן חברות הדומות לחברה, בין היתר, במאפייני פעילותן, בגודלן ובהיקפי פעילותן, והכל לפי שיקול דעתם ובהתחשב בזהות נושא המשרה והיקף התגמול ("חברות השוואה").
- ככלל, מדיניות החברה היא כי בהתחשב במאפייני החברה ובגודלה תשאף החברה כי שכר הבסיס של נושאי המשרה בה יעלה בקנה אחד עם נתוני השכר השוואתיים של חברות השוואה ולא יחרוג מהם. נכון למועד אימוץ המדיניות שכר הבסיס של כל נושאי המשרה בחברה נמצא בתוך מסגרת השכר הקיימת של חברות השוואה. יובהר כי מאפיינים אישיים ייחודיים של נושא המשרה או של התפקיד אותו הוא ממלא עשויים להוות שיקול להרחבת משרע השכר האפשרי על פי מדיניות התגמול ביחס לתפקיד ו/או נושא משרה מסוימים.
- 7.3. שכר נושאי המשרה ישולם במתכונת של 12 משכורות חודשיות. השכר יהא צמוד למדד המחירים לצרכן. השכר החודשי לא יפחת משכר הבסיס שנקבע לנושא המשרה במועד ההתקשרות עמו.
- 7.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לעדכן את שכר הבסיס של נושאי המשרה, בהתאם לעקרונות והפרמטרים האמורים לעיל, ובכפוף לתקרות שכר הבסיס החודשי של נושאי המשרה בחברה המפורטות להלן⁹:

⁶ ביחס לתגמול הדירקטורים המכהנים בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) יחולו הוראות חלק ח' למדיניות התגמול.

⁷ לא נקבעו דרישות מוקדמות מחייבות למאפיינים אישיים לכהונה כנושא משרה בחברה. לכל תפקיד ייבחר נושא המשרה בעל המאפיינים האישיים המתאימים והמיטביים לתפקיד, כאשר מאפיינים אלו ייבחנו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בעת קביעת שכר הבסיס של נושא המשרה.

⁸ בעת קביעת התגמול של נושאי המשרה יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון להתבסס על נתוני השוואה שהוצגו בפניהם לקראת אישור מדיניות תגמול זו ו/או לבקש נתונים עדכניים, והכל לפי שיקול דעתם ובהתחשב בזהות נושא המשרה והיקף התגמול.

⁹ יובהר כי תקרות השכר הקבועות במדיניות התגמול יוצמדו למדד חודש דצמבר 2023 בהתאם להוראות מדיניות התגמול והסכמי העסקה. במהלך תקופת מדיניות התגמול ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לעדכן, מעת לעת, את שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה, עד לסכום התקרות האמורות לעיל בתוספת של עד 10% לתקופת המדיניות ולא יראו בכך כחריגה ממדיניות התגמול ומתקרות השכר הקבועות לעיל.

בסימון שינויים מול הנוסח שצורף לזימון האסיפה הכללית שפורסם ביום ה-10.3.2024)

- 7.4.1. יו"ר דירקטוריון: עד 250,000 ש"ח (דמי ניהול) (יצוין כי התקרה הממודדת לפי מדיניות התגמול הקודמת של החברה ערב אישור מדיניות זו עמדה על כ-217 אלף ש"ח).
- 7.4.2. מנכ"ל: עד ~~220,000~~ 205,000 ש"ח (יצוין כי התקרה הממודדת לפי מדיניות התגמול הקודמת של החברה ערב אישור מדיניות זו עמדה על כ-190 אלף ש"ח).
- 7.4.3. משנה למנכ"ל: עד 130,000 ש"ח (יצוין כי התקרה הממודדת לפי מדיניות התגמול הקודמת של החברה ערב אישור מדיניות זו עמדה על כ-166 אלף ש"ח).
- 7.4.4. סמנכ"ל כספים: עד 115,000 ש"ח (יצוין כי התקרה הממודדת לפי מדיניות התגמול הקודמת של החברה ערב אישור מדיניות זו עמדה על כ-100 אלף ש"ח).
- 7.4.5. סמנכ"לים או נושא משרה אחרים: עד 105,000 ש"ח (יצוין כי התקרה הממודדת לפי מדיניות התגמול הקודמת של החברה ערב אישור מדיניות זו עמדה על כ-89 אלף ש"ח).

תנאים נלווים

.8

- 8.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בה תנאים נלווים מקובלים בקרב מנהלים במשק, ובכלל כך (ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל): הפרשות לקרן פנסיה ולביטוח מנהלים, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, רכב (לרבות הוצאות רכב ונשיאה בעלויות גילום המס), הוצאות תקשורת (טלפונים, אינטרנט, עיתונים וכו'), דמי חבר באיגוד מקצועי (עו"ד, רו"ח וכו'), השתתפות בהשתלמות מקצועית, ספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, בדיקות רפואיות שנתיות, דמי הבראה, ימי מחלה, חופשה שנתית (עד תקרה של 25 ימים לשנה), הלוואה לעובד (בריבית לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה) לפי נהלי החברה, וכו"ב.
- 8.2. נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר מלא של הוצאות עסקיות סבירות שהוציאו במסגרת תפקידם (כגון הוצאות תחבורה, לינה, אש"ל וכו'). החזר ההוצאות כאמור ייעשה כנגד הצגת קבלות מתאימות ו/או באמצעות נשיאה ישירה של החברה בהוצאות אלו, בהתאם לנהלי החברה.
- 8.3. נושאי המשרה יהיו רשאים לעשות שימוש בשירותי המשרד והמנהלה של החברה, וכן החברה תהא רשאית להעניק להם הטבות נלוות הקשורות לפעילות החברה והניתנות לעובדי החברה בהתאם למקובל בחברה ובהתחשב בתפקידם ובדרגתם (ובכלל כך שירותי הסעדה ונסיעה, מתנות לחגים, הטבות והנחות, השתתפות באירועים, ימי גיבוש ונופש של החברה, הלוואות לעובדים וכו"ב).

מענקי חתימה ו/או שימור

.9

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר, בנסיבות מיוחדות המצדיקות זאת, הענקת מענק חתימה במקרה של התקשרות חדשה עם נושא משרה בסכום שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ו/או מענק שימור לנושא משרה קיים בסכום שלא יעלה על 6 משכורות. סכום מענק החתימה וסכום מענק השימור ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכפוף לתקרה דלעיל, בהתאם לצרכי החברה בגיוס נושא משרה חדש או בשימור נושא משרה מכהן. יובהר כי מענק החתימה ו/או השימור הם מענקים נפרדים ועצמאיים ואינם נכללים במסגרת תקרת המענק השנתי.

חלק ג' - תשלומים לנושאי משרה בעת סיום כהונה

10. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה את התשלומים המפורטים בחלק ג' זה במקרה של סיום העסקתם או כהונתם בחברה, למעט במקרה של סיום העסקה או כהונה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין.

11. הודעה מוקדמת

החברה תהא רשאית לקבוע כי סיום כהונת נושאי משרה בה ייעשה בכפוף למסירת הודעה מוקדמת של עד 6 חודשים. תקופת ההודעה המוקדמת תהיה הודעה ותחייב גם את נושא המשרה במקרה של פרישה מיוזמתו. נושא המשרה יידרש להמשיך לכהן בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם החברה תודיע לנושא המשרה כי היא פוטרת אותו מחובה זו, ובלבד שבמקרה כאמור תשולם לנושא המשרה יתרת השכר לה הוא זכאי בגין תקופת ההודעה המוקדמת. תקופת ההודעה המוקדמת תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה לכל דבר ועניין (לרבות לצורך זכאות לרכיבי התגמול השונים, ובכללם תנאים נלווים, מענק שנתי והבשלת אופציות). ככל שנושא המשרה יבקש לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת ו/או להתחיל בעיסוק אחר במהלכה, תהא רשאית החברה (בכפוף לכל דין) להתנות זאת בויתור של נושא המשרה על יתרת השכר ו/או רכיבי תגמול אחרים (או חלקם מהם) בגין יתרת תקופת ההודעה המוקדמת.

