

## קבוצת אשטרום בע"מ ("החברה")

2 ביולי, 2024

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

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
www.isa.gov.il

### הנדון: דוח מידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית

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 ודירקטוריון החברה מיום 2 ביולי 2024, ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"), שתתקיים ביום ד', 7 באוגוסט 2024, בשעה 12:00, במשרדי החברה, ברחוב הירקון 3, בני ברק (להלן: "משרדי החברה").

### 1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. דיון בדוחות הכספיים של החברה ובדו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2023 - דיון והצגת דוחותיה הכספיים של החברה בצירוף דו"ח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה, לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2023, כפי שפורסמו ביום 27 במרץ 2024 (אסמכתא מס': 2024-01-032568) (להלן: "הדוח התקופתי").

1.2. מינוי מחדש של מר אברהם נוסבאום המכהן כיו"ר הדירקטוריון, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.3. מינוי מחדש של מר גיל גירון המכהן כמנכ"ל החברה וכדירקטור בה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.4. מינוי מחדש של מר עפר זהבי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.5. מינוי מחדש של מר יונתן לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

לפרטים הנדרשים לפי תקנות 26 ו-36ב(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, בנוגע לחברי הדירקטוריון, שכהונתם מובאת לחידוש כאמור בסעיפים 1.2 עד 1.5 לעיל, ראו הצהרות דירקטורים המצורפות לדוח זימון אסיפה זה כנספת א'.

יצוין, כי תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים שכהונתם מובאת לחידוש (כאמור בסעיפים 1.2-1.5 לעיל) יוותרו ללא שינוי וכי כהונתם הינה עד לאסיפה השנתית הבאה.

1.6. מינוי מחדש של משרד רוה"ח המבקר - מוצע לאשר את חידוש מינויו של משרד קוסט, פורר, גבאי את קסירר ושות', כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2024 ולתקופה שעד האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה. אודות שכר טרחת רואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2023, ראו סעיף 11 לדוח הדירקטוריון המצורף לדוח התקופתי (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

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

### חלק א' - רקע ופרטים בקשר עם נושא 1.7 שעל סדר היום

#### 2. תיאור עיקרי מדיניות התגמול החדשה ותיקונה

2.1. בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול של החברה מיום 22 במאי, 2022 תוך התייחסות לכל העניינים שחובה להתייחס אליהם בנוגע למדיניות התגמול, בהתאם לסעיף 267ב' לחוק החברות, אישר דירקטוריון החברה ביום 24 במאי, 2022 את אישור מדיניות התגמול הנוכחית.

2.2. ביום 7 ביולי, 2022, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה את מדיניות התגמול הנוכחית. לפרטים נוספים ראו את נספח א' לדוח זימון אסיפה כללית מיוחדת של החברה שפורסם ביום 25 ביוני 2022 לרבות על תיקונו מיום 27 ביוני 2022 (אסמכתאות מס': 01-051645-2022 ו-01-066231-2022 בהתאמה) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה) ("מדיניות התגמול הנוכחית").

2.3. מדיניות התגמול המתוקנת, המסומנת לעומת מדיניות התגמול הנוכחית, מצ"ב כנספח ב' לדיווח מיידי זה ("מדיניות התגמול המתוקנת") שעיקרה, הוספת אפשרות להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם), על ידי קביעת תקרה להיקף התגמול ההוני אשר ניתן ליתן להם כאמור, והכל כמפורט בחלק א' להלן.

2.4. יובהר, כי תיקון מדיניות התגמול על פי דיווח מיידי זה לא יביא להארכת תוקפה, שהינה עד ליום 30 במאי, 2025.

2.5. 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 מדיניות התגמול המתוקנת.

#### 2.6. להלן עיקרי התיקונים המוצעים למדיניות התגמול:

2.6.1. במסגרת תיקון מדיניות התגמול הנוכחית (ראו בסעיף 7.3.3 למדיניות התגמול המתוקנת), מוצע להוסיף את האפשרות להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם) בדרך של קביעת תקרה לשווי ההוגן של התגמול ההוני<sup>1</sup>, כך שזה לא יעלה על תקרה שנתית של 1 מיליון ש"ח, כאשר התקרה הכוללת של הענקה כאמור לא תעלה על סך של 3.5 מיליון ש"ח.

<sup>1</sup> סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע על פי כללי חשבונאות מקובלים בהתחשב, בין היתר, בתקופות החסימה, ההבשלה והמימוש, לפי העניין ובתנאי ההבשלה של התגמול ההוני. יובהר, כי התקרה תיקבע על פי ההטבה השנתית המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול מבוסס מניית במועד הענקתו שחושב לצורך הדוחות הכספיים, במספר השנים עד להבשלה המלאה.

