דלתא גליל תעשיות בע"מ

("**החברה**")

תאריך: 29 באוקטובר 2018

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

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

הנדון: **<u>דוח עסקה בדבר התקשרות בין החברה לבין בעל השליטה בה, בהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה") ובהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"); והודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה אשר על סדר יומה, בין היתר, אישור עסקה עם בעל שליטה בחברה לפי סעיף 275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות")</u>**

החברה מתכבדת להגיש בזאת דוח עסקה לפי תקנות עסקה עם בעל שליטה וסעיפים 270(4) ו-275 לחוק החברות ("**דוח עסקה**"), בדבר, בין היתר, אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אייזק דבח, בעל השליטה בחברה, בתפקידו כמנכ"ל החברה. כמו כן בהתאם לחוק החברות, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("**תקנות החברות**"), ולתקנות הדוחות, מתכבדת החברה להודיע על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("**האסיפה**"), שתתכנס ביום 5 בדצמבר 2018 בשעה 14:00, במשרדי החברה ברחוב האשל 45, קיסריה ("**משרדי החברה**"), שעל סדר יומה, ההחלטות המפורטות בדוח זה.

1. **<u>על סדר יומה של האסיפה יובאו הנושאים המפורטים להלן:</u>**

1.1. **<u>מינוי דירקטור חיצוני</u>**: מוצע לאשר את מינויו של מר יהושע (שוקי) גולד, כדירקטור חיצוני בחברה, לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש שנים. מר גולד יתחיל את כהונתו ביום אישור מינויו על ידי האסיפה[1].

מר גולד מסר לחברה הצהרה בהתאם לסעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, לפיה מתקיימים בו התנאים הנדרשים למינויו כדירקטור חיצוני בחברה. העתק ההצהרה של מר גולד מצורף כ**<u>נספח א'</u>** לדוח זה והוא כולל גם את הפרטים הנדרשים מכוח תקנה 26 לתקנות הדוחות.

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 22.9.2018 קבע הדירקטוריון כי מר גולד הינו בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005. כמו כן ובהתאם לאמור, מר גולד ייחשב כדירקטור שהחברה רואה אותו כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות.

[1] מר יחזקאל דברת המכהן כדירקטור חיצוני בחברה, יסיים ביום 15.12.2018 שלוש תקופות כהונה בנות שלוש שנים כל אחת, ובסך הכול 9 שנות כהונה, הכול בהתאם לסעיף 245(א) לחוק החברות. מר גולד ימונה חלף מר יחזקאל דברת. מר יחזקאל דברת ימשיך לכהן כדירקטור חיצוני עד ליום 15.12.2018.

בהתאם למדיניות התגמול של החברה, מר גולד יהיה זכאי לתגמול בהתאם לסכומים המרביים ובהתאם לדרגת החברה כמפורט בתוספת השניה ובתוספת השלישית בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("**תקנות הגמול**"), כפי שיעודכנו מעת לעת. כן יהיה מר גולד זכאי להחזר הוצאות על פי תקנות הגמול, לקבל כתב התחייבות לשיפוי, וכן לכיסוי ביטוחי כנהוג וכמקובל בחברה.

להלן הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 26(א) לתקנות הדוחות, למיטב ידיעת החברה, ביחס למר גולד:

שם	**יהושע (שוקי) גולד**
ת.ז.	051744415
תאריך לידה	24.12.1952
מען להמצאת כתבי בי-דין	אמיל זולא 28, תל אביב 63466
נתינות	ישראלית
חברות בועדות הדירקטוריון	ועדת ביקורת, ועדת תגמול, ועדה לאישור דוחות כספיים
האם הוא דירקטור בלתי תלוי/דח"צ/בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית/בעל כשירות/מקצועית/דח"צ מומחה	דירקטור חיצוני; בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית
האם הוא עובד של התאגיד, של חברה בת שלו, של חברה קשורה שלו, או של בעל עניין בו	לא
התאריך שבו החלה כהונתו כדירקטור	בכפוף לאישור האסיפה הכללית – ביום אישור האסיפה
השכלתו	תואר ראשון (בהצטיינות) כלכלה עם התמחות במנהל עסקים, אוניברסיטת בן גוריון בנגב. תואר שני – M.sc, תעשייה וניהול, במגמת ניהול כלכלי, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.
עיסוק בחמש שנים האחרונות	יו"ר פעיל OPC רותם בע"מ (עד שנת 2016); סגן יו"ר פעיל אייי.סי.פאואר בע"מ (עד שנת 2016); בעלים של חברת NPV ייעוץ כלכלי בע"מ (עד 7/2018)
תאגידים בהם משמש כדירקטור	כיום אין תאגידים נוספים. כיהן בחברת OPC רותם בע"מ (עד שנת 2016); אייי.סי.פאואר בע"מ (עד שנת 2016); NPV יעוץ כלכלי בע"מ (עד 7/2018)
האם הוא בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד	לא
האם הוא דירקטור שהתאגיד רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המעזרי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	כן

1.2. **<u>אישור תנאי כהונה והעסקה</u>**: אישור תנאי כהונה והעסקה של מר אייזק דבח, מנכ"ל, דירקטור בחברה ובעל השליטה בה, בתפקידו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 1.1.2019, ובהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2 לדוח זה.

<u>נוסח החלטה מוצע</u>: לאשר את תנאי הכהונה וההעסקה של מר אייזק דבח, מנכ"ל, דירקטור בחברה ובעל השליטה בה, בתפקידו כמנכ"ל החברה, כמפורט בדוח זה, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 1.1.2019.

1.3. **<u>אישור תיקון למדיניות התגמול</u>**: אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה כמפורט בסעיף 3 לדוח זה.

מדיניות התגמול הנוכחית של החברה אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 1 במרץ 2017. לפרטים ראו זימון אסיפה כללית מיום 24 בינואר 2017 (אסמכתא: 2017-01-008206) וכן דיווח מיידי על תוצאות האסיפה הכללית מיום 2 במרץ 2017 (אסמכתא: 2017-01-018544).

אם יאושר התיקון המוצע למדיניות התגמול באסיפה הכללית, יראו את מועד האסיפה הכללית כמועד אישור מדיניות התגמול, ומדיניות התגמול המתוקנת (לאחר הכללת התיקון האמור) תהא תקפה לשלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית המזומנת בדוח זה.

אם לא יאושר התיקון למדיניות התגמול, מדיניות התגמול הנוכחית של החברה נכון למועד זה תמשיך לחול עד לתום שלוש השנים ממועד אישורה הקודם על ידי האסיפה הכללית.

<u>נוסח החלטה מוצע</u>: לאשר את התיקון למדיניות התגמול כפי שמפורט ומסומן ב<u>נספח ג'</u> לדוח זה.

2. **<u>פרטים בדבר העסקה האמורה בסעיף 1.2 לסדר היום, בהתאם לסעיף 3(א) לתקנות עסקה עם בעל שליטה:</u>**

2.1. **<u>תיאור תמציתי של העסקה ותנאיה העיקריים</u>**

2.1.1. **<u>רקע</u>**

מר אייזק דבח, בעל השליטה בחברה ודירקטור, מכהן כדירקטור בחברה החל מיום 15.11.2005; ומיום 26.8.2008 ועד ליום 20.8.2009 הוא גם כיהן כיו"ר הדירקטוריון. בנוסף, הוא מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 26.8.2008.

ביום 20.1.2016 אושרו תנאי כהונתו והעסקתו הנוכחיים של מר דבח כמנכ"ל החברה לתקופה של שלוש שנים (אשר תסתיים ביום 31 בדצמבר 2018) על ידי ועדת תגמול, בישיבתה מיום 13.12.2015, על ידי הדירקטוריון בישיבתו מיום 15.12.2015 ועל ידי אסיפת בעלי המניות מיום 20.1.2016.

(להלן: "**ההסכם הנוכחי**").

לפירוט בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר דבח על פי ההסכם הנוכחי ראו דיווח מיידי מיום 20.1.2015 (אסמכתא: 2016-01-014926), המובא בדוח זה בהכללה על דרך ההפניה.

בהיותו בעל שליטה בחברה, לפי הוראות סעיף 275(א1)(1) לחוק החברות, העסקה עם מר דבח טעונה אישור כל שלוש שנים. על רקע זה, האסיפה מתבקשת לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דבח בתפקידו כמנכ"ל החברה לתקופה של שלוש שנים נוספות, החל מיום 1.1.2019.

יצוין כי מר דבח מכהן כדירקטור בחברה, וכל עוד הוא מכהן כמנכ"ל החברה, מר דבח לא יקבל גמול נוסף בגין כהונתו כדירקטור בחברה.

2.1.2. תנאי כהונתו והעסקתו של מר דבח כמנכ"ל החברה החל מיום 1.1.2019 (בכפוף לאישור האסיפה הכללית) יהיו כדלקמן ("**ההסכם החדש**"):

(א) <u>תפקיד</u>: מנכ"ל החברה, במשרה מלאה (100%) ("**המנכ"ל**").

מר דבח מכהן כמנכ"ל החברה החל מיום 26.8.2008. למר דבח בקיאות, השכלה, כישורים וניסיון רב בענף הטקסטיל וההלבשה, וכן ידע ויכולות ניהול מוכחות שהפגין במסגרת פעילותו בחברה. מר דבח הציג הישגים מוכחים במהלך השנים בהן כיהן כמנכ"ל החברה. מר דבח משקיע זמן רב ואת מלוא מרצו וכישוריו בפעילות החברה ובניהול וקידום עסקיה.

במסגרת תפקידו, המנכ"ל אחראי, בין היתר, על האסטרטגיה הכללית של החברה ועל פעילותה היומיומית של החברה ושל החברות הקשורות לה, ובפרט של חברת הבת.

(ב) <u>תקופה</u>: תנאי ההעסקה האמורים יהיו בתוקף החל מיום 1.1.2019 ועד ליום 31.12.2021.

(ג) <u>היקף ההעסקה</u>: המנכ"ל יועסק במשרה מלאה (100%).

(ד) <u>שכר בסיס</u>: המנכ"ל יהא זכאי למשכורת בסיס (ברוטו) של 810,000 דולר לשנה (לשם הנוחות, יצוין שערכם בסמוך למועד פרסום דוח זה הם כ-2,956,500 ש"ח, לפי שער חליפין של 3.65 ₪ לדולר), כלומר 67,500 דולר לחודש (כ-246,375 ש"ח, לפי אותו שער חליפין).

שכר הבסיס ישולם בחלקו (130,000 דולר, קרי כ-16%) על ידי החברה, והיתרה תשולם על ידי חברת הבת, דלתא גליל ארה"ב (Delta Galil USA Inc.) ("**חברת הבת**").

(ה) <u>תנאים סוציאליים</u>: המנכ"ל יהא זכאי מהחברה להשתתפותה בחלק החברה בביטוח לאומי וכן לדמי הבראה על חלקה בשכר הבסיס ומחברת הבת להשתתפות בתכנית 401(k). כמו כן יהיה זכאי המנכ"ל לביטוח אובדן כושר עבודה, ביטוח בריאות ושאר תנאים סוציאליים מקובלים בארה"ב, והכל בסכום כולל, נכון למועד דו"ח זה, של כ-32 אלפי דולר לשנה (כ-116.8 אלפי ש"ח, לפי שער החליפין המצוין לעיל). כמו כן, זכאי המנכ"ל לימי מחלה כמקובל בחברה עבור עובדים בכירים ול-23 ימי חופשה בשנה.

(ו) <u>סיום התקשרות</u>: כאמור, תקופת ההתקשרות היא לשלוש שנים החל מיום 1.1.2019. כל אחד מהצדדים יהא רשאי להביא את ההתקשרות לסיומה בכל עת ומכל סיבה, בכפוף למתן הודעה מוקדמת של 120 ימים.

כמו כן, החברה תהא רשאית להביא את ההתקשרות לסיומה לאלתר, בכל אחד מהמקרים הבאים: (א) המנכ"ל יורשע במעילה, בגניבה או בעבירה פלילית בלתי מוסרית כנגד החברה; (ב) המנכ"ל יפר מהותית את התחייבותו לסודיות מכח ההסכם; (ג) המנכ"ל יפר מהותית איזה מהוראות ההסכם, וההפרה לא תוקנה בתוך 14 ימים ממועד קבלת הודעת החברה בדבר ההפרה; או (ד) המנכ"ל יפר מהותית את חובת האמונים כלפי החברה או איזו מחברות הבת.

(ז) <u>מענקים</u>: המנכ"ל יהא זכאי למענקים שנתיים (ברוטו) בכפוף לעמידה ביעדים:

(1) **מענק שנתי**: עבור כל אחת מהשנים 2019, 2020 ו-2021 – המנכ"ל יהיה זכאי למענק של 810,000 דולר אשר יינתן בכפוף לעליה של 7% או יותר ב-EBIT (רווח תפעולי, לפני השפעת סעיפים חד פעמיים, שערוכים ובנטרול השפעת תקנים או עקרונות חשבונאיים חדשים או מעודכנים שלא יושמו על ידי החברה בדו"חותיה ל-31.12.2018) בכל אחת מהשנים ביחס ליעד ה-EBIT בשנה הקודמת, ובלבד שהרווח

הנקי (בהתאם לדוחות הכספיים המאוחדים, בנטרול אירועים חד פעמיים, שערוכים ובנטרול השפעת תקנים או עקרונות חשבונאיים חדשים או מעודכנים שלא יושמו על ידי החברה בדו"חותיה ל-31.12.2018) ("**הרווח הנקי**") יעלה על 58,000,000 דולר בשנת 2019, על 60,000,000 דולר בשנת 2020 או על 62,000,000 דולר בשנת 2021, לפי העניין.

כמו כן נקבע כי השגת 80% מיעד הגידול האמור ב- EBIT (7%) תזכה את המנכ"ל ב-50% מהמענק השנתי האמור (דהיינו - עליה של 5.6% ב-EBIT תזכה אותו ב-405,000 דולר) וכל עליה של 1% מעבר ל-80% עד ל-90% מיעד הגידול של ה-EBIT, תזכה אותו ב-2% נוספים מהמענק השנתי האמור (כך, שגידול של 6.3% ב-EBIT, יזכה אותו ב-70% מהמענק השנתי האמור, קרי – 567,000 דולר). כן נקבע שכל עליה של 1% מעבר ל-90% מיעד הגידול של ה-EBIT תזכה אותו ב-3% נוספים מהמענק השנתי, עד לרף שנקבע (דהיינו - גידול של 7% ב-EBIT, יזכה אותו במענק של 810,000 דולר).

יובהר, כי גם אם בפועל בשנה מסוימת ה-EBIT יעלה על היעד, היעד עבור השנה העוקבת לא ישתנה (קרי – בפועל, היעדים לצורך המענק השנתי הם: (א) עבור שנת 2019 – עליה של לפחות 7% לעומת ה-EBIT בפועל בשנת 2018; (ב) עבור שנת 2020 – עליה של לפחות 7% לעומת יעד ה-EBIT בשנת 2019; (ג) עבור שנת 2021 – עליה של לפחות 7% לעומת יעד ה-EBIT בשנת 2020).

