

# מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ

("החברה")

30 במאי, 2024

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

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

ג/א.נ.,

## הנדון: דיווח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה - מתוקן

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, ולחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("תקנות הדוחות" ו-"חוק החברות", בהתאמה), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות של החברה, שתתקיים ביום 10 ביולי, 2024, בשעה 12:00, במשרדי החברה שברחוב אפעל 35, קרית אריה, פתח-תקוה ("משרדי החברה" ו-"האסיפה", בהתאמה).

### 1. על סדר יומה של האסיפה

- 1.1. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור, מר דורון שנידמן, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה. יצוין, כי מר דורון שנידמן מכהן כיו"ר דירקטוריון החברה.
  - 1.2. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור, מר משה (מוקי) שנידמן, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה. יצוין, כי מר דורון שנידמן מכהן כסגן יו"ר דירקטוריון החברה.
  - 1.3. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור, מר יוסי קוצ'יק, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
  - 1.4. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור, מר בצלאל לבנה, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
  - 1.5. לאשר את חידוש מינויו של הדירקטור, מר שמואל מאיר מסנברג, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
  - 1.6. לאשר את חידוש מינויה של הדירקטורית הבלתי תלויה, גבי יעל הרשקו מבורך, לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
- אודות הפרטים הדרושים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות הדוחות, בנוגע לחברי דירקטוריון החברה שכהונתם מובאת לאישור כאמור בסעיפים 1.1-1.6 לעיל, ראו תקנה 26 בפרק ה' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, שפורסם ביום 18 במרץ, 2024 (אסמכתא מס': 023119-01-2024) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) ("הדוח התקופתי"). יצוין, כי תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש, כאמור בסעיפים 1.1-1.6 (כולל) לעיל, יוותרו ללא שינוי.
- 1.1-1.6. נוסח הצהרות הכשירות של הדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיפים 1.1-1.6 (כולל) לעיל, בהתאם לסעיף 224ב(א) לחוק החברות, מצ"ב כנספת א' לדוח זה.
  - 1.7. לאשר את חידוש מינויו של משרד קוסט פורר גבאי את קסירר, רואי חשבון, כרואה החשבון המבקר של החברה לתקופת כהונה נוספת, עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
- לפרטים אודות שכר טרחת רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2023, ראו סעיף 12 בפרק ב' (דוח הדירקטוריון) לדוח התקופתי.
- יצוין, כי דירקטוריון החברה אישר את חידוש מינויו של רואה החשבון המבקר של החברה לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת, וזאת מן הטעמים העיקריים שלהלן:
- 1.7.1. ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה בחנו, בין היתר, את סוגי השירותים המוענקים לחברה, ניסיונו ומומחיותו של רואה החשבון המבקר של החברה בביקורות בתאגידים מסוגה וגודלה של החברה, בשים לב להיקף ותחומי פעילותה, לסיכונים הגלומים בפעילותה, לאי תלותו, למחויבותו לאיכות הביקורת והתשומות המוקדשים להליך הביקורת, בהתחשב בגודל החברה

ומאפייניה, וכן לתנאי ההתקשרות עימו.

1.7.2 דירקטוריון החברה קיבל סקירה מהנהלת החברה, אשר הינה שבעת רצון בקשר לממשק השוטף עם רואה החשבון המבקר של החברה, שיטות העבודה ואופי הדיונים. יצוין, כי בתחילת שנת 2024, פירט רואה החשבון המבקר של החברה לחברי ועדת הביקורת אודות הליך הביקורת, תוך שיתוף ועדת הביקורת בהליך הביקורת.

1.7.3 בהתאם להמלצת ועדת הביקורת ולאחר דיון שקיים, החליט דירקטוריון החברה להמליץ לאסיפה לאשר את מינויו מחדש של רואה החשבון המבקר של החברה.

1.8 לאשר את תיקון מדיניות התגמול של החברה<sup>1</sup>, באופן שבו תוצמדה בעניין עדכון תקרת שכר הבסיס החודשי ותקרת רכיב המענק במזומן לנושאי משרה בחברה (ביחס לתקרת רכיב המענק במזומן – למעט ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה ולמעט ביחס למנכ"ל החברה) בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן מאז מועד קביעתו וכן קביעה כי תקרות השכר המועדכנות כאמור לעיל תהיינה צמודות למדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש מאי 2024] – אוגוסט 2020.

מדיניות התגמול המוצעת, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת, מצ"ב כנספח ב' לדוח זה ("מדיניות התגמול המתוקנת").

מובהר, כי למעט השינויים המפורטים לעיל אשר מסומנים במדיניות התגמול המתוקנת, יתר הוראות מדיניות התגמול הקיימת תמשכנה לחול בנוסחן כיום, ללא כל שינוי.

להלן היחס בין התגמולים (באלפי ש"ח) ששולמו בפועל בגין שירותי יו"ר הדירקטוריון (חושב לפי מקדם 1.4 בין השכר ברוטו לבין העלות) ובגין העסקת מנכ"ל לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול שהייתה בתוקף בכל אחת מהשנים 2021-2023:

תפקיד	תגמולים	2021	2022	2023	רבעון ראשון של שנת 2024
יו"ר דירקטוריון <sup>2</sup>	רכיב קבוע	41.4%	43.2%	45.0%	45.5%
מנכ"ל*	רכיב קבוע	84.0%	95.3%	100%	93.4%
	רכיב משתנה – מענק	100%	100%	20.8%	3-
	רכיב משתנה – אופציות	95.7%	93.1%	89.6%	0%

לא אושרו הסכמים בניגוד למדיניות התגמול הקיימת.

\* יצוין, כי בשנים 2021-2023 מר ערן וולף כיהן כמנכ"ל החברה. מר ערן גולן מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 1 בינואר, 2024.

נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס לעדכון מדיניות התגמול:

א. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הצמדת תקרות הרכיב הקבוע והרכיב המשתנה במזומן הקיימות (האחרונה – למעט ביחס למנכ"ל החברה ולמעט ביחס ליו"ר דירקטוריון החברה) למדד המחירים לצרכן, כמו גם הצמדתן למדד האמור מעתה ואילך הינה סבירה וראויה מכיוון שזו משמרת את תקרות התגמול בהתאם ל-יערך של הכסף" המשתנה לפי השינוי בשיעור האינפלציה וכן הינה מקובלת במדיניות תגמול והסכמי העסקה של נושאי משרה בשוק הישראלי.

ב. הסכמי השכר הקיימים של נושאי המשרה בחברה כוללים הצמדה של שכר הבסיס לשינויים במדד המחירים לצרכן.

