



אלמדה ונצ'רס שותפות מוגבלת

(השותפות")

תל אביב, 16 בספטמבר 2025

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

לכבוד
רשות ניירות הערך
www.magna.isa.gov.il

הנדון: הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות של השותפות

בהתאם לפקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 (להלן: "פקודת השותפויות"), לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות דוחות תקופתיים ומיידים"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הודעה ומודעה") ולתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הצעה פרטית"), ניתנת בזאת הודעה כי ביום ד', 22 באוקטובר 2025, בשעה 15:00 תתכנס במשרדי גולדפרב גרוס זליגמן ושות' עורכי דין: מרכז עזריאלי, דרך מנחם בגין 132, המגדל העגול (קומה 40), תל אביב, אסיפה כללית מיוחדת של מחזיקי יחידות ההשתתפות של השותפות (להלן: "האסיפה" או "האסיפה הכללית"), כדלקמן:

דוח מיידים זה מחולק לחלקים כמפורט להלן:

חלק א' – הנושאים שעל סדר יום האסיפה.

חלק ב' – פרטים נוספים בעניין אישור תנאי הכהונה והעסקה של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות הנכנס החל ממועד אישור האסיפה הכללית שמכונסת על פי דוח זימון זה.

חלק ג' – פרטים נוספים בעניין אישור עדכון מדיניות התגמול של השותף הכללי והשותפות.

חלק ד' – פרטים כללים בקשר לזימון האסיפה לאישור ההחלטות העומדות על סדר היום.

1. חלק א – הנושאים שעל סדר יום האסיפה ועיקרי ההחלטות המוצעות

על סדר יומה של האסיפה תעמודנה ההחלטות הבאות:

1.1 נושא מס' 1 - אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות הנכנס

מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר מנור זמר בתפקידו כמנכ"ל השותפות החל ממועד אישור האסיפה הכללית שמכונסת על פי דוח זימון זה, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח זימון זה.

נוסח ההחלטה המוצעת (להלן: "החלטה מס' 1"): "לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר מנור זמר בתפקידו כמנכ"ל השותפות החל ממועד אישור האסיפה הכללית שמכונסת על פי דוח זימון זה כפי שמפורטים בחלק ב' לדוח הזימון".

1.2 נושא מס' 2 - עדכון מדיניות התגמול של השותפות והשותף הכללי

מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול של השותפות והשותף הכללי, בנוסח המצורף כנספח א' לזימון זה, והכל כמפורט להלן בחלק ג' לדוח זימון זה.

נוסח ההחלטה המוצעת (להלן: "החלטה מס' 2"): "לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לדירקטורים ונושאי משרה בשותפות, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון זה, אשר תעמוד בתוקפה עד לתום שלוש (3) שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות מיום 17 בדצמבר 2024, בהתאם להוראות סעיף 65מה לפקודת השותפויות".

1.3. מינוי מחדש של מפקח השותפות, רו"ח שמעון אבנעים

מוצע לאשר את מינויו מחדש של רו"ח שמעון אבנעים כמפקח השותפות, לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים החל ממועד כינוס האסיפה הכללית נשוא דוח זימון זה. תנאי כהונתו והעסקתו של המפקח יוותרו ללא שינוי, והיו כמפורט להלן: שכרו של המפקח יעמוד על 5,000 ש"ח בחודש בתוספת מע"מ כדין, אשר ישולמו מכספי השותפות, ועבור פעולות מיוחדות שתתבצעה במהלך עסקים חריג, (כגון: גיוס כספים באמצעות תשקיף), יעמוד על 10,000 דולר ארה"ב בתוספת מע"מ כדין.

הצהרתו של רו"ח שמעון אבנעים, בהתאם להוראות סעיף 65 לפקודת השותפויות מצורפת כנספח ב' לדוח זה.

להלן פרטים, למיטב ידיעת השותף הכללי, ביחס לרו"ח שמעון אבנעים:

שם	שמעון אבנעים
מספר זהוי	012307823
תאריך לידה	25.06.1967
מען להמצאת כתבי בי דין	רחוב נירים 1, תל אביב
נתינות	ישראלית
השכלה	רואה חשבון. תואר ראשון במנהל עסקים וחשבונאות והתמחות משנית במימון. בוגר בהצטיינות קורס מפקחים של מס הכנסה.
ניסיון בחמש השנים האחרונות	מפקח בשותפויות המוגבלות רציו פטרוליום אנרגיה, סמארט אגרו, יוניקורן טכנולוגיות, מילניום פוד-טק, ביג-טק 50 מו"פ, קרן פוט השקעות, איי.איי.אם אינפנייטי אינוניישן מדיקל, ביו מיט פוד טק, מנרה ונצ'רס אקס אל ואלמדה ונצ'רס. נאמן בהנפקות של אגרות חוב. נאמן בהנפקות כתבי אופציה לעובדים. בעלים של משרד לראיית חשבון וביקורת.

נוסח ההחלטה המוצעת (להלן: "החלטה מספר 3"): "לאשר את מינויו מחדש של המפקח של השותפות, רו"ח שמעון אבנעים, לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים, החל ממועד כינוס האסיפה הכללית המכונסת על פי דוח זימון זה, ולאשר כי תנאי כהונתו והעסקתו של המפקח יוותרו ללא שינוי והיו כפי שתנאי כהונתו והעסקתו של המפקח במועד אישור האסיפה".

2. חלק ב' - פרטים נוספים בעניין אישור תנאי הכהונה והעסקה של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות הנכנס

2.1. בהמשך להודעת מנכ"ל השותפות הנוכחי, מר אמיר בלאט, על סיום כהונתו כמנכ"ל השותפות, כמתואר בדיווח המידי של השותפות מיום 16 בספטמבר 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-069959), ומינויו של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות על ידי דירקטוריון השותף הכללי, והכל החל ממועד אישור האסיפה הכללית המכונסת על פי דוח זימון זה (ובכפוף לאישורה), מוצע לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר מנור זמר, בהיקף משרה זהה להיקף עבודתו של מר אמיר בלאט.

2.2. ביום 16 בספטמבר 2025 אישר דירקטוריון השותף הכללי את מינויו של מר מנור זמר לתפקיד מנכ"ל השותפות החל מיום אישור אסיפה הכללית וכן אישר את תנאי ההעסקה שלו, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי יחידות ההשתתפות אשר מכונסת על פי דוח זימון זה, והכל כמפורט להלן. יצוין, כי אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר מנור זמר אינם כפופים לאישור החלטה מס' 2 לעיל (תיקון מדיניות התגמול של השותפות והשותף הכללי), ותנאי יאושרו אף אם החלטה מס' 2 לעיל לא תאושר.

להלן יובא תיאור של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר מנור זמר:

2.2.1. משכורת חודשית (ברוטו): 20,000 ש"ח, צמוד לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן, בגין 40% משרה.

2.2.2. תנאים נלווים: הפקדות לתכנית פנסיונית לבחירת המנכ"ל כמקובל, לרבות בגין אובדן כושר עבודה, כאשר הפקדות השותפות לתכנית יבואו במקום פיצויי הפיטורים; הפקדות לקרן השתלמות כמקובל למנהלים במשק, כאשר העובד יישא בהשלכות המס של קרן ההשתלמות; זכאות לימי מחלה על פי דין בתשלום החל מהיום הראשון; 9.5 ימי חופשה שנתית; זכאות לתשלום החזר הוצאות של הוצאות עסקיות שיוציא במסגרת ולצורך מילוי תפקידו בהתאם לנהלי השותפות כפי שיהיו מעת לעת; זכאות להיכלל בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שעורכת השותפות, וזאת גם לאחר סיום כהונתו בגין התקופה בה כיהן כמנכ"ל השותפות; זכאות לקבלת כתב שיפוי וכתב פטור מאחריות של השותפות, כמקובל בשותפות.

2.2.3. הוראות נוספות: ההסכם כולל הוראות בדבר שמירה על סודיות, קניין רוחני ותניית אי תחרות לתקופה של 6 חודשים מתום העסקה.

2.2.4. תקופת ההסכם: ההסכם יהיה בתוקף לתקופה בלתי קצובה אשר תחל במועד אישור האסיפה הכללית שמכונסת על פי דוח זימון זה והניתנת לסיום על ידי כל אחד מהצדדים בהודעה מוקדמת של שלושה חודשים מראש ובכתב (כאשר השותפות רשאית שלא לדרוש מהעובד לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה).

2.2.5. תגמול הוני: מר מנור זמר יהיה זכאי להענקת 40,000 אופציות לא רשומות הניתנות למימוש לעד 40,000 יחידות השתתפות של השותפות (להלן: "האופציות") בהתאם לתנאים המפורטים להלן (להלן: "ההקצאה הפרטית"). האופציות מהוות כ-0.24% מהונה המונפק של יחידות ההשתתפות של השותפות (בהנחת מימושן בלבד), וכ-0.20% בדילול מלא. לפרטים נוספים בקשר להקצאת האופציות לניצע בהתאם לתקנות הצעה פרטית ראו סעיף 2.7 להלן.

2.3. טבלת ריכוז תנאי תגמול

להלן יובאו פרטים (במונחים שנתיים), בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות, בהנחת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של מר מנור זמר, ובהנחת אי תשלום מענק שנתי:

סה"כ	תגמולים אחרים		תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים ¹			
			באלפי דולר								
	אחר	ריבית	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ³	מענק	שכר ²	שיעור החזקה בהון	היקף משרה %	תפקיד	שם
91	-	-	-	-	3	-	88	-	40%	מנכ"ל השותפות	מנור זמר

2.4. אופן קביעת התגמול המוצע למנכ"ל השותפות

תנאי התגמול המוצע למר זמר כמנכ"ל השותפות, נקבעו במשא ומתן בינו לבין הנהלת השותפות ולאחר מכן אושרו על ידי דירקטוריון השותף הכללי, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול בהתבסס על המידע שהובא בפניהם כמפורט בסעיף 2.6 להלן ולאחר ששמעו את עמדת מר מנור זמר.

