דלתא גליל תעשיות בע"מ
("**החברה**")

תאריך: 24 בינואר 2017

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

הנדון: **<u>הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה אשר על סדר יומה אישור מדיניות תגמול לפי סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970</u>**

החברה מתכבדת להודיע על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("**האסיפה**"), שתתכנס ביום 1 במרץ 2017 בשעה 16:00 במשרדי החברה, רחוב האשל 45, קיסריה ("**משרדי החברה**"), שעל סדר יומה ההחלטות נשוא דוח זה.

1. **<u>על סדר יומה של האסיפה המיוחדת יובא הנושא המפורט להלן:</u>**

1.1. **<u>אישור תיקון למדיניות התגמול:</u>** אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיף 2 לדוח זה.

באסיפת בעלי מניות שהתקיימה ב-2.1.2017, לא אושר תיקון למדיניות התגמול של החברה[1]. בעקבות זאת, לאחר פגישות עם נציגי גופים מוסדיים שהם בעלי מניות בחברה, התקיימו דיונים נוספים של ועדת התגמול ושל דירקטוריון החברה באותם תיקונים והוחלט לשוב ולאשר את התיקונים למדיניות התגמול אשר הובאו לאישור בעלי המניות באסיפה מה-2.1.2017; ולהוסיף גם את שני התיקונים הבאים: 1. לבקשת אחד המוסדיים, הוספה (בסעיף 4.1) הבהרה שמדיניות תגמול זו של החברה אינה מאפשרת מתן תגמול הוני לדח"צים. 2. בסעיף 6.3.2 הוספו המילים "שייקבעו כאמור" (במקום המילה "מדידים") – הכל כמפורט בנוסח המתוקן המצורף לדוח זה כ**<u>נספח א'</u>**.

מלבד שני תיקונים אלה, המדיניות הרצופה לזימון זה כנספח א', זהה למדיניות שהובאה לאישור האסיפה ב-2.1.2017.

למען הסר ספק, אם יאושר התיקון המוצע למדיניות התגמול באסיפה הכללית, יראו את מועד האסיפה הכללית כמועד אישור מדיניות התגמול לפי ס' 267א(א) לחוק החברות, ומדיניות התגמול המתוקנת (בנוסח המתוקן המצורף לדוח זה כ**<u>נספח א'</u>**) תהא תקפה לשלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה.

[1] לפרטים ראו דיווח מיידי משלים על אסיפה מיום 28.12.2016 (אסמכתא: 2016-01-092949) ודיווח מיידי על תוצאות אסיפה מיום 2.1.2017 (אסמכתא: 2017-01-000970).

כמו כן יובהר, כי אם לא יאושר התיקון למדיניות התגמול, מדיניות התגמול הקיימת של החברה כפי שהיא נכון למועד זה, תמשיך לחול עד לתום שלוש השנים ממועד אישורה בעבר על ידי האסיפה הכללית[2].

נוסח החלטה מוצע: לאשר את התיקונים למדיניות התגמול כמפורט וכמסומן בנספח א' לדוח זה.

2. **פרטים בדבר אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה, כאמור בסעיף 1.1 לסדר היום:**

2.1. **תיאור תמציתי של התיקון ופרטים נוספים לגבי מדיניות התגמול**

2.1.1. התיקון למדיניות התגמול

להלן יובאו עיקרי התיקונים המוצעים למדיניות התגמול. יובהר כי עיקרי התיקונים מובאים באופן תמציתי והם אינם כוללים את כל השינויים המוצעים. הנוסח המלא של התיקונים הוא כמפורט ב**נספח א'** לדוח זה, עליו מסומנים התיקונים המבוקשים לעומת מדיניות התגמול הנוכחית. למען הסדר הטוב יובהר כי הנוסח המחייב של מדיניות התגמול (ככל שיאושר) הוא הנוסח המלא אשר מובא לאישור האסיפה ושמצורף כאמור כ**נספח א'** לדוח זה:

- מתן אפשרות לקבוע בהחלטה שתאושר על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון ואסיפת בעלי המניות של החברה, כי דירקטור (שאינו דירקטור חיצוני, דירקטור בלתי תלוי או דירקטור המכהן בוועדת התגמול של החברה) יהיה זכאי לתנאי כהונה גבוהים יותר מהסכומים הנובעים מתקנות הגמול (אך מוגבלים לתקרה שנתית של 200,000 דולר).
- עדכון תקרות השכר לחלק מנושאי המשרה, משכר חודשי של 80,000 ש"ח ברוטו לשכר חודשי של 90,000 ש"ח ברוטו; ומתן אפשרות למנכ"ל לאשר לנושא משרה הכפוף למנכ"ל אך אינו דירקטור או בעל שליטה, שינוי לא מהותי בתנאי ההעסקה – ובלבד שגם לאחר השינוי, יעמוד השכר ברף השכר המקסימלי לנושאי משרה.
- שינויים בהוראות לעניין מענק שנתי, תשלומו ודרך חישובו האפשרית.
- העלאת הרף המקסימלי לתגמול הוני מ-6 חודשי משכורת ל-9 חודשי משכורת בשנה.
- הבהרה שמדיניות התגמול חלה על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה המועסקים על ידי החברה (ולא על ידי חברות בנות).
- הבהרה שמדיניות התגמול אינה מאפשרת מתן תגמול הוני לדח"צים.

2.1.2. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת לגבי מנכ"ל ויו"ר

היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות לבין התגמולים ששולמו בפועל:

לגבי המנכ"ל – הסכם ההעסקה של המנכ"ל אושר ביום 20.1.2016 באסיפת בעלי המניות ברוב מיוחד, כמתחייב מהיותו בעל השליטה (לפרטים ראו דיווח מיידי מיום 20.1.2016

[2] מדיניות התגמול הנוכחית של החברה אושרה על ידי האסיפה ביום 20.1.2016. לפרטים ראו זימון אסיפה כללית מיום 16.12.2015 (אסמכתא: 2015-01-181197) וכן דיווח מיידי על תוצאות האסיפה הכללית מיום 20.1.2016 (אסמכתא: 2016-01-014929).

אסמכתא: 2016-01-014929). מדיניות התגמול מפנה להסכם ההעסקה האמור. בפועל, בשנת 2015 שולם למנכ"ל מלוא המענק שנקבע בהסכם ההעסקה.

לגבי היו"ר – כמו יתר הדירקטורים בחברה, תגמולו של יו"ר הדירקטוריון הוא בהתאם לתקרות הקבועות במדיניות התגמול. על אף שמדיניות התגמול קובעת אפשרות לתשלום שנתי נוסף של עד 240,000 ₪ ליו"ר מעבר לתפקידו כדירקטור, לא שולם ליו"ר כל תשלום נוסף.

2.1.3. <u>הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול</u>

לא קיימים הסכמי העסקה (בין אם ישירה ובין אם בדרך של מתן שירותים) בין החברה לבין נושאי המשרה בה, שהם בתוקף ואשר אינם בהתאם למדיניות התגמול.

2.2. **<u>בעל השליטה</u>**

בעל השליטה בחברה, הוא מר אייזק דבח, המחזיק ב-12,359,573 מניות של החברה, מתוכן 720,000 מניות מוחזקות על ידו ישירות והיתר מוחזקות באמצעות GMM Capital LLC, המהוות, נכון למועד דיווח מיידי זה, כ-48.78% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בנטרול המניות הרדומות שבהון החברה). על אף שהתיקונים המבוקשים במדיניות התגמול אינם נוגעים להעסקתו של בעל השליטה, מטעמי זהירות בלבד, תתייחס החברה למר דבח כבעל עניין אישי בעסקה האמורה ולא תראה אותו כמי שהצבעתו יכולה להימנות בקרב המצביעים שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל.

בנוסף, החברה לא תראה את קרן ההשקעות Sterling Macro, המנוהלת על ידי מר דבח, המחזיקה ב-1,338,881 מניות של החברה (המהוות כ-5.28% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה), כמי שהצבעתה יכולה להימנות בקרב המצביעים שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל.

בנוסף, החברה לא תראה את U/A/D TRUST, המוחזקת על ידי מר אייזק דבח ואשתו, גב' איווט דבח, המחזיקה ב-5,000 מניות של החברה (המהוות כ-0.2% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה), כמי שהצבעתה יכולה להימנות בקרב המצביעים שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל.

2.3. **<u>הדירקטורים בחברה שיש להם, למיטב ידיעת החברה, עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה</u>**

לכל הדירקטורים בחברה עניין אישי במדיניות התגמול מתוקף כך שמדיניות התגמול נוגעת, בין היתר, לתנאי כהונתם.

2.4. **<u>בעלי מניות שהחברה לא תראה בהם כמי שהצבעתם יכולה להימנות בקרב המצביעים שאינם בעלי עניין אישי בעסקה</u>**

החברה לא תראה בבעלי מניות המכהנים כנושאי משרה או כדירקטורים בחברה כמי שהצבעתם יכולה להימנות בקרב המצביעים שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה.

2.5. **<u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור התיקון למדיניות התגמול</u>**

2.5.1. החברה קבעה את מדיניות התגמול, בין היתר, בשים לב להוראות הדין. כמתחייב מהוראות חוק החברות, במסגרת קביעת מדיניות התגמול נשקלו כל אחד מהשיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, ניתנה התייחסות לכל אחד מהעניינים שחובה

להתייחס אליהם במדיניות התגמול, הקבועים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, ונקבעו הקביעות הנדרשות, בהתאם לחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות ביחס לכל אחד מסוגי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול, לפי העניין, כדלקמן.

2.5.2. בין היתר, מדיניות התגמול כוללת הוראות בנושאים הבאים, כנדרש לפי חלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות:

(א) לעניין רכיבים משתנים בתנאי הכהונה וההעסקה – ביסוס הרכיבים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה. כמו כן, נקבע במדיניות התגמול ביחס לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, כי יכול שחלק לא מהותי מהרכיבים כאמור, שהוא עד 3 משכורות חודשיות, יוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה. כמו כן, נקבע היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים, וכן נקבעה תקרה לשווי רכיבים משתנים במועד תשלומם, ולעניין רכיבים משתנים הוניים שאינם מסולקים במזומן – תקרה לשוויים במועד הענקתם.