12. תקופת הסתגלות

החברה תהא רשאית לקבוע כי בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת תינתן לנושא משרה גם תקופת הסתגלות של עד 6 חודשים, ובלבד שהיקף תקופת ההודעה המוקדמת ותקופת ההסתגלות יחדיו לא יעלה על 12 חודשים ביחס למנכ"ל ועל 9 חודשים ביחס לנושאי משרה אחרים. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי תקופת ההסתגלות תימנה במסגרת תקופת העסקת נושא המשרה (לרבות לצורך זכאות לרכיבי תגמול שונים, כולם או חלקם, דוגמת תנאים נלווים, מענק שנתי או הבשלת אופציות), אולם החברה תהא רשאית להביא לסיום מוקדם של יחסי עובד מעביד ולקצר את תקופת ההסתגלות כנגד תשלום יתרת השכר החודשי לו זכאי נושא המשרה בגין תקופת ההסתגלות (ללא זכאות למענק שנתי ולהבשלת אופציות). ככל שנושא המשרה יבקש לקצר את תקופת ההסתגלות ו/או להתחיל בעיסוק אחר במהלכה, תהא רשאית החברה (בכפוף לכל דין) להתנות זאת בויתור של נושא המשרה על יתרת השכר ו/או רכיבי תגמול אחרים (או חלקם מהם) בגין יתרת תקופת ההסתגלות. החברה תהא רשאית להתנות את תשלום התגמול במהלך תקופת ההסתגלות בעמידת נושא המשרה בהתחייבויות חוזיות הקשורות בסיום כהונתו (לרבות קיום התחייבויותיו לאי תחרות ולשמירה על סודיות).

13. פיצויי פרישה כדין

במקרה של סיום העסקה או כהונה יהא זכאי נושא המשרה להשלמה של הסכום שנצבר לו על חשבון פיצויי פיטורין במסגרת ההפרשות הפנסיוניות (ואשר ישוחררו לטובת נושא המשרה), באופן שסך פיצויי הפרישה (כולל הסכום הצבור כאמור לעיל) יהיה שווה למכפלה של שנות העסקה או הכהונה של נושא המשרה בשכר בסיס ברוטו האחרון במועד הפרישה.

14. מימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות

במקרה של סיום העסקה או כהונה של נושא המשרה יחולו הוראות תכנית האופציות של החברה, כפי שתהא מעת לעת, ביחס למימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות (בעת סיום כהונת נושא משרה ביוזמת החברה או בשל שינוי שליטה בחברה).

15. פדיון ימי חופשה

עם סיום העסקתו יהא זכאי נושא המשרה לפדות את ימי החופשה שנצברו לו עד למועד סיום העסקתו בחברה, בכפוף למגבלת צבירת ימי חופשה בהתאם לנהלי החברה ולהוראות הדין.

16.

מענק פרישה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בנוסף לתשלומים בעת סיום כהונה האמורים לעיל, מענק פרישה לנושא משרה שסיים את כהונתו בחברה, לאחר תקופת כהונה העולה על 3 שנים, בסכום שלא יעלה על 3 משכורות. סכום מענק הפרישה ייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהתחשב בתקופת כהונתו של נושא המשרה בחברה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופת כהונתו של נושא המשרה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, ונסיבות הפרישה של נושא המשרה.

חלק ד' - מענקים

17.

תנאי סף להענקת מענק שנתי

תנאי סף להענקת מענק שנתי לנושאי המשרה בחברה הינו כי ה-NOI של החברה לשנה בגינה ניתן המענק השנתי לא יפחת מ-80% מיעד ה-NOI של החברה (כהגדרתו להלן) לשנה שבגינה הוענק המענק השנתי. בנוסף, תנאי סף לקבלת רכיב המענק בגין עמידה ביעד FFO הוא עמידה ב-85% מיעד ה-FFO (כהגדרתו להלן) ותנאי הסף לקבלת רכיב המענק בגין עמידה ביעד NOI הוא עמידה ב-85% מיעד ה-NOI (כהגדרתו להלן).

18.

רכיבי המענק השנתי של נושאי המשרה

המענק השנתי של נושאי המשרה בחברה יתבסס על שלושת המרכיבים שלהלן:

18.1. **עמידה ביעד FFO**: פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-FFO שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה¹⁰, כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק השנתי (לעיל ולהלן: "**יעד ה-FFO**").¹¹ תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-85% מיעד ה-FFO. בגין עמידה מלאה ביעד ה-FFO יהיו זכאים נושאי המשרה למענק הקבוע בנוסחה בגין רכיב זה. במקרה בו ביצועי החברה יעלו על יעד ה-FFO **ביותר מ-5% (קרי, עמידה מעל 105% מיעד ה-FFO)**, יהיו זכאים נושאי המשרה לתוספת מענק של עד משכורת אחת (**אך** בכפוף **ולא יותר מתקרת המענק השנתי** **להאמורה** בסעיף 19 להלן).

18.2. **עמידה ביעד NOI**: פרמטר תפעולי המתבסס על עמידה ביעד ה-NOI שנקבע בתכנית העבודה השנתית של החברה¹², כפי שאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במהלך הרבעון הראשון של כל שנה בגינה ניתן המענק השנתי (לעיל ולהלן: "**יעד ה-NOI**").¹¹

תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-85% מיעד ה-NOI. בגין עמידה מלאה ביעד ה-NOI יהיו זכאים נושאי המשרה למענק הקבוע בנוסחה בגין רכיב זה. במקרה בו ביצועי החברה יעלו על יעד ה-NOI **ביותר מ-5% (קרי, עמידה מעל 105% מיעד ה-NOI)**, יהיו זכאים נושאי המשרה לתוספת מענק של עד משכורת אחת (**אך** בכפוף **ולא יותר מתקרת המענק השנתי** **להאמורה** בסעיף 19 להלן).

¹⁰ יצוין כי מדובר ב-FFO "גישת הנהלה" כמפורט בדוחות הכספיים של החברה.

¹¹ בהתחשב באופי הפעילות של החברה והיקף ההשפעה המשמעותי שעלול להיות לאירועים אקסוגניים על פעילות החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לשוב ולבחון את היעדים התקציבים השנתיים של החברה לנוכח השלכות הנובעות מאירועים אקסוגניים שלא נכללו בעת קביעת התקציב השנתי של החברה, ובכלל כך, בין היתר: (א) שינויים בתקינה חשבונאית ו/או באופן יישומה; (ב) שינויים בשיעורי המס ו/או בדיני המס ו/או בהחלטות מס החלות על החברה; (ג) שינויים בחקיקה ו/או ברגולציה החלה על החברה ו/או באופן יישומה ו/או בהחלטות רגולטוריות או משפטיות החלות על החברה; (ד) אירועים אקסוגניים שהביאו להפסקה ו/או לצמצום מהותי של פעילות החברה, דוגמת אירועים ביטחוניים ו/או בריאותיים ו/או סביבתיים; ולאשר את ההתאמות הנדרשות בשל כך ביעדים התקציביים האמורים.

¹² פרמטר ה-NOI יתייחס לרווחיות הכוללת של החברה, לרבות כתוצאה מפיתוח נכסים חדשים והשבחת נכסים קיימים.

18.3. **מדדים אישיים והערכה אישית של נושא המשרה**: רכיב זה ייקבע בהתאם להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את עמידת נושא המשרה ביעדי תכנית העבודה השנתית של החברה וביעדים עסקיים ו/או אישיים שנקבעו לנושא המשרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (וביחס לכפיפי המנכ"ל, לאחר קבלת המלצתו) ביחס לאותה שנה, ניהול הסיכונים של החברה, ביצועי היחידה/התחום עליהם אמון נושא המשרה ותרומתו של נושא המשרה לביצועי החברה. ביחס לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, ייקבע רכיב הערכת נושא המשרה, בין היתר, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל.