¹ **"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, תשלום מבוסס מניות, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכו' להטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד.

² **"שכר"** - לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון: החזקת רכב, טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד-מעביד, וכל הכנסה שנוקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד. השכר מחושב על בסיס ממוצע שער הדולר היציג מינואר 2025 ועד למועד פרסום דוח זימון זה, אשר עמד על 3.5411 ש"ח.

³ **"תשלום מבוסס מניות"** - כמשמעותו לפי כללי החשבונאות המקובלים.

2.5. האורגנים שאישרו את התגמול המוצע ומועד קבלת האישורים כאמור

2.5.1. ועדת התגמול של השותף הכללי אישרה את תנאי העסקה של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות, במסגרת ישיבתה מיום 15 בספטמבר 2025, בה השתתפו ה"ה: פרופ' יונתן הלוי (דירקטור בלתי תלוי), רינה שפיר (דירקטורית חיצונית), ועופרה ימין (דירקטורית חיצונית).

2.5.2. דירקטוריון השותף הכללי אישר את תנאי העסקה של מר מנור זמר כמנכ"ל השותפות, במסגרת ישיבתו מיום 16 בספטמבר 2025, בה השתתפו ה"ה: אירית יניב (יו"ר הדירקטוריון), אמיר בלאט (דירקטור), ארי ברושטיין (דירקטור), יצחק מנחם סולטן (דירקטור), פרופ' יונתן הלוי (דירקטור בלתי תלוי), רינה שפיר (דירקטורית חיצונית), ועופרה ימין (דירקטורית חיצונית).

2.6. המידע שהובא בפני האורגנים שאישרו את התגמול המוצע

לצורך בחינה ואישור של העדכון המוצע לתנאי התגמול של מר מנור זמר, נמסר לחברי ועדת התגמול והדירקטוריון השותף הכללי, מראש, מידע בדבר תנאי התגמול של מר אמיר בלאט, מנכ"ל השותפות היוצא ועיקרי התגמול המוצע למר זמר (אשר דומים במהותם לתנאי הכהונה של מר אמיר בלאט כמנכ"ל יוצא), קורות החיים וניסיונו של מר מנור זמר, עיקרי התגמול המוצע למר מנור זמר ועמדת התגמול המוצע בהוראות מדיניות התגמול של השותפות, בכפוף לאישור החלטה מס' 2 לעיל.

על בסיס המידע האמור שהובא בפני ועדת התגמול והדירקטוריון של השותף הכללי ועל בסיס הנימוקים המפורטים בסעיף 2.8 להלן, אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון השותף הכללי את התגמול המוצע למר מנור זמר.

2.7. פרטים נוספים כנדרש על פי תקנות הצעה פרטית

2.7.1. הניצע

הניצע הנו המנכ"ל הנכנס של השותפות, מר מנור זמר (להלן: "הניצע"). ההצעה הפרטית לניצע מהווה הצעה פרטית מהותית מכיוון שהניצע עתיד לכהן כמנכ"ל השותפות. הניצע אינו בעל עניין בשותפות מכוח החזקותיו בניירות ערך של השותפות ולא יהפוך לבעל עניין מכוח החזקותיו כתוצאה מימוש האופציות המוצעות לו על פי דוח זימון זה.

2.7.2. היות הניצע "צד מעוניין" ופירוט העובדות שבגינן הם צד מעוניין

למיטב ידיעת השותפות, נכון למועד זה, הניצע אינו צד מעוניין, כמשמעות המונח בסעיף 5(270) לחוק החברות, ולא יהפוך להיות לצד מעוניין כתוצאה מההצעה הפרטית.

2.7.3. כמות ושיעור באחוזים של ניירות הערך המוצעים

2.7.3.1. הון יחידות ההשתתפות המונפק והנפרע של השותפות נכון למועד דוח זה הוא 16,950,514 יחידות השתתפות, ו-19,766,217 יחידות השתתפות בדילול מלא⁴.

2.7.3.2. לניצע תוקצנה 40,000 אופציות, הניתנות למימוש לעד 40,000 יחידות השתתפות של השותפות, בכפוף להתאמות.

⁴ לא כולל 40,000 אופציות הניתנות למימוש לעד 40,000 יחידות השתתפות בשותפות, אשר תוענקנה לניצע בכפוף לאישור ההחלטות המפורטות בנושא מס' 1.1 ו-1.2 לדוח זימון זה.

2.7.4. מחיר המימוש (התמורה)

האופציות מוצעות לניצע ללא תמורה.

מחיר המימוש בגין כל אופציה הינו 215 אג'. המחיר כאמור נקבע בהתאם למוצע המשוקלל של שער הנעילה של יחידת ההשתתפות של השותפות בבורסה בשלושים ימי המסחר האחרונים שקדמו להחלטת הדירקטוריון בדבר הענקת האופציות (קרי: 30 ימי המסחר שהסתיימו ביום 15 בספטמבר 2025) בתוספת 22.5%. מחיר המימוש כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 2.7.9 להלן.

2.7.5. מימוש מינימלי

הניצע לא תוכל לממש אופציות במחיר מימוש כולל הנמוך מ-500 ש"ח, למעט אם המימוש הוא מימוש של יתרת האופציות שהבשילו של הניצע. כמו כן, לא ניתן יהיה לממש אופציות עבור חלקי יחידות השתתפות. יובהר, כי מימוש חלק מכמות האופציות שהוענקו לניצע לא יגרום, לכשעצמו, לפגיעה, סיום או ביטול של יתרת אופציות שהוענקו לניצע ואשר טרם מומשו על ידה.

2.7.6. תנאי הבשלה (vesting)

האופציות תבשלנה לאורך תקופה של ארבע שנים, כאשר המנה הראשונה השווה ל-25% מכמות האופציות, תבשיל בחלוף שנה ממועד ההענקה, והיתרה תבשיל בהבשלה רבעונית לאורך 3 שנים נוספות (הבשלה של 6.25% מכמות האופציות שהוענקה בכל רבעון), ובלבד שהניצע ימשיך להיות מועסק על ידי השותפות או תאגיד קשור.

2.7.7. תקופת האופציה

תקופת כל אופציה שהוענקה אך לא מומשה, לרבות אופציה שהבשילה, תפקע ותבוטל בתום 7 שנים ממועד הענקתן (להלן: "תקופת האופציה"). על אף האמור לעיל, אם תקופת האופציה תסתיים במהלך תקופה אשר הנקבעה על ידי הדירקטוריון כתקופת חסימה בשל קיומו או פוטנציאל לקיומו של מידע פנים (blackout period), אזי: בכפוף לעמידה ולהתקיימות כל יתר תנאי האופציות, תקופת האופציה תוארך באופן אוטומטי, ללא צורך בכל החלטה נוספת של כל גורם שהוא, לרבות דירקטוריון השותף הכללי, למשך תקופה נוספת במספר ימים השווה למספר הימים הכלולים בתקופת החסימה כאמור. דירקטוריון השותף הכללי יודיע לניצע על הארכת תקופת האופציה כאמור לעיל. "תקופת האופציה"- לרבות תקופת האופציה המוארכת, כאמור לעיל.

2.7.8. רישום למסחר

2.7.8.1. האופציות לא תירשמנה למסחר בבורסה.

2.7.8.2. יחידות ההשתתפות שתנבענה ממימוש האופציות תירשמנה למסחר בבורסה ותהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין ליחידות ההשתתפות של השותפות. השותפות תפנה לבורסה בסמוך לאחר פרסום דוח מיידי זה, בבקשה לרישום למסחר את יחידות ההשתתפות.

2.7.8.3. יחידות ההשתתפות אשר תנבענה ממימוש האופציות תירשמנה על שם חברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

2.7.9.1. עסקת מיזוג, פיצול ו/או שינוי מבני

בכל מקרה של עסקת מיזוג, פיצול ו/או שינוי מבני אחר של השותפות, האופציות, יבוטלו ו/או יימכרו ו/או יוחלפו ו/או יומרו תמורת מזומן ו/או תמורת אופציות חליפיות ו/או תמורת ניירות ערך אחרים בשותפות או בתאגיד האחר, לפי העניין, או תבצע בהתייחס אליהם כל התאמה אחרת, והכל על פי שיקול דעתו המוחלט של דירקטוריון השותף הכללי של השותפות, בכפוף לאישורים על פי דין, לרבות אישור מקדמי מרשויות המס, ככל שנדרש, וללא צורך בקבלת הסכמת הניצע, לרבות לגבי אחת או יותר מהאפשרויות המפורטות להלן:

(א) אם וכיצד תקופת ההבשלה של האופציות שלא הבשילו תואץ ואם האופציות שתקופת ההבשלה שלהן לא תואץ, יבוטלו, יימכרו, ייפדו על ידי השותפות או יוחלפו באופציות ו/או בניירות ערך אחרים בתאגיד אחר ולבצע לשם כך שינויים במחיר המימוש אם וככל שידרשו;

(ב) אם וכיצד אופציות (כולל אופציות שתקופת ההבשלה שלהן הואצה כאמור לעיל) יבוטלו, ימומשו, יוחלפו ו/או יימכרו על ידי הנאמן או השותפות, לפי העניין, עבור הניצעים;

(ג) כיצד יחידות ההשתתפות שמומשו (כולל אופציות שתקופת ההבשלה שלהם הואצה כאמור לעיל) המוחזקות עבור הניצע על ידי הנאמן יוחלפו ו/או יימכרו ו/או יומרו על ידי הנאמן עבור הניצע; וכן

(ד) לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה בקשר לאופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שיקול דעתו.