(ב) תניה שלפיה נושא המשרה יחזיר לחברה, בתנאים שייקבעו במדיניות התגמול, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

(ג) תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה, תוך התייחסות לתמריצים ראויים בראייה ארוכת טווח.

(ד) תקרה למענקי הפרישה.

2.5.3. בנוסף, כוללת מדיניות התגמול התייחסות לעניינים הבאים, כנדרש לפי חלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות:

(א) השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

(ב) תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.

(ג) היחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה.

(ד) האפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון.

(ה) ביחס למענקי פרישה הקבועים במדיניות התגמול – תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

2.5.4. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית, בהתאם ובכפוף להוראות הדין.

2.5.5. לאחר בחינת השיקולים והנתונים המפורטים לעיל, הגיעו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה למסקנה, כי מדיניות התגמול (הכוללת את התיקונים המפורטים

ב**נספח א'** לדוח זה) היא נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, ומביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה כחברה גלובלית, את יעדי החברה, את מצבה הכספי ואת מבנה כוח האדם בה, ועל כן הם ממליצים לאסיפה הכללית לאשרה.

2.5.6. לא היו מתנגדים מקרב חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתיקון מדיניות התגמול.

2.6. **האישורים הנדרשים בקשר עם התיקונים המבוקשים למדיניות התגמול**

2.6.1. אישור ועדת התגמול, אשר נתקבל פה אחד בישיבתה ביום 24.1.2017.

2.6.2. אישור הדירקטוריון אשר נתקבל פה אחד בישיבתו ביום 24.1.2017.

2.6.3. אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות כמפורט בסעיף 3 להלן.

2.7. **שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה**

בישיבת ועדת התגמול שאישרה את התיקון למדיניות התגמול השתתפו הדירקטורים הבאים: שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני) וגדעון שטיאט.

בישיבת הדירקטוריון שאישרה את התיקון למדיניות התגמול השתתפו הדירקטורים הבאים: אייזק דבח, נעם לאוטמן, שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני), גדעון שטיאט, יצחק ויינשטוק, ישראל באום וציפורה כרמון.

3. כינוס אסיפה כללית מיוחדת

3.1. החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות החברה לאישור ההחלטות שעל סדר היום המפורטות בסעיף 1 לעיל. האסיפה תתכנס ביום 1 במרץ 2017 בשעה 16:00 במשרדי החברה, רחוב האשל 45, קיסריה.

3.2. **הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום**

3.2.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, הוא רוב רגיל של קולות המצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן א' לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטות, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה – לא יצביע באסיפה וקולו לא יימנה. יצוין כי חובת ההודעה על קיומו או על היעדרו של עניין אישי כאמור לעיל, חלה גם על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה באמצעות כתב הצבעה (לרבות הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), כמפורט בכתב ההצבעה, כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה.

הוראה זו תחול גם על שלוח או על מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

3.3. **<u>המועד הקובע לצורך השתתפות והצבעה באסיפה</u>**

3.3.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית המיוחדת, כאמור בסעיף 182(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005, הוא יום 31 בינואר 2017, בתום יום המסחר ("**המועד הקובע**").

3.3.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("**תקנות הוכחת בעלות**"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומה במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

3.3.3. בעל מניות רשאי למנות מיופה כוח שיוכל להשתתף ולהצביע מטעמו באסיפה בהתאם לאמור בתקנון החברה. כתבי ייפויי הכוח יופקדו במשרדי החברה 24 שעות לפחות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית. במקרה של הפקדה כראוי לפני אסיפה, אין צורך בהפקדה נוספת לפני אסיפה נדחית.

3.4. **<u>מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית</u>**

3.4.1. בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם לפחות שליש (1/3) מזכויות ההצבעה (כולל נוכחות באמצעות שלוח, באמצעות כתב ההצבעה או הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

3.4.2. לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, קרי ליום 8 במרץ 2017 בשעה 16:00 מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("**האסיפה הנדחית**"). לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הנדחית עד לחצי שעה לאחר מועד כינוס האסיפה הנדחית, יהוו שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוחו והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרה אחוזים (10%) מזכויות ההצבעה בחברה, מניין חוקי.

3.5. **<u>הצבעה באמצעות כתב הצבעה</u>**

3.5.1. בנושא המפורט בדוח זה לעיל, רשאים בעלי המניות בחברה להצביע באמצעות כתב הצבעה.

3.5.2. בהצבעה בכתב יציין בעל המניות על גבי החלק השני של כתב ההצבעה האמור 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 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

3.5.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, היא http://www.magna.isa.gov.il, כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) הנה http://maya.tase.co.il ("**אתרי ההפצה**"). ההצבעה באמצעות כתבי ההצבעה תיעשה על

גבי החלק השני של כל כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

3.5.4. חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק מניות באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין בקבלת קישורית או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

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

3.5.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה. נכון למועד דוח זה, כמות המניות המהווה חמישה אחוזים כאמור היא 1,266,859 ו-581,687 מניות רגילות של החברה, בהתאמה.

3.6. **<u>הצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית</u>**

3.6.1. בעלי מניות רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה בכתב ("**מערכת ההצבעה האלקטרונית**").

3.6.2. חבר בורסה ישלח לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור.

3.6.3. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44יא4(א)(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 יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

3.6.4. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("**אישור מסירת הרשימה**"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

3.7. **<u>הודעות עמדה</u>**

3.7.1. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על ידי בעלי המניות לחברה הוא עד 10 ימים לפני מועד האסיפה. בעל מניות רשאי לפנות לחברה ולקבל ממנה, בלא תמורה, את הודעות העמדה שהגיעו אליה. החברה 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.

3.7.2. 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, כאמור בתקנה 4(ג)(2) לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, לחבר הבורסה כי הוא אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור, או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד; הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין לקבל את כתבי ההצבעה תמורת דמי משלוח, ישלח חבר הבורסה גם את הודעות העמדה תמורת דמי משלוח בלבד.

3.7.3. החברה תשלח לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות נוסח של כל הודעת עמדה, לא יאוחר מיום עסקים אחד שלאחר קבלתו; הודעת עמדה הכוללת את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, תישלח לבעלי מניות כאמור, ביום המצאתה לרשות ניירות ערך ולבורסה.

3.8. **<u>המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום</u>**

היה ולאחר פרסום זימון זה יבקש בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, יתכן שהנושא יתווסף לסדר היום, ובמקרה זה ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה בדיווחי החברה שבאתר ההפצה ובאתר הבורסה. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה כאמור הוא עד שבעה (7) ימים לאחר מועד זימון האסיפה.

3.9. **<u>סמכות הרשות לניירות ערך</u>**

בהתאם לתקנה 10 לתקנות מוסמכת רשות ניירות ערך ("**הרשות**") או עובד שהיא הסמיכה להורות לחברה, תוך 21 יום ממועד הגשת דוח מיידי זה, לתת הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בקשר לפרט מן הפרטים המובאים בדוח המיידי, תוך מועד שיקבעו וכן רשאים הם להורות לחברה על תיקון הדוח המיידי לפי ההסבר, הפירוט, הידיעות והמסמכים כאמור, תוך מועד שיקבעו. ניתנה הוראה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח העסקה. החברה תודיע על כינוס אסיפה כללית חדשה בדוח.

3.10. **נציג החברה לעניין טיפול בדוח המיידי**

עוה"ד שמואל חמו, ורד אורן וניצן פלדמן ממשרד פישר בכר חן וול אוריון ושות', רחוב דניאל פריש 3, תל אביב-יפו 6473104. טלפון: 03-6941348, פקס: 03-6091116.

4. **עיון במסמכים**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות, לאחר תיאום מראש בטלפון: 076-8177009 וזאת עד למועד כינוס האסיפה.

בכבוד רב,

מיקי לקסר, VP Finance ומזכיר החברה
דלתא גליל תעשיות בע"מ

נספח א' – מדיניות תגמול

דלתא גליל תעשיות בע"מ

ח.צ. 52-002560-2

מדיניות תגמול לנושאי משרה

1. רקע כללי

1.1. דלתא גליל תעשיות בע"מ (להלן: "**החברה**") היא חברה ציבורית גלובלית, העוסקת בעיצוב, פיתוח, ייצור, שיווק ומכירה של מוצרי הלבשה תחתונה, גרביים, הלבשת ילדים, ~~ו~~הלבשת פנאי, הלבשת אקטיבוור ומוצרים בקטגורית הג'ינס והלבשה עליונה לנשים~~ספורט~~. נכון למועד אישור תכנית תגמול זו, החברה מעצבת ומפתחת את מוצריה בעיקר בישראל, בגרמניה ~~ו~~בארה"ב ובשוויץ, בעוד שייצור המוצרים נעשה בקבלנות משנה ובמפעליה של החברה במזרח התיכון, ב~~מזרח~~אירופה, במרכז אמריקה ובמזרח הרחוק. השיווק והמכירות של המוצרים נעשים, בעיקר, בארה"ב ~~(כ-59%)~~, במערב אירופה ~~(כ-28%)~~ ובישראל ~~(כ-11%)~~.

1.2. מדיניות תגמול, כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "**החוק**"), היא מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה.

1.3. נושאי המשרה, כהגדרתם בחוק, הם המנהל הכללי, מנהל העסקים הראשי, המשנה למנהל הכללי, סגן המנהל הכללי, כל ממלא תפקיד כאמור אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.

1.4. הגורמים העיקריים בקביעת מדיניות התגמול:

1.4.1. ועדת התגמול – ממליצה לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי משרה, על הארכת תוקפה של מדיניות תגמול ועל עדכונה (ככל שזה נדרש), מחליטה להמליץ או לאשר, לפי העניין ובכפוף להוראות מדיניות תגמול זו, תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ורשאית להחליט לפטור עסקה מהצורך באישור אסיפה כללית, בכפוף להוראות הדין.

1.4.2. הדירקטוריון – מאשר את מדיניות התגמול, בוחן אותה מעת לעת ואחראי לעדכנה במידת הצורך.