(2) **מענק שנתי מקסימלי**: על אף האמור לעיל, עבור כל אחת מהשנים 2019, 2020 ו-2021 – אם ה-EBIT בשנה מסוימת יעלה ביותר מ-8.5% ביחס ליעד ה-EBIT לצורך המענק השנתי בשנה הקודמת, ובכפוף לכך שהרווח הנקי יעלה על 58,000,000 דולר בשנת 2019, על 60,000,000 דולר בשנת 2020 או על 62,000,000 דולר בשנת 2021, לפי העניין – המנכ"ל יהא זכאי למענק של 1,000,000 דולר (חלף המענק השנתי המפורט לעיל) עבור אותה שנה.

יובהר, כי גם אם בפועל בשנה מסוימת ה-EBIT יעלה על היעד, היעד עבור השנה העוקבת לא ישתנה (קרי - בפועל, היעדים לצורך המענק השנתי המקסימלי הם: **(א)** עבור שנת 2019 – עליה של לפחות 8.5% לעומת ה-EBIT בפועל בשנת 2018; **(ב)** עבור שנת 2020 – עליה של לפחות 8.5% לעומת יעד ה-EBIT בשנת 2019; **(ג)** עבור שנת 2021 – עליה של לפחות 8.5% לעומת יעד ה-EBIT בשנת 2020).

(3) **אפשרות להשלמת היעד (Catch-up)**: אם בשנה מסויימת ה-EBIT בפועל יהיה גדול מיעד ה-EBIT לצורך קבלת המענק השנתי עבור אותה שנה אך נמוך מהיעד לקבלת המענק השנתי המקסימלי; או אם ה-EBIT בפועל יהיה גבוה מיעד ה-EBIT לקבלת המענק השנתי המקסימלי - ניתן יהא להעביר את היתרה העודפת (או חלק ממנה) מעבר ליעד לקבלת המענק השנתי (במקרה הראשון) או מעבר ליעד לקבלת המענק השנתי המקסימלי (במקרה השני), לשנה הקודמת ו/או לשנה שלאחריה.

אם כתוצאה מהעברה כאמור, יושג יעד ה-EBIT הרלוונטי לצורך קבלת המענק השנתי או לצורך קבלת המענק השנתי המקסימלי בשנה הקודמת ו/או בשנה שלאחריה, ישולם מענק כאמור, בכפוף לעמידה ביעד הרווח הנקי לקבלת מענק עבור

השנה לגביה נערך החישוב מחדש, ללא התחשבות בהעברה האמורה. למען הסר ספק יובהר כי גם לאחר שימוש באפשרות ההשלמה, לא יעלו המענק השנתי או המענק השנתי המקסימלי בגין כל שנה, על הסכומים האמורים בסעיפים קטנים (1) ו-(2) לעיל.

(4) **מענק רב שנתי**: בנוסף, המנכ"ל יהיה זכאי למענק רב שנתי בגובה 2,025,000 דולר. המענק הרב שנתי ישולם למנכ"ל לאחר פרסום הדו"ח הכספי לשנת 2021 (בתחילת 2022) – בכפוף לעבודה של המנכ"ל בשנים 2019-2021 ובכפוף לעמידה בשני התנאים הבאים: (1) עליה של 28% או יותר ב-EBIT בשנת 2021 לעומת ה-EBIT בשנת 2018; וכן (2) שהרווח הנקי המצטבר בשנים 2019, 2020 ו-2021 יעלה על 180,000,000 דולר.

(ח) <u>השבה</u>: מר דבח יחזיר לחברה כל סכום ששולם לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולם לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

(ט) <u>ביטוח ושיפוי</u>: המנכ"ל ימשיך להיות מכוסה בביטוח הדירקטורים ונושאי המשרה של החברה, וכן יהא זכאי לשיפוי מהחברה בגין פעולותיו כמנכ"ל החברה, בכפוף לתנאי הביטוח והשיפוי כפי שיהיו בחברה מעת לעת, ובכפוף לקבלת כל ההיתרים הנדרשים על פי כל דין. נכון להיום, זכאי המנכ"ל לביטוח דירקטורים ושיפוי מהחברה במסגרת הפוליסה וכתב השיפוי החלים על יתר נושאי המשרה בחברה.

לעניין זה ראו דיווחים מיידיים מיום 28.12.2016 (אסמכתא: 2016-01-092952) ומיום 2.1.2017 (אסמכתא: 2017-01-000970), המובאים בדוח זה בהכללה על דרך ההפניה.

(י) <u>החזר הוצאות</u>: המנכ"ל יהא זכאי להחזר הוצאות שהוציא לצורך ביצוע תפקידו כמנכ"ל החברה, בהתאם לנהלי החברה עבור עובדים בכירים.

2.1.3. עלות השכר הכוללת לשנה לפי ההסכם החדש (בחישוב מלוא המענק השנתי המקסימלי והחלק היחסי של המענק הרב שנתי), תעמוד על כ-2,500,000 דולר, על פי הנתונים הידועים לחברה במועד הדוח.

עלות השכר הכוללת לפי ההסכם הנוכחי (בהנחה והיה המנכ"ל מקבל את מלוא המענק השנתי המקסימלי והחלק היחסי של המענק הרב שנתי), היתה עומדת בשנת 2017 על כ-2,350,000 דולר.

למען הסדר הטוב, להלן השינויים העיקריים אשר חלו בתנאי העסקתו של המנכ"ל ביחס לתנאים הנוכחיים:

(א) **שכר שנתי**: שכרו השנתי כאמור בסעיף 2.1.2(ד) לעיל, יעמוד על 810,000 דולר (חלף 750,000 דולר). שכר זה מגלם עליה של כ-8% לעומת השכר בהסכם הנוכחי.

(ב) **מענק שנתי**: המענק השנתי יעמוד על סך של 810,000 דולר. סכום זה זהה לשכר הבסיס השנתי של המנכ"ל ומגלם עליה של כ-8% לעומת גובהו של המענק השנתי בהסכם הנוכחי, שגובהו 750,000 דולר (זהה לשכר הבסיס השנתי בהסכם הנוכחי). יעד הגידול ב-EBIT באחוזים, המהווה תנאי למענק השנתי, הוקטן לעומת יעד הגידול ב-EBIT באחוזים אשר נקבע ביחס למענק השנתי בגין השנים 2016-2018. יעדי הרווח הנקי השנתי המהווים תנאי למענק השנתי, הוגדלו לעומת יעדי הרווח הנקי השנתי אשר נקבעו ביחס למענק השנתי

בגין השנים 2016-2018. בנוסף, התווספה אפשרות להשלמת היעד (Catch-Up) כאמור בסעיף 2.1.2(ז)(3).

(ג) **מענק שנתי מקסימלי**: המענק השנתי המקסימלי, יעמוד על סך של 1,000,000 דולר (המהווה גידול של כ-6.7% לעומת המענק השנתי המקסימלי הנוכחי, העומד על סך של 937,500 דולר). כמו כן, יעד הגידול ב-EBIT באחוזים המהווה תנאי למענק השנתי המקסימלי, הוקטן לעומת יעד הגידול ב- EBIT באחוזים אשר נקבע ביחס למענק השנתי המקסימלי בגין השנים 2016-2018. יעדי הרווח הנקי השנתי המהווים תנאי למענק השנתי המקסימלי, הוגדלו לעומת יעדי הרווח הנקי השנתי אשר נקבעו ביחס למענק השנתי בגין השנים 2016-2018. בנוסף, התווספה אפשרות להשלמת היעד (Catch-Up) כאמור בסעיף 2.1.2(ז)(3).