## 2.7. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בתיקון מדיניות התגמול:

### 2.7.1. מטרת מדיניות התגמול

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

- 2.7.1.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
  - 2.7.1.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
  - 2.7.1.3. גיוס ושימור מנהלים איכותיים ומצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
- 2.7.2. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הוספת האפשרות להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם) בדרך של קביעת תקרה השנתית של התגמול ההוני ראויים וסבירים בנסיבות העניין ונועדו לתמרץ את נושא המשרה לפעול לטובת החברה.

## 3. תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתיקונים שבוצעו במדיניות התגמול המתוקנת

- 3.1. 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.
- 3.2. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הוספת האפשרות למתן תגמול הוני לנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם) תאפשר לחברה לשמור על תחרותיות בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, ליצירת תמריצים לשיפור ביצועיהם, להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה ותוך התחשבות בתנאי השוק. כמו כן, ייווצר קשר בין תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
- 3.3. 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 הוספת האפשרות להענקת תגמול הוני לנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם) בדרך של קביעת תקרה של התגמול ההוני 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 תקרה של תגמול הוני 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.

- 3.4. 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.
- 3.5. בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי מדיניות התגמול המעודכנת הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

**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.**

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

##### 4.1. שמות בעלי השליטה בחברה

למיטב ידיעת החברה, יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ולפיתוח בע"מ (להלן: "יונדקו") הינה חברה פרטית הרשומה בישראל, המחזיקה ב- 57.41% 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 הדיווח, 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).

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

לבעלי השליטה המפורטים בסעיף 4.1 לעיל אין עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת מן הטעם שהעדכונים הכלולים בה מתייחסים לנושאי משרה שאינם נמנים על בעלי השליטה בחברה או קרוביהם.

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

בישיבת ועדת התגמול מיום 2 ביולי 2024 השתתפו: גב' עמליה פז (יו"ר הוועדה), מר אליעזר שקדי והגב' לימור דנש.

בישיבת בדירקטוריון מיום 2 ביולי 2024 השתתפו: מר אברהם נוסבאום (יו"ר); מר גיל גירון; מר עפר זהבי; מר יונתן לוי; גב' עמליה פז; מר אליעזר שקדי וגב' לימור דנש.

##### 5. מקום כינוס האסיפה הכללית ומועדה

האסיפה הכללית תתקיים ביום ד', 7 באוגוסט 2024, בשעה 12:00 במשרדי החברה.

##### 6. הרוב הנדרש

6.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 עד 1.6 (כולל) שעל סדר יומה של האסיפה

(נושא 1.1 הוא נושא לדיון בלבד), יהא רוב רגיל בהצבעה במניין קולות בעלי המניות המצביעים באסיפה. קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.

6.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בנושא 1.7 שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המתוקנת; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. הוראות סעיף 276 לחוק החברות, על מי שיש לו עניין אישי, תחולנה בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל, לא עלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

**יובהר, כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את סעיף 1.7 שעל סדר היום גם אם האסיפה תתנגד לאישורו, ככל שוועדת התגמול של החברה ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש באישור ועדכון מדיניות התגמול (ולאחר שבחנו בדיון כאמור, בין היתר, את ההתנגדות לאסיפה הכללית), כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינו לטובת החברה.**

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

7.1. 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 10 ביולי 2024 (להלן: "המועד הקובע").

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

#### 8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה

בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה (למעט ביחס לנושא 1.1 שהינו נושא לדיון בלבד). 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 10 ימים לפני מועד האסיפה, היינו עד ליום א', 28 ביולי 2024.

#### 9. הצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

9.1. כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע (כהגדרתו בסעיף 7.1 לעיל), זכאי להצביע על כל אחד מהנושאים שעל סדר היום המובאים להצבעה (למעט ביחס לנושא 1.1 שהינו נושא לדיון בלבד) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית המופעלת ע"י רשות ניירות ערך בכתובת האינטרנט: <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

9.2. 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 ד', 7 באוגוסט 2024.

#### 10. 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.

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 הירקון 3, בני ברק, 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, משה לשם ושיר רפאל מפירון משרד עורכי דין, מגדל אדגר 360, השלושה 2, תל אביב, טל': 03-7540000, פקס: 03-7540011.

**בכבוד רב,**

**קבוצת אשטרום בע"מ**

**באמצעות: אברהם נוסבאום, יו"ר הדירקטוריון;**

**גיל גירון, מנכ"ל ודירקטור**

## נספח א'

נוסח הצהרות הדירקטורים שכהונתם מובאת לאישור  
[נוסח הצהרות מצורף בנפרד]



נספח ב'  
מדיניות התגמול המתוקנת

# קבוצת אשטרם בע"מ

## מדיניות תגמול לנושאי משרה

### בחברה

מאי 2022 (כפי שתוקנה בחודש אוגוסט 2024)

## 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 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 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 [גב' עמליה פז-מזר-מתתיהו-מתי-טל](#) (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), [מר אליעזר שקדי-הגב' תמר-גולדנברג](#) (דח"צ), והגב' [לימור דנשגבי-הלד](#) (דח"צ).

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה החל מיום אישורה ע"י האסיפה הכללית למשך 3 שנים בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999. 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-עמליה פז](#),

יו"ר ועדת התגמול

אברהם נוסבאום,

יו"ר הדירקטוריון

22 במאי 2022	תאריך אישור על ידי ועדת התגמול:
24 במאי 2022	תאריך אישור על ידי דירקטוריון החברה:
<a href="#">2 ביולי 2024</a>	<a href="#">תאריך אישור תיקון על ידי ועדת התגמול:</a>
<a href="#">2 ביולי 2024</a>	<a href="#">תאריך אישור תיקון על ידי דירקטוריון החברה:</a>

<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":

"מנכ"ל":

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

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;

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

"עלות שכר":

”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 סיוע יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה 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 הגמול“:

תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), תש"ס - 2000.

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, מטרת 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 יחסי 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.



- 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 יקבע במסגרת משא ומתן בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם לפרמטרים שצוינו לעיל ויהיה כפוף 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), החוד הוצאות אש"ל, טלפון נייד ונייח ואינטרנט (בגילום מלא). התנאים הנלווים הניתנים לנושאי משרה בחברה שהינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, 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 לעיל 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	165	1,980	2,820
מנכ"ל	165	1,980	2,820
משנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת	135	1,620	2,380
משנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור	115	1,380	1,980

תקרת עלות השכר השנתית לחברה (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (**)	תקרת שכר שנתי ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	תקרת שכר חודשי קבוע ברוטו (עבור 100% משרה) (אלפי ש"ח) (*)	נושא משרה
1,440	1,080	90	סמנכ"ל כספים
1,290	960	80	סמנכ"ל

\* 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. יובהר כי תקרת העלות השנתית לכלל חבילת התגמול של מנכ"ל החברה, לא תעלה על 8,000 אלפי ש"ח.

#### 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 מהמבטחת, 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 2022.

## **א. מענק יו"ר דירקטוריון:**

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1.2% מהרווח הנקי שבין 250 מיליון ש"ח לבין 350 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.4% מהרווח הנקי שבין 350 מיליון ש"ח לבין 450 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.6% מהרווח הנקי של 450 מיליון ש"ח ומעלה.

**תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 4.2 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:**

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי מנכ"ל החברה למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 1.2% מהרווח הנקי שבין 250 מיליון ש"ח לבין 350 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.4% מהרווח הנקי שבין 350 מיליון ש"ח לבין 450 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 1.6% מהרווח הנקי של 450 מיליון ש"ח ומעלה.

**תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 4.2 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, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת**

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהיה זכאי המשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת, למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 0.5% מהרווח הנקי שבין 250 מיליון ש"ח לבין 350 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.7% מהרווח הנקי שבין 350 מיליון ש"ח לבין 450 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.8% מהרווח הנקי של 450 מיליון ש"ח ומעלה.

**תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 2 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 (להלן: "משנה למנכ"ל לזכיינות")**

מענק הנגזר מהרווח הנקי באופן בו בכפוף לרווח נקי של לפחות 250 מיליון ש"ח בשנה רלוונטית, בהתאם לדוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה, יהי זכאי המשנה למנכ"ל לזכיינות למענק שנתי על בסיס מתווה מדורג כולל מצטבר בשיעור 0.2% מהרווח הנקי שבין 250 מיליון ש"ח לבין 350 מיליון ש"ח; וכן למענק בשיעור 0.3% מהרווח הנקי שבין 350 מיליון ש"ח לבין 450 מיליון ש"ח וכן למענק בשיעור 0.4% מהרווח הנקי של 450 מיליון ש"ח ומעלה. תקרת המענק האמור תעמוד על סך של 900 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.

מובהר כי בכל מקרה גובה המענק הקבוע בסעיף זה וכן גובה מענק לסמנכ"ל הכספים ו/או לסמנכ"ל ו/או לאחר הקבועים בסעיפים 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.

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

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי הטווח הקצר לטווח הארוך בדרך של הענקת אופציות לא רשומות למסחר (להלן: "תגמול הוני"). בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

אם בחרה החברה להעניק תגמול כאמור במתכונת של תגמול שישולם במזומן ויהיה מבוסס על ביצועי החברה, ייעשה הדבר בהתאם להוראות פרק זה בשינויים המחויבים, והוא לא יהיה כפוף בכל מקרה לתקרות המענק הנקובות בסעיף 7.2.8 לעיל. מובהר כי הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה יכול שיהיה מותנה בשינוי ההסכמים עם נושא המשרה בדבר המענק השנתי, וזאת בהתחשב בהיקף הכולל של תנאי ההעסקה של נושא המשרה, על רכיביהם השונים.

השווי ההוגן של התגמול ההוני<sup>3</sup> לדירקטור בחברה (יובהר כי יו"ר דירקטוריון החבר לא יהא זכאי לתגמול הוני) למנכ"ל ולמשנה למנכ"ל לכספים, במועד הענקתו לא יעלה על תקרה שנתית של 9 משכורות חודשיות.

השווי ההוגן של התגמול ההוני<sup>4</sup> לכל אחד מנושאי המשרה האחרים הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי השליטה בחברה או קרוביהם), לא יעלה על תקרה שנתית של 1 מיליון ש"ח, כאשר התקרה הכוללת של הענקה כאמור לא תעלה על סך של 3.5 מיליון ש"ח במועד ההענקה.

יובהר, כי ככל שיידרש, החברה תפנה לבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה") לקבלת אישורה לרישום למסחר לרישום מניות המימוש או המניות החסומות או כל סוג אחר של תגמול הוני, לפי העניין (להלן בסעיף זה: "ניירות הערך"). זאת בהתאם לתקנון והנחיות הבורסה. יובהר, כי מניות המימוש בגין הקצאת ניירות הערך כאמור, תהיינה שוות בזכויותיהן למניות הקיימות בהון המונפק של החברה.

<sup>3</sup> סך השווי ההוגן של התגמול ההוני יקבע על פי כללי חשבונאות מקובלים בהתחשב, בין היתר, בתקופות החסימה, ההבשלה והמימוש, לפי העניין ובתנאי ההבשלה של התגמול ההוני. יובהר, כי התקרה תיקבע על פי ההטבה השנתית המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול מבוסס מניות במועד הענקתו שחושב לצורך הדוחות הכספיים, במספר השנים עד להבשלה המלאה.

<sup>4</sup> ראה ה"ש 3 לעיל.

- 7.3.3.1. התגמול ההוני יוענק בהתאם להוראות סעיף 102 או סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961, או כל מסלול מס אחר אשר יאושר ע"י רשות המיסים.
- 7.3.3.2. תגמול הוני שיוענק בגין מספר שנים, יבשיל, ככלל, במנות שנתיות על פני השנים שבגינם ניתן. יובהר כי האופציות ניתנות למימוש במלואן בכל זמן או בחלקן מעת לעת, במידה והגיע מועד ההבשלה והמימוש של האופציה, ובטרם חלף מועד הפקיעה.
- 7.3.3.3. התגמול ההוני שיוענק יהיה כפוף לתקופת חסימה, כפי שתקבע מעת לעת בפקודת מס הכנסה, בכללים שנחקקו על פיה ולהחלטות המיסוי שיתקבלו בקשר אליה, ככל שיחולו, ו/או לתקופת חסימה, ככל שתקבע על ידי החברה.
- 7.3.3.4. מחיר המימוש - מחיר המימוש ביחס לתגמול הוני המיר למניות החברה יקבע לפי הגבוה מבין הבאים:  
(א) הממוצע של מחיר הסגירה של המניה במהלך בין 30-60 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה;  
(ב) שער הסגירה של מניית החברה בבורסה בתום יום המסחר שקדם ליום החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות בתוספת 5%.  
יובהר, כי מחיר המימוש כפוף להוראות תקנון והנחיות הבורסה בעניין מחיר מזערי למניה.
- 7.3.3.5. תנאים נוספים - בדבר בסיס מימוש "נטו במניות" (מנגנון Cashless), כך שבעת מימוש ניירות הערך יהיה נושא המשרה זכאי לכמות מניות מימוש המשקפת את רכיב ההטבה בלבד, ובדבר זכותה לרכוש את המניות מידי עובדי החברה. ככלל תקופת ההבשלה של התגמול ההוני יבשילו במנות, על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה, כאשר תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה, זאת בהתאם לשיקול הדעת של הדירקטוריון, החברה או וועדת התגמול.
- 7.3.3.6. העקרונות האמורים בסעיפים 7.3.3.3-7.3.3.5 משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני של נושאי המשרה בחברה. יתר ההוראות הנוגעות להקצאת התגמול ההוני ייקבעו או נקבעו במסגרת תנאי התגמול או במסגרת תכנית האופציות בהתאמה, ובכלל זה הוראות בדבר הזכויות של נושא המשרה בקשר ליחידות למניות חסומות ו/או למניות חסומות ו/או לאופציות למניות; התאמות לתגמול ההוני בגין אירועים שונים, ובכלל זה שינויים בהון, חלוקות דיבידנד וכו'.



ועדת התגמול והדירקטוריון יוכלו לקבוע הוראות נוספות בקשר לתגמול ההוני וכן לעדכן מעת לעת את תנאיהם והוראותיהם, ובלבד שאין בשינוי או בעדכון כדי לחרוג מתקרות הזכאות לתגמול הוני שנקבעו במדיניות התגמול.

7.3.3.7 לדעת החברה אין מקום לקביעת תקרה לשווי המימוש של התגמול ההוני לאור תקופות ההבשלה. הדבר עולה בקנה אחד עם התכלית של רכיב התגמול ההוני שנועד להביא, בין היתר, גם להתאמה בין התשואה לבעלי המניות למנגנון התגמול של נושאי המשרה, ובכך ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בטווח ארוך.

7.3.3.8 סיום העסקה - החברה תהא רשאית לקבוע כי אם מועד סיום העסקה של נושא משרה יחול לפני מועד ההבשלה של מנה כלשהי, אזי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי מאותה מנה הבאה שאמורה הייתה להבשיל בסוף השנה בה הסתיימה העסקתו של נושא משרה, לפי החלק היחסי מאותה מנה לפי התקופה שבה כיהן בתפקידו בפועל באותה שנה.

#### 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, במהלך תקופה של עד 3 שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים כאמור.

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).

7.4.4 כמו כן, יובהר כי הצגה מחדש כתוצאה משינוי מדיניות חשבונאית או אימוץ לראשונה של מדיניות חשבונאית לא יגרמו להשבת סכומים מנושא המשרה כאמור לעיל.

#### 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, לרבות מענק שנתי, ככל שרלוונטי וזאת בהתייחס לתקופה שבה הועסק בפועל, אלא אם הדירקטוריון החליט אחרת או בהתאם לקבוע בהסכם עמו ורק במידה וממשיך להיות מועסק בפועל בחברה פרו-רטה לפי תקופת העבודה בפועל באותה שנה. על אף האמור, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לוותר על עבודתו של נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת בכולה ו/או בחלקה ובתנאי שהחברה תשלם את התגמול והתנאים הנלווים המגיעים לנושא המשרה בהתאם להסכם עימו בגין כל תקופת ההודעה המוקדמת. למען הסדר ספק, מובהר כי האמור יחול בשינויים המחוייבים גם על נושא משרה המעניק שירותים לחברה באמצעות הסכם ניהול.

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:

יור"ד דירקטוריון: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 70% מסך עלות התגמול השנתי.

מנכ"ל: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 70% מסך עלות התגמול השנתי.

למשנה למנכ"ל לכספים, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 55% מסך עלות התגמול השנתי.

למשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור: רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 45% 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, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת והמשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1:20.01, 1:23.56, 1:15.54, 1:8.4, 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, לפיתוח עסקי ולאנרגיה מתחדשת, המשנה למנכ"ל לזכיינות ואחראי על תחום השיווק, הפרסום ויחסי הציבור, סמנכ"ל הכספים והסמנכ"ל האחר לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1:26.39, 1:31.07, 1:20.49, 1:11.0, 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 נושאי משרה בחברה**

7.8.1. גמולם של הדירקטורים שאינם נושאי משרה 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 שנתית של בעלי מניות של החברה (להלן: "האסיפה"). האסיפה תתכנס ביום ד', 7 באוגוסט, 2024 בשעה 12:00 במשרדי החברה, ברחוב הירקון 3, בני ברק (להלן: "משרדי החברה")
3. פירוט הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה
  - 3.1 מינוי מחדש של מר אברהם נוסבאום המכהן כיו"ר הדירקטוריון, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
  - 3.2 מינוי מחדש של מר גיל גירון המכהן כמנכ"ל החברה וכדירקטור בה, כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
  - 3.3 מינוי מחדש של מר עפר זהבי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
  - 3.4 מינוי מחדש של מר יונתן לוי כדירקטור בחברה עד תום האסיפה השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.
  - 3.5 מינוי מחדש של משרד רוה"ח המבקר, קוסט, פורר, גבאי את קסירר ושות' לשנת 2024 ולתקופה שעד האסיפה השנתית הבאה של בעלי המניות של החברה.
  - 3.6 אישור תיקון 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 ההחלטה באסיפה הכללית
  - 5.1 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1 עד 3.5 שעל סדר יומה של האסיפה, יהא רוב רגיל בהצבעה במניין קולות בעלי המניות המצביעים באסיפה. קולות הנמנעים לא יובאו בחשבון מניין קולות המצביעים.
  - 5.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.6 שעל סדר היום לעיל, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המתוקנת; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. הוראות סעיף 276 לחוק החברות, על מי שיש לו עניין אישי, תחולנה בשינויים

המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל, לא עלה על שיעור של 2% 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 275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") או סעיף 239(ב) לחוק החברות, ולפי העניין, ולתיאור העניין האישי או המאפיין האמור יובהר, כי מי שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי או של המאפיין האמור, או סימן "כן" אך לא תיאר את מהות העניין האישי או המאפיין האמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.**

#### 6. תוקף כתב ההצבעה

כתב ההצבעה 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 **ד', 7 באוגוסט 2024**. 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, ברחוב הירקון 3, בני ברק.

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

עד **10 ימים** לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום **א', 28 ביולי 2024**. ההודעה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות השולח.

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

עד 6 ימים לפני מועד האסיפה, דהיינו עד לא יאוחר מיום ה', 1 באוגוסט 2024.

**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 ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה : 5,069,316 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.נ. כל אחת של החברה.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה 1,911,859 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ע.נ. 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 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 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 2 ביולי 2024

#### חלק שני

שם החברה: קבוצת אשטרום בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): משרדי החברה, ברחוב הירקון 3, בני ברק

מספר החברה: 510381601

מועד האסיפה: 7 באוגוסט 2024 בשעה 12:00.

סוג האסיפה: כללית שנתית.

המועד הקובע: 10 ביולי, 2024.

#### 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 ו/או מאפיין אחר של בעל המניות? (2)
		נמנע	נגד	בעד	לא
3.1	מינויו מחדש של מר אברהם נוסבאום המכהן כיו"ר הדירקטוריון.				ל.ר.
3.2	מינויו מחדש של מר גיל גירון המכהן כמנכ"ל החברה וכדירקטור.				ל.ר.
3.3	מינויו מחדש של מר עפר זהבי כדירקטור.				ל.ר.
3.4	מינויו מחדש של מר יונתן לוי כדירקטור.				ל.ר.
3.5	מינויו מחדש של משרד רוה"ח המבקר לשנת 2024 ולתקופה שעד האסיפה השנתית הבאה.				ל.ר.
3.6	אישור תיקון מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.				

(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 או מאפיין אחר באישור ההחלטות המוצעות**

פרטים בקשר עם היותי בעל עניין אישי או מאפיין אחר באישור ההחלטה המוצעת:

---



---



---

\_\_\_\_\_ חתימה:

\_\_\_\_\_ תאריך:



## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר אברהם נוסבאום, נושא ת"ז שמספרה 31285109, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בקבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:  
השכלה:

שם המוסד האקדמי ושנת קבלת התואר/התעודה	תואר/תעודה
אוניברסיטת תל-אביב	בוגר תואר ראשון בכלכלה

5. אין תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות אלו המפורטים להלן, יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה. עיסוק עיקרי בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור):

שנים	תפקיד	מקום עבודה
מועסק בחברה החל מיום 1.1.1979	יו"ר הדירקטוריון	קבוצת אשטרום בע"מ
מועסק בחברה החל מיום 25.1.1994	יו"ר דירקטוריון	אשטרום נכסים בע"מ
-	דירקטור	אשדר חברה לבניה בע"מ
-	דירקטור	בחברות משפחתיות בבעלותו
-	דירקטור	בחברות בנות פרטיות של קבוצת אשטרום בע"מ
-	דירקטור	יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ופתוח בע"מ ומרגן נכסים ואחזקות בע"מ

6. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בסעיפים 4-5 לעיל ובנספח א' המצורף להצהרה זו, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
7. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962; לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.

8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליו לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
9. הנני כשיר לכהן כדירקטור של החברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינוי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
10. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
- א. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;
- ב. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
- ג. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 10א ו-10ב לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
11. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה הובאו לידיעתי.
12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כן ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.
13. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

**02-07-2024**  
**תאריך**

---

**חתימה**

## נספח א'

שם הדירקטור:	אברהם נוסבאום
מספר תעודת זהות:	31285109
תאריך לידה:	8.5.1949
מען להמצאת כתבי בי- זין:	רחוב הירקון 3, בני ברק
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדה או ועדות של הדירקטוריון:	לא
דירקטור בלתי תלוי או חיצוני:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	לא
עובד התאגיד, חברה בת שלו, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	כן
התאריך שבו החלה כהונתו כדירקטור בחברה:	25.1.1994
השכלה:	בוגר בכלכלה, אוניברסיטת תל-אביב.
עיסוק בחמש השנים האחרונות:	יו"ר דירקטוריון החברה; דירקטור בחברת אשדר חברה לבניה בע"מ; יו"ר דירקטוריון אשטרום נכסים בע"מ; דירקטור בחברות בנות פרטיות של קבוצת אשטרום וכן דירקטור בחברות משפחתיות בבעלותו; דירקטור ביונדקו חברה מאוחדת להנדסה ופתוח בע"מ; דירקטור במרגן נכסים ואחזקות בע"מ.
תאגידיים אחרים בהם משמש כדירקטור:	ראו לעיל.
בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד:	כן. דודם של עפר זהבי, דירקטור מבעלי השליטה בחברה ודורית זהבי, מבעלי השליטה בחברה.

## הצהרת דירקטור

אני הח"מ, מר גיל גירון, נושא ת"ז שמספרה 65328643, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בקבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "החברה"), נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:  
השכלה:

שם המוסד האקדמי ושנת קבלת התואר/התעודה	תואר/תעודה
הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל	תואר ראשון בהנדסת בניין

5. אין תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות אלו המפורטים להלן, יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה. עיסוק עיקרי בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור):

שנים	תפקיד	מקום עבודה
מועסק בחברה החל מיום 1.1.1985. החל מיום 1.1.2007 כיהן כמנכ"ל משותף	דירקטור ומנכ"ל	קבוצת אשטרום בע"מ
מועסק בחברה החל מיום 25.11.2017 ועד היום	דירקטור	אשטרום נכסים בע"מ
החל לכהן כדירקטור מיום 28.11.2007 ועד היום	יו"ר דירקטוריון	אשדר חברה לבניה בע"מ
-	דירקטור	בחברות משפחתיות בבעלותו
-	דירקטור	בחברות בנות פרטיות של קבוצת אשטרום בע"מ
-	דירקטור	יונדקו חברה מאוחדת להנדסה ופתוח בע"מ ובמרגן נכסים ואחזקות בע"מ

6. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בסעיפים 4-5 לעיל ובנספח א' המצורף להצהרה זו, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.

7. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962; לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י'1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליו לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
9. הנני כשיר לכהן כדירקטור של החברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
10. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:  
א. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;  
ב. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;  
ג. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 10א ו-10ב לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
11. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה הובאו לידיעתי.
12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כן ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.
13. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

02-07-2024

חתימה

תאריך

## נספח א'

שם הדירקטור:	גיל גירון
מספר תעודת זהות:	65328643
תאריך לידה:	6.2.1958
מען להמצאת כתבי בי-דין:	רחוב הירקון 3, בני ברק
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדה או ועדות של הדירקטוריון:	לא
דירקטור בלתי תלוי או חיצוני:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	לא
עובד התאגיד, חברה בת שלו, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	כן
התאריך שבו החלה כהונתו כדירקטור בחברה:	25.11.2007
השכלה:	בוגר הנדסת בניין, הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל.
עיסוק בחמש השנים האחרונות:	מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה; יו"ר דירקטוריון אשדר חברה לבניה בע"מ; דירקטור באשטרום נכסים בע"מ; דירקטור בחברות בנות פרטיות של קבוצת אשטרום וכן דירקטור בחברות משפחתיות בבעלותו; דירקטור במרגן נכסים ואחזקות בע"מ; דירקטור ביונדקו חברה מאוחדת להנדסה ופתוח בע"מ.
תאגידים אחרים בהם משמש כדירקטור:	ראו לעיל.
בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד:	כן. אחיה של דפנה לוי הנמנית על בעלי השליטה בחברה.

## הצהרת דירקטור

(לפי סעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"))

אני הח"מ, מר עפר זהבי, נושא ת.ז. 29051786, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בחברת קבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:  
השכלה:

שם המוסד האקדמי ושנת קבלת התואר/התעודה	תואר/תעודה
אוניברסיטת לונדון	בוגר כלכלה
אוניברסיטת תל אביב.	בוגר כלכלה, מוסמך במנהל עסקים

5. אין תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות אלו המפורטים להלן, יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה.  
עיסוק עיקרי בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור):

שנים	תפקיד	מקום עבודה
	מנכ"ל ובעלים	Workshop חללי עבודה משותפים.

6. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בסעיפים 4-5 לעיל ובנספח א' המצורף להצהרה זו, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
7. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962; לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י' לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליו לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

9. הנני כשיר לכהן כדירקטור של החברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
10. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
- א. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;
- ב. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
- ג. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 10א ו-10ב לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
11. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה הובאו לידיעתי.
12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כן ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.
13. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

**02-07-2024**

**תאריך**

---

**חתימה**



## נספח א'

שם הדירקטור:	עפר זהבי
מספר תעודת זהות:	29051786
תאריך לידה:	28.11.1971
מען להמצאת כתבי בי- דין:	רחוב הירקון 3, בני ברק
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדה או ועדות של הדירקטוריון:	לא
דירקטור בלתי תלוי או חיצוני:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	לא
עובד התאגיד, חברה בת שלו, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא
התאריך שבו החלה כהונתו כדירקטור בחברה:	18.05.2014
השכלה:	בוגר כלכלה, אוניברסיטת לונדון; מוסמך במנהל עסקים, אוניברסיטת תל אביב.
עיסוק בחמש השנים האחרונות:	מנכ"ל ובעלים Workshop חללי עבודה משותפים.
תאגידים אחרים בהם משמש כדירקטור:	חברות פרטיות בשליטתו.
בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד:	כן. אחיינו של מר אברהם נוסבאום הנמנה על בעלי השליטה בחברה. אחיה של הגב' דורית זהבי הנמנית על בעלי השליטה בחברה.

## הצהרת דירקטור

(לפי סעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"))

אני הח"מ, מר יונתן לוי, נושא ת.ז. 57052714, מועמד לחידוש כהונה כדירקטור בחברת קבוצת אשטרום בע"מ (להלן: "החברה") נותן הצהרה זאת כדלקמן:

1. הנני עושה הצהרה זו בהתאם לנדרש על פי סעיף 224 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות").
2. הנני תושב ישראל ומתגורר בישראל.
3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי במסגרת כהונתי כדירקטור בחברה בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
4. הנני בעל הכישורים הדרושים לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, לרבות הכישורים המפורטים להלן:  
השכלה:

שם המוסד האקדמי ושנת קבלת התואר/התעודה	תואר/תעודה
האקדמיה לאמנות ועיצוב בצלאל, ירושלים.	בוגר בעיצוב
אוניברסיטת רייכמן.	קורס דירקטורים ונושאי משרה

5. אין תפקידי או עיסוקי האחרים, לרבות אלו המפורטים להלן, יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה. עיסוק עיקרי בחמש השנים האחרונות (לרבות כהונה כדירקטור):

שנים	תפקיד	מקום עבודה
	מנכ"ל ובעלים	טף מוצרי פלסטיק בע"מ.

6. הנני מאשר בזאת, כי כל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, המפורטים בסעיפים 4-5 לעיל ובנספח א' המצורף להצהרה זו, והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים, וכן כי לא חל שינוי בפרטים אלו.
7. הנני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפורטרופסות, התשכ"ב-1962; לא מתקיימות לגבי ההגבלות הקבועות בסעיפים 226 ו-227 לחוק החברות, לעניין הגבלת מינוי עקב הרשעה בעבירה והגבלת מינוי על קטין, פסול דין ומי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן לא ניתן לגבי צו לפתיחת הליכים על פי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
8. לא הטילה עלי ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52נו לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח' לחוק ניירות ערך, או לפי פרק ז' לחוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

9. הנני כשיר לכהן כדירקטור של החברה, ולמיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.
10. בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו :  
א. לא הורשעתי בפסק דין באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך ;  
ב. לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים ;  
ג. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 10א ו-10ב לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת אגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
11. פרטים אודות גמול הדירקטורים לו אהיה זכאי מאת החברה הובאו לידיעתי.
12. ידוע לי, כי החברה תסתמך על האמור בהצהרתי זו, כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה תיעשה בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה ותהא פתוחה לעיונו של כל אדם. כן ידוע לי והנני מאשר, כי הצהרתי תצורף לדיווח מיידי שיוגש על ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות הדין.
13. הנני מצהיר ומתחייב בזאת כלפי החברה, כי במידה ויחול כל שינוי בגין אחת מהצהרותיי המפורטות לעיל או שחדל להתקיים תנאי מהתנאים הקבועים בדין בקשר עם כהונתי כדירקטור בחברה, איידע את החברה בדבר שינוי או אי התקיימות התנאי באופן מיידי וללא כל דיחוי.

**02-07-2024**

**תאריך**

---

**חתימה**

## נספח א'

שם הדירקטור:	יונתן לוי
מספר תעודת זהות:	57052714
תאריך לידה:	5.8.1961
מען להמצאת כתבי בי-דין:	רחוב הירקון 3, בני ברק
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדה או ועדות של הדירקטוריון:	לא
דירקטור בלתי תלוי או חיצוני:	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית:	לא
עובד התאגיד, חברה בת שלו, או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא
התאריך שבו החלה כהונתו כדירקטור בחברה:	18.05.2014
השכלה:	בוגר בעיצוב, האקדמיה לאמנות ועיצוב בצלאל, ירושלים ובוגר קורס דירקטורים ונושאי משרה. מנכ"ל ובעלים - טף מוצרי פלסטיק בע"מ.
עיסוק בחמש השנים האחרונות:	חברות פרטיות בשליטתו.
תאגידיים אחרים בהם משמש כדירקטור:	כן. נשוי לדפנה לוי וגיסו של גיל גירון, הנמנים על בעלי השליטה בחברה.
בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד:	