1.4.3. האסיפה הכללית – מאשרת את מדיניות התגמול, בהתאם להוראות החוק.

1.5. כנדרש על פי החוק, מדיניות התגמול גובשה על ידי ועדת התגמול של החברה, אושרה והומלצה על ידה לדירקטוריון החברה, ודירקטוריון החברה אישר את מדיניות התגמול.

1.6. על אף שמדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר, היא מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

2. מטרות מדיניות התגמול

2.1. החברה מקנה חשיבות גבוהה לאיכות הגורם האנושי של הדרג הניהולי ושל נושאי המשרה בחברה. לפיכך, השקיעה החברה מחשבה רבה בבניית מדיניות תגמול נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות, בין השאר, ביעדי החברה, במדיניות ניהול הסיכונים שלה, ובפיזור הגיאוגרפי של פעילותה (הן בצד הייצור והן בצד המכירות) זאת כדי ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך.

2.2. בעת קביעת מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה, נלקחה בחשבון גם העובדה שנושאי משרה אלה נדרשים להתמודד עם האתגרים הנובעים מכך ~~שכ-89% מ~~שמרבית מכירות החברה נעשות מחוץ לישראל; וגם שהחלק העיקרי של פעילותה העסקית מתבצע ומנוהל מחוץ לישראל (בעיקר, בארה"ב ובמערב אירופה). כמו כן, ניתנה הדעת גם לאסטרטגיית הצמיחה של החברה, הכוללת, בין היתר, איתור וביצוע רכישות של מותגים בינלאומיים, בעיקר בארה"ב ובמערב אירופה. בנוסף, נלקחה בחשבון העובדה שהתגמול שעל החברה להעניק לנושאי המשרה בה, להיות תחרותי יחסית לתגמול שמשלמות מתחרותיה בזירה הבינלאומית, בדגש על המתחרים מארה"ב וממערב אירופה.

2.3. בבסיס קביעת מדיניות התגמול עומדות מספר מטרות עיקריות:

2.3.1. קביעת תגמול אשר יש בו כדי לקדם את מטרות החברה, את תכנית העבודה שלה ואת מדיניותה בראייה ארוכת טווח, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, ברווחיותה ובאופי פעילותה.

2.3.2. הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, תוך חיזוק הלימת האינטרסים של נושאי המשרה עם האינטרסים של בעלי המניות בחברה.

2.3.3. העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה, לשם קידום עסקיה של החברה לטווח ארוך, תוך ניהול סיכונים מבוקר ומושכל.

2.3.4. שימור נושאי משרה איכותיים בחברה לטווח ארוך, והבטחת היכולת לגייס בעתיד נושאי משרה בעלי האיכויות הנדרשות להוביל את החברה.

2.3.5. הגדרת מסגרת כללית אחידה לקביעת תכנית תגמול אישית לכל נושא משרה, תוך יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, קצרי טווח מול ארוכי טווח ותגמול במזומן למול תגמול הוני ותנאים נלווים.

2.4. בעת קביעת מדיניות תגמול זו, ניתנה הדעת גם ליחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות ה[1]שכר של שאר עובדי החברה, ובפרט ליחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור ולהשפעת פערים אלו על יחסי העבודה בחברה. נכון למועד קביעת מדיניות תגמול זו, היחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות השכר הממוצע בחברה הוא 1 ל-13 (בישראל) ו-1 ל-30 (בארה"ב), והיחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות השכר החציוני בחברה הוא 1 ל-17 (בישראל) ו-1 ל-59 (בארה"ב). בעת בחינה של תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה חדשים (או בעת שינוי של תנאי ההעסקה של נושאי המשרה המכהנים), יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחסים האמורים ויציינו – אם היחסים יעלו על היחסים המרביים שנקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בעת אישור המדיניות[2] – האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב במאפייני החברה והאם יש בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה.

3. עיקרי מדיניות התגמול

3.1. רכיבי התגמול

התגמול הכולל של נושאי המשרה בנוי מהמרכיבים הבאים (כולם או חלקם), כך שכל מרכיב מתגמל את העובד עבור מרכיב שונה של תרומתו לחברה:

3.1.1. רכיב קבוע –

3.1.1.1. שכר בסיס קבוע – נועד לתגמל את העובד עבור הזמן שהוא משקיע בביצוע תפקידו השוטף. שכר הבסיס הקבוע מביא לידי ביטוי, מחד גיסא, את יכולותיו וכישוריו של נושא המשרה (דוגמת: ניסיונו המקצועי, הידע שהוא מביא לתפקידו, תחומי מומחיות ספציפיים, השכלתו ועוד); ומאידך גיסא, את הדרישות, תחומי האחריות והיקף הסמכות הכרוכים בתפקידו של נושא המשרה.

3.1.1.2. תנאים נלווים – חלק מתנאים אלו מוגדר בדין (כגון, בישראל: הפרשות לפיצויים והסדר פנסיוני, ביטוח אובדן כושר עבודה, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה, וכד'), חלקם נובעים מהמקובל בשוק העבודה (כגון: הפרשות לקרן השתלמות) וחלקם נועדו להשלים את השכר הקבוע ולהעניק לנושאי המשרה תנאים נוספים כמפורט במדיניות זו (לרבות: הוצאות נסיעה, אש"ל וחבילת תקשורת).

3.1.2. תגמול משתנה – בין כמענק כספי ובין כתגמול הוני.

3.1.2.1. תגמול זה נועד לתגמל את העובד עבור הישגיו ועבור תרומתו להשגת יעדי החברה במהלך תקופה מסוימת והוא מסייע ביצירת מוטיבציה ובשימור בעלי תפקיד נבחרים בחברה.

3.1.2.2. ככל שמדובר בתגמול הוני, יש בו גם כדי לחזק את האינטרסים המשותפים של נושא המשרה עם בעלי המניות, באופן הכורך את עליית ערך המניות של החברה לאורך זמן, עם התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה.

3.2. מדיניות החברה היא שרצוי שהתגמול הכולל לנושא המשרה יושפע, ככל הניתן, מתוצאותיה העסקיות ומתרומתו האישית של נושא המשרה להשגת תוצאות אלו. ככל שתפקידו של נושא המשרה הוא בכיר יותר, גדלה השפעתו על התוצאות העסקיות של החברה. בהתאם, לדעת החברה, יהיה זה נכון שהתוצאות העסקיות של החברה ישפיעו יותר על התגמול של אותו נושא משרה ושמשקלם של מרכיבי התגמול המשתנה מסך חבילת התגמול, יהיה גדול יותר. בכל מקרה, שווי התגמול המשתנה של נושא המשרה במועד ההענקה לא יעלה על 70% מכלל תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה.

---

[1] ככל שהדבר נוגע לחברה, אין רלוונטיות להשוואה ל"עובדי קבלן המועסקים על ידה" כמשמעות מונח זה בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק, כי מספרם של אלה ה-נו זניח ביחס לכלל עובדי החברה. מאחר שנכון למועד אישור מדיניות זו, לחברה נושאי משרה רלוונטיים בחו"ל, בארה"ב בלבד, ההשוואה של תנאיהם נעשתה לשכר הממוצע והחציוני של עובדי החברה בארה"ב, אשר בגינו משולמים דמי ביטוח לאומי בארה"ב (Social Security). על אף שחלק משכרו (16%) של מר אייזק דבח משולם בישראל – חושב מלוא שכרו כשכר של נושא משרה בארה"ב.

[2] בעת קביעת מדיניות תגמול זו, בחנו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס שבין העלות הכוללת המירבית של תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה (על פי הטבלה שבסעיף 6.1.2 למדיניות זו) לעלות השכר של שאר עובדי החברה, וקבעו כי יחסים של עד 1 ל-26 לעלות השכר הממוצע של עובדי החברה בישראל ועד 1 ל-35 לעלות השכר החציוני של עובדי החברה בישראל ויחסים של עד 1 ל-30 לעלות השכר הממוצע של עובדי החברה בארה"ב ועד 1 ל-59 לעלות השכר החציוני של עובדי החברה בארה"ב, הם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה וכי אין ביחסים אלה כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה. גם כאן, על אף שחלק משכרו (16%) של מר אייזק דבח משולם בישראל – חושב מלוא שכרו כשכר של נושא משרה בארה"ב.

3.3. על מנת להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות, יוצגו לאורגאנים של החברה, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה בחברה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של אותו נושא משרה.

4. גמול דירקטורים

~~4.1. בוטל.~~

4.1~~4.2~~. תנאי כהונתם של כל הדירקטורים בחברה (חיצוניים ואחרים) יקבעו על-פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"), ויכללו גמול שנתי, גמול בעד השתתפות בישיבות הדירקטוריון ו/או בוועדותיו, וכל הטבה אחרת (לרבות החזר הוצאות) שניתן לתת לדירקטורים על פי הדין. על אף האמור מובהר, שמדיניות זו אינה מאפשרת מתן תגמול הוני לדירקטורים החיצוניים בחברה.

4.1.1~~4.2.1~~. הגמול השנתי וגמול ההשתתפות לא יעלו על הסכומים המרביים הקבועים בתקנות הגמול, בהתאם לדרגת החברה. ביחס לדירקטור חיצוני מומחה העומד בתנאים הקבועים בתקנות הגמול, יחולו סכומים מרביים גבוהים יותר, הכול כקבוע בתקנות הגמול.

4.1.2~~4.2.2~~. עבור השתתפות בישיבות של הדירקטוריון ו/או ועדות הדירקטוריון באמצעות אמצעי תקשורת (שיחת ועידה, ועידת וידאו וכד') ועבור השתתפות בהחלטות של הדירקטוריון ללא התכנסות בפועל, ישולם לדירקטורים סכום חלקי, בהתאם לקבוע בתקנות הגמול.

4.2~~4.3~~. על אף האמור בסעיף 4.1~~4.2~~ לעיל, דירקטור המועסק על ידי החברה במשרה מלאה, בנוסף על היותו דירקטור – לא יהיה זכאי לגמול דירקטורים, ותנאי העסקתו יהיו על פי הסכם ההעסקה בינו לבין החברה (אשר יאושר על פי הדין, לרבות על ידי האסיפה הכללית של החברה). בהעדר החלטה אחרת של אסיפת בעלי המניות של החברה, גם אותו הסכם יהיה כפוף להוראות מדיניות תגמול זו.

4.3. החברה תהא רשאית לקבוע – בכפוף לקבלת האישורים על פי דין – כי יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתשלום נוסף מעבר לגמול המשולם לו כדירקטור, כאשר התשלום הנוסף לא יעלה על 240,000 ש"ח לשנה.

4.4. למרות האמור בסעיף 4 זה, החברה רשאית לקבוע – בהחלטה שתאושר על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון ובעלי המניות של החברה – כי דירקטור (שאינו דח"צ, דירקטור בלתי תלוי או דירקטור המכהן בוועדת התגמול של החברה) יהיה זכאי לתנאי כהונה גבוהים יותר מהסכומים הנובעים מתקנות הגמול, אשר ערכם הכולל לא יעלה על 200,000 דולר לכל שנת כהונה.

~~4.5. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, חלק מהדירקטורים בחברה מחזיקים באופציות ו/או זכאים לקבלת אופציות במנות שיבשילו בעתיד. זכויות אלה הוענקו להם לאחר אישורן כדין על ידי מוסדות החברה, לרבות באסיפת/ות בעלי המניות.~~

5. תנאי העסקה - מנכ"ל

5.1. מנכ"ל החברה הוא מר אייזק דבח, אשר הינו גם בעל השליטה בחברה. תנאי ההעסקה של מר דבח אושרו ~~על ידי ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה~~, לתקופה של שלוש שנים החל מ-1.1.2016.

5.2. תנאים אלה מפורטים בדיווח מיידי אודות זימון אסיפה כללית מיום 16.12.2015 (אסמכתא: 2015-01-181197).

5.3. אם מסיבה כלשהי, תידרש החברה להתקשר עם מנכ"ל אחר בתקופה שמדיניות תגמול זו תהיה בתוקף, הרי שתנאי ההעסקה שיוצעו למועמד לתפקיד המנכ"ל לא יטילו על החברה עלות כוללת גבוהה יותר מהעלות החלה עליה בשל תנאי ההעסקה שאושרו למר דבח. במקרה כזה, הסכם ההעסקה של המנכ"ל החדש ייערך, ככל הניתן, בהתאמה לעקרונות הקבועים במדיניות זו. זכויותיו של המנכ"ל לשכר ולמענקים יהיו בהתאמה, ככל שניתן, לשכר ולמענקים הקבועים בהסכם ההעסקה הנוכחי עם מר דבח, כאשר ניתן, במקרה כזה, להעניק לו גמול הוני חלף המענק הרב-שנתי (כולו או חלקו) לו זכאי מר דבח על פי הסכם ההעסקה הנוכחי.

6. נושאי משרה אחרים – רכיבי התגמול

רכיב קבוע

6.1. רכיב שכר

6.1.1. שכר נושא משרה הוא רכיב קבוע, אשר ייקבע במהלך המשא ומתן לקליטתו של נושא המשרה לתפקיד בחברה (או בכל עת בה יידרש עדכון ברכיב זה). בעת קביעת השכר, יינתן ביטוי ליכולותיו וכישוריו של נושא המשרה (דוגמת: ניסיונו המקצועי, הידע שהוא מביא לתפקידו, תחומי מומחיות ספציפיים, השכלתו ועוד) ולדרישות, תחומי האחריות והיקף הסמכות הכרוכים בתפקידו.

6.1.2. שכר נושא המשרה (ברוטו) לחודש (ללא תנאים סוציאליים או נלווים), לא יעלה על הסכומים המפורטים להלן:

	דרג	שכר מקסימלי
ישראל	סמנכ"ל בכיר (CFO, COO, CMO) או מנכ"ל תחום פעילות	120,000 ש"ח
	נושא משרה אחר	~~80~~90,000 ש"ח
חו"ל	מנכ"ל חברה בת/ מנהל תחום פעילות/ מנהל פעילות ייחודית[3]	80,000 דולר
	מנהל אחר הכפוף למנכ"ל החברה	50,000 דולר

6.1.3. בכפוף להוראות כל דין, שכר נושאי משרה בחברה יאושר על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, בהתחשב, ככל שהדבר רלוונטי, בהסכמי ההעסקה הקודמים שנחתמו עמו. למרות האמור, שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה ~~שאינו דירקטור (ושאינו בעל שליטה), יאושר על ידי ועדת התגמול בלבד, אם הועדה תאשר שמדובר בשינוי לא מהותי לעומת העסקה הקיימת. בעת הדיון בשכר נושא המשרה, יוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במידה והדבר רלוונטי, הסכמי ההעסקה הקודמים שנחתמו עימו~~ שהוא כפוף למנכ"ל אך אינו דירקטור או בעל שליטה (העלאת שכר ריאלית של עד 5% בשנה קלנדרית), יהא טעון רק אישור המנכ"ל; ובלבד שתנאי הכהונה לאחר השינוי יעמדו בהוראות מדיניות זו, לרבות הוראות סעיף 6.1.2 לעיל.

6.1.4. חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "**חוק שעות עבודה ומנוחה**") לא יחול על נושאי המשרה, שכן הם "עובדים בתפקידי הנהלה", כהגדרתם בחוק שעות עבודה ומנוחה, ועל כן, נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים לתגמול עבור שעות נוספות או עבור עבודה בזמן המנוחה השבועית שלהם.

6.1.5. השכר החודשי (ויתר התנאים הכספיים) יכול שייקבעו בש"ח, בדולר ארה"ב או בכל מטבע אחר הרלוונטי למקום פעילותו של נושא המשרה. אם השכר החודשי של מי מנושאי המשרה ייקבע בש"ח, יעודכן השכר החודשי בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה, אך לא יותר מעליית מדד המחירים לצרכן בתקופה הרלוונטית.

~~6.1.6. בכל שנה, תוכל ועדת התגמול, אך לא תהיה חייבת, לדון בגובה רכיב השכר של כל אחד מנושאי המשרה בחברה, ולהמליץ לדירקטוריון, אם תמצא זאת לנכון, לאשר העלאה של רכיב השכר לאותו נושא משרה. אם מדובר בנושא משרה שאינו דירקטור או בעל שליטה, רשאי הדירקטוריון לקבל את המלצת ועדת התגמול ולהעלות את שכרו, בשיעור שלא יעלה על 5%, ולהעלאה כזו לא ידרש אישור האסיפה הכללית, מעבר לאישור ולהסמכה הניתנים בעת אישור מדיניות תגמול זו. למען הזהירות מובהר, שגם לאחר העלאה זו לא ניתן לסטות מהסכומים הקבועים בסעיף 6.1.2 לעיל.~~

6.2. **תנאים נלווים** – כמפורט בסעיף 6.2 להלן.

תגמול משתנה

~~6.2.~~6.3. **מענק ~~כספי~~ שנתי**

~~6.2.1.~~6.3.1. נושא משרה ~~יהיה~~עשוי להיות זכאי למענק שנתי, בהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה עימו ובהתאם לאמור במדיניות תגמול זו. ביצועי נושא המשרה ייבחנו בראייה ארוכת טווח לאור התוצאות בשנה קלנדרית אחת לפחות.

6.3.2. המענק השנתי יותנה בעמידה ביעדים מדידים ו/או לא מדידים שייקבעו על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול. יובהר, כי בהתאם להוראות הדין, החובה לבסס את המענק השנתי על ~~פי~~יעדים שייקבעו כאמור, לא תחול על נושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

~~6.2.2.~~6.3.3. קבעה החברה כי תכנית המענקים של נושא משרה תבוסס על עמידה ביעדים מדידים, יבוסס המענק על תכנית מענקים ~~Payment For Performance ("PFP")~~, שתאושר על ידי הדירקטוריון ~~לא יאוחר מה-28 לפברואר של השנה הקלנדרית הרלוונטית~~, ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית – מעבר לאישור וההסמכה הניתנים בעת אישור מדיניות זו, למעט אם הדין קובע במפורש אחרת.

תכנית מענקים כאמור, ככל שתיקבע, תכלול את פירוט המרכיבים לקביעת גובה המענק ומשקלו היחסי של כל מרכיב כאמור, לכל נושא משרה. המרכיבים יהיו, אחד או יותר מאלה,

[3] ~~המדובר בנושא משרה האחראי על פעילות ייחודית בארצות הברית (שאינה עולה כדי "תחום פעילות"), שחשיבות השארתו בתפקידו מעדיפה, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, להעניק לו שכר כאמור, בהתחשב, הן בתפקידו ואחריותו, הן בתועלתו לחברה והן בעובדה שתנאי העסקתו מבוססים על הסכמים שהיה קשור בהם עם חברה אחרת שנרכשה על ידי החברה.~~

כאשר הם יחושבו על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה או התוצאות של תחום פעילות או של החטיבה (Division) הרלוונטי/ת לאותו נושא משרה[4] – הכל כמפורט להלן:

~~6.2.2.1~~ 6.3.3.1. יעד/ים פיננסי/ים לכלל החברה – מרכיב זה יכלול, אם יהיה רלוונטי לנושא המשרה, לפחות מדד פיננסי כמותי אחד שיחושב על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה (דוגמת: רווח גולמי, EBITDA, רווח תפעולי (EBIT), רווח נקי וכד'). משקלו של מרכיב זה לא יפחת מ-~~20~~10%.

~~6.2.2.2~~ 6.3.3.2. יעד/ים פיננסי/ים לתחום פעילות או לחטיבה הרלוונטית – מרכיב זה, אם יהיה רלוונטי לנושא המשרה, יכלול לפחות מדד פיננסי כמותי אחד (דוגמת: הכנסות, רווח גולמי, EBITDA, רווח תפעולי (EBIT), רווח נקי וכד') שיחושב על פי התוצאות של תחום הפעילות או של החטיבה הרלוונטית. משקלו של מרכיב זה לא יפחת מ-~~50~~30%.