<sup>1</sup> ביום 12 באוגוסט, 2020, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה, אשר נכללה בתשקיף ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה. ביום 25 בפברואר, 2021 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את תיקון מדיניות התגמול האמורה. לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הקיימת בחברה, ראו נספח א' לדוח זימון האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה שפורסם ביום 20 בינואר, 2021 לרבות תיקונו מיום 21 בינואר, 2021 (אסמכתאות מס': 008494-01-01-2021 ו- 009073-01-01-2021, בהתאמה) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

<sup>2</sup> יצוין, כי שירותי יו"ר דירקטוריון ניתנים לחברה במסגרת שירותי ניהול מאת חברת האם, אשר כוללים, בין היתר, שירותים מאת מר דורון שנידמן כיו"ר הדירקטוריון, מאת מר משה (מוקי) שנידמן כסגן יו"ר הדירקטוריון ומאת מר יוסי קוצ'יק כדירקטור.

<sup>3</sup> טרם התגבשה זכאות למענק בשנת 2024.

ג. תקרות הרכיב הקבוע ורכיב המענק במזומן המעודכנות הינן סבירות וראויות לתפקידים הרלוונטיים, בין היתר, לאחר שנבחנה עבודת בנצי'מארק שנערכה על ידי מומחה בלתי תלוי ביחס לנושאי משרה בחברות דומות בתחום הפעילות של החברה.

ד. התקרות האמורות במדיניות התגמול לא השתנו מאז ההנפקה הראשונה לציבור וכאמור השינוי כעת הינו בהתאם לשינוי מדד המחירים לצרכן בלבד.

ה. העדכון המוצע למדיניות התגמול הינו קוהרנטי עם היעדים והאסטרטגיה העסקית של החברה.

שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדבר אישור עדכון למדיניות התגמול:

בישיבת ועדת התגמול של החברה מיום 15 במאי, 2024 השתתפו כל חבריה, כדלקמן: ה"ה יצחק שריר (דח"צ ויו"ר הוועדה), יהושע אלון (דח"צ) ויעל הרשקו מבורך (דירקטורית בלתי תלויה).

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 20 מאי, 2024, השתתפו, כדלקמן: ה"ה דורון שנידמן (יו"ר הדירקטוריון), משה (מוקי) שנידמן (סגן יו"ר הדירקטוריון), יוסי קוצ'יק (דירקטור), שמואל מאיר מסנברג (דירקטור), בצלאל לבנה (דירקטור), יהושע אלון (דח"צ) ויעל הרשקו מבורך (דירקטורית בלתי תלויה).

1.9. דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של החברה, אשר צורפו לדוח התקופתי, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2023.

## 2. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

2.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה על פי סעיף 182 לחוק החברות, הינו **ביום 5 ביוני, 2024** ("המועד הקובע").

2.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה ימציא לחברה לפחות 4 שעות לפני מועד האסיפה, אישור בעלות מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע.

2.3. כל בעל מניה בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוחו אשר הוסמך לכך כדון, אשר לא חייב להיות בעל מניות בחברה ("שלוח"). המסמך שלפיו מתמנה בא כוח יהיה בכתב, ייחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב ואם הממנה הוא תאגיד חייב המסמך לשאת חתימות בהתאם לתקנון אותו תאגיד ("כתב המינוי"). כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דירקטוריון החברה, יופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין). יו"ר האסיפה רשאי, אם מצא זאת לראוי לפי שיקול דעתו, לאשר הצבעה לפי כתב מינוי גם אם לא הופקד כאמור לעיל.

## 3. הרוב הנדרש

3.1. הרוב הנדרש לקבלת כל אחת מההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1-1.7 (כולל) שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים, בעצמם או באמצעות באי כוחם, ומשתתפים בהצבעה, כאשר קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.

3.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.8 שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור עדכון מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו חשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את נושא 1.8 שעל סדר יומה של האסיפה, גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש באישור העדכון

למדיניות התגמול, כי אישורו, על אף התנגדות האסיפה, הינו לטובת החברה.

#### 4. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- 4.1. בכל אחד מנושאים 1.1-1.8 (כולל) שעל סדר היום לעיל, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. לעניין זה, תחשב הצבעתו של בעל מניות אשר הצביע באמצעות כתב הצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה.
- 4.2. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) הינו עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, דהיינו עד ליום 10 ביולי, 2024, בשעה 08:00.
- 4.3. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד ליום 30 ביוני, 2024.

#### 5. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע, זכאי להצביע על כל אחד מנושאים 1.1-1.8 (כולל) שעל סדר היום המובאים להצבעה באמצעות המערכת המופעלת על ידי רשות ניירות ערך, בכתובת: [votes.isa.gov.il](http://votes.isa.gov.il) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעה האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילתה ביום 10 ביולי, 2024, בשעה 06:00.

#### 6. מנין חוקי ואסיפה נדחית

- 6.1. אין לפתוח בשום דיון באסיפה, אלא אם כן יהיה נוכח מנין חוקי, וכל החלטה לא תתקבל, אלא אם נוכח המנין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה.
- 6.2. מנין חוקי באסיפה לפתיחת הדיון יתהווה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, בעל/י מניות המחזיקים ביחד או המייצגים לפחות 50% מזכויות ההצבעה בחברה ("מנין חוקי").
- 6.3. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה השעה ולאותו מקום, אלא אם ייקבע אחרת דירקטוריון החברה ("האסיפה הנדחית").
- 6.4. לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות, העבודה המקובלות ובתיאום מראש, בטלפון מס' 03-7215739, וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (ככל שתהיה).

בכבוד רב,

מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ

נחתם ע"י ערן גולן, מנכ"ל

ואורן שקדי, סמנכ"ל כספים ופיתוח עסקי פיננסי

נספח א'  
הצהרות כשירות

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר דורון שנידמן, נושא ת"ז מס' 022682140, מועמד לכהונת **דירקטור** של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ ("החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
6. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושקום כלכלי, התשע"ח-2018.
7. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
8. הנני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 9.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות 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;
  - 9.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 9.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
10. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה (ככל שאהיה זכאי) הובאו לידיעתי.
11. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת המונח בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.
12. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

13. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.

**דורון שנידמן**

חתימה

**9.5.2024**

תאריך

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר משה (מוקי) שנידמן, נושא ת"ז מס' 053906764, מועמד לכהונת **דירקטור** של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ ("החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
6. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושקום כלכלי, התשע"ח-2018.
7. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
8. הנני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 9.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות 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;
  - 9.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 9.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
10. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה (ככל שאהיה זכאי) הובאו לידיעתי.
11. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת המונח בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.
12. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדיון בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.



13. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר ידרש בהתאם להוראות הדין.

**משה (מוקי) שנידמן**

חתימה

**9.5.2024**

תאריך

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר יוסי קוצ'יק, נושא ת"ז מס' 051008035, מועמד לכהונת **דירקטור** של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ ("החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
6. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפורופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושקום כלכלי, התשע"ח-2018.
7. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
8. הנני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 9.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות 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;
  - 9.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 9.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
10. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה (ככל שאהיה זכאי) הובאו לידיעתי.
11. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדיון בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.

**יוסי קוצ'יק**

חתימה

**9.5.2024**

תאריך

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר בצלאל לבנה, נושא ת"ז מס' 052046349, מועמד לכהונת **דירקטור** של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ ("החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
6. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפורופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושקום כלכלי, התשע"ח-2018.
7. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
8. הנני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדיון בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 9.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות 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;
  - 9.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 9.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
10. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה (ככל שאהיה זכאי) הובאו לידיעתי.
11. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדיון בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.

**בצלאל לבנה**

חתימה

**9.5.2024**

תאריך

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר שמואל מאיר מסנברג, נושא ת"ז מס' 030233654, מועמד לכהונת **דירקטור** של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ ("החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 241 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה.
5. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.
6. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושקום כלכלי, התשע"ח-2018.
7. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52 לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
8. הנני כשיר לכהן כדירקטור בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
9. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 9.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות 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;
  - 9.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 9.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
10. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה (ככל שאהיה זכאי) הובאו לידיעתי.
11. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת המונח בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.
12. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידית וללא כל דיחוי.

13. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר ידרש בהתאם להוראות הדין.

שמואל מאיר מסנברג

חתימה

9.5.2024

תאריך

## הצהרת דירקטורית בלתי תלויה

אני הח"מ, יעל הרשקו מבורך, נושאת ת"ז מס' 040531915, מועמד לכהונה כדירקטורית בלתי תלויה של מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006 בע"מ ("החברה")), נותנת הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיפים 224ב ו-240ב(ב) עד 240ו(ו) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
2. הנני תושבת ישראל ומתגוררת בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני מאשרת בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, מפורטים בתקנה 26 בפרק ה' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2023, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
- עוד הנני לאשר, כי אין תפקידי או עיסוקי האחרים (ככל שקיימים) יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטורית בלתי תלויה בחברה.
5. הנני בגירה, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסולת דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפטרופסות, התשכ"ב-1962, לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
6. לא הטילה עליי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"א לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטורית בחברה ציבורית.
7. הנני כשירה לכהן כדירקטורית בחברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינוי ו/או כהונתי כדירקטורית בחברה.
8. ב-5 השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - 8.1. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;
  - 8.2. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
  - 8.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 9.1 ו-9.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראויה לשמש דירקטורית בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על 5 שנים מיום מתן פסק הדין.
9. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאית מאת החברה (ככל שאהיה זכאית) הובאו לידיעתי.
10. אינני קרובה של בעל השליטה וכן אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעלת השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו לו, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה, במועד המינוי או לתאגיד אחר. לעניין זה: "זיקה"- קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור ולמעט עניינים שאינם מהווים זיקה כאמור בתקנות 2-4 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006; "תאגיד אחר"- תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.



11. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 10 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, מעבידי, למי שאני כפופה לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעלת השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 10 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל (למעט קשרים זניחים), וכן לא קיבלתי כל תמורה מהחברה בניגוד להוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.
12. למיטב ידיעתי, איש מהדירקטורים בחברה אינו מכהן כדירקטור חיצוני או כדירקטור בלתי תלוי בחברה אחרת שבה אני מכהנת כדירקטורית.
13. איני חברת רשות ניירות ערך, עובדת שלה, חברת דירקטוריון בורסה בישראל או עובדת שלה.
14. הנני בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרת המונח בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005, ומשכך הנני בעלת יכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים. למען הסר ספק, מובהר, כי הצהרתי זו ניתנת גם כחברה בוועדה לבחינת הדוחות הכספיים, וזאת בהתאם להוראות תקנות החברות (הוראות ותנאים לעניין הליך אישור הדוחות הכספיים), התש"ע-2010.
15. הנני מצהירה ומתחייבת בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטורית בלתי תלויה בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.
16. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כמו כן, ידוע לי והנני מאשרת, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.

יעל הרשקו מבורך

חתימה

12.5.2024

תאריך

נספח ב'

מדיניות התגמול המתוקנת, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת

מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ

("החברה")

# מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

מחודש אוגוסט 2020

כפי שתוקנה בחודש פברואר 2021

וכפי שתוקנה בחודש מאי יוני 2024

## תוכן עניינים

1. הגדרות
2. מטרת מדיניות התגמול של נושאי המשרה
3. מבנה ארגוני של החברה
4. תפקידה של ועדת התגמול
5. מדיניות התגמול של נושאי המשרה
  - 5.1 כללי
  - 5.2 יחס שכר
  - 5.3 רכיבים קבועים
  - 5.4 רכיבים משתנים
  - 5.5 תנאי סיום העסקה ופרישה
  - 5.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה
  - 5.7 שינויים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה והקלה לגבי אישור שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל
  - 5.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים
6. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות

יודגש, כי מדיניות תגמול זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא כל זכות מוקנית לנושא משרה בחברה מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ואין לראות בה כמצג או התחייבות כלשהי של החברה כלפי נושאי המשרה. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו אשר ייקבעו לגבי נושא משרה באופן ספציפי ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים והכל בהתאם להוראות הדין כפי שיהיו מעת לעת.

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על-ידי החברה ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה. מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסת לגברים ונשים כאחד.

## 1. הגדרות

"החברה"

מימון ישיר מקבוצת ישיר (2006) בע"מ;

"חוק החברות":

חוק החברות, תשנ"ט – 1999;

"מדד":

מדד המחירים הידוע בשם "מדד המחירים לצרכן" הכולל ירקות ופירות והמפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ולמחקר כלכלי, וכולל אותו מדד אף אם יפורסם על ידי גוף או מוסד רשמי אחר שיבוא במקומו, בין אם יהיה בנוי על אותם הנתונים שעליהם בנוי המדד הקיים ובין אם לאו. אם יבוא במקומו מדד אחר שיפורסם על ידי גוף או מוסד כאמור, ואותו גוף או מוסד לא קבע את היחס שבינו לבין המדד המוחלף, יקבע היחס כאמור על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובמקרה ואותו יחס לא יקבע כאמור, אזי יקבע דירקטוריון החברה בהתייעצות עם מומחים כלכליים שיבחרו על ידו, את היחס שבין המדד האחר למדד המוחלף;

"מנכ"ל":

מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120 לחוק החברות;

"נושא משרה":

מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי;

"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה":

עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

"שכר בסיס":

שכר חודשי קבוע (ברוטו) בגינו מבוצעות הפרשות סוציאליות על ידי המעביד. למניעת ספק מובהר כי השכר החודשי הקבוע אינו כולל תנאים נלווים והטבות כלליות, ככל שניתנים.