חישוב המענק השנתי 19.

19.1. להלן תובא נוסחת המענק השנתי של נושאי המשרה בחברה: ¹³

סמנכ"ל אחר/ מנהל מטה	סמנכ"ל כספים	משנה למנכ"ל או מנהל פעילות עסקית	מנכ"ל	י"ר דירקטוריון	
					תנאי סף למענק
NOI של החברה בשנה נוכחית לא יפחת מ-80% מיעד ה-NOI של החברה					
2	3	2	5	5	יעד FFO^[2]
2	2	3	4	5	יעד NOI^[3]
2	3	3	3	-	יעדים אישיים ושיקול דעת^[4]
6	8	8	12	10	תקרת מענק כוללת^[5]

[1] המספרים המצוינים בטבלה משקפים את סכום המענק לו יהיו זכאים נושאי המשרה בגין עמידה מלאה ביעדים שנקבעו ביחס לאותו פרמטר, במונחי משכורות חודשיות.

[2] תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-85% מיעד ה-FFO. זכאות נושא המשרה למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-FFO, החל מעמידה בתנאי הסף (85%) ועד לעמידה מלאה ביעד ה-FFO אשר תזכה את נושא המשרה בתקרת המענק הקבועה בנוסחה בגין רכיב זה. במקרה בו ביצועי החברה יעלו על יעד ה-FFO, יהיו זכאים נושאי המשרה לתוספת מענק של עד משכורת אחת, אך בכפוף לאמור בהערה [5] להלן **ולא יותר מתקרת המענק השנתי הכוללת כאמור לעיל**. במקרה של רכישה ו/או מכירה של נכסים במהלך השנה שלא נכללה במסגרת התכנית העסקית של החברה תנוטרל השפעת הנכס שנרכש ו/או נמכר על ה-FFO במהלך השנה.

[3] תנאי סף לקבלת רכיב מענק זה הוא עמידה ב-85% מיעד ה-NOI. זכאות נושא המשרה למענק תחושב באופן לינארי בהתאם להיקף העמידה ביעד ה-NOI, החל מעמידה בתנאי הסף (85%) ועד עמידה מלאה ביעד ה-NOI אשר תזכה את נושא המשרה בתקרת המענק הקבועה בנוסחה בגין רכיב זה. במקרה בו ביצועי החברה יעלו על יעד ה-NOI, יהיו זכאים נושאי המשרה לתוספת מענק של עד משכורת אחת, אך בכפוף לאמור בהערה [5] להלן **ולא יותר מתקרת המענק השנתי הכוללת כאמור לעיל**. נושאי המשרה ומנהלי המטה ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של כלל נכסי החברה, למעט סמנכ"ל הסחר ומנהל פעילות הקניונים אשר ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של מרכזי הקניות והמשנה למנכ"ל ומנכ"ל פעילות ייזום הנדל"ן והמשרדים אשר ייבחנו ביחס לעמידה ביעד ה-NOI של המשרדים ונדל"ן יזמי. מקרה של רכישה ו/או מכירה של נכסים במהלך השנה שלא נכללה במסגרת התכנית העסקית של החברה תנוטרל השפעת הנכס שנרכש ו/או נמכר על ה-NOI במהלך השנה.

[4] ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להגדיל רכיב מענק זה עבור נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל עד לגובה תקרת המענק הכוללת, ובלבד שסך המענק השנתי לא יעלה על תקרת המענק הכוללת כאמור לעיל.

[5] המספרים המצוינים בעמודת תקרת המענק משקפים את תקרת הזכאות הכוללת למענק שנתי של נושאי המשרה, במונחי משכורות חודשיות, במקרה של עמידה מלאה ביעדי התקציב הני"ל. **יובהר כי גם במקרה בו ביצועי החברה יעלו על יעדי ה-FFO וה-NOI שנקבעו במסגרת תכנית העבודה של החברה, באופן המזכה את נושאי המשרה ל"תוספת מענק" בגין כך כאמור לעיל, לא יהיו זכאים נושאי המשרה למענק שנתי העולה על תקרת המענק הכוללת. יובהר כי במקרה בו ביצועי החברה יעלו ביותר מ-5% מעל יעדי ה-FFO או ה-NOI שנקבעו במסגרת תכנית העבודה של החברה (קרי, עמידה מעל 105% מהיעד), יהיו זכאים נושאי המשרה (למעט אם נקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון), ל"תוספת מענק" מעל לתקרת המענק בגין כך, שלא תעלה על שתי משכורות למנכ"ל (משכורת אחת בגין "ביצוע יתר" ביעד FFO ומשכורת נוספת בגין "ביצוע יתר" ביעד NOI) ומשכורת אחת ליתר נושאי המשרה (חצי משכורת בגין "ביצוע יתר" ביעד FFO וחצי משכורת נוספת בגין "ביצוע יתר" ביעד NOI).**

¹³ הסכומים שלהלן משקפים את סך המענק השנתי במונחי משכורות חודשיות של נושאי המשרה.

- 20. תקרת המענק השנתי**
המענק השנתי של נושאי המשרה בחברה לא יעלה על מספר המשכורות (ברוטו) המקסימלי המצוין ביחס לכל אחד מנושאי המשרה בסעיף 19 למדיניות התגמול (להלן: "תקרת המענק").
- 21. סמכויות הדירקטוריון לבחינת היקף המענק השנתי ולהפחתתו**
ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את סבירות תוצאות זכאות נושאי המשרה למענק השנתי בהתאם לפרמטרים הקבועים בסעיפים 18-19 למדיניות התגמול, ויהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לאשר את סכום המענק השנתי אשר ישולם לנושא המשרה, או להפחיתו, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור. נסיבות כאמור עשויות לכלול, בין היתר, תוצאות עסקיות שליליות של החברה אשר לא השתקפו בנוסחת המענק, שינויים לרעה במצב המשק בישראל ובעולם, ופער בין תוצאות נוסחת המענק לבין הערכת תרומתו של נושא המשרה.
- 22. סמכויות הדירקטוריון לשלילת מענקים**
ועדת התגמול והדירקטוריון יהיה רשאים לשלול את זכאות נושא משרה למענק שנתי במקרה של סיום העסקה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין.
- 23. מועד תשלום המענק השנתי**
המענק השנתי לנושאי המשרה בחברה ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים לשנה בגינה ניתן המענק.
- 24. מענק שנתי יחסי**
למעט במקרה של סיום העסקה או כהונה על ידי החברה בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין, או בנסיבות אחרות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון לפי שיקול דעתם, יהיו זכאים נושאי המשרה לחלק יחסי של מענק שנתי בגין תקופת כהונה אשר הסתיימה במהלך שנה קלנדרית (להלן, בהתאמה: "תקופת הכהונה החלקית" ו-"המענק השנתי היחסי").
המענק השנתי היחסי ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים של החברה בגין השנה בה הסתיימה תקופת הכהונה החלקית. המענק השנתי היחסי ייקבע על פי הנוסחה המפורטת ביחס למענק השנתי בסעיפים 18 ו-19 למדיניות התגמול, כאשר לצורך חישוב המענק היחסי תבוצענה ההתאמות הנדרשות לצורך חישוב החלק היחסי של המענק השנתי בגין תקופת הכהונה החלקית.
- 25. מענק מיוחד**
ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, מענק מיוחד למי מנושאי המשרה בשל תרומה משמעותית, ו/או מאמצים ניכרים של נושא משרה לחברה, ו/או במקרה של פער מהותי בין תוצאות נוסחת המענק לבין הערכת תרומתו של נושא המשרה, ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי אשר יש בו כדי לקדם את טובת החברה ותכניתה האסטרטגית ("מענק מיוחד"). המענק המיוחד ייקבע על פי פרמטרים כמותיים ו/או תרומתו האישית של נושא המשרה. סכום המענק המיוחד לא יעלה על 3 משכורות חודשיות. יובהר כי המענק המיוחד הינו מענק נפרד מהמענק השנתי ויכול שיוענק לנושאי המשרה גם במועד נפרד ממועד הענקת המענק השנתי¹⁴.
- 26. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה**

¹⁴ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי המענק המיוחד, כולו או חלקו, ישולם בדרך של הענקת תגמול הוני, בשווי הוגן שלא יעלה על 200% מתקרת המענק המיוחד (המשקף את מועדי ההבשלה המאוחרים ואת אי הוודאות הכרוכה בתגמול הוני ביחס למענק כספי). יובהר כי מענק מיוחד בדרך של תגמול הוני כאמור הינו נפרד מהתגמול ההוני לנושאי המשרה כמפורט בחלק ה' של מדיניות זו אך יחולו לגבי ההוראות הקבועות בחלק ה' למדיניות לעניין תגמול הוני (למעט סעיף 28.1 למדיניות).