~~6.2.2.3~~ 6.3.3.3. יעד/ים אישי/ים – מרכיב זה יכלול, אם יהיה רלוונטי לנושא המשרה, ~~לכל היותר חמישה~~ יעד/ים מדיד/ים של החברה או של התוצאות של תחום הפעילות הרלוונטי ו/או החטיבה הרלוונטית, המושפע/ים מפעילותו של נושא המשרה. משקלו של מרכיב זה לא יפחת מ-5%.

~~6.2.2.4~~ 6.3.3.4. הערכת מנהל – מרכיב זה, אם יהיה רלוונטי לנושא המשרה, יהיה נתון לקביעת מנכ"ל החברה, על פי הערכתו את פעילות נושא המשרה ותרומתו של נושא המשרה לחברה; ובלבד ~~שמשקלו~~ שסכומו של ~~ה~~מרכיב זה לא יעלה על ~~10%~~. ~~סך~~ השווה לשלוש משכורות חודשיות.

~~6.2.3~~ 6.3.4. אופן חישוב הזכאות למענק:

~~6.2.3.1~~ 6.3.4.1. עמידה בכל היעדים שהוצבו לנושא המשרה (קרי, עמידה ב-100% מהיעדים), תזכה אותו במלוא המענק השנתי, כפי שייקבע, אחת לשנה, בתכנית המענקים של החברה. המענק השנתי ~~ייקבע במכפלה של מספר משכורות חודשיות של נושא המשרה והוא~~ לא יעלה על 12 משכורות חודשיות (ברוטו) לכל נושא משרה.

~~6.2.3.2~~ 6.3.4.2. זכאותו של נושא המשרה לאותו חלק מהמענק השנתי המיוחס לכל מרכיב ומרכיב, תיקבע על ידי הנהלת החברה (ובמקרה של מענק למנכ"ל – על ידי ועדת התגמול), על פי מידת העמידה ביעדים שייקבעו לו ~~ביחס לאותו מרכיב יחסית ליעדים שאושרו על ידי הדירקטוריון בתקציב החברה או יחסית ליעדים גבוהים יותר, באופן ליניארי~~. עמידה בחלק מהיעדים שייקבעו לנושא המשרה כאמור, תזכה אותו רק בחלק יחסי מאותו חלק מהמענק השנתי המיוחס לאותו מרכיב – הכל על פי התנאים שייקבעו בתכנית המענקים לאותה שנה. עמידה ביעדים בשיעור גבוה יותר מהיעדים שייקבעו לאותו נושא משרה, יכול שתזכה אותו בהגדלת המענק המגיע לו, עד לשיעור מקסימלי שייקבע מראש בתוכנית המענקים, אך בכל מקרה, לא יותר מהתקרה הקבועה בסעיף ~~6.2.4.1~~ 6.3.4.1 לעיל.

~~6.2.3.3~~ 6.3.4.3. בתכנית המענקים ~~ייקבע גם ניתן יהיה לקבוע~~ שיעור מזערי ליעד הפיננסי (לכלל החברה ו/או לתחום פעילות ו/או לחטיבה הרלוונטית) ~~(בדרך כלל, אם לא ייקבע אחרת לשנה ספציפית – 70% בכל יעד)~~, אשר תוצאות בפועל הנמוכות מאותו יעד, לא תזכינה את נושא המשרה במענק כלשהו ביחס לאותו יעד.

6.3.5. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול ומנכ"ל החברה, יהיה רשאי, על פי שיקול דעתו, להגדיל את המענק השנתי של נושא משרה מסוים בשיעור שלא יעלה על 10%, ובמקרים המתאימים, להקטין את המענק השנתי של נושא משרה מסוים בשיעור שלא יעלה על 30%, תוך התחשבות, בין היתר, בנתונים הבאים ובלבד שסכום המענק השנתי, לא יעלה על התקרה הרלוונטית לאותו נושא משרה כאמור בסעיף 6.3.4.1 לעיל גם לאחר העלאה זו:

6.3.5.1. מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריות הספציפית;

6.3.5.2. איכות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים;

6.3.5.3. תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים ומנהיגות.

~~6.2.4~~ 6.3.6. תכנית המענקים תוכל לכלול הוראות נוספות, לפיהן יעוכב בכל שנה חלק מהמענק השנתי המגיע לנושא המשרה (עד 30% מהמענק השנתי בכל שנה) (להלן: "**המענק הרב-שנתי**"), והזכאות ~~לחלקים אלה לא תיבחן לאור היעדים השנתיים שנקבעו לנושא המשרה. במקום זאת, יינתנה התשלום בגין אותם חלקים שעוכבו כאמור~~, למענק הרב-שנתי תותנה בהשגת יעד/ים מדיד/ים ארוך/כי-טווח בתקופה של ~~שנתיים או שלוש~~מספר שנים קלנדריות (להלן: "**תקופת**

[4] תוצאות החברה יהיו על פי הדו"חות הכספיים המבוקרים של החברה. בחישוב הזכאות למענק השנתי לא יובאו בחשבון אירועים בעלי אופי חד פעמי ושערוכים, כגון: הוצאות ארגון מחדש, הוצאות עסקה בגין רכישת פעילות ורווח הזדמנותי; וינוטרלו זכויות מיעוט (ככל שיהיו כאלה).

המדידה הרב-שנתית") על פי הכללים שייקבעו בתכנית המענקים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית, על פי העקרונות שלהלן:

~~6.2.4.1~~ 6.3.6.1. כאמור, המענק הרב-שנתי יהא מבוסס על אות/ם חלק/ים מהמענק השנתי שעוכב/ו במהלך תקופת המדידה הרב-שנתית. עם זאת, על מנת לתמרץ את נושא המשרה להשיג את אותו/ם יעד/ים שנתי/יים ארוך/כי-טווח, תכלול תכנית המענקים גם אפשרות להגדלה של אותו ~~חלק מהמענק השנתי שעוכב תשלומו~~ מענק רב-שנתי, בהתאם לעמידה ביעד/ים ארוך/כי-הטווח, עד לתקרה מקסימלית של פי 2.1 מהסכומים שעוכבו; ובלבד שסכום המענק המיוחס לאותה שנה (המענק השנתי והחלק היחסי של המענק הרב-שנתי) לא יעלה על התקרה הרלוונטית לאותו נושא משרה כאמור בסעיף ~~6.2.4.1~~ 6.3.4.1 לעיל.

~~6.2.4.2~~ 6.3.6.2. בנוסף, ~~ייקבע~~ ניתן יהיה לקבוע גם רף תחתון ליעד הרב-שנתי ~~(בדרך כלל, אם לא ייקבע אחרת – 70% ממנו)~~ שמתחת אליו, יופחתו הסכומים המעוכבים שיגיעו לנושא המשרה בתום אותה תקופת מדידה רב-שנתית ולא ישולמו לנושא המשרה.

~~6.2.4.3~~ 6.3.6.3. על מנת להבטיח את שימור נושאי המשרה לטווח ארוך, ~~יקבעו כללים שיקנו ל~~נושאי משרה שלא יועסקו בחברה במשך מלוא תקופת המדידה הרב-שנתית, ~~זכאות חלקית בלבד מסכום~~ לא יהיו זכאים למלוא המענק הרב-שנתי.

~~6.2.4.4~~ 6.3.6.4. המענק הרב-שנתי ייוחס, בחלקים שווים, לכל אחת מהשנים בתקופת המדידה הרב-שנתית. תקרת המענק הקבועה בסעיף ~~6.2.4.1~~ 6.3.4.1 לעיל תיבחן, ביחס לכל שנה בתקופת המדידה הרב-שנתית, על פי סכום המענק השנתי בתוספת הסכום היחסי מהמענק הרב-שנתי אשר ייוחס לאותה שנה.

~~6.2.5. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי, על פי שיקול דעתו, להגדיל את המענק השנתי של נושא משרה מסוים בשיעור שלא יעלה 10%, ובמקרים המתאימים, להקטין את המענק השנתי של נושא משרה מסוים בשיעור שלא יעלה על 30%, תוך התחשבות, בין היתר, בנתונים הבאים ובלבד שסכום המענק השנתי, לא יעלה על התקרה הרלוונטית לאותו נושא משרה כאמור בסעיף 6.2.4.1 לעיל גם לאחר העלאה זו:~~

~~6.2.5.1. מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה מעבר לאחריות הספציפית;~~

~~6.2.5.2. איכות תגובתו של נושא המשרה למשברים ואירועים בלתי צפויים;~~

~~6.2.5.3. תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים ומנהיגות.~~

~~6.2.6~~ 6.3.7. המענקים השנתיים של נושאי המשרה, ~~כפי שיאושרו על ידי הדירקטוריון,~~ ישולמו לנושאי המשרה עם המשכורת הראשונה שתשולם להם לאחר אישורם או בסמוך לכך. המענק הרב-שנתי, אם ייקבע כזה בתכנית המענקים, ישולם בתום תקופת המדידה הרב-שנתית. במקרים מיוחדים, רשאית ועדת התגמול, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל, לאשר הקדמת תשלום על חשבון המענק שיגיע לנושא משרה כלשהו (שאינו המנכ"ל) ובלבד שהמקדמה לא תעלה על ~~6 משכורות~~ 50% מהמענק השנתי המקסימלי לו עשוי להיות זכאי אותו נושא משרה. למען הזהירות מובהר, שאם בסופה של אותה שנה ייקבע שאותו נושא משרה אינו זכאי למענק או זכאי למענק נמוך מסכום המקדמה, תדרוש החברה מנושא המשרה את השבת המקדמה ששולמה כאמור. למרות האמור, ניתן יהיה לקבוע בתכנית המענקים שחלק מהמענק השנתי ו/או המענק הרב-שנתי, יינתן בדרך של מענק הוני (לרבות, אופציות ו/או יחידות מניה חסומות), אשר תבשלנה על פני מספר שנים. במקרה כזה, תחולנה על מענק הוני זה הוראות סעיף 6.4 להלן, בשינויים המחויבים; כאשר יכול שהבשלתו של מענק הוני כאמור, לא תהיה מותנית בהתקיימות יעדים נוספים מעבר ליעדים שנקבעו להשגת אותו מרכיב במענק השנתי או במענק הרב-שנתי, לפי העניין.

~~6.2.7~~ 6.3.8. תנאי סף לתשלום מענקים:

~~6.2.7.1~~ 6.3.8.1. אם התשואה על ההון העצמי של החברה בשנה רלוונטית כלשהי (לאחר שילקחו בחשבון המענקים לנושאי המשרה), תהיה נמוכה מ-7% – לא ישולם לאף אחד מנושאי המשרה בחברה, אותו חלק של המענק השנתי המחושב על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה כאמור בסעיף ~~6.2.3.1~~ 6.3.3.1 לעיל.

~~6.2.7.2~~ 6.3.8.2. ~~המענק השנתי~~ המענקים לא יחולקו לאף אחד מנושאי המשרה אם תשלום המענקים יביא את החברה למצב שיהווה עילה לפירעון מיידי של סדרה כלשהי של אגרות חוב שהונפקה או שתונפק על ידי החברה.

~~6.2.7.3~~ 6.3.8.3. ~~המענק השנתי~~ המענקים לא יחולקו לאף אחד מנושאי המשרה (או לנושא משרה מסוים) אם תנאי סף נוספים, כספיים או אחרים, שיקבעו על ידי הדירקטוריון, אינם מתקיימים.

6.3.9. במידה ותכנית המענקים תכלול גם מענק רב-שנתי כאמור בסעיף 6.3.6 לעיל, הרי שאם התשואה הממוצעת על ההון בתקופת המדידה הרב-שנתית (לאחר שילקחו בחשבון המענקים הרב-שנתיים לנושאי המשרה) תפחת מ-7%, לא ישולם לאף אחד מנושאי המשרה בחברה, אותו חלק של המענק המחושב על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה.

6.3.10. הסכום הכולל שיוקצה למענקים לכלל נושאי המשרה בחברה בכל שנה, לא יעלה על 10% מה-EBIT של החברה באותה שנה.

6.3.11. נושא משרה שעבד פחות מ-9 חודשים, לא יהיה זכאי למענק בגין אותה שנה קלנדרית. נושא משרה שעבד יותר מ-9 חודשים אך פחות משנה קלנדרית מלאה, יהיה זכאי למענק שנתי יחסי, בהתאם לחלק מהשנה הקלנדרית בה עבד בפועל. על אף האמור, ככל שמדובר בנושא משרה חדש שעבד פחות מ-9 חודשים בשנתו הקלנדרית הראשונה, אשר המשיך לעבוד בחברה במשך כל השנה הקלנדרית שלאחר מכן – יהיה הדירקטוריון רשאי, בהמלצת ועדת התגמול, לאשר שהמענק השנתי המגיע לו בגין השנה הקלנדרית השנייה, ככל שיגיע, יוגדל באופן יחסי בהתחשב במספר חודשי העבודה בשנתו הראשונה. במקרה כזה, תיוחס ההגדלה, לצרכי בחינת תקרת המענקים, לשנתו הראשונה.

6.3.12. נושא משרה שהתפטר או שפוטר בשל נסיבות השוללות את זכאותו לפיצויי פיטורים על פי דין, קודם ששולם לו מענק כלשהו, לא יהיה זכאי לאותו מענק.

6.4. **תגמול הוני**

6.4.1. מטרת הענקת תגמול הוני לעובדים בחברה היא לעודד את הזדהות בעל התפקיד עם החברה, באמצעות שיתופו בתוצאות פעילותה של החברה ויצירה של זהות אינטרסים בין החברה לבינו. הענקת מכשיר הוני מהווה תמריץ חיובי לטווח הארוך עבור מקבליה, ומעודדת אותם להמשך מתן שירותים לחברה ולחברות הקבוצה במסירות ובשקדנות.

6.4.2. בהתאם, החברה תציע לנושאי משרה שאינם בעלי שליטה בחברה, מפעם לפעם, תגמול הוני לפי החלטת דירקטוריון החברה (לאחר המלצת ועדת התגמול), באחד או יותר מהמכשירים ההוניים המפורטים להלן, אשר שוויים ייגזר ממחיר המניה של החברה: אופציה; מניה חסומה (RS); יחידת מניה חסומה (RSU) (להלן: "**המכשיר ההוני**"). תגמול הוני לנושא משרה שהוא בעל שליטה בחברה יהא כפוף גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה, בהתאם לדין.

6.4.3. הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, יוכל להתנות הבשלת מנה/מנות של מכשיר הוני, כולן או חלקן, למי ממקבלי המכשיר ההוני – בהשגת יעד/ים, לרבות יעד/ים ארוך/כי טווח, שיקבע/ו במועד ההקצאה.

לגבי אופציות, הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, יתנה הבשלת מנה/מנות של אופציות, בהשגת יעד/ים, לרבות יעד/ים ארוך/י טווח, שיקבע/ו על ידם במועד ההקצאה, לכל אחד ממקבלי האופציות מבין נושאי המשרה בחברה. היעד/ים שייקבע/ו על ידי הדירקטוריון יחושב/ו על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה או התוצאות של תחום פעילות או של החטיבה (Division) הרלוונטי/ת לאותו נושא משרה, בשנה הקלנדרית שתקדם למועד ההבשלה של כל מנה. היעד/ים יהיה/ו השגת סף מינימלי שייקבע על ידי הדירקטוריון באחד או יותר מהקריטריונים שלהלן: הכנסות, רווח גולמי, EBITDA, רווח תפעולי (EBIT), רווח נקי וכדומה. הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע הוראות שונות בקשר ליעד/ים כאמור, לרבות הוראה הקובעת, כי על אף שיעד שהוצב להבשלת מנה כלשהי לא הושג בשנה הקלנדרית שקדמה למועד ההבשלה של אותה מנה – נושא המשרה יהא זכאי לאותה מנה, במועד ההבשלה של מנה נוספת, אם הוא ימשיך להיות מועסק על ידי החברה באותו מועד ושעד לאותו מועד יושגו במצטבר הן היעד של אותה שנה קלנדרית והן היעד של השנה/ים הקודמת/ות.

6.4.4. המכשיר ההוני יבשיל במשך תקופה שלא תפחת משלוש שנים, ולחילופין יהיה ניתן למימוש חלקי, במספר מנות, במשך לא פחות משלוש שנים; מימוש מכשיר הוני יכול שיהיה ללא צורך בתוספת תשלום או כרוך בתשלום נוסף שישלם הניצע לחברה אם יבחר לממש את המכשיר. מכשיר הוני כאמור, יכול ויהיה חסום למשך תקופת חסימה או תקופות חסימה, שתחול/נה על פי דין או שתיקבע/נה במועד ההענקה על ידי דירקטוריון החברה; ככל שתוגדר תקופת מימוש למכשיר ההוני, תקופת מימוש זו לא תעלה על חמש שנים אחרי כל מועד הבשלה.

6.4.5. ככל שיוגדר מחיר מימוש למכשיר ההוני, מחיר זה ייקבע על ידי דירקטוריון החברה, בהתייחס לממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד קבלת החלטה ולא יפחת ממנו. מחיר המימוש יהיה בש"ח או צמוד לדולר ארה"ב. מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יותאמו לחלוקות דיבידנד ו/או מניות הטבה ו/או זכויות ו/או שינויים במבנה החברה ו/או שינויים בהון החברה, כמקובל במקרים כאלה.

6.4.6. השווי השנתי, במועד ההענקה, של המכשיר ההוני שיוקצה לכל אחד מנושאי המשרה, לא יעלה על ~~6~~ 9 משכורות חודשיות (ברוטו) של נושא המשרה. לענין זה, יחושב "השווי השנתי"

כשווי המענק ההוני לצרכים חשבונאיים, כשהוא מחולק במספר השנים מיום הענקת המכשיר ההוני ועד להבשלת המנה האחרונה. לדוגמא: אם המשכורת השנתית (ברוטו) של נושא המשרה היא 100, השווי השנתי של המענק ההוני לא יעלה על ~~50~~ 75. בהתאם, אם לאותו נושא משרה תוענקנה אופציות אשר תבשלנה ב-3 מנות (בתום שנה, שנתיים ושלוש שנים מעת הענקתן), השווי הכולל של המכשיר ההוני (3 המנות יחדיו) לא יעלה על ~~150~~ 225.

~~6.3.7~~ 6.4.7. היקף הדילול המ~~י~~רבי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שתבוצענה בחברה לנושאי משרה ולעובדים (לרבות דירקטורים), לא יעלה על 10%. למען הזהירות מובהר שבחינה זו תיעשה בעת ביצוע הענקה, בהתחשב באופציות ו/או המניות מכח מכשיר הוני שטרם הבשיל, אשר תוחזקנה באותו מועד על ידי כלל נושאי המשרה ועובדי החברה.

~~6.3.8~~ 6.4.8. דירקטוריון החברה לא יהיה רשאי לאשר האצה מיידית של אופציות או של זכויות על פי מכשיר הוני, למעט במקרים של החלפת שליטה בחברה. הדירקטוריון יהיה רשאי לאשר האצה חלקית של אופציות שהוענקו וטרם הבשילו או לאשר הבשלה של מניות חסומות שהוענקו ושמועד הבשלתן טרם הגיע (דהיינו, לאשר הבשלה של מנה שהוקצתה אשר היא חלק יחסי מכלל הכמות המיועדת להיות מוקצית לנושא משרה), במקרים מיוחדים, בעת פיטורים של נושא משרה, שאינו בעל שליטה או בעת התפטרות בשל הרעת תנאי העסקתו, למעט בפיטורים בשל עילה השוללת מנושא המשרה את זכאותו לפיצויי פיטורים.

~~6.4~~ 6.5. **<u>מענק מיוחד</u>**

~~6.4.1~~ 6.5.1. הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, רשאי להחליט כי החברה תשלם לנושא משרה בחברה, מענק מיוחד בגין מאמצים מיוחדים מצידו ו/או בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה שהוא היה דומיננטי בהשגתם ו/או מענק חתימה (Signing Bonus) ו/או מענק עקב הגדלת אחריות משמעותית (Promotion Bonus) ו/או מענק הישארות (Stay Bonus) במקרה של שינויים ארגוניים בחברה (כגון, מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו) כאשר טובת החברה מחייבת את הישארותו של נושא המשרה לתקופה מינימלית נוספת (לעיל ולהלן: "**המענק המיוחד**").