"עלות שכר":

עלות העסקת נושא המשרה, לרבות תנאים נלווים ונוספים כמפורט בסעיפים 5.3.3 ו-5.3.4 והפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לנושא המשרה אך ללא מס שכר. במסמך זה, עלות השכר מחושבת כמכפלה של 1.4 בשכר הבסיס.

**"רווח שנתי":**

הרווח הכולל השנתי של החברה המיוחס לבעלי המניות, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים. בחישוב הרווח האמור ייכללו רווח או הפסד הנובעים מעסקאות המביאות לשינוי בשיעור ההחזקה בחברות מאוחדות ואשר על פי תקני דיווח בינ"ל מוצגים ישירות במסגרת הדוח על השינויים בהון (במסגרת שינוי ביתרת העודפים) שלא דרך הרווח הכולל;

**"הרווח השנתי העודף":**

הרווח השנתי בנטרול הפרשות למענקים נטו אחרי מס בגין אותה שנה, בניכוי שיעור קבוע מההון העצמי של החברה;

**"תקנות הגמול":**

תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), תש"ס – 2000;

**"הבורסה"**

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ;  
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס – 2000;

**"הון עצמי"**

ההון העצמי בתחילת השנה הקלנדרית בצירוף ההון שגייסה החברה במהלך אותה שנה ו/או הפחתתו (לרבות בגין חלוקת דיבידנד), כשהוא מוכפל בחלקה היחסי של התקופה - ממועד השינוי ועד לסוף אותה שנה קלנדרית מתוך 12 חודשי השנה הקלנדרית;

**"תשואה על ההון"**

הרווח השנתי בנטרול הפרשות למענקים נטו אחרי מס בגין אותה שנה חלקי ההון העצמי של החברה.

יצוין, כי כל מונח שאינו מוגדר לעיל, משמעותו תהא כפי הגדרתו בחוק החברות, ככל שהוא מוגדר בו.

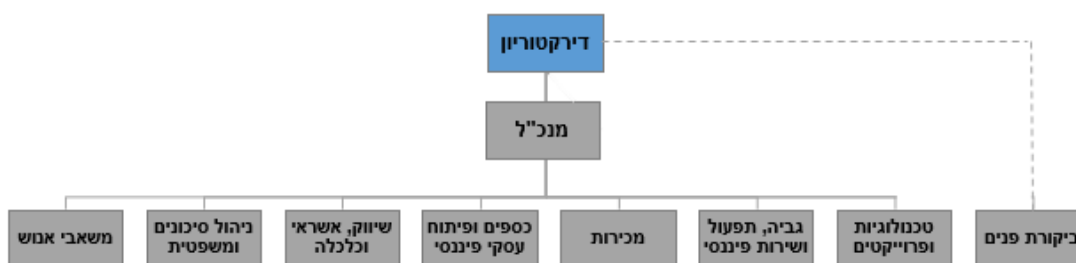
## 2. מטרת מדיניות התגמול של נושאי המשרה

החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה העסקיים, תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט מנהליה הבכירים, והכל בהתאם להוראות חוק החברות.

להערכת דירקטוריון החברה, מדיניות תגמול זו כמפורט להלן כוללת מנגנון המעודד את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, לשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

## 3. מבנה ארגוני של החברה

לשם הנוחות, להלן המבנה הארגוני של החברה:



## 4. תפקידה של ועדת התגמול

תפקידה של ועדת התגמול הינם כקבוע בחוק החברות. ועדת התגמול תבחן מעת לעת את מדיניות התגמול, ותמליץ לדירקטוריון החברה, בהתאם לנדרש בהוראות הדין, על מדיניות תגמול מעודכנת.

## 5. מדיניות התגמול של נושאי המשרה

### 5.1. כללי

להלן פרמטרים ושיקולים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר נשקלו על ידי דירקטוריון החברה ואשר עשויים להישקל בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה עצמם, בהתאם למדיניות התגמול:

- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, ליציבותה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.



- הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישורו, הידע שלו ו/או מומחיות ייחודית.
- גודל החברה אופי פעילותה והישגיה.
- מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של יתר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת ולעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

לכל הסכומים הנקובים במדיניות תגמול זו יתווסף מע"מ כדין, ככל שרלוונטי.

## 5.2 יחס שכר

להלן יובא היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה החציונית והממוצעת של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן<sup>4</sup>:

יחס לעלות השכר הממוצעת של יתר עובדי החברה	יחס לעלות השכר החציונית של יתר עובדי החברה	דרג
15.4	17.8	מנכ"ל החברה
5.7	6.6	נושא משרה שאינו דירקטור (ממוצע)

לדעת הדירקטוריון אין ביחסים כאמור כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה.

## 5.3 רכיבים קבועים (שכר בסיס + תנאים נלווים)

### 5.3.1 מטרה

הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים ראויים ואיכותיים. שכר קבוע / דמי ניהול משקפים הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה.

<sup>4</sup> נתוני עלות השכר של נושאי המשרה ועובדי החברה מחושבים לפי עלות שכר ומענקים בשנת 2019, בתוספת תגמול הוני שנרשם בשנת 2019 ומענקים שוטפים ונדחים ששולמו בפועל בשנת 2019. היחסים האמורים מחושבים לפי היקפי המשרה של נושאי המשרה והעובדים בפועל וביחס לעובדים שעבדו במהלך מלוא השנה בלבד. החישוב בוצע על בסיס שנת 2019, עקב כך שנתוני 2020 הינם נמוכים מהותית מהממוצע הרב שנתי לאור הפגיעה בתוצאות החברה לאור משבר הקורונה.

רמת השכר של נושא המשרה תיקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו בסעיף 5.1 לעיל (כולם או חלקם, לפי העניין) ותביא לידי ביטוי את כישוריו (כולל: השכלתו, ניסיונו המקצועי, תחומי מומחיותו וכדומה) של נושא המשרה המיועד ומידת התאמתו לדרישות התפקיד אותו הוא מיועד למלא, מעמדו ותפקידו המיועד, אחריותו, תוך התייחסות להסכמי שכר קודמים עימו, ככל שהיו. רמת השכר תביא לידי ביטוי גם את הצורך לגייס ולשמר בתפקידים הבכירים של החברה נושאי משרה מיומנים ומנוסים ברמה גבוהה.

תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה יהיו כפופים לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה על-פי הדין.

### 5.3.2. שכר בסיס<sup>5</sup>

תקרות שכר הבסיס החודשי בחברה למשרה מלאה הינם:

- יו"ר הדירקטוריון – [95-107-95](#) אש"ח לחודש
- מנכ"ל – [91-102-91](#) אש"ח
- סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל – [73-82-73](#) אש"ח
- סמנכ"ל/מנהל בכיר – [70-79-70](#) אש"ח

יובהר כי שכר הבסיס מתייחס למשרה מלאה ובמקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, תקרת שכר הבסיס תחושב באופן לינארי בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. לעמדת החברה, העסקה של נושא משרה בהיקף משרה חלקי אינה מהווה חריגה ממדיניות מהתגמול.

[סכומי תקרות השכר האמורים לעיל בסעיף זה, למעט ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמעט ביחס למנכ"ל, צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש מאי-2024](#) [אוגוסט 2020](#).

### 5.3.3. תנאים נלווים

נושאי המשרה המועסקים במסגרת הסכם העסקה (היינו לא מספקים שירותי ניהול במסגרת הסכם ניהול עם חברה בבעלותם) יהיו זכאים לתנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה כגון, הפרשות לקופת גמל/פנסיה/ביטוח מנהלים בגין תגמולים ופיצויים, אשר לא תפחתנה מן הפרשות שנקבעו בדין, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, חופשה, מחלה ודמי הבראה.

יובהר, כי עבור נושאי משרה המכהנים בהתאם להסכם ניהול עם חברה בבעלותם, לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד עם החברה וכן הללו לא יהיו זכאים לתנאים נלווים בסעיף זה, מאחר ואלו מגולמים בדמי הניהול כאמור.

<sup>5</sup> במקרה של תשלום בדמי ניהול, התקרות הקובעות יהיו הסכומים המצוינים כתקרות שכר הבסיס כפול מקדם 1.4.

#### 5.3.4. תנאים נוספים

תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בין המכהנים בחברה מכוח הסכם ניהול ובין המועסקים כשכירים בחברה, עשויים לכלול הטבות נוספות, לרבות, רכב והוצאות רכב כמקובל לנושאי משרה בדרגתם, גילום רכב וטלפון, גילום קה"ש מעל תקרת הפטור ממס, משכורת י"ג, הוצאות טלפון וטלפון סלולארי (לרבות החזר הוצאות נסיעות), שי לחגים, סקר רפואי וכו'. כמו כן, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להחזר הוצאות אירוח ואש"ל במסגרת תפקידם בהתאם לנהלי החברה.

#### 5.3.5. מענק חתימה

במקרים מיוחדים ניתן יהיה להעניק לנושא משרה חדש מענק חתימה בהיקף של עד 6 חודשי עלות שכר/דמי ניהול (בנפרד ממענקים אחרים המפורטים במדיניות זו). יובהר, כי נושא המשרה ישיב לחברה מענק חתימה שניתן לו במידה והוא עזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback).

#### 5.4. רכיבים משתנים

##### מטרה

מרכיבי התגמול המשתנה נועדו להשיג מספר מטרות:

- קישור בין ביצועי החברה וביצועי נושאי המשרה לגובה התגמול.
- התניית חלק מהתגמול לנושאי המשרה בהשגת יעדים עסקיים אשר בראייה ארוכת טווח, ישיאו ערך מירבי לבעלי המניות של החברה.
- יצירת הלימה בין האינטרס של בעלי המניות לאינטרס של נושאי המשרה.
- שימור נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן.
- הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה לאורך זמן.

#### 5.4.1. מענק שנתי

נושאי המשרה (למעט דירקטורים) יהיו זכאים להשתתף בתכנית מענקים שנתית אשר עקרוניתה יובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון מראש לאותה שנה וככל האפשר סמוך לאישור תוכנית העבודה/התקציב של החברה.

##### 5.4.1.1. תנאי סף

בשנה בה התשואה להון תהיה נמוכה מ- 10%, לא יחולקו מענקים שנתיים. יובהר למניעת ספק, כי במקרה של אי עמידה בתנאי הסף כאמור לא ישולם כלל מענק שנתי כאמור בסעיף זה לנושאי המשרה באותה שנה, וזאת גם במקרה שנושאי המשרה עמדו ביתר היעדים במדדים שנקבעו להם (ככל שייקבעו).

#### 5.4.1.2. מענק שנתי לנושאי משרה (למעט מנכ"ל)

המענק יחושב בהתאם לעמידה במדדים שייקבעו ע"י המנכ"ל ויאושרו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון, ברמת החברה וברמה האישית ויכול שיכללו הערכת מנכ"ל.

- מדדי חברה - בכל שנה יקבע מנכ"ל (בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור לעיל) החברה את המדדים, היעדים ואת משקלם לתכנית המענקים בהתאם לתכנית העסקית של החברה כגון: רווח שנתי, רווח שנתי עודף, תשואה על ההון.<sup>6</sup> משקל מדדי החברה בחישוב המענק יהיה לפחות 50%.
- מדדים אישיים- בכל שנה יכול שייקבעו מדדי ביצוע עיקריים ואופן העמידה בהם לכל נושא משרה על-ידי המנכ"ל, בהתאם לתפקיד אותו ממלא נושא המשרה ולתוכנית העבודה של החברה. כמו כן, ייקבע משקל לכל מדד.
- הערכת מנכ"ל – תכנית המענקים יכולה לכלול הערכת מנכ"ל של ביצועי נושא משרה במדדים איכותיים שעשויים להיות לא מדידים אך משקפים את ביצועיו ותרומתו של נושא המשרה, כגון, תפקוד ניהולי, תרומת נושא המשרה לפרויקט מסוים ולפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריותו הישירה וכד'.
- **אופן חישוב המענק**

המענק בגין עמידה במדדי חברה יחושב בהתאם לאחת מהשיטות הבאות:

א. המענק לכל אחד מנושאי המשרה ייקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים בכל אחד מהמדדים שייקבעו לשנה עבורה משולם המענק. לכל מדד ייקבעו בכל שנה 3 נקודות:

- סף ביצועים תחתון - ביצוע שמתחתיו לא ישולם כלל מענק למדד.
- יעד- ביצוע המזכה ב- 100% ממענק המטרה למדד.
- רף ביצועים עליון- ביצוע שממנו והלאה ישולם המענק המקסימלי למדד.

החישוב בין כל שתי נקודות יבוצע באופן לינארי.

<sup>6</sup> רווחי שערך/רווחים חד פעמיים- יובהר כי לעמדת דירקטוריון החברה, אין להחריג מהרווח השנתי העודף לצרכי חישוב המענק רווחים הנובעים מאירועים חד פעמיים ו/או רווחים הנובעים מהערכה מחדש של נכסים.

ב. נושא המשרה יהא זכאי למענק שנתי מדיד בשיעור מרבי שייקבע על-ידי ועדת התגמול מהרווח השנתי העודף ועד לתקרות המענק המצוינות בסעיף 5.4.1.7 להלן. לעניין זה, לצורך הגדרת הרווח השנתי העודף, השיעור הקבוע מההון העצמי לא יפחת מ- 10%.

5.4.1.3. על אף האמור בסעיף 5.4.1.2 לעיל, מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להעניק לנושאי המשרה (שאינם מנכ"ל, יו"ר או דירקטורים) את כל או חלק מהמענק בדרך של מענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים.

#### 5.4.1.4. מענק לסמנכ"ל המכירות

בנוסף למענק השנתי המתואר בסעיפים 5.4.1.2-5.4.1.3 לעיל, התגמול המשתנה של סמנכ"ל המכירות יכול לכלול רכיב מענק חודשי, רבעוני או שנתי המקושר ישירות להיקף העמדת ושיווק הלוואות ע"י החברה. גובה המענק ייקבע בהתאם לביצועים שיוגדרו כנגזרת מתוכנית העבודה. יובהר, כי סך המענקים לסמנכ"ל המכירות (שנתי + מענק חודשי המקושר למכירות) לא יעלה על תקרת המענק השנתי המוגדרות בסעיף 5.4.1.7 להלן.

#### 5.4.1.5. מענק שנתי למנכ"ל

המנכ"ל זכאי למענק שנתי מדיד בגובה של עד 5% מהרווח השנתי העודף ועד לתקרת המענק המצוינת בסעיף 5.4.1.7 להלן. הרווח השנתי העודף בסעיף זה יחושב בנטרול עלות שווי הטבה לחברה בגין אופציות למנהלים ולעובדים, בניכוי המס שמתייחס (ככל שקיים). לעניין זה, לצורך הגדרת הרווח השנתי העודף, השיעור הקבוע מההון העצמי לא יפחת מ- 10%.

בנוסף, מודל המענק למנכ"ל יכול שיכלול מענק בשיקול דעת שיאושר ע"י האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף לכך שמענק זה לא יעלה בשנה קלנדארית על 3 חודשי שכר בסיס של המנכ"ל.

#### 5.4.1.6. מענק נדחה

בהתאם למנגנון המענק הנדחה, נושא המשרה יקבל 80% מהמענק השנתי בסמוך לאחר פרסום הדוח התקופתי לשנה הקודמת, ואילו יתרת המענק השנתי תדחה ותשולם כדלקמן, וזאת רק במקרה שביצועי החברה בשנים אלו יעמדו ביעדי מינימום שהחברה תקבע לטווח הארוך, כדלהלן:

א. תנאי הסף למתן מענק נדחה הוא שיעור תשואה על ההון של 10% ("תשואת הסף"). בתום כל אחת משתי השנים השוטפות שלאחר מועד המענק השנתי תבחן עמידתה של החברה בתשואת הסף.

ב. אם החברה עמדה בתשואת הסף בגין השנה הקלנדרית הרלוונטית, ישולם לנושא המשרה החלק היחסי של המענק הנדחה, המהווה מחצית מהמענק הנדחה (10% מהמענק השנתי בכללותו) ("חלק א' של המענק הנדחה");

ג. אם החברה לא עמדה בתשואת הסף בגין השנה הרלוונטית, יועבר חלק א' של המענק הנדחה לשנה השוטפת השנייה.

ד. בשנה השוטפת השנייה, תערך הבחינה האמורה בסעיף 3ב' לעיל ביחס למענק הנדחה בגין השנה השנייה המהווה מחצית מהמענק הנדחה (10% מהמענק השנתי בכללותו) ("חלק ב' של המענק הנדחה"), באופן בו אם החברה עמדה בתשואת הסף בגין השנה השנייה, ישולם לנושא המשרה חלק ב' של המענק הנדחה.

כמו כן, אם תשואת הסף הממוצעת בשתי השנים יחד עלתה על תשואת הסף, ישולם אף חלק א' של המענק הנדחה.

#### 5.4.1.7. תקרת המענק השנתי עבור 100% משרה

- מנכ"ל – 2,500 אש"ח.
- סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל – 1,0001,1241,000 אש"ח.
- סמנכ"ל/מנהל בכיר – 9001,011900 אש"ח.

יובהר כי תקרת המענק מתייחסת למשרה מלאה ובמקרה של שינוי בהיקף המשרה, תקרת המענק תחושב באופן לינארי ביחס להיקף המשרה.

סך המענקים השנתיים אשר יחולקו לכל נושאי המשרה בחברה (מנכ"ל, משנה למנכ"ל וסמנכ"לים) בגין שנת המענק (כולל חלק המענק הנדחה) לא יעלה על תקרה של 11% מסך הרווח השנתי.

[סכומי תקרות המענק לעיל בסעיף זה צמודים לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בחודש מאי 2024 – אוגוסט 2020, למעט ביחס לתקרת המענק השנתי של המנכ"ל.](#)

#### 5.4.2. מענק מיוחד

5.4.2.1. האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק מיוחד ("המענק המיוחד") בשל תרומה מיוחדת של נושא המשרה לפעילות החברה. המענק המיוחד ביחד עם מענק אחר בשיקול דעת במסגרת המענק השנתי לא יעלו בשנה קלנדארית על 3 חודשי שכר בסיס כפוף לכך שסך המענקים שיקבל כל נושא משרה בגין שנה קלנדארית (בין מענק מיוחד ובין מענק שנתי, ככל שיהיה זכאי לו) לא יעלה על תקרת המענק השנתי (כמפורט בסעיף 5.4.1.7). יובהר, כי המענק המיוחד הינו מענק אחר ונפרד מהמענק השנתי

האמור בסעיף 5.4.1 לעיל, ובכלל זה איננו כפוף לתנאי הסף לקבלת המענק השנתי, אך כפוף לתקרה הכוללת של מענק כאמור לעיל.

5.4.2.2. בנוסף, האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים להעניק מענק בגין אירוע מיוחד כגון, שינוי מבני, הנפקה, העברת שליטה לכל אחד מנושאי המשרה, בשל תרומה מיוחדת של נושאי המשרה לפעילות זו. תדירות מענק זה תוגבל לאחת ל-3 שנים ובכל מקרה, מענק זה לא יעלה על 3 חודשי שכר בסיס של נושא המשרה. יובהר כי מענק זה אינו כפוף לתקרת המענק השנתי (כמפורט בסעיף 5.4.1.7).

5.4.3. יובהר, כי סך המענק בשיקול דעת המפורט בסיפא של סעיף 5.4.1.5 יחד עם סך המענק המיוחד המפורט בסעיפים 5.4.2.1 ו- 5.4.2.2 ככל שיוענקו למנכ"ל החברה, לא יעלו במצטבר בשנה קלנדארית על 3 חודשי שכר בסיס.

5.4.4. הדירקטוריון יהיה רשאי להפחית את המענק השנתי של נושא משרה, במקרים חריגים בלבד, ומטעמים שינומקו על ידו ובהתחשב בין היתר, בהתנהלותו והתנהגותו של נושא המשרה, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המאקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיה סבור שרלוונטיים לעניין זה. כמו כן, לדירקטוריון תהא סמכות להפחית את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של הפרות חובות אמון, הפרת הסכם התקשרות או פיטורין מחמת סיבה<sup>7</sup>.

5.4.5. נושא משרה חדש/נושא משרה שסיים העסקתו בחברה- נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יכול שיהיה זכאי למענק השנתי, באישור האורגנים המוסמכים של החברה באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה, ובלבד שעבד באותה שנה לפחות 6 חודשים. למען הסר ספק, תנאי זה אינו חל על המענק המיוחד. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה) אם עבד בפועל באותה שנה לפחות 8 חודשים, אך ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק (עד כולו).

5.4.6. השבת תגמול משתנה - נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של עד שלוש שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים כאמור. גובה הסכומים אותם ישיב נושא המשרה ייקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים

<sup>7</sup> "סיבה" פירושה כל אחד מאלה: (א) הרשעה בעבירה שיש עמה קלון או כזו המשפיעה על החברה ו/או על חברות קשורות; (ב) סירוב של הניצע לקיים הוראה סבירה של הממונים עליו, לרבות הדירקטוריון, המנכ"ל והמנהל הישיר של הניצע, בקשר עם עסקי החברה ו/או עם עסקי חברות קשורות, אשר ניתנת הייתה לביצוע על פי דין; (ג) מעילה בכספי החברה ו/או בכספי חברות קשורות; (ד) הפרת חובת אמונים כלפי החברה ו/או כלפי חברות קשורות, לרבות גילוי מידע סודי בנוגע לחברה ו/או לחברות קשורות; (ה) כל מעשה או מחדל (למעט התנהגות בתום לב) אשר לדעתו של הדירקטוריון מזיקים באופן משמעותי לחברה ו/או לחברות קשורות; (ו) פיטורין בנסיבות בהן אין הניצע זכאי לפיצויי פיטורין כאמור בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.

המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, תוך שקלול הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא המשרה או ששולמו על ידו (להלן: "סכום ההשבה").

החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה). מכל מקום, ועדת התגמול תחליט על אופן יישום מנגנון ההשבה בהתאם לשיקול דעתה תוך התחשבות בנסיבות המקרה הספציפי.

מובהר בזאת, כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

#### 5.4.7. תגמול הוני<sup>8</sup>

5.4.7.1. תגמול הוני המבוסס על ביצועי מניות החברה או ביצועים עסקיים המיועד בכדי לחזק את הקשר בין האינטרס של נושא המשרה לאינטרס של בעלי המניות בחברה ולקשור את תגמול נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח וככלי לשימור מנהלים.

5.4.7.2. החברה שומרת לעצמה את הזכות להקצות לנושאי המשרה בה שאינם נמנים על בעלי השליטה וקרוביהם ואינם דירקטורים בה, ניירות ערך של החברה, לרבות מניות, אופציות וכתבי אופציה, וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות תכנית פאנטום), בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ותאומצנה מעת לעת ובכפוף לכל דין רלוונטי.

5.4.7.3. במידה שהחברה תעניק תגמול מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרות המתוארות להלן. תקרת ההטבה לשנת הבשלה במועד אישור הדירקטוריון על הענקתה בחישוב 'קו ישר' של ההטבה<sup>9</sup>, תהיה:

א. מנכ"ל- עד 200% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).

ב. סמנכ"ל כספים/משנה למנכ"ל- עד 75% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).

ג. סמנכ"ל/מנהל בכיר- עד 40% מעלות השכר השנתית של הרכיבים הקבועים (כולל תנאים נלווים).

תוך ששווי ההטבה בעת אישור הדירקטוריון על ההקצאה ייקבע על פי מודל כלכלי מוכר לחישוב ההטבה.

<sup>8</sup> יובהר כי הקצאת ניירות ערך על ידי החברה, תבוצע בכפוף לאישור הבורסה ולעמידה בתנאים הקבועים בתקנון הבורסה וההנחיות על פיו ולהוראות הדין

<sup>9</sup> שווי שנתי- חישוב השווי במועד הענקתה מחולק במספר שנות ההבשלה. במקרה של הענקת אופציות פאנטום, התקרות המצוינות בסעיף זה יוכפלו.



- 5.4.7.4. מחיר המימוש של אופציות לא יפחת מהגבוה מבין (א) מחיר ממוצע של מניית החברה בבורסה ב-30 הימים ממועד אישור הדירקטוריון על ההענקה בתוספת 5%; (ב) מחיר המניה ביום אישור הדירקטוריון בתוספת 5%, ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הקבוע בתקנון הבורסה וההנחיות על פיו.
- 5.4.7.5. החברה תשקול במועד הענקת התגמול ההוני האמור, קביעת תקרה להטבה בגין תגמול הוני המסולק במניות גם בעת המימוש.
- 5.4.7.6. תקופת ההבשלה של יחידות התגמול ההוני לא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא היחידות, כאשר מלוא היחידות עשויות להיות מחולקות למנות אשר יבשילו על פני אותן שלוש שנים (או תקופה ארוכה יותר).
- 5.4.7.7. יובהר, כי תנאי האופציות עשויים לכלול התאמות מקובלות למחיר המימוש ו/או לכמות האופציות. בנוסף תנאי האופציות יכול ויכללו מנגנון מימוש נטו (Cashless Exercise).
- 5.4.7.8. תנאי האופציות עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה במקרה של שינוי שליטה בחברה או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות. כמו כן, תנאי האופציות עשויים לכלול מנגנון של אקסלרציה, מלאה או חלקית, במקרה של סיום יחסי עבודה/מתן שירותים שלא בגין "סיבה".
- 5.4.7.9. תקופת מימוש האופציות לא תעלה על 6 שנים ממועד הענקת האופציות.