2.7.9.2. פיצול או איחוד הון - בכל מקרה של פיצול או איחוד הון יחידות השתתפות של השותפות, או כל אירוע הוני תאגידי בעל אופי דומה באופן מהותי, השותפות תבצע את השינויים או ההתאמות הדרושים לשם מניעת דילול או הגדלת זכויותיו של ניצע במסגרת התוכנית ביחס למספר יחידות ההשתתפות נשוא האופציות שטרם מומשו על ידי הניצע וטרם פקעו ו/או ביחס למחיר המימוש של כל אופציה.

2.7.9.3. חלוקת רווחים - אם תחלק השותפות רווחים במזומן לכל מחזיקי יחידות ההשתתפות שלה, והתאריך הקובע את הזכות לקבלת חלוקת רווחים זו יחול לאחר מועד הקצאת האופציות, אך לפני מועד המימוש שלהן בפועל, יופחת מחיר המימוש של כל אופציה שלא מומשה לפני חלוף התאריך הקובע הנ"ל, במלוא סכום חלוקת הרווחים ליחידת השתתפות ברוטו, אשר חולק כאמור.

2.7.9.4. הנפקת זכויות - במקרה של הנפקת זכויות על ידי השותפות למחזיקי יחידות ההשתתפות, מספר יחידות ההשתתפות הנובעות ממימוש האופציות יותאם בהתאם למרכיב ההטבה של הזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של יחידת ההשתתפות בבורסה ביום המסחר האחרון שלפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של יחידת ההשתתפות "אקס זכויות".

2.7.9.5. בכל מקרה בו כתוצאה מהתאמה המפורטת לעיל, תידרש השותפות להקצות שברי יחידת השתתפות, לא תקצה השותפות שברי יחידת השתתפות, כאמור, ומספר יחידות השתתפות שיוקצו לניצע יעוגל למספר השלם הקרוב (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה).

2.7.9.6. יובהר, כי האמור בסעיף 2.7.9 זה כפוף להוראות הבורסה ולכל בורסה אחרת אשר יחידות ההשתתפות תיסחרנה בה, מעת לעת, ובכלל זה, מחיר המימוש של האופציות לא יפחת ממחיר המימוש המינימלי בהתאם לתקנון הבורסה (ככל שקיים).

2.7.10. הוראות בקשר לסיום ההתקשרות עם הניצע לפי תכנית האופציות

2.7.10.1. סיום העסקה או שירות מכל סיבה שהיא, למעט כתוצאה ממוות, נכות או עילה - אם העסקתו או שירותו של הניצע בשותפות או בתאגיד קשור תסתיים מכל סיבה, למעט כאמור בסעיפים 2.7.10.2 – 2.7.10.4 שלהלן, אופציות שהזכות לממשן התגבשה (vested) עד למועד סיום ההעסקה או השירות תהיינה ניתנות למימוש לפי המוקדם מבין: (א) 90 ימים ממועד סיום יחסי העבודה או השירות, לפי העניין; או (ב) מועד תום תקופת האופציה. זכאות הניצע ליתר האופציות שהוקצו לטובתה תפקע.

2.7.10.2. סיום העסקה או שירות בשל מוות או נכות - במקרה של סיום יחסי העבודה או השירותים של הניצע עם השותפות או תאגיד קשור כתוצאה מנכות (כאשר הגדרת הניצע כסובל מנכות תיעשה לפי שיקול דעתו המוחלט של מנהל התוכנית), או במקרה של פטירה, חו"ח, של הניצע בזמן ההתקשרות עם השותפות או תאגיד קשור, במשך תקופה שתסתיים במוקדם מבין (א) 12 חודשים מקורות אירוע הנכות או הפטירה כאמור, או (ב) תום תקופת האופציה (להלן: "התקופה הנוספת") יהיה הניצע או יורשיו, לפי העניין, זכאי לממש את כלל האופציות אשר הבשילו עד לאותו מועד וכן את המנה הבאה בלבד לאחר אותו מועד (ככל שקיימת). הזכאות ליתר האופציות שהוקצו לטובת הניצע תפקע במועד סיום יחסי העבודה או השירותים. במקרה של העברת יחידות השתתפות ליורשי הניצע, יחולו על היורשים הוראות המיסוי על פי כל דין.

2.7.10.3. סיום העסקה או שירות כתוצאה מעילה - מנהל התוכנית יהיה רשאי לקבוע הגבלות על מימוש אופציות, לרבות הוראות בדבר ביטול הענקה של אופציות, בין אם הובשלו ובין אם לאו, שהוענקו לניצע אם העסקתו או שירותו בשותפות הסתיימו בעילה.

2.7.10.4. שינוי מקום העסקה - למעט אם נקבע אחרת על ידי מנהל התוכנית, זכות הניצע לאופציות שהוענקו לו תחת התוכנית או להבשלתן לא תסתיים או תפקע רק כתוצאה מהעובדה שהניצע עבר לעבוד כעובד או נושא משרה או נותן שירותים בשותפות ו/או בתאגיד קשור.

2.7.11. מגבלות על מימוש

לפרטים אודות מגבלות ביחס למימוש, ראו סעיף 2.7.17 להלן.

2.7.12. השווי ההוגן של האופציות

השווי ההוגן של האופציות הנו כ-23,760 ש"ח, אשר חושב באמצעות שימוש במודל בלאק אנד שולס (Black & Scholes) וההנחות העיקריות ששימשו בקביעת השווי הן כדלהלן:

- 2.7.12.1. הסגירה של יחידת השתתפות לצרכי החישוב הינו מחיר הסגירה בבורסה ביום 15/09/2025 - 1.669 ש"ח.
- 2.7.12.2. אורך חיי האופציות – 7 שנים.
- 2.7.12.3. סטיית התקן היומית – 3%
- 2.7.12.4. מחיר מימוש בסך של 2.15 ש"ח לכל יחידת השתתפות.

2.7.13. הון יחידות ההשתתפות המונפק בשותפות ושיעור החזקות בשותפות

להלן יובאו פרטים אודות הון יחידות ההשתתפות בשותפות, לרבות הכמות ושיעור אחזקותיו של הניצע, של בעל עניין בחברה וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה, למיטב ידיעת החברה, ובהתבסס על נתונים מדוח מצבת בעלי עניין ונושאי משרה מיום 30 ביוני 2025 כפי שפורסם ביום 6 ביולי 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-049015):

המחזיק	לפני ההקצאה				אחרי ההקצאה (בהנחת מימוש מלוא האופציות וכתבי האופציה)			
	כמות יחידות ההשתתפות	כמות כתבי אופציה (סדרה 5)	כמות אופציות לא רשומות	שיעור בהון ובזכויות ההצבעה	כמות יחידות ההשתתפות	כמות כתבי אופציה (סדרה 5)	כמות אופציות לא רשומות	שיעור בהון ובזכויות ההצבעה
מר מנור זמר ⁵	-	-	-	-	-	-	40,000	0.20%
יצחק מנחם סולטן	2,130,783	510,250	-	13.36%	2,130,783	510,250	-	13.33%
אירית יניב	29,982	6,057	-	0.18%	29,982	6,057	-	0.18%
אמיר דוד בלאט	68,716	53,781	-	0.62%	68,716	53,781	-	0.62%
אריה יהודה יעקבסון	747,800	-	-	3.78%	747,800	-	-	3.78%
Geneva Trust Company	5,676,136	1,047,382	-	34.01%	5,676,136	1,047,382	-	33.95%
הפניקס פיננסים בע"מ (נוסטר)	632,597	122,797	-	3.85%	632,597	122,797	-	3.84%
הפניקס פיננסים בע"מ (קופות גמל)	1,930,095	-	-	9.76%	1,930,095	-	-	9.74%
פרופ' יונתן הלוי	-	-	17,000	0.09%	-	-	17,000	0.09%
ארי ברונשטיין	-	-	68,000	0.34%	-	-	68,000	0.34%
אלמדה חברת ניהול בע"מ	28,112	5,679	-	0.17%	28,112	5,679	-	0.17%
יתר הציבור	5,706,293	979,757	-	33.84%	5,706,293	979,757	-	33.76%
סה"כ	16,950,514	2,730,703	85,000	100%	16,950,514	2,730,703	125,000	100%

⁵ השיעורים וכמויות לעיל הינם בהנחה של הקצאת הכמות המרבית האפשרית של מניות המימוש בגין האופציות האמורות.

2.7.14. שמות מחזיקי יחידות השותפות מהותיים או נושאי משרה בשותפות שיש להם עניין אישי בתמורה ומהות עניין זה

למיטב ידיעת השותפות, אין בעל מניות מהותי או נושא משרה בשותפות, למעט הניצע עצמו, שלהם עניין אישי באישור ההקצאה או בתמורת ההקצאה.

2.7.15. אישורים נדרשים

ההקצאה לניצע טעונה אישורים כדלהלן:

2.7.15.1. אישור ועדת התגמול (אשר התקבל כמפורט בסעיף 2.5.1 לעיל).

2.7.15.2. אישור דירקטוריון השותף הכללי (אשר התקבל כמפורט בסעיף 2.5.2 לעיל).

2.7.15.3. אישור אסיפת מחזיקי יחידות ההשתתפות של השותפות, אשר מזומנת במסגרת דוח זימון זה.

2.7.16. אישור הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ לרישום למסחר של יחידות ההשתתפות שתנבענה ממימוש האופציות תירשמנה למסחר בבורסה ותהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין ליחידות ההשתתפות של השותפות. השותפות תפנה לבורסה בסמוך לאחר פרסום דוח מיידי זה, בבקשה לרשום למסחר את יחידות ההשתתפות. **פירוט הסכמים בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של השותפות או בנוגע לזכויות ההצבעה בה**

למיטב ידיעת השותפות, לאחר בירור בעל פה שקיימה עם הניצע, נכון למועד דוח זה לא קיימים הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין הניצע לבין בעל יחידות השתתפות בשותפות, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של השותפות באו בנוגע לזכויות ההצבעה בה.

2.7.17. מניעה ו/או הגבלות על ביצוע פעולות באופציות וביחידות המימוש

2.7.17.1. הקצאת האופציות כפופה לאישור הבורסה לרישום למסחר של יחידות המימוש.

2.7.17.2. האופציות על פי התוכנית מוענקות בהתאם למסלול מיסוי רווח הון באמצעות נאמן תחת סעיף 102 לפקודה. בהתאם לדרישות סעיף 102, מינתה השותפות נאמן שיחזיק בנאמנות לטובת הניצעים את האופציות ואת יחידות המימוש (להלן: "הנאמן").

2.7.17.3. תקופת החסימה של האופציות מכוח סעיף 102 תהא לפחות 24 חודשים ממועד ייעוד האופציות אצל הנאמן בעד כל ניצע, או תקופה שונה, כפי שייקבע בכל תיקון לסעיף 102 שיחול על הניצע (להלן: "תקופת החסימה"). במהלך תקופת החסימה, הניצע לא יוכל לקבל מהנאמן, למכור או לעשות כל פעולה שהיא ביחידות המימוש, אלא אם כן קיבל אישור לכך מאת השותפות. ככל שהשותפות תסכים לפעולה כאמור לפי שיקול דעתה הבלעדי, אם הניצע ימכור או יעביר מידי הנאמן את יחידות המימוש לפני תום תקופת החסימה (להלן: "הפרה"), ישלם הניצע את כל המיסים הנדרשים לתשלום עקב הפרה, לפי סעיף 7 לכללי מס הכנסה (הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים) התשס"ג-2003 (להלן: "הכללים"). לפני ששולם המס החל כאמור בסעיף 102 לפקודה ולכללים או לפני שהובטח תשלומם, האופציות ו/או הזכויות שינבעו מהן לא יהיו ניתנות להעברה, המחאה, השאלה, משכון, עיקול או שיעבוד אחר מרצון, לא תינתן התחייבות לפעולה כאמור ולא יינתן בשלהן כל ייפוי כוח או כתב העברה בין אם תוקפם מיידי ובין אם תוקפם בתאריך עתידי (למעט ייפוי כוח כמפורט בסעיף זה לעיל), למעט

העברה ליורשים חוקיים מכוח צוואה או על פי דין; הועברו יחידות השתתפות ו/או הזכויות שנתבענה מהן ליורשים החוקיים מכוח צוואה או על פי דין כאמור, יחולו הוראות סעיף 102 לפקודה והכללים על יורשיו או נעבריו של הניצע.

2.7.17.4. בנוסף לתקופת החסימה המוכתבת על ידי סעיף 102, לבקשת החתמים בעת הצעת ניירות ערך של השותפות לציבור, רשאי מנהל התוכנית להחליט, כי יחידות ההשתתפות שהוקצו מכוח התוכנית יהיו כפופות לתקופת חסימה (Lock Up) של עד 180 ימים, או לתקופה ארוכה יותר כפי שיומלץ על ידי הדירקטוריון השותף הכללי, במהלכה לא יורשו הניצעים תחת תכנית האופציות, כולם או חלקם, למכור יחידות השתתפות אלו.

2.7.17.5. מבלי לגרוע מהוראות כל דין, על המחזיקים ביחידות השתתפות תחולנה הוראות הדין הנוגעות לאיסור על שימוש במידע פנים. דירקטוריון השותף הכללי יהיה רשאי לקבוע, לפי שיקול דעתו, מעת לעת מגבלות כלליות על עובדי השותפות ותאגיד קשור, לרבות הניצעים, בדבר תקופות החשכה (Black Out) בהן לא ניתן יהיה לבצע עסקאות בניירות ערך של השותפות, לרבות מכירה של יחידות השתתפות.

2.7.17.6. לא ניתן למכור, להמחות, להעביר, לשעבד, לעקל או לעשות כל פעולה אחרת באופציות ו/או למעט העברתן במקרה של פטירה של הניצע ליורשיו החוקיים.

2.7.17.7. לא יבוצע מימוש של אופציות ליחידות השתתפות ביום הקובע להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "**אירוע שותפות**"). כמו כן, מובהר, כי מקום שיום האקס של אירוע שותפות חל לפני היום הקובע של אירוע שותפות, לא תבוצע המרה או הקצאה ב"יום האקס" כאמור. על הקצאת יחידות השתתפות נשוא האופציות תחולנה המגבלות הקבועות בתקנון הבורסה.

2.7.17.8. בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "**החוק**") ולתקנות ניירות ערך (פרטים לענין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000, עלולים לחול על הניצע מגבלות על מכירה חוזרת של מניות המימוש, בהתאם להוראות סעיף 15ג לחוק ותקנות ניירות ערך האמורות, כפי שיהיו מעת לעת, כאשר ההקצאה לניצע נחשבת כהקצאה לפי סעיף 15א(א)(1) לחוק.

2.7.18. מועד הקצאת האופציות

האופציות תוענקנה לניצע בסמוך לאחר לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין.

2.8. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון של השותף הכללי

להלן יובאו נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון השותף הכללי לאישור התגמול המוצע למר מנור זמר, ביחס לכהונתו כמנכ"ל השותפות, החל ממועד אישור האסיפה הכללית שמכונסת נשוא דוח זימון זה:

2.9.1. מר זמר הוא אדם בעל השכלה, כישורים וניסיון עשיר בפעילות השותפות, אשר הוכיח את עצמו בתפקידים דומים ונמצא ראוי ומתאים למילוי תפקיד מנכ"ל השותפות. במסגרת זו, כיהן מר זמר כשותף במשך כ-5 שנים בקרן אוליב טרי, קרן הון סיכון שהשקיעה בעיקר בחברות בתחום הבריאות הדיגיטלית. בנוסף, במסגרת תפקידו בקרן שימש כדירקטור במספר חברות בתחום הבריאות הדיגיטלית.

2.9.2. התגמול המוצע תואם במהותו לתגמול המנכ"ל היוצא ותואם את כישוריו, השכלתו וניסיונו של מר זמר.

- 2.9.3 תנאי התגמול דומים במהותם, למעט רכיב התגמול ההוני, לזה של מנכ"ל השותף הכללי הנוכחי.
- 2.9.4 הענקת אופציות היא פרקטיקה מקובלת המקדמת את יעדי השותפות, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. הענקת אופציות מגבירה את העניין של נושא המשרה בהצלחתה של השותפות ובתוצאות פעילותה העסקית בטווח הארוך, ומתמרצת את נושא המשרה לתרום לשותפות ולכהן בה במשך תקופה ארוכה, ובכך יינתן משקל גם לשיקולים ארוכי טווח בניהול השותפות ובחשיבה האסטרטגית הדרושה לצמיחתה בעתיד.
- 2.9.5 בכפוף לאישור החלטה מס' 2 לעיל, התגמול המוצע יהיה תואם את מדיניות התגמול של השותפות.
- 2.9.6 לאור האמור לעיל, תנאי הכהונה והעסקה של מר זמר אושרו פה אחד על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי שסברו שתנאי הכהונה וההעסקה של מר זמר הם הוגנים וסבירים בנסיבות העניין.

3. חלק ג' - פרטים נוספים בעניין אישור עדכון מדיניות התגמול של השותפות והשותף המוגבל

- 3.1 בהתאם להוראות סעיף 65 מה לפקודת השותפויות וסעיף 267א לחוק החברות, ובהמשך לאישור דירקטוריון השותף הכללי, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול של השותף הכללי, מוצע לאשר תיקונים והבהרות במדיניות התגמול הקיימת של השותפות והשותף הכללי, כפי שאושרה באסיפה הכללית של מחזיקי יחידות ההשתתפות של השותפות מיום 17 בדצמבר 2024 (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת"), בעניין מתן מענק שנתי בשיקול דעת למנכ"ל וביטול התקרה להטבה שתנבע ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן. נוסח מעודכן של מדיניות התגמול, מסומן ביחס למדיניות התגמול הקיימת של השותפות, מצורף לזימון זה **כנספח א'** (להלן: "מדיניות התגמול המעודכנת").
- 3.2 מדיניות התגמול המעודכנת תיכנס לתוקף במועד אישור העדכון האמור על ידי האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זימון זה.
- 3.3 מובהר, כי לא יחול כל שינוי בתקופת מדיניות התגמול הקיימת כאמור לעיל. כמו כן, מובהר, כי ככל שהעדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת לא יאושר על ידי האסיפה הכללית המוזמנת על פי דוח זימון זה, מדיניות התגמול הקיימת תישאר בתוקפה לכל דבר ועניין.
- 3.4 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי לאישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת:
- 3.4.1 העדכון המוצע בעניין מענק שנתי על בסיס שיקול דעת למדיניות התגמול הקיימת נועד להעניק לשותפות ולשותף הכללי גמישות ראויה שתאפשר לשותפות ולשותף הכללי לתגמל את המנכ"ל באופן אפקטיבי, תחרותי, ומותאם לנסיבות משתנות, תוך שמירה על מנגנוני פיקוח ואיזון נאותים. כמו כן, המנגנון של מענק שנתי על בסיס שיקול דעת הוא מנגנון מקובל בשוק ובתאגידים ציבוריים רבים.
- 3.4.2 במדיניות התגמול הקיימת ישנן כיום שתי תקרות לתגמול ההוני: במועד הענקתו ובמועד מימושו. קיומן של שתי התקרות יוצר כפילות ועלול לפגוע באפקטיביות של התמריץ ההוני אצל נושא המשרה. ביטול התקרה של התגמול ההוני במועד מימושו ושמירה על התקרה של התגמול ההוני במועד הענקתו תיעל את האפקטיביות של התמריץ ההוני ותגביר את העניין של נושא המשרה בהצלחתה של השותפות ובתוצאות פעילותה העסקית בטווח הארוך.
- 3.4.3 לאור האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי סבורים כי אישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, הינו לטובת השותפות.

4. חלק ד' - פרטים כללים בקשר לזימון האסיפה לאישור ההחלטות העומדות על סדר היום

4.1. מקום כינוס האסיפה הכללית המיוחדת ומועדה

האסיפה תתקיים **ביום ד', 22 באוקטובר 2025, בשעה 15:00** במשרדי גולדפרב גרוס זליגמן ושות': מרכז עזריאלי, דרך מנחם בגין 132, המגדל העגול (קומה 40), תל אביב. אם לא יימצא מניין חוקי כמפורט להלן, כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה, תתקיים האסיפה הנדחית **ביום ד', 29 באוקטובר 2025**, ותיערך באותה השעה ובאותו המקום.

4.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

4.2.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1 ו-1.2 שעל סדר היום הינו הרוב הקבוע בסעיפים 65מה(ב) ו-65מט(א)(3) לפקודת השותפויות, דהיינו: רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.2.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות שאינם חברת השותף הכללי או בעל השליטה בה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה אשר על סדר היום דלעיל, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

4.2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בסעיף קטן 4.2.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בשותפות.

4.2.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המנויה בסעיף 1.3 שעל סדר היום הינו הרוב הקבוע בסעיף 65(ב) לפקודת השותפויות, דהיינו: רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות הרשאים להצביע והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.2.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות מחזיקי יחידות ההשתתפות שאינם חברת השותף הכללי או בעל השליטה בה או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם חברת השותף הכללי או בעל השליטה בה, וכן קולות הנמנעים.

4.2.2.2. סך קולות התומכים מקרב מחזיקי יחידות ההשתתפות האמורים בסעיף קטן 4.2.2.1 לעיל עולה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בשותפות.

4.3. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות מחזיק יחידות השתתפות לעניין הזכות להצביע באסיפה כללית בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ה-2005 הינו **יום א', 21 בספטמבר 2025** (להלן: "**המועד הקובע**").

4.4. הצבעה באסיפה

4.4.1. אישור בעלות

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בשינויים המחויבים, מחזיק יחידות השתתפות שלזכותו רשומה יחידת השתתפות אצל חבר בורסה ואותה יחידת

השתתפות נכללת בין יחידות ההשתתפות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים (להלן: "מחזיק לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לשותפות אישור בעלות מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו ביחידת ההשתתפות במועד הקובע, כנדרש לפי התקנות האמורות. כמו כן, מחזיק יחידות השתתפות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לשותפות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

4.4.2 מינוי שלוח להצבעה

כתב מינוי של שלוח להצבעה, ייפוי כוח או העתק מאושר על ידי עורך דין יש להפקיד במשרדי השותפות לפחות 24 שעות לפני המועד הקבוע לאסיפה, קרי: **לא יאוחר מיום ג', 21 באוקטובר 2025 בשעה 15:00**. כתב המינוי יציין את מספר יחידות ההשתתפות בגינן הוא ניתן. כל כתב מינוי לבא-כח יהיה בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי באי-כוחו שהוסמכו לכך בכתב או אם הממנה הוא תאגיד יחתם ייפוי הכוח באותה הדרך בה חותם התאגיד על מסמכים המחייבים אותו, ויצורף אליו אישור עו"ד בדבר סמכות החותמים לחייב את התאגיד.

נדחתה האסיפה כאמור לעיל, ומחזיק יחידות השתתפות הפקיד מסמך למינוי שלוח להצבעה, בדרך ובתנאים הנקובים לעיל, 24 שעות לפחות לפני מועד האסיפה הנדחית, יהיה רשאי מחזיק יחידות ההשתתפות שהפקיד את יפוי הכוח להצביע באמצעות שלוח באסיפה נדחית, וזאת בין אם נכח באסיפה המקורית, בעצמו או על ידי שלוח, ובין אם לא נכח באסיפה המקורית, בעצמו או על ידי שלוח.

4.4.3 הצבעה באמצעות כתב הצבעה בכתב

מחזיק יחידות השתתפות רשום רשאי להצביע באסיפה הכללית בקשר לאישור ההחלטות שעל סדר היום, באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדוח זה. לעניין זה, תיחשב הצבעתו של מחזיק יחידות השתתפות אשר הצביע באמצעות כתב ההצבעה, כאילו נוכח והשתתף באסיפה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה האמור. את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת www.magna.isa.gov.il וכן באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת www.maya.tase.co.il.

מחזיק יחידות השתתפות רשאי לפנות ישירות לשותפות, ולקבל ממנה, בלא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה. חבר בורסה ישלח, בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה, באתר ההפצה, לכל מחזיק לא רשום המחזיק יחידות השתתפות באמצעותו, אלא אם כן הודיע מחזיק יחידות ההשתתפות לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין בכך, או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים קודם למועד הקובע.

לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי מחזיק יחידות השתתפות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לשותפות אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. לכתב הצבעה יהיה תוקף לגבי מחזיק יחידות השתתפות רשום, רק אם ימסור אותו לשותפות או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, לפי העניין.

כתבי ההצבעה והודעות עמדה יומצאו לשותפות לידי גבי אפרת הס, סמנכ"לית הכספים של השותפות, במשרדה הרשום של השותפות האמור להלן, במסירה ביד, או באמצעות דואר אלקטרוני: efrat@t-finance.com, או באמצעות דואר רשום.

המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה בכתב לשותפות הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה הכללית, קרי: **יום ד', 22 באוקטובר 2025, בשעה 11:00**.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לשותפות הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה הכללית, קרי: **יום א', 12 באוקטובר 2025**. השותפות רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה, הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון, כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי: **יום ו', 17 באוקטובר 2025**.

4.4.4. הצבעה במערכת האלקטרונית

לאחר המועד הקובע, עם קבלת מספר מזהה וקוד גישה מחבר הבורסה ולאחר תהליך הזדהות יוכל מחזיק לא רשום להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. המועד האחרון להצבעה במערכת האלקטרונית הינו עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, קרי: **ד', 22 באוקטובר 2025, בשעה 09:00**.

4.4.5. הצבעה ביותר מדרך אחת

הצביע מחזיק יחידות השתתפות ביותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר הצבעה של מחזיק יחידות השתתפות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרונית.

4.5. המניין החוקי

מנין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי בא כוחם, שני מחזיקי יחידות השתתפות לפחות המחזיקים ב-25% לפחות מיחידות ההשתתפות בשותפות בתוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה לא ימצא מנין חוקי, תדחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו המקום, או למועד אחר כפי שדירקטוריון השותף הכללי יקבע בהודעה שתימסר לכל מחזיקי יחידות ההשתתפות שהיו זכאים לקבל הודעה על האסיפה.

אם באסיפה שנדחתה כאמור לעיל לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע באסיפה, אזי: תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא ובאסיפה הנדחית יעמדו לדיון אך ורק נושאים שנכללו בסדר היום של האסיפה המקורית.

4.6. הוספת נושא לסדר היום

בהתאם לסעיף 65(ב) לפקודת השותפויות, מחזיק יחידת השתתפות, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מכלל יחידות ההשתתפות בשותפות, וכן המפקח, רשאים לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של אסיפה כללית שתכנס בעתיד, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כאמור.

בהתאם לתקנות הודעה ומודעה, בשינויים המחויבים, בקשה כאמור תומצא לשותפות עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה, קרי: **עד ליום ב', 22 בספטמבר 2025**. מצא דירקטוריון השותף הכללי בשותפות כי נושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיום נדון באסיפה הכללית, תכין השותפות סדר יום מעודכן ותפרסם אותו באתר ההפצה לא יאוחר משבעה (7) ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכללת נושא נוסף על סדר היום, קרי: **יום ב', 29 בספטמבר 2025**. מובהר, כי אין בפרסום סדר יום מעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה.

4.7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדו"ח המיידית שפרסמה השותפות בדבר כינוס האסיפה באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת האינטרנט: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה בכתובת www.maya.tase.co.il. כמו כן, הדוח המיידית ועותק מכל מסמך

הנוגע להחלטות האמורות, עומדים לעיון לאחר תיאום מראש בטלפון 03-6074464 וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום.

בכבוד רב,

**אלמדה ונצ'רס שותפות מוגבלת
באמצעות השותף הכללי של השותפות,
אלמדה חברת ניהול בע"מ**

**ע"י ד"ר אירית יניב, יו"ר הדירקטוריון
מר אמיר בלאט, מנכ"ל ודירקטור**

נספח א' – מדיניות תגמול

מדיניות תגמול לנושאי משרה

בשותפות ובשותף הכללי

17 בדצמבר 2024

כפי שתוקן ביום [] 2025

1. מבוא

מטרת מסמך זה היא לתאר, להגדיר ולפרט את הקווים המנחים לקביעת תנאי כהונתם והעסקתם של נושאי המשרה באלמדה ונצ'רס שותפות מוגבלת (להלן: "השותפות") ובאלמדה חברת ניהול בע"מ (להלן: "השותף הכללי"), בהתאם להוראות פקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 (להלן: "פקודת השותפויות").

2. כללי

2.1. במדיניות תגמול זו תהא למונחים הבאים המשמעות שלצדם:

- "הדירקטוריון" - דירקטוריון השותף הכללי;
- "משכורת חודשית ברוטו" - השכר החודשי ברוטו, שישולם לנושאי המשרה ללא עלויות סוציאליות, הפרשות מעביד, הטבות ותנאים נלווים נוספים כמפורט בסעיף 6.1 להלן;
- "נושא משרה" - כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), בשינויים המחויבים;
- "תאגיד בת" - תאגיד אשר השותפות מחזיקה ב-50% או יותר מההון המונפק והנפרע שלו או מזכויות ההצבעה בו;

2.2. [בוטל]

2.3. יודגש, כי מדיניות התגמול אינה מקנה לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי כל זכות לקבל תגמול כלשהו המפורט בה, וכי התגמול לו יהיה זכאי נושא המשרה יהיה על-פי התנאים הספציפיים שיקבעו עבורו ויאשרו על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בכפוף להוראות כל דין.

2.4. חריגה או סטייה ממדיניות התגמול המפורטת במסמך זה או מהעקרונות בה תאושר בהתאם להוראות פקודת השותפויות. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על פי מדיניות התגמול, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.

3. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת מטרות ותוכניות העבודה של השותפות לטווח ארוך, וכל זאת באמצעות:

- 3.1. יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי לשיפור ביצועי השותפות והתשואה למשקיעים בה, וזאת בהתחשב, בין היתר, במאפייני השותפות, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, עמידתה ביעדים ובמימוש האסטרטגיה העסקית, וכן ביחסי העבודה בשותפות ובשותף הכללי.
- 3.2. מתן כלים לשם גיוס ושימור מנהלים איכותיים, מוכשרים ומיומנים בשותפות ובשותף הכללי, אשר יוכלו לתרום לשותפות, להביא לפיתוחה והצלחתה, ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 3.3. מתן דגש על תגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לשותפות ולביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי השותפות ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם ותכניות העבודה של השותפות.

3.4. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון: רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח), כאשר לעניין הרכיבים המשתנים אלה יקבעו תוך הסתכלות ארוכת טווח וקביעת קריטריונים מדידים.

4. שיקולים בעת בחינת תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה

להלן הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי:

- 4.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 4.2. תפקידו, מידת האחריות, האתגרים הניצבים בפניו במסגרת תפקידו ותקופת העסקתו, לרבות הסכמי שכר קודמים, ככל שישנם, של השותפות ו/או השותף הכללי שנחתמו עם נושא המשרה.
- 4.3. התרומה של נושא המשרה לביצועי השותפות, רווחיה ויציבותה.
- 4.4. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו.
- 4.5. הצורך של השותפות לשמר את נושא המשרה לאור כישוריו, ניסיונו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 4.6. בחינת היחס בין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים בתנאי התגמול של נושאי המשרה, בהתאם לתקרות שנקבעו במסגרת מדיניות זו. תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה הנוספים בשותפות ובשותף הכללי. בנוסף, ייתכן ויובאו בחשבון תנאי השכר המקובלים בשוק ובענף בו פועלת השותפות לגבי נושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים בני השוואה, ככל שישנם כאלה.
- 4.7. שווי השותפות, היקף נכסיה ואופי פעילותה.
- 4.8. מצבן הכספי של השותפות והשותף הכללי.
- 4.9. היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של יתר עובדי השותפות והשותף הכללי, ובפרט ביחס לעלות השכר הממוצעת והחציונית של יתר עובדי השותפות והשותף הכללי, וזאת תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן בהיקף העובדים בשותפות ובשותף הכללי. לעניין זה, "עלות" משמעה – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.
- 4.10. התאמת מבנה התגמול של נושא משרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.

5. תנאי התגמול – עקרונות כלליים

- 5.1. התגמול הכולל של נושאי משרה יהיה בנוי ממרכיבים קבועים ומשתנים כדלקמן:
 - 5.1.1. שכר בסיס ותנאים נלווים: נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בשותפות ו/או בשותף הכללי ועבור ביצוע מטלות התפקיד השוטפות באופן יומיומי. שכר הבסיס מביא לידי ביטוי את כישוריו של נושא המשרה, ניסיונו, השכלתו, המומחיות שצבר בתחום העיסוק, סמכותו המקצועית, וכן את דרישות התפקיד ותחומי האחריות והסמכות שהוא נושא.
 - 5.1.2. תגמול משתנה תלוי ביצועים: נועד לתגמל את נושא המשרה עבור השגת מטרות ויעדים עסקיים ואסטרטגיים של השותפות על פי קריטריונים הניתנים למדידה כאמור להלן.

5.1.3. תגמול משתנה הונני: נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי יחידות ההשתתפות, כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך יחידות ההשתתפות של השותפות לאורך זמן, ובין התגמול הניתן לנושאי המשרה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי יחידות ההשתתפות ומסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור של מנהלים בכירים ובעלי תפקידי מפתח בשותפות ו/או בשותף הכללי.

6. רכיבים קבועים

6.1. שכר בסיס/דמי ניהול

6.1.1. משכורת חודשית ברוטו של נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי אשר לא תעלה על הסכומים כדלקמן:

משכורת חודשית ברוטו מקסימלית (ש"ח)	אחוז משרה	נושא המשרה
60,000	100%	מנכ"ל
40,000	100%	נושאי משרה

6.1.2. משכורת זו יכול שתהיה צמודה לעלייה במדד המחירים לצרכן הידוע או לעלייה בשער החליפין של דולר ארה"ב במועד אישור תנאי העסקת נושא המשרה.

6.1.3. במקרה בו נושא המשרה נותן שירותים לשותפות ו/או לשותף הכללי (לרבות באמצעות חברת ניהול) ואינו עובד של השותפות ו/או השותף הכללי, ישולמו לנושא המשרה דמי ניהול שיבוססו על המשכורת החודשית ברוטו בצירוף עלות התנאים הנלווים (כמפורט בסעיף 6.2 להלן) כנגד הוצאת חשבונית (בתוספת מסים כדין, כגון מע"מ), ובלבד שלא יחול שינוי בעלויות השותפות ו/או השותף הכללי בשל התקשרות עם נותן שירותים כאמור בהשוואה להתקשרות עמו אם היה עובד. כמו כן, במקרה של חלקיות משרה, המשכורת החודשית ברוטו המקסימלית תעודכן בהתאם לשיעור המשרה החלקי.

6.1.4. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, יאושר בידי המנהל הכללי של השותפות בלבד, ובלבד שתנאי הכהונה והעסקה של אותו נושא משרה תואמים את מדיניות התגמול של השותפות.

6.2. תנאים נלווים

6.2.1. במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בשותפות ו/או בשותף הכללי הם יהיו זכאים להפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ותנאים נלווים מקובלים בקרב מנהלים במשק, ובכלל זה: הפרשות לקרן פנסיה ו/או לביטוח מנהלים; הפרשות לקרן השתלמות; ביטוח אובדן כושר עבודה; רכב (לרבות הוצאות רכב וגילום מלא); נשיאה בהוצאות תקשורת (טלפון סלולארי, אינטרנט, עיתונים וכיו"ב); השתתפות בהשתלמות מקצועית; חופשה שנתית; דמי הבראה; ימי מחלה; פטור שיפוי וביטוח לנושאי משרה (בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 12 להלן) וכיו"ב, וכן הטבות שונות כפי שיהיה מקובל בשותפות ובשותף הכללי מעת לעת.

6.2.2. השותפות ו/או השותף הכללי רשאים לקבוע בהתקשרות עם נושא המשרה כי הן תשאנה בחלק או בכל הוצאות עסקיות סבירות שהוציא במסגרת תפקידו (כגון: הוצאות תחבורה, לינה וכיו"ב). החזר ההוצאות כאמור ייעשה כנגד הצגת קבלות מתאימות כדין ו/או באמצעות נשיאה ישירה של השותפות ו/או השותף הכללי, בהוצאות אלו, בהתאם לנהלי השותפות ו/או השותף הכללי, כפי שיאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך.

6.2.3. נושאי המשרה יהיו זכאים לפדיון ימי החופשה שנצברו להם בהתאם לנהלים המקובלים בשותפות כפי שיאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים לכך.

7. הודעה מוקדמת ומענק הסתגלות

7.1 מבלי לגרוע מזכויות נושאי המשרה בשותפות ובשותף הכללי על פי דין, סיום העסקתם של נושאי משרה בשותפות ו/או בשותף הכללי יהיה בהודעה מוקדמת, כמפורט בטבלה שלהלן. בנוסף, השותפות והשותף הכללי יהיו רשאים לאשר לנושא משרה מענק הסתגלות בכפוף לתקרות שיפורטו להלן.

נושא משרה	תקופת הודעה מוקדמת מירבית (בחודשים)	מענק הסתגלות מירבי (במשכורות חודשיות ברוטו) עבודה בשותף הכללי בין שנתיים ל-5 שנים	מענק הסתגלות מירבי (במשכורות חודשיות ברוטו) עבודה בשותף הכללי 5 שנים ומעלה
מנכ"ל	6	3	6
נושאי משרה	3	2	3

בכל מקרה של סיום כהונה (לרבות במקרה של התפטרות שאינה כדין פיטורין, למעט בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין) יינתנו פיצויים בסך השווה למכפלה של שנות ההעסקה של נושא המשרה במשכורתו החודשית ברוטו האחרונה, למעט שבכל הנוגע למנכ"ל החברה תקופת ההודעה המוקדמת וכן מענק ההסתגלות המירבי יחושב בכל מקרה של סיום כהונה (לרבות במקרה של התפטרות שאינה כדין פיטורין, למעט בנסיבות המקנות על פי חוק זכאות לפטר עובד ללא תשלום פיצויי פיטורין) לפי משכורת חודשית ברוטו מקסימלית של 50,000 ש"ח.

7.2 נושא המשרה ימשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת אלא אם החליטו השותף הכללי או השותפות שלא לדרוש מנושא המשרה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה. נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התגמול המגיע לו (כולל זכאות למענקים ביחס לתקופת ההודעה המוקדמת) בגין תקופת ההודעה המוקדמת אם עבד בפועל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. לא עבד נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת, הוא יהיה זכאי לשכר הבסיס ולתנאים הנלווים, אך הזכאות למענק תפסק במועד הפסקת עבודתו.

8. רכיב משתנה במזומן - בונוסים

8.1 כללי

8.1.1 השותפות והשותף הכללי רשאים להעניק לנושאי המשרה בONUS כחלק מתנאי התגמול שלהם.

8.1.2 הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להפחית את סכום הבONUS לו יהיה זכאי נושא משרה, בהתקיים נסיבות המצדיקות הפחתה כאמור.

8.2 בONUS שנתי למנכ"ל

8.2.1 תשלום בONUS למנכ"ל יבוצע בהתאם לעמידה ביעדי תשואת NAV שנתית, כהגדרתה להלן:

תשואת NAV שנתית בניכוי מזומן	מספר משכורות
8% ומעלה	2
10% ומעלה	4
12% ומעלה	6

"תשואת NAV שנתית" תחושב כמנה שבין (א) הון עצמי של השותפות על פי הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של השותפות לשנה כלשהי בניכוי מזומנים ושווי מזומנים המופיעים במאזן של הדוחות האמורים ובניכוי סכומי השקעה שהושקעו בפועל בתאגיד מטרחה באותה שנה (מחושב נומינלית) לבין (ב) הון עצמי של השותפות על פי הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של השותפות לשנה הקודמת בניכוי מזומנים ושווי מזומנים בדוחות הכספיים כאמור.

8.2.2. בונוס בשיעור של עד משכורת אחת בלבד עבור כל אירוע מימוש, כהגדרת מונח זה בסעיף 9.3 להסכם השותפות.

8.2.3. בכל מקרה, הבונוס השנתי של המנכ"ל לא יעלה על 6 משכורות.

8.2.4. על אף האמור לעיל, החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל מענק שנתי בשיקול דעת שאינו מבוסס על הקריטריונים המפורטים בסעיף 8.2.1, בסכום שלא יעלה על הגבוה מבין (א) 25% מסך התגמול המשתנה השנתי; או (ב) 3 משכורות חודשיות ברוטו.

8.3. בונוס שנתי לנושאי משרה שאינם דירקטורים ואינם מנכ"ל

המנכ"ל, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, רשאי לאשר תשלום בונוס שנתי לנושאי המשרה הכפופים לו, לפי הערכת ביצועיהם ושיקול דעתו וללא קריטריונים הניתנים למדידה, בהתחשב, בין היתר, בתרומת נושא המשרה לשותפות, ביצועיו ועמידתו ביעדים אישיים שהוגדרו לו מראש במהלך אותה השנה ובלבד שסך הבונוס לנושא המשרה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

8.4. תקרת הבונוס השנתי הרלוונטית תחושב בהתאם למשכורת החודשית ברוטו הקובעת של נושא המשרה הרלוונטי ובהתאם להיקף משרתו נכון ליום 31 בדצמבר של השנה בגינה מוענק לו הבונוס.

במקרה שנושא המשרה יכהן בתפקידו בחלק מהשנה הקלנדרית בלבד (בין אם סיים כהונתו במהלך השנה הקלנדרית ובין אם החל לכהן במהלכה), ייקבע המענק כאמור בגין אותה שנה באופן יחסי לתקופת כהונתו באותה שנה.

8.5. בונוס מיוחד

מבלי לגרוע מהזכאות לבונוס על פי סעיפים 8.2 או 8.3 לעיל, בכפוף להוראות כל דין השותפות תהיה רשאית להעניק לנושא משרה בשותפות בונוס חד פעמי במקרה של השקעת מאמץ חריג ויוצא דופן בפרויקט כלשהו או עבור תרומה משמעותית להצלחת השותף הכללי והשותפות ולקידום מטרותיהם בסך שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו.

9. השבה של תגמול שנתי על יסוד מידע כספי מוטעה

9.1. נושא משרה יידרש להשיב לשותפות ו/או לשותף הכללי, לפי העניין, לרבות בדרך של קיזוז, תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, אם שולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של השותפות במהלך תקופה של שלוש שנים ממועד תשלום התשלומים העודפים.

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

9.3. מובהר, כי בכל מקרה הסכום שיושב על ידי נושא משרה כלשהו לא יעלה על סכום שהתקבל בידי אותו נושא משרה, נטו לאחר מס (קרי: נושא המשרה לא יידרש להשיב את המס ששולם בגין המענק). ועדת התגמול תחליט על אופן יישום מנגנון ההשבה בהתאם לשיקול דעתה תוך התחשבות בנסיבות המקרה הספציפי.

10. תגמול הוני

10.1. תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי יחידות ההשתתפות בשותפות ושמירה ראויה של שיקולי טווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של

תוכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת השותפות והשותף הכללי לשמר את מנהליהם הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

10.2. השותפות ו/או השותף הכללי יהיו רשאים, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, להעניק לנושא המשרה תגמול הוני, כגון: אופציות ליחידות השתתפות של השותפות ו/או לניירות ערך של תאגיד בת, יחידות השתתפות חסומות של השותפות או כל סוג אחר של תשלום מבוסס ביצועי יחידות השתתפות של השותפות ו/או ניירות ערך של תאגיד בת (לרבות תגמול הוני שמסולק במזומן (אופציות פאנטום), הלוואות ללא זכות חזרה (non-recourse) ו/או ערבויות להלוואה לצורך רכישת יחידות השתתפות של השותפות ו/או ניירות ערך של תאגיד בת או כל הסדר אחר אשר יטופל בדוחותיה הכספיים של השותפות כתשלום מבוסס יחידות השתתפות ו/או מניות, לפי העניין), בהתאם לתוכניות תגמול הוני שיאומצו מעת לעת. יובהר, כי הענקת תגמול הוני בתאגיד בת מותנה בכהונה של אותו נושא משרה בתאגיד בת כאמור.

10.3. תקרות

10.3.1. תקרה להטבה שתנבע ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן

נושא המשרה יהא זכאי להטבה מקסימאלית שתנבע בעת המימוש, אשר לא תעלה על הגבוה מבין:
(א) פי 2 משווי התגמול ההוני במועד הענקתו ו-(ב) 100% ממחיר המימוש שנקבע לתגמול ההוני המסולק במזומן.

10.3.1.1. תקרה לשווי תגמול הוני במועד הענקתו

ההטבה השנתית בגין תגמול זה לכל דירקטור לא תעלה על סך של 450,000 ש"ח ולכל נושא משרה אחר (שאינו דירקטור) לא תעלה על שכר הבסיס השנתי של נושא המשרה. לעניין זה ההטבה השנתית תחושב כתוצאה המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של תגמול מבוסס יחידות השתתפות (או מניות) במועד הענקתו במספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה של התגמול מבוסס יחידות השתתפות (או מניות) (חלוקה לינארית) ולא בהכרח על פי רישום ההוצאה החשבונאי.

ככל שייקבע מחיר מימוש לתגמול ההוני, מחיר המימוש לא יפחת ממחיר הסגירה הממוצע של יחידות ההשתתפות ב-30 ימי מהמסחר האחרונים שקדמו להחלטת הדירקטוריון בדבר ההענקה.

תקופת ההבשלה למלוא התגמול ההוני שיוענק לנושא משרה תהיה רבעונית פרוסה על פני 4 שנים ממועד ההענקה, באופן שווה, בהבשלה רבעונית. על אף האמור לעיל, דירקטוריון השותף הכללי יהיה רשאי לקבוע כי האופציות תבשלנה לאחר חלוף שנה אחת ממועד הקצאתן ובמקרה כאמור, בתום השנה האמורה תבשלנה רבע מהאופציות שהוענקו ויתרת האופציות תובשל בהבשלה רבעונית לאורך שלוש שנים נוספות (הבשלה של 1/12 מכמות האופציות שהוענקה בכל רבעון). בנוסף, תנאי הבשלת האופציות עשויים להתבסס על עמידה ביעדים או מדדים מסומים, עסקיים או אחרים. השותפות ו/או השותף הכללי יהיו רשאים לקבוע האצה של התגמול ההוני לנושא המשרה, במקרים של שינוי שליטה או כניסה לרשימת שימור של יחידות ההשתתפות ו/או סיום העסקה בנסיבות מסוימות, בכפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון השותף הכללי.

משך חיי התגמול ההוני לא יהיה גבוה מ-10 שנים ממועד הענקתו (כפוף להארכה אוטומטית במקרה בו תום תקופת התגמול ההוני נופלת בתקופה שנקבעה על ידי דירקטוריון השותף הכללי כתקופת חסימה בשל קיומו או פוטנציאל לקיומו של מידע פנים).

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו מוסמכים לקבוע (ובהתאמה לשנות מפעם לפעם) את תנאי התגמול ההוני, ובכלל זה (בין היתר) לקבוע את מסלול המס שייבחר עבור הניצע, הגבלות על מכירה ו/או

העברה של ניירות הערך נשוא התגמול ההוני ; לקבוע התאמות לתגמול ההוני בגין שינויים בהון, חלוקות, שינויים מבניים ו/או אירועים חריגים אחרים ; ובמקרה של הקצאה של אופציות ליחידות השתתפות בשותפות - קביעת סכומי ההשתתפות בהן יישא נושא המשרה (אם בכלל) בגין הקצאת האופציות, אפשרות למימוש התגמול ההוני באמצעות מנגנון המשקף הקצאה של שווי ההטבה בלבד (Cashless Exercise) וכן לבצע התאמות ככל שיידרשו עבור ניצעים זרים על מנת להבטיח את מתן ההטבה מכח האופציות המוענקות לניצעים אלה.

זכאות נושא משרה לתגמול הוני בעת סיום יחסי עבודה תהיה בהתאם לתנאי תוכניות התגמול ההוני שאומצו או יאומצו על ידי השותפות ו/או השותף הכללי.

הקצאות אופציות תהיה כפופה לאישור הבורסה, והכל בהתאם לתקנון הבורסה.

11. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

11.1. שיעור רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 70% מסך התגמול, וביחס ליו"ר הדירקטוריון, שיעור רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על 85% מסך התגמול.

11.2. יצוין, כי בחישוב היחסים כאמור לא הובא בחשבון בonus חד פעמי מיוחד או את תקרת ההטבה המקסימאלית הנובעת ממימוש תגמול הוני שמסולק במזומן.

12. פטור, שיפוי וביטוח

12.1. ביטוח אחריות

השותפות והשותף הכללי יהיו רשאים, בכל עת במהלך תקופת מדיניות התגמול, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה המכהנים כדירקטורים ונושאי משרה ו/או נושאי משרה שלבעלי השליטה יש בהם עניין אישי), כפי שיכנהו מעת לעת, הכוללת גם את נושאי המשרה והדירקטורים המכהנים בתאגיד בת של השותפות, ו/או כיסוי לשותף הכללי בגין אחריותו, להאריך ו/או לחדש פוליסת ביטוח קיימת (ככל שתהיה) ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה בתנאי שוק, לא תהיינה עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות השותפות, רכושה או התחייבויותיה ותהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול והדירקטוריון אישרו זאת :

12.1.1. גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על 10 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל – הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי ;

12.1.2. פוליסת הביטוח תורחב לכסות תביעות שתוגשנה כנגד השותפות ו/או השותף הכללי (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בהם) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך (entity coverage for securities claims) בקשר לניירות הערך הנסחרים בבורסה, ו/או כנגד השותף הכללי בגין תפקידו כשותף כללי (לרבות אפשרות לרכוש ביטוח מסוג run-off או ביטוח בקשר לאירוע או פעילות רלוונטיים), וייקבעו סדרי תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על-פי הפוליסה קודמת לזכות השותפות ו/או השותף הכללי ;

12.1.3. הפוליסה תכסה גם את אחריותם של בעלי השליטה וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בשותפות ו/או בשותף הכללי, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בשותפות ו/או בשותף הכללי, לפי העניין ;

12.1.4. פוליסה כאמור יכול שתיערך על-ידי השותפות עצמה ו/או על-ידי תאגידים קשורים לשותפות, המוחזקים על-ידי בעלי השליטה בשותף הכללי (במסגרת פוליסה קבוצתית), והכל בהתאם לאישורים הדרושים על-פי דין.

12.1.5. במקרה בו תמכור החברה את פעילותה (בחלקה או במלואה) ו/או במקרה של מיזוג של החברה, פיצול או כניסה לקומבינציה עסקית משמעותית אחרת, השותפות תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן : (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים ו-(ב) סכום הכיסוי הביטוחי לא יעלה על 10 מיליון דולר ארה"ב ויהיה לפחות בגבול האחריות של הפוליסה הקודמת.

12.2. שיפוי ופטור

הדירקטורים ונושאי המשרה עשויים להיות זכאים לקבל כתב התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות בנוסח הרחב ביותר האפשרי על פי דין.

13. גמול דירקטורים

כל הדירקטורים בשותף הכללי (אשר אינם מכהנים כנושאי משרה אחרים בשותף הכללי) עשויים לקבל גמול דירקטורים בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ועד להיקף המקסימלי המתאפשר על פי תקנות אלו.

14. מדיניות, פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

14.1. ועדת התגמול והדירקטוריון מופקדים על ניהול תכנית התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

14.2. נושאי המשרה יהיו רשאים, לפי שיקול דעתם, לוותר על רכיב כלשהו, באופן חד פעמי או לתקופה מסוימת, וזאת מבלי לגרוע בזכאותם ליתר תנאי הכהונה וההעסקה (ומבלי לגרוע מזכאות נושא המשרה לקבלת רכיב התגמול עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).

14.3. ככל שיהיה צורך בכך, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו מחדש את מדיניות התגמול.

14.4. הדירקטוריון וועדת התגמול רשאים להסתייע ביועצים חיצוניים, ככל שימצאו לנכון, לצורך גיבוש/עדכון מדיניות.

* * *

נספח ב' – הצהרת מפקח

הנדון: הצהרת כשירות של מועמד לכהונה כמפקח

בהתאם לסעיפים 65 ו-65כ לפקודת השותפויות [נוסח חדש], התשל"ה-1975 (להלן: "פקודת השותפויות") ולסעיף 224ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), אני הח"מ, שמעון אבנעים, ת.ז. 012307823, מרחוב נירים 1 תל אביב, המועמד לחידוש כהונה כמפקח בשותפות, מצהיר ומאשר בזאת כדלקמן:

1. הריני נותן הסכמתי לכהן כמפקח בשותפות.
2. מתקיימים בי כל התנאים הנדרשים בפקודת השותפויות ובחוק החברות למינוי כמפקח בשותפות וכי:
 - א. הנני יחיד תושב ישראל הכשיר להתמנות כמפקח.
 - ב. אינני קרוב של בעל השליטה בשותפות.
 - ג. אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שהנני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שהנני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לשותפות, לבעל השליטה בשותפות או לקרוב של בעל שליטה במועד המינוי, או לתאגיד אחר לרבות קשרים כאמור אשר אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים;
לענין סעיף 2 זה לעיל -
"זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור ולמעט כמפורט בתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006;
"תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה;
 - ד. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כמפקח ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כמפקח.
 - ה. אינני מכהן כדירקטור בחברה אשר דירקטור בשותפות מכהן כמפקח בה.
 - ו. אינני חבר הרשות ניירות ערך או עובד שלה ואינני חבר דירקטוריון בורסה בישראל או עובד שלה.
 - ז. אינני מחזיק בניירות ערך של השותפות.¹
 - ח. יש לי את הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של מפקח בחברה, בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
 - ט. לא הורשעתי בפסק דין חלוט באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52ג, 52ד, 53א ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968. לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים. לא הורשעתי בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כמפקח בשותפות ציבורית. אינני קטין, פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל.
 - י. לא הוטל עלי אמצעי אכיפה על ידי ועדת האכיפה המנהלית, כהגדרת מונחים אלו בחוק החברות, האוסר עלי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

¹ אם מחזיק - יש לפרט.

3. הנני מצהיר ומאשר כי מתקיימת בי אחת מין החלופות הבאות (אנא סמן את המתאימה):

- א. הנני יחיד תושב ישראל שהוא רואה חשבון או עורך דין המורשה לעסוק בעיסוק כאמור בישראל.
- ב. הנני שותפות רואי חשבון, חברת רואי חשבון, שותפות עורכי דין או חברת עורכי דין הרשומות בישראל (בסעיף זה – תאגיד) והיחיד המכהן מטעמי כשיר להתמנות כמפקח, והוא שותף, נושא משרה או עובד בתאגיד.
- ג. הנני יחיד תושב ישראל הכשיר להתמנות לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.
4. הריני מתחייב להודיע לחברה באם מי מהתנאים האמורים, בהצהרה זו לעיל, יחדל מלהתקיים, וזאת מיד לאחר שיוודע לי על כך והנני מודע לכך כי כהונתי כמפקח תפקע במועד מתן ההודעה כאמור.
5. לא ידוע לי כל פרט מהותי נוסף שיכול להשפיע על כהונתי כמפקח בחברה וכי אם היה ידוע לי פרט שכזה הייתי מציינ זאת בהצהרתי.
6. זהו שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי זה אמת.


חתימה

15.9.25
תאריך

אני הח"מ, עו"ד רננה לב, מאשרת כי מר שמעון אבנעים, שזיהה עצמו בפניי בתעודת זהות מספר 012307823, לאחר שהזהרתיו כי עליו להצהיר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל, וחתם עליה בפניי.

שם פרטי ושם משפחה : רננה לב
מספר ת.ז. : 316334622
מען : גולדפרב גרוס זליגמן ושות', מרכז עזריאלי קומה 40, דרך מנחם בגין 132, תל אביב
מספר רישיון : 85597
תאריך : 15.9.25

חתימות : **רננה לב, עו"ד**
Renana Lev, Adv.
מ.ר. 85597 L.N.
גרוס ושות'