~~6.4.2~~ 6.5.2. המענק המיוחד (ברוטו) שיינתן, אם יינתן, למי מנושאי המשרה, לא יעלה על 6 משכורות חודשיות (ברוטו); אך ככל שמדובר במענק מיוחד שיינתן, אם יינתן, למי מנושאי המשרה בגין מאמצים מיוחדים מצידו ו/או בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה שהוא היה דומיננטי בהשגתם, המענק המיוחד לא יעלה על 3 משכורות חודשיות (ברוטו).

~~6.4.3~~ 6.5.3. למען הסר ספק מובהר שהמענק המיוחד יכול להינתן למי מנושאי משרה, ללא קשר לזכאותו למענק שנתי ו/או למענק רב-שנתי ו/או לתגמול הוני ושהוראות סעיף ~~6.3~~6.2 ו/או סעיף ~~6.4~~6.3 לא תחולנה על המענק המיוחד.

~~6.5~~ 6.6. **<u>תנאים נלווים והטבות</u>**

~~6.5.1~~ 6.6.1. <u>ביטוח ושיפוי</u>

~~6.5.1.1~~ 6.6.1.1. כלל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים (ולרבות נושאי משרה ודירקטורים שהם בעלי שליטה בחברה), יהיו זכאים, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי הדין, לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה וכן לכתבי שיפוי הנהוגים בחברה מעת לעת.

תנאי ההתקשרות לביטוח אחריות נושאי המשרה בחברה יהיו בתנאי שוק ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. בכפוף להוראות הדין, ככל שתנאי ההתקשרות יהיו בגבולות אלה: הכיסוי הביטוחי יהיה עד ל-~~20~~ 50 מיליון דולר, ההשתתפות העצמית לא תעלה על 300,000 דולר והפרמיה לא תעלה על ~~100~~250,000 דולר לשנה – ניתן יהא לאשר את התקשרות החברה בקשר לביטוח אחריות נושאי המשרה בחברה, בידי ועדת התגמול בלבד.

~~6.5.1.2~~ 6.6.1.2. כתבי ההתחייבות לשיפוי יתאמו את הוראות התקנון של החברה, ויהיו בנוסח כפי שיאושרו כדין, מפעם לפעם. גובה השיפוי הכולל, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על פי הדוחות הכספיים האחרונים שפורסמו, לפני מועד התשלום בפועל של השיפוי.

~~6.5.2~~ 6.6.2. <u>הטבות נלוות נוספות</u>

החברה תהיה רשאית, בכפוף לקבלת המלצת ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון, לאשר לנושא משרה הטבות נלוות נוספות, מעבר לשכר החודשי, כמפורט להלן:

~~6.5.2.1~~ 6.6.2.1. <u>פנסיה/ביטוח מנהלים/אבדן כושר עבודה</u> – הפרשות להסדר פנסיוני או לביטוח מנהלים בהתאם לשיעורים שיחולו על פי האישור הכללי מכ<u>ו</u>ח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. ביצוע הפרשות לביטוח פנסיוני יותנה בקיזוז מתאים של חלק העובד בהפרשות מתוך שכרו של נושא המשרה. הפרשות החברה לביטוח א~~ו~~בדן כושר עבודה לא יעלו על 2.5% משכרו של נושא המשרה.

~~6.5.2.2~~ 6.6.2.2. קרן השתלמות – הפרשה של 7.5% משכרו החודשי של נושא המשרה וניכוי 2.5% נוספים משכרו, והעברתם לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה, ללא תקרות. סכומים מעבר לתקרת המס, יועברו, על פי בחירת נושא המשרה, לקרן ההשתלמות או כתוספת ברוטו לשכר נושא המשרה.

~~6.5.2.3~~ 6.6.2.3. ימי חופשה – ימי חופשה בהתאם לוותק נושא המשרה בחברה וכנהוג בחברה, אך בכל מקרה מספר ימי החופשה לא יפחת מהקבוע בדין ולא יעלה על 5 שבועות חופשה בשנה.

~~6.5.2.4~~ 6.6.2.4. ימי מחלה – ימי מחלה בהתאם לוותק של נושא המשרה כנהוג בחברה, אך בכל מקרה מספר ימי המחלה לא יעלה על 30 ימי מחלה בשנה. נושא המשרה יהא זכאי לתשלום עבור ימים בהם נעדר מהעבודה עקב מחלה החל מיום ההיעדרות הראשון, במגבלות שייקבעו בהסכם ההעסקה ובדין.

~~6.5.2.5~~ 6.6.2.5. הבראה – תשלום דמי הבראה על פי התעריף המקובל במשק, של עד 10 ימים בשנה בהתאם לוותק נושא המשרה בחברה, ובכל מקרה לא פחות ממספר ימי ההבראה הקבוע בדין.

~~6.5.2.6~~ 6.6.2.6. רכב – העמדת רכב לרשות נושא המשרה, אשר יכול לשמש אותו ואת בני משפחתו. החברה תישא בהוצאות הקבועות הכרוכות בשימוש לאחזקת הרכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה ותגלם אותן.

~~6.5.2.7~~ 6.6.2.7. תקשורת – העמדת טלפון נייד וחבילת תקשורת לשימושו של נושא המשרה, תשלום קו הטלפון הביתי ועלות השיחות, העמדת מחשב נייד וחיבור לרשת האינטרנט, תוך גילום עלויות אלה.

~~6.5.2.8~~ 6.6.2.8. החזר הוצאות – הוצאות שהוצאו על ידי נושא המשרה לצורך מילוי תפקידו, יוחזרו לו בהתאם לנהלי החברה, ללא תקרה.

~~6.5.2.9~~ 6.6.2.9. רווחה – מתנות לחג, נופש, עיתונות וספרות מקצועית, השתלמויות מקצועיות, ארוחות, ימי גיבוש, הנחות בחנויות הרשת, וכל הטבה אחרת כמקובל לעובדי החברה, הכל על פי המקובל והנהוג בחברה.

ככל שהדבר נוגע לנושאי משרה עליהם חלה מדיניות זו, ואשר אינם תושבי ישראל, יהיו הם זכאים להטבות הנלוות המקובלות במקום העבודה העיקרי שלהם, לפי העניין, אך בכל מקרה, העלות הכוללת של ההטבות הנלוות שיינתנו לאותו נושא משרה לא תעלה על העלות של ההטבות שהיו ניתנות לו, לו היה מקום העבודה העיקרי של נושא המשרה בישראל – ביחס לשכר המשולם לו.

7. תנאי סיום כהונה

7.1. הודעה מוקדמת

7.1.1. נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקתו, שלא תעלה על 6 חודשים.

7.1.2. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהסכם ההעסקה שבין החברה לנושא המשרה. נושא המשרה יתחייב להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם יחליט ~~הדירקטוריון~~ המנכ"ל אחרת לגבי נושא משרה מסוים.

7.1.3. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ניתן יהיה לקבוע שנושא המשרה זכאי להמשיך לקבל את כל תנאי הכהונה וההעסקה שלו (לרבות הפרשות סוציאליות וזכאות למענקים) בתקופה בה הוא יעבוד בפועל.

7.1.4. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת, במקרים השוללים זכאות לתשלום פיצויי פיטורים.

7.2. מענק פרישה/הסתגלות

7.2.1. דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי לאשר לנושא משרה מענק פרישה/הסתגלות, מעבר לסכום המגיע לנושא המשרה כפיצויי פיטורים על פי הדין, במונחי משכורות חודשיות, בגובה שלא יעלה (ברוטו) על 6 חודשים. בעת קביעת גובה מענק הפרישה, יובאו בחשבון תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

~~7.2.2. קיומו של סעיף המבטיח מענק פרישה/הסתגלות לנושא משרה בהסכם ההעסקה או הסכם הפרישה, יובא לידיעת ולאישור ועדת התגמול טרם חתימת ההסכם.~~

7.2.2 ~~7.2.3~~ מענק פרישה/הסתגלות יכול להיות משולם לנושא משרה, בין אם הוא פוטר ובין אם התפטר, ובלבד שהפסקת העסקתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י ~~שיקול דעת ועדת התגמול~~הסכם ההעסקה, שלילת פיצויי פיטורים.

7.2.3 ~~7.2.4~~ מענק הפרישה/ההסתגלות ישולם במועד סיום יחסי עובד-מעסיק, ויהיה בגובה רכיב השכר החודשי בלבד של נושא המשרה (ללא תנאים נלווים, מענק וכו') מוכפל במספר החודשים שהוענקו לאותו נושא משרה.

7.3. במקרים חריגים, אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, רשאית החברה להגדיל את מענק הפרישה/הסתגלות לנושא משרה ספציפי מעבר לאמור בסעיף 7.2.1~~7.2.1~~ לעיל; ובלבד שהתשלום המצטבר עבור תמורת הודעה מוקדמת (בגין תקופת הודעה מוקדמת שבה לא נדרש אותו נושא המשרה לעבוד בפועל בחברה) ועבור מענק הפרישה/הסתגלות – לא יעלה על תקרה מקסימלית מצטברת של 12 חודשי שכר ונלוות (ללא זכאות לחופשה ו/או למענק).

7.4. כתנאי לקבלת מענק הפרישה/ההסתגלות, כל נושא משרה יתחייב בכתב, כי הוא יימנע מתחרות עם החברה למשך תקופה שתיקבע על ידי הדירקטוריון, אשר לא תפחת מתקופת תשלום מענק הפרישה/ההסתגלות.

8. <u>הוראות כלליות נוספות</u>

8.1. הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתיקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או פטור ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורג~~א~~נים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור גם לאחר אישור מדיניות זו על ידי דירקטוריון החברה, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, <u>ויראו מדיניות תגמול זו ככוללת את ההקלות כאמור, החל ממועד כניסתם לתוקף,</u> אם דירקטוריון החברה יאשר, לאחר המלצת ועדת התגמול, את הוספתם, כולם או חלקם, למדיניות זו~~ מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה~~.

8.2. דירקטוריון החברה, לאחר המלצת ועדת התגמול, רשאי לאשר את התקשרות החברה עם נושא משרה, בהסכם שתנאיו תואמים את האמור במדיניות זו, לתקופת העסקה קצובה מראש, שלא תעלה על 3 שנים, כאשר, במקרה כזה, הפסקת ההעסקה ביוזמת החברה ללא עילה מוצדקת~~, כפי שיפורט באותו הסכם~~ (<u>כגון: "</u>termination for convenience<u>") ולרבות במקרה של "עזיבה מוצדקת" של נושא המשרה ("</u>termination for good reason<u>" וכדומה), כפי שיפורט באותו הסכם,</u> תחייב את החברה לשלם לנושא המשרה את מלוא תנאי ההעסקה המגיעים לו למשך כל יתרת התקופה האמורה, הכל כפי שייקבע באותו הסכם העסקה.

8.3. אם החברה תרכוש פעילות או חברה חדשה אשר קודם לרכישתה על ידי החברה, היו בה מנהלים בכירים אשר לאחר הרכישה יהיו נושאי משרה בחברה – רשאית החברה, לאחר אישור ועדת תגמול ודירקטוריון החברה, להמשיך ולשלם להם את אותם תנאי העסקה שחלו עליהם קודם לרכישה אף אם הם יהיו חורגים ממדיניות התגמול, למשך תקופת מעבר עד לאישור מדיניות התגמול הבאה.~~ במהלך אותה תקופת מעבר תביא החברה את תנאי ההעסקה של אותו נושא המשרה, לאישור כדין.~~

8.4. במקרה שנושא המשרה ה~~י~~נו קבלן עצמאי המעניק לחברה שירותי ניהול כנגד חשבונית (בעצמו או באמצעות חברה בשליטתו) וההתקשרות הרלוונטית אושרה על ידי הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול – תיערכנה ההתאמות הנדרשות כך שהעלות לחברה לא תעלה על העלות שהייתה לה, לו היה מדובר בשכיר.

8.5. הכללים הקבועים במדיניות זו מהווים רף עליון לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה. יודגש, כי החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את כל המרכיבים המפורטים במדיניות זו, ואינה מחויבת להעניק את השיעור המקסימלי באיזה ממרכיבי תנאי הכהונה וההעסקה הקבועים במדיניות. אין באמור במדיניות זו כדי ליצור זכות לנושא משרה כלשהו בחברה וזכויותיו של כל נושא משרה יהיו אלה שבהסכם ההעסקה שיחול בינו לבין החברה.

8.6. הדירקטוריון רשאי, לפי שיקול דעתו, להחליט על הפחתת גובהו של כל רכיב משתנה בתנאי הכהונה ו/או ההעסקה של נושא משרה כלשהו או של כלל נושאי המשרה, אם לדעת הדירקטוריון, ישנם שיקולים כספיים ברמת החברה או שיקולים אחרים (לרבות שיקולים ספציפיים ברמת נושא המשרה), המחייבים את אותה הפחתה.

8.7. <u>כל נושא משרה שיהיה זכאי לתשלום כלשהו המבוסס על נתונים כספיים, יתחייב להחזיר לחברה, קודם לקבלת אותו תשלום וכתנאי לתשלומו, בתוך 45 יום, סכומים ששולמו ב-3 השנים האחרונות,</u> אם שולמו לו על בסיס נתונים, שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה. כל נושא משרה כאמור יחתום על הסכמתו שהחברה תהיה רשאית לקזז את הסכום שיגיע לה ממנו, מכל סכום שהוא זכאי לקבל מהחברה, בכפוף להוראות הדין.

8.8 ~~8.7~~. <u>הוראות מדיניות זו לא תחולנה על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה המועסקים על ידי חברות הבת של החברה.</u>

9. <u>אחריות, סמכות ותוקף</u>

מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך 3 (שלוש) שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית. על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את התאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בכפוף לאמור בסעיף 8.1~~8.1~~ לעיל, שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין. בכל מקרה של ספק לגבי יישומה, תינתן לדירקטוריון הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול. כמו כן, ועדת התגמול תבחן את יישום מדיניות התגמול, מעת לעת ; ואם תמצא הוועדה לנכון, תמליץ לדירקטוריון לעדכן את מדיניות התגמול.

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

חלק ראשון

1. **שם החברה**: דלתא גליל תעשיות בע"מ ("**החברה**").

2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה**: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות בחברה ("**האסיפה**").

האסיפה תתכנס ביום 1 במרץ 2017 בשעה 16:00 במשרדי החברה, רחוב האשל 45, קיסריה ("**משרדי החברה**"). אם תידחה האסיפה, היא תתקיים ביום 8 במרץ 2017, באותה שעה ובאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות.

3. **פירוט הנושא שעל סדר היום (ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה):**

3.1. **אישור תיקון למדיניות התגמול**: לאשר את התיקון למדיניות התגמול כפי שמפורט ב**נספח א'** לדוח זימון האסיפה הכללית.

4. כל בעל מניות של החברה רשאי לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה, לאחר תיאום מראש בטלפון 076-8177009 בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה ולמצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.

5. **הרוב הדרוש לקבלת החלטה באסיפה הכללית:**

5.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.1 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, הוא רוב רגיל של קולות המצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן א' לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.1 לעיל, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה – לא יצביע באסיפה וקולו לא יימנה. יצוין כי חובת ההודעה על קיומו או על היעדרו של עניין אישי כאמור לעיל, חלה גם על בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה באמצעות כתב הצבעה (לרבות הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), כמפורט בכתב ההצבעה, כמפורט בכתב ההצבעה המצורף לדוח זה.

הוראה זו תחול גם על שלוח או על מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

6. **<u>תוקף כתב ההצבעה:</u>**

6.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים ואם הוא הומצא לחברה במשרדה הרשום (לרבות באמצעות דואר רשום) עד ארבע (4) שעות לפני מועד האסיפה:

6.1.1. <u>בעל מניות לא רשום</u>[1]: אישור בעלות או שליחת לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.1.2. <u>בעל מניות רשום</u>[2]: צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

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

לעניין זה, מועד ההמצאה לחברה הוא המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו למשרדי החברה.

6.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בסעיף 5.6 לדוח העסקה, עד מועד נעילת המערכת, שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

ביחס להחלטה האמורה בסעיף 3.1 לעיל, יודגש כי בחלק ב' של כתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה. **מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה הרלוונטית, לא תבוא הצבעתו במניין**.

7. <u>מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה</u>: משרדי החברה, רחוב האשל 45, קיסריה; טלפון 076-8177009, פקס: 076-8177280.

8. <u>המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה</u>: עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה (היינו 19 בפברואר 2017). דירקטוריון החברה רשאי להמציא את תגובתו להודעות העמדה עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה (היינו 24 בפברואר 2017).

9. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה: http://www.magna.isa.gov.il. כתובת אתר האינטרנט של הבורסה בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה: http://maya.tase.co.il.

10. יצוין כי לאחר פרסום כתב ההצבעה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה, וניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה באתרים המנויים לעיל.

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

---

[1] בעל מניות לא רשום הוא מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

[2] בעל מניות רשום הוא מי שרשום כבעל מניות במרשם בעלי המניות של החברה.

12. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני בלא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה.

13. **<u>עיון בכתבי הצבעה:</u>**

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, ובריאשומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה היא: 1,266,859 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה היא: 581,687 מניות רגילות של החברה[3].

14. **<u>ציון אופן ההצבעה:</u>**

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום, שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

15. **<u>המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש</u>:** ככל שתתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה 14 יום ממועד זימון האסיפה.

16. **<u>ביטול כתב ההצבעה</u>:** בעל מניות רשאי, עד 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.

---

[3] יובהר שלצורך חישוב כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה, החברה התייחסה למניות המוחזקות על ידי מר דבח ישירות ובאמצעות GMM Capital LLC, כמו גם למניות המוחזקות על ידי Sterling Macro, המנוהלת על ידי מר דבח, ולמניות המוחזקות על ידי U/A/D TRUST, המוחזקת על ידי מר דבח ואשתו, גב' איווט דבח – כמניות המוחזקות בידי בעל השליטה בחברה.

כתב הצבעה - חלק שני

שם החברה: דלתא גליל תעשיות בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): רחוב האשל 45, קיסריה; טלפון: 076-8177009, פקס: 076-8177280.

מס' החברה: 52-002560-2.

מועד האסיפה: יום 1 במרץ 2017 בשעה 16:00; אם תידחה האסיפה היא תתקיים ביום 8 במרץ 2017 באותה שעה ובאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות.

סוג האסיפה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע: סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ שיחול ביום 31 בינואר 2017.

1. **פרטי בעל המניות:**

שם המחזיק:	
מס' זהות:	

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:

מס' דרכון:	
המדינה שבה הוצא:	
בתוקף עד:	

אם בעל המניות הוא תאגיד:

שם התאגיד:	
מספר תאגיד:	
מדינת ההתאגדות:	

בעל עניין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי (אנא סמן את התשובה הנכונה):

האם הנך בעל עניין[4] בחברה?	כן	לא
האם הנך נושא משרה בכירה[5] בחברה?	כן	לא
האם הנך משקיע מוסדי[6]?	כן	לא

[4] "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("**חוק ניירות ערך**").

[5] "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

[6] "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

<u>אופן ההצבעה</u>

הנושא על סדר היום	**אופן ההצבעה[1]**			**לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 255 ו-272-275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א לחוק החברות - האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה[2]?**	
	בעד	נגד	נמנע	כן*	לא
סעיף 3.1 - לאשר את התיקון למדיניות התגמול כמפורט וכמסומן ב**<u>נספח א'</u>** לדוח זימון האסיפה הכללית.					

תאריך: _____ חתימה: _____

*** אנא פרט במקום המיועד לכך בעמוד הבא.**

[1] אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

[2] בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט במקום המיועד לכך בעמוד הבא, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות המערכת האלקטרונית.

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

אנא פרט לגבי הזיקה, המאפיין האחר או העניין האישי שלך באישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.1 לעיל:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____