## 5.5. תנאי סיום העסקה ופרישה

### 5.5.1. פיצויי פיטורים

במקרה של התפטרות, יהא זכאי נושא משרה שכיר לקבל את סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורים שהופקד עבורו, ובמקרה של פיטורים יהא זכאי, בכפוף לשיקול דעת והחלטתם של ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, לגבוה מבין סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורים או הפיצויים הקבועים על פי דין.

נושא משרה המספק שירותי ניהול באמצעות הסכם ניהול לא יהיה זכאי לאמור מאחר ולא מתקיימים עמו יחסי עובד-מעביד.

### 5.5.2. הודעה מוקדמת

תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין תיקבע באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על:

- 3 חודשים בוותק של עד 3 שנים
- 6 חודשים בוותק של 3 שנים ומעלה.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש ע"י החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. יובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים, שצוינו לעיל והכל בהתאם להסכם עמו. עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ישולמו גם המענקים להם זכאי נושא המשרה, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל.

### 5.5.3. מענק פרישה

לאורגנים המוסמכים תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה שפורש, לאחר בחינת תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה בתקופת העסקתו וביצועי החברה באותה תקופה ובלבד ש:

- במהלך תקופת העסקתו תרם, תרומה מהותית לקידום עסקי החברה.
- עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין על-פי הדין או ההסכם.

תקרת מענק הפרישה במונחי עלות שכר קבוע לנושא משרה שעבד לפחות 5 שנים בחברה:

- מנכ"ל - עד 6 חודשים

- כל נושא משרה אחר – עד 3 חודשים

תקרת מענק הפרישה לנושא משרה שעבד מעל 8 שנים בחברה:

- מנכ"ל – עד 9 חודשים

- כל נושא משרה אחר – עד 5 חודשים

יובהר, כי סך התשלומים (במצטבר) לנושא משרה בגין סעיפים 5.5.2 ו-5.5.3 לעיל (קרי- הודעה מוקדמת ומענק פרישה), לא יעלה על סך מזומן השווה ל-9 חודשי עלות שכר קבוע/ דמי ניהול (ללא התחשבות במענקים ותגמול הוני).

### 5.6. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

5.6.1. בהתאם למדיניות זו, סך התגמול המשתנה לשנה עבור כל אחד מהדרגים לא יעלה על:

- יו"ר דירקטוריון – 55%

- מנכ"ל – 80%

- סמנכ"ל/מנהל בכיר – 70%

מסך חבילת התגמול, כאשר הרכיב הקבוע כולל את עלות השכר והתנאים הנלווים והרכיב המשתנה כולל את תקרת המענק השנתי והתגמול ההוני השנתי כאמור בסעיף 5.5.7.3 (אופציות או מניות חסומות/יחידות מניות חסומות (שתלויות או אינן תלויות בביצועים)).

**שינויים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה והקלה לגבי אישור שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל**

יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול, למעט שינוי לא מהותי, לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר או שינוי בתגמול ההוני הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין וכן ייבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים במדיניות התגמול וכן בהתאם לתקרות שנקבעו.

**על אף האמור במדיניות תגמול זו לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו.**

לעניין זה, שינוי שנתי בשכר הקבוע ו/או בתנאים הנלווים של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל עד תקרה של 5% בשנה (ולא יותר מ-15% לאורך תקופת מדיניות התגמול) ביחס לחבילת התגמול שאושרה, ייחשב שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, ויהיה טעון את אישור מנכ"ל החברה בלבד, הכל בכפוף לתקרות הקבועות במדיניות תגמול זו.

**תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים**

5.8.1. גמולם של הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים הבלתי תלויים בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול.

5.8.2. גמולם של דירקטורים שאינם חיצוניים או בלתי תלויים יכול שיקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול, אולם יכול שהללו יכהנו בלא שיקבלו גמול כלל. כמו כן, החברה רשאית לשלם לדירקטורים האמורים החזר הוצאות בגין השתתפות בישיבות האורגניים המוסמכים של החברה, לרבות החזר הוצאות טיסה.

5.8.3. החברה תהא רשאית לשלם לדירקטורים רגילים (היינו, שאינם דירקטורים חיצוניים ואינם דירקטורים בלתי תלויים) שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה תגמול נוסף מעבר לאמור בסעיף 5.8.2 לעיל, וזאת ככל שסך התגמול השנתי כאמור בסעיף זה אשר ישולם לאותו דירקטור כאמור לא יעלה על סך של 300,000 ש"ח (לא כולל מע"מ), והכל בכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

5.8.4. הדירקטורים יהיו זכאים לקבל התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות כמפורט בסעיף 6 להלן.

## 6. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות

6.1. נושאי המשרה יכוסו בפוליסת ביטוח אחריות, כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך") ותקנון החברה. החברה רשאית להתקשר בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או הנמנים עימם, וזאת על בסיס עיקרי ההתקשרות כמפורט להלן:

6.1.1. גבול אחריות המבטח במסגרת כל פוליסת ביטוח כאמור לא יעלה על סך של \$40,000,000, בגין תביעה אחת ובמצטבר על פי הפוליסה וכן הוצאות משפטיות סבירות עד 20% נוספים על סכום הביטוח, אלא אם ניתן לרכוש גבול אחריות גבוה יותר בדמי ביטוח אשר תואמים את תנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

6.1.2. תנאי פוליסת הביטוח יהיו זהים לכל הדירקטורים, לרבות דירקטורים הנמנים על בעלי השליטה או קרוביהם, ככל שיכהנו באותה עת.

6.1.3. החברה תהיה רשאית בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר. התנאים הספציפיים של פוליסת הביטוח, לרבות דמי הביטוח השנתיים, סכומי ההשתתפות העצמית וגבול אחריות המבטח, יאושרו על ידי ועדת התגמול, והכל בכפוף לעיקרי ההתקשרות המפורטים לעיל, ובשים לב לתנאים שישררו בשוק הביטוח במועד שינוי ההתקשרות, ובלבד שוועדת התגמול תאשר כי ההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

6.2. נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי כמקובל בחברה ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ותקנון החברה.

6.3. נושאי משרה יהיו זכאים לקבל כתב פטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש ובדיעבד נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי, למעט אם נושא המשרה לא ידע על העניין האישי של נושא משרה אחר, או ידע על העניין ופעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה.