

מקס סטוק בע"מ ("החברה")

11 באוגוסט, 2026

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.magna.isa.gov.il	www.maya.tase.co.il

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

ניתן בזה דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה, אשר תתכנס ביום ג', 15 בספטמבר, 2026, בשעה 10:00 במשרדי היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, הרצוג פוקס נאמן עורכי דין, ברח' יצחק שדה 6, תל אביב (בהתאמה, "הדוח המיידי" ו-"האסיפה הכללית").

1. הנושאים וההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה:

1.1. אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה

בימים 10 באוגוסט, 2025 ו- 18 בספטמבר, 2025 אישרו דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאמה, את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה ("מדיניות התגמול הנוכחית").¹ בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות ולהוראות תקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013.

ביום 10 באוגוסט, 2026, לאחר המלצת ועדת התגמול מיום 5 באוגוסט, 2026, אישר דירקטוריון החברה עדכונים למדיניות התגמול הנוכחית ("מדיניות התגמול המעודכנת"), בכפוף לאישור על-פי דין. ככל שתאושר, מדיניות התגמול המעודכנת תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה המזומנת לפי דוח מיידי זה. עיקר העדכונים מפורטים בסעיף 2.1 להלן. נוסח מלא של מדיניות התגמול המעודכנת, בסימון שינויים ביחס למדיניות התגמול הנוכחית, מצורף כנספח א' לדוח זה.

מובהר כי ככל והעדכון למדיניות התגמול לא יאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, כי אז מדיניות התגמול הקיימת בחברה תישאר בתוקפה לכל דבר ועניין.

נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, כמפורט בסעיף 2.1 זה להלן, כך שתעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה המזומנת לפי דוח מיידי זה.

¹ לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הנוכחית ואישורה, ראו דוח זימון האסיפה הכללית של בעלי המניות מיום 10 בספטמבר 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-068613).

1.2. אישור עדכון תנאי כהונתו של מר אורי מקס כמנכ"ל החברה

1.2.1. מר אורי מקס הינו מייסד החברה ומכהן כמנכ"ל החברה החל מיום היווסדה, בהתאם להסכמי שירותים שנחתמו מעת לעת עם חברה בבעלותו המלאה, כאשר הסכם השירותים אשר הינו בתוקף נכון למועד הדוח, הינו הסכם שירותים מיום 20 ביולי, 2017, כפי שתוקן באישור האסיפה הכללית ביום 19 בספטמבר, 2023² ונכנס לתוקף ביום 1 באוקטובר, 2023 ("הסכם השירותים").

1.2.2. במסגרת כהונתו כמנכ"ל החברה, מוביל מר מקס את האסטרטגיה העסקית של החברה ואת ניהולה השוטף, ואחראי להובלת תהליכי הצמיחה, פיתוח הפעילות העסקית, איתור וקידום הזדמנויות עסקיות ומימוש יעדיה האסטרטגיים של החברה. פעילותו תרמה באופן מהותי לצמיחתה המתמשכת של החברה, אשר באה לידי ביטוי בגידול בהיקפי פעילותה, בעלייה בשווי השוק שלה, בהכללת מניות החברה במדדי הבורסה ובהשאת ערך לבעלי מניותיה.

1.2.3. לאור האמור, בימים 5 באוגוסט, 2026 ו-10 באוגוסט, 2026, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, עדכון לתנאי כהונתו של מר מקס כמנכ"ל החברה, בתוקף החל מיום 1 באוקטובר, 2026, בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה. עדכון תנאי הכהונה נועד להבטיח כי תנאי התגמול של מנכ"ל החברה ישקפו את הישגיו ותרומתו המתמשכת לחברה, יהיו הולמים את היקף פעילותה, מורכבותה, גודלה ושווי השוק שלה, ויספקו תמריץ להמשך השאת ערך לחברה ולבעלי מניותיה, תוך יצירת זיקה בין רכיבי התגמול לבין ביצועי החברה והצלחתה לאורך זמן.

1.2.4. להלן העדכון המוצע לתנאי כהונתו של מר מקס בתוקף החל מיום 1 באוקטובר, 2026, ("העדכון להסכם" ו-"הסכם השירותים המעודכן", בהתאמה):

(א) גובה דמי ניהול חודשיים – מר מקס יהיה זכאי לתגמול חודשי בסך של 280,000 ש"ח חלף 200,000 ש"ח אשר היו צמודים למדד המחירים לצרכן החל מיום 1 באוקטובר, 2023, ואשר במועד זה עומדים על סך של כ- 214,000 ש"ח ("דמי הניהול המעודכנים").

(ב) יעד מדיד (בונוס שנתי) – חלף יעדי הרווח הנקי אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 19 בספטמבר, 2023, עליהם מבוססת זכאותו של מר מקס לבונוס שנתי נכון למועד דוח זה, יעודכנו יעדי הרווח השנתי הנקי החל מיום 1 בינואר, 2027, כמפורט להלן:

i. במקרה של רווח נקי שנתי בין 130 מיליון ש"ח ל- 140 מיליון ש"ח – מענק בגובה דמי הניהול המעודכנים בגין 8 חודשים;

ii. במקרה של רווח נקי שנתי מעל 140 מיליון ש"ח ועד ל- 150 מיליון ש"ח – מענק בגובה דמי הניהול המעודכנים בגין 10 חודשים;

iii. במקרה של רווח נקי שנתי מעל 150 מיליון ש"ח – מענק בגובה דמי הניהול המעודכנים בגין 12 חודשים.

² לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי מיום 3 בספטמבר, 2023 בדבר זימון אסיפה כללית של בעלי מניות החברה ודיווח מיום 19 בספטמבר, 2023 בדבר תוצאות האסיפה (מס' אסמכתא: 2023-01-083422 ו-2023-01-088150, בהתאמה)

יובהר כי הבנוס השנתי בגין שנת 2026 ייקבע בהתאם ליעדי הרווח הנקי הקבועים בהסכם הניהול הקיים (טרם העדכון המוצע), כאשר דמי הניהול שישמשו בסיס לחישוב הבנוס יחושבו כממוצע משוקלל של דמי הניהול החודשיים ששולמו במהלך שנת 2026, באופן שישקף את דמי הניהול ששולמו בפועל במהלך שנת 2026, לפי היחס שבין מספר החודשים שבהם שולמו דמי הניהול בשיעורם הקודם לבין מספר החודשים שבהם שולמו דמי הניהול בשיעורם המעודכן.

(ג) תגמול הוני – הקצאת תגמול הוני בשווי כולל של 5,250 אלפי ש"ח ("השווי המוצע הכולל"), המורכב משני סוגים של מכשירים הוניים, בחלוקה שווה לפי שוויים ההוגן, כדלקמן: (1) אופציות שאינן רשומות למסחר, הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה, בשווי הוגן המהווה 50% מהשווי המוצע הכולל; ו- (2) יחידות מניה חסומות מותנות ביצועים (PSU), אשר בכפוף לתנאים המפורטים להלן, במקרה שיבשילו במלואן, יומרו למניות של החברה, בשווי הוגן המהווה 50% מהשווי המוצע הכולל, והכל כמפורט להלן.

הכמות המדויקת של כל אחד מסוגי ניירות הערך המוצעים שיוקצו לניצע תיקבע בהתאם לשווי ההוגן של כל אחד מהם, כפי שיימדד במועד כינוס האסיפה המזומנת על פי דוח זה, כך שהשווי ההוגן של כל אחד משני רכיבי התגמול ההוני יהווה 50% מהשווי הכולל המוצע.³

בהתאם לאמור לעיל, אילו השווי ההוגן של המכשירים ההוניים היה נמדד נכון למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה, השווי המוצע הכולל היה משקף הקצאה של: (1) 168,239 אופציות שאינן רשומות למסחר; ו- (2) 114,876 יחידות מניה חסומות מותנות ביצועים. מניות המימוש שתנבענה ממימוש או המרה, לפי העניין, של מלוא ניירות הערך בכמויות האמורות, בהנחה תיאורטית של מימוש והבשלה מלאים, מהוות, נכון למועד אישור הדירקטוריון, כ-0.2% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, וכן כ-0.2% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא.

לפרטים בדבר התגמול ההוני למר מקס בהתאם לתקנות הצעה פרטית, ראו סעיף 2.2(ב) לדוח זימון האסיפה.

1.2.5. יתרת תנאי הכהונה הקיימים של מר מקס יישארו ללא שינוי, כמפורט בתקנה 21 בפרק ד' של הדוח התקופתי של החברה לשנת 2025.⁴

1.2.6. תנאי כהונתו של מר מקס המובאים לאישור אסיפה כללית זו תואמים את מדיניות התגמול המוצעת המובאת לאישור האסיפה הכללית כמפורט בסעיף 1 לעיל, וכפופים לאישורה.

נוסח ההחלטה המוצע: "לאשר את עדכון תנאי כהונתו של אורי מקס כמנכ"ל החברה, החל מיום 1 באוקטובר, 2026, לרבות הענקת תגמול הוני הכולל הקצאה של אופציות לא סחירות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה ויחידות מניה חסומות מותנות ביצועים הניתנות להמרה למניות רגילות של החברה, בשווי הוגן כולל בסך של 5,250 אלפי ש"ח, והכל בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2.2 לדוח זימון האסיפה".

³ החברה תעדכן במסגרת הדיווח המידי על תוצאות האסיפה המזומנת על-פי דוח זה את הכמויות הסופיות שיקבעו בהתאם להערכת השווי ההוגן למועד האסיפה.

⁴ כפי שפורסם ביום 16 במרץ, 2026 (מס' אסמכתא: 2026-01-022777).

2. פרטים נוספים אודות הנושאים שעל סדר יום האסיפה

2.1. פרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

להלן פרטים נוספים אודות אישור מדיניות התגמול המעודכנת והעדכונים הנוספים, ויש לקרוא אותם ביחד עם מדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדוח זה:

2.1.1. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול הנוכחית למדיניות התגמול המעודכנת והעדכונים

הנוספים:

סעיף במדיניות התגמול	מדיניות התגמול הנוכחית	מדיניות התגמול המעודכנת
8.3 (מבנה התגמול הכולל)	קיימת מגבלה לפיה מנכ"ל שהוא בעל עניין מכוח החזקותיו בחברה (שאינן נובעות ממימוש אופציות), לא יהיה זכאי לתגמול הוני.	בוטלה המגבלה על הענקת תגמול הוני למנכ"ל שהוא בעל עניין מכוח החזקותיו במניות החברה.
9.2.1 (תקרת שכר מנכ"ל)	התגמול הקבוע של המנכ"ל לא יעלה על 130,000 ש"ח ברוטו לחודש עבור 100% משרה, כאשר הסכום צמוד לעליית מדד המחירים בינואר 2020. יובהר כי תקרת התגמול הקבוע במועד דוח זה, לאחר הצמדתה מהמדד שפורסם בחודש ינואר 2020 ועד למדד שפורסם בחודש יולי 2026, עומדת על כ-154,000 ש"ח.	עודכנה תקרת התגמול הקבוע של המנכ"ל, כך שהתגמול הקבוע לא יעלה על 180,000 ש"ח ברוטו לחודש או 300,000 ש"ח דמי ניהול חודשיים (עבור מנכ"ל הנותן שירותים כנגד חשבונית) עבור 100% משרה, כאשר הסכום צמוד לעליית מדד המחירים בחודש אוקטובר 2026.
9.2 (תקרת שכר נושאי משרה נוספים)	התגמול הקבוע של נושאי המשרה הנוספים לא יעלה על 80,000 ש"ח ברוטו לחודש עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים בינואר 2020.	עודכנה תקרת התגמול הקבוע של נושאי המשרה הנוספים, כך שהתגמול הקבוע לא יעלה על 90,000 ש"ח ברוטו לחודש כאשר הסכום צמוד לעליית מדד המחירים בחודש אוקטובר 2026.
11.5.1 (תקרת סך הבונוס למנכ"ל)	תקרת סך הבונוס למנכ"ל עמדה על 12 משכורות חודשיות.	נוספה הבהרה לפיה תקרת סך הבונוס הינה 12 משכורות חודשיות או 12 דמי ניהול חודשיים (במקרה של מתן שירותי כנגד חשבונית).

סעיף במדיניות התגמול	מדיניות התגמול הנוכחית	מדיניות התגמול המעודכנת
11.5.1 (תקרת התגמול הכולל למנכ"ל)	סך עלות העסקתו השנתית של המנכ"ל (לרבות רכיבי תגמול הוני שהוענקו לו) לא יעלה על 5 מיליון ש"ח.	תקרת התגמול הכולל למנכ"ל עודכנה כך שסך עלות העסקתו השנתית של המנכ"ל לא יעלה על סך של 8 מיליון ש"ח. בהתאם לכך, נמחקה ההבהרה שלפיה תקרת התגמול הכולל לא תחול על תנאי כהונתו והעסקתו של מר אורי מקס, מנכ"ל החברה, שכן תנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים, עומדים בתקרת התגמול הכולל המוצעת.
11.5.2 (תקרת סך הבונוס לנושאי משרה אחרים)	תקרת סך הבונוס ליתר נושאי המשרה (שלא בגין כהונתם כדירקטורים) עמדה על 9 משכורות חודשיות.	תקרת סך הבונוס ליתר נושאי המשרה (שלא בגין כהונתם כדירקטורים) עודכנה ל-10 משכורות חודשיות.
12.3 (תקרת תגמול הוני)	ההטבה השנתית תוגדר כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את הענקתו חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות.	ההטבה השנתית תוגדר כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את הענקתו או במועד אישור האסיפה הכללית (כפי שיוחלט על ידי דירקטוריון החברה במסגרת אישור ההענקה), חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות.
12.4.2 (מחיר מימוש)	מחיר המימוש יקבע כממוצע משוקלל של מחיר מניית החברה בבורסה בשלושים (30) הימים האחרונים שלפני מועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון.	עודכן כי מחיר המימוש יהיה הגבוה מבין: (1) ממוצע משוקלל של מחיר מניית החברה בבורסה בשלושים (30) הימים האחרונים שלפני מועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון; או (2) מחיר המניה בהתאם לשער הנעילה ביום המסחר האחרון שקדם למועד אישור ההענקה על-ידי הדירקטוריון.

סעיף במדיניות התגמול	מדיניות התגמול הנוכחית	מדיניות התגמול המעודכנת
13 (יחס בין רכיבי התגמול)	היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 3 הן עבור המנכ"ל והן עבור נושאי המשרה הנוספים.	עודכן כי רכיב התגמול המשתנה (מענק ותגמול הוני) לא יעלה על 75% מסך התגמול הכולל (תגמול קבוע, מענק, תגמול הוני) עבור מנכ"ל, ועבור נושאי המשרה הנוספים לא יעלה על 50%.

כמו כן, לאורך מדיניות התגמול המעודכנת הוסרו הוראות שהתייחסו להצעת המכר שבוצעה במסגרת תשקיף ההנפקה הראשונה לציבור של החברה מיום 15 בספטמבר 2020, וכן הוראות שהתייחסו למוס הולדקו בע"מ ("מוס") ולמר אורי מקס כבעלי השליטה בחברה, וכן להסכם הניהול עם מוס. הוראות אלה התייתרו בעקבות סיום הסכם בעלי המניות בין מוס לבין מר אורי מקס ביום 8 בינואר, 2026, אשר בעקבותיו חדלו להיות בעלי שליטה בחברה וכן לאור פקיעת הסכם הניהול עם מוס באותו מועד, בהתאם לתנאיו. בנוסף, בוצעו תיקוני נוסח ותיקוני טעויות סופר.

2.1.2. הסכמי העסקה שאינם בהתאם למדיניות התגמול

למועד דוח זה, אין בחברה הסכמי העסקה (בין אם באופן ישיר ובין אם בדרך של מתן שירותים) של נושאי משרה שאינם בהתאם למדיניות התגמול הקיימת.⁵

2.1.3. אישור מדיניות התגמול המעודכנת

בישיבתם מיום 5 באוגוסט, 2026, החליטה ועדת התגמול של החברה פה אחד, לאחר קיום דיון במדיניות התגמול המעודכנת לגופה ודרישת הוראות חוק החברות, להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת. בישיבה זו השתתפו כלל חברי הוועדה, ה"ה איתן סטולר, פרץ גוזה וסוזאן מזאווי.

בהתבסס על המלצותיה של ועדת התגמול ושקילתן, ולאחר קיום דיון במדיניות התגמול המעודכנת לגופה, אישר דירקטוריון החברה ביום 10 באוגוסט, 2026, פה אחד את מדיניות התגמול המעודכנת. בישיבה זו השתתפו חברי הדירקטוריון, ה"ה זהבית כהן, אורי מקס, גיא גיסין, פרץ גוזה, איתן סטולר, סוזאן מזאווי, שלי ביינהורן וגיא אדרי.

2.1.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המעודכנת

א. מדיניות התגמול המעודכנת גובשה בהתאם להוראות חוק החברות, לרבות תיקון 20 לחוק החברות, ובהתחשב בפרמטרים, השיקולים ואמות המידה המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות ומפורטים בחלק א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות תגמול) ובחלק ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול) לתוספת הראשונה א' של חוק החברות. המדיניות יוצרת מסגרת ברורה לקביעת תמהיל התגמול, היקפו ואופן קביעתו, באופן העולה בקנה אחד

⁵ יובהר כי החלטה שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. שעל סדר יומה של האסיפה כפופה לאישור מדיניות התגמול המוצעת (המובאת לאישור במסגרת סעיף שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. לזימון זה).

עם הוראות הדין.

ב. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המעודכנת, התבססו הנהלת החברה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה על מדיניות התגמול הנוכחית, ובחנו אותה לאור השיקולים הבאים: קידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים לשימור המנכ"ל בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.

ג. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את מדיניות התגמול המעודכנת גם לאור מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה, האסטרטגיה ארוכת הטווח, מדיניות ניהול הסיכונים ותוצאותיה העסקיות, מתוך מטרה ליצור תמריצים ראויים למנכ"ל, אשר יתמכו בקידום יעדי החברה ובהשגת ערכה לאורך זמן. בנוסף, בחנו סקר השוואתי (Benchmark) ביחס למנכ"לים של חברות ציבוריות בעלות מאפיינים דומים. בהתבסס על ממצאי הסקר ההשוואתי, הגיעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה למסקנה כי עדכון תקרות התגמול הקבוע והתגמול הכולל מביא את חבילת התגמול הכוללת שהחברה יכולה להציע למנכ"ל החברה, לרמה המשקפת תנאי תגמול תחרותיים, סבירים וראויים ביחס לחברות ההשוואה, תוך שמירה על איזון הולם בין רכיבי התגמול הקבוע והמשתנה.

ד. במסגרת אישור מדיניות התגמול המעודכנת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו, בין היתר, את היחס בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לעלות ההעסקה של יתר עובדי החברה (לא כולל נושאי משרה), ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור (לא כולל תשלום מבוסס מניות), כמפורט להלן: היחס בין עלות השכר של מנכ"ל החברה, לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה הינו כ-37 וכ-43.9 בהתאמה. היחס בין עלות השכר הממוצע והחציוני של נושאי המשרה בחברה (שאינם דירקטורים) לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה הינו כ-9.1 וכ-10.5, בהתאמה. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחסים כאמור הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום עיסוקה, ואין בהם כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.

ה. מדיניות התגמול המעודכנת עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה וכן תאפשר לחברה להמשיך לגייס, לתמרץ ולשמר מנהלים מוכשרים ומיומנים, אשר ימשיכו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח, תוך מתן גמישות מספקת לקביעת תנאי תגמול בהתאם לנסיבות המשתנות ולצרכי החברה.

ו. לאור כל האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי מדיניות התגמול המעודכנת עומדת בעקרונות הבאים: (א) קידום מטרות ויעדי החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח; (ב) עידוד התחשבות בסיכונים הנלווים לפעילות החברה; (ג) התאמת תמהיל חבילת התגמול לגודל החברה ואופי פעילותה; ו- (ד) יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה ולמנכ"ל החברה תוך עמידה בהוראות הדין באמצעות תגמול הזכאים מכוח מדיניות התגמול, על-פי תרומתם ומאמציהם לפיתוח עסקי החברה ולקידום יעדיה לטווח הקצר והארוך. בהתאם, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי מדיניות התגמול המעודכנת הינה לטובת החברה, תואמת להוראות חוק החברות והינה הוגנת וסבירה בנסיבות העניין.

2.2. הפרטים הנדרשים על פי התוספת השישית לתקנות הדוחות ועל פי תקנות הצעה פרטית בקשר עם

הצעה פרטית מהותית – מר אורי מקס

(א) גילוי לפי התוספת השישית לתקנות הדוחות

2.2.1. תנאי התגמול במונחי עלות לחברה

2.2.1.1. לפירוט אודות ריכוז תנאי התגמול, באלפי ש"ח, במונחי עלות לחברה, בהתאם לתנאי העסקתו של מר אורי מקס (במונחים שנתיים) לשנת 2025, ראו פירוט תקנה 21 בפרק ד' לדוח השנתי של החברה לשנת 2025.

2.2.1.2. להלן פירוט בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, בדבר סך התגמול הצפוי להינתן למר מקס, בגין שנת כהונה מלאה כמנכ"ל בהיקף משרה של 100% (לרבות הקצאת האופציות ויחידות המניות החסומות), במונחי עלות שנתית לחברה (באלפי ש"ח, לא כולל מע"מ), בהנחה של זכאות למלוא סכום המענק ובהנחה של פריסה ליניארית של שווי האופציות ויחידות המניה החסומות על פני חמש שנים, ככל שתאושר ההחלטה המובאת בסעיף זה:

פרטי מקבל התגמולים														
תגמולים בעבור שירותים											תגמולים אחרים			
שם	תפקיד	משרה היקף	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	סך מענקים מקסימלי	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי יעוץ	עמלה	אחר*	ריבית	דמי שכירות	אחר	סה"כ
אורי מקס ⁶	מנכ"ל	100%	16.51%	-	3,360	1,050	3,360	-	-	-	-	-	-	7,770

2.2.2. אופן קביעת התגמול תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור עדכון תנאי כהונתו של מר מקס כמנכ"ל החברה:

2.2.2.1. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי כהונתו של מר מקס בחברה דרושה להבטחת המשך פעילותה התקינה והשוטף של החברה והינה חיונית על מנת להמשיך ולפתח את עסקי החברה, לקדם את יעדיה האסטרטגיים ולמקסם את ביצועיה לצורך ניהול איכותי בחברה.

2.2.2.2. מר מקס הקים את החברה, בעל ניסיון ניהולי ועסקי מוכח ורלוונטי בתחום, לצד היכרות והבנה עמוקה של הסביבה העסקית בה פועלת החברה. לאורך השנים מר מקס הוביל מהלכים עסקיים ואסטרטגיים אשר תרמו באופן משמעותי להתפתחות החברה, ולדעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מר מקס הינו בעל חשיבות מכרעת גם להמשך הצלחתה. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי, ניסיונו המקצועי והניהולי, מומחיותו וקשריו של מר מקס, כמו גם הובלתו את החברה בשנים האחרונות, מעידים על כישוריו המיוחדים, ועל היתרון, מנקודת ראותה של החברה, הגלום בהמשך כהונתו כמנכ"ל החברה.

2.2.2.3. מר מקס מבצע את תפקידו בחריצות ומסירות רבה ומשקיע בו את מיטב מאמציו. הבנתו הנרחבת בתחומי פעילותה של החברה וחיתרתו המתמדת לקידום עסקיה הניבו תוצאות

⁶ באמצעות חברת אורי מקס בע"מ, חברה פרטית בבעלותו המלאה של מר אורי מקס.

ושיפור משמעותי בביצועיה הכספיים ובתוצאות העסקיות של החברה בשנת 2025, כמו גם התשואה הגבוהה שהניבה מנית החברה וכניסתה למדדים המובילים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

2.2.2.4. בקרב חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיימת שביעות רצון מלאה והערכה רבה לפועלו ולתרומתו של מר מקס לפעילותה העסקית של החברה, הישגיה ולהשגת יעדיה האסטרטגיים לטווח הארוך, ולכן החברה מעוניינת בשימור מר מקס כמנכ"ל החברה.

2.2.2.5. תנאי ההתקשרות המעודכנים עם מר מקס חורגים ממדיניות התגמול הקיימת של החברה, אולם הם תואמים את מדיניות התגמול המעודכנת המובאת לאישור האסיפה הכללית ביחד עם אישור תנאי כהונתו של מר מקס.

2.2.2.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בנתונים השוואתיים בדבר תנאי ההתקשרות של מנכ"לים בחברות בנות השוואה לחברה שהוכנו על-ידי יועץ חיצוני (Benchmark), ולדעת ועדת התגמול, בראייה רחבה של סך כל התגמול הכולל המוצע, בין היתר בהסתמך על הנתונים השוואתיים כאמור, ולאור כישוריו המקצועיים, ניסיונו המקצועי והניהולי העשיר והיכרותו המעמיקה עם החברה ופעילותה, תנאי התגמול המעודכנים הינם הולמים וראויים, ומשקפים באופן נאות את הציפיות מתרומתו העתידית של מר מקס לקידום פעילות החברה והצלחתה, ואינם חורגים מהמקובל בחברות בנות השוואה לחברה.

2.2.2.7. היחס שבין העלות הממוצעת של תנאי הכהונה המעודכנים המוצעים למר מקס לעלות השכר הממוצעת של עובדי החברה בשנת 2025 הינו כ-37 והיחס בין עלות תנאי כהונתו המוצעים לעלות השכר החציונית של עובדי החברה כאמור בשנת 2025 הינו כ-43.9. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, היחסים כאמור סבירים ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

2.2.2.8. שיעור סך הרכיבים המשתנים של התגמול למנכ"ל, מתוך סך התגמול הכולל המעודכן המוצע למנכ"ל (כאשר התגמול ההוני מחושב על פי פריסה ליניארית), אינו עולה על 75% בהתאם לקבוע במדיניות התגמול החדשה.

2.2.2.9. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים, כי תמהיל התגמול המוצע למר מקס, אשר חלקו נגזר מרכיבי גמול משתנים (לרבות האופציות ויחידות מניה חסומות תלויות ביצועים), יאפשר לשמר לעודד ולתמרץ את הנ"ל בתפקידו לאורך זמן, וכן לקשור בין ביצועיו של מר מקס ליעדי החברה ותוצאותיה, ובכך לקדם את מימוש מטרות החברה ויעדיה המשתנים.

2.2.2.10. להערכת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי העדכון להסכם השירותים הולמים את מידת האחריות והיקף המשרה וההשקעה שנדרשים ממר מקס כמנכ"ל החברה, בהתחשב בניסיונו המוכח ובהתחשב באתגרים העומדים לפתחה של החברה.

2.2.2.11. לאור האמור לעיל, סבורים חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של מר מקס הינם הוגנים, מקובלים וסבירים בנסיבות העניין, בהתחשב בהיקף המשרה ובהיקף שירותי הניהול, במידת האחריות שמוטלת על מר מקס, בניסיונו ובמידת תרומתו הצפויה לחברה.

2.2.2.12. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו בתנאי העדכון להסכם עם מר מקס וקבעו כי ההתקשרות בו הינה לטובת החברה וכי אינה כוללת "חלוקה", כהגדרתה בחוק החברות.

(ב) הפרטים הנדרשים על-פי תקנות הצעה פרטית בקשר עם הצעה פרטית מהותית

2.2.3. הניצע בהצעה פרטית מהותית זו הינה מר אורי מקס, מנכ"ל החברה ודירקטור (בסעיף זה: "הניצע").

2.2.4. בין המנכ"ל לחברה לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד. המנכ"ל הינו בעל עניין בחברה מכוח החזקותיו, ויישאר כזה לאחר ההקצאה. לעניין זה, "בעל עניין" – כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך.

2.2.5. תנאי ניירות הערך שמוצע להנפיקם, כמותם והשיעור באחוזים שיהיו מההון המונפק והנפרע של

החברה ומזכויות ההצבעה בה לאחר ההקצאה וכן בדילול מלא

על פי תנאי ההצעה הפרטית, ובכפוף לקבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש אשר ינבעו ממימוש ניירות הערך המוצעים, תקצה החברה לניצע תגמול הוני בשווי כולל של 5,250 אלפי ש"ח ("השווי הכולל המוצע"), המורכב משני סוגי מכשירים הוניים, בחלוקה שווה לפי שווים ההוגן:

א. כתבי אופציה שאינם רשומים למסחר הניתנים למימוש למניות רגילות ללא ערך נקוב של החברה (בכפוף להתאמות, החל ממועד ההקצאה, כמפורט בסעיף 2.2.10.6 להלן), באופן בו כל כתב אופציה ניתן למימוש למניה רגילה אחת של החברה ("האופציות"). רכיב האופציות יהווה 50% משווי התגמול ההוני המוצע.

ב. יחידות מניה חסומות מותנות ביצוע (PSU) לא רשומות למסחר בבורסה, אשר בכפוף לתנאים המפורטים להלן, ניתנות להמרה למניות רגילות ללא ערך נקוב של החברה (בכפוף להתאמות, החל ממועד ההקצאה, כמפורט בסעיף 2.2.10.6 להלן) ("יחידות המניה החסומות"). רכיב יחידות המניה החסומות יהווה 50% משווי התגמול הכולל המוצע.

המניות החסומות יחד עם האופציות יכוננו יחד להלן: "ניירות הערך המוצעים".

2.2.6. הכמות המדויקת של כל אחד מסוגי ניירות הערך המוצעים שיוקצו לניצע תיקבע בהתאם לשווי ההוגן של כל אחד מהם, כפי שיימדד במועד כינוס האסיפה המזומנת על פי דוח זה, כך שהשווי ההוגן של כל אחד משני רכיבי התגמול ההוני יהווה 50% מהשווי הכולל המוצע.⁷

2.2.7. בהתאם לאמור לעיל, אילו השווי ההוגן של המכשירים ההוניים היה נמדד נכון למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה, השווי הכולל המוצע היה משקף הקצאה של: (1) 168,239 אופציות שאינן רשומות למסחר; ו- (2) 114,876 יחידות מניה חסומות. מניות המימוש אשר תנבענה ממימוש או המרה, לפי העניין, של מלוא ניירות הערך בכמויות האמורות, בהנחה תיאורטית של מימוש והבשלה מלאים, היו מהוות, נכון למועד אישור הדירקטוריון, כ- 0.2% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, וכן כ- 0.2% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא.

2.2.8. מניות החברה אשר תנבענה ממימושם של ניירות הערך המוצעים תרשמנה למסחר בבורסה, על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (או כל חברה אחרת לרישומים כפי

⁷ ראו ה"ש 3.

שתקבע החברה מעת לעת), והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר וענין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה ("מניות המימוש").

2.2.9. האופציות ויחידות המניה החסומות תוענקה בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה ("הפקודה"), כאשר הניצע יישא בהשלכות המס בקשר לאופציות, יחידות המניה החסומות ולמניות המימוש.

2.2.10. תנאי ותקופות ההבשלה של ניירות הערך המוצעים

2.2.10.1. מחיר המימוש :

אופציות : מחיר המימוש של האופציה נקבע לפי הגבוה מבין (א) שער הסגירה הממוצע המשוקלל של מחיר מניית החברה בבורסה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על ההקצאה מיום 10 באוגוסט, 2026 ("מועד ההענקה"), קרי 35.63 ש"ח, או ; (ב) שער הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד ההענקה, קרי 35.14 ש"ח. בהתאם לכך, מחיר המימוש הינו, 35.63 ש"ח.

יחידות מניה חסומות : כל יחידת מניה חסומה שתבשיל, בהתאם ובכפוף לתנאי ההבשלה המפורטים להלן, תומר אוטומטית למניה רגילה ללא ע.נ. כל אחת של החברה (בכפוף להתאמות כמפורט להלן), בכפוף לתשלום 30 אגורות בגין כל יחידת מניה חסומה, וזאת בסמוך לאחר מועד ההבשלה (כהגדרתו להלן) ובכפוף לתשלום כל מס המתחייב על פי הדין.

2.2.10.2. תקופת המימוש ותנאי הבשלה :

אופציות : האופציות יבשילו לאורך תקופה של 5 שנים, כאשר חצי מהאופציות (50%) יבשילו בחלוף שנתיים וחצי ממועד ההענקה (30 חודשים מלאים), והיתרה תבשיל בשיעור של 10% בכל חצי שנה (6 חודשים מלאים), עד לתום 5 שנים.

יחידות מניה חסומות : בכפוף להתקיימות יעד הביצוע (כהגדרתו להלן), יחידות המניה החסומות יבשילו לאורך תקופה של 5 שנים, כאשר חצי מיחידות המניה החסומות (50%) יבשילו בחלוף שנתיים וחצי ממועד ההענקה (30 חודשים מלאים), והיתרה תבשיל בשיעור של 10% בכל חצי שנה (6 חודשים מלאים), עד לתום 5 שנים ("תקופת הבשלת יחידות המניה החסומות").

"יעד הביצוע" לעניין זה : במהלך תקופת ההבשלת יחידות המניה החסומות, ממוצע מחירי הסגירה של מניית החברה במשך תקופה רצופה של שלושים (30) ימי מסחר יהיה גבוה בלפחות 20% ממחיר הסגירה של מניית החברה ביום המסחר האחרון שקדם למועד ההענקה ("יעד הביצוע"). לצורך בחינת עמידה ביעד הביצוע, ייבחן בכל נקודת זמן ממוצע מחירי הסגירה של המניה במהלך שלושים (30) ימי המסחר הרצופים שקדמו לאותו מועד. ככל שממוצע מחירי הסגירה כאמור יהיה גבוה בלפחות 20% ממחיר הסגירה של המניה ביום המסחר האחרון שקדם למועד ההענקה, ייחשב יעד הביצוע כאילו הושג.

יובהר כי עמידה ביעד הביצוע בכל שלב במהלך תקופת הבשלת יחידות המניה החסומות תקנה למנכ"ל זכאות למלוא יחידות המניה החסומות בהתאם למנגנון ההבשלה, לרבות מנות שמועד הבשלתן כבר חלף. כלומר, אם במועד ההבשלה של מנה מסוימת יעד הביצוע

טרם הושג, הזכאות לאותה מנה תישמר, והיא תבשיל במועד שבו יושג יעד הביצוע, ובלבד שהדבר יקרה במהלך תקופת ההבשלה.

ככל שיעד הביצוע לא יושג במהלך כל תקופת הבשלת יחידות המניה החסומות, תפקענה כל יחידות המניה החסומות שטרם הבשילו, והמנכ"ל לא יהיה זכאי להן.

2.2.10.3. מועד פקיעה האופציות: האופציות אשר הוענקו בהתאם לתוכנית התגמול ההוני וטרם מומשו, תהיינה ניתנות למימוש, כולן או מקצתן לתקופה של 10 שנים ממועד ההענקה ("תקופת האופציה"). בכפוף להתאמות בסעיף 2.2.10.6 להלן ואלא אם פקעו מוקדם יותר לפי סעיף 2.2.10.5 להלן, כל אופציה שהוענקה לטובתו של ניצע כלשהו אך לא מומשה בידי הניצע בתוך תקופת האופציה, תפקע ותהפוך לבטלה וחסרת כל תוקף מיד עם תום תקופת האופציה ("מועד הפקיעה").

2.2.10.4. אופן המימוש של האופציות:

א. הניצע יהיה רשאי לממש את כתבי האופציה, כולם או חלקם, במהלך תקופת האופציה, כנגד תשלום במזומן לחברה של מחיר המימוש או על פי מנגנון מימוש נטו כמפורט להלן.

ב. ככל שמימוש כתבי האופציה יעשה בדרך של מנגנון מימוש נטו, כלומר, לפי שווי ההטבה הגלום בהם ("Cashless") בכפוף להוראת הדין ולתנאי סעיף 3ט לפקודה ובהתאם להנחיות רשויות המס, כך שמחיר המימוש יהיה תיאורטי בלבד לצורך חישוב של שווי ההטבה, ולא ישולם בפועל על ידי אותו ניצע – מספר מניות המימוש יחושב לפי הנוסחה הבאה:

$$X = A * \frac{(B-C)}{B}$$

A =	מספר כתבי האופציה אותם מבקש הניצע לממש, הקבוע בהודעת המימוש, בכפוף להתאמות;
B =	שער הסגירה בש"ח של מניית החברה בבורסה ביום המסחר שקדם ליום המימוש;
C =	מחיר המימוש בש"ח לכל כתב אופציה, בכפוף להתאמות;
X =	כמות המניות שיוקצו לניצע.

ג. בכל מקרה בו כתוצאה מהחישוב המפורט לעיל, תידרש החברה להקצות שברי מניה, לא תקצה החברה שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

ד. אם יבחר הניצע בדרך זו תראה החברה את מניות המימוש כנפרעות במלואן.

2.2.10.5. הוראות שיחולו במקרה של סיום התקשרות עם הניצע

אופציות

- א. במועד סיום ההעסקה⁸ של הניצע, מכל סיבה שהיא, כל האופציות שהוענקו לטובת ניצע ושטרם הבשילו, יפקעו לאלתר ויהפכו לבטלות וחסרות כל תוקף.
- ב. במקרה של סיום ההעסקה ביוזמת הניצע, יהיה ניתן לממש את האופציות אשר הבשילו לפני מועד סיום ההעסקה במשך תקופה של חודש אחד ממועד סיום ההעסקה או עד למועד הפקיעה, לפי המוקדם.
- ג. במקרה של סיום העסקה ביוזמת החברה שלא בנסיבות (כהגדרת המונח בתכנית), יהיה ניתן לממש אופציות אשר הבשילו לפני מועד סיום ההעסקה למשך תקופה של 3 חודשים ממועד סיום ההעסקה או מועד הפקיעה, המוקדם מביניהם;
- ד. במקרה של סיום העסקה ביוזמת החברה בנסיבות (כהגדרת המונח בתכנית), כל האופציות אשר הבשילו לפני מועד סיום ההעסקה - יפקעו מיידית;
- ה. במקרה של סיום העסקה כתוצאה מנכות או מוות, יהיה ניתן לממש אופציות אשר הבשילו לפני סיום ההעסקה למשך תקופה של 6 חודשים ממועד סיום ההעסקה או פקיעתן של האופציות, המוקדם מביניהם.
- ו. הניצע לא יהיה זכאי לפיצוי בגין אופציות שהיו מבשילות אילו העסקתו לא הייתה מסתיימת.

יחידות מניה חסומות

- א. כלל יחידות המניה החסומות שטרם הבשילו עד למועד סיום ההעסקה יפקעו מיידית ויבוטלו ללא תמורה. יחידות המניה החסומות שהבשילו יומרו למניות רק בהתאם להסכם ההענקה הרלוונטי, לתכנית התגמול ההוני, לדין החל ולדרישות הנאמן.
- ב. הניצע לא יהיה זכאי לפיצוי בגין יחידות המניה החסומות שהיו מבשילות אילו העסקתו לא הייתה מסתיימת.

2.2.10.6. עיקרי התאמות והוראות להגנת הניצע

- א. **שינוי בהון** - בכל מקרה של שינוי בהון המניות המונפק של החברה בדרך של פיצול מניות, איחוד, חלוקה או החלפה של מניות או כל אירוע דומה על ידי או של החברה, אזי מספר וסוג המניות שתנבענה ממימוש ניירות הערך המוצעים אשר הוענקו מכוח התכנית, יותאמו באופן יחסי על מנת לשמר באופן פרופורציונלי את השיעור בהון אשר ניירות הערך המוצעים משקפים ומחיר המימוש הכולל בגין כל מניות המימוש הכפופות לאופציה לא ישתנה (אך יותאם באופן יחסי לגבי כל מניה תחת האופציות).
- ב. **חלוקת מניות הטבה** - היה ותחלק החברה לבעלי המניות הרגילות מניות הטבה, תישמרנה זכויותיהם של כל ניצע באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה (בסעיף זה: "**התאריך הקובע**") יגדל מספר המניות הנובעות ממימוש

⁸ "מועד סיום ההעסקה", משמע מועד סיום ההסכם בין נותן השירותים לבין החברה; או המועד שבו נשלחה הודעה על סיום ההסכם כאמור על-ידי החברה, או על-ידי נותן השירותים, לצד האחר.

האופציות ו/או יחידות מניה חסומות אשר כל ניצע כאמור זכאי לקבל, וזאת על ידי הוספת מספר וסוג מניות שהניצע היה זכאי להם, כמניות הטבה, אילו מימש את האופציות שטרם מימש ושהוקצו לו (בין אם הבשילו ובין אם לאו) ו/או אילו יחידות המניה החסומות היו מומרות למניות במידי עד יום המסחר האחרון שלפני התאריך הקובע. לגבי האופציות - במקרה שכזה, מחיר המימוש הכולל בגין כל המניות הכפופות לאופציה לא ישתנה (אך יותאם באופן יחסי לגבי כל מניה תחת האופציות). קבלת המניות בפועל תותנה במימוש האופציה הרלוונטית ובתשלום מחיר המימוש של כל מניה הכפופה לאופציה.

ג. **התאמה בשל חלוקת דיבידנד במזומן** - בכל מקרה של תשלום דיבידנד במזומן, אשר היום הקובע ביחס לחלוקתו יחול בתקופה שבין מועד ההקצאה לבין מועד המימוש, ההתאמה תיעשה בדרך של הפחתת מחיר המימוש של כל אופציה שלא מומשה, בסכום הדיבידנד ברוטו בשקלים.

לעניין יחידות המניה החסומות – לא תחול התאמה.

ד. **הנפקת זכויות** - במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות, יופחת ביום ה"אקס זכויות" מחיר המימוש של כל אופציה בגובה סכום השווה למרכיב ההטבה. לעניין זה, "מרכיב ההטבה" משמע: ההפרש בין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

לעניין יחידות המניה החסומות – לא תחול התאמה.

ה. **התאמה בשל שינוי מבני** - במקרה של שינוי מבני, המניות אשר כפופות לניירות הערך המוצעים יוחלפו או יומרו למניות של החברה או של חברה חליפה בהתאם להחלפה שתבוצע בקשר למניות הרגילות של החברה (או, לפי העניין, בנוסף למניות הכפופות לניירות הערך המוצעים, תהיינה כפופות גם מניות החברה או חברה חליפה כאמור), וכן מחיר המימוש של האופציות וכמות המניות יותאמו בהתאם לתנאים של השינוי המבני, על מנת לשקף את אותם התנאים (לרבות שיעור ההחזקות, שווי כלכלי, מחיר מימוש, תנאים הצמודים למניות הכפופות לניירות הערך המוצעים וכו') שחלים בנוגע לאופציות, ליחידות המניה החסומות ולמניות הכפופות אליהן שהוקצו על פי התוכנית.

ו. **התאמה בשל עסקת פיצול** - במקרה של עסקת פיצול, הדירקטוריון עשוי לקבוע כי הניצעים יהיו זכאים לקבל מניות או אופציות בחברה החדשה אשר תוקם בעקבות עסקת הפיצול, בהתאם למניות אשר יוענקו לבעלי המניות הרגילות של החברה במסגרת עסקת הפיצול, על מנת לשקף את אותם התנאים (לרבות שיעור ההחזקות, שווי כלכלי, מחיר מימוש, תנאים הצמודים למניות הכפופות לניירות הערך המוצעים וכו') שחלים בנוגע לאופציות, יחידות מניה חסומות ולמניות הכפופות אליהן שהוקצו על פי התוכנית, כאילו המניות הכפופות לאופציה וליחידות המניה החסומות מומשו למניות ערב עסקת הפיצול.

ז. **התאמה בשל עסקת M&A** – במקרה של עסקת M&A, כהגדרתה בתכנית התגמול ההוני, הדירקטוריון יהיה רשאי (אך לא חייב), לפי שיקול דעתו הבלעדי, ללא צורך בהסכמת הניצע וללא חובת הודעה מוקדמת, לקבוע אחד או יותר מהאפשרויות

הבאות: (1) התגמולים ו/או המניות יאומצו או יומרו באופציות ו/או יחידות מניה חסומות ו/או מניות ו/או ניירות ערך או זכויות אחרות של החברה השורדת או חברת אם או חברה קשורה שלה. במקרה של אימוץ ו/או החלפה, יבוצעו התאמות מתאימות כך שישקפו את הפעולה ויתר תנאי הסכם ההקצאה יישארו באופן מהותי ללא שינוי, לרבות תקופת ההבשלה והכל בכפוף לקביעת הדירקטוריון; (2) להמיר את התגמולים או המניות בתמורה כספית (לרבות מימוש נטו של האופציות); (3) לקבוע כי כל האופציות ו/או יחידות המניה החסומות שטרם הבשילו וכן אופציות שהבשילו אך טרם מומשו, יפקעו במועד השלמת עסקת ה-M&A ללא כל תמורה; (4) לקבוע כי ההמרה, האימוץ או הרכישה כאמור יהיו כפופים לכל הסדר תשלום, נאמנות או הסדר אחר שנקבע במסגרת עסקת ה-M&A ביחס למניות הרגילות של החברה; (5) לקבוע האצת הבשלה של אופציות ו/או יחידות מניה חסומות, כולן או חלקן, בתנאים שייקבעו על ידי הדירקטוריון.

הדירקטוריון רשאי, לפי שיקול דעתו הבלעדי, לקבוע כי עם השלמת עסקת ה-M&A, ישונו, יתוקנו או יבוטלו תנאי כל אופציה ו/או יחידת מניה חסומה, ככל שיסבור בתום לב כי הדבר ראוי. שווי האופציות ו/או יחידות המניה החסומות ו/או המניות המוחלפות ייקבע בתום לב ועל ידי הדירקטוריון בלבד, בהתבסס בין היתר על שווי שוק הוגן והחלטתו תהיה סופית ומחייבת את כל הניצעים. אלא אם הדירקטוריון יקבע אחרת, כל תגמול שלא יאומץ או יומר בתגמולים, מניות, ניירות ערך או זכויות אחרות, ושלא ייפדה במזומן, יפקע מיידית לפני השלמת עסקת ה-M&A.

בנוסף, הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו הבלעדי, לדרוש מהמשתתפים לממש את כל האופציות שהבשילו בתוך פרק זמן שייקבע, ולמכור את כל מניותיהם ואת המניות שהונפקו בגין יחידות מניה חסומות, באותם תנאים החלים על יתר בעלי המניות המוכרים את מניותיהם במסגרת העסקה.

במקרה בו מחיר המימוש של האופציות גבוה מהשווי למניה בעסקת ה-M&A, יהיה הדירקטוריון רשאי לבטל את האופציות הללו עם השלמת העסקה, ללא כל תמורה.

ח. **התאמה בשל פירוק החברה** – במקרה של פירוק או חיסול חברה, כל האופציות ו/או יחידות המניה החסומות יפקעו באופן מידי לפני השלמת הפירוק.

ט. בהתאם לתקנון הבורסה, בשל המעבר לסליקה ביום T+1 במניות ובניירות ערך המירים לא רשומים, לא יבוצע מימוש של כתבי אופציה למניות ולא יוקצו מניות כתוצאה מהבשלת יחידות מניה חסומות, ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא בסעיף זה להלן: "**אירוע חברה**"), ומימוש כאמור יידחה ליום המסחר העוקב. בנוסף, אם חל יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של כתבי אופציה ו/או יחידות מניה חסומות למניות החברה ביום האקס כאמור.

2.2.11. השווי ההוגן של האופציות ויחידות המניה החסומות

הערכת השווי ההוגן של האופציות ויחידות המניה החסומות נעשתה תוך שימוש במודל בינומי ומונטה קרלו, על מנת להעריך את שווי החברה בחמש השנים הבאות.

נכס הבסיס לטובת המודל הוא מחיר המניה ליום 7 באוגוסט 2026, שעמד על 35.14 ש"ח.

הפרמטרים שבהם נעשה שימוש הינם: (1) ריבית חסרת סיכון לשלוש שנים – 3.88% וכן (2) תנודתיות החברה לתקופה של שלוש שנים – 34.19%.

בהתאם לתחשיב שנערך נכון ליום 7 באוגוסט 2026, ובהתבסס על הפרמטרים המפורטים לעיל, השווי ההוגן הכולל של 168,239 אופציות ו-114,876 יחידות המניה החסומות, נכון ליום 7 באוגוסט 2026, הינו כ- 5,250 אלפי ש"ח (כ- 1,050 אלפי ש"ח בשנה).

יובהר כי השווי הכולל המוצע של התגמול ההוני הינו קבוע ועומד על 5,250 אלפי ש"ח, כאשר כל אחד מרכיביו, האופציות ויחידות המניה החסומות, יהווה 50% מהשווי הכולל המוצע. הכמות הסופית של האופציות ושל יחידות המניה החסומות אינה קבועה ותיקבע במועד כינוס האסיפה, בהתאם לשווי ההוגן של כל אחד מהמכשירים באותו מועד, באופן שבו שוויים ההוגן הכולל של ניירות הערך שיוקצו יעמוד על השווי הכולל המוצע.

2.2.12. מחיר מניית החברה בבורסה

שער הסגירה של מניית החברה ביום 7 באוגוסט, 2026 (יום המסחר שקדם למועד אישור ההקצאה בדירקטוריון החברה), הינו 35.14 ש"ח.

שער הסגירה של מניית החברה ביום 10 באוגוסט, 2026 (יום המסחר הקודם למועד פרסום דוח זה) הינו 34.57 ש"ח.

2.2.13. פרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות

ראו פרטים כמפורט בסעיף 2.2(א) לעיל.

2.2.14. הון המניות המונפק בחברה, הכמות ושיעור החזקותיהם של הניצע, בעלי עניין בחברה וסך

החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע בזכויות ההצבעה בחברה

הונה המונפק והנפרע של החברה נכון למועד הדוח הינו 143,553,704 מניות רגילות, ו-139,894,733 מניות רגילות בניכוי מניות רדומות המוחזקות על-ידי החברה והונה המונפק של החברה בדילול מלא הינו 144,307,565 מניות רגילות ו-140,648,594 בניכוי המניות הרדומות.

לפירוט הכמות ושיעור החזקותיהם של הניצע, בעלי עניין בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה לפני ואחרי ההקצאה מושא דוח זה ראו נספח ב' הרצ"ב לזימון זה. יובהר כי כמות ניירות הערך המוצעים לניצע כפופה לביצוע הערכת שווי הוגן במועד האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, כמפורט בסעיף 2.2.6 לעיל ובהתאם השיעורים להלן עשויים להשתנות.

2.2.15. תמורת האופציות ויחידות המניה החסומות

האופציות ויחידות המניה החסומות מוענקות לניצע ללא תמורה כחלק מתגמול ארוך-טווח במסגרת תנאי כהונתו בחברה.

2.2.16. הדרך שבה נקבעה התמורה

האופציות ויחידות המניה החסומות מוענקות לניצע כחלק מתגמול ארוך-טווח במסגרת תנאי כהונתו בחברה, כפי שנקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בשים לב לתנאי ההבשלה של האופציות ויחידות המניה החסומות.

2.2.17. עניין אישי

למיטב ידיעת החברה, למועד דוח זה, למעט עניינו האישי של מר אורי מקס (שהינו בעל עניין בחברה, מנכ"ל ודירקטור בחברה), אין למי מבעלי המניות המהותיים או נושאי משרה בחברה עניין אישי בתמורת ההקצאה על פי דוח זה.

2.2.18. האישורים הנדרשים לביצוע ההצעה הפרטית

בנוסף לאישורי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה שהתקבלו בימים 5 באוגוסט, 2026 ו-10 באוגוסט, 2026, ביצוע ההצעה הפרטית טעון אישור של האסיפה הכללית המזומנת על פי דוח זה וכן אישור הבורסה לרישום מניות המימוש שתנבענה מהאופציות ומיחידות המניה החסומות. החברה תפנה לקבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש, בסמוך לאחר הגשת דוח זימון אסיפה זה.

בכפוף לקבלת אישור הבורסה כאמור לעיל, מניות המימוש תירשמנה למסחר בבורסה והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה.

2.2.19. הסכמים בין הניצע לבין מחזיקים במניות החברה

למיטב ידיעת החברה, אין הסכמים בין הניצע לבין מחזיקים במניות החברה בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות הערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה.

2.2.20. מניעות או הגבלות בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

2.2.20.1. כתבי האופציה ויחידות המניה החסומות לא ירשמו למסחר בבורסה. בהתאם להוראות תכנית התגמול ההוני, כתבי האופציה ויחידות המניה החסומות יוקצו בהתאם לסעיף 102 לפקודה, לפי העניין, וכן מניות המימוש, לרבות כל הזכויות המוקנות מכוחן, לרבות מניות הטבה, יופקדו בידי נאמן.

2.2.20.2. האופציות ויחידות המניה החסומות והזכויות הנובעות מהן אינן ניתנות להעברה או להמחאה על-ידי הניצע, למעט במקרה של פטירת הניצע, שאז ניתן יהיה להעבירן לעיזבונו, לאפוטרופוס החוקי (במקרה של נכות), או לאדם שרכש את הזכות לממש מכוח צוואה או על-פי דיני הירושה. האופציות ויחידות המניה החסומות והזכויות הנובעות מהן לא יהיו ניתנות לשעבוד, לעיקול או לכל הכבדה רצונית אחרת, ולא יינתן ביחס אליהן יפוי כוח, בין אם ייכנס לתוקף באופן מיידי ובין אם במועד עתידי.

2.2.20.3. על-פי חוק ניירות ערך והוראות תקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של מניות המימוש שיוקצו עם מימוש כתבי האופציה ויחידות המניה החסומות (בנוסף להוראות בדבר הבשלת כתבי האופציה ויחידות המניה החסומות כמפורט לעיל):

(א) במשך ששה חודשים ממועד ההקצאה, איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את מניות המימוש ("התקופה הראשונה").

(ב) במשך שישה רבעונים עוקבים מתום התקופה הראשונה ("התקופות הנוספות"), יהיו הניצעים רשאים להציע בכל יום מסחר כמות מניות שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה במניות החברה בתקופה בת שמונה שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שלא תציע ברבעון אחד כמות מניות העולה על אחוז אחד מההון המונפק והנפרע של החברה, כל אחד בנפרד.

לעניין זה "רבעון" - משמעו תקופה של 3 חודשים, כאשר ראשיתו של הרבעון הראשון הינה בתום התקופה האמורה בסעיף (א) לעיל.

לעניין זה "הון מונפק ונפרע": למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

2.2.21. מועד הקצאת האופציות ויחידות המניה החסומות

בכפוף לקבלת האישורים כמפורט בסעיף 2.2.18 לדוח זה, החברה תבצע את הקצאת האופציות ויחידות המניה החסומות בסמוך לאחר קבלת אישור הבורסה לרישומן למסחר של מניות המימוש.

3. כינוס האסיפה הכללית

3.1. מועד ומקום כינוס האסיפה

יום ג', 15 בספטמבר, 2026, בשעה 10:00 במשרדי היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, הרצוג פוקס נאמן עורכי דין, ברח' יצחק שדה 6, תל אביב.

3.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום

3.2.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.1 - 1.2 שעל סדר היום הוא רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה הכללית, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3.2.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1 - 1.2 שעל סדר היום, בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.2.3. יצוין, כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם תתנגד האסיפה הכללית לאישור ההחלטה המנויה בסעיף 1.1 שעל סדר היום, וזאת ככל שוועדת התגמול של החברה לאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי

אישורה של מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינה לטובת החברה.

3.3. מניין חוקי לקיום האסיפה

3.3.1. על פי תקנון החברה, המניין החוקי הוא נוכחות של שני בעלי מניות או יותר, בעצמם, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או בכל דרך אחרת שתתאפשר על פי דין, שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

3.3.2. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום, או למועד מאוחר או מוקדם יותר, אם צוין בהודעה המקורית על האסיפה ("**אסיפה נדחית**"). אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא. באסיפה נדחית בעל מניות אחד יהווה מנין חוקי לפתיחת האסיפה, ללא קשר לשיעור החזקתו במניות החברה.

3.4. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

3.4.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה בכתב, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה ביום ג', 18 באוגוסט, 2026 ("**המועד הקובע**").

3.4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**"), זכאי להוכיח את בעלותו במניות החברה במועד הקובע, לצורך הצבעה באסיפה הכללית, בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, לא יאוחר מ-24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

3.4.3. בהתאם להוראות תקנה 4א לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

3.4.4. בעל מניות בחברה במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו או על ידי שלוח מיופה כוח, לאחר שיופקד כתב מינוי במשרדי החברה לפחות 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("**כתב המינוי**"). כתב המינוי ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. הדירקטוריון או מי שהוסמך לכך על ידי הדירקטוריון רשאי לדרוש כי יימסר לחברה לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד.

3.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

- 3.5.1. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית, בהצבעה לאישור הנושאים המפורטים בסעיף 1 לעיל, באמצעות כתב ההצבעה המצורף כנספח לדוח מידי זה. ההצבעה בכתב תיעשה על גבי חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה. כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתבי ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הינן, כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>, אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: <https://maya.tase.co.il>.
- 3.5.2. בעל מניה רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה.
- 3.5.3. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך, לכל בעל מניות לא רשום ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר הבורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- 3.5.4. בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.
- 3.5.5. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

3.6. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 3.6.1. בנוסף על האמור, רשאי בעל מניות לא רשום להצביע באסיפה הכללית בקשר עם אישור הנושאים המפורטים בסעיף 1 לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב) ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 3.6.2. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"); ואולם, חבר בורסה לא יכול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.
- 3.6.3. חבר בורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה

האלקטרונית ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

3.6.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), ותהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת.

3.7. המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.isa.gov.il> ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב: www.tase.co.il.

המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית כאמור הינו עד 7 ימים לאחר מועד פרסום זימון אסיפה זה, קרי, עד ליום ה', 18 באוגוסט, 2026.

3.8. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה, הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח זה, קרי, עד 5 בספטמבר, 2026. בעל מניה רשאי לפנות לחברה ישירות ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח הודעות העמדה שנשלחו אליה.

חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח הודעות העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר יום פרסומן באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

3.9. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה המקום והמועד בהם ניתן לעיין בדוח

כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בדוח מידי זה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרדי החברה אשר ברחוב השיטה 16, קיסריה, על-פי תיאום מראש עם עו"ד יפעת ניר-כץ, סמנכ"לית, היועצת המשפטית הראשית ומזכירת החברה, בטלפון 073-7695176, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00 – 17:00, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו www.maya.tase.co.il.

בכבוד רב,

מקס סטוק בע"מ

נספח א'

מדיניות התגמול המעודכנת מסומנת כנגד מדיניות התגמול הקיימת

מקס סטוק בע"מ

(להלן: "החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

1. מטרת המסמך

מטרת מסמך זה היא להגדיר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה בחברה, בהתאם לדרישות חוק החברות.

מדיניות תגמול זו כוללת פירוט בדבר מרכיבי תגמול אשר נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להם (כולם או חלקם) מכוח הסכמי העסקה ו/או הסכמי שירותי ניהול.¹ יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכוח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה וכפוף להוראות כל דין.

במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.

המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

מדיניות תגמול זו הינה מדיניות רב שנתית אשר תעמוד בתוקפה לתקופה של חמש שנים ממועד אישורה וזאת בהתאם לסעיף 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013. (בכפוף למתחייב מכל דין).

2. הגדרות

חוק החברות	חוק החברות, התשנ"ט-1999.
נושא משרה או מנהל	מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי, <u>למעט</u> דירקטור אלא אם כן נאמר אחרת במפורש.
תנאי כהונה והעסקה	תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
תגמול כולל	הסך של התגמול קבוע, התגמול המשתנה, התגמול ההוני, ההטבות והתנאים נלווים.
תגמול קבוע	רכיבי שכר קבועים כגון שכר בסיס (משכורת או דמי ניהול), אחזקת רכב ונסיעות.
הטבות ותנאים נלווים	סוציאליות, קרן השתלמות, חופשה, הבראה, ביטוחים, מחלה, ארוחות, טלפון, ביגוד, עיתון וכיוב'.
תגמול משתנה	רכיבי שכר משתנים כגון מענקים כספיים, בonusים ותמריצים.

¹ אלא אם צוין אחרת, הסכומים המפורטים במדיניות זו משקפים את העלות הכוללת למעביד המקסימאלית בה תישא החברה בקשר עם תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה בהעסקה רגילה והינם צמודים למדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור מדיניות תגמול זו. מבלי לגרוע מכלליות האמור, לעניין נושא משרה המעניק שירותים, בין היתר באמצעות הסכם שירותי ניהול או הסכם ניהול, תחושב התקרה בתוספת מע"מ ואילו החישוב ביחס אליה יהא על בסיס 60% מדמי הניהול המשולמים לאותו נושא משרה כנגד חשבונית או המיוחס לו במסגרת אותו ההסכם, לפי העניין, ובתוספת מע"מ.

3. מטרות מדיניות התגמול

בבסיס מדיניות התגמול, עמדו השיקולים הבאים :

- 3.1. קידום מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ;
- 3.2. גודל החברה ואופי פעילותה ;
- 3.3. יצירת תמריצים ראויים לשימור נושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה ;
- 3.4. מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח ;
- 3.5. קשירת נושאי המשרה לחברה ולביצועיה (לרבות באמצעות מענקים ותגמול הוני) תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם ;
- 3.6. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

4. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. מבלי לגרוע מהאמור, הדירקטוריון יאשר את סכומי המענקים בהתאם למידת העמידה ביעדי תכניות התגמול המשתנה שתקבענה על בסיס עקרונות התגמול לפני מועד קביעת סכומי המענקים לנושאי המשרה.

ועדת התגמול תפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בהתאם למטרות מדיניות התגמול, לעקרונותיה ולפרמטרים הקבועים בה.

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 1^א לעיל לעניין תקופת תוקפה של מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה של מדיניות התגמול או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 3^ב לעיל, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.

5. ועדת תגמול

ועדת דירקטוריון אשר תמונה על ידי דירקטוריון החברה בהתאם לחוק החברות. תפקידה של ועדת התגמול הם :

- 5.1. לפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול ;
- 5.2. להמליץ לדירקטוריון, לפחות אחת לשלוש שנים,² על מדיניות התגמול לנושאי משרה ;
- 5.3. להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ולבחון את יישומה ;
- 5.4. להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, בעל שליטה או קרובו ;
- 5.5. להחליט אם לפטור עסקה באשר לתנאי כהונה של מועמד למנכ"ל מאישור האסיפה הכללית.

² בחלוף חמש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול זו.

6. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול וכן תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה:

- 6.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
- 6.2. היכרותו עם החברה והשוק בו החברה פועלת;
- 6.3. תפקידו, תחומי האחריות, היקף משרתו ותנאי העסקתו על פי הסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה;
- 6.4. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה;
- 6.5. התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, לקידום מטרות החברה, השגת יעדיה האסטרטגיים, וכן מימוש תכניות העבודה שלה, רווחיה, חוסנה ויציבותה בראייה ארוכת טווח;
- 6.6. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית;
- 6.7. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה לעלות השכר של כל שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן³ המועסקים בחברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, כמפורט בסעיף 7Z להלן;
- 6.8. לגבי תנאי סיום כהונה - השפעת תקופת הכהונה, תנאי העסקה, ביצועים של נושא המשרה ושל החברה בתקופת ההעסקה, תרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ונסיבות הפרישה על תנאי סיום הכהונה.

7. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול שאר העובדים בחברה

בקביעת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה ייבחנו, בין השאר, היחס שבין תנאי הכהונה של כל אחד מנושאי המשרה בחברה לבין עלות ההעסקה, הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי הקבלן) וזאת, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן במספר העובדים בחברה. במסגרת תהליך גיבוש מדיניות התגמול המפורטת להלן, בחן הדירקטוריון את היחס בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה אל מול עלות השכר⁴, הממוצעת והחציונית של עובדי החברה (לפי נתוני שכר מייצגים לשנת 2024-2025).

להלן יובא פירוט היחסים לעיל:

דרג	לפי ממוצע עלות ההעסקה של יתר עובדי החברה	לפי עלות ההעסקה החציונית של יתר עובדי החברה
מנכ"ל	28.737	33.143.9
נושאי משרה נוספים	9.1	10.45

³ לעניין זה: "עובדי קבלן המועסקים על ידי החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; "שכר" ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995.

⁴ "עלות השכר", כהגדרתה בחוק החברות.

הדירקטוריון סבור, כי מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה ואין בפער שבין גובה התגמולים המשולמים לנושאי המשרה לבין השכר, ובפרט השכר הממוצע והחציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

עוד יהיו רשאים חברי ועדת התגמול והדירקטוריון להיעזר, במידת הצורך, בסקירה של נתונים השוואתיים (Benchmark) ביחס לתנאי כהונתם של נושאי משרה באותם התפקידים בחברות ציבוריות אחרות. המדגם יכול, ככל האפשר, לפחות 8 חברות, שאינן חברות מוחזקות של החברה, בהן חברות השקעות והחזקה, אופנה והלבשה, המסחר והמזון.

למען הסר ספק יובהר, כי השימוש בנתונים ההשוואתיים (Benchmark) הינו בגדר רשות בלבד, ובכל מקרה, ככל שתיערך השוואה כאמור, תוצאותיה לא תחייבנה בעת קבלת ההחלטה בנוגע לתגמול נושא משרה בהתאם למדיניות התגמול.

על אף האמור לעיל ומבלי לגרוע ממנו, יובהר כי מדיניות התגמול תחול על נושאי המשרה בחברה בלבד, ולא על נושאי משרה בחברות הבנות.

8. תנאי התגמול - כללי

8.1. תנאי התגמול המוצעים לנושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לפרמטרים המפורטים בסעיף 44 לעיל, תוך התייחסות לתנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה האחרים בחברה ועשויים גם להיבחן לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בהשוואה לתנאי התגמול המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.

8.2. אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מהוראותיהם של הסכמים או תגמולים אשר אושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול⁵.

אישור תנאי תגמול לנושאי משרה בהתאם למדיניות זו, יהא באישור האורגנים המוסמכים על פי כל דין. יובהר כי חריגה של עד 10% מעל לשיעורים או לטווחים של התגמול הקבוע של נושא משרה, הנקובים במדיניות תגמול זו, לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

8.3. מבנה התגמול הכולל

מבנה התגמול של נושאי המשרה והדירקטורים המכהנים בחברה, יכול שיכלול את המרכיבים הבאים:

קבוצה	תגמול קבוע	הטבות ותנאים נלווים	תגמול משתנה	תגמול הוני	ביטוח ושיפוי	פטור
חברי דירקטוריון	+	-	-	+	+	+
מנכ"ל ⁵	+	+	+	+	+	-
נושאי משרה אחרים	+	+	+	+	+	-

⁵ לעניין תנאי התגמול של המנכ"ל, מר אורי מקס, ראו פירוט בפרק ד' לדוחות הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2024-2025 ("הדוח השנתי לשנת 2025").

* מנכ"ל שהוא בעל עניין מכח החזקותיו במניות החברה (שאינן נובעות ממנימוש אופציות שהוענקו לו על ידי החברה) לא יהיה זכאי לתגמול הוני.

9. תנאי התגמול הקבוע

9.1. כללי

9.1.1. שכר הבסיס (משכורת או דמי ניהול) מהווה תגמול קבוע שמטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן והמשאבים אותם הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה ועבור ביצוע המטלות השוטפות הכלולות במסגרת תפקידו.

9.1.2. שכר הבסיס של נושא המשרה יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיפים 6 ו-7 לעיל, תוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בחברה, ועשויים גם להיבחן לפי שיקול דעת ועדת התגמול תוך התייחסות גם לתנאי השכר המקובלים בשוק ובענף לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בנות השוואה.

במסמך זה "דמי ניהול" משמעם עלות העסקה לחברה לרבות תנאים נלווים כאמור בסעיף 9.3 להלן ולמעט הפרשות חשבונאיות בגין התחייבויות עבר.

9.2. תגמול קבוע

9.2.1. מנכ"ל (לרבות מנכ"ל משותף) בחברה

9.2.2. התגמול הקבוע⁶ של המנכ"ל לא יעלה על ~~180,000~~ ~~130~~ ש"ח ברוטו לחודש או סכום של 300,000 ש"ח דמי ניהול חודשיים (במקרה של מנכ"ל המעניק שירותים כנגד חשבונית) עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן שפורסם בינואר 2020 בחודש אוקטובר 2026 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ- 100%, תקרת התגמול הקבוע הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).

9.2.2-9.2.2. נושאי משרה נוספים

התגמול הקבוע של נושאי המשרה הנוספים לא יעלה על ~~90,000~~ ~~80~~ ש"ח ברוטו לחודש עבור 100% משרה, כאשר הסכום האמור צמוד לעליית מדד המחירים בינואר 2020 בחודש אוקטובר 2026 (במקרה של היקף משרה הנמוך מ- 100%, תקרת המשכורת החודשית הנ"ל תחושב באופן פרופורציונאלי).

9.3. תנאים נלווים

לנושאי המשרה בחברה יתווספו לכל הפחות תנאים סוציאליים כמקובל בחוק, כגון, חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, הבראה, הוצאות נסיעה וכיוצ"ב. נוסף על כך, חבילת השכר יכולה לכלול תנאים נלווים נוספים מקובלים (לרבות גילום הוצאות בגינם), אשר עשויים לכלול, בין היתר: רכב בדרגה המקובלת על החברה, גילום שווי רכב, הוצאות רכב, טלפון נייד ומתנות לחג, הפרשות לביטוח מנהלים/קרן פנסיה (לרבות הפרשות בגין תגמולים, פיצויי פיטורין והפרשה בגין אובדן כושר עבודה) והפרשות לקרן השתלמות. כמו-כן, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים גם להחזר הוצאות במסגרת תפקידם (לרבות, אך לא רק, החזר הוצאות וארוחות, הוצאות נסיעה, הוצאות אירוח ושהייה בחו"ל ובישראל). התנאים הנלווים הנם כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו מעת לעת על ידי ועדת

⁶ יובהר כי התגמול הקבוע לעניין נושא משרה שעובד בחברה הינה שכר בסיס ברוטו ללא גילומים, מענקים, תנאים סוציאליים ו/או נלווים או כל מענק/תשלום אחר, ולעניין נושא משרה המעניק שירותים לחברה כנגד חשבונית - 60% מהתשלום החודשי המשולם לאותו נושא משרה כנגד חשבונית, לפי העניין.

התגמול ויעודכנו מעת לעת על-ידי ועדת התגמול. התנאים הנלווים עבור נושאי משרה בחברה המועסקים כעצמאיים ולא כשכירים יגולמו בדמי הניהול וזאת למעט הוצאות רכב והחזרי הוצאות שהוצאו במסגרת התפקיד כמקובל בחברה.

9.4. הסכם ניהול

שירותים של נושאי משרה בחברה, עשויים להינתן גם על דרך של העמדת שירותים אלו באמצעות הסכם ניהול, לרבות עם המנכ"ל ובעלת השליטה בחברה החברה⁷.

10. תנאי התגמול - הודעה מוקדמת, הסתגלות ואי תחרות

10.1. הודעה מוקדמת

10.1.1. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה תקופת הודעה מוקדמת, שלא תעלה על 6 חודשים.

10.1.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט המנכ"ל (לגבי נושאי משרה) או הדירקטוריון (לגבי המנכ"ל) שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל.

10.1.3. נושא המשרה עשוי להיות זכאי לתשלום שכר, הטבות, ותנאים נלווים גם בתקופת ההודעה המוקדמת, כולם או חלקם והכל בכפוף לדרישות הדין. יובהר כי נושא משרה אשר לא עבד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת לא יהיה זכאי לתשלום מענקים בגין תקופה זו.

10.2. מענק הסתגלות

10.2.1. בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה מענק הסתגלות שלא יעלה על 6 משכורות חודשיות.

10.2.2. אם נושא המשרה התפטר או פוטר או נסתיימה כהונתו בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבלת פיצויי פיטורין על-פי דין (לרבות, בשינויים המחויבים, במקרה שנושא המשרה אינו נחשב עובד), לא יינתן מענק הסתגלות.

11. תנאי התגמול – תגמול משתנה

11.1. מענק שנתי מבוסס יעדים מדידים ושאינים מדידים

11.1.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תשלום מענק לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל החברה (שאינם דירקטורים ו/או מקרב בעלי השליטה בחברה) על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (ראו להלן מענק בשיקול דעת), בהתאם לתרומתו של כל אחד מהם כאמור (להלן - "המענק השנתי"). המענק השנתי יכול שיהא מורכב מקריטריונים הניתנים למדידה בלבד או מקריטריונים שאינם ניתנים למדידה בלבד או משילוב של השניים יחד, בכפוף לתקרה הקבועה בסעיף 11.5 להלן.

11.1.2. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תשלום מענק למנכ"ל החברה על פי קריטריונים הניתנים למדידה בלבד ו/או על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בלבד בהיקף שלא

⁷ לפירוט בדבר הסכמי הניהול והשירותים בין החברה לבין המנכ"ל ובעלת השליטה החברה, מר אורי מקס, וכן בין החברה לבין בעלת השליטה בחברה, מוס הולדקו בע"מ, ראו פרק ד' לדוחות הכספיים לדוח השנתי לשנת 2025 וכן, את העדכון המוצע להסכם הניהול המובא לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ליום 31 בדצמבר 2024 במקביל לאישור מדיניות תגמול זו.

יעלה על 3 פעמים התגמול הקבוע של המנכ"ל ו/או משילוב של קריטריונים הניתנים למדידה וכן חלק לא מהותי של קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בכפוף לתקרת המענקים הקבועה בסעיף 11.5 להלן, בהתאם לתרומתו לחברה. יובהר כי תשלום מענק מבוסס יעדים מדידים (בלבד או בשילוב אם יעדים שאינם מדידים⁸). כפוף לקבלת כל האישורים הדרושים על פי דין, לרבות אישור אסיפה כללית ככל שנדרש.^{*}

11.1.3. נושא משרה שעבד פחות מ- 6 חודשים, לא יהיה זכאי למענק בגין אותה שנה קלנדרית. נושא משרה שעבד יותר מ- 6 חודשים אך פחות משנה קלנדרית מלאה, יהיה זכאי למענק שנתי יחסי, בהתאם להיקף העבודה הרלבנטי.

11.1.4. יעדים מדידים

ככל שיוחלט על ביסוס המענק השנתי של נושא משרה על יעדים מדידים, סכום המענק המבוסס על יעדים מדידים יחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה, אשר יקבעו (ככל שיקבעו) על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביחס לכל נושא משרה, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה הרלוונטי, כגון (אך לא בהכרח רק):

- יעדים פיננסיים (כדוגמת יעדי EBITDA; יעדי תזרים וכו');;
 - עמידה באבני דרך ועמידה בתכניות עבודה;
 - יעדים תפעוליים (כדוגמת חסכון בהוצאות הנהלה וכלליות ו/או מכירה ושיווק);
 - יעדי אסטרטגיה (כדוגמת עמידה בלוחות זמנים שנקבעו לתהליך מסוים או התקשרות בהסכמים משמעותיים), יעדי ממשל תאגידי ויעדים כלליים נוספים של החברה.
- היעדים יוגדרו אחת לשנה בידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כשיבחרו לפחות שני יעדים ולכל יעד או מספר יעדים בסך הכל, ייוחס משקל מתוך מרכיב התגמול מבוסס היעדים לו יהיה זכאי נושא המשרה באם יושג היעד או היעדים האמורים. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע טווח מינימאלי בגינו לא ישולם מענק לפי יעד כלשהו ויעד מספרי בגינו ישולם מלוא רכיב המענק עבור אותו היעד.

11.2. מענק בשיקול דעת

כפוף לתקרת הבונוס, כפי שנקבעה בסעיף 11.5 להלן, יהיו רשאים וועדת התגמול והדירקטוריון להעניק למנכ"ל ולנושאי המשרה בחברה, על-פי שיקול דעתם, ועל פי הערכת הדירקטוריון, בונוס בשיקול דעת (שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות בשנה עבור מנכ"ל) בהתבסס, בין היתר, על הקריטריונים האיכותיים הבאים:

- תרומת נושא המשרה לעסקיה של החברה, רוחחיה, חוסנה ויציבותה;
- הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים;
- מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה;
- שינויים שחלו באחריות נושא המשרה במהלך השנה;

⁸ יובהר כי הוראות אלו לא יחולו לגבי המנכ"ל המכהן בחברה במועד פרסום התשקיף, אשר המענק המבוסס יעדים שיקול וישולם לו מפורט בסעיף 8.1.4 (א) בפרק 8 לתשקיף ונכלל במדיניות זו על דרך ההפניה.

- שביעות הרצון מתפקוד נושא המשרה (לרבות הערכה למידת המעורבות והאכפתיות שמגלה נושא המשרה בביצוע תפקידו);

הבונוס לנושאי המשרה יחושב בגין כל שנה קלנדרית ויובא לאישור והחלטת ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה, בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה בגינה משולם המענק המשתנה.

11.3. מענק חד פעמי

החברה תהיה רשאית להעניק, כפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, בונוס חד פעמי שלא יעלה על 6 משכורות חודשיות, למי מנושאי המשרה בשל תרומה ייחודית ו/או מאמצים ניכרים ו/או הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה בהם נושא המשרה היה דומיננטי בהשגתם (כגון מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו אשר בגינה נוצר רווח הון שאינו קיבל ביטוי ברווח התפעולי של החברה) ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי ויוצא דופן אשר יש בו כדי לקדם את טובתה של החברה ואת תכניתה האסטרטגית, לרבות כמפורט להלן:

11.3.1. רכישת ומכירת פעילויות ו/או נכסים

11.3.2. הקצאות פרטיות

11.3.3. גיוסי הון/תשקיפים

11.3.4. הכנסת משקיעים לחברה ו/או לחברות הבנות

11.3.5. מיזוגים ו/או רכישות של החברה ו/או של מניותיה

למרות האמור לעיל, כל מענק על פי הוראות סעיף קטן זה, למנכ"ל, לבעל עניין ו/או קרוביו המועסקים בחברה, יהיה כפוף לאישור של האסיפה הכללית של בעלי המניות.

למען הסר ספק, מענק על פי סעיף קטן זה, יכול להינתן לנושא משרה, ללא קשר לזכאותו על פי תוכנית המענקים השוטפת של החברה ולא יחולו עליו הוראות סעיפים 11.1 ו-11.2 לעיל וסעיף ~~11.5~~ 11.5 להלן.

11.4. השבה של מענק שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)

11.4.1. נושא משרה יידרש לשלם חזרה לחברה כל סכום ששולם ביתר בגין מענק אשר שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלוש שנים לאחר מועד אישור המענק.

11.4.2. גובה התשלום יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("**סכום ההשבה**").

11.4.3. החברה תהיה רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה). בכל מקרה, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו את עיתוי, אופן ותנאי ההשבה כאמור.

11.4.4. השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובעת משינוי בדיון החל או בתקינה הנוגעת לכללים החשבונאיים.

11.5. תקרת סך הבונוס (שיוענק על בסיס סעיפים 11.1 ו- ~~11.2~~ 11.2 לעיל)

11.5.1. מנכ"ל: 12 משכורות חודשיות או 12 תשלומים של דמי ניהול חודשיים (במקרה של מתן שירותים כנגד חשבונת) ובכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי כל דין ביחס למנכ"ל שהינו בעל שליטה ו/או ביחס

למענק בשיקול דעת. על אף האמור לעיל יובהר כי סך עלות העסקתו השנתית של המנכ"ל (לרבות רכיבי תגמול הוני שהוענקו לו) לא יעלה על 58 מיליון ש"ח ("תקרת התגמול הכולל למנכ"ל"). ככל שהתגמול השנתי הכולל למנכ"ל יעלה בפועל על תקרת התגמול הכולל למנכ"ל, יופחת התגמול תחילה דרך רכיב הבונוס ולאחר מכן הרכיב ההוני ככל שיידרש. ~~מבלי לגרוע מן האמור לעיל, אין בתקרת התגמול הכולל למנכ"ל כאמור לעיל כדי לפגוע בתנאי כהונתו והעסקתו של מר אורי מקס, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה, כפי שנקבעו במסגרת הסכם שירותי הניהול שנחתם בינו לבין החברה ואושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 19 בספטמבר 2023.~~⁹

11.5.2. יתר נושאי המשרה (שלא בגין כהונתם כדירקטורים): 10-9 משכורות חודשיות.

11.5.3. כפוף לאמור בהסכמים קיימים במועד אישור מדיניות זו, לדירקטוריון הסמכות להפחית את גובה הבונוס השנתי לנושאי המשרה על פי שיקול דעתו המלא והבלעדי, אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

11.5.4. בכפוף לאמור בסעיפים 11.1.2 ו- 11.1.2 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לאשר בונוס יחסי בעת עזיבה במהלך השנה, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות מחמת סיבה אשר שוללת פיצוי פיטורין.

12. תגמול הוני

12.1. החברה רואה יתרונות בתכניות תגמול הוני ככלי ליצירת זהות אינטרסים בין בעלי המניות של החברה לנושאי המשרה בה וכן למשוך ולשמר את נושאי המשרה לטווח ארוך.

12.2. החברה עשויה להעניק מעת לעת לנושאי המשרה בה אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות (לרבות כזה המבוסס על ביצועי מניית החברה, כדוגמת אופציית פאנטום), בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ויאומצו מעת לעת וכפוף לכל חוק רלוונטי. הענקת מניות חסומות לנושאי משרה תהא כפופה לעמידה בתנאי סף המבוסס על קריטריון הניתן למדידה שייקבע על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, כמפורט בסעיף 11.1.4 ~~11-1.4~~ לעיל. על אף האמור, החברה רשאית להעניק מניות חסומות בשווי שאינו עולה על 25% מתקרת התגמול מבוסס המניות (כמפורט בסעיף 12.2 ~~12-2~~ זה להלן) או שאינו עולה על 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה בהתבסס על קריטריונים שאינם ניתנים למדידה.

12.3. תקרה: במידה שהחברה תעניק החל ממועד אישור מדיניות תגמול זו, תגמול מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרות המתוארות להלן (לעניין זה ההטבה השנתית לא תוגדר לפי פריסה חשבונאית, אלא כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס מניות במועד אישור הדירקטוריון את הענקתו או במועד אישור האסיפה הכללית (כפי שיוחלט על ידי דירקטוריון החברה במסגרת אישור ההענקה), חלקי מספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס המניות). שוויה ההוגן השנתי של ההטבה הגלומה בתגמול הוני שאינו מסולק במזומן, במועד הענקתו (בהתאם לאמור לעיל), ושווייה של ההטבה הגלומה בתגמול הוני שמסולק במזומן, במועד תשלומו (על פי כללי החשבונאות המקובלים בחברה), לא יעלה על פי 1.7 מעלות התגמול הקבוע השנתי לכל נושא משרה ("תקרת התגמול ההוני") באופן שבו סך השווי הכלכלי מתפרס באופן לינארי על פני תקופת ההבשלה. ~~מובהר כי האמור לעיל, ביחס לתקרת התגמול ההוני, לא יחול ביחס לכתבי אופציות אשר יוקצו, ככל שיוקצו, על ידי החברה בסמוך לאחר מועד~~

⁹ לפרטים נוספים ראו הדיווח המינדי שפרסמה החברה ביום 15 באוגוסט, 2023 (כפי שתוקן ביום 16 באוגוסט, 2023 (מס' אסמכתא: 076393-01-2023)).

~~השלמת ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה, למי שהיו עובדים ונושאי משרה בחברה טרם מועד השלמת ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה, ואשר מחיר המימוש שלהם יקבע בהתאם לאמור בסעיף 12.5.1 להלן. החברה צופה כי האופציות אשר יוקצו, ככל שיוקצו, במסגרת התוכנית לעובדים ונושאי משרה כאמור יהיו עד כ- 2.1% מהון המניות של החברה בדילול מלא. האופציות כאמור יבשילו על-פני חמש שנים (במנות שוות או במנות שאינן שוות) החל מהמועד הרלבנטי שיקבע על ידי דירקטוריון החברה.~~

12.4. תקופת הבשלה: התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה של תגמול הוני שיוענק לנושא משרה תהיה לכל הפחות 4 שנים ממועד ההענקה, או ממועד מוקדם יותר (ככל שיקבע כך דירקטוריון החברה), שלא יקדם למועד תחילת ההעסקה, במנות שוות או במנות שאינן שוות. זאת, כפוף למנגנוני האצה כפי שייקבעו על ידי הדירקטוריון בהתאם לתכנית התגמול ההוני של החברה ו/או בהסכמי ההענקה הפרטניים. בנוסף: (א) החברה רשאית לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה וכן במקרה של מוות, נכות או סיבות רפואיות; ו- (ב) החברה רשאית לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושא משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

12.5. מחיר המימוש: מחיר המימוש של תגמול הוני בדמות אופציות למניות החברה ייקבע על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה במועד הענקת האופציות כאמור, כמפורט להלן:

~~12.5.1. נושא משרה שכהונתו בחברה החלה לפני השלמת הצעת המכר על פי תשקיף החברה מיום 15 בספטמבר, 2020 ("התשקיף") ואשר החברה הקצתה לו כתבי אופציה בסמוך למועד השלמת ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה וכאמור בסעיף 3.3.7 לפרק 3 בתשקיף ההנפקה הראשונה לציבור של מניות החברה ("כתבי אופציה תקופת העבר") – מחיר המימוש של האופציות יקבע בהתבסס על שווי החברה במועד המאוחר מבין מועד ההשקעה הראשונית של מוס הולדקו בחברה או מועד תחילת העסקתו או תחילת הכהונה של הניצעים בחברה.~~

~~נושא משרה שכהונתו בחברה החלה אחרי השלמת הצעת המכר על פי התשקיף – ככל שמניות החברה תירשמו למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"),~~

12.5.1.2.5. עבור נושא משרה יקבע מחיר המימוש כממוצע משוקלל של מחיר מניית החברה בבורסה בשלושים (30) הימים האחרונים שלפני מועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון. או מחיר המניה בהתאם לשער הנעילה ביום המסחר האחרון שקדם למועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון, הגבול מביניהם.

12.6. מועד הפקיעה: אלא אם נקבע אחרת בהסכמי הענקת האופציות הפרטניים, מועד הפקיעה של תגמול מבוסס מניות יהיה 10 שנים ממועד ההקצאה (בכפוף להוראות לגבי פקיעת אופציות בסיום העסקה או הפסקת מתן שירותיו של נושא המשרה לחברה, וכן להתאמות כתוצאה משינוי בהון החברה).

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

13. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

13.1. המנכ"ל

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 3- רכיב התגמול המשתנה (מענק ותגמול הוני) לא יעלה על 75% מסך עלות חבילת התגמול (תגמול קבוע, מענק ותגמול הוני).

13.2. נושאי המשרה הנוספים

רכיב התגמול המשתנה (מענק ותגמול הוני) לא יעלה על 50% מסך עלות חבילת התגמול (תגמול קבוע, מענק ותגמול הוני).

היחס בין הרכיבים המשתנים אל מול הרכיב הקבוע לא יעלה על 3.

מובהר כי בחישוב היחס המקסימאלי בין רכיבי התגמול הקבוע לתגמול המשתנה לא תובא בחשבון ההטבה אשר תרשם בספרי החברה כתוצאה מהענקת כתבי אופציה תקופת העבר.

14. פטור, שיפוי וביטוח

14.1. ביטוח נושאי משרה ודירקטורים

14.1.1. נושאי המשרה והדירקטורים יכוסו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ("ביטוח הפעילות השוטפת"), כפי שיעמוד בתוקפו מעת לעת, כפי שתרכוש החברה, והכל בהתאם למגבלות המפורטות להלן: היקף הכיסוי הביטוחי המרבי לא יעלה על 50 מיליון דולר למקרה ובסה"כ לשנה, כאשר עלות דמי הביטוח השנתיים בהם תישא החברה וגובה ההשתתפות העצמית לחברה יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה, והעלות אינה מהותית לחברה. החברה תהא רשאית להתקשר גם בפוליסה לביטוח אחריות נושאי המשרה, החברה **ובעלת ובעלי** השליטה **בה** בגין הנפקה לציבור בפוליסה מסוג POSI (Public Offering of Securities Insurance) בגבולות אחריות של עשרים מיליון דולר ארה"ב למקרה ובסך הכל לתקופת ביטוח של עד 7 שנים מיום ההנפקה. כמו כן, בהתאם לצרכיה, החברה תהא רשאית לרכוש פוליסה לתקופת גילוי מוארכת (Run-Off) לכיסוי פעילות העבר וזאת בנוסף לפוליסת ביטוח הפעילות השוטפת. היקף הכיסוי הביטוחי המרבי בפוליסת זו לא יעלה על 50 מיליון דולר למקרה ובסה"כ לתקופת הביטוח.

14.1.2. התקשרות החברה בפוליסות ביטוח כאמור בקשר לביטוח אחריותם של נושאי משרה ודירקטורים, יכול שתאושר בידי ועדת התגמול בלבד לפי תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000, או כל הוראה שתחליף אותה בהתקיים המגבלות המפורטות לעיל.

14.2. כתבי שיפוי לנושאי משרה ולדירקטורים

נושאי המשרה והדירקטורים יהיו זכאים לשיפוי, בהתאם לכתבי שיפוי שיוענקו להם בנוסח שיאושר מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

14.3. פטור לדירקטורים

החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים בחברה פטור מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, על פי כל דין, לרבות לדירקטורים שהינם בעל השליטה או קרוביו, בכפוף לקבלת האישורים על פי כל דין, כאשר פטור מראש לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לדירקטור כלשהו בחברה (גם דירקטור אחר מזה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, הכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

15. שכר דירקטורים

15.1. גמול דירקטורים שאינם מועסקים על ידי החברה וששירותיהם אינם מועמדים במסגרת הסכם ניהול ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול").

15.2. שכרם של הדירקטורים בחברה (בכפוף לאמור בסעיף ~~15.1~~ לעיל), לרבות דירקטורים הנמנים על בעלי השליטה בחברה (ככל שאינם מועסקים בחברה וששירותיהם אינם מועמדים במסגרת הסכם ניהול), לא יעלה על הסכום המרבי בתקנות הגמול ובהתאם לדרגה בה תסווג החברה, כפי שיהיו מעת לעת.

15.3. גמול דירקטורים לא ישולם לדירקטורים המקבלים גמול בגין כהונתם כנושאי משרה (שאינם דירקטורים) בחברה.

15.4. כלל חברי הדירקטוריון יהיו זכאים ליהנות מהסדרי ביטוח אחריות נושאי משרה, שיפוי ופטור, כקבוע בתקנון החברה, כמקובל בחברה ובהתאם למפורט במדיניות זו.

16. כללי

16.1. אישור תגמול לנושא משרה בהתאם למדיניות תגמול זו, יהא על ידי האורגנים המוסמכים, ובכפוף להוראות כל דין כפי שתחולנה מעת לעת.

16.2. מדיניות התגמול אינה באה לשנות לרעה הסכמים קיימים בין החברה לנושאי משרה בה, והחברה תקיים את כל ההסדרים הקיימים שבתוקף במועד אישור מדיניות תגמול זו, כל עוד הסכמים אלו יישארו בתוקף.

16.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות התגמול. התאמות כאמור, תובאנה לאישור בדרך הקבועה על פי דין.

נספח ב'

להלן, למיטב ידיעת החברה, טבלה המפרטת את החזקתו של הניצע בהצעה הפרטית, ואת החזקתם של בעלי העניין בחברה ושל שאר בעלי המניות, בהון המונפק והנפרע של החברה ובזכויות ההצבעה בה, לפני הקצאת ניירות הערך המוצעים, לאחר הקצאת ניירות הערך המוצעים, ובדילול מלא. יובהר כי כמות ניירות הערך המוצעים לניצע כפופה לביצוע הערכת שווי הוגן במועד האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, כמפורט בסעיף 2.2.6 לעיל ובהתאם השיעורים להלן עשויים להשתנות :

	שם	לפני ההקצאה				לאחר ההקצאה (*) (**)			לאחר ההקצאה (ובהנחה כי הניצע בהצעה הפרטית יממש את מלוא האופציות המוצעות על פי דוח זה, מבלי שימומשו או יומרו ניירות ערך המיירים אחרים הקיימים בחברה) (*)				לאחר ההקצאה (ובהנחה כי כל ניירות הערך הקיימים והמוצעים הניתנים להמרה או למימוש במניות החברה יומרו וימומשו) (*)			
		כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות ההצבעה בדילול מלא	כמות אחוז בהון ובזכויות ההצבעה	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות
הניצע	אורי מקס	23,094,700	0	16.51%	16.42%	23,094,700	168,239	114,876	23,377,815	0	17%	23,377,815	0	16%	23,377,815	0
בעלי עניין (ללא מניות רדומות) (***)	מוס הולדקו בע"מ	11,687,631	0	8.35%	8.31%	11,687,631	0	0	11,687,631	0	8%	11,687,631	0	8%	11,687,631	0
	י.ד מור השקעות בע"מ (קרנות נאמנות)	2,972,907	0	2.13%	2.11%	2,972,907	0	0	2,972,907	0	2%	2,972,907	0	2%	2,972,907	0
	מור גמל ופנסיה בע"מ (קופות גמל)	5,374,726	0	3.84%	3.82%	5,374,726	0	0	5,374,726	0	4%	5,374,726	0	4%	5,374,726	0
	חברה לניהול קרנות נאמנות (מגדל)	3,536,752	0	2.53%	2.51%	3,536,752	0	0	3,536,752	0	3%	3,536,752	0	2%	3,536,752	0
	מגדל סל - מניות ישראל (משתתף ברווחים)	14,226,051	0	10.17%	10.11%	14,226,051	0	0	14,226,051	0	10%	14,226,051	0	10%	14,226,051	0
	הראל השקעות בביטוח ושירותים ופיננסים בע"מ	15,865,575	0	11.34%	11.28%	15,865,575	0	0	15,865,575	0	11%	15,865,575	0	11%	15,865,575	0
	הראל - נוסטרו	-62	0	0.00%	0.00%	-62	0	0	-62	0	0%	-62	0	0%	-62	0
	הראל - קרנות נאמנות	5,541,300	0	3.96%	3.94%	5,541,300	0	0	5,541,300	0	4%	5,541,300	0	4%	5,541,300	0
	חברות בקבוצת מיטב בית השקעות בע"מ (עושה שוק)	-40,429	0	0.00%	0.00%	-40,429	0	0	-40,429	0	0%	-40,429	0	0%	-40,429	0
	חברות בקבוצת מיטב בית השקעות בע"מ (קרנות נאמנות)	7,545,027	0	5.39%	5.36%	7,545,027	0	0	7,545,027	0	5%	7,545,027	0	5.3%	7,545,027	0
	גיא גיסין (דירקטור)	46,022	0	0.03%	0.03%	46,022	0	0	46,022	0	0.03%	46,022	0	0.03%	46,022	0
	שלמה כהן	-	85,000	0.00%	0.06%	0	189,921	34,974	0	189,921	0%	0	34,974	0	224,895	0
	שחר קניזו	-	20,000	0.00%	0.01%	0	103,937	27,979	0	103,937	0%	0	27,979	0	131,916	0
	אופיר אדרי	-	54,999	0.00%	0.04%	0	138,936	27,979	0	138,936	0%	0	27,979	0	166,915	0

	שם	לפני ההקצאה				לאחר ההקצאה (*)			לאחר ההקצאה				לאחר ההקצאה			
		כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות ההצבעה בדילול מלא	אחוז בהון ובזכויות ההצבעה	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות	אחוז בהון ובזכויות חסומות	כמות מניות	אופציות
	טליה ססלר	-	75,163	0.00%	0.05%	0	159,100	27,979	0	159,100	27,979	0	159,100	27,979	0%	187,079
	אליק קפלן	-	-	0.00%	0.00%	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0%	111,916
	יפעת ניר- כץ	-	-	0.00%	0.00%	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0%	111,916
	רועי ביטון	-	24,119	0.00%	0.01%	0	87,072	20,984	0	87,072	20,984	0	87,072	20,984	0%	108,056
	פו עוז	-	-	0.00%	0.00%	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0	83,937	27,979	0%	111,916
עובדים		494,580	0	0.34%	0	1,189,852	83,936	0	1,186,233	83,936	0	1,273,788	0	1,273,788	0	1%
מניות המוחזקות בידי הציבור		0	50,044,533	35.77%	35.58%	0	50,044,533	0	0	50,044,533	0	50,044,533	0	50,044,533	35.7%	35%
סה"כ (ללא מניות רדומות)**		139,894,733.00	753,861	100%	100.00%	139,894,733.00	2,288,868	422,644	2,117,010	2,288,868	422,644	140,177,848	2,117,010	307,768	100%	100%

(*) הטבלה לעיל כוללת הקצאה פרטית לא מהותית של 1,366,768 אופציות ו-307,768 יחידות מניה חסומות (RSU), שאושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 10 באוגוסט, 2026 והשלמתה כפופה לאישור הבורסה לרישום למסחר של מניות המימוש. לפרטים נוספים בדבר ההקצאה הפרטית הלא מהותית ראו דיווח מידי של החברה מיום 11 באוגוסט 2026 (מס' אסמכתא : 2026-01-075048).

(**) הכמות המדויקת של כל אחד מסוגי ניירות הערך המוצעים שיוקצו לניצע תיקבע בהתאם לשווי ההון של כל אחד מהם, כפי שיימדד במועד כינוס האסיפה המזומנת על פי דוח זה, כך שהשווי ההון של כל אחד משני רכיבי התגמול ההוני יהווה 50% מהשווי הכולל המוצע. בהתאם, ניירות הערך המובאים בטבלה נגזרים מהשווי ההון של המכשירים ההוניים אילו נמדד נכון למועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה.

(***) ללא 3,658,971 מניות רדומות המוחזקות על-ידי החברה.



מקס סטוק בע"מ

ח.צ. 7-361896-51

("החברה")

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

חלק ראשון

הדוח המידי שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו ייקרא להלן **"דוח הזימון"**.

1. שם החברה: מקס סטוק בע"מ (**"החברה"**).

2. סוג האסיפה הכללית ומועד כינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה (**"האסיפה הכללית"**), אשר תתכנס ביום ג', 10 בספטמבר, 2026, בשעה 10:00, במשרדי היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, הרצוג פוקס נאמן עורכי דין, ברחוב יצחק שדה 6, תל אביב.

3. פירוט הנושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטות המוצעות:

3.1 אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, כמפורט בסעיף 1.1 לדוח הזימון, כך שתעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש שנים החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית.

לפרטים נוספים ראו סעיף 1.1 לדוח הזימון.

3.2 אישור עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר אורי מקס כמנכ"ל החברה

מוצע לאשר את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של אורי מקס כמנכ"ל החברה, החל מיום 1 באוקטובר, 2026, לרבות הענקת תגמול הוני הכולל הקצאה של אופציות לא סחירות הניתנות למימוש למניות רגילות של החברה ויחידות מניה חסומות מותנות ביצועים הניתנו להמרה למניות רגילות של החברה, בשווי הוגן כולל בסך של 5,250 אלפי ש"ח, והכל בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2.2 לדוח הזימון.

לפרטים נוספים ראו סעיף 1.2 לדוח הזימון.

4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום וכן בדוח הזימון שפרסמה החברה בדבר זימון האסיפה הכללית שכתב הצבעה זה הינו נספח לו, במשרדי החברה אשר ברחוב השיטה 16, קיסריה, על-פי תיאום מראש עם עו"ד יפעת ניר-כץ, סמנכ"לית, היועצת המשפטית הראשית ומזכירת החברה, בטלפון 073-7695176, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00–17:00, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח הזימון ובנוסח ההחלטות המוצעות באתר ההפצה של רשות ניירות ערך שכתובתו www.magna.isa.gov.il (**"אתר ההפצה של רשות ניירות ערך"**) ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו

<https://maya.tase.co.il> (**"אתר הבורסה"**).

5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום לגביהם ניתן להצביע בכתב ההצבעה

5.1 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל, בהתאם להוראות סעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול או תנאי הכהונה והעסקה, בהתאמה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 יצוין, כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם תתנגד האסיפה הכללית לאישור ההחלטה המנויה בסעיף 3.2 לעיל, וזאת ככל שוועדת התגמול של החברה ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישורה של מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הינה לטובת החברה.

6. המועד הקובע

בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית יחול בתום יום המסחר בניירות הערך של החברה בבורסה ביום ג', 18 באוגוסט, 2026 ("המועד הקובע"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה.

7. תוקף כתב ההצבעה

7.1 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

7.2 לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי מי שרשום כבעל מניות במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

7.3 על בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, להמציא את כתב ההצבעה והמסמכים הרלוונטיים כאמור למשרדי החברה במען המפורט להלן, לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

7.4 כתב הצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור יהא חסר תוקף.

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

8.1 בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה

האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד ליום ג', 15 בספטמבר, 2026, בשעה 4:00 ("מועד נעילת המערכת").

8.2 ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה ובעל מניות הצביע ביותר מדריך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

9. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

המען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה הוא משרדי החברה, ברחוב השיטה 16, קיסריה, לאחר תיאום מראש עם עו"ד יפעת ניר-כץ, סמנכ"לית, היועצת המשפטית הראשית ומזכירת החברה.

10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד ליום שבת, 5 בספטמבר, 2026. דירקטוריון החברה רשאי להמציא את תגובתו להודעות העמדה לא יאוחר מחמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי לא יאוחר מיום ה', 10 בספטמבר, 2026.

11. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר הבורסה, שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה הינן כמפורט בסעיף 4 לעיל.

12. קבלת אישורי הבעלות, כתבי ההצבעה והודעות עמדה

12.1 בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

12.2 בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, 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; הודעה לעניין הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

12.3 בעל מניות אחד או יותר, אשר במועד הקובע, מחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, לאחר כינוס האסיפה הכללית, בשעות העבודה המקובלות.

כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 6,994,736.65 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה כהגדרת מונח זה בסעיף 268 לחוק החברות הינה 6,994,736.65 מניות רגילות של החברה.

13. שינויים בסדר היום ופרסום הודעות עמדה

בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות הצבעה בכתב, ייתכן כי לאחר פרסום כתב ההצבעה יהיו שינויים בסדר היום של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שיתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

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, קרי עד ליום ג', 18 באוגוסט, 2026. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה.

14. המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן

ככל שתתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה יום ג', 25 באוגוסט, 2026.

15. ביטול כתב ההצבעה

בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, או עובד אחר שימונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה בחלקו השני של כתב ההצבעה, המובא להלן.

מקס סטוק בע"מ

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

חלק שני

שם החברה: מקס סטוק בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): השיטה 16 קיסריה.

מס' החברה: 51-361896-7

מועד האסיפה הכללית: 15 בספטמבר, 2026, בשעה 10:00.

מקום האסיפה הכללית: במשרדי היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, הרצוג פוקס נאמן עורכי דין, ברחוב יצחק שדה 6, תל אביב.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה.

המועד הקובע: 18 באוגוסט, 2026.

פרטי בעל המניות:

1. שם בעל המניות: _____ 2. מספר זהות: _____

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

אנא סמן האם הינך בעל עניין¹/נושא משרה בכירה²/משקיע מוסדי³/אף אחד מהם ו/או אחר

בעל עניין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי	אף אחד מהם/אחר
☐	☐	☐	☐

***במידה והמצביע הצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח**

¹ כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

² כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

³ 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 משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

אופן ההצבעה:

האם הינך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה		אופן ההצבעה ⁴			מספר הנושא על סדר היום ונושא ההחלטה
לא	כן ^(*)	נמנע	נגד	בעד	
					החלטה מס' 3.1 לעיל: אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה
					החלטה מס' 3.2 לעיל: אישור עדכון תנאי כהונתו של מר אורי מקס כמנכ"ל החברה, לרבות הענקת תגמול הוני הכולל הקצאת אופציות ויחידות מניה חסומות מותנות ביצוע

(*) אם הינך בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, יש לפרט להלן:

חתימה: _____

תאריך: _____

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 ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת ההתאגדות.

⁴ אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.