

# אוטומקס מוטורס בע"מ

(להלן: "החברה")

18 בפברואר 2024

לכבוד:

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

באמצעות מגנ"א

באמצעות מגנ"א

א.ג.נ.,

הנדון: דוח מיידי על פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), תשס"א – 2001, ותקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970, בדבר כינוס אסיפה

## כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות"), לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל השליטה בה), תשס"א-2001 (להלן: "תקנות בעל שליטה"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ולתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תיערך ביום א', 24 במרץ 2024, בשעה 15:00, במשרד עורכי הדין ליפא מאיר ושות', ברחוב וייצמן 2 (מגדל אמות השקעות, קומה 21), תל-אביב.

### 1. סדר יומה של האסיפה וההחלטות המוצעות:

1.1. אישור הארכת תוקף הסכם שירותים בין החברה לבין חיים לוי – טרייד אין בע"מ, חברה  
בבעלות מר דניאל לוי, בנוגע להענקת שירותי מנכ"ל לתקופה בת שלוש שנים נוספות

#### 1.1.1. רקע

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, את התקשרותה של החברה בהסכם שירותים עם חיים לוי – טרייד בע"מ (להלן: "חיים לוי טרייד אין"), חברה בבעלותו המלאה (100%) של מר דניאל לוי, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, במסגרתו מספקת חיים לוי טרייד אין לחברה, באמצעות דניאל לוי, שירותי מנכ"ל (להלן: "הסכם הניהול").

ההתקשרות עם חיים לוי טרייד אין כמפורט לעיל, נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג בין החברה לבין גלובל אוטו מקס בע"מ (להלן בהתאמה: "גלובל אוטומקס" ו-"עסקת המיזוג").

#### 1.1.2. תיאור עיקרי תנאי הסכם הניהול<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> לתנאי הסכם הניהול המלאים עם חיים לוי טרייד אין, ראו סעיף 1 לתקנה 21 לפרק ד' – פרטים נוספים על התאגיד, לדוח התקופתי של החברה לשנת 2022, כפי שפורסם ביום 2 באפריל 2023, מס' אסמכתא: 2023-01-032965 (להלן: "דוח שנתי 2022").

א. תגמול חודשי קבוע: על-פי הסכם הניהול, חיים לוי טרייד אין מספקת לחברה, באמצעות דניאל לוי, שירותי מנכ"לות בהיקף של 100% משרה בתמורה לסך של 50 אלפי ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ כדין. מר לוי רשאי להעניק שירותי דירקטור ו/או שירותי יעוץ לגורמים/גופים נוספים ושלא יבואו על חשבון מתן השירותים לחברה, בהיקף של עד 20 שעות חודשיות.

ב. רכב: מר לוי זכאי לרכב צמוד מדרגה 6. החברה נושאת בכל עלות או הוצאה הכרוכות בשימוש ברכב, שווי השימוש ברכב מגולם ומשולם על ידי החברה.

ג. נלווים והחזר הוצאות: החברה מעמידה לרשותו של מר לוי מחשב נייד וטלפון סלולרי לצורכי עבודתו, ונושאת בהוצאות שמוציא במסגרת תפקידו, בכפוף לאישורה מראש ובכתב של החברה. למועד הדוח לא נקבעה תקרה להחזר הוצאות כאמור.

ד. תגמול הונני - במסגרת עסקת המיזוג הוקצו למר לוי 8,888,565 אופציות לרכישת עד 1,777,713 מניות רגילות של החברה, מהוות למועד זה 1.47% מההון המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא.

ה. מענק שנתי – מר לוי עשוי להיות זכאי למענק שנתי בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה. יובהר כי למועד דוח זה, לא נקבעו יעדים מדידים למענק שנתי למר לוי.

ו. ביטוח, פטור ושיפוי - בגין כהונתו, זכאי מר לוי להיכלל בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה ולקבלת כתב פטור ושיפוי, כמקובל לגבי נושאי המשרה בחברה, בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

ביום 18 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום ביום 13 בפברואר 2024, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על-פי דוח זה, את הארכת הסכם הניהול עם חיים לוי טרייד אין לתקופה בת 3 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאי הסכם הניהול.

תנאי הסכם הניהול תואמים הן את הוראות מדיניות התגמול הנוכחית של החברה והן את הוראות מדיניות התגמול המעודכנת (כהגדרתה להלן).

לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 1")**: "לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין חיים לוי טרייד אין בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנכ"ל לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח הזימון."

1.2 אישור הארכת תוקף הסכם שירותים בין החברה לבין ע. ינון (2015) בע"מ, חברה בבעלות מר ינון עמית, בנוגע להענקת שירותי מנהל עסקים ראשי לתקופה בת שלוש שנים נוספות

1.2.1 רקע

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר אישור

ועדת התגמול והדירקטוריון, את התקשרותה של החברה בהסכם שירותים עם ע. ינון (2015) בע"מ (להלן: "ע. ינון"), חברה בבעלותו המלאה (100%) של מר ינון עמית, מנהל עסקים ראשי בחברה ומבעלי השליטה בה, במסגרתו מספקת ע. ינון לחברה, באמצעות ינון עמית, שירותים כמנהל עסקים ראשי (להלן: "הסכם הניהול").

ההתקשרות עם ע. ינון כמפורט לעיל, נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג.

#### 1.2.2. תיאור עיקרי תנאי הסכם הניהול<sup>2</sup>:

- א. תגמול חודשי קבוע: על-פי הסכם הניהול, ע. ינון מספקת לחברה, באמצעות ינון עמית, שירותים כמנהל עסקים ראשי בהיקף של 100% משרה בתמורה לסך של 50 אלפי ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ כדין. מר עמית רשאי להעניק שירותי דירקטור ו/או שירותי יעוץ לגורמים/גופים נוספים ושלא יבואו על חשבון מתן השירותים לחברה, בהיקף של עד 20 שעות חודשיות.
  - ב. רכב: מר עמית זכאי לרכב צמוד מדרגה 6. החברה נושאת בכל עלות או הוצאה הכרוכות בשימוש ברכב, שווי השימוש ברכב מגולם ומשולם על ידי החברה.
  - ג. נלווים והחזר הוצאות: החברה מעמידה לרשותו של מר עמית מחשב נייד וטלפון סלולרי לצורכי עבודתו, ונושאת בהוצאות שמוציא במסגרת תפקידו, בכפוף לאישורה מראש ובכתב של החברה. למועד הדוח לא נקבעה תקרה להחזר הוצאות כאמור.
  - ד. תגמול הונג - במסגרת עסקת המיזוג הוקצו למר עמית 8,888,565 אופציות לרכישת עד 1,777,713 מניות רגילות של החברה, מהוות למועד זה 1.47% מההון המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא.
  - ה. מענק שנתי – מר עמית עשוי להיות זכאי למענק שנתי בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה. יובהר כי למועד דוח זה, לא נקבעו יעדים מדידים למענק שנתי למר עמית.
  - ו. ביטוח, פטור ושיפוי - בגין כהונתו, זכאי מר עמית להיכלל בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה ולקבלת כתב פטור ושיפוי, כמקובל לגבי נושאי המשרה בחברה, בהתאם למדיניות התגמול של החברה.
- ביום 18 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום ביום 13 בפברואר 2024, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על-פי דוח זה, את הארכת הסכם הניהול עם ע. ינון לתקופה בת 3 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאי הסכם הניהול.

<sup>2</sup> לתנאי הסכם הניהול המלאים עם חיים לוי טרייד אין, ראו סעיף 2 לתקנה 21 לפרק ד' – פרטים נוספים על התאגיד, לדוח שנתי 2022.

תנאי הסכם הניהול תואמים הן את הוראות מדיניות התגמול הנוכחית והן את הוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה (כהגדרתה להלן).

לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 2"):** "לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין ע. ינון (2015) בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנהל עסקים ראשי לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח הזימון."

**1.3. אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה, קרוביהם, מכהנים מטעם בעלי השליטה או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקתם**

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של החברה (במסגרת אישור עסקת המיזוג) מתן כתבי שיפוי ופטור לדירקטורים ולנושאי משרה, לרבות נושאי משרה ודירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה, קרוביהם, מכהנים מטעם בעלי השליטה או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקתם, כמפורט בדוח זימון אסיפה כללית של החברה מיום 23 בפברואר 2021<sup>3</sup>, ובנוסח כתב השיפוי והפטור המצורף **כנספח א'** לדוח זימון זה (להלן: "**כתב השיפוי**").

לאור דרישת סעיף 275 לחוק החברות ועמדת סגל רשות ניירות ערך, לפיה מתן כתבי התחייבות לשיפוי ולפטור לבעל שליטה או לקרובו מצריך אישור מחודש אחת לשלוש שנים, מוצע לאשר (שוב) לתקופה של שלוש שנים את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לדירקטורים ולנושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או מכהנים מטעם בעלי השליטה ו/או אשר לבעלי השליטה בחברה עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי להם על ידי החברה.

הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור כאמור אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2024, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ביום 13 בפברואר 2024.

יודגש, כי החברה מעניקה כתב שיפוי ופטור בנוסח המצורף לדוח זימון זה **כנספח א'** לכלל הדירקטורים ונושאי המשרה בה, לרבות אלו אשר לבעלי השליטה אין עניין אישי בהענקתם ואשר לגביהם אין חובה שבדין להאריך את תוקפם.

הוראות כתב השיפוי והפטור תואמות את הוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת של החברה.

לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 3"):** "לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים המכהנים ו/או שיכהנו, מעת לעת, בחברה ו/או מטעמה בחברות בנות ו/או קשורות ואשר הינם בעלי השליטה ו/או קרוביהם ו/או המכהנים מטעם בעלי השליטה ו/או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי להם על ידי החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישורה של האסיפה הכללית, בהתאם לנוסח כתב השיפוי והפטור המצורף **כנספח א'** לדוח הזימון זה וכמפורט בדוח הזימון."

<sup>3</sup> מסי' אסמכתא: 2021-01-021741 (להלן: "דוח זימון עסקת המיזוג")

#### 1.4. אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם להוראות סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות, לאחר שהתקבלו אישוריהם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (להלן: "מדיניות התגמול הנוכחית"), אשר נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג. מדיניות התגמול הנוכחית צורפה כנספח ה' לדוח זימון עסקת המיזוג, אשר המידע האמור בו מובא בדוח זה על דרך ההפניה.

בישיבותיהם בימים 13 ו-18 בפברואר 2024, בהתאמה, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הנוכחית בכללותה, ובכלל זה את התאמתה לצרכי החברה העדכניים, ואישרו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, לעדכן באופן קל את מדיניות התגמול הנוכחית כמפורט בנספח ב' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת").

מדיניות התגמול המעודכנת תעמוד בתוקפה למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה הכללית (או לתקופה ארוכה יותר, בהתאם להוראות כל דין).

לפרטים נוספים בדבר אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ראו סעיפים 2 ו-3 להלן.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 4"):** "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסח המצורף כנספח ב' לדוח זימון האסיפה, למשך שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה הכללית, או לתקופה ארוכה יותר, בהתאם להוראות כל דין".

#### 1.5. הארכת תוקף הסכם שכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים

##### 1.5.1. רקע

ביום 28 בפברואר 2021, במסגרת אישור עסקת המיזוג, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, את התקשרותה של גלובל אוטו מקס, חברה בת בבעלותה המלאה של החברה, בהסכם שכירות עם צדדים שלישיים שבמסגרתו היא שוכרת מגרש בשטח של כ-1,800 מ"ר בירושלים (להלן: "הסכם השכירות" ו-"המושכר"), לתקופה של עד שלוש שנים ממועד השלמת עסקת המיזוג. במושכר מצוי המחסן הלוגיסטי של החברה, בו מאוחסנים כלי הרכב המיובאים על-ידה לאחר שחרורם ממכס ולפני העברתם למתקן ה-PDI של החברה.

כ-47% מהזכויות במושכר מוחזקים על ידי חברה בבעלות רעייתו של מר עודד ברוך ואחיה, בחלקים שווים. מר עודד ברוך הינו אחיו של מר אייל ברוך, דירקטור בחברה, והינו בעל מניות בחברת אליהו ברוך בע"מ, מבעלי השליטה בחברה.

ביום 16 במרץ 2022, בהמשך לאישור ועדת הביקורת של החברה מיום 9 בפברואר 2022, ודירקטוריון החברה מיום 10 בפברואר 2022, ובהתאם להוראות תקנה 1(1) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות ההקלות"), התקשרה גלובל אוטו מקס בתוספת להסכם שכירות, במסגרתה תקופת השכירות על-פי הסכם השכירות הוארכה עד לחודש יולי 2023 באותם תנאים (דמי שכירות חודשיים בסך של 42 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ), וכן ניתנה לגלובל אוטו מקס אופציה להאריך את תקופת השכירות האמורה ב-12 חודשים נוספים (שמומשה למועד

דוח זימון זה), קרי החל מחודש יולי 2023 ועד לחודש יולי 2024, בהעלאה של 5% בדמי השכירות.<sup>4</sup>

#### 1.5.2. תיאור עיקרי תנאי הסכם השכירות:

א. המושכר - מגרש בשטח של כ-1,800 מ"ר בירושלים, בו מצוי המחסן הלוגיסטי של החברה, בו מאוחסנים כלי הרכב המיובאים על-ידיה לאחר שחרורם ממכס ולפני העברתם למתקן ה-PDI (מתקן להכנת כלי רכב למסירה) של החברה. המושכר ממוקם בסמיכות למתקן ה-PDI של החברה.

ב. דמי השכירות – דמי השכירות הנוכחיים הינם בסך של 42,000 אלפי ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ.

ג. הפסקת ההסכם – גלובל אוטו מקס רשאית להביא את הסכם השכירות לידי סיום וזאת בהודעה מוקדמת מראש בת 60 יום למשכירים. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, למשכירים שמורה הזכות לסיים את ההתקשרות על פי ההסכם השכירות, בהתראה של 6 חודשים מראש לגלובל אוטו מקס בשל פעולות מכר ו/או פיתוח ו/או תכנון כלשהו.

ד. בטחונות - להבטחת התחייבויות גלובל אוטומקס על פי הסכם השכירות, חתמה גלובל אוטומקס על שטר חוב סך של 100,000 ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן אשר פורסם ביום 15 ביוני 2019.

ביום 18 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום ביום 13 בפברואר 2024, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על-פי דוח זה, את הארכת הסכם השכירות לתקופה בת 5 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית (להלן: "**תקופת השכירות המוארכת**"), בדמי שכירות שלא יעלו על 44,100 ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ (להלן: "**דמי השכירות המירביים בתקופת השכירות המוארכת**").

לפרטים נוספים הנדרשים בהתאם לתקנות בעל שליטה, ראו סעיף 2 להלן.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 5"):** "לאשר את הארכת הסכם השכירות לגבי מגרש המשמש כמחסן לוגיסטי בירושלים, לתקופה בת 5 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, בדמי שכירות שלא יעלו על 44,100 ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ, כמפורט בדוח הזימון".

#### 2. פרטים נוספים הנדרשים בהתאם להוראות תקנות בעל שליטה ביחס להתקשרויות נשוא סעיפים 1.1-1.5 לעיל:

##### 2.1 פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות

להלן פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות אודות הגמול הכולל השנתי, במונחי עלות חברה, לו היה זכאי כל אחד מבין דניאל לוי וינון עמית בשנת 2023 (בש"ח):

<sup>4</sup> לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של החברה מיום 16 במרץ 2022, מס' אסמכתא: 2022-01-026136, המובא בדוח זה בדרך של הפנייה.

סה"כ	תגמולים			תגמולים בעבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר**	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
1,039,820	-	-	-	89,148	-	-	600,000	350,672	-	-	13.91%*	100%	מנכ"ל	דניאל לוי
1,039,820	-	-	-	89,148	-	-	600,000	350,672	-	-	13.91%*	100%	מנהל עסקים ראשי	ינון עמית

\* מבעלי השליטה בחברה. לפרטים, ראו סעיף 2.2 להלן.

\*\* תנאים נלווים, לרבות עלויות שימוש ברכב.

## 2.2 שם בעלי השליטה שיש להם ענין אישי בהתקשרויות ומהות העניין האישי

למועד דוח זה, בעלי השליטה בחברה הינם: דניאל לוי<sup>5</sup>, ינון עמית<sup>6</sup>, עמנואל פז פוזיילוב<sup>7</sup>, אסתר זוכוביצקי<sup>8</sup> וחברת אליהו ברוך בע"מ<sup>9</sup> (להלן: "בעלי השליטה").

בין בעלי השליטה קיים הסכם בעלי מניות המסדיר את שליטתם בחברה (להלן: "הסכם בעלי המניות"). למיטב ידיעת החברה, בהתאם להנחיות רשות ניירות ערך, הסכם בעלי המניות יוצר "החזקה ביחד עם אחרים", כמשמעות מונח זה בחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968, בין לבעלי המניות שהינם צד לו. לפרטים נוספים אודות הסכם בעלי המניות, ראו סעיף 2.9 לדוח זימון עסקת המיזוג.

לפיכך, החברה רואה בבעלי השליטה כבעלי עניין אישי בהתקשרויות המוצעות כמפורט בסעיפים 1.1, 1.2, 1.3, ו-1.5.

לפרטים אודות החזקותיהם של בעלי השליטה בניירות ערך של החברה, ראו דוח מיידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה שפרסמה החברה ביום 4 בינואר 2024, מס' אסמכתא: 2024-01-002011.

## 2.3 הדרך שבה נקבעה התמורה

הארכת תוקף הסכם הניהול עם חיים לוי טרייד אין:

הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין חיים לוי טרייד אין, אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה ביום 13 בפברואר 2024, ובדירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2024, וזאת מן הנימוקים המפורטים בסעיף 2.6 להלן. התמורה שנקבעה במסגרת הסכם הניהול עם חיים לוי טרייד אין הינה ללא שינוי, ונקבעה במקור במסגרת משא ומתן שנערך בין חיים לוי טרייד אין לבין דירקטוריון גלובל אוטו מקס.

הארכת תוקף הסכם הניהול עם ע. ינון:

<sup>5</sup> למיטב ידיעת החברה, באמצעות חברת חיים לוי – טרייד אין בע"מ, חברה פרטית שהתאגדה בישראל, בבעלותו המלאה של מר דניאל לוי.

<sup>6</sup> למיטב ידיעת החברה, באמצעות חברת ע. ינון (2015) בע"מ, חברה פרטית שהתאגדה בישראל, בבעלותו המלאה של מר ינון עמית.

<sup>7</sup> למיטב ידיעת החברה, באמצעות חברת פוזיילוב השקעות בע"מ, חברה פרטית שהתאגדה בישראל, בבעלותו המלאה של מר עמנואל פז פוזיילוב.

<sup>8</sup> למיטב ידיעת החברה, באמצעות חברת בלפורטו השקעות בע"מ, חברה פרטית שהתאגדה בישראל, בבעלותו המלאה של גבי אסתר זוכוביצקי.

<sup>9</sup> למיטב ידיעת החברה, אליהו ברוך בע"מ היא חברה פרטית שהתאגדה בישראל, בבעלותם של ה"ה אייל ברוך, מיכל ברוך-קינד, עודד ברוך, וסימה ברוך חכים.

הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין ע. ינון, אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה ביום 13 בפברואר 2024, ובדירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2024, וזאת מן הנימוקים המפורטים בסעיף 2.6 להלן. התמורה שנקבעה במסגרת הסכם הניהול עם ע. ינון הינה ללא שינוי, ונקבעה במקור במסגרת משא ומתן שנערך בין ע. ינון לבין דירקטוריון גלובל אוטו מקס.

הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה:

הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה, אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה ביום 13 בפברואר 2024, ובדירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2024, וזאת מן הנימוקים המפורטים בסעיף 2.6 להלן.

הארכת תוקף הסכם שכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים:

הארכת תוקף הסכם השכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים, אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה ביום 13 בפברואר 2024, ובדירקטוריון החברה ביום 18 בפברואר 2024, וזאת מן הנימוקים המפורטים בסעיף 2.6 להלן. התמורה בגין תקופת השכירות המוארכת במסגרת הסכם השכירות תיקבע במשא ומתן בין המשכירים לבין הנהלת החברה (ללא מעורבותו של מר אייל ברוך), ולא תעלה על דמי השכירות המירביים בתקופת השכירות המוארכת.

#### 2.4 אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע ההתקשרות

לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מהימים 13 ו-18 בפברואר 2024, ההתקשרויות נשוא סעיפים 1.1-1.5 לעיל טעונות אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ברוב מיוחד כאמור בסעיף 5 להלן.

#### 2.5 פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה בין החברה לבין בעלי השליטה במהלך השנתיים האחרונות

למיטב ידיעת החברה, לא היו עסקאות דומות להתקשרויות המוצעות לפי דוח זה בשנתיים שקדמו לתאריך אישור ההתקשרות או שהן עדיין בתוקף במועד האישור כאמור, בין החברה לבין בעלי השליטה, למעט כמפורט להלן:

פרטים נוספים	האורגנים שאישור את העסקה	תיאור העסקה
לפרטים נוספים, ראו דוח זימון עסקת המיזוג	אישור הדירקטוריון מיום 27 בדצמבר 2020; אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מיום 28 בפברואר 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• הקצאת כתבי אופציה לנושאי משרה בחברה;</li> <li>• אישור תנאי כהונה והעסקה של מר דניאל לוי, מנכ"ל החברה;</li> <li>• אישור תנאי כהונה והעסקה של מר ינון עמית, מנהל עסקים ראשי;</li> <li>• אישור תנאי כהונה והעסקה של מר חיים לוי, סמנכ"ל סחר ורכש;</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• אישור תנאי כהונה והעסקה של מר גל לוי, סמנכ"ל תקינה, שיווק ומנהל רשת סניפי אוטומקס;</li> <li>• אישור תנאי כהונה והעסקה של מר תומר לוי, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומטה ודירקטור;</li> <li>• אישור תנאי העסקה של מר יצחק סידה, עובד מטה בחברה;</li> <li>• אישור התקשרות בהסכם שכירות לנכס בירושלים</li> </ul>
לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי מיום 7 בינואר 2022, מס' אסמכתא: 2022-01-004107	אישור ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה מיום 16 בנובמבר 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• התקשרות בייצוג משפטי משותף של גלובל אוטומקס ושל ה"ה דניאל וחיים לוי</li> </ul>
לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי מיום 16 במרץ 2022, מס' אסמכתא: 2022-01-026136	אישור ועדת הביקורת מיום 9 בפברואר 2022 ודירקטוריון החברה מיום 10 בפברואר 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• התקשרות בתוספת לתוספת להסכם שכירות לנכס המשמש כמחסן לוגיסטי בירושלים</li> </ul>
לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי מיום 23 במאי 2022, מס' אסמכתא: 2022-01-050508	אישור האסיפה הכללית מיום 27 ביוני 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• תיקון תנאי הכהונה והעסקה של ה"ה תומר לוי, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומטה ודירקטור, חיים לוי, סמנכ"ל סחר ורכש, וגל לוי, סמנכ"ל תקינה ומנהל רשת הסניפים של החברה</li> </ul>
לפרטים נוספים, ראו דיווח מיידי מיום 20 במרץ 2023, מס' אסמכתא: 2023-01-024673	אישור ועדת התגמול מיום 20 במרץ 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• אישור רכישת פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה</li> </ul>

## 2.6 תמצית נימוקי ועדת התגמול/ביקורת והדירקטוריון

### הארכת תוקף הסכמי הניהול עם חיים לוי טרייד אין וע. ינון:

- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח - חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי התגמול שישולם לחיים לוי טרייד אין וע. ינון, בגין כהונתם של ה"ה לוי ועמית בחברה הינו ראוי, סביר והוגן מבחינת החברה, וזאת בין היתר לאור ניתוח תגמול השוואתי לבעלי תפקידים מקבילים בחברות בעלות היקף פעילות דומה (בנצימארק), שהוכן על-ידי החברה;
- למרות העלייה בשיעור האינפלציה בשנים האחרונות, תנאי הכהונה המוצעים הינם ללא שינוי בהשוואה לתנאי הכהונה הנוכחיים של ה"ה לוי ועמית, כפי שאושרו על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 28 בפברואר 2021, ונכנסו לתוקף במועד השלמת עסקת המיזוג (יום 24 במרץ 2021).
- חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי התגמול המוצע לה"ה לוי ועמית, בהתחשב בניסיונם, היקף אחריותם הרחב, מגוון התפקידים שהם ממלאים בחברה, תרומתם הצפויה לעסקיה של החברה ורווחיה, הינו סביר וראוי, אינו חורגים מהמקובל לנושאי משרה בתפקידם, בדרגתם ובכישוריהם, אינו עשוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ויאפשר לחברה לעמוד ביעדיה בטווח הארוך;
- תנאי הכהונה המוצעים תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת של החברה;

- החלפתם של ה"ה לוי ועמית לא ישימה לאור ניסיונם ומומחיותם בתחום הפעילות שבו החברה פועלת, היותם אנשי מפתח בחברה, היקף האחריות ומגוון התפקידים שהם ממלאים בחברה, ביחס לבעלי תפקידים דומים בחברות הפועלות בהיקפים דומים, וצפויה להיות כרוכה בעלויות גבוהות לחברה;
- בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה האם העסקה כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי העסקה אינה כוללת חלוקה;
- לאור האמור לעיל, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי הכהונה של ה"ה לוי ועמית, הינם הוגנים, מקובלים וסבירים בנסיבות העניין, ומשקפים נכונה את טובת החברה.

הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה:

- להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, קיימת חשיבות בהענקת כתבי שיפוי ופטור לדירקטורים ולנושאי המשרה בחברה. הענקת כתבי שיפוי ופטור נועדה לאפשר לנושאי משרה בחברה לפעול בסביבת עבודה בטוחה יותר, בכפוף למגבלות חוק החברות;
- כתבי השיפוי והפטור המוענקים על ידי החברה לדירקטורים ולנושאי המשרה הינם בנוסחים כמקובל בחברות ציבוריות, בתנאים סבירים שמיושמים לגבי כלל הדירקטורים נושאי המשרה בחברה - אלו הנמנים על בעלי השליטה וקרוביהם, ואלו שלא נמנים על בעלי השליטה וקרוביהם;
- נוסחו של כתב השיפוי והפטור אושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 28 בפברואר 2021;
- מתן כתבי שיפוי ופטור הינו בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה (הן הנוכחית והן המעודכנת);
- בשים לב לאמור לעיל, הגיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה למסקנה כי מדובר בעסקה שהינה לטובת החברה;
- בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה האם העסקה כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי העסקה אינה כוללת חלוקה.

אישור מדיניות התגמול המעודכנת:

- ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו בישיבותיהם את מכלול השיקולים הקשורים למדיניות התגמול המעודכנת, לרבות אך לא רק, הנושאים להם נדרשת התייחסות בהתאם לחוק החברות. מדיניות התגמול המעודכנת נקבעה, בין היתר, בהתייחס לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה של החברה ומדיניותה העסקית בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, אופייה ופעילותה העתידית,

באמצעות תגמול הזכאים מכוח מדיניות התגמול על-פי תרומתם ומאמצייהם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה בטווח הקצר והארוך ;

- מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרת הענקת תנאי תגמול אטרקטיביים לנושאי משרה בחברה, הן לאלה המכהנים בתפקידים כיום והן לאלה שעשויים להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה בעתיד, והכל בהתחשב במקובלות בחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה ;
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם בדעה כי מדיניות התגמול המעודכנת תאפשר לחברה לשמר הון אנושי חיוני, לצורך קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ;
- הוראות מדיניות התגמול המעודכנת מאפשרות לאורגנים המוסמכים של החברה את הגמישות הנדרשת להתאמת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לנסיבות המשתנות, תוך התחשבות בתשומת הלב הניהולית הנדרשת מנושאי המשרה השונים בה ;
- מדיניות התגמול המעודכנת מביאה בחשבון, בין היתר, את שאיפת החברה לתמרץ את נושאי המשרה בה ולשפר את ביצועיהם ולעמוד ביעדי החברה, הצורך בגיוס אנשים ראויים לתפקידי ניהול בחברה וכן הצורך בשימור נושאי המשרה הקיימים בחברה, על מנת לשמור על יציבות החברה ;
- לאור כל האמור, מצאו ועדת הביקורת והתגמול ודירקטוריון החברה כי מדיניות התגמול המעודכנת של החברה הינה לטובת החברה והחליטו להמליץ לאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת.

#### הארכת תוקף הסכם שכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים :

- המושכר הינו נכס בשטח של כ-1,800 מ"ר המשמש כמחסן לוגיסטי של החברה משנת 2019, והושקעו בו כספים ומשאבים לצורך התאמתו לצרכי החברה ;
- מיקומו של המושכר, בסמוך מאוד למטה החברה ולמתקן ה-PDI שלה, מצמצמים באופן משמעותי את עלויות השינוע של כלי הרכב וכן עלויות עקיפות הנלוות לכך ;
- דמי השכירות המירביים בתקופת השכירות המוארכת הינם זהים לדמי השכירות שאושרו על-ידי ועדת הביקורת ביום 9 בפברואר 2022, ודירקטוריון החברה ביום 10 בפברואר 2022, בהתאם לתקנה 1(1) לתקנות ההקלות, על בסיס פנייתה של החברה לגורם מקצועי בלתי תלוי<sup>10</sup>, אשר החווה דעתו כי דמי השכירות האמורים הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ;
- הארכת הסכם השכירות תאפשר לחברה להימנע מהוצאות חד פעמיות ומתמשכות בקשר עם העברתו של המחסן הלוגיסטי למיקום אחר (לרבות התאמתו לצרכי החברה), ובכך יהיה

<sup>10</sup> חברה העוסקת ביעוץ וליווי ותיווך בתחום הנדל"ן לתעשייה, לוגיסטיקה ומסחר בכל רחבי הארץ.

גם כדי לפגום ביעילות התפעולית של החברה (עקב מיקומו של הנכס הסמוך מאוד למתקן ה-PDI של החברה);

- לאור המאפיינים הייחודיים של נסיבות העניין כפי שפורטו לעיל, נקבע כי בנסיבות אלה אין מקום לקיים הליך תחרותי, וכי הליכים אחרים שקוימו בטרם אישור העסקה (כמפורט לעיל) מקיימים באופן נאות ומספיק אחר דרישות סעיף 117(ב) לחוק החברות לעניין קיום הליך תחרותי;
- לאור האמור לעיל, סבורים חברי ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה כי הארכת תוקף הסכם השכירות הינה בתנאי השוק, במהלך העסקים הרגיל של החברה, והינה לטובת החברה;
- בהתאם להוראות סעיף 275(ד) לחוק החברות, בחנו ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה האם העסקה כוללת חלוקה, כהגדרתה בחוק החברות, וקבעו כי העסקה אינה כוללת חלוקה.

#### 2.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול/ביקורת ודירקטוריון החברה

בישיבת ועדת התגמול מיום 14 בפברואר 2024, השתתפו הדירקטורים ה"ה אודי קליפי (דירקטור חיצוני), שרית כשר (דירקטור חיצוני), ורון כהן (דירקטור בלתי תלוי).

בישיבת ועדת הביקורת והוועדה לבחינת דוחות כספיים מיום 14 בפברואר 2024, השתתפו הדירקטורים ה"ה אודי קליפי (דירקטור חיצוני), שרית כשר (דירקטור חיצוני), ורון כהן (דירקטור בלתי תלוי).

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 18 בפברואר 2024, השתתפו הדירקטורים ה"ה אמתי וייס, אודי קליפי (דירקטור חיצוני), שרית כשר (דירקטור חיצוני), רון כהן (דירקטור בלתי תלוי), אייל ברוך עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי. ה"ה אייל ברוך, עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי השתתפו בדיון בנושאים מס' 1.3-1.4 שעל סדר היום בלבד.

כל ההחלטות התקבלו פה אחד (הן בוועדת התגמול/ביקורת והן בדירקטוריון החברה).

#### 2.8 שמות הדירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהתקשרות ומהות עניין

##### אישי זה

##### הארכת תוקף הסכם הניהול עם חיים לוי טרייד אין:

למיטב ידיעת החברה, ה"ה אייל ברוך, עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהארכת תוקף הסכם הניהול עם חיים לוי טרייד אין, כמפורט בסעיף 2.2 לעיל. כמו כן, מר תומר לוי הינו בנו של מר דניאל לוי.

##### הארכת תוקף הסכם הניהול עם ע. ינון:

למיטב ידיעת החברה, ה"ה אייל ברוך, עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהארכת תוקף הסכם הניהול עם חיים ע. ינון, כמפורט בסעיף 2.2 לעיל.

הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי

השליטה:

להערכת החברה, ה"ה אייל ברוך, עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי הינם עניין אישי בהארכת הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה ו/או קרוביהם, בשל היותם הנהנים מהארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור כאמור.

#### אישור מדיניות התגמול המעודכנת:

למיטב ידיעת החברה, כל הדירקטורים בחברה הינם בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת בשל העובדה כי הוראות מדיניות התגמול המעודכנת חלות עליהם.

#### הארכת תוקף הסכם שכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים:

למיטב ידיעת החברה, ה"ה אייל ברוך, עמנואל פז פוזיילוב ותומר לוי עשויים להיחשב כבעלי עניין אישי בהארכת תוקף הסכם השכירות, כמפורט בסעיף 2.2 לעיל. כמו כן, מר אליהו ברוך, הינו אחיו של מר עודד ברוך, אשר כ-47% מהזכויות במושכר מוחזקים על ידי חברה בבעלות רעייתו ואחיה, בחלקים שווים.

### 3. פרטים נוספים לעניין אישור מדיניות התגמול המעודכנת

#### 3.1 כללי; הליכי דיון ואישור מדיניות התגמול המעודכנת

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול הנוכחית, לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ובהתאם להוראות הדין. מדיניות התגמול הנוכחית נכנסה לתוקפה ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקה המיזוג.

בישיבותיהם בימים 13 ו-18 בפברואר 2024, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את מדיניות התגמול הנוכחית בכללותה, ובכלל זה את התאמתה לצרכי החברה העדכניים. במסגרת בחינה כאמור, נשקלו, בין היתר, השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, נבחנו העניינים הדורשים התייחסות במדיניות התגמול, כאמור בחלק א' ובחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, וכן נבחנו ונשקלו היבטים נוספים.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הגיעו למסקנה, לפיה, בכפוף לשינויים מעטים שיפורטו להלן, מדיניות התגמול הנוכחית משרתת באופן ראוי את צרכי החברה העדכניים. לפיכך, ובהתאם להוראות סעיף 267 לחוק החברות, מוצע לעדכן את מדיניות התגמול הנוכחית ולאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת, בהתאם לנוסח המדיניות המסומן שמצורף כנספח ב' לדוח זה.

תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה נכון למועד פרסום דוח זה, תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית, למעט כמפורט בסעיף 3.5 להלן.

נכון למועד זה, כניסתה לתוקף של מדיניות התגמול המעודכנת מותנית באישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח מיידי זה (ולחלופין, ככל שלא יתקבל אישור האסיפה הכללית כאמור, באישורה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם לסמכותם לעשות כן על פי הוראת סעיף 267א(ג) לחוק החברות).

מדיניות התגמול תחול על כלל נושאי המשרה בחברה, כהגדרתם בחוק החברות.

#### 3.2 השינויים העיקריים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת

- הבהרת סמכות הדירקטוריון להפחית או לבטל מענקי מבוססי יעדים, בהתחשב בנסיבות אשר לדעת הדירקטוריון אינן משתקפות באופן ראוי במידת העמידה ביעדים או במקרה של מעילה, הונאה ו/או מנהל שאינו תקין ;
- הוספת היחס בין עלות שכרם של יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל ונושאי משרה אחרים כפופי מנכ"ל לעלות השכר הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה, בהתאם לעמדת סגל רשות ניירות ערך ;
- הכללת תנאים נלווים נוספים שנושאי המשרה עשויים להיות זכאים להם, כגון מחשב, דמי חברות בארגון מקצועי, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת.

לעיון בנוסח המלא, המפורט והמחייב של מדיניות התגמול המעודכנת, ראו נספח ב' לדוח זה. יצוין כי השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת מסומנים ב"מהדורת שינויים" ביחס למדיניות התגמול הנוכחית שאושרה על ידי האסיפה הכללית.

### 3.3 הליך אישורה של מדיניות התגמול המעודכנת

3.3.1 ביום 13 בפברואר 2024, אישרה ועדת התגמול, פה אחד, את מדיניות התגמול המעודכנת וגיבשה את המלצותיה לדירקטוריון החברה. בישיבת ועדת התגמול האמורה השתתפו גב' שרית כשר (דירקטורית חיצונית), מר אודי קליפי (דירקטור חיצוני) ומר רון כהן (דירקטור בלתי תלוי).

3.3.2 ביום 18 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת, פה אחד. בישיבת הדירקטוריון האמורה השתתפו אמיתי וייס, תומר לוי, עמנואל פוזיילוב, אייל ברוך, שרית כשר (דירקטורית חיצונית), אודי קליפי (דירקטור חיצוני) ורון כהן (דירקטור בלתי תלוי).

3.3.3 לאחר שהתקבלו האישורים המפורטים לעיל, מובאת מדיניות התגמול המעודכנת לאישורה של האסיפה הכללית של בעלי המניות בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

### 3.4 אופן יישום מדיניות התגמול הנוכחית

3.4.1 היחס בין תקרת השכר הקבוע שנקבעה במדיניות התגמול הנוכחית לבין השכר הקבוע ששולם למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון החברה בפועל בשנת 2023 הינו 41.67% ו-41.67% (בהתאמה).

3.4.2 היחס בין תקרת התגמול המשתנה (שאינו הוני) שנקבעה במדיניות התגמול הנוכחית לבין תקרת התגמול המשתנה (שאינו הוני) אשר שולם למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון החברה בפועל בשנת 2023 הינו 0% (לא שולם תגמול משתנה) ו-120% (בהתאמה).

### 3.5 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות תגמול

כל הסכמי ההעסקה ו/או הסכמי השירותים אשר בתוקף נכון למועד פרסום דוח זה, עם נושאי משרה בחברה, תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית, למעט תנאי הכהונה של אמיתי וייס, יו"ר דירקטוריון החברה, כמפורט להלן.

ביום 27 ביוני 2022, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את תנאי כהונתו של

מר אמתי וייס, בתפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה. בתפקידו כיו"ר דירקטוריון פעיל, מר וייס זכאי לגמול חודשי קבוע בסך של 25 אלפי ש"ח, בתוספת מע"מ כנגד חשבונית מס כדין, בהיקף של 50% משרה.

בנוסף, נקבע כי וייס יהיה זכאי למענק שנתי בהתקיימות יעדים מדידים כדלקמן: היה והרווח הנקי המתואם של החברה<sup>11</sup> בשנת 2022 יעמוד על סך של 10 מיליון ש"ח או יותר, מר וייס יהיה זכאי למענק בגובה של 150 אלפי ש"ח; היה והרווח הנקי המתואם בשנת 2023 יעמוד על סך של 15 מיליון ש"ח או יותר, מר וייס יהיה זכאי למענק בגובה של 500 אלפי ש"ח; היה והרווח הנקי המתואם בשנת 2024 יעמוד על סך של 25 מיליון ש"ח או יותר, מר וייס יהיה זכאי למענק בגובה של 500 אלפי ש"ח.

תנאי המענק השנתי כמפורט לעיל חורגים מהוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת, לפיה המענק השנתי המקסימלי ליו"ר דירקטוריון פעיל לא יעלה על סך של 5 משכורות חודשיות. יתר רכיבי שאושרו למר וייס תואמים את הוראות מדיניות התגמול הנוכחית והמעודכנת. יובהר כי תנאי הכהונה (לרבות המענק) אושרו על-ידי האסיפה הכללית ברוב הנדרש על-פי סעיפים 273(ב), 272(ג) ו-267א(ב) לחוק החברות.

לאור עמידה החברה ביעד שנקבע בשנת 2022, שולם למר וייס מענק שנתי בסך 150 אלפי ש"ח בגין שנת 2022.

#### 4. זימון אסיפה כללית

ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית של בעלי מניות החברה, אשר תיערך במשרד עורכי הדין ליפא מאיר ושות', ברחוב וייצמן 2 (מגדל אמות השקעות, קומה 21), תל-אביב, ביום א', 24 במרץ 2024.

מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים לפחות שני בעלי מניות, בעצמם, באמצעות באי-כוח או באמצעות כתב הצבעה, המחזיקים או המייצגים יחד לפחות שליש מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא מנין חוקי, תתקיים אסיפה נדחית באותו היום, בשעה 15:30, באותו מקום, בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה

5.1 הרוב הנדרש לאישור החלטות מס' 1-3 ו-5 שעל סדר היום, הינו הרוב הקבוע בסעיף 275(3) לחוק החברות, דהיינו - רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית בעצמם או באמצעות ייפוי כוח (או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם או שהצביעו במערכת ההצבעה האלקטרונית), הרשאים להצביע באסיפה (לא כולל נמנעים), ובלבד שיתקיים בנוסף גם אחד התנאים המפורטים להלן: (א) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין הקולות של בעלי המניות

<sup>11</sup> "רווח נקי מתואם" - רווח נקי על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, בניכוי (1) נכסים לא מוחשיים, (2) תנועה במיסים נדחים, (3) הוצאות חד פעמיות הקשורות בהשלמת עסקת המיזוג (הוצאות רישום למסחר), (4) הוצאות הקשורות בתשלום מבוסס מניות (לרבות אופציות) לעובדים/מנהלים/יועצים בחברה, (5) ירידת ערך הנובעת משערוך השקעות בחברות בת שהיו קיימות בגלובל אוטומקס במועד חתימת עסקת המיזוג, (6) הוצאות/הכנסות הנובעות מפעילות הונית שאינה קשורה לפעילות השוטפת של החברה, (7) הוצאות הקשורות בפירוק של חברות מוחזקות אשר אינן פעילות למועד חתימת עסקת המיזוג.

האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך הקולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הדרוש לאישור החלטה מס' 4 שעל סדר היום, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו - רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית בעצמם או באמצעות ייפוי כוח (או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם), הרשאים להצביע באסיפה (לא כולל נמנעים), ובלבד שיתקיים בנוסף גם אחד התנאים המפורטים להלן: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול או תנאי הכהונה של המנכ"ל, לפי העניין, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

#### 6. המועד לקביעת הזכאות

המועד הקובע לקביעת הזכאות להצבעה באסיפה זו, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו יום א', 25 בפברואר 2024 (להלן: "המועד הקובע").

#### 7. הצבעה באסיפה הכללית

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה, שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, אותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית (להלן: "בעל מניות לא רשום"), ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, מאת החברה לרישומים בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות, עד למועד כינוס האסיפה.

כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוח אשר הוסמך לכך כדון. המסמך הממנה בא כוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי") וכן ייפוי הכוח מכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק ממנו מאושר להנחת דעת החברה, יהיו בכתב, ייחתמו בדרך המחייבת את התאגיד, ויופקדו במשרד עו"ד ליפא מאיר ושות', 48 שעות לפחות לפני המועד הקבוע לאסיפה או לאסיפה הנדחית, לפי העניין.

כמו כן, בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה, המצורף לדוח מיידי זה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל כמפורט בסעיף 10 להלן.

#### 8. מניין חוקי ואסיפה נדחית

אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים לפחות שני בעלי מניות, בעצמם, באמצעות באי-כוח או באמצעות כתב הצבעה, המחזיקים או המייצגים יחד לפחות שליש מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא יימצא מנין חוקי, תתקיים אסיפה



נדחית באותו היום, בשעה 15:30, באותו מקום, בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 9. הוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום. בנוסף, עשויות להתפרסם הודעות עמדה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיפורסמו באתר ההפצה, כהגדרתו בסעיף 10 להלן.

בעל מניה, אחד או יותר, המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן (ככל שיידרש) ותפרסם אותם לא יאוחר מ-7 ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום. מובהר כי, ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח זימון זה.

בקשה של בעל מניה לכלול בסדר היום של האסיפה הכללית הצעת מועמד לכהונה כדירקטור לפי תקנה 5א או 5ג לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, תכלול את הפרטים האמורים בתקנה 26 לתקנות הדוחות ותצורף אליה הצהרת המועמד לכהן כדירקטור לפי סעיף 224ב לחוק החברות, ולפי העניין - גם הצהרה לפי סעיף 241 לחוק החברות.

#### 10. פרטים לעניין כתב ההצבעה

כתובת אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך (להלן: "אתר ההפצה") ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינן: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ו- [www.maya.tasa.co.il](http://www.maya.tasa.co.il), בהתאמה. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה כאלו). חבר בורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה (ככל שתהיינה) באתר ההפצה לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי איננו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו בסניף של חבר הבורסה או בדואר אצל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות,

דרכון או תעודת זהות, לפי העניין), עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתבי הצבעה והמסמכים המצורפים אליהם, למשרדי החברה. כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחילופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, יהיה חסר תוקף.

בנוסף בעל מניות לא רשום, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני תתאפשר עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה באמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית (כפי שנקבעה במועד הקובע). עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת מבעל המניות הלא רשום. הוראות בעלי מניות כאמור יועברו לחבר הבורסה לא יאוחר מהשעה 11:00 של המועד הקובע, וזאת לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחברה.

עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה. לחילופין, בעל מניות יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לחברה לצורך הוכחת בעלות בניירות הערך כמפורט להלן, ללא ציון אופן הצבעתו, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה מטעם בעל מניות הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת העמדה הינו 5 ימים לפני מועד האסיפה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך של זכויות ההצבעה בחברה (קרי – 5,184,598 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי – 2,299,252 מניות), זכאי לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתב ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעות בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

#### **11. סמכות רשות ניירות ערך**

תוך 21 ימים מיום הגשת דוח מיידי זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא סעיף מס' 1.1-1.3 ו-1.5 לעיל, וכן להורות לחברה על תיקון דוח מיידי זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון כאמור, רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה למועד שיחול לא לפני שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח המיידי.

#### **12. פרטים על נציגי החברה לטיפול בדוח**

נציג החברה לעניין דוח מידי זה הינו עו"ד עידו זבורוף, ממשרד ליפא מאיר ושות', רח' וייצמן 2 (בית אמות השקעות קומה 21), תל אביב. טלפון : 03-6070690 ; פקס : 03-6070645.

### עיון במסמכים .13

בעלי מניות החברה יוכלו לעיין בדוח מידי זה ובמסמכים הנוגעים להחלטות המוצעות באסיפה, במשרדה הראשי של החברה ברח' הרכבים 15, ירושלים, בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם מר תומר לוי, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומטה ודירקטור, בטלפון 02-6225987, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית או הנדחית (ככל שתיערך).

בכבוד רב,

אוטומקס מוטורס בע"מ

באמצעות :

תומר לוי, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומטה ודירקטור

## נספח א'

כתב פטור ושיפוי

# אוטומקס מוטורס בע"מ

תאריך: \_\_\_\_\_

לכבוד,

הנדון: התחייבות לשיפוי ופטור

## 1. ההתחייבות לשיפוי

בהתאם להחלטת דירקטוריון אוטומקס מוטורס בע"מ (להלן: "החברה") מיום 27 בדצמבר 2020, והחלטת האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה מיום 28 בפברואר 2021 (להלן: "ההחלטות"), ועל פי סעיף 28 לתקנון ההתאגדות של החברה, בהיותך נושא משרה בחברה, מתחייבת בזאת החברה כלפיך מראש, לשפותך בשל כל חבות או הוצאה כמפורט בפסקאות (1) עד (5) להלן, שתוטל עליך עקב פעולה שתיעשה או שנעשתה על-ידיך בתוקף היותך נושא משרה בחברה ו/או נושא משרה מטעם החברה בחברה בת ו/או בחברה קשורה (כמשמעותן בחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968) (להלן: "חברה אחרת"):

(1) חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט;

(2) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאת עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדך בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי;

בפסקה זו "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בעניין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" כמשמעם בסעיף 260(א1)(א) לחוק החברות, תשנ"ט - 1999.

(3) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי החברה ו/או חברה אחרת או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

(4) חבות כספית שתוטל עליך בשל תשלום לנפגע מן ההפרה, כאמור בסעיף 52נד(א1)(א) לחוק ניירות ערך. לביטוי "הליך מנהלי" תהא המשמעות הבאה: הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי רשות ניירות ערך), לפי פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה המנהלית) או לפי פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנה בתנאים) לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת.

(5) הוצאות שהוצאו על ידך בקשר עם הליך מנהלי (כהגדרת מונח זה בסעיף (4) לעיל) שהתנהל בעניינך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

ההתחייבות דלעיל תוגבל לסוגי אירועים המפורטים להלן:

א. פעולות בקשר להשקעות ו/או הלוואות בחברה ו/או בתאגידים אחרים (לרבות כאלו שלא יצאו אל הפועל) בהן מעורבת החברה, בין לפני או אחרי ביצוע, לרבות ההתקשרות בעסקה, ביצועה, המעקב והפיקוח על ההשקעה או ההלוואה לאחר ביצוען וכל פעולה שביצע נושא המשרה בקשר עם כך.

ב. פעולות בקשר לגיוס כספים (הון ו/או חוב) עבור החברה ו/או עבור תאגידים אחרים (לרבות גיוסים שלא יצאו אל הפועל) בהן מעורבת החברה, לרבות כנותנת שירותים, ובקשר לכל שירות אחר ו/או נילוה שמעמידה החברה, בין לפני או אחרי הגיוס, לרבות ההתקשרות בעסקה, ביצועה, המעקב והפיקוח על הגיוס ועל השירותים האחרים וכל פעולה שביצע נושא המשרה בקשר עם כך.

ג. עסקה כמשמעותה בסעיף 1 לחוק החברות ובכלל זה קבלת אשראי, מכירה או רכישה של נכסים או התחייבויות, לרבות ניירות ערך או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם, וכן פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.

- ד. דיווח או הודעה המוגשים על פי חוק החברות או חוק ניירות ערך או כל חוק אחר החל על החברה ו/או החברה האחרת, לרבות תקנות שהותקנו מכוחם, או על פי חוקים ותקנות הדנים בנושאים דומים מחוץ לישראל, או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה או בזירת מסחר בישראל או מחוצה לה, והכל לרבות הימנעות מהגשת דיווח או הודעה כאמור.
- ה. פעולות הקשורות בתנאי העסקה של עובדים לרבות טיפול בקרנות פנסיה, קופות גמל, קופות ביטוח וחיסכון, אופציות והטבות אחריות לעובדים מכל סוג שהוא.
- ו. כל פעולה שגרמה לנזק גוף, מחלה, מוות, נזק לרכוש לרבות אובדן השימוש בו.
- ז. כל פעולה שהביאה להעדר עריכה של סידורי ביטוח נאותים.
- ח. שינוי מבנה החברה ו/או החברה האחרת או ארגונה מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון החברה, חברות בנות או חברות קשורות, פירוקן או מכירתן, הקצאה של נייר ערך מכל סוג בחברה, בחברה בת או בחברה קשורה או ביצוע חלוקה (כמשמעותה בחוק החברות) או הצעת רכש על ידי או בקשר עם מי מהן.
- ט. התבטאות, אמירה לרבות הבעת עמדה או דעה שנעשתה בתום לב על ידי נושא המשרה במהלך תפקידו ומכוח תפקידו, ולרבות במסגרת ישיבות אסיפה כללית או דירקטוריון של החברה ו/או החברה האחרת, או ועדה מועדותיו של דירקטוריון כאמור.
- י. תובענות אזרחיות או פליליות הנוגעות למהלך העסקים השוטף והרגיל של החברה ו/או החברה האחרת, וכן לעסקאות חריגות של החברה.
- י"א. תובענות שהוגשו כנגד נושא משרה בקשר לפירוק או כינוס נכסים של החברה ו/או חברה אחרת.
- י"ב. תובענות נגזרות או תובענות ייצוגיות בקשר עם החברה ו/או חברה אחרת.
- י"ג. תובענות בקשר להליכי מיזוג, פיצול, ארגון מחדש וכיוצא באלה.
- י"ד. פעולות או החלטות בקשר עם עריכתם או אישורם של דו"חות כספיים, תכניות עסקיות או תחזיות בקשר לחברה ו/או לחברה אחרת.
- ט"ו. תובענות בקשר למסמכים הקשורים לעניינים המנויים לעיל, או בקשר לפעולות או החלטות הקשורות לעניינים המנויים לעיל, או בקשר למצגים והתחייבות שניתנו בקשר לעניינים המנויים לעיל, לרבות מצגים והתחייבות כאמור שניתנו כלפי צדדים שלישיים או כלפי החברה ו/או החברה האחרת, או כלפי מי מטעמה (לרבות כלפי יועציה, כגון רואי חשבון, עורכי דין וכו').
- ט"ז. דיווחים, הודעות ובקשות לאישור (וכן הפעולות ביסוד דיווחים, הודעות ובקשות כאמור) מרשויות שיפוטיות ומנהליות, לרבות הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון, הרשות להגבלים עסקיים, רשם מאגרי המידע, רשם החברות וסימני המסחר, רשם המשכונות, רשם המקרקעין, רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך.
- י"ז. פעולות בקשר ליחסי עבודה ובכלל זה פעולות והתקשרויות עם עובדים, קבלנים עצמאיים, ספקים, נותני שירותים, הזמנות והתקשרויות עבור החברה ו/או החברה האחרת.
- י"ח. פעולה בקשר עם הוצאת רשיונות והיתרים, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, אישורים ו/או פטורים הנוגעים להגבלים עסקיים, ניהול מאגרי מידע וניהול פלטפורמות אינטרנטיות.
- י"ט. כל אירוע ו/או פעולה בגינם ניתן לשפות לפי חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א-2011.

לעניין כתב שיפוי ופטור זה :

- "חוק ניירות ערך" - חוק ניירות ערך, התשכ"ח - 1968.
- "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט - 1999.
- "נייר ערך" - כהגדרתו בסעיף 1 לחוק החברות.

## 2. סכום השיפוי

- 2.1 סכום השיפוי הכולל שתשלם החברה לכלל נושאי המשרה להם ניתן שיפוי בגין אותו אירוע לא יעלה על 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של החברה לפי הרשום בדוחותיה הכספיים המאוחדים, המבוקרים או הסקורים (לפי העניין), נכון ליום השיפוי בפועל (להלן: "סכום השיפוי המרבי").
- 2.2 מודגש במפורש, כי סכום השיפוי על פי כתב שיפוי ופטור זה יחול מעבר לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי של מאן דהוא אחר זולת החברה.
- 2.3 במידה שסך כל סכומי השיפוי שהחברה תעמוד לשלם במועד כלשהו, יעלה על סכום השיפוי המרבי, יחולק סכום השיפוי המרבי, בין נושאי המשרה בחברה שיהיו זכאים לסכומי שיפוי כאמור בגין דרישות שהגישו לחברה על פי כתבי השיפוי ולא שולמו להם לפני אותו מועד, באופן שסכום השיפוי שיקבל בפועל כל אחד מנושאי המשרה האמורים, יחושב על פי היחס פרו-רטה שבין סכום השיפוי שיגיע לכל אחד מנושאי המשרה לבין סכום השיפוי שיגיע לכל נושאי המשרה במצטבר, באותו מועד בגין דרישות אלה.

## 3. תשלומי ביניים

- 3.1 עם קרות האירוע שבגיננו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, תעמיד החברה לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול בכל הליך משפטי, כהגדרתו להלן, נגדך הקשור לאותו אירוע, לרבות בהליכי חקירה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממןם בעצמך, והכל בכפוף לתנאים ולהוראות הקבועים בכתב שיפוי ופטור זה.
- 3.2 במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי ופטור זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחולו הוראות סעיף 4.7 לכתב שיפוי זה.

## 4. תנאי השיפוי

מבלי לגרוע מן האמור לעיל, השיפוי על פי כתב שיפוי ופטור זה כפוף לתנאים שלהלן:

### 4.1 הודעת השיפוי

אתה תודיע לחברה על כל הליך משפטי ו/או מנהלי שייפתח נגדך או כל חשש או איום שהליך כאמור ייפתח נגדך בקשר לכל אירוע שבגיננו עשוי לחול השיפוי (להלן: "הליך משפטי"), וזאת באופן מידי לאחר שיוודע לך לראשונה על כך (להלן: "הודעת השיפוי") ותעביר לחברה ו/או למי שהיא תורה לך, כל מסמך שיימסר לך ו/או שיהיה ברשותך בקשר לאותו הליך משפטי.

אי מסירת הודעת השיפוי בהתאם לאמור לעיל לא תשחרר את החברה מהתחייבויותיה על פי כתב שיפוי ופטור זה, למעט במקרה שבו אי מסירת הודעת השיפוי כאמור תפגע מבחינה מהותית בזכויותיה של החברה להתגונן בשמה (במקרה שגם היא תתבע באותו הליך) ו/או בשמך כנגד התביעה ובהיקף הפגיעה כאמור.

### 4.2 הטיפול בהגנה

בכפוף לכך שהדבר אינו סותר את תנאי פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה של החברה, החברה תהא זכאית לקחת על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך משפטי ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהחברה תבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות). החברה ו/או עורך הדין כאמור יפעלו במסגרת הטיפול הנ"ל בכדי להביא את ההליך המשפטי לידי סיום. עורך הדין שמונה על ידי החברה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לחברה ולך.

מקום שיווצר ניגוד עניינים בינך ובין החברה, יודיע לך על כך עורך הדין, ואתה תהיה רשאית למנות עורך דין מטעמך, והוראות כתב שיפוי ופטור זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין כאמור.

החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום ההליך המשפטי בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או תסכים לפשרה ו/או להסדר שכתוצאה ממנו תידרש לשלם סכומים שלא תשופה בשלהם על פי כתב

השיפוי והפטור אשר אף לא ישולמו במסגרת ביטוח של אחריות נושאי משרה בחברה שיירכש על ידי החברה ו/או חברה אחרת, אלא בהסכמתך המוקדמת, בכתב, לפשרה ו/או הסדר שיושג.

כמו כן, החברה לא תהיה רשאית להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור, אלא בהסכמתך המוקדמת לך, בכתב, ובלבד שלא תסרב לתת הסכמתך זו אלא מנימוקים סבירים שימסרו לחברה בכתב. למען הסר ספק, אף אם תועבר המחלוקת בהליך המשפטי לפתרון בדרך של בוררות או פישור או גישור או בכל דרך אחרת, החברה תישא בכל ההוצאות הקשורות בכך בכפוף לגובה השיפוי המרבי כאמור בסעיף 2 לעיל.

על אף האמור לעיל, החברה לא תהיה רשאית להביא לסיום את ההליך המשפטי בדרך של פשרה ו/או הסדר ו/או להביא את המחלוקת נשוא ההליך המשפטי להכרעה בדרך של בוררות או פישור או גישור במקרים של אישומים פליליים נגדך, אלא אם תיתן לך את הסכמתך מראש ובכתב. אתה תוכל לסרב ליתן את הסכמתך האמורה בפסקה זו לפי שיקול דעתך הבלעדי ומבלי שתידרש לנמקה.

לאחר שהחברה הודיעה לך כי בכוונתה לנהל בלעדית את הגנתך כאמור לעיל, לא תחוב החברה כלפיך על פי כתב שיפוי ופטור זה בגין כל הוצאות ההתדיינות, לרבות שכר טרחת עורך דין.

על אף האמור ברישא לסעיף 4.2 זה, במידה שתוך 14 ימים מיום קבלת הודעת השיפוי על ידי החברה, כאמור לעיל, החברה לא תיטול על עצמה את הטיפול בהגנתך בפני ההליך המשפטי או אם אתה תתנגד בכל עת לייצוגך על ידי עורכי הדין של החברה מטעמים סבירים או מחשש לניגוד עניינים, אתה תהיה רשאי למסור את ייצוגך לעורך דין שיבחר על ידך, ואשר יוסכם על החברה ואולם החברה לא תמנע מלתת את הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים, והוראות כתב שיפוי ופטור זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי עורך דין כאמור, ובלבד שסכום שכר טרחה שישולם לעורך הדין יאושר מראש על ידי החברה. לא אישרה החברה את מלוא סכום שכ"ט המבוקש, והחלטת שלא לוותר על שירותיו של עורך הדין, תהיה זכאי לקבל מהחברה את סכום שכ"ט שאושר, והיתרה תשולם על ידך על חשבונך.

#### 4.3 שיתוף פעולה עם החברה

לפי בקשת החברה, תחתום על כל מסמך שיסמך אותה ו/או כל עורך דין כאמור לעיל, לטפל בשמך בהגנתך בהליך המשפטי ולייצג אותך בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל.

אתה תשתף פעולה עם החברה ו/או עם כל עורך דין שייצג אותך בכל אופן סביר שיידרש ממך על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר להליך המשפטי, לרבות במסירת מידע ככל שיידרש, בחתימה על בקשות, תצהירים, ייפוי כוח וכל מסמך אחר.

#### 4.4 אי תחולת השיפוי במקרים של פשרה או הודאה

השיפוי בקשר להליך משפטי כלשהו נגדך, כאמור בכתב שיפוי ופטור זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך לתובע בעקבות פשרה או בוררות, אלא אם כן החברה תסכים בכתב לאותה פשרה או לקיום אותה בוררות, לפי העניין. החברה לא תמנע מלתת את הסכמתה כאמור אלא מטעמים סבירים.

כמו כן, השיפוי לא יחול במקרה של הודאתך באישום פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית אלא אם הודאתך קיבלה את הסכמת החברה לך בכתב ומראש.

#### 4.5 אי תחולת השיפוי במקרים של שיפוי או ביטוח מצד שלישי

החברה לא תידרש לשלם על פי כתב שיפוי ופטור זה סכומים בגין אירוע כלשהו ככל שסכומים כאמור שולמו בפועל לך או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח של אחריות נושאי משרה בחברה או במסגרת שיפוי של צד שלישי כלשהו זולת החברה.

#### 4.6 תשלום השיפוי

עם בקשתך לביצוע תשלום כלשהו בקשר לאירוע כלשהו על פי כתב שיפוי ופטור זה, תנקוט החברה בכל הפעולות הנחוצות על פי דין לתשלומי, ותפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לך, אם יידרש, לרבות אישור בית המשפט, אם וככל שיידרש.



4.7 החזרת סכומי שיפוי ששולמו

במקרה שהחברה תשלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי ופטור זה בקשר להליך משפטי כאמור, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת החברה על אותם סכומים, יחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על ידי החברה, אשר תישא ריבית בשיעור המזערי כפי שיקבע מעת לעת בדין, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הנ"ל לחברה, תוך 60 ימים מהמועד בו יתברר כי אינך זכאי לשיפוי כאמור ולפי הסדר תשלומים שהחברה תקבע.

**5. תקופת השיפוי**

התחייבויות החברה לפי כתב שיפוי ופטור זה יעמדו לזכותך ו/או לזכות עיזבונך גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה אחרת, ובלבד שהפעולות בגינן יינתן השיפוי נעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בחברה ו/או בחברה אחרת, ללא תלות במועד הגילוי של האירוע שבגינן הנך זכאי לשיפוי לפי כתב שיפוי ופטור זה.

**6. פטור**

בהתאם להחלטות החברה, ועל פי תקנה 28.1 לתקנון החברה, החברה פוטרת אותך מראש מכל אחריותך בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, למעט (1) אחריותך כלפי החברה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה, ובלבד שחובת הזהירות לא הופרה בכוונה או בפזיזות, למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד; (2) הפרת חובת אמונים; (3) פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין; (4) קנס, כופר או עיצום כספי, ככל שיוטלו עליך; (5) החלטה ו/או עסקה שלבעל השליטה בחברה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי באשר לנזק שנגרם לצד שלישי כלשהו בשל הנסיבות האמורות לעיל יחולו הוראות השיפוי בכתב זה ככל שפעולתך נופלת בגדר האירועים המפורטים בסעיף 1 לעיל ובכפוף להוראות כל דין.

**7. שונות**

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

7.2 כתב שיפוי ופטור זה ייכנס לתוקף עם חתימתך על עותק ממנו במקום המיועד לכך ומסירת העותק החתום לחברה.

7.3 שום שיהוי, הימנעות מפעולה או מתן אורכה על ידי החברה או על ידך לא יפורשו בשום נסיבות כויתור על זכויותיו על פי כתב שיפוי ופטור ועל פי כל דין, ולא ימנעו מצד כאמור מלנקוט בכל הצעדים המשפטיים והאחרים הדרושים לשם מימוש זכויותיו כאמור.

בכבוד רב,

\_\_\_\_\_  
אוטומקס מוטורס בע"מ

\_\_\_\_\_  
תאריך:

הנני מאשר קבלת כתב שיפוי ופטור זה ומאשר את הסכמתי לתנאיו.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
תאריך:

## נספח ב'

מדיניות התגמול המעודכנת

אוטומקס מוטורס בע"מ<sup>1</sup>

(“החברה”)

מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה

## 1. מבוא

- 1.1. בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), אישר דירקטוריון החברה **בישיבותיו מיום 4 בנובמבר 2020 ומיום 27 בדצמבר 2020**, מדיניות תגמול ("מדיניות התגמול") לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה<sup>2</sup> בחברה ("נושאי המשרה"), וזאת לאחר שדן ושקל את המלצות ועדת התגמול של החברה בעניין.
- 1.2. הוראות מדיניות התגמול תהינה כפופות להוראות כל דין קוגנטי החל על החברה ונושאי המשרה בה בטריטוריה כלשהי.
- 1.3. ביסוד מדיניות התגמול מספר עקרונות ותכליות עיקריים: (א) קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה, יעדיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; (ב) תגמול נושאי משרה תוך עידוד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילות החברה; (ג) התאמת תמהיל חבילת התגמול לגודל החברה, אופי והיקף פעילותה; (ד) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה באמצעות תגמול הזכאים מכח מדיניות התגמול, על-פי תפקידיהם, תחומי אחריותם, מאמציהם ותרומתם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה והשאת רווחיה לטווח הקצר והארוך, בהתחשב, בין היתר, בצורך בגיוס ובשמירה על כוח אדם איכותי בשוק גלובאלי ותחרותי; ו-(ה) התאמת התגמול של נושאי המשרה בחברה לתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה.
- 1.4. מדיניות תגמול זו הינה מדיניות רב שנתית אשר תעמוד בתוקפה לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות. מדיניות התגמול תובא מחדש לאישור של דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית שלה (וזאת לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של החברה) לאחר חלוף שלוש שנים ממועד אישורה, וחוזר חלילה, זאת אלא אם יידרשו שינויים במדיניות התגמול בהתאם לחוק ו/או כל דין ו/או צרכי החברה.
- 1.5. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף **1.4-4** לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, יבחנו, מעת לעת, כי התגמולים שיוענקו מכח מדיניות התגמול אכן עומדים בתנאי מדיניות זו ובפרמטרים שנקבעו בה או מכוחה לגבי כל אחד מנושאי המשרה בחברה.
- 1.6. מדיניות תגמול זו מבוססת, בין היתר, גם על היכרות והערכות החברה את הסביבה התחרותית בה היא פועלת ואת האתגר בגיוס ושימור כוח אדם איכותי בסביבה זו, וכן את תנאי העסקה המקובלים בחברות ציבוריות בתחום פעילותה של החברה, ועל הוראות הסכמי העסקה הקיימים בין החברה לבין נושאי המשרה בה – אשר, למען הסר ספק, אין במדיניות זו כדי לשנות מהם.

## 2. מדיניות התגמול

### 2.1. רובדי מדיניות התגמול

- בהתאם למדיניות התגמול של החברה, תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה יהיו מבוססים על כל או חלק מהרכיבים הבאים:
- 2.1.1. **מרכיב שכר בסיס** – בהתייחס לנושא משרה שמתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובד מעביד - המשכורת החודשית "ברוטו" של אותו נושא משרה (ללא הוצאות סוציאליות ונלוות); ובהתייחס

<sup>2</sup> משמעות המונח "נושא משרה" הינה כהגדרת מונח זה בחוק החברות, קרי: מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במשרת למנהל הכללי.

לנושא משרה שלא מתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובד מעביד – התמורה החודשית המשולמת לנושא המשרה, ללא מע"מ (ככל שרלבנטי);

2.1.2. **תנאים נלווים וסוציאליים** – תנאים סוציאליים על פי חוק (חיסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, הפרשות לקרן השתלמות, חופשה, מחלה, הבראה וכיוצ"ב) וכן תנאים נלווים, לרבות רכב חברה/אחזקת רכב ואחזקת טלפון, מחשב, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, הוצאות נסיעה וטיסה בארץ ובחו"ל, ארוחות במקום העבודה, השתלמויות מקצועיות, שי לחג, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב.

2.1.3. **תגמול משתנה במזמן (בונוס)** – תגמול לטווח קצר ובינוני, הכולל מענקים שנתיים מבוססי תוצאות ומותני יעדים. בנוסף, החברה תהיה רשאית לקבוע כי לנושא משרה כלשהו ישולמו מענקים שנתיים על פי שיקול דעת וזאת בהתחשב בהערכת תרומתו של נושא המשרה לחברה ובמגבלות וכמפורט במדיניות זו.

2.1.4. **תגמול משתנה הוני** – תגמול מבוסס מניות ו/או תגמול לטווח ארוך אחר (בכפוף לקיומן של תוכניות תגמול ארוכות טווח תקפות וככל שיוחלט על הענקת תגמול זה).

(הרכיבים בסעיפים 2.1.3-2.1.4 ו-2.1.4-2.1.4 לעיל, יכוננו להלן: "הרכיבים המשתנים")

בעת אישור חבילת תגמול לנושא משרה, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמידת כל אחד ממאפיינים אלה וכן את כלל עלות ההעסקה אל מול אמות המידה הקבועות בתכנית זו.

## 2.2. פרמטרים לבחינת תנאי תגמול

ככלל, תנאי התגמול לנושא משרה בחברה ייבחנו בשים לב, בין היתר, לפרמטרים הבאים (כולם או חלקם):

2.2.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ותק (בחברה בפרט ובמקצועו בכלל), ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;

2.2.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותנאי העסקתו על פי הסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;

2.2.3. תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה, השגת יעדיה האסטרטגיים ומימוש תוכניות העבודה שלה, רווחיה, חוסנה ויציבותה;

2.2.4. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה;

2.2.5. הצורך של החברה לשכור או לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים;

2.2.6. קיומו או היעדר קיומו של שינוי מהותי בתפקידו או תפקודו של נושא המשרה או בדרישות החברה ממנו;

2.2.7. גודל החברה ואופי פעילותה;

2.2.8. ביחס לתנאי כהונה והעסקה הכוללים מענקי פרישה – תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

2.2.9. (א) תנאי השוק בו פועלת החברה במועד רלוונטי כלשהו ובכלל כך תנאי השכר של נושא המשרה ביחס לתנאי השכר של נושאי משרה בעלי תפקידים דומים (או תפקידים ברמה דומה) בחברות

בעלות מאפיינים דומים לפעילות החברה (כמפורט בסעיף [2.3.12-3-1](#) להלן); (ב) מידת הקושי באיתור, גיוס ושימור נושאי המשרה והצורך בהצעת חבילת תגמול אטרקטיבית בשוק גלובאלי תחרותי; ו- (ג) שינויים בשוק פעילותה של החברה, היקף פעילות ומורכבות החברה.

### 2.3. סקר שכר

2.3.1. לצורך קביעת השכר לגיוס נושא משרה חדש לחברה, תבוצע מעת לעת השוואה לשכר המקובל בשווקים רלבנטיים לתפקידים דומים בחברות הדומות לחברה מבחינת תחום הפעילות / היקף הפעילות / מורכבות הפעילות / שווי שוק / הכנסות ופרמטרים רלוונטיים אחרים, (ככל שתמצאנה חברות כאמור).

2.3.2. את סקירת השכר תבצע החברה באופן פנימי או באמצעות יועץ חיצוני, בהתאם לשיקול דעת החברה.

### 2.4. תנאי תגמול לנושאי משרה חדשים

ככלל, תנאי התגמול לנושאי משרה חדשים יאושרו טרם מועד תחילת העסקתם בחברה ולא בדיעבד, למעט במקרים חריגים.

### 2.5. היחס בין התגמול לנושאי משרה לבין תגמול שאר עובדי החברה

היחס בין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה<sup>3</sup> לבין עלות השכר<sup>4</sup> של שאר עובדי החברה (על בסיס עלות השכר למונחי משרה מלאה):

היחס בין עלות שכרם של יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל ונושאי משרה אחרים כפופי מנכ"ל לעלות השכר הממוצעת של יתר עובדי החברה הינו: 1: 1.8, 1: 4.2, ו-1: 3.9, בהתאמה, והיחס בין עלות שכרם של יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל ונושאי משרה אחרים כפופי מנכ"ל לעלות השכר החציונית של יתר עובדי החברה הינו 1: 2, 1: 4.7 ו-1: 4.2, בהתאמה<sup>5</sup>.

לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, היחס בין עלות שכר ממוצע או חציוני של נושאי המשרה בחברה לבין עלות שכר ממוצע או חציוני, בהתאמה, של יתר עובדי החברה הינו ראוי וסביר שאינו משפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כח האדם המועסק בה, תחום העיסוק שלה ותחום אחריותו של כל נושא משרה.

### 2.6. שכר בסיס, הטבות ותנאים נלווים נוספים

2.6.1. שכר הבסיס לנושא משרה חדש בחברה ייקבע בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף [2.2.2](#) לעיל ובשים לב לסקר השכר כאמור בסעיף [2.3.2-3](#) לעיל (ככל שיבוצע סקר כאמור).

2.6.2. שכר הבסיס יהא במספרים אבסולוטיים. החברה רשאית לקבוע כי שכרו של נושא המשרה יוצמד למדד או למטבע כלשהו.

<sup>3</sup> עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לצורך הניתוח האמור כוללים את תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה וכן סכום המשקף את תקרת המענק (כהגדרתו להלן) המקסימלי המובא במסגרת מדיניות התגמול להלן.

<sup>4</sup> "עלות שכר" – שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים ונלווים במונחי עלות למעביד.

<sup>5</sup> מבוסס על עלות השכר בשנת 2023. לצורך חישוב יחסי תנאי הכהונה נלקחו בחשבון כל מרכיבי עלויות השכר (הן של עובדי החברה, והן של נושאי המשרה) לרבות הפרשות, תגמול משתנה מענק מבוסס יעדים, תגמול משתנה הוני, רכב והוצאות השימוש בו, וכל הטבה או תשלום אחר.

2.6.3. בכל מקרה, עלות השכר<sup>4</sup> החודשית לא תחרוג מהסכום המקסימאלי המפורט להלן בגין משרה מלאה (100%) (כשהוא צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע במועד בו אושרה מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה):

תפקיד	מקסימום עלות שכר חודשית בש"ח*
יו"ר דירקטוריון פעיל	120,000 ש"ח
מנכ"ל החברה ומנהל עסקים ראשי	120,000 ש"ח
סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל	75,000 ש"ח

\* הסכומים המוצגים לעיל הינם בגין משרה מלאה (100%) וישתנו באופן יחסי ככל שישתנה היקף המשרה.

#### 2.6.4. תנאים סוציאליים<sup>6</sup>, תנאים נלווים, החזר הוצאות

חבילת התגמול עשויה לכלול תנאים נלווים המקובלים בשוק, כגון חופשה<sup>7</sup>, הפרשות פנסיוניות, ביטוח חיים, חיסכון לקרן השתלמות, ביטוח בריאות, זכויות ותנאים סוציאליים, טלפון נייד (לרבות גילום המס בגיננו), אינטרנט וטלפון נייד, מחשב, הוצאות נסיעה, דמי חברות בארגון מקצועי, הוצאות אירוח ושהייה בחו"ל ובישראל, מנוי לעיתונים יומיים, השתלמויות, שי לחג, נופש, בדיקות רפואיות, ביטוח רפואי ו/או נטילת פוליסת ביטוח כאמור והוצאות אחרות, הכול כפי שיאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, על פי שיקול דעתם ובהתאם למדיניות החברה בעניין.

#### 2.6.5. רכב

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להשתתפות בהוצאות רכב או לקבלת רכב מהחברה (לרבות בדרך של ליסינג), וזאת בסטנדרט המקובל לנושאי משרה בדרגתם בחברות בתחום פעילותה של החברה או חברות בעלות היקף פעילות דומה לזו של החברה, לרבות גילום הוצאות בגין הטבה זו, הוצאות דלק, רישוי, ביטוח ונלוות נוספות.

בנוסף, נושאי המשרה בחברה יהיו רשאים להשתמש ברכבי ההדגמה של החברה, ובלבד ששימוש זה יעשה על בסיס מקום פנוי ובהתאם לנהלי החברה. יובהר, כי החברה תישא בכל עלות ו/או הוצאה, לרבות הוצאות מס ככל שיחולו, בקשר עם שימוש נושא המשרה ברכבי ההדגמה של החברה כאמור.

#### 2.6.6. ביטוח, שיפוי ופטור

<sup>6</sup> בהתייחס לנושא משרה אשר התקשר עם החברה בהסכם שאינו מקים יחסי עובד מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם כתוספת לתמורה החודשית לה הוא זכאי וחלף ההוצאות האמורות, את ההטבות הסוציאליות המפורטות לעיל.  
<sup>7</sup> נושא משרה יהיה זכאי לפחות לחופשה שנתית על פי החוק, אך החברה תהא רשאית לזכות את נושא המשרה בחופשה מעבר לאמור בחוק עד לתקרה של 24 ימי עבודה בשנה. החברה תהא רשאית לאפשר לנושא המשרה לצבור בכל תקופת עבודתו בחברה, ימי חופשה בהתאם לנהלי החברה.

2.6.6.1. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לכיסוי פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים שתרכוש החברה, מעת לעת, לרבות פוליסות מסוג Run-Off, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

2.6.6.2. בכפוף להוראות הדין, כפי שיהיו מעת לעת, ומבלי לגרוע מהאמור בסעיף ~~2.6.6.1~~ לעיל, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים ליהנות מכיסוי פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים שתרכוש החברה, מעת לעת, בכפוף לאישור ועדת התגמול (ולאישור הדירקטוריון - ככל שנדרש על פי דין) בלבד, ככל שפוליסת הביטוח תעמוד בתנאים המפורטים להלן, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה:

דירקטורים ונושאי משרה בחברה יבוטחו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בסכום של עד 15 מיליון דולר (ובמילים: חמישה עשר) לאירוע אחד ובסה"כ בגין הנזקים שעלולים לקרות במשך תקופת הביטוח (בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבולות האחריות הנ"ל) (להלן: "הפוליסה"). פרמיית הביטוח בגין הפוליסה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה, ובלבד שעלותן אינה מהותית לחברה. הפוליסה תתחדש מידי שנה, בתנאים דומים ובכפוף לאישורים על פי כל דין, לתקופות נוספות של עד 18 חודש בכל פעם.

במקרה של שינוי מהותי בסיכונים החלים על החברה או מקום בו הפוליסה לא תחודש, החברה תהיה רשאית לרכוש כיסוי מסוג Run-Off לתקופה של עד ל-7 שנים ("תקופת ה-Run-Off"), בפרמיה לתקופת ה-Run-Off שהינה בהתאם לתנאי השוק ובלבד שעלותה אינה מהותית לחברה.

בנוסף, החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח מסוג Public Offering of Securities Insurance ("POSI") להשלמת כיסוי ביטוחי עבור אירועים שלא נלקחו בחשבון במועד רכישת הביטוח (כדוגמת הנפקה, הנפקה בבורסה זרה, מימון, או פרסום תשקיף וכדומה), בכיסוי שלא יעלה על 10 מיליון דולר. עלות הפרמיה וגובה השתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה האמורה, ובלבד שעלותן אינה מהותית לחברה.

מטרת הפוליסות הינה להקנות לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה הגנה מפני תביעות, כאשר תנאי הפוליסות נקבעים במסגרת משא ומתן בין החברה לבין חברת הביטוח, בהתחשב בהיקפי ותחומי הפעילות של החברה, הפריסה הגיאוגרפית של פעילות החברה, מדיניות ניהול הסיכונים בה נוקטת החברה, מספר המבוטחים במסגרת הפוליסות, והתנאים המקובלים בשוק בתחום זה.

2.6.6.3. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים ליהנות מהסדר שיפוי, כמקובל ובהתאם להוראות הדין ותקנון החברה. גובה השיפוי הכולל לכלל נושאי המשרה בגין אירוע, לא יעלה על סכום השווה ל-25% מההון העצמי הקובע של החברה (סכום השיפוי המרבי). לעניין זה, "ההון העצמי הקובע של החברה" פירושו סכום הונה העצמי של החברה לפי דוחותיה הכספיים המאוחדים, המבוקרים או הסקורים (לפי העניין), האחרונים של החברה כפי שיהיו במועד התשלום בפועל. מובהר, כי השיפוי יחול מעבר לסכום



שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שרכשה או שתרכוש החברה מעת לעת.

2.6.6.4. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים ליהנות מהסדר פטור כמקובל ובהתאם להוראות הדין ותקנון החברה.

## 2.7. תגמול בקשר עם סיום העסקה:

### 2.7.1. הודעה מוקדמת

2.7.1.1. נושא משרה יכול שיהיה זכאי להודעה מוקדמת או תשלום חלף הודעה מוקדמת. תקופת הודעה מוקדמת תיקבע באופן פרטני לגבי כל נושא משרה בהתחשב בפרמטרים המפורטים בסעיף 2.2.2 לעיל.

2.7.1.2. ככלל, תקופת הודעה מוקדמת לנושא משרה לא תעלה על תקופה של 3 חודשים לנושא משרה שעבד עד שלוש שנים בחברה, ולא תעלה על תקופה של 6 חודשים לנושא משרה שעבד למעלה משלוש שנים בחברה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, וככל הנדרש – האסיפה הכללית של החברה, יהיו רשאים, על פי שיקול דעתם, בהתחשב בחשיבות תפקידו ותחום אחריות של נושא המשרה וביתר נתוני התגמול של אותו נושא משרה, לאשר תקופת הודעה מוקדמת השונה מהתקופה שלעיל.

2.7.1.3. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יתחייב נושא המשרה, כי לבקשת החברה ימשיך וימלא את תפקידו בחברה, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, שאז בגין תקופה זו עשוי להיות נושא המשרה זכאי להמשך קבלת כל תנאי ההעסקה והכהונה כפי שנקבע אתו בהסכם ההעסקה, ללא שינוי.

### 2.7.2. פיצויי פיטורין

נושאי משרה שהינם עובדים בחברה יהיו זכאים לפיצויי פיטורין, בהתאם להוראות הדין..

### 2.7.3. תנאי פרישה/הסתגלות

2.7.3.1. בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, וככל הנדרש – האסיפה הכללית של החברה (בכפוף להוראות הדין, כפי שיהיו מעת לעת), נושא משרה עשוי להיות זכאי לתקופת הסתגלות שלא תעלה על תקופה של שישה חודשים, וזאת לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת, ככל שנושא המשרה עבד למעלה מ-3 שנים בחברה. בתקופת ההסתגלות יקבל נושא המשרה היוצא משכורת ואת כל תנאי ההעסקה הנלווים כמפורט לעיל. מענקי פרישה ישולמו, ככל ונקבעה זכאות למענקי פרישה למי מנושאי המשרה בהסכם ההעסקה עמם, אלא אם כן פרישתו של נושא המשרה כרוכה בנסיבות המצדיקות, על פי שיקול דעת הדירקטוריון, שלילת פיצויי פיטורין ובמקרה כאמור לא יהיה זכאי נושא המשרה במענק פרישה כלשהו.

2.7.3.2. בעת קביעת גובה מענק הפרישה יובאו בחשבון, בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

## 2.8. מענק שנתי

בנוסף לרכיב השכר הקבוע כמפורט לעיל, עשויה חבילת התגמול של נושאי המשרה בחברה לכלול זכאות למענק שנתי מבוסס יעדים מדידים ומענק שנתי בשיקול דעת (ביחד להלן: "המענק השנתי").

לצרכי סעיף זה, בכל מקום בו מוזכר המונח "משכורת", משמעו: (א) ביחס לנושא משרה שמתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובדי מעביד – משכורת ברוטו במונחי עלות מעביד כפי ששולמה לנושא המשרה בגין חודש דצמבר בשנה הרלבנטית, לרבות זכויות סוציאליות ונלוות; או (ב) ביחס לנושא משרה שלא מתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובד מעביד – התמורה ששולמה לנושא המשרה בגין חודש דצמבר בשנה הרלבנטית, ללא מע"מ (ככל שרלבנטי).

#### 2.8.1. רכיבי המענק

- ביחס למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון פעיל (למעט מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון פעיל שהינם בעל השליטה בחברה או קרובו) - יתבסס המענק השנתי ברובו על יעדים מדידים ובחלקו הלא מהותי (לעניין זה "חלק לא מהותי" - הגבוה מבין: (א) סך של 3 משכורות חודשיות (ברוטו) או (ב) 25% מהרכיבים המשתנים של התגמול (מענק ותגמול הוני) בפועל), יהיה מענק בשיקול דעת המבוסס על קריטריונים איכותיים. על אף האמור, ככל שבאותה שנה לא משולם למנכ"ל או ליו"ר דירקטוריון פעיל (לפי העניין) מענק שנתי המבוסס על יעדים מדידים (קרי, ככל שהמענק השנתי בשיקול דעת שמשולם למנכ"ל או ליו"ר דירקטוריון פעיל (לפי העניין) הינו סך המענק השנתי באותה שנה) - סכום המענק השנתי בשיקול דעת שיכול וישולם למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון פעיל (לפי העניין, בנפרד) לא יעלה על סך השווה לשלוש (3) משכורות חודשיות (ברוטו) של אותו נושא משרה.
- ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה - בכפוף להוראות הדין, נושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה עשויים להיות זכאים למענק שנתי מבוסס יעדים מדידים וכן למענק שנתי בשיקול דעת. יובהר כי המענק השנתי לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה יכול שיהיה כולו בשיקול דעת (להבדיל ממענק שנתי מבוסס יעדים מדידים).

#### 2.8.2. מענק שנתי מבוסס יעדים מדידים:

סכום המענק השנתי המבוסס על יעדים מדידים יחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה, אשר ייקבעו (ככל שייקבעו), ביחס לכל נושא משרה, ככל הניתן במועד הסמוך למועד קביעת תקציב החברה לשנה הקרובה, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה הרלוונטי, על ידי האורגנים המוסמכים של החברה (בהתאם להוראות הדין ולעמדות רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת).

יובהר כי ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל – יעדים מדידים כאמור יכול שייקבעו על-ידי מנכ"ל החברה בלבד.

#### 2.8.2.1. בכפוף להוראות הדין ולעמדות רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת:

א. ועדת התגמול והדירקטוריון (בלבד) יהיו רשאים לקבוע את היעדים המדידים ביחס ליו"ר דירקטוריון פעיל ו/או למנכ"ל החברה שמכהן כדירקטור בחברה, בהתקיים אחד משני המקרים הבאים:

(1) בהתקיים כל התנאים הבאים: (א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול; (ב) מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד; (ג) היקף המענק הפוטנציאלי אינו

מהותי (עד שלוש משכורות); ו-ד) היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

(2) בהתקיים כל התנאים הבאים: (א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול; (ב) מדובר בנושא משרה שנוסף לכהונתו כדירקטור מכהן גם בתפקיד תפעולי בחברה; (ג) אישור היעדים בוועדת התגמול והדירקטוריון ללא השתתפותם של הדירקטורים האמורים אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (בין אם ככובעם כדירקטורים או ככובעם כנושאי משרה אחרים בחברה).

ב. ועדת התגמול והדירקטוריון (בלבד) יהיו רשאים לקבוע את היעדים המדידים ביחס לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות), בהתקיים אחד משני המקרים הבאים:

(1) בהתקיים כל התנאים הבאים: (א) ההחלטה תואמת את מדיניות התגמול; (ב) מדובר במענק על בסיס יעדים מדידים בלבד; (ג) היקף המענק הפוטנציאלי אינו מהותי (עד שלוש משכורות) ו-ד) היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

(2) יעדים מדידים המבוססים על נתונים מהדוחות הכספיים, ואשר חלים באופן אחיד על בעל השליטה וקרובו וכן על כל נושאי המשרה האחרים, ובלבד שמתקיימים כל אלה: (א) מספר נושאי המשרה האחרים עליהם חלים אותם היעדים הוא משמעותית גדול ממספר נושאי המשרה שהם בעל השליטה או קרוביו; (ב) המענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לנושאי המשרה האחרים הוא גבוה משמעותית מהמענק הפוטנציאלי שעשוי להיגזר לבעל השליטה ולקרוביו מאותם יעדים (במונחים אבסולוטיים); (ג) עלות המענקים המיוחסת לבעל השליטה, בהתחשב בשיעורי ההחזקה שלו בחברה, תהיה גבוהה משמעותית מסכום המענק שיהיה זכאי לו במקרה של עמידה ביעדים, כך שברור כי לבעל השליטה יש עניין קל וזניח בקביעת היעדים.

להלן קריטריונים מוצעים למענק השנתי המבוסס על יעדים מדידים. מובהר כי רשימה זו, אינה רשימה סגורה ומחייבת, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לשקול, הוספה או מחיקה של חלק מהקריטריונים האמורים, וזאת בשים לב לתפקידו של כל נושא משרה ותחומי אחריותו ולפעילות החברה:

1. מענק מבוסס יעדים פיננסיים – מענק המבוסס על רכיב רווחיות של החברה (כדוגמת EBITDA, רווח נקי) ו/או רכיב פיננסי אחר אשר ייקבע כמתאים. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להוסיף מדדים ובסיסי התייחסות נוספים.
2. מענק מבוסס מדדי ביצוע מרכזיים אישיים - מענק המבוסס על עמידה במדדי ביצוע מרכזיים אישיים המתורגמים לביטוי כמותי, הקבועים בתוכנית העבודה של החברה והמיוחסים לנושא המשרה הרלוונטי. מדדי ביצוע אלו עשויים לכלול, בין השאר:
  - א. יעדי שיווק ומכירות.
  - ב. יעדים המבוססים על הכנסות.
  - ג. התקשרות בהסכמי דילרים.
  - ד. התקשרות בהסכמי שיתופי פעולה.
  - ה. מדדי תפוקה וצמיחה בהיקפי פעילות.

- ו. התייעלות בהוצאות.
- ז. הוצאה לפועל, קידום והשלמה של פרויקטים מתוכננים.
- ח. עמידה במטרות / אבני דרך ביישום של פרויקטים ומהלכים מרכזיים בחברה.
- ט. קידום תוכניות ויעדים אסטרטגיים, לרבות קידום יעדים שנקבעו לנושא המשרה, והרלוונטים לתחום פעילותו של נושא המשרה הרלוונטי.
- י. השגת יעדי מימון: גיוס הלוואות, אג"ח, הנפקות מניות לציבור וכיוצ"ב.

בתום כל שנה, יבחנו וועדת התגמול והדירקטוריון או מנכ"ל החברה, לפי העניין, את עמידתם של נושאי המשרה ביעדים המדידים אשר נקבעו ביחס אליהם לעניין רכיב המענק השנתי מבוסס היעדים המדידים. ועדת התגמול והדירקטוריון או מנכ"ל החברה, לפי העניין, יהיו רשאים להחליט על תשלום חלקי של רכיב המענק המבוסס על יעדים מדידים, בגין עמידה בחלק מהיעדים.

#### 2.8.2.2. נטרול אירועים חד פעמיים:

במסגרת חישוב הזכאות למענק שנתי המבוסס על יעדים מדידים על בסיס נתונים בדוחות הכספיים (ככל שייקבעו יעדים כאלה), תהיה לדירקטוריון או לוועדת התגמול הסמכות לקבוע לנטרל "אירועים חד פעמיים", או לחילופין לקבוע שאין לנטרל אירועים אלו בשנה מסוימת, לפי העניין.

2.8.2.3. [לדירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, תהיה סמכות להפחית או לבטל את המענק מבוסס יעדים, וזאת בהתחשב בנסיבות אשר לדעת הדירקטוריון אינן משתקפות באופן ראוי במידת העמידה ביעדים. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק לנושא משרה מסוים במקרים של מעילה, הונאה ואו מנהל שאינו תקין.](#)

#### 2.8.3. מענק שנתי בשיקול דעת:

בכפוף להמלצת מנכ"ל החברה ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, וביחס למנכ"ל וליו"ר דירקטוריון פעיל - בכפוף להמלצת הדירקטוריון, יהיו רשאים האורגנים המוסמכים של החברה (בהתאם להוראות הדין ולעמדות רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת) להעניק לנושאי המשרה בחברה מענק שנתי בשיקול דעת, בהתבסס, בין היתר, על הקריטריונים האיכותיים הבאים ("מענק שנתי בשיקול דעת"):

1. תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה, רווחיה, חוסנה ויציבותה.
2. הצורך של החברה לשכור או לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
3. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.
4. שינויים שחלו באחריות נושא המשרה במהלך השנה.
5. שביעות הרצון מתפקוד נושא המשרה.
6. הערכת יכולתו של נושא המשרה לעבוד תוך תיאום ושיתוף פעולה עם הצוות.
7. תרומתו של נושא המשרה לממשל תאגידי וסביבת בקרה ואתיקה נאותים.
8. תרומתו של נושא המשרה בקידום ופיתוח עובדים ומנהלים, ככל שרלבנטי לתפקידו.

האורגנים המוסמכים של החברה יאשרו רכיב זה, בין היתר, בהתבסס על נתונים אשר יוצגו על ידי הנהלת החברה וכן בהתבסס על המלצה והערכה אישית שתניתן על-ידי מנכ"ל החברה

(ביחס לנושאי המשרה שכפופים למנכ"ל) ודירקטוריון החברה ביחס ליו"ר דירקטוריון פעיל וביחס למנכ"ל, תוך פירוט הנימוקים הענייניים העומדים בבסיס המלצתם.

2.8.4. תקרת סך המענק השנתי של נושאי המשרה, במועד תשלומו (הן מענק המבוסס על יעדים מדידים והן מענק בשיקול דעת):

תפקיד	תקרת סך המענק השנתי <sup>8</sup> (במונחי עלות השכר <sup>4</sup> )
יו"ר דירקטוריון פעיל	עד 5 משכורות (בכפוף להוראות סעיף 2.8.12-8.1 לעיל)
מנכ"ל ומנהל עסקים ראשי	עד 5 משכורות (בכפוף להוראות סעיף 2.8.12-8.1 לעיל)
סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל	עד 5 משכורות

2.8.5. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להחליט לדחות את תשלום המענק השנתי או להפחית את סכום המענק השנתי לו זכאי נושא משרה, בהתאם לשיקול דעתם המלא.

2.8.6. החברה תהא רשאית לשלם לנושא משרה אשר לא עבד שנה מלאה, מענק באופן יחסי לתקופת עבודתו.

2.8.7. נושא משרה יחזיר לחברה את סך המענק מבוסס הביצועים שקיבל, במידה ויקבע כי מרכיב זה שולם לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים ו/או הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, ובלבד שמועד ביצוע ההצגה מחדש של הדוחות הכספיים לא יהיה מאוחר משלוש שנים ממועד האישור המקורי של הדוחות הכספיים הרלוונטיים. במקרה כאמור החברה תפעל מול רשויות המס על מנת להשיב את סכומי המס שנוכו על-ידה במקור והועברו לרשויות המס.

## 2.9. תגמול ארוך טווח

2.9.1. בכפוף לאימוץ תוכנית לתגמול ארוך טווח על ידי החברה, בהתאם להוראות כל דין, עשויה החברה להקצות מעת לעת לנושאי המשרה אופציות ו/או מניות חסומות ("תגמול מבוסס מניות") ו/או תגמול ארוך טווח אחר, לרבות כזה המבוסס על ביצועי מניית החברה (כדוגמת אופציות פאנטום), במסגרת חבילת התגמול. יובהר, כי כל הקצאה של ניירות ערך תהיה כפופה לקבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של המניות או המניות שתנבענה ממימוש ניירות ערך המיירים, לפי הענין, ותהיה כפופה לתקנון הבורסה ולהנחיות שיקבעו מכוחו, באותה עת, לרבות עמידה בדרישה למחיר המזערי למניה.

2.9.2. השווי השנתי<sup>9</sup> של תגמול מבוסס מניות לכל נושא משרה, במועד הענקתו, לא יעלה על 80% מעלות השכר השנתית<sup>4</sup> של נושא המשרה. שווי כאמור ייקבע בהתאם לשיטות הערכת שווי מקובלות במועד ההענקה.

2.9.3. ככל שתחליט החברה על הענקת אופציות:

2.9.3.1. החברה תקיים תכנית תגמול לניירות ערך בהתאם לסעיפים 102 או 3(ט) לפקודת מס הכנסה ו/או להוראות מס אחרות החלות על החברה ו/או על עובדיה בהתאם

<sup>8</sup> התקרה מתייחסת למענק השנתי כולו- מענק מבוסס יעדים מדידים וכן מענק בשיקול דעת.  
<sup>9</sup> שווי תגמול מבוסס המניות אשר הבשיל בתקופה של 12 חודשים ממועד ההענקה.

לטריטוריה בה הם פועלים. יחד עם זאת, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות להעניק אופציות גם בהיעדר קיומה של תכנית תגמול לניירות ערך כאמור.

2.9.3.2. כל אחת מהאופציות שתעניק החברה תהיה ניתנת למימוש למניה רגילה אחת של החברה בתמורה לתשלום מחיר שלא יפחת ממחיר השווה לממוצע מחיר המניה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ב-30 ימי המסחר שקדמו ליום קבלת ההחלטה אודות ההענקה בדירקטוריון החברה, בהתאם לקבוע בתקנון הבורסה ולהנחיות שיקבעו מכוחו.

2.9.3.3. תקופת ההבשלה של האופציות שיוענקו על ידי החברה לא תפחת מ-3 שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה כאשר בכל רבעון (או פרק זמן ארוך יותר כפי שייקבע דירקטוריון החברה) יבשיל חלק יחסי מכמות ניירות הערך המוקצית. יחד עם זאת, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה הסמכות לקבוע, כי למרות הוראות ההבשלה הנ"ל, האופציות יהיו ניתנות למימוש בהתקיים יעדים אשר ייקבעו על ידם ערב הענקת כתבי האופציה.

2.9.3.4. תקופת ההבשלה יכול שתואץ באירועים מיוחדים כגון החלפת שליטה ו/או מכירת פעילות ו/או סיום כהונתו של נושא משרה במקרים מיוחדים (כגון מוות או מחלה).

2.9.3.5. מועד פקיעת האופציות לא יעלה על יותר מ-7 שנים ממועד ההבשלה של כל אופציה.

2.9.4. במסגרת הדיון בהענקת תשלום מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, יבחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, וככל הנדרש – האסיפה הכללית של החברה, את היות ההענקה האמורה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח הארוך.

2.9.5. הענקת תשלום מבוסס מניות תיעשה לאחר בחינת שוויה הכלכלי של ההענקה האמורה, מחירי המימוש ותקופות המימוש.

## 2.10. היחס בין רכיב שכר הקבוע לרכיבים המשתנים<sup>10</sup>

היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים לא יעלה על היחס כמפורט להלן:

תפקיד	היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים
יו"ר דירקטוריון פעיל	עד 5
מנכ"ל ומנהל עסקים ראשי	עד 5
סמנכ"לים ונושאי משרה אחרים הכפופים למנכ"ל	עד 5

## 2.11. הארכה ושינוי של הסכמים קיימים עם נושאי משרה בחברה

2.11.1. טרם אישור הארכת הסכם העסקה עם נושא משרה בחברה (בין אם הארכה נעשית תוך שינוי תנאי העסקה ובין אם לא), תיבחן חבילת התגמול הקיימת של נושא המשרה בהתייחס לפרמטרים בסעיף 2.2-2 לעיל, ובשים לב לסקר שכר שנערך על ידי החברה, כאמור בסעיף 2.3-3 לעיל.

<sup>10</sup> ה"רכיבים המשתנים" כוללים לעניין זה מענקים וכן את השווי השנתי של תגמול מבוסס מניות.

2.11.2. בכפוף להוראות הדין ולעמדות רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה של מנכ"ל החברה יהיו טעונים אישור של ועדת התגמול בלבד, אם זו אישרה כי מדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי, והשינוי תואם את הוראות מדיניות תגמול זו.

2.11.3. בכפוף להוראות הדין ולעמדות רשות ניירות ערך, כפי שיהיו מעת לעת, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה הכפוף למנהל הכללי של החברה, יאושרו בידי מנכ"ל החברה בלבד, ולא יהיו טעונים אישור של ועדת התגמול, ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה תואמים את הוראות מדיניות תגמול זו.

לעניין מדיניות תגמול זו בכללותה, לרבות לעניין סעיפים 2.11.2-11-2 ו-2.11.3-11-3 לעיל, "שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה"- שינוי שאינו עולה על 10% במצטבר ביחס לעלות תנאי התגמול הכוללת השנתית של נושא המשרה.

### 2.12. גמול דירקטורים

2.12.1. הדירקטורים בחברה יהיו זכאים לתגמול על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), ואשר לא יעלה על התגמול המרבי הקבוע בתקנות הגמול (לרבות סכום התגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה הקבוע בתקנות הגמול). סעיף זה לא יחול ביחס לדירקטורים אשר יכהנו כדירקטורים פעילים, אשר יהיו זכאים לתגמול בהתאם ליתר הוראות מדיניות תגמול זו.

2.12.2. על אף האמור בסעיף 2.12.12-12-1, דירקטורים אשר בנוסף לכהונתם כדירקטורים בחברה, יכהנו בתפקיד אחר בחברה, יהיו זכאים לשכר על פי הנהוג בחברה בתפקידים דומים.

2.12.3. הדירקטורים, לרבות הדירקטורים החיצוניים עשויים להיות זכאים לתגמול הוני, כמפורט בסעיף 2.92-9 לעיל.

2.12.4. הדירקטורים המכהנים בחברה עשויים להיות זכאים להחזר הוצאות אישיות סבירות, ויהיו זכאים להסדרי ביטוח, שיפוי ופטור כמפורט בסעיף 2.6.6-2-6 לעיל, והכול בהתאם להוראות תקנון החברה ומדיניות תגמול זו.

### 3. סמכויות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס למדיניות התגמול

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

3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות זו, ובתוך כך, בחינת שינויים ביעדי החברה, תנאי שוק, התחשבות ברווחי החברה והכנסותיה בתקופות קודמות ובזמן אמת וכל מידע רלבנטי אחר.

3.3. לצורך בחינת מדיניות התגמול של החברה, יקיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מעקב על יישומה של מדיניות התגמול בחברה.

## אוטומקס מוטורס (להלן: "החברה")

כתב הצבעה על פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב")

### חלק ראשון

1. **שם החברה**  
אוטומקס מוטורס בע"מ
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד ומקום כינוסה**  
אסיפה מיוחדת שתיערך ביום א', 24 במרץ 2024, בשעה 15:00, במשרד עורכי הדין ליפא מאיר ושות', ברחוב וייצמן 2 (מגדל אמות השקעות, קומה 21), תל-אביב. אם לא ימצא מנין חוקי, תתקיים אסיפה נדחית באותו היום, בשעה 15:30, באותו מקום.
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום בהתאם לדוח המייד של החברה אליו מצורף כתב הצבעה זה, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:**
  - 3.1 **אישור הארכת תוקף הסכם שירותים בין החברה לבין חיים לוי – טרייד אין בע"מ, חברה בבעלות מר דניאל לוי, בנוגע להענקת שירותי מנכ"ל לתקופה בת שלוש שנים נוספות**  
ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, את התקשרותה של החברה בהסכם שירותים עם חיים לוי – טרייד בע"מ (להלן: "חיים לוי טרייד אין"), חברה בבעלותו המלאה (100%) של מר דניאל לוי, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, במסגרתו מספקת חיים לוי טרייד אין לחברה, באמצעות דניאל לוי, שירותי מנכ"לות (להלן: "הסכם הניהול").  
ההתקשרות עם חיים לוי טרייד אין כמפורט לעיל, נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג בין החברה לבין גלובל אוטו מקס בע"מ (להלן בהתאמה: "גלובל אוטומקס" ו-"עסקת המיזוג").  
מוצע לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין חיים לוי טרייד אין, מכוחו מעניק דניאל לוי שירותים כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח זימון האסיפה.  
**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 1"):** "לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין חיים לוי טרייד אין בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנכ"ל לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח זימון האסיפה."  
  
3.2 **אישור הארכת תוקף הסכם שירותים בין החברה לבין ע. ינון (2015) בע"מ, חברה בבעלות מר ינון עמית, בנוגע להענקת שירותי מנהל עסקים ראשי לתקופה בת שלוש שנים נוספות**  
ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, את התקשרותה של החברה בהסכם שירותים עם ע. ינון (2015) בע"מ (להלן: "ע. ינון"), חברה בבעלותו המלאה (100%) של מר ינון עמית, מנהל עסקים ראשי בחברה ומבעלי השליטה בה, במסגרתו מספקת ע. ינון לחברה, באמצעות ינון עמית, שירותים כמנהל עסקים ראשי (להלן: "הסכם הניהול").  
ההתקשרות עם ע. ינון כמפורט לעיל, נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג.  
מוצע לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין ע. ינון, מכוחו מעניק ינון עמית שירותים כמנהל עסקים ראשי בחברה, לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח זימון האסיפה.  
**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 2"):** "לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין ע. ינון (2015) בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנהל עסקים ראשי לתקופה של שלוש



שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח זימון האסיפה.

3.3 אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה, קרוביהם, מכהנים מטעם בעלי השליטה או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקתם

מוצע לאשר הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה, קרוביהם, מכהנים מטעם בעלי השליטה או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי להם על ידי החברה (בנוסף כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בימים 28 בפברואר 2021, המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה) לתקופה של שלוש שנים נוספות, כמפורט בסעיף 1.3 לדוח זימון האסיפה.

יובהר, כי תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים שאינם מקרב בעלי השליטה נמשך, וזאת בהתאם להחלטת האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מיום 28 בפברואר 2021.

נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 3"): "לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים המכהנים ו/או שיכהנו, מעת לעת, בחברה ו/או מטעמה בחברות בנות ו/או קשורות ואשר הינם בעלי השליטה ו/או קרוביהם ו/או המכהנים מטעם בעלי השליטה ו/או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי להם על ידי החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישורה של האסיפה הכללית, בהתאם לנוסח כתב השיפוי והפטור המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה וכמפורט בדוח הזימון".

3.4 אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה

ביום 28 בפברואר 2021, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם להוראות סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות, לאחר שהתקבלו אישוריהם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (להלן: "מדיניות התגמול הנוכחית"), אשר נכנסה לתוקף ביום 24 במרץ 2021, עם השלמת עסקת המיזוג. מדיניות התגמול הנוכחית צורפה כנספח ה' לדוח זימון עסקת המיזוג (כהגדרתו בדוח זימון האסיפה), אשר המידע האמור בו מובא בדוח הזימון על דרך ההפניה.

בישיבותיהם בימים 13 ו-18 בפברואר 2024, בהתאמה, בחנו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות התגמול הנוכחית בכללותה, ובכלל זה את התאמתה לצרכי החברה העדכניים, ואישרו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זה, לעדכן באופן קל את מדיניות התגמול הנוכחית כמפורט בנספח ב' לדוח זימון האסיפה (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת").

מדיניות התגמול המעודכנת תעמוד בתוקפה למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה הכללית (או לתקופה ארוכה יותר, בהתאם להוראות כל דין).

לפרטים נוספים בדבר אישור מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, ראו סעיפים 2-3 לדוח זימון האסיפה.

נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 4"): "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסף המצורף כנספח ב' לדוח זימון האסיפה, למשך שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה הכללית, או לתקופה ארוכה יותר, בהתאם להוראות כל דין".

3.5 הארכת תוקף הסכם שכירות לגבי מגרש המשמש מחסן לוגיסטי בירושלים

ביום 28 בפברואר 2021, במסגרת אישור עסקת המיזוג, אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, את התקשרותה של גלובל אוטו מקס, חברה בת בבעלותה המלאה של החברה, בהסכם שכירות עם צדדים שלישיים שבמסגרתו היא שוכרת מגרש בשטח של כ-1,800 מ"ר בירושלים (להלן: "הסכם השכירות" ו-"המושכר"), לתקופה של עד שלוש שנים ממועד השלמת עסקת המיזוג. במושכר מצוי המחסן הלוגיסטי של החברה, בו מאוחסנים כלי הרכב המיובאים על-ידה לאחר שחרורם ממכס ולפני העברתם למתקן ה-PDI של החברה.

כ-47% מהזכויות במושכר מוחזקים על ידי חברה בבעלות רעייתו של מר עודד ברוך ואחיה, בחלקים שווים. מר עודד ברוך הינו אחיו של מר אייל ברוך, דירקטור בחברה, והינו בעל מניות בחברת אליהו ברוך בע"מ, מבעלי השליטה בחברה.

ביום 18 בפברואר 2024, אישר דירקטוריון החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול של החברה מיום ביום 13 בפברואר 2024, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המוזמנת על-פי דוח זה, את הארכת הסכם השכירות לתקופה בת 5 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, בדמי שכירות שלא יעלו על 44,100 ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ.

לפרטים נוספים, ראו סעיף 1.5 לדוח זימון האסיפה.

**נוסח ההחלטה המוצעת ("החלטה מס' 5"):** "לאשר את הארכת הסכם השכירות לגבי מגרש המשמש כמחסן לוגיסטי בירושלים, לתקופה בת 5 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, בדמי שכירות שלא יעלו על 44,100 ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ, כמפורט בדוח זימון האסיפה."

#### 4. המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של החלטה המוצעת

ניתן לעיין בדוח המידי שפרסמה החברה בדבר כינוס האסיפה באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך ושל הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ כמפורט בסעיף 13 להלן, וכן ניתן לעיין במסמכים אלו במשרדה הראשי של החברה ברח' הרכבים 15, ירושלים, בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם מר תומר לוי, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומטה ודירקטור, בטלפון 02-6225987, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית או הנדחית (ככל שתיערך).

#### 5. הרוב הדרוש לקבלת החלטה באסיפה הכללית בכל אחד מהנושאים שעל סדר היום:

5.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1-3.3 ו-3.5 לעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 275(3) לחוק החברות, דהיינו - רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית בעצמם או באמצעות יפוי כוח (או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם או שהצביעו במערכת ההצבעה האלקטרונית), הרשאים להצביע באסיפה (לא כולל נמנעים), ובלבד שיתקיים בנוסף גם אחד התנאים המפורטים להלן: (א) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך הקולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המפורטת בסעיף 3.4 לעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו - רוב רגיל של בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית בעצמם או באמצעות יפוי כוח (או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם), הרשאים להצביע באסיפה (לא כולל נמנעים), ובלבד שיתקיים בנוסף גם אחד התנאים המפורטים להלן: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול או תנאי הכהונה של המנכ"ל, לפי העניין, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

#### 6. הודעה בדבר עניין אישי/זיקה

בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה או מאפיין אחר של בעל מניות ביחס להחלטות המפורטות לעיל, כנדרש לפי הוראות חוק החברות ולתיאור הזיקה, ככל שקיימת. יובהר, כי מי שלא סימן כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה - לא תבוא הצבעתו במניין.

7. **המועד הקובע**  
המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ובתקנה 3 לתקנות, הינו 25 בפברואר 2024 (להלן: "המועד הקובע").
8. **תוקף כתב הצבעה**  
לכתב הצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים ואם הוא הומצא לחברה עד 4 שעות לפני מועד האסיפה:  
לגבי בעל מניות לא רשום - אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית;  
לגבי בעלי מניות לפי סעיף 177(2) לחוק החברות - אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.  
**כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור לעיל יהיה חסר תוקף.**  
לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרד החברה.
9. **מועד נעילת מערכת ההצבעות אלקטרונית**  
ההצבעה במערכת ההצבעות האלקטרונית מסתיימת 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (דהיינו - בשעה 09:00 בבוקר ביום א', 24 במרץ 2024). עד למועד זה יש להמציא לחברה את כתב ההצבעה.
10. **בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.**
11. **מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**  
את כתב ההצבעה והודעת העמדה יש להמציא למשרד החברה, ברח' הרכבים 15, ירושלים.
12. **מועד אחרון להמצאת הודעות עמדה**  
המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה, היינו 14 במרץ 2024 (להלן: "המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה"), והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו עד חמישה ימים לפני מועד האסיפה, קרי 19 במרץ 2024.
13. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה הינם: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ו- [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il).
14. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה אשר אצלו רשומות מניותיו או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן כי בעל מניות לא רשום, רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
15. 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 ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.
16. בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום בחלק השני של כתב ההצבעה.
17. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, כהגדרת מונח זה בסעיף 286 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

נכון למועד ההודעה בדבר כינוס האסיפה נשוא כתב זה, כמות מניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 5,184,598 מניות; כמות מניות המהווה 5% אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה הינה 2,299,252 מניות.

18. תשומת הלב, כי לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ככל שיפורסם סדר יום עדכני ו/או הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה באתר ההפצה. ככל שיהיו שינויים בסדר היום והחברה תפרסם הודעה מתקנת, החברה תמציא נוסח מתוקן של כתב ההצבעה באתר ההפצה ביום פרסום ההודעה המתוקנת.

בעל מניה, אחד או יותר, המחזיק מניות המהוות 1% לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית.

מצא הדירקטוריון כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן (ככל שיידרש) ותפרסם אותם לא יאוחר מ-7 לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום. מובהר כי, ככל שהחברה תפרסם סדר יום מעודכן, אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בדוח הזימון.

**כתב הצבעה - חלק שני**

שם החברה – אוטומקס מוטורס בע"מ.

מען למסירה ומשלוח של כתב הצבעה - משרדה הראשי של החברה ברח' הרכבים 15, ירושלים.

מס' חברה – 51-379542-7

מועד האסיפה - יום א', 24 במרץ 2024, בשעה 15:00.

סוג האסיפה – מיוחדת

המועד הקובע – יום א', 25 בפברואר 2024

**פרטי בעל המניות**

שם בעל המניות - \_\_\_\_\_

מס' זהות - \_\_\_\_\_

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית

מספר דרכון - \_\_\_\_\_

המדינה בה הוצא - \_\_\_\_\_

תוקף - \_\_\_\_\_

אם בעל המניות הוא תאגיד

מס' התאגיד - \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות - \_\_\_\_\_

**אופן ההצבעה:**

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מזדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>2</sup>	אופן ההצבעה <sup>1</sup>			הנושא על סדר היום	מס' הנושא שעל סדר היום
	נמנע	נגד	בעד		
לא	כן			לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין חיים לוי טרייד אין בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנכ"ל לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח זימון האסיפה	1
				לאשר את הארכת תוקף הסכם הניהול בין החברה לבין ע. ינון (2015) בע"מ, בנוגע למתן שירותי מנהל עסקים ראשי לתקופה של שלוש שנים נוספות החל ממועד אישור האסיפה הכללית, ללא שינוי בתנאים, כמפורט בדוח זימון האסיפה	2

<sup>1</sup> אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו הנושא.

<sup>2</sup> בעל מניות שלא ימלא תור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המיניו שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272 עד 275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>2</sup>	אופן ההצבעה <sup>1</sup>	הנושא על סדר היום	מס' הנושא שעל סדר היום
		לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור לנושאי המשרה ולדירקטורים המכהנים ו/או שיכהנו, מעת לעת, בחברה ו/או מטעמה בחברות בנות ו/או קשורות ואשר הינם בעלי השליטה ו/או קרוביהם ו/או המכהנים מטעם בעלי השליטה ו/או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהענקת כתבי השיפוי להם על ידי החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד אישורה של האסיפה הכללית, בהתאם לנוסח כתב השיפוי והפטור המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה וכמפורט בדוח הזימון	3
		לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסח המצורף כנספח ב' לדוח זימון האסיפה, למשך שלוש שנים ממועד אישורה של האסיפה הכללית, או לתקופה ארוכה יותר, בהתאם להוראות כל דין	4
		לאשר את הארכת הסכם השכירות לגבי מגרש המשמש כמחסן לוגיסטי בירושלים, לתקופה בת 5 שנים נוספות ממועד אישור האסיפה הכללית, בדמי שכירות שלא יעלו על 44,100 ש"ח בחודש, בתוספת מע"מ, כמפורט בדוח זימון האסיפה	5

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

כן

---



---



---

לא

\* נא פרט מכח מה הנך בעל עניין אישי לעניין ההחלטות שלעיל:

---



---



---

לבעלי מניות המחזיקים מניות באמצעות חבר בורסה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות - כתב הצבעה זה תקף רק עם הצגת אישור בעלות למועד הקובע למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות המערכת.  
 לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימה

תאריך