ככל שיסתבר כי שולמו לנושא משרה תשלומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות כספיים מתוקנים של החברה שפורסמו מחדש במתכונת של Restatement, יחויב נושא המשרה להשיב לחברה, תוך זמן סביר, את ההפרש בין הסכום שקיבל (נטו) לבין הסכום שהיה מתקבל (נטו) לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים המתוקנים של החברה שפורסמו מחדש במתכונת של Restatement, ובלבד שלא חלפו למעלה משלוש שנים ממועד פרסום הדוחות הכספיים שעל בסיסם ניתן המענק. מבלי לגרוע מהמחויבות האמורה, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה. יובהר כי לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה.

חלק ה' - תגמול משתנה רב שנתי (הוני)

27. כללי

- 27.1. החברה תפעל לאימוץ תכנית כללית לתגמול הוני לנושאי המשרה בה. ככל שנושא משרה לא השתתף בתכנית התגמול ההוני הכללית שאימצה החברה, החברה תהא רשאית לאמץ ביחס לנושא המשרה תכנית פרטנית ו/או להקצות לנושא המשרה תגמול הוני בהתאם להוראות חלק זה.
- 27.2. התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה יתבסס על הקצאת אופציות למניות החברה. הענקת האופציות לנושאי המשרה עשויה להתבצע במתכונת של הענקה שנתית (קרי, הקצאת אופציות מדי שנה) או במתכונת של הענקה תקופתית (דוגמת הענקת אופציות אחת לשלוש/ארבע שנים).
- 27.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר הענקת תגמול הוני אחר לנושאי המשרה בחברה (ובכלל כך מניות חסומות¹⁵ או מכשיר הוני אחר), חלף או בנוסף להענקת אופציות למניות החברה, וזאת בכפוף לתקרת הזכאות לתגמול ההוני הקבועה להלן. במקרה של הענקת תגמול הוני אחר יחולו ההוראות האמורות בחלק זה להלן, בשינויים המחויבים.

28. עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה

להלן יובאו עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה:

- 28.1. היקף התגמול ההוני השנתי/רב שנתי: החברה תהא רשאית להעניק לכל אחד מנושאי המשרה בחברה (למעט יו"ר הדירקטוריון) אופציות לא סחירות, אשר כל אחת מהן ניתנת למימוש למניה אחת של החברה, בכפוף לתקרת שווי הוגן של התגמול ההוני במועד ההענקה כמפורט להלן (התקרות מוצגות במונחי משכורות חודשיות):¹⁶

נושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל ¹⁷	משנה למנכ"ל, סמנכ"ל כספים או מנהל פעילות עסקית ¹⁷	מנכ"ל	תקרת שווי הוגן בהענקה שנתית
6	8	14	

¹⁵ ככל שועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו הענקה של מניות חסומות לנושא משרה בחברה חלף הענקת אופציות כאמור בסעיף זה לעיל, הרי שבנוסף לתקרת הזכאות לתגמול הוני וליתר ההוראות הקבועות בחלק ה' למדיניות התגמול, רשאים לקבוע ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע גם פרמטרים כמותיים המבוססים על עמידה בתכנית העבודה השנתית של החברה כתנאי להבשלתן של המניות החסומות שיוענקו לנושאי המשרה כאמור לעיל.

¹⁶ המספרים המצוינים להלן משקפים את תקרת השווי הוגן של האופציות אשר יוקצו לנושאי המשרה (במועד ההענקה) במקרה של הענקה שנתית של אופציות, במונחים של משכורות חודשיות. במקרה של הענקת אופציות תקופתית תותאם תקרת השווי הוגן של האופציות אשר יוענקו לנושאי המשרה בהתאם למספר שנות ההענקה, באמצעות הכפלה של התקרה שנקבעה ביחס להענקה שנתית במספר שנות תכנית התגמול ההוני.

¹⁷ ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע, בהתאם להמלצת המנכ"ל, את היקף הזכאות של הסמנכ"לים/נושאי המשרה האחרים לאופציות בכפוף לתקרה האישית הקבועה לעיל.

			במונחי משכורות (חודשיות)
--	--	--	-----------------------------

כמות כתבי האופציות ותנאי ההקצאה הקונקרטיים לכל אחד מנושאי המשרה, ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בכפוף לתקרה האמורה לעיל ולהוראות מדיניות התגמול האמורות להלן, בהתאם לפועלו ותרומתו של כל אחד מנושאי המשרה לביצועי החברה, הערכת ועדת התגמול והדירקטוריון את יכולתו של נושא המשרה לתרום להשגת יעדיה של החברה בטווח הארוך, ורצונם לשמר את נושא המשרה בחברה לאורך זמן.

28.2. מועד הענקה ותקופת הבשלה של כתבי האופציה:

28.2.1. במקרה של הענקה שנתית: החברה תעניק לנושאי המשרה מנה אחת של אופציות מדי שנה (בכפוף לתקרה הקבועה לעיל), אשר תבשיל לאחר שנתיים ממועד הענקתה¹⁸.

28.2.2. במקרה של הענקה תקופתית: החברה תעניק לנושאי המשרה אופציות (בכפוף לתקרה הקבועה לעיל), אשר יבשילו במספר מנות, בחלקים שווים, החל מתום שנתיים ממועד ההענקה (מנה אחת מדי שנה).

28.3. תקופת המימוש: כתבי האופציות יהיו ניתנים למימוש בתוך שנתיים ממועד הבשלתן (בכפוף להוראות תכנית האופציות או כתב ההקצאה, לרבות לעניין מימוש אופציות בעת סיום כהונה או הבשלה מוקדמת של אופציות בעת סיום כהונת נושא משרה ביוזמת החברה או שינוי שליטה בחברה).

28.4. מרכיב ההטבה במועד המימוש: התגמול ההוני יינתן באמצעות הקצאת אופציות למניות החברה על בסיס מימוש "נטו במניות" ("cashless"), כך שבעת מימוש כתבי האופציה יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד. רכיב ההטבה יחושב על בסיס ההפרש בין מחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון בבורסה שקדם למועד המימוש ("שווי שוק") לבין מחיר המימוש (כהגדרתו להלן), כפול כמות האופציות לחלק בשווי השוק של המניה.

28.5. מחיר המימוש: מחיר המימוש של כתבי האופציה שיוענקו לנושאי המשרה לא יפחת ממחיר מניית החברה במועד הענקת כתבי האופציה, על מנת לשמש תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח ארוך. בהתאם לכך, מחיר המימוש של כתבי האופציה יהיה הגבוה מבין: (א) ממוצע משוקלל של שערי הנעילה של מניית החברה בתקופה מייצגת של 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה; (ב) שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה.¹⁹ יצוין כי מחיר המימוש יהא כפוף להוראות ההתאמה שייקבעו בתכנית האופציות ובכתב ההקצאה וזאת החל ממועד אישור הקצאת האופציות בדירקטוריון החברה (אף אם האופציות הוקצו בפועל במועד מאוחר יותר).

~~קביעת הוראות נוספות בתכנית האופציות וכתבי ההקצאה הקונקרטיים:~~

~~העקרונות האמורים לעיל משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת כתבי האופציה לנושאי המשרה בחברה (ובכלל כן הוראות הנוגעות למיסוי, התאמת מחיר המימוש, אופן מימוש האופציות, מימוש אופציות בעת סיום כהונה, האצת אופציות בעת סיום כהונה וכו'), ייקבעו במסגרת תכנית האופציות /או כתבי הקצאת האופציות אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה.~~

¹⁸ ביחס למנכ"ל החברה, מועדי ההבשלה והמימוש יהיו כקבוע בהסכם העסקתו ובתנאי ההקצאה הקונקרטיים.
¹⁹ יובהר כי האמור לעיל יחול גם ביחס להקצאת אופציות הטעונה, בנוסף לאישור הדירקטוריון, גם אישור האסיפה הכללית.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או עדכון כאמור כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

חלק ו' - פטור, שיפוי וביטוח נושאי משרה ודירקטורים

29. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לקבלת כתב התחייבות לשיפוי מראש בשל חבות או הוצאה שהוטלה על נושא המשרה או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה. כתב השיפוי שיינתן לנושאי המשרה יהא בהתאם לנוסח שאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה כפי שיעודכן בהחלטות האורגנים המוסמכים של החברה מעת לעת.
- כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לשיפוי בדיעבד בשל חבות או הוצאה שהוטלה על נושא המשרה או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה.
30. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים, בכפוף להוראות חוק החברות ולתקנון החברה, לכיסוי ביטוחי במסגרת ביטוח נושאי משרה, לרבות ביטוח מסוג "Claims Made", ביטוח מסוג "Run Off", או כל כיסוי ביטוחי אחר אשר יחול על נושאי המשרה בחברה. החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לדירקטורים ונושאי משרה אשר מכהנים ואשר יכהנו מעת לעת בחברה ו/או בחברות הבנות שלה, לרבות דירקטורים ונושאי משרה הנמנים על בעלי השליטה בחברה או שלבעלת השליטה עשוי להיות עניין אישי בהתקשרות לגביהם, כפי שיהיו מעת לעת, על דרך של רכישת פוליסות חדשות או הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שירכשו בעתיד, למספר תקופות ביטוח. בהתאם להוראות תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), ועדת התגמול תהא רשאית לאשר התקשרות ו/או לחדש מעת לעת את פוליסות הביטוח עם כל מבטח בישראל או בחו"ל ובלבד שוועדת התגמול אישרה כי: (א) גבולות האחריות לא יעלו על 150 מיליון דולר, למקרה ולתקופה (יצוין כי חריגה של עד 10% מהסכום הנ"ל לא תחשב כחריגה ממדיניות התגמול); (ב) סך עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח ועלותן אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.
31. בכפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, רשאית החברה לפטור את נושאי המשרה בה מראש ו/או בדיעבד מאחריות כלפיה בשל כל נזק מכל סוג שנגרם ו/או ייגרם, במישרין או בעקיפין, לחברה עקב כל מעשה או מחדל (לרבות כל החלטה, אי החלטה או כל נגזרת של הנ"ל) המהווה הפרת חובת הזהירות של נושאי המשרה. האמור לעיל יחול גם ביחס לפטור של נושא משרה בחברה בקשר עם היותו נושא משרה בתאגידים המוחזקים על ידי החברה.
- על אף האמור לעיל בתקנה זו, הפטור האמור לא יחול ביחס למעשה או מחדל של נושא משרה בנוגע להחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.
32. הזכאות לפטור ו/או שיפוי ו/או ביטוח כאמור לעיל תחול גם ביחס לפטור ו/או שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו מטעם החברה או על פי בקשתה כנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה.
33. הזכאות לפטור ו/או שיפוי ו/או ביטוח כאמור תחול, בתנאים שאינם עדיפים, גם על נושאי משרה שהם ו/או קרוביהם בעלי שליטה בחברה ו/או שלבעלי השליטה עשוי להיות עניין אישי בהם, כפי שיהיו מעת לעת.

חלק ז' - תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים

34. תנאי כהונתם של הדירקטורים בחברה נועדו להבטיח את עצמאותם, הפעלת שיקול דעתם החופשי, לאפשר לדירקטורים להשקיע את התשומות הנדרשות על מנת לקיים את תפקידיהם וחובותיהם על פי הדין ולפעול בצורה מקצועית ואחראית לטובתה של החברה, וכן לאפשר לחברה לגייס דירקטורים מיומנים, בעלי ניסיון, ידע, מומחיות וכישורים למילוי תפקידם.
35. ביחס לתגמול חברי דירקטוריון החברה יחולו הוראות חלקים א', ו', ז' ו-ט' למדיניות התגמול. ביחס לתגמול יו"ר דירקטוריון החברה יחולו בנוסף הוראות חלק ח' למדיניות התגמול.
36. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים לתגמול בגין כהונתם בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות הגמול, ובכלל כך לגמול שנתי ולגמול השתתפות בהתאם לתקנות הגמול (או בהתאם להוראת דין אחרת אשר תוסיף ו/או תחליף תקנות אלו), בהתחשב בדרגתה של החברה (כפי שתהא מעת לעת). דירקטורים אשר יסווגו כ"דירקטור מומחה" (בהתאם להגדרת המונח "דירקטור חיצוני מומחה" בתקנות הגמול, בשינויים המחויבים) יהיו זכאים ל"תוספת מומחיות" הקבועה בתקנה 5 לתקנות הגמול.
37. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים, בכפוף לכל דין, להחזר הוצאות שהוציאו במסגרת תפקידם כדירקטורים והשתתפותם בישיבות הדירקטוריון וועדותיו (כגון הוצאות תחבורה, חניה, תקשורת וכו') וכן לתנאים נלווים מקובלים בקשר עם כהונתם כדירקטורים בחברה (דוגמת השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, סיורים מקצועיים, מתנות לחג, כיבוד בישיבות וכו'). ביחס לדירקטורים חיצוניים ולדירקטורים בלתי תלויים יחולו ההוראות הקבועות בחוק החברות ובתקנות הגמול (או בהתאם להוראת דין אחרת אשר תוסיף ו/או תחליף תקנות אלו).

38. החברה תהיה רשאית לשלם לדירקטור שאינו דירקטור חיצוני ו/או דירקטור בלתי תלוי תמורה עבור העמדת שירותים לחברה, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי דין.

חלק ח' - תגמול יו"ר הדירקטוריון

- 39-38. החברה תהא רשאית להתקשר עם יו"ר הדירקטוריון בהסכם העסקה או בהסכם מתן שירותים בינו לבין החברה, אשר יקבע את תנאי כהונתו של יו"ר דירקטוריון החברה. במקרה כאמור יו"ר הדירקטוריון לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים, וחלף זאת יהא זכאי לשכר ולתנאים נלווים כפי שייקבעו בהסכם העסקתו או בהסכם מתן השירותים עמו.
- 40-39. בהתאם להוראות מדיניות התגמול, יו"ר הדירקטוריון המכהנת של החברה, גב' ליאורה עופר, תהיה זכאית לתנאי התגמול שנקבעו במסגרת ההתקשרות עמה כפי שתאושר מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית של החברה או כפי שיעודכנו מעת לעת בהתאם להחלטות האורגנים המוסמכים של החברה.

חלק ט' - פרשנות והוראות כלליות

- 41-40. מדיניות התגמול מגדירה את אמות המידה ואת המסגרת הכללית לתגמול נושאי המשרה בחברה, ואינה מקנה, כשלעצמה, זכות כלשהי לנושאי המשרה בחברה או לצד ג' כלשהו. רכיבי ותנאי התגמול הספציפיים של כל נושא משרה בחברה ייקבעו במסגרת ההסדרים הפרטניים שיוסכמו בין החברה לנושא המשרה בקשר לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה ויאושרו בהתאם להוראות הדין. יובהר כי החברה תהא רשאית לאשר הענקת של תגמול החורג מהוראות מדיניות זו בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים על פי דין.

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

43.42. בהתאם להוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות, ובכפוף לכל דין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר שינויים שאינם מהותיים בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, בהתאם להוראות מדיניות התגמול.

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

45.44. חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר על ידי מוסדות החברה בהתאם להוראות חוק החברות.

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

47.46. מדיניות תגמול זו חלה על נושאי משרה בחברה בלבד, ואינה חלה על מנהלים בחברות בנות שאינם מועסקים בחברה. עם זאת, החברה עשויה להחיל עקרונות מסוימים ממדיניות תגמול זו, בשינויים המחויבים, גם על מנהלים בחברות מוחזקות, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של אותן חברות.

48.47. החברה תהא רשאית להתקשר עם נושאי משרה בהסכמים ו/או התקשרויות אחרות בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות, התשנ"ט-1999, בכפוף לאישורן על פי דין.

49.48. החברה תהא רשאית להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בשליטת נושאי משרה בה חלף התקשרות בהסכם העסקה עם נושא המשרה. על הסכמי ניהול כאמור יחולו ההוראות החלות על ההעסקה בהתאם למדיניות זו, בשינויים המחויבים (ובכללם, בין היתר, תשלום תמורה כספית חלף זכאות לתנאים סוציאליים הניתנים לעובדים מכוח יחסי עובד-מעביד). במקרה של שינוי במתכונת ההעסקה משירותי ניהול ליחסי עבודה יהא זכאי נושא המשרה לתנאים סוציאליים ממועד שינוי מתכונת ההעסקה בלבד. במקרה של שינוי במתכונת ההעסקה מיחסי עבודה לשירותי ניהול תחדל ממועד השינוי זכאות נושא המשרה לתנאים סוציאליים הניתנים לעובדים מכוח יחסי עובד-מעביד (דוגמת הפרשות לקרן פנסיה וביטוח מנהלים).

50.49. התקשרות החברה עם נושאי המשרה יכול שתיעשה לתקופה קצובה או שאיננה קצובה.

51.50. התקשרות החברה בהסכמי העסקה עם נושאי משרה בה ו/או כל הענקת תגמול לנושאי המשרה בחברה יכול שתיעשה באמצעות החברה או באמצעות תאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה.

כתב הצבעה

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

חלק ראשון

1. **שם החברה**
מליסרון בע"מ.
2. **סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה**
אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תיערך ביום **ג'ה' ה-16-18 באפריל 2024 בשעה 17:00**, במשרדי החברה בשדרות אבא אבן 1, בית מרכזים 2001, הרצליה פיתוח, ובכל אסיפה נדחית ("האסיפה").
3. **הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה**
 - 3.1 אישור מינוי מחדש של משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) כרואה החשבון המבקר של החברה, וזאת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח המידי בדבר זימון האסיפה אשר כתב הצבעה זה מצורף לו ("דוח הזימון").
נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 2 בטופס זימון האסיפה):
"למנות מחדש את משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) כרואה החשבון המבקר של החברה, וזאת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה."
 - 3.2 אישור המשך כהונתה של הדירקטורית ליאורה עופר (יו"ר הדירקטוריון), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 3 בטופס זימון האסיפה):
"לאשר את המשך כהונתה של הדירקטורית ליאורה עופר (יו"ר הדירקטוריון), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."
 - 3.3 אישור המשך כהונתה של הדירקטורית סמדר ברבר-צדיק, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 4 בטופס זימון האסיפה):
"לאשר את המשך כהונתה של הדירקטורית סמדר ברבר-צדיק, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."
 - 3.4 אישור המשך כהונתו של הדירקטור רועי עזר, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 5 בטופס זימון האסיפה):
"לאשר את המשך כהונתו של הדירקטור רועי עזר, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."
 - 3.5 אישור המשך כהונתו של הדירקטור שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 6 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את המשך כהונתו של הדירקטור שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."

3.6. אישור המשך כהונתה של הדירקטורית דורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלויה), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 7 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את המשך כהונתה של הדירקטורית דורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלויה), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."

3.7. אישור מינויו של מר ארתור לשינסקי כדירקטור בחברה וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.4 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 8 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את מינויו של מר ארתור לשינסקי כדירקטור בחברה וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה."

3.8. אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים ממועד אישורה, כמפורט בסעיף 1.5 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 9 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסח המצ"ב כנספח ג' לדוח הזימון לתקופה בת שלוש (3) שנים ממועד אישורה."

3.9. אישור תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר הדירקטוריון החברה, גב' ליאורה עופר, התואמים את מדיניות התגמול המובאת בד בבד במסגרת אסיפה זו בסעיף 1.5 לדוח הזימון, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 2 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 10 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר דירקטוריון החברה, גב' ליאורה עופר, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 2 לדוח הזימון."

3.10. אישור הארכת תוקף כתבי התחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר עופר השקעות בע"מ ("עופר השקעות"), בעלת השליטה בחברה נכון למועד הדוח, עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם, לתקופה בת כשמונה שנים, עד ליום 20 בנובמבר 2032, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח הזימון.

נוסח ההחלטה המוצעת (הממוספרת כהחלטה מס' 11 בטופס זימון האסיפה):

"לאשר את הארכת תוקף כתבי ההתחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר בעלת השליטה בחברה עשויה להיחשב כבעלת עניין

אישי באישור הארכת תוקפם, לתקופה בת כשמונה שנים, עד ליום 20 בנובמבר 2032, והכל כמפורט בסעיף 3 לדוח הזימון."

4. **פרטים בדבר המועמדים לכהונה כדירקטורים**

לפרטים בדבר המועמדים לכהונה כדירקטורים בחברה ראו סעיפים 1.3 ו-1.4 לדוח הזימון.

5. **המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של החלטות המוצעות**

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח הזימון וביתר המסמכים הנוגעים להחלטות המוצעות, בכפוף לכל דין, במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 1, הרצליה פיתוח, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם ראש מטה החברה ומזכירת החברה, עו"ד ענבל זכאי-חורב, בטלפון: 09-9525516.

6. **הרוב הנדרש לאישור החלטות שעל סדר יומה של האסיפה**

6.1 **הרוב הנדרש לאישור החלטות מס' 2 עד 8 בטופס זימון האסיפה**

רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

6.2 **הרוב הנדרש לאישור החלטה מס' 9 בטופס זימון האסיפה**

רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6.3 **הרוב הנדרש לאישור החלטות מס' 10 ו-11 בטופס זימון האסיפה**

רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה, בעצמם או באמצעות באי כוחם, הזכאים להשתתף בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור החלטה המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה בטרם ההצבעה באסיפה, ואם ההצבעה נעשית באמצעות כתב הצבעה, יסמן בכתב ההצבעה במקום המיועד לכך, האם הינו בעל עניין בחברה נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (כהגדרת מונחים אלה בתקנות ההצבעה) והאם יש לו עניין אישי באישור החלטה אם לאו, וכן יצינו קשרים נוספים בין מצביע כאמור ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפורטו טיב הקשרים. אם ההצבעה נעשית לפי יפוי כוח, יינתן פירוט כאמור למיפה הכוח וגם למיפה הכוח. לא הודיע בעל מניה כאמור ביחס להחלטה המוצעת האמורה, לא יצביע וקולו לא יימנה ביחס להחלטה המוצעת כאמור.