(ד) **מענק רב שנתי**: המענק הרב שנתי יעמוד על סך של 2,025,000 דולר, המהווה עליה של כ-8% ביחס למענק הרב שנתי הנוכחי, העומד על סך של 1,875,000 דולר. המדדים לקבלת המענק הרב שנתי המוצע למנכ"ל (עלייה ב-EBIT ורווח מצטבר מינימלי) השתנו לעומת המדדים שנקבעו לקבלת המענק הרב שנתי בהסכם הנוכחי. היעד של הרווח הנקי המצטבר על פני תקופה של שלוש שנים הוגדל באופן משמעותי (180,000,000 דולר על פי התנאים המוצעים לעומת 156,000,000 דולר על פי התנאים הנוכחיים). יעד הגידול ב-EBIT באחוזים הוקטן, אך לעומתו יעד הגידול ברווחים הוגדל. בנוסף יעד הגידול במכירות הוסר. עם זאת יצוין, שלמרות ששיעור הגידול ב-EBIT באחוזים אשר נקבע כיעד לקבלת המענק הרב שנתי המוצע, קטן מהשיעור אשר נקבע לקבלת המענק הרב השנתי הקיים, הרי שלאור צמיחת החברה בשנים האחרונות, משמעות החלת שיעורים אלה היא דרישה לגידול ב-EBIT בסכומים גבוהים יותר, כתנאי לתשלום המענק הרב שנתי המוצע למנכ"ל.

2.1.4. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי נכון להיום, מדיניות התגמול של החברה כוללת (בסעיף 5) הפנייה לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, כפי שאושרו על ידי אסיפת בעלי המניות בינואר 2016. לכן, ועדת התגמול והדירקטוריון המליצו שבמקביל לאישור תנאי הכהונה וההעסקה של מר דבח, כמפורט בהחלטה זו – תעודכן מדיניות התגמול של החברה, כך שהיא תתאים לתנאים החדשים. אם התיקון המוצע למדיניות התגמול יאושר על ידי האסיפה הכללית – ייחשבו תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של המנכ"ל, ככאלה העומדים במדיניות התגמול של החברה. אם התיקון למדיניות התגמול לא יאושר על ידי האסיפה הכללית – ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של המנכ"ל, גם כעסקה שאינה בהתאם למדיניות התגמול של החברה. למען הסר ספק, ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את העסקה, בין השאר, לפי השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות ואישרו שנקבעו בעסקה, בין השאר, ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה.

2.1.5. <u>סימולציית מענק על בסיס תוצאות כספיות של החברה</u>

להלן סימולציה של סכומי המענק השנתי ביחס לתוצאות הכספיות של החברה בשנים 2016 ו-2017 (בהתאמה ליעדים המוצעים למנכ"ל החברה ביחס לשנים 2019 ו-2020 בהתאמה):

(א) אילו היעדים שהוצבו למנכ"ל החברה (ביחס לשנת 2020), היו מוצבים לו בשנת 2017, אזי על בסיס התוצאות הכספיות של החברה בשנת 2017, לא היה זכאי המנכ"ל בגין שנת 2017 למענק.

(ב) אילו היעדים שהוצבו למנכ"ל החברה (ביחס לשנת 2019), היו מוצבים לו בשנת 2016, אזי על בסיס התוצאות הכספיות של החברה בשנת 2016, לא היה זכאי המנכ"ל בגין שנת 2016 למענק.

2.1.6. להלן יובאו תמצית נתונים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות בדבר תנאי כהונתו המוצעים של מנכ"ל החברה לפי ההסכם (בדולרים, בחישוב שנתי לפי 12 חודשים):

פרטי מקבל התגמולים				תגמולים[1] בעבור שירותים							
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד[2]	שכר[3]	מענק[4]	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר[5]	**סה"כ**
אייזק דבח	מנכ"ל	מלאה	48.48%	810,000	-	-	-	-	-	32,000	842,000

[1] סכומי התגמול מובאים במונחי עלות לחברה.

[2] לא כולל אחזקות קרן ההשקעות Sterling Macro ואחזקות Isaac Dabah Children's Trust.

[3] לפרטים בדבר אופן חלוקת התמורה בין החברה לבין חברת הבת, ראה סעיף 2.1.2(ד) לדוח זה.

[4] זכאות למענקים תתברר לראשונה בתום שנת הדיווח 2019 ועל כן לא נכללו מענקים במסגרת הטבלה האמורה. תחת הנחת הזכאות מקסימלית למענקים, הרי שסכום המענקים המירבי אשר לו יכול להיות זכאי המנכ"ל בגין שנה קלנדרית מסוימת, לרבות החלק היחסי של המענק הרב שנתי, הוא 1,675,000 דולר. לפרטים בדבר הזכאות למענקים ואופן חישובם, ראה סעיף 2.1.2(ו) לדוח זה.

[5] תנאים סוציאליים, כאמור בסעיף 2.1.2(ה) לדוח זה.

2.2. **<u>שם בעל השליטה שיש לו עניין אישי בעסקה ומהות עניין זה</u>**

בעל השליטה בחברה, שלו עניין אישי בעסקה האמורה הוא מר אייזק דבח, המחזיק, נכון למועד הגשת דיווח מיידי זה, בכ-48.48% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בנטרול המניות הרדומות שבהון החברה).

עניינו האישי של מר אייזק דבח בעסקה המפורטת לעיל נובע ישירות מתוקף היותו צד לעסקה ומתוקף זכאותו לתנאי העסקתו כמנכ"ל החברה כמפורט בסעיף 2.1 לעיל.

בנוסף, החברה תראה את קרן השקעות Sterling Macro, המנוהלת על ידי מר דבח, המחזיקה ב-1,338,881 מניות של החברה (המהוות כ-5.26% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה); וכן את Isaac Dabah Children's Trust, קרן המוחזקת על ידי מר אייזק דבח ואשתו גב' איווט דבח בנאמנות עבור ילדיהם, המחזיקה ב-10,000 מניות של החברה (המהוות כ-0.04% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה), כמי שיש להם עניין אישי באישור ההחלטה האמורה.

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

מר אייזק דבח, המכהן כדירקטור בחברה הוא בעל עניין אישי בהחלטה לאישור העסקה נשוא דוח זה מתוקף היותו צד לעסקה.

למען הזהירות, החברה תראה גם במר יצחק ויינשטוק, אשר מועסק כסמנכ"ל תפעול ראשי ב- Delta Galil USA Inc. כמי ששיש לו עניין אישי באישור החלטה האמורה.

כמו כן, למען הזהירות בלבד ומבלי שהדבר יהווה נקיטת עמדה לגבי עניינו האישי, מר נעם לאוטמן, יו"ר הדירקטוריון, לא השתתף בדיונים בנוגע לתנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל.

למיטב ידיעת החברה, ליתר הדירקטורים בחברה אין עניין אישי בהחלטה האמורה.

2.4. **<u>הדרך שבה נקבעה התמורה</u>**

תנאי כהונתו של המנכ"ל נקבעו במשא ומתן עם המנכ"ל, לאחר דיונים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון ולאחר שהוצגו בפניהם, בין היתר, המסמכים האמורים בסעיף 2.5 להלן.

2.5. **<u>נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור תנאי העסקת המנכ"ל</u>**

חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו ושקלו בכובד ראש את תנאי התגמול של מנכ"ל החברה ואת היקפו, ואישרו את תנאי כהונתו, בין היתר, על בסיס עיקרי הנימוקים והשיקולים להלן, וזאת לאחר שהוצגו בפניהם, בין היתר, דוח של HayGroup, ביחס לשכרו ותנאיו של מר אייזק דבח, שאליו צורפו נתוני שכר של מנכ"לים בחברות הלבשה ציבוריות אמריקאיות, בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה ("**דוח HayGroup**") ודוח שהוכן על ידי פרופ' משה צבירן, שבו נעשתה השוואה של תנאי ההעסקה המוצעים למר דבח, יחסית לנתונים השוואתיים המקובלים לתפקידי מנכ"ל בחברות שמחזור הפעילות שלהן הוא בסדר גודל דומה לזה של החברה ("**דוח צבירן**"). ההשוואה בדוח צבירן לחברות אמריקאיות, נעשתה על בסיס הנתונים שנמסרו בדוח HayGroup. דוח צבירן, אשר אליו צורף הדוח של HayGroup, רצוף כ**<u>נספח ב'</u>** לזימון זה.

להלן נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה:

2.5.1. האישור ניתן בהתבסס על המשא ומתן שנוהל עם מר דבח, בהתחשב בהישגים שלו כמנכ"ל החברה בשלוש השנים האחרונות, לאור בקיאותו, השכלתו, נסיונו וכישוריו של מר דבח בענף הטקסטיל וההלבשה, אופי ודרישות התפקיד ולאור נתוני השכר של מנכ"לים בחברות אמריקאיות ציבוריות בענף הטקסטיל וההלבשה בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה ונתוני השכר של מנכ"לים בחברות גדולות אחרות שבסיסן בישראל.

מאחר שלחברה פעילות בינלאומית ענפה, שחלק עיקרי ממנה מתבצע בצפון אמריקה ומאחר שמר דבח הוא אזרח ותושב ארצות הברית, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי נכון שתנאי הכהונה של המנכ"ל ייבחנו בעיקר ביחס לחברות אמריקאיות בעלות אופי והיקף פעילות דומים ובמקביל, גם ביחס לשכר של מנכ"לים בחברות גדולות אחרות שבסיסן בישראל ואשר מחזור הפעילות הממוצע שלהן דומה לזה של החברה.

2.5.2. החברה מעוניינת כי מר דבח ימשיך להוביל את החברה ולהעניק לה מניסיונו ומכישוריו בתפקיד מנכ"ל החברה וזאת גם לאור הניסיון הרב והידע שצבר במסגרת פעילותו בחברה, לאור יכולות הניהול המוכחות שלו ולאור ההישגים המוכחים שהיו לו במהלך השנים בהן כיהן כמנכ"ל החברה וגם קודם לכן (בחברות מתחום הטקסטיל וההלבשה).

2.5.3. מר דבח משקיע זמן רב ואת מלוא מרצו וכישוריו בפעילות החברה ובניהול וקידום עסקיה. מאז מינויו של מר דבח למנכ"ל החברה, הוא הוביל את החברה לצמיחה ולרווחיות. כך, לדוגמא, גדלו מכירות החברה וה- EBIT באופן משמעותי, בשנים שהיתה החברה בניהולו.

2.5.4. ניתוח הנתונים בדוח צבירן מראה כי תנאי ההעסקה של מר דבח נמצאים בחלק התחתון של הטווח המקובל למנכ"לים במדגם החברות בארה"ב. כך, סך כל התגמול (בין שהוא כולל מענק שנתי ובין שהוא כולל את המענק השנתי המקסימלי), יחד עם החלק היחסי במענק הרב-שנתי – ממצבים את מר דבח באחוזון ה-20 יחסית למנכ"לים במדגם החברות בארה"ב עליו התבסס פרופ' צבירן.

2.5.5. כאמור, לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, ההשוואה הנכונה היא לחברות אמריקאיות, אך לצורך שלמות התמונה התבקש פרופ' צבירן להתייחס גם למדגם חברות ישראליות בעלות מחזור עסקים דומה לזה של החברה. על פי ההשוואה לחברות ישראליות כאמור, נמצא כי שכר הבסיס המוצע למר דבח, כמו גם חבילת התגמול הכוללת, נמצאים בחלקו העליון של הטווח המקובל במדגם. בהקשר זה יצויין שההפרשות הסוציאליות על שכר הבסיס מבוצעות בעיקרן בארה"ב ושיעורן נמוך משמעותית מזה שבישראל.

2.5.6. הענקת המענקים (שנתי או מקסימלי), המותנים בביצועי החברה (עלייה ב-EBIT יחד עם רווח נקי מינימלי (לאחר נטרול אירועים חד-פעמיים, שערוכים ונטרול השפעת תקנים ועקרונות חשבונאיים חדשים או מעודכנים שלא יושמו על ידי החברה בדו"חותיה ל-31.12.2018)), יוצרים זיקה ישירה בין אופן מילוי התפקיד על ידי המנכ"ל והישגי החברה הנובעים מכך לבין התגמול למנכ"ל. לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, הקריטריונים שנקבעו להשגת המענקים, כולל אפשרות ההשלמה לשנה הקודמת ו/או לשנה העוקבת, הם נאותים. קריטריונים אלה ניתנים למדידה אובייקטיבית ומתן תמריצים מבוססי יעדים כאלה תואם את מדיניות התגמול של החברה.

2.5.7. בהסכם נקבע שבנוסף למענק השנתי, המנכ"ל יהיה זכאי למענק רב-שנתי בגובה של 2,025,000 דולר, בכפוף לגידול ב-EBIT של החברה (28%) בתקופה הרלוונטית (2021 לעומת 2018) ובכפוף לכך שהרווח הנקי (לאחר נטרול אירועים חד-פעמיים, שערוכים ונטרול תקנים ועקרונות חשבונאיים חדשים או מעודכנים שלא יושמו על ידי החברה בדו"חותיה ל-31.12.2018) של החברה בשלוש השנים (2019, 2020 ו-2021) לא יפחת מסכום מצטבר של 180 מיליון דולר ארה"ב. יעדים אלו ראויים, בין היתר, מכיוון שהם משקפים צמיחה משמעותית בפעילות החברה לאורך זמן. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו שהדרישה לעמידה ביעד מכירות לצורך קבלת המענק הרב השנתי, תבוטל על מנת לתת דגש ליעדי רווחיות החברה (EBIT) אשר, לדעתם, הם היעדים היותר רלוונטיים לחברה ולבעלי מניותיה.

2.5.8. הענקת המענקים מהווה תמריץ להצלחת החברה ולהשאת רווחיה בעתיד. יתר על כן, קביעת זכאות למענקים מבוססי ביצועים ארוכי טווח, מקדמת את מטרות החברה ואת מדיניותה בראיה ארוכת טווח.

2.5.9. היחס בין הרכיבים הקבועים (שכר שנתי של 810,000 דולר) לסך השכר, כולל הרכיבים המשתנים להם יהיה זכאי המנכ"ל (בהנחה שהוא יעמוד בכל היעדים לקבלת המענקים

השנתיים המקסימליים והמענק הרב שנתי) הוא כ-32.6% והוא אינו חורג מהיחס שנקבע לענין זה במדיניות התגמול של החברה.

2.5.10. המרכיבים המשתנים הם רכיבים המשולמים במזומן שסכומיהם נקבעו מראש, בהסכם. חברי הדירקטוריון סבורים שהתקרה שנקבעה לשווי הרכיבים המשתנים היא ראויה וסבירה.

2.5.11. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של מר דבח לעלות השכר הממוצעת והחציונית של עובדי החברה, בישראל ובארה"ב כפי שהוצגו להם. מאחר שרק חלק מהשכר (כ-16%) משולם בישראל ואילו עיקר השכר משולם בארה"ב – הדירקטוריון סבור שהיחס הנכון לבחינה הוא בהשוואה לממוצע המשוקלל של עלות השכר של עובדי החברה בישראל (16%) ושל עלות השכר של עובדי החברה בארה"ב (84%). בהתאם, היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה הממוצעת והחציונית של מר דבח לממוצע המשוקלל כאמור הוא כ-45 וכ-75, בהתאמה.

2.5.12. ניתוח הנתונים אל מול השכר בחברה מראה כי שכר הבסיס של מר דבח הוא הגבוה ביותר בשכבת הניהול בחברה, כאשר לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, שכר זה מבטא נכונה את תרומתו של מר דבח לחברה, את האחריות ואת ההובלה שלו את החברה, וכן את חלקו בהישגיה של החברה בשנים האחרונות – הישגים בהם מקווה החברה להמשיך. בהתאם, לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון אין בפערים האמורים כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

2.5.13. לאחר בחינה כוללת של תנאי ההעסקה, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה, כי תנאי ההעסקה המוצעים הם מקובלים, סבירים והוגנים בנסיבות העניין ואינם חורגים מתנאי ההעסקה של מנכ"לים בחברות אמריקאיות ציבוריות בסדר גודל דומה לזה של החברה, במיוחד, בשים לב למורכבות הגדולה של עסקי החברה ולהיקפם הנרחב, בישראל ובעולם, לאופי התפקיד, למורכבותו, להיקף הזמן הנדרש לביצועו וכן לניסיונו העסקי, המקצועי והניהולי של מר דבח.

2.5.14. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ביחס לתנאי ההעסקה והכהונה שהיו למנכ"ל בשלוש השנים האחרונות והם בדעה שהעלאה של כ-8% בתנאי הכהונה וההעסקה היא העלאה ראויה, בין היתר, לאור ההישגים של החברה תחת הנהגתו של המנכ"ל בתקופה זו.

2.5.15. לדעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, אם תחת ניהולו של מר דבח, החברה תשיג את היעדים שהוצבו לו כתנאי לקבלת הרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה שלו – יהא זה מוצדק וראוי להעניק לו את הסכומים לפי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, בין היתר, לאור המשמעויות החיוביות שיהיו לעמידה ביעדים אלה, עבור החברה ועבור בעלי המניות שלה.

2.5.16. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו שהיקף הפעילות הכולל של החברה גדל באופן משמעותי בשנים האחרונות והם נתנו את הדעת לקושי בהשגת היעדים המספריים שנקבעו למנכ"ל בשלושת השנים האחרונות לאור המצב הנוכחי של ענף הטקסטיל. כך, למשל, המנכ"ל לא קיבל מענק שנתי בגין הפעילות בשנת 2017 למרות התוצאות המעולות שהיו לחברה תחת הנהגתו באותה שנה. על רקע זה, החליטו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע יעדים

נמוכים יותר להשגת המענקים, יחסית ליעדים שהיו למנכ"ל בשלושת השנים האחרונות, אך גם יעדים אלה הם יעדים מאתגרים שהשגתם תתרום לחברה ולבעלי מניותיה.

2.5.17. מאחר שהמדדים לקבלת המענקים (הן המענקים השנתיים והן המענק הרב שנתי) הם מדדים אובייקטיביים הקבועים מראש, אשר השגתם תטיב עם החברה (לטווח הקצר ולטווח הארוך) ועם בעלי מניותיה ותצדיק את תשלום המענקים – חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדיעה כי בנסיבות העניין אין מקום להסמיך את דירקטוריון החברה להפחית את הרכיבים המשתנים הכלולים בתנאי ההעסקה, אם אכן יעמוד מר דבח במדדים שסוכמו אתו.

2.5.18. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי בהתאם לתנאי ההעסקה, מר אייזק דבח יחזיר לחברה כל סכום ששולם לו כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה, אם שולם לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.

2.5.19. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי תנאי הכהונה וההעסקה של מר אייזק דבח אינם כוללים מענקי פרישה.

2.5.20. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בדעה שתנאי הכהונה וההעסקה של מר דבח הם לטובת החברה.

2.6. **<u>האישורים הנדרשים לשם השלמת העסקה</u>**

2.6.1. אישור ועדת התגמול, אשר נתקבל פה אחד בישיבותיה מיום 9 באוקטובר 2018 ומיום 11 באוקטובר 2018 ולאחר דיונים שהתקיימו בנושא בישיבותיה בימים 17.6.2018, 31.7.2018, 16.8.2018.

2.6.2. אישור הדירקטוריון, אשר נתקבל פה אחד בישיבתו מיום 17 באוקטובר 2018.

2.6.3. אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות כמפורט בסעיף 4.2.2 להלן.

2.7. **<u>פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה, בין החברה לבין בעלי השליטה בחברה בשנתיים הקודמות</u>**

בשנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקה נשוא דוח זה על-ידי דירקטוריון החברה, לא בוצעו בין החברה לבין בעל השליטה בחברה, מר אייזק דבח, עסקות מסוגן של העסקה הנ"ל או עסקות דומות לה, למעט כמפורט להלן:

2.7.1. בין מר דבח לבין החברה קיים הסכם העסקה, בקשר עם כהונתו של מר דבח כמנכ"ל החברה בשנים האחרונות, כמפורט בסעיף 2.1.1 לעיל.

2.7.2. ביום 2.1.2017 אישרה החברה את תנאי העסקתה של גב' גלוריה דבח, בתו של מר אייזק דבח, בתפקידה כ-Vice President Kids Division DG Premium Brands בחברת הבת. ביום 15.2.2018 עדכנה החברה את הגדרת תפקידה של גב' דבח ל-GM of Splendid Kids, Ladies and Men's ללא שינוי בתנאי העסקתה.

לפירוט בדבר דוח העסקה ותוצאות האסיפה בנוגע לתנאי העסקתה של גב' דבח, וכן פרטים אודות עדכון הגדרת תפקידה, ראו דיווחים מיום 28.12.2016 (אסמכתא: 2016-01-092952) מיום 2.1.2017 (אסמכתא: 2017-01-000970), ומיום 15.2.2018 (אסמכתא: 2018-01-015496) המובאים בדוח זה בהכללה על דרך ההפניה.

2.7.3. ביום 2.1.2017 אישרה החברה מתן כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בחברה שהם בעל השליטה בחברה או קרובו, המכהנים ו/או שיכהנו בעתיד בחברה ו/או בחברות בנות ו/או קשורות של החברה, כפי שיהיו מעת לעת, בנוסח זהה לכתבי השיפוי עבור יתר נושאי המשרה והדירקטורים בחברה.

לפירוט ראו דיווחים מיום 28.12.2016 (אסמכתא: 2016-01-092952) ומיום 2.1.2017 (אסמכתא: 2017-01-000970), המובאים בדוח זה בהכללה על דרך ההפניה.

2.8. **<u>שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה</u>**

2.8.1. הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול, בהן נדונה ואושרה העסקה נשוא דו"ח זה, הם ה"ה: שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני) (ביחס לישיבות מיום 31.7.18, 16.8.18, 9.10.18 ו-11.10.18), גדעון שטיאט (ביחס לישיבות מיום 17.6.18, 31.7.18 ו-16.8.18) וישראל באום (ביחס לישיבות מיום 9.10.18 ו-11.10.18)[2].

2.8.2. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה, בה נדונה ואושרה העסקה נשוא דו"ח זה, הם ה"ה: שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני), ישראל באום וציפורה כרמון[3].

3. **<u>פרטים בדבר אישור תיקון למדיניות התגמול של החברה, כאמור בסעיף 1.3 לסדר היום:</u>**

3.1. **<u>תיאור תמציתי של העסקה</u>**

מדיניות התגמול הנוכחית של החברה, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 1.3.2017, מפנה, לעניין תנאי התגמול של המנכ"ל, לתנאי התגמול הנוכחיים של המנכ"ל, אשר אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכללם אישור האסיפה הכללית מיום 20.1.2016, ושהינם בתוקף לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1.1.2016 (לפרטים נוספים על תנאי התגמול הנוכחיים ראו סעיף 2 להלן). הואיל ומבוקש לעדכן את תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל כמפורט בדוח זה, מבקשת החברה לערוך תיקון תואם ומקביל גם במדיניות התגמול. התיקון המבוקש מסומן על גבי מדיניות התגמול הנוכחית, כמפורט במסמך המצורף כ**<u>נספח ג'</u>** לדוח זה.

3.2. **<u>בעל השליטה</u>**

בעל השליטה בחברה, שלו עניין אישי בעסקה האמורה הוא מר אייזק דבח, המחזיק, נכון למועד הגשת דיווח מיידי זה, בכ-48.48% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה (בנטרול המניות הרדומות שבהון החברה).

עניינו האישי של מר אייזק דבח בעסקה המפורטת לעיל נובע מכך שהתיקון למדיניות התגמול, בין היתר, נוגע לתנאי כהונתו.

בנוסף, החברה תראה את קרן השקעות Sterling Macro, המנוהלת על ידי מר דבח, המחזיקה ב-1,338,881 מניות של החברה (המהוות כ-5.26% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה); וכן את Isaac Dabah Children's Trust, קרן המוחזקת על ידי מר אייזק דבח ואשתו גב' איווט דבח בנאמנות עבור ילדיהם, המחזיקה ב-10,000 מניות של החברה (המהוות כ-0.04% מהון

[2] נכון למועד פרסום דוח זה הדירקטורים שאול בן זאב וגדעון שטיאט אינם מכהנים עוד כדירקטורים בחברה.
[3] נכון למועד פרסום דוח זה הדירקטור שאול בן זאב אינו מכהן עוד כדירקטור בחברה.

המניות המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה), כמי שיש להם עניין אישי באישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.3 לעיל.

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

מר אייזק דבח, המכהן כדירקטור בחברה הוא בעל עניין אישי בהחלטה לאישור התיקון למדיניות התגמול, הואיל והתיקון למדיניות התגמול נוגע לתנאי כהונתו.

למען הזהירות, החברה תראה גם במר יצחק ויינשטוק, אשר מועסק כסמנכ"ל תפעול ראשי ב- Delta Galil USA Inc. כמי שיש לו עניין אישי בהחלטה לאישור התיקון למדיניות התגמול.

כמו כן, למען הזהירות בלבד ומבלי שהדבר יהווה נקיטת עמדה לגבי עניינו האישי, מר נעם לאוטמן, יו"ר הדירקטוריון, לא השתתף בדיונים בנוגע לתיקון למדיניות התגמול.

למיטב ידיעת החברה, ליתר הדירקטורים בחברה אין עניין אישי בהחלטה האמורה.

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

3.4.1. סעיף 5 למדיניות התגמול מתייחס לתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל ומפנה לתנאי הכהונה וההעסקה הנוכחיים של המנכ"ל, כפי שאושרו על ידי ועדת תגמול, על ידי הדירקטוריון ועל ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 20 בינואר 2016.

3.4.2. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דבח המפורטים בדו"ח זה, בתפקיד מנכ"ל החברה החל מ-1.1.2019, וממליצים לאסיפה הכללית לאשרם. על מנת שתהא התאמה בין תנאי הכהונה וההעסקה החדשים של המנכ"ל לבין מדיניות התגמול, יש לערוך תיקון למדיניות התגמול, כך שחלף ההפניה לתנאי הכהונה וההעסקה הנוכחיים שלו, תהיה הפניה לתנאי הכהונה וההעסקה החדשים של המנכ"ל (ככל ויאושרו על ידי האסיפה הכללית).

3.4.3. התיקון האמור בסעיף 5 למדיניות התגמול הוא טכני במהותו ונועד להתאים את מדיניות התגמול לתנאים החדשים של המנכ"ל. במקביל, עודכנו היחסים הרלוונטיים לבחינה (ביחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני בחברה).

3.4.4. יובהר, כי במסגרת אישור תנאי העסקתו של המנכ"ל, אליהם יפנה התיקון למדיניות התגמול, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את התנאים המוצעים תוך שקילת כל אחד מהשיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות והתייחסו לכל אחד מבין העניינים שחובה להתייחס אליהם כקבוע בחלק א' בתוספת הראשונה לחוק החברות ואישרו כי נקבעו בתנאי ההעסקה כאמור ההוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות.

3.4.5. משכך, ועדת התגמול והדירקטוריון הגיעו למסקנה שהתיקון למדיניות התגמול הוא ראוי וסביר.

3.5. **<u>האישורים הנדרשים לשם השלמת העסקה</u>**

3.5.1. אישור ועדת התגמול אשר נתקבל פה אחד בישיבתה מיום 9 באוקטובר 2018.

3.5.2. אישור הדירקטוריון אשר נתקבל פה אחד בישיבתו ביום 17 באוקטובר 2018.

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

3.6. **<u>שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה</u>**

בישיבת ועדת התגמול שאישרה את התיקון למדיניות התגמול השתתפו הדירקטורים הבאים: שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני) וישראל באום[4].

בישיבת הדירקטוריון שאישרה את התיקון למדיניות התגמול השתתפו הדירקטורים הבאים: שאול בן זאב (דירקטור חיצוני), יחזקאל דברת (דירקטור חיצוני), ישראל באום וציפורה כרמון[5].

4. **<u>מיקום כינוס אסיפה כללית מיוחדת</u>**

4.1. האסיפה תתכנס ביום 5 בדצמבר 2018, בשעה 14:00 במשרדי החברה.

4.2. **<u>הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום</u>**

4.2.1. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.1 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) 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 המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה, 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.

4.2.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.2 לעיל, בהתאם להוראות סעיפים 270(4) ו-275 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 עניין אישי באישור העסקה, 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.

4.2.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 1.3 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 התיקון למדיניות 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.

---

[4] ר' הערה 3 לעיל.
[5] ר' הערה 3 לעיל.

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור ההחלטות האמורות בסעיפים 1.1, 1.2 ו-1.3 לעיל, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה האם יש לו עניין אישי באישור ההחלטות, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטות האמורות – 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 המצורף לדוח זה.

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

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

5.1. 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 ("**תקנות הצבעה בכתב**"), הוא יום 7 בנובמבר 2018, בתום יום המסחר ("**המועד הקובע**") ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

5.2. 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.

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

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

6.1. 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.

6.2. לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, קרי ליום 12 בדצמבר 2018 בשעה 14:00, 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 שלוח והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרה אחוזים (10%) מזכויות ההצבעה בחברה, מניין חוקי.

7. **<u>הצבעה באמצעות כתב הצבעה</u>**

7.1. בנושאים המפורטים בדוח זה לעיל, רשאים בעלי המניות בחברה להצביע באמצעות כתב הצבעה.

7.2. 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.

7.3. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך בו מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, הנה 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).

