

## קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

24 בנובמבר, 2021

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
www.tase.co.il

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים),  
התש"ל-1970 בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), ובהמשך להחלטת ועדת התגמול מיום 21 בנובמבר 2021 והחלטת דירקטוריון החברה מיום 23 בנובמבר 2021, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "האסיפה"), שתתקיים ביום ב', 3 בינואר 2022, בשעה 12:00, במשרדי החברה, ברחוב קרמינצקי 10, תל-אביב (להלן: "משרדי החברה").

### 1. על סדר יומה של האסיפה

אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות. לפרטים אודות עיקרי תיקון מדיניות תגמול, ראו סעיף 2 להלן.

הנוסח המוצע לתיקון מדיניות התגמול מצ"ב כנספת א' לדוח זימון אסיפה זה.

### חלק א' - פרטים הנדרשים ביחס לנושא שעל סדר יומה של האסיפה

### 2. תיאור עיקרי עדכון מדיניות התגמול

2.1 ביום 29 במאי 2019, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, לרבות עדכונה, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 30 במאי 2019. לפרטים ר' דוח זימון אסיפה מיום 19 במאי 2019 ודוח תוצאות אסיפה כללית מיום 29 במאי 2021 (אסמכתאות מס': 042363-01-2019 ו-046068-01-2019, בהתאמה). ביום 28 בינואר 2021, החליטה האסיפה הכללית של החברה לאשר עדכון למדיניות התגמול של החברה בנושא ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה. לפרטים ראו דוח זימון אסיפה מתקן מיום 3 בינואר 2021 ודוח תוצאות אסיפה כללית מיום 28 בינואר 2021 (אסמכתאות מס': 000694-01-2021 ו-012570-01-2021, בהתאמה) (להלן: "דוח הזימון מחודש ינואר 2021").

מדיניות התגמול המעודכנת של החברה נכון למועד פרסום דוח זה, מצורפת כנספת ג' לדוח הזימון מחודש ינואר 2021 (להלן: "מדיניות התגמול").

2.2 בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול של החברה, תוך התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם בנוגע למדיניות התגמול, בהתאם לסעיף 267ב לחוק החברות, אישר דירקטוריון החברה, את התיקונים הבאים למדיניות התגמול של החברה כפי שמובא לאישור אסיפה כללית זו (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת").

קרמנצקי 10, תל אביב 6789910 | טל': 03-6231400 | פקס: 03-6231401 | [www.ashtrom.co.il](http://www.ashtrom.co.il)

2.3. מדיניות התגמול המעודכנת של החברה המובאת לאישור אסיפה כללית זו, בנוסח מסומן מול מדיניות התגמול בחברה, מצורפת **כנספת א'** לדוח זה.

2.4. להלן עיקרי העדכונים המוצעים למדיניות התגמול:

2.4.1. התווספה התייחסות להעלאת תקרות השכר הקבועות עבור נושאי משרה שאינם בעלי שליטה בחברה או קרוביהם (קרי, סמנכ"ל הכספים וסמנכ"ל אחר) לפיה תקרת השכר כאמור תגדל ב-3.5% בכל שנה קלנדרית החל משנת 2022. בהתאם, התווספה למדיניות התגמול המעודכנת התייחסות לקיומה של תקרת שכר קבועה לסמנכ"ל הכספים. (ראו בסעיף 7.2.8 למדיניות התגמול המעודכנת).

2.4.2. התווספה התייחסות למנגנון מענק שנתי לסמנכ"ל הכספים. מנגנון המענק המדיד מזכה את סמנכ"ל הכספים בחברה, במענק שנתי ככל והרווח הנקי של החברה (כהגדרת מונח זה להלן) בשנה מסוימת עלה על 200 מיליון ש"ח וזאת בהתאם למנגנון המדורג הבא, כדלקמן: רווח נקי בין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין מאתיים (200) אלפי ש"ח לארבע מאות (400) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין ארבע מאות (400) אלפי ש"ח לשש מאות (600) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 400 מיליון ש"ח לבין 500 מיליון ש"ח יזכה למענק בגובה של בין שש מאות (600) אלפי ש"ח לשמונה מאות (800) אלפי ש"ח. כמו כן, סמנכ"ל הכספים יהיה זכאי למענק של עד מאתיים (200) אלפי ש"ח על פי קריטריונים איכותיים הקבועים במדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

כמו כן, נקבע במדיניות התגמול המעודכנת כי תקרת המענק השנתי לסמנכ"ל הכספים (לרבות מענק בשיקול דעת) לא תעלה על אחד (1) מיליון ש"ח.

(ראו סעיף 7.3.1(ד) למדיניות התגמול המעודכנת).

2.4.3. בנוסף, במדיניות התגמול המעודכנת המוצעת לאסיפה כללית זו, התווספה האפשרות למתן מענק שנתי לסמנכ"ל אחר של עד מאתיים (200) אלפי ש"ח, זאת על פי קריטריונים איכותיים שפורטו במדיניות התגמול הקיימת של החברה. (ראו סעיף 7.3.1(ה) למדיניות התגמול המעודכנת).

2.4.4. בנוסף, במדיניות התגמול המעודכנת המוצעת לאסיפה כללית זו, התווספה האפשרות למתן מענק שנתי שאינו מדיד בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבור נושאי משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם (קרי, סמנכ"ל אחר או סמנכ"ל כספים). תקרת המענק השנתי לנושאי המשרה כאמור בגין רכיב זה לא יעלו (יחדיו) על התקרות המפורטות בסעיפים 7.3.1(ד)-7.3.1(ה) למדיניות התגמול המעודכנת (קרי, 1 מיליון ש"ח לסמנכ"ל כספים ו-750 אלפי ש"ח לסמנכ"ל אחר). (ראו סעיף 7.3.2 למדיניות התגמול המעודכנת).

2.4.5. הוספת רכיב תגמול משתנה מסך עלות התגמול השנתי לסמנכ"ל כספים, כך שרכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 55% מסך עלות התגמול השנתית.

2.4.6. כמו כן, יצוין כי בוצעו במדיניות התגמול המעודכנת שינויים נוספים שאינם מהותיים.

2.4.7. למדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור אסיפה כללית זו בנוסח מסומן לעומת מדיניות התגמול הקיימת בחברה, ראו נספח א' לדוח זה.

2.4.8. יצוין, כי נכון למועד זימון האסיפה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת של החברה.

2.4.9. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

### 3. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעה ואישור מדיניות התגמול החדשה

#### 3.1. מטרות מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המעודכנת המוצעת נועדה לסייע בהגשמת מטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח הארוך, בין היתר, באמצעות:

3.1.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;

3.1.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

3.1.3. גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

#### 3.2. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מצאו כי היחסים המפורטים בסעיף 7.7 ביחס לסמנכ"ל הכספים במדיניות התגמול החדשה הינם סבירים וראויים, ומשמרים את יחסי העבודה התקינים בחברה זאת, בין היתר, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תחום עיסוקה, היקף כוח האדם המועסק בחברה, ההבחנה בין מאפייני התפקיד השונים של נושאי המשרה ושל עובדי החברה השונים, ההבדלים המהותיים ברמת האחריות והתשומות הנדרשות לתפקידים השונים בחברה.

#### 3.3. תנאי התגמול - כללי

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת המוצעת הינה קוהרנטית עם היעדים והאסטרטגיה העסקית של החברה ועם תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה.

#### 3.4. תנאי התגמול – רכיב קבוע

3.4.1. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מטרת התגמול הקבוע הינה בעיקר הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה וגיוס ושימור מנהלים איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה.

3.4.2. הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף, הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת הבכירות התפקיד בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

### 3.5. תנאי התגמול – רכיב משתנה

בעוד השכר הקבוע מייצג את ציפיות החברה מנושאי המשרה להשגת יעדים מוגדרים וברורים, בהתאם לתפקידם השוטף, מטרתו של הרכיב המשתנה הינה לשקף ככל הניתן את תרומתם של נושאי המשרה בחברה להגשמת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח.

3.5.1. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, המענק השנתי המוצע להיכלל במדיניות התגמול המעודכנת לסמנכ"ל הכספים מתייחס להלימה בין ביצועי החברה לבין ביצועיו האישיים אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו, וכן לפעילות יוצאת דופן של סמנכ"ל הכספים, אשר לא בהכרח ניתנת למדידה וחיזוי על פי קריטריונים קבועים מראש. במדיניות התגמול ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, הנגזרים מקריטריונים הניתנים למדידה כחלק מיעדי החברה ותכנית העבודה השנתית והרב שנתית של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניותיה, את תרומת נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל את נושאי המשרה על עמידה ביעדים אלו.

3.5.2. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, המענק השנתי לסמנכ"ל הכספים כולל נוסחה ברורה של רווח נקי, בהיותו הפרמטר המתאים לחברה. כמו כן, תקרת המענק השנתי לסמנכ"ל הכספים (לרבות מענק בשיקול דעת) הינה סבירה בנסיבות העניין בהתאם להחלטת מנכ"ל החברה על עמידתם ביעדי החברה והשאת רווחי החברה, המבטא את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניותיה, את תרומתו של סמנכ"ל הכספים להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמלו על עמידה ביעדים אלו. כמו כן, האפשרות למתן מענק בשיקול דעת שאינו מבוסס יעדים מדידים לנושאי משרה שונים בחברה הינו ראוי וסביר בנסיבות העניין.

3.5.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תקרות מענק לנושאי המשרה ראויים וסבירים בנסיבות העניין ונועדו לתמרץ את נושא המשרה לפעול לטובת החברה.

## 4. תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לעדכונים שבוצעו במדיניות התגמול המעודכנת

4.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת מקדמת את מטרות החברה, את מדיניותה, ערכיה ותוכנית העבודה שלה בראייה ארוכת טווח, תוך שהיא יוצרת מערך תגמול ותימרוץ סביר וראוי.

4.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המעודכנת מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר, בהתאם לתפקידם ודרגתם, באופן המקדם את יעדי החברה ויוצר תמריץ ראוי ההולם את מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

4.3. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מנגנון המענק המוצע לסמנכ"ל הכספים, המבוסס על רווח נקי, הינו פרמטר מתאים לחברה, מקדם את מטרותיה ויש בו כדי לתמרץ את סמנכ"ל הכספים להשגת יעדיה של החברה וקידום תוצאותיה העסקיות.

4.4. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מלוא הנתונים הרלוונטיים תוך התייחסות, בין היתר, לעניינים שחובה להתייחס במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 267ב' ולחלקים א' ו-ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מצאו כי התמורה הינה הוגנת וסבירה, וכל זאת בהתחשב באמור לעיל ובהתחשב ב: (א) גודלה של החברה, חוסנה, רווחיותה, אופייה והיקף פעילותה; (ב) מדיניותה ארוכת הטווח של החברה ויעדיה בין היתר, בהיבט היכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחתה; (ג) נתוני השוואה שהוצגו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ופורסמו ע"י חברות ציבוריות בקשר עם תנאי ההעסקה המקובלים לבעלי תפקידים דומים בענף הנדל"ן לחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה; ו-(ד) היכרותם של חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עם תחומי הפעילות של החברה.

4.5. לעמדת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הוספת התייחסות במדיניות התגמול המעודכנת כמפורט לעיל, אינה משום עסקה הכוללת חלוקה כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ואין חשש סביר שתמנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

**לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתחשב במכלול הפרמטרים, השיקולים והנימוקים המפורטים דלעיל, מדיניות התגמול של החברה הינה ראויה, סבירה ומשרתת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב בתפיסתה האסטרטגית של החברה, יעדיה העסקיים ומדיניות ניהול הסיכונים שלה.**

## 5. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי ומהות עניין אישי זה

### 5.1. שמות בעלי השליטה בחברה

למיטב ידיעת החברה, יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ולפיתוח בע"מ (להלן: "יונדקו") הינה חברה פרטית הרשומה בישראל, המחזיקה ב-57.23% מהונה המונפק והנפרע של קבוצת אשטרום ומזכויות ההצבעה בה כאשר הבעלות המלאה בהון המניות המונפק והנפרע שלה רשומה על שם מרגן נכסים ואחזקות בע"מ (להלן: "מרגן").

נכון למועד דוח זימון האסיפה, רואה החברה בבעלי המניות הבאים במרגן כבעלי השליטה בחברה: השקעות נוסבאום בתיה ויחזקאל (1982) בע"מ (להלן: "השקעות נוסבאום"), חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה אברהם נוסבאום, עפר זהבי ודורית זהבי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן) ו-; השקעות רנה וחיים גירון (1977) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה גיל גירון ודפנה לוי, באמצעות חברות מוחזקות בשליטתם המלאה (33.33% מהון המניות של מרגן).

יצוין, כי למיטב ידיעת החברה, לבעלי השליטה בחברה כמפורט לעיל, עניין אישי בעסקאות של החברה עם יתר בעלי המניות במרגן כמפורט להלן (להלן: "יתר בעלי המניות במרגן"): השקעות משורר (1982) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה ליפא ויהודית משורר, ירון משורר וסיגל משורר (15.31% מהון המניות של מרגן); אבן נייר ומספרים בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה נעמה לימון (רובין), יורם רובין ויונתן רובין (10.93% מהון המניות של מרגן) ו-; השקעות מייבלום (1981) בע"מ, חברה פרטית בשליטתם המלאה של ה"ה ורדה ליפשיץ ונורית מור (7.10% מהון המניות של מרגן), כבעלי השליטה בחברה.

#### 5.2. שמות בעלי השליטה בחברה בעלי עניין אישי בנושא שעל סדר היום ומהות עניינם זה:

לבעלי השליטה המפורטים בסעיף 5.1 לעיל אין עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת מן הטעם שהעדכונים הכלולים בה מתייחסים לנושאי משרה שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם.

#### 6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי בנושא שעל סדר היום ומהות עניינם זה:

לדירקטורים בחברה אין עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת מן הטעם שהעדכונים הכלולים בה מתייחסים לנושאי משרה שאינם נמנים על דירקטורים בחברה.

#### 7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון

בישיבת ועדת התגמול מיום 21 בנובמבר 2021 השתתפו: מר מתי טל, גב' תמר גולדנברג וגב' גבריאלה הלר. בישיבת בדירקטוריון מיום 23 בנובמבר 2021 השתתפו: מר אברהם נוסבאום, מר גיל גירון, מר יונתן לוי, מר אלכס ליפשיץ, מר עופר זהבי, מר מתי טל, גב' תמר גולדנברג והגב' גבריאלה הלר.

#### חלק ב' – פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה הכללית

#### 8. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה

האסיפה הכללית תתקיים ביום ב', 3 בינואר 2022, בשעה 12:00 במשרדי החברה.

#### 9. הרוב הנדרש

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בנושא שעל סדר היום, בהתאם לסעיפים 267א(ב) החברות, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או עניין אישי באישור מדיניות התגמול או באישור תנאי הכהונה למנכ"ל, לפי העניין, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את הנושא שעל סדר היום גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בעדכון למדיניות התגמול (ולאחר שבחנו בדיון כאמור, בין היתר, את ההתנגדות לאסיפה הכללית), כי אישור העדכון למדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינו לטובת החברה.

#### 10. המועד הקובע לזכאות להצבעה באסיפה הכללית

10.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפת בעלי המניות, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות, הינו בסוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום 1 בדצמבר 2021 (להלן: "המועד הקובע").

10.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה לרישומים (להלן: "בעל מניות לא רשום") והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע (להלן: "אישור בעלות במניה"), או לחילופין אם ישלח לחברה אישור בעלות במניה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, הכל בהתאם למועדים המפורטים להלן.

10.3. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות, כהגדרתו בסעיף 71 לחוק החברות, בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

10.4. בעל מניות, שאינו רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של הבורסה מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת כתבי עמדה. כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או באמצעות בא כוחו אשר הוסמך לכך כדין.

10.5. המסמך הממנה שלוח להצבעה (להלן: "כתב המינוי"), ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה ואם הממנה הינו תאגיד, יעשה המינוי בחותם או חותמת התאגיד, בצירוף מורשה החתימה של התאגיד. כתב מינוי של שלוח וייפויי כוחו או העתק מאושר שלו ע"י נוטריון או עו"ד, יופקדו במשרדה הרשום של החברה, לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, אם תהיה.

#### 11. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

בנושא שעל סדר יומה של האסיפה, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה הינו עד 8 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום א', 26 בדצמבר 2021.

#### 12. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

12.1. כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע (כהגדרתו בסעיף 10 לעיל), זכאי להצביע על הנושא שעל סדר היום המובא להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית המופעלת ע"י רשות ניירות ערך בכתובת האינטרנט: <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**").

12.2. בעל מניות לא רשום, שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב ההצבעה האלקטרוני המופיע במערכת ההצבעות האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה אלקטרונית עד למועד נעילת המערכת האלקטרונית **בשעה 06:00 בבוקר ביום ב', 3 בינואר 2022**.

### **13. מנין חוקי ואסיפה נדחית**

מנין חוקי בעת פתיחת האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר מחזיקים לפחות בארבעים אחוזים (40%) מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה, אלא אם נקבע אחרת בתקנון החברה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, או למועד מאוחר יותר, אם צוין בהודעה על האסיפה, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות ובכפוף להוראות חוק החברות, חוק ניירות ערך והתקנות מכוח החוקים הנ"ל, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות.

מנין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר לו, או להם, ארבעים אחוזים (40%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית בתום מחצית השעה מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

### **14. עיון במסמכים**

ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום ובכל מסמך אחר הנוגע להחלטות המוצעות באסיפה, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני דירקטוריון החברה, במשרדי החברה ברחוב קרמניצקי 10, תל אביב, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון 03-6231400 וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה).

נציגי החברה לעניין טיפול בדוח זה הינם עוה"ד אודי אפרון, יהודה גינדי, משה לשם ועילית יונייב ממשרד מ. פירון ושות', עורכי דין, מגדל אדגר 360, השלושה 2, תל אביב, טל': 03-7540000, פקס: 03-7540011.

**בכבוד רב,**

**קבוצת אשטרום בע"מ**

**ע"י: אברהם נוסבאום, יו"ר הדירקטוריון; גיל גירון,**

**מנכ"ל ודירקטור**



## נספח א'

מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה הכללית



## קבוצת אשטרום בע"מ

# מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

מאי 2019

כפי שעודכנה בנובמבר ~~דצמבר~~ 2021 ~~2020~~

## תוכן עניינים

1. הקדמה
2. הגדרות
3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה
4. מבנה אירגוני של החברה
5. תחולה
6. תפקידה של ועדת התגמול
7. מדיניות התגמול של נושאי המשרה :
  - 7.1 כללי
  - 7.2 רכיבים קבועים
  - 7.3 רכיבים משתנים
  - 7.4 השבת תגמול משתנה
  - 7.5 תנאי פרישה
  - 7.6 יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה
  - 7.7 היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)
  - 7.8 תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

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

אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימות.

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחס לגברים ונשים כאחד. נספחים למדיניות זו מהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

## 1. הקדמה

בחודש דצמבר 2012 נכנס לתוקף תיקון 20 הקובע, בין היתר, כי כל תאגיד מדווח בישראל נדרש למנות ועדת תגמול<sup>1</sup> ולקבוע מדיניות תגמול לנושאי משרה המכהנים בו<sup>2</sup>. ביום 20 ביולי 2014, מינה דירקטוריון החברה מבין חבריו, ועדת תגמול (להלן: "ועדת תגמול"). נכון למועד זה, על חברי ועדת התגמול נמנים מר מתתיהו (מתני) טל (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), הגב' תמר גולדנברג (דח"צ), הגב' ליאורה לב (דירקטורית בלתי תלויה) והגב' גבי הלר (דירקטורית חיצונית).

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית למשך 3 שנים בהתאם לחוק החברות. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול התווה מדיניות זו אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ו/או רכיב משתנה) תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

מדיניות התגמול המפורטת להלן, הינה פרי מחשבה מעמיקה אשר בבסיסה רצון החברה, לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה בה להגשים את יעדיה האסטרטגיים של החברה כמפורט להלן.

---

מתי טל,

יו"ר ועדת התגמול

---

אברהם נוסבאום,

יו"ר הדירקטוריון

31 במרץ 2019	תאריך אישור על ידי ועדת התגמול:
4 באפריל 2019	תאריך אישור על ידי דירקטוריון החברה:

---

<sup>1</sup> ראו סעיף 118א לחוק החברות.

<sup>2</sup> ראו סעיף 267א לחוק החברות.

## 2. הגדרות

"החברה":

"חוק החברות":

"חוק ניירות ערך":

"מדד":

קבוצת אשטרום בע"מ;

חוק החברות, תשנ"ט-1999;

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

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

מי שדירקטוריון החברה מינה ליו"ר.

"יו"ר":

מנהל כללי הממלא את התפקיד הקבוע בסעיף 120 לחוק החברות, וכל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה;

"מנכ"ל":

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

"נושא משרה":

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

"עלות שכר":

כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר;

"רווח (הפסד) נקי":

הרווח (הפסד) נקי של החברה המיוחס לבעלי המניות של החברה בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה הרלוונטית;

"שכר":

לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד;

"תגמול":

לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד;

"תיקון 20":

חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012; תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), תש"ס - 2000.

"תקנות הגמול":

**יצוין, כי כל מונח שאינו מוגדר לעיל, משמעותו תהא כפי הגדרתו בחוק החברות.**

### **3. מטרת אימוץ מדיניות התגמול של נושאי המשרה**

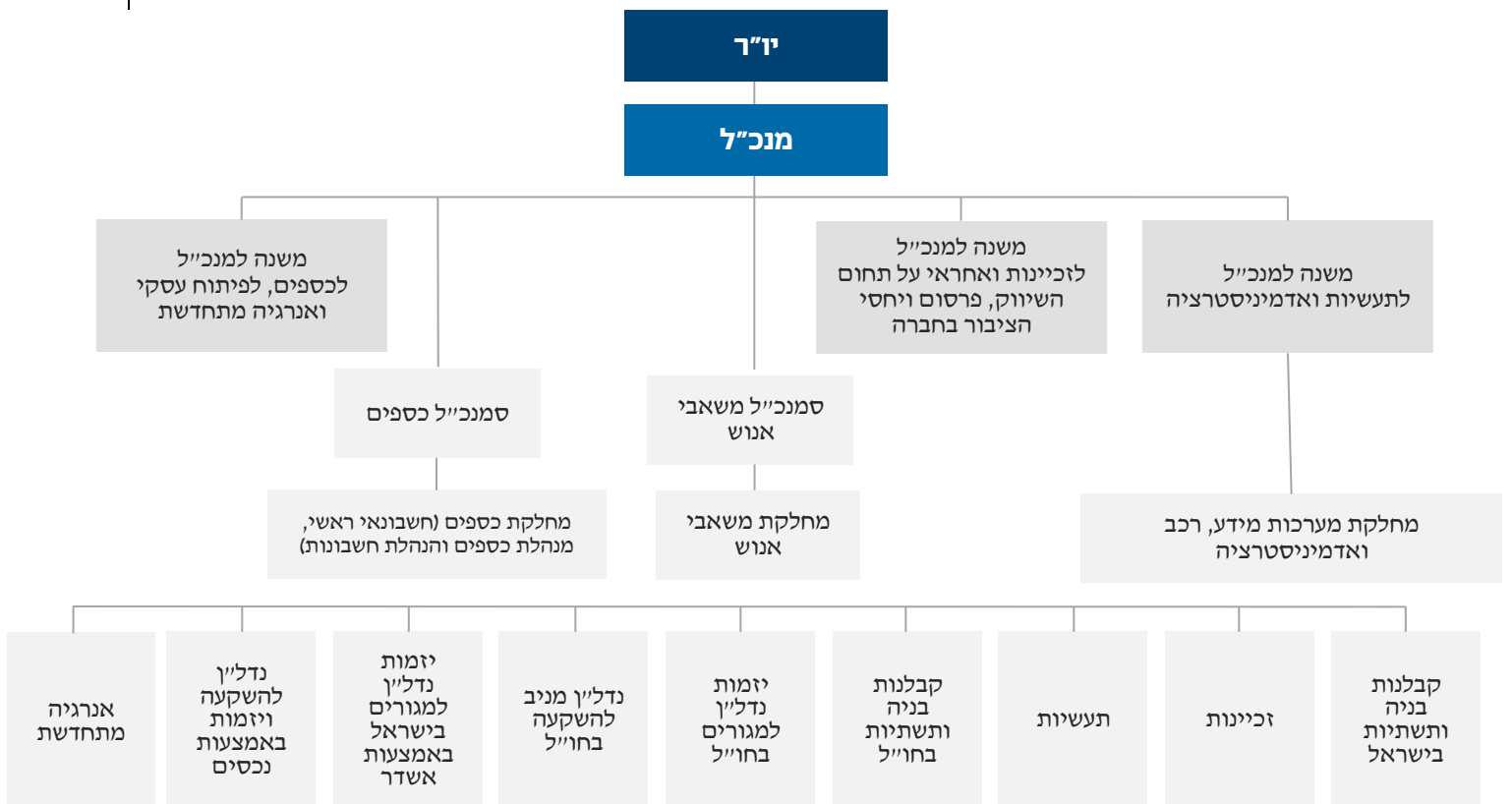
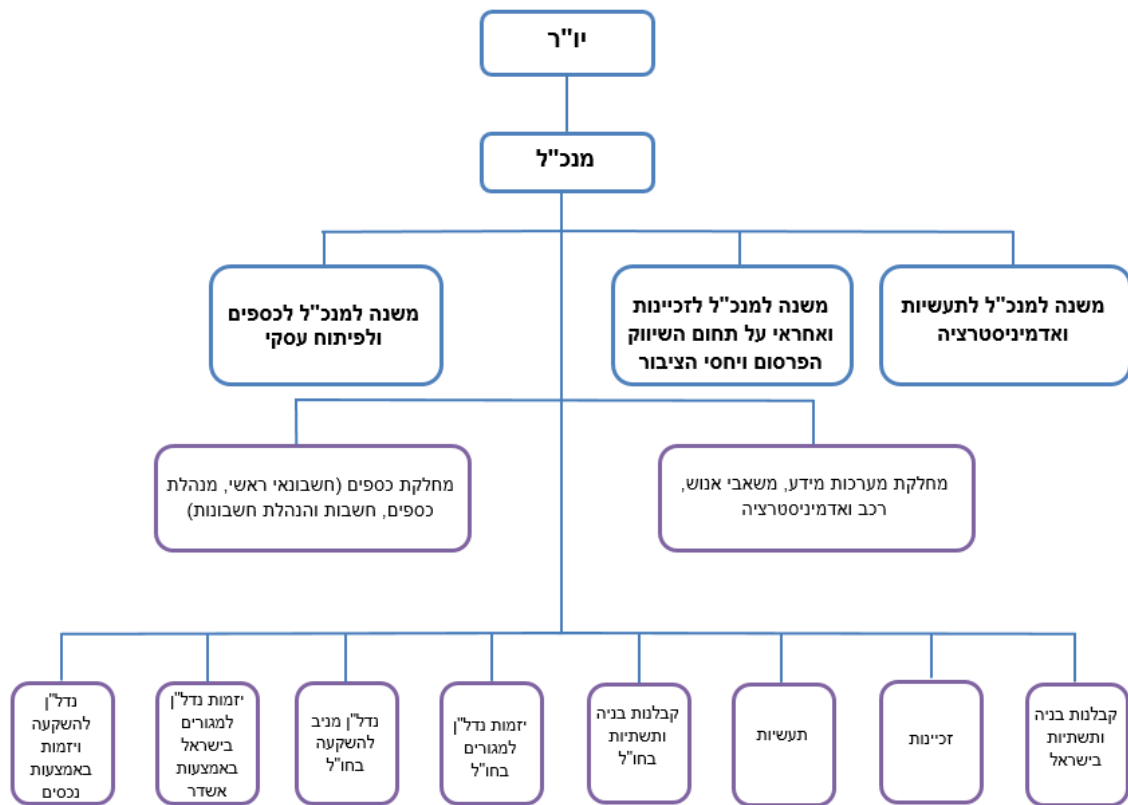
החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה האסטרטגיים תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן בהתחשב בטובת החברה, מטרות החברה ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה, ובפרט מנהליה הבכירים ובהתחשב באופי פעילותה הגלובאלי של החברה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ומטרותיה האמורים תוך קביעת איזון ויחס ראוי בין מרכיבי מדיניות התגמול השונים, והכל בהתאם להוראות חוק החברות.

להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מדיניות תגמול זו כוללת מנגנונים המעודדים את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, ולשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

יודגש, כי מדיניות התגמול גובשה בהתאם לאסטרטגיה של החברה. הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, התווה מדיניות אשר קובעת עקרונות ושיקולים שעל בסיסם נקבעים התגמולים לנושאי המשרה, על רכיביהם השונים (רכיב קבוע ו/או רכיב משתנה) תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

### **4. מבנה ארגוני של החברה**

להלן המבנה הארגוני של החברה:



## 5. תחולה

הוראות מדיניות תגמול זו יחולו על כל נושאי המשרה בחברה והיא תהיה בתוקף לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

## 6. תפקידה של ועדת התגמול

תפקידה של ועדת התגמול הינם כקבוע בחוק החברות.

## 7. מדיניות התגמול של נושאי המשרה

### 7.1. כללי

להלן פרמטרים ושיקולים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר נשקלו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואשר ישקלו בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה עצמם בהתאם למדיניות התגמול:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו של נושא המשרה והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישורו, הידע שלו ו/או מומחיותו ייחודית.
- גודל החברה ואופי פעילותה.
- מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- התייחסות לתנאי התגמול של נושאי המשרה האחרים בחברה וכן לתנאי התגמול המקובלים בשוק.
- היחס שבין עלות הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.
- **יובהר כי נכון למועד זה מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי, אין ביחסים אלו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.**

(להלן יחד: "הפרמטרים הבסיסיים")

מדי שנה, לכל הפחות, יקיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דיון לבחינת התגמול השנתי לכלל נושאי המשרה תוך התייחסות לפרמטרים והשיקולים שהוזכרו לעיל. יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול למעט שינוי לא מהותי, לרבות שינוי בשכר הקבוע ובתנאים הנלווים, שינוי במענק זה או אחר הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין וכן ייבחנו בהתייחס ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים בחבילת התגמול וכן בהתאם לתקרות שנקבעו.

### 7.2. רכיבים קבועים

#### 7.2.1. מטרה



הרכיבים הקבועים נועדו לתגמל את נושא המשרה עבור המשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף וכן לאפשר לחברה משאבים לגייס ולשמר מנהלים ראויים ואיכותיים. הרכיב הקבוע מיועד בכדי לשקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את היקף תפקידו, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנו ונועד לקבוע ודאות ויציבות הן לחברה והן לנושאי המשרה.

7.2.2. שכר הבסיס של נושא המשרה ייקבעו במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו לעיל ויהיו כפופים לאישורים הנדרשים על פי דין.

#### **7.2.3. תנאים נלווים**

נושאי המשרה בחברה מועסקים בהסכם העסקה והם יהיו זכאים להפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים ולקרן השתלמות, הכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה:

- א. הפרשה לקופת גמל – עד 5% ;
- ב. הפרשה לקופת פיצויים – עד 8.33% ;
- ג. הפרשה לקרן השתלמות – עד 7.5% .

#### **7.2.4. הטבות**

תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה, עשויים לכלול רכב צמוד או גמול חלף רכב עד וכולל קבוצה 7 וכיסוי כל הוצאותיו (בגילום מלא), החזר הוצאות אש"ל, טלפון נייד ונייח ואינטרנט (בגילום מלא). התנאים הנלווים ייבחנו ע"י מבקר הפנים של החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה במסגרת בחינה תקופתית אחת לשנה, לסך היקף ההוצאות ויעודכנו במידת הצורך.

7.2.5. תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה בחברה עשויים לכלול עד 25 ימי חופשה, עד 18 ימי מחלה בתשלום, דמי הבראה בסך של עד 5 אלפי ש"ח בשנה, דמי הסתגלות, ביטוח אובדן כושר עבודה והכול כמקובל בחברה ובחברות ברות השוואה ועל פי דין.

7.2.6. עלות התנאים הנלווים וההטבות לנושא משרה המפורטים בסעיפים 7.2.3, 7.2.4 ו- 7.2.5 תוגבל לתקרה בגובה 35% מרכיב שכר הברוטו הקבוע כמפורט בסעיף 7.2.8 להלן.

7.2.7. תנאי הכהונה וההעסקה לכלל נושאי המשרה יכול ויכללו בנוסף להטבות האמורות, הטבות נוספות בסך של עד 24 אלפי ש"ח בשנה לכל אחד מנושאי המשרה.

#### **7.2.8. תקרת ועלות שכר**

תקרות השכר החודשי ברוטו ייקבעו בהתאם לטבלה שלהלן, תוך לקיחה בחשבון של הפרמטרים הבסיסיים. יצוין כי השכר הקבוע לנושא המשרה, יהיה בכל מקרה צמוד לעליה במדד מדי 6 חודשים במועד תשלום משכורת יוני ודצמבר. [מבלי לגרוע](#)

מהאמור לעיל, תקרות השכר הקבועות בטבלה שלהלן עבור נושאי משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם (קרי, סמנכ"ל הכספים וסמנכ"ל אחר) יגדלו ב- 3.5% בכל שנה קלנדרית החל משנת 2022.

נושא משרה	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)
יו"ר דירקטוריון	145	1,740	2,300
מנכ"ל	145	1,740	2,300
משנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי	120	1,440	1,916
משנה למנכ"ל לזכינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ומשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה	110	1,320	1,783
<u>סמנכ"ל כספים</u>	<u>85</u>	<u>1,020</u>	<u>1,224</u>
סמנכ"ל	80	960	1,290

\* לא כולל הצמדה למדד.

\*\* תקרת עלות השכר השנתית לחברה כוללת את התנאים הנלווים וההטבות המפורטים בסעיפים 7.2.3 – 7.2.5 לעיל.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, עלות השכר תשתנה בהתאמה, כך שתקרת התגמול תשתנה לינארית בהתאם לשינוי בהיקף המשרה. במקרה בו יגויס מנהל עם ניסיון וידע ייחודיים בתחומים בהם החברה טרם עסקה בעבר, ניתן יהיה לחרוג מהטווח האמור תוך לקיחה בחשבון, בין היתר של הפרמטרים הבסיסיים. בכל מקרה קביעת עלות השכר בפועל תבוצע על ידי האורגנים המוסמכים על פי דין.

#### **7.2.9. תשלום בגין אי תחרות**

ככל שתבקש החברה להעניק תשלומים בגין הסכמי אי תחרות לנושאי משרה, יובא הדבר לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ויחשב לצורכי תיקון 20 כחריגה ממדיניות התגמול ויהיה כפוף לקבלת אישור האסיפה הכללית של החברה ברוב הנדרש על פי דין.

#### **7.2.10. התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות**

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

7.2.10.2. נושאי משרה יהיו זכאים לקבל כתב פטור מאחריות בהתאם לחוק החברות ותקנון החברה. מובהר, כי החברה לא תהא רשאית לפטור מראש נושא משרה מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות בחלוקה וכי הפטור מאחריות לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שהוענק לו כתב הפטור) יש בה עניין אישי. יודגש, כי הפטור מאחריות

כאמור, יחול ככל שחובת הזהירות הופרה עקב רשלנות בלבד ולא יחול ככל שחובה זו הופרה בכוונה או בפזיזות.

7.2.10.3. נושאי משרה בחברה יכוסו פוליסת ביטוח לדירקטורים ונושאי משרה, כמקובל בחברה, ובהתאם לחוק החברות, חוק ניירות ערך ולתקנון החברה, בהתאם לעקרונות הבאים:

7.2.10.3.1. סכום כיסוי האחריות יהיה עד 20 מיליון דולר ארה"ב למקרה ובמצטבר בתקופת ביטוח, ובנוסף הוצאות הגנה משפטית בשיעור עד 20% מגבול האחריות בפוליסה.

7.2.10.3.2. סך עלות הפרמיה השנתית וגובה ההשתתפות העצמית במסגרת הפוליסה הנ"ל לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה, נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.

7.2.10.3.3. הפוליסות יורחבו לכסות תביעות אזרחיות נגד החברה עצמה בקשר עם חוק ניירות ערך בישראל (Entity Coverage for Securities Claims). להרחבה זו ייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח, ככל שיגיעו כאלה, לפיהם זכותם של נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטחות, קודמת לזכותה של החברה.

תנאי ההתקשרות בפוליסת ביטוח שתרכוש החברה יאושרו על ידי ועדת התגמול, בכפוף לתנאי ההתקשרות המפורטים לעיל, ובשים לב לתנאים שישררו בשוק הביטוח במועד ההתקשרות, ובלבד כי ועדת התגמול תאשר כי ההתקשרות עומדת בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. יובהר, כי מתן תנאי כהונה והעסקה כאמור בסעיף 7.2.10 זה הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

### **7.3 רכיבים משתנים**

#### **מטרה**

בעוד השכר הקבוע מייצג את תגמול נושא המשרה בהתאם לתפקידו השוטף, המרכיב המשתנה מטרתו לתמרץ את נושא המשרה להשגת יעדיה של החברה, ולשיפור תוצאותיה, ולפיכך יעניק לנושא המשרה תגמול נוסף התלוי בהשגת היעדים האמורים.

#### **7.3.1 מענק שנתי**

##### **מנגנון המענק המדיד**

יובהר, כי תוקפו של מנגנון המענק האמור יהא למפרע החל מחודש ינואר 2019.

##### **א. מענק יו"ר דירקטוריון:**

1. מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.3% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.65% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2.35% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 3.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

#### **ב. מענק מנכ"ל:**

1. מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי מנכ"ל החברה למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 1% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.3% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.65% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 2.35% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 3.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

#### **ג. מענק משנים למנכ"ל:**

1. **מענק משנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי**  
מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיה זכאי המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי, למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 0.45% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.6% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.7% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.8% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח; וכן למענק

בשיעור 1.01% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 1.5 מיליון ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור בס"ק זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

2. מענק למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ולמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה (להלן: "משנים למנכ"ל")

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 125 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, יהיו זכאים כ"א מה"ה מהמשנים למנכ"ל האמורים למענק על בסיס מתווה מדורג כולל בשיעור 0.2% מהרווח הנקי שבין 125 מיליון ש"ח לבין 175 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.26% מהרווח הנקי שבין 175 מיליון ש"ח לבין 225 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.33% מהרווח הנקי שבין 225 מיליון ש"ח לבין 275 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.4% מהרווח הנקי שבין 275 מיליון ש"ח לבין 325 מיליון ש"ח וכן למענק בשיעור 0.47% מהרווח הנקי של 325 מיליון ש"ח ומעלה. **תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 700 אלפי ש"ח לשנה.**

יובהר כי לצורך חישוב המענק האמור, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור, תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי יהא חיובי.

#### ד. מענק לסמנכ"ל הכספים:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו; רווח נקי של פחות מ- 200 מיליון ש"ח, לא יזכה את סמנכ"ל הכספים במענק; רווח נקי בין 200 מיליון ש"ח לבין 300 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין מאתיים (200) אלפי ש"ח לארבע מאות (400) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 300 מיליון ש"ח לבין 400 מיליון ש"ח יזכה את סמנכ"ל הכספים למענק בגובה של בין ארבע מאות (400) אלפי ש"ח לשש מאות (600) אלפי ש"ח; רווח נקי בין 400 מיליון ש"ח לבין 500 מיליון ש"ח יזכה למענק בגובה של בין שש מאות (600) אלפי ש"ח לשמונה מאות (800) אלפי ש"ח. כמו כן יהיה זכאי למענק של עד מאתיים (200) אלפי ש"ח על פי קריטריונים איכותיים כמפורט בסעיף 7.3.2 להלן.  
תקרת המענק השנתי לסמנכ"ל הכספים (לרבות מענק בשיקול דעת כמפורט להלן) לא תעלה על 1 מיליון ש"ח.

#### ה. מענק לסמנכ"ל אחר שאינו בעל השליטה בחברה או קרובו:

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 50 מיליון ש"ח בשנה הרלוונטית בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של

החברה, יהיה זכאי סמנכ"ל החברה למענק בשיעור של עד 0.75% מהרווח הנקי. כמו כן, סמנכ"ל כאמור יהיה זכאי למענק שנתי של עד 200 אלפי ש"ח על פי קריטריונים איכותיים כמפורט בסעיף 7.3.2 להלן. תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 750 אלפי ש"ח לשנה.

יובהר, כי לצורך חישוב המענק השנתי המדיד לנושאי המשרה כמפורט בס"ק 7.3.1 זה, הפסד נקי יועבר לשנה העוקבת ויצורף לרווח (הפסד) נקי בשנה זו, תוך שזקיפת הפסד כאמור תועבר הלאה עד לשנה בה הרווח הנקי השנתי יהא חיובי. עוד יובהר, כי רווח שלא שולם מפאת תקרת המענקים, לא יועבר לשנה עוקבת ולא יצטבר לרווח (הפסד) נקי בשנה עוקבת.

יובהר כי במקרה של שינוי בהיקף המשרה של נושאי המשרה, בהתאם לצורך ולעניין, המענק ישתנה בהתאמה, כך שתקרת המענק תשתנה באופן לינארי ביחס להיקף המשרה.

### 7.3.2. מענק שאינו מדיד בשיקול דעת של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה עבור נושאי

#### משרה שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7.3.1 לעיל, במקרים מיוחדים, ובהתאם להחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, סמנכ"ל הכספים ו/או סמנכ"ל אחר עשויים להיות זכאים למענק בשיקול דעת. המענק הקבוע בסעיף זה, אינו כפוף לעמידה בתנאי הסף המנויים בסעיף 7.3.1 והיקפו מוגבל לעד 3 חודשי עלות שכר לנושא משרה, ככל וועדת התגמול קבעה כי סכום זה אינו מהותי ביחס לתגמול המשתנה של נושא המשרה.

מובהר כי בכל מקרה גובה המענק הקבוע בסעיף זה וכן גובה מענק לסמנכ"ל הכספים ו/או לסמנכ"ל אחר הקבועים בסעיף 7.3.1(ד)-7.3.1(ה) לעיל (בהתאמה), בשנה הרלבנטית, לא יעלו (יחדיו) על התקרות המפורטות בסעיפים 7.3.1(ד)-7.3.1(ה) לעיל, בהתאמה סך של 750 אלפי ש"ח לשנה (קרי, המענק הקבוע בסעיף זה לא יעביר את נושא המשרה מעל לתקרת המענק שנקבעה בסעיף 7.3.1(ד) לעיל).

מענק כאמור בס"ק זה ייקבע בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה בשנה נתונה וכן תוך התחשבות בפרמטרים הבסיסיים, ובין היתר, בקריטריונים הבאים:

- השגת יעדי החברה, השאת רווחיה והצלחתה.
- הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו.
- שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.
- הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
- עמידה בנהלים פנימיים או יעדים מיוחדים.
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

ההערכה האיכותית תבוצע על ידי הגורם הממונה על נושא המשרה, אשר יגיש המלצתו לאישור וועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

דירקטוריון החברה ישקול הפחתת רכיבים משתנים על פי שיקול דעתו ובהתחשב בין היתר, בהתנהלותו והתנהגותו של נושא המשרה, מצבה הפיננסי של החברה, המצב המאקרו כלכלי ופרמטרים נוספים שיהיה סבור שרלוונטיים לעניין זה.

### 7.3.3. תגמול הוני

החברה לא תעניק תגמול הוני ולא תעניק אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, לנושאי המשרה בחברה.

### 7.4. השבת תגמול משתנה

7.4.1. נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו במזומן כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

7.4.2. גובה הסכומים אותם ישיב יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (להלן: "סכום ההשבה").

7.4.3. החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

### 7.5. תנאי פרישה

#### 7.5.1. פיצויי פיטורין

במקרה של התפטרות, יהא זכאי נושא משרה שכיר לקבל את סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין שהופקד עבורו, ובמקרה של פיטורין יהא זכאי לגבוה מבין סכום הצבירה בקופה לפיצויי פיטורין או הפיצויים הקבועים על פי דין.

#### 7.5.2. הודעה מוקדמת ומענקי פרישה

תקופת הודעה מוקדמת בעת התפטרות או פיטורין תיקבע באופן פרטני ביחס לכל נושא משרה, בין היתר, בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 7.1 לעיל ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תעלה על 4 חודשים. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ככל ויידרש ע"י החברה לעשות כן, נושא המשרה יתחייב לתת את השירותים הכלולים במסגרת תפקידו. יובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה יהיה זכאי לקבל את כל התנאים הנלווים, שצוינו לעיל והכל בהתאם להסכם עמו. עוד יובהר, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ישולמו גם המענקים להם זכאי נושא המשרה, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל. נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים למענקי פרישה בקשר לסיום עבודתם בחברה.

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

7.6.1. תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות הסיכונים שלה.

7.6.2. להלן יפורטו תקרות היחסים בגין רכיב התגמול המשתנה מתוך סך עלות התגמול השנתית של נושאי המשרה:

יו"ר דירקטוריון: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות התגמול השנתי.

מנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 60% מסך עלות התגמול השנתי.  
למשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 44% מסך עלות התגמול השנתי.

למשנה למנכ"ל לזכינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, ולמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 28% מסך עלות התגמול השנתי.

סמנכ"ל כספים: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 55% מסך עלות התגמול השנתי.  
סמנכ"ל אחר: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 30% מסך עלות התגמול השנתי.

### 7.7. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן)

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו בעת אישור / קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה בחברה לעלות שכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט היחס לעלות שכר הממוצעת והחציונית של העובדים כאמור ויתנו דעתם להשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, סבירותו של שכר נושאי המשרה בחברה לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.

נכון למועד דוח אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי ומשנים למנכ"ל (המשנה למנכ"ל לזכינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, והמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה), סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1: 19.93, 1: 19.93, 1: 11.74, 1: 8.53, 1: 6.97 ו- 1: 4, בהתאמה. ואילו היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל לכספים ולפיתוח עסקי, משנים למנכ"ל (המשנה למנכ"ל לזכינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, והמשנה למנכ"ל לתעשיות ואדמיניסטרציה), סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1: 28.63, 1: 28.63, 1: 16.86, 1: 12.26, 1: 9 ו- 1: 7.8, בהתאמה.

ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

### 7.8. תנאי כהונה והעסקה של דירקטורים שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם

7.8.1. גמולם של הדירקטורים שאינם בעלי השליטה או קרוביהם בחברה ייקבע בהתאם להוראות תקנות הגמול.

7.8.2. לפרטים אודות התחייבות לשיפוי, פטור וביטוח אחריות ראו סעיף 7.2.10 לעיל.



## קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005

### חלק ראשון

1. שמה של החברה: קבוצת אשטרום בע"מ.
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה  
אסיפה מיוחדת של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"). האסיפה תתכנס ביום ב', 3 בינואר 2022 בשעה 12:00 במשרדי החברה, ברח' קרמניצקי 10 (קומה 5), תל אביב (להלן: "משרדי החברה").

3. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה
  - 3.1. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

4. המועד והשעה שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות  
ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת בעותק של דוח מידי זה ובכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה בטלפון: 03-6231400, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית או האסיפה הנדחית (ככל שתהיה).

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות באסיפה הכללית
  - 5.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בנושא 3.1 שעל סדר היום הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול או באישור תנאי הכהונה (לפי העניין), המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים. (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

בחלק השני לכתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי ו/או מאפיין אחר של בעל המניות, כנדרש על פי סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ולתיאור העניין האישי או מאפיין כאמור. יובהר, כי מי שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי ו/או מאפיין כאמור, או סימן "כן" אך לא תיאר את מהות העניין האישי ו/או המאפיין, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

6. תוקף כתב הצבעה  
כתב הצבעה יהיה בתוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים והוא הומצא לחברה (לרבות באמצעות דואר רשום) כדלקמן:

בעל מניות לא רשום (דהיינו: מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר הבורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) – נדרש להמציא לחברה אישור בעלות, וזאת עד 4 שעות לפני האסיפה או לחלופין, במקרה של הצבעה באמצעות מערכת

ההצבעה האלקטרונית - עד מועד נעילת המערכת האלקטרונית (6 שעות לפני מועד האסיפה) כמפורט בסעיף 7 להלן.

בעל מניות רשום (בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה) – נדרש להמציא צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות וזאת עד 4 שעות לפני מועד האסיפה.

### **כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.**

לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

### **7. מועד נעילת המערכת**

בעל מניה לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית, קרי שעה 6:00 בבוקר ביום ב', 3 בינואר 2022. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

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

### **8. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**

משרדי החברה.

### **9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה**

עד 8 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום א', 26 בדצמבר 2021. ההודעה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות השולח.

### **10. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**

עד 5 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום ד', 29 בדצמבר 2021.

### **11. כתובת ההפצה של אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה:**

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il).

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>.

12. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

13. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות, ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר פרסומו באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם הודיע בעל המניות כי הוא לא מעוניין בכך או שהוא מעוניין לקבלת קישורית כאמור או כתבי הצבעה או הודעות עמדה בדואר תמורת תשלום.

14. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה, שאינן מוחזקות בידי בעל

שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי הצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות הצבעה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה: 5,049,854 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת של החברה.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות הצבעה בחברה, שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה 1,912,860 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.ג. כל אחת של החברה.

15. לאחר פרסום כתב הצבעה זה ייתכן ויהיו שינויים בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושאים לסדר היום וכן, עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ המפורטים בסעיף 11 לעיל.

16. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור ודירקטוריון החברה החליט כי נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, תפרסם החברה הודעה מתוקנת על זימון אסיפה כללית זו וכתב הצבעה מתוקן, וזאת לא יאוחר, משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום כאמור לעיל.

#### **בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בחלק השני לכתב הצבעה זה**

## קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

### כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005

בקשר עם דיווח מיידי של החברה מיום 24 בנובמבר, 2021

#### חלק שני

שם החברה: קבוצת אשטרום בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, ברח' קרמניצקי 10, תל אביב

מספר החברה: 510381601

מועד האסיפה: 3 בינואר 2022 בשעה 12:00.

סוג האסיפה: כללית מיוחדת.

המועד הקובע: 1 בדצמבר, 2021.

#### פרטי בעלי המניות:

1. שם בעל המניות: \_\_\_\_\_ 2. מספר זהות: \_\_\_\_\_

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית	4. אם בעל המניות הוא תאגיד
מספר דרכון: _____	מספר תאגיד: _____
המדינה שבה הוצא: _____	מדינת ההתאגדות: _____
בתוקף עד: _____	

5. האם בעל המניות הוא בעל עניין<sup>1</sup> / נושא משרה בכירה<sup>2</sup> / משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)<sup>3</sup> / אף אחד מאלה\* (יש לסמן את החלופות הרלבנטיות)

בעל עניין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	אף אחד מהם

\* במידה והמצביע המנוי לעיל הצביע על פי יפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח.

<sup>1</sup> כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>2</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

<sup>3</sup> כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

**אופן ההצבעה :**

מס' הנושא	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה (1)			האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור עדכון מדיניות התגמול? (2)
		נמנע	נגד	בעד	
3.1	אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות				לא

(1) אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

(2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

(3) נא פרט בהמשך במקום המיועד לכך מתחת לטבלה.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף בצירוף צילום תעודות זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

**פרטים אודות עניין אישי באישור החלטות המוצעות**

פרטים בקשר עם היותי בעל עניין אישי באישור החלטה המוצעת:

---



---



---

\_\_\_\_\_ **חתימה:**

\_\_\_\_\_ **תאריך:**