על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

7. ציון זיקתו של בעל המניות

בחלקו השני של כתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון האם הינך בעל שליטה או בעל עניין אישי (בהתאם להחלטה המוצעת הרלוונטית) באישור החלטות מס' 9 עד 11 בטופס זימון האסיפה, כנדרש על פי הוראות חוק החברות, וכן לתיאור מהות הזיקה. יובהר, כי לא סימן בעל מניות כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

8. תוקף כתב הצבעה

8.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרת מונחים אלה בדוח הזימון). כמו כן, לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה.

8.2. יש להמציא את כתב הצבעה זה בתוספת המסמכים המצורפים לו, למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, למשרדי החברה.

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה אלקטרונית

בעל מניות לא רשום כהגדרתו בסעיף 177(1) לחוק החברות, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל בעל מניות לא רשום להצביע במערכת האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 (לעיל ולהלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"חוק ניירות ערך", לפי המקרה). כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 2א44 לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il>

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי, ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של בעל מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

משרדי החברה - שדרות אבא אבן 1, בית מרכזים 2001, הרצליה פיתוח.

11. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה והמועד הקובע לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף באסיפה ולהצביע בה

11.1. הודעת עמדה של בעל מניות אפשר ותוגש עד עשרה ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת דירקטוריון להודעות עמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות, והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה.

11.2. המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו **יום ב' ה-18 במרץ 2024** ("המועד הקובע").

12. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות עמדה

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה, הודעות העמדה (ככל שתוגשנה לחברה) וסדר היום המעודכן (ככל שיפורסם) הינן כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"); אתר הבורסה: <https://maya.tase.co.il>. בעל מניות רשאי כמו כן לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתוגשנה.

13. הערות נוספות כנדרש על פי תקנות ההצבעה

13.1. בעל מניות 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, ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים וכן בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

13.2. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה 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 כתבי עמדה.

13.3. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע 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, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה:

13.3.1. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה סך של כ-2,376,060 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה.

13.3.2. נכון למועד משלוח כתב הצבעה זה, כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה סך של כ-1,257,663 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כ"א של החברה.

14. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר יום האסיפה, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

המועד האחרון להמצאת בקשה מאת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הינו עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה. כמו כן, במקרה בו יחליט דירקטוריון החברה על הוספת נושא לסדר היום של האסיפה נשוא כתב הצבעה זה בעקבות בקשה של בעל מניות כאמור, בהתאם לתקנה 5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תמציא החברה כתב הצבעה מתוקן לא יאוחר מארבעה עשר (14) ימים לאחר זימון האסיפה.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

15. **ביטול כתב הצבעה**

בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של מזכירת החברה, או עובד אחר שמונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

כתב הצבעה - חלק שני

חלק א':

1. שם החברה: מליסרון בע"מ ("החברה").
2. מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה - שדרות אבא אבן 1, בית מרכזים 2001, הרצליה פיתוח.
3. מס' חברה: 520037789.
4. מועד האסיפה: יום ה'ה', ה-16-18 באפריל 2024, בשעה 17:00.
5. סוג האסיפה: אסיפה שנתית ומיוחדת.
6. המועד הקובע: יום ב', ה-18 במרץ 2024.

חלק ב' (ימולא על ידי בעלי המניות):

פרטי בעל המניות

- 7.1 שם בעל המניות: _____.
- 7.2 מס' תעודת זהות: _____.
- 7.3 מס' דרכון (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 7.4 המדינה שבה הוצא הדרכון (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 7.5 הדרכון בתוקף עד ליום (אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית): _____.
- 7.6 מס' תאגיד (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____.
- 7.7 מדינת התאגדות (אם בעל המניות הוא תאגיד): _____.

האם אתה בעל עניין אישי באישור ההחלטה ³		האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה ²		אופן ההצבעה ¹			הנושא על סדר היום
כן*	לא	כן*	לא	נמנע	נגד	בעד	
							החלטה מס' 2: אישור מינוי מחדש של משרד בריטמן אלמגור זהר ושות' (Deloitte) כרואה החשבון המבקר של החברה, וזאת עד לתום האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 3: אישור המשך כהונתה של הדירקטורית ליאורה עופר (יו"ר הדירקטוריון), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 4: אישור המשך כהונתה של הדירקטורית סמדר ברבר-צדיק, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 5: אישור המשך כהונתו של הדירקטור רועי עזר, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 6: אישור המשך כהונתו של הדירקטור שוקי (יהושע) אורן (דירקטור בלתי תלוי), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 7: אישור המשך כהונתה של הדירקטורית דורית סלינגר (דירקטורית בלתי תלויה), וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 8: אישור מינויו של מר ארתור לשינסקי כדירקטור בחברה, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, כמפורט בסעיף 1.4 לדוח הזימון.
							החלטה מס' 9: אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה לתקופה בת שלוש (3) שנים ממועד אישורה, כמפורט בסעיף 1.5 לדוח הזימון.

¹ דינו של אי סימון תשובה בחלק זה כדין הימנעות מהצבעה באותו נושא.
² בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.
³ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

						<p>החלטה מס' 10: אישור תנאי כהונתה המעודכנים של יו"ר דירקטוריון החברה, גבי ליאורה עופר, התואמים את מדיניות התגמול המובאת בד בבד במסגרת אסיפה זו, וזאת למשך תקופה נוספת בת שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 2 לדוח הזימון.</p>
						<p>החלטה מס' 11: אישור הארכת תוקף כתבי התחייבות לשיפוי וכתבי פטור לנושאי משרה ולדירקטורים בחברה, כפי שיהיו מעת לעת, אשר עופר השקעות בע"מ, בעלת השליטה בחברה נכון למועד הדוח, עשויה להיחשב כבעלת עניין אישי באישור הארכת תוקפם, לתקופה בת כשמונה שנים, עד ליום 20 בנובמבר 2032, כמפורט בסעיף 3 לדוח הזימון.</p>

* נא פרט מהות הזיקה הרלבנטית:

בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי?

האם אתה בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי? [סמן]

לא	כן	האם אתה בעל עניין ⁴ בחברה?
לא	כן	האם אתה נושא משרה בכירה ⁵ בחברה?
לא	כן	האם אתה משקיע מוסדי ⁶ ?

הערות בהתאם לתקנות ההצבעה

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

תאריך: _____

חתימת בעל המניות

⁴ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך.
⁵ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
⁶ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלית באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

7, במרץ 2024

לכבוד
מליסרון בע"מ

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור לפי סעיף 224 לחוק החברות

אני הח"מ, ליאורה עופר, בעלת תעודת זהות 051983401, מצהירה בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות, כדלקמן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיפים 224 ו-249 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק.
 2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין בעבירות המפורטות להלן:
 - 2.1. עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2. הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3. בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אינני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
 3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטורית בחברה.
 4. הנני בגירה, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסולת דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושטת רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תשי"ם-1980.
 5. הנני בעלת הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטורית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט, בין היתר, בסעיף 15 בפרק פרטים נוספים על התאגיד לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021.
1. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל, הנני בעלת כשירות מקצועית¹.
 6. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי החוק לכהונתי כדירקטורית, הנני מתחייבת להודיע על כך מיד לחברה.


ליאורה עופר

¹ ע"פ תקנות החברות (תנאים ומבנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005: דירקטור "בעל כשירות מקצועית" - דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקריים של החברה.

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור לפי סעיף 224ב לחוק החברות

אני הח"מ, שוקי (יהושע) אורן, בעל ת"ז 055625529, מצהיר בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות, כי מתקיימים לגבי התנאים לסיווגי כ"דירקטור בלתי תלוי" בחברה, כמפורט בהצהרתי שלהלן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיפים 224ב ו-249ב לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק.
2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי בפסק דין בעבירות המפורטות להלן:
 - 2.1 עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3 בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אינני ראוי לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטורית בחברה.
4. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושט רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ס-1980.
5. אינני קרוב של בעלת השליטה בחברה, וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, זיקה לחברה, לבעלת השליטה בחברה או לקרוב של בעלת השליטה בחברה או לתאגיד אחר.
6. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעלת השליטה בחברה או לקרוב של בעלת השליטה, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, וכן לא קיבלתי וכן ידוע לי כי אינני זכאי לקבל, תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב)¹ לחוק החברות.
7. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה ו/או כתבר בועדה/ות הדירקטוריון.
8. אינני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.

¹ תמורה בניגוד לאמור בסעיף 244 (ב) לחוק החברות משמעה כי לא יתקבל נוסף על הגמול לו זכאי דירקטור ולהחזר ההוצאות, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתו כדירקטור בחברה; לעניין סעיף זה, לא יראו כתמורה מתן פטור, התחייבות לשיפוי, או ביטוח לפי הוראות סימן ג' לפרק השלישי לחוק החברות.

9. איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
10. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט, בין היתר, בשאלון הפרטים האישיים אשר צורף להצהרתי זו.
11. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל, הנני בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית².
12. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי החוק לכהונתי כדירקטור בלתי תלוי, הנני מתחייב להודיע על כך מיד לחברה.



שוקי (יהושע) אורן

² ע"פ תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005: דירקטור "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" - דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידיעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידי של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות התשנ"ט-1999 ולפי חוק ניירות ערך תשכ"ח-1968.

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור לפי סעיף 224 לחוק החברות

אני הח"מ, רועי עזר, בעל תעודת זהות 052807260, מצהיר בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות, כדלקמן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות.
2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי:
 - 2.1 בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2 בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3 בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה.
4. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושט רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ם-1980.
5. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס כישורי, השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט, בין היתר, בשאלון הפרטים האישיים אשר צורף להצהרתי זו.
6. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל, הנני בעל כשירות מקצועית¹.
7. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי החוק לכהונתי כדירקטור, הנני מתחייב להודיע על כך מיד לחברה.



רועי עזר

¹ ע"פ תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005: דירקטור "בעל כשירות מקצועית" - דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

7, במרץ 2024

לכבוד:
מליסרון בע"מ

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור לפי סעיף 224 לחוק החברות

אני הח"מ, סמדר ברבר צדיק, בעל תעודת זהות 058273244, מצהיר בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות, כדלקמן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות.
2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי:
 - 2.1 בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2 בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3 בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה.
4. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושט רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ס-1980.
5. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס כישורי, השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט, בין היתר, בשאלון הפרטים האישיים אשר צורף להצהרתי זו.
6. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל, הנני בעל כשירות מקצועית¹.
7. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי החוק לכהונתי כדירקטור, הנני מתחייב להודיע על כך מיד לחברה.


סמדר ברבר צדיק

¹ ע"פ תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005: דירקטור "בעל כשירות מקצועית" - דירקטור בעל כשירות מקצועית הוא מי שמתקיים בו אחד מהתנאים האלה: (1) בעל תואר אקדמאי באחד המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי; (2) בעל תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) הוא בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או שהוא בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; (ג) בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטורית בלתי תלויה לפי סעיפים 224 ו-249 לחוק החברות

אני הח"מ, דורית סלינגר, בעלת תעודת זהות 056615487, מאשרת את הסכמתי לכהן כדירקטורית במליסרון בע"מ ("החברה") ומאשרת בזאת כי מתקיימים לגבי תנאי הכשירות שנקבעו בחוק החברות לכהונתי כדירקטורית בחברה וכן התנאים לסיווגי כ"דירקטורית בלתי תלויה", כמפורט בהצהרתי שלהלן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיפים 224 ו-249 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות.
2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי:
 - 2.1 בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2 בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3 בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, תומרתה או נסיבותיה, אינני ראויה לשמש כדירקטורית בחברה ציבורית.
3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטורית בחברה.
4. הנני בגירה, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסולת דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושטת רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ם-1980.
5. אינני קרובה של בעלת השליטה בחברה, וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעלת השליטה בחברה או לקרוב של בעלת השליטה בחברה או לתאגיד אחר.
6. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפופה לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעלת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעלת השליטה בחברה או לקרוב של בעלת השליטה, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, וכן לא קיבלתי וכן ידוע לי כי אינני זכאית לקבל, תמורה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.¹
7. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית בחברה ו/או כתמורה בועדה/ות הדירקטוריון.

¹ תמורה בניגוד לאמור בסעיף 244 (ב) לחוק החברות משמעה כי לא יתקבל נוסף על הגמול לו זכאי דירקטור ולהחזר ההוצאות, כל תמורה במישרין או בעקיפין, בשל כהונתו כדירקטור בחברה; לעניין סעיף זה, לא יראו כתמורה מתן פטור, התחייבות לשיפוי, או ביטוח לפי הוראות סימן ג' לפרק השלישי לחוק החברות.

8. אינני מכהנת כדירקטורית בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.
9. אינני עובדת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
10. הנני בעלת הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטורית בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט, בין היתר, בשאלון הפרטים האישיים אשר צורף להצהרתי זו.
11. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל הנני בעלת מיומנות חשבונאית ופיננסית.²
12. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי החוק לכהונתי כדירקטורית בלתי תלויה, הנני מתחייבת להודיע על כך מיד לחברה.


דורית סלינגר

² ע"פ תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005: דירקטור "בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית" - דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית הוא מי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים - חשבונאיים ודוחות כספיים באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים; הערכת מיומנותו החשבונאית והפיננסית של דירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, ויובאו במכלול השיקולים, בין השאר, השכלתו, ניסיונו, וידיעותיו בנושאים אלה: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של החברה; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות התשנ"ט-1999 ולפי חוק ניירות ערך תשכ"ח-1968.

חלק ג' - הצהרת דירקטור/ית

תאריך: 06/03/2024

לכבוד:

מליסרון בע"מ

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור/ית לפי סעיף 224 לחוק החברות

אני הח"מ, _ארתור לשינסקי, בעל/ת תעודת זהות 317845139, מאשר/ת את הסכמתי לכהן כדירקטור/ית במליסרון בע"מ ("החברה") ומאשר/ת בזאת כי מתקיימים לגבי תנאי הכשירות שנקבעו בחוק החברות לכהונתי כדירקטור בחברה, כמפורט בהצהרתי שלהלן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק החברות.
2. במהלך חמש השנים שעובר למועד מתן הצהרה זו, לא הורשעתי:
 - 2.1 בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו- 54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968 ("חוק ניירות ערך");
 - 2.2 בבית משפט מחוץ לישראל, בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
 - 2.3 בעבירה אחרת אשר בית המשפט קבע, כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה, אינני ראוי/ה לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.
3. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה.
4. הנני בגיר/ה, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול/ת דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, תשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושט/ת רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ס-1980.
5. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה ו/או כחבר בוועדה/ות הדירקטוריון.
6. איני עובד/ת של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
7. הנני בעל/ת הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס

השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי, כמפורט בשאלון הפרטים האישיים כפי שנמסר לחברה וידווח על ידה בדיווח על המינוי שלי כדירקטור בחברה.

8. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישורי, ועל בסיס המפורט לעיל:

[✓] הנני בעלת כשירות מקצועית.

[✓] הנני בעלת מיומנות חשבונאית ופיננסית.

9. אני מתחייב לעמוד בכל דרישות הדין החלות על דירקטורים, וכי אמלא תפקידי בצורה הטובה ביותר ולטובת החברה. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות שיחדל להתקיים לגבי תנאי הנדרש לצורך כשירות כהונתי כדירקטור בחברה, הנני מתחייב/ת להודיע על כך לחברה באופן מיידי וללא כל דיחוי כך שכהונתי כדירקטור תפקע במועד מתן ההודעה.

10. הנני מאשר/ת כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותפורסם במסגרת הדיווחים המיידים של החברה.



ארתור לשינסקי