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (היינו 1,273,070 מניות רגילות של החברה או יותר), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות (היינו, 655,341 מניות רגילות של החברה או יותר), זכאי לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה ובריישומי ההצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית שהגיעו לחברה, בעצמו או באמצעות שליח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית.

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

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

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. 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.

9. **<u>הודעות עמדה</u>**

9.1. 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 5 ימים לפני מועד האסיפה.

9.2. 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 הצבעה בכתב, 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.

9.3. 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.

10. **<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.

11. **<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 לדו"ח העסקה. החברה תודיע על כינוס אסיפה כללית חדשה בדו"ח.

12. **<u>נציג החברה לעניין טיפול בדו"ח המיידי</u>**

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

13. **<u>עיון במסמכים</u>**

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות 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 ב

צבירן

17.9.2018

לכבוד
חברי הדירקטוריון
דלתא גליל בע"מ

נכבדי,

הנדון: **ניתוח רמות התגמול לתפקיד המנכ"ל**

1. בהמשך לפנייתכם הנני מתכבד להעביר אליכם נתונים השוואתיים עדכניים לגבי רמות ההשתכרות המקובלות לתפקידי מנכ"ל בחברות אמריקאיות וישראליות אשר מחזור הפעילות שלהן הינו בסדרי גודל דומים לדלתא גליל כתשתית לביסוסה של חבילת התגמול למר אייזיק דבח - מנכ"ל החברה.

2. כרקע כללי, *פרופ' משה צבירן בע"מ* עוסקת במתן שרותי ייעוץ ומידע השוואתי בנושא של תגמול בכירים בישראל. הנתונים ההשוואתיים המשמשים בסיס לעבודותינו מסתמכים על מאגר נתונים ייעודי, יחיד במינו בארץ, אשר פותח, נבנה ומתעדכן על ידינו ונשען על נתונים אמיתיים מתוך סקרי השכר בתחומים השונים, נתונים נוספים שנתקבלו מהחברות עצמן במסגרת מספר רב של עבודות ייעוץ שבוצעו לאחרונה להנהלות בכירות במגוון חברות וכן נתונים אמיתיים ממקורות אחרים. בסיס הנתונים שלנו, המהווה את ה-Benchmark הגדול והעדכני ביותר בישראל, בשילוב עם המומחיות הייחודית, הנשענת על ידע אקדמי, נסיון של עשרות שנים ומאות פרוייקטים, מאפשרים לנו להציע לארגון פתרונות מבוססי מחקר וידע המושתתים על נתונים מקומיים, ענפיים או גלובליים.

3. עבודה זו מושתתת על שני רבדים:

- <u>חלק א'</u>: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל במדגם חברות בתחום הטקסטיל שבסיסן בארה"ב עם דגש על חברות בעלות פעילות גלובלית, ובחינה השוואתית של חבילת התגמול המוצעת למר דבח מול נתוני ההשוואה. המדגם כולל 14 חברות שמחזור עסקים בין 455-3,444 מיליון דולר (ממוצע: 1,788 מיליון דולר). נתוני ההשוואה בחלק זה נרכשו ע"י החברה מחברת Hay Group ועובדו על ידינו לתוך מסמך זה.
- <u>חלק ב'</u>: ניתוח רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל במדגם חברות דומות שבסיסן בישראל במדגם של חברות גדולות שבסיסן בישראל ומחזור העסקים שלהן הינו בטווח בין 1,500-11,800 מליון ₪ (ממוצע 5,480 מליון ₪), ובחינה השוואתית של חבילת התגמול של מר אייזיק דבח מול נתוני ההשוואה. מרבית החברות במדגם הן חברות ציבוריות (חלקן נסחרות רק בישראל וחלקן דואליות) ואילו מיעוטן בבעלות פרטית.

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א' , תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

4. חבילת התגמול הסטנדרטית למנכ"לים מושתתת בדרך כלל על הרבדים הבאים:

- *שכר* בסיס קבוע ותשלומים נוספים בגין חסכון פנסיוני, הפרשה לפיצויים, קרן השתלמות וכו' המתווספים לעלות השכר של המנכ"ל, או לחלופין, דמי ניהול.
- רכב חברה ולעיתים גם גילום זקופת המס בגין שווי השימוש.
- בונוסים שנתיים הקושרים את השתכרותו של המנכ"ל להשגת יעדי החברה בטווח הקצר.
- תגמול הוני (אופציות ומניות) הקושר את השתכרותו של המנכ"ל להשגת יעדי החברה לטווח הארוך והשבחת ערך החברה.
- חבילת הטבות נלוות (הכוללת, בין היתר, טלפון קווי בבית, טלפון סלולרי וכו').

הניתוח להלן מתבסס על עלות השכר המצרפית הנגזרת מארבעת הרבדים הראשונים, ללא התייחסות לחבילת ההטבות הנלוות.

ניתוח ותוצאות

5. בהיבט של ממשל תאגידי מקובל לנתח את שכרם של המנהלים הבכירים בראיה כוללת ולאו דוקא בהתמקדות ברכיב תגמול אחד. בהתאם לכך, ניתוח הנתונים להלן מושתת על רבדי השכר המצרפיים (בערכים שנתיים).

6. על פי הנתונים שהועברו אלינו ע"י הנהלת החברה מושתתת חבילת התגמול המוצעת של מר דבח על הרכיבים הבאים:

- *שכר בסיס* בסך 810,000 דולר לשנה + תוספות סוציאליות. חשוב לציין כי ההפרשות הסוציאליות על סכום זה מבוצעות בעיקרן בארה"ב ושיעורן נמוך מזה שבישראל.
- *רכב חברה* – למר דבח אין רכב חברה צמוד.
- *בונוס שנתי* – חבילת התגמול המוצעת למר דבח כוללת בונוס שנתי לפי מדרגות והתניות להישגיות. בונוס המטרה הינו 810,000 דולר לשנה או ₪2,956,500 (*שע*"ח 3.65 ₪ לדולר). תקרת הבונוס הינה 1,004,400 דולר (810,000 דולר בתוספת 25%) במידה והחברה תעמוד ביעד רווחיות גבוה יותר.

תגמול לטווח ארוך – תגמול ארוך-טווח בדרך של מענק כספי תלוי-ביצועים בשיעור של 2,025,000 דולר שישולם בתום שלוש שנים בתלות ישירה בהישגים מצטברים בהתאם ליעדים. השווי השיקלי של הענקה זו (בערכים חודשיים, בפריסה לינארית על פני התקופה) הינו 2,463,750 ₪ לשנה (לפי *שע*"ח 3.65 ₪ לדולר).

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

חלק א' - ניתוח נתונים השוואתיים: ארה"ב

7. לאור העובדה שהנתח המשמעותי מפעילותה של דלתא נובע מפעילות מחוץ לישראל ושמר אייזק דבח הינו אזרח אמריקאי המתגורר בארה"ב ושם גם מקבל את מרבית שכרו, בוצעה השוואת נתוני התגמול של מר דבח אל מול נתוני מנכ"לים בארה"ב.

8. חלקו הראשון של הניתוח ההשוואתי מציג את רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל במדגם של 14 חברות דומות בארה"ב (בדגש על חברות בתחום הטקסטיל) ומחזור העסקים שלהן הינו בין 455-3,444 מיליון דולר (ממוצע: 1,788 מיליון דולר) ובחינה השוואתית של חבילת התגמול של מר דבח מול נתוני ההשוואה.

9. נתוני ההשוואה בחלק זה נרכשו ע"י החברה מחברת Hay Group ועובדו על ידינו לתוך המסמך בפורמט המקובל אצלנו לניתוח השוואתי של נתוני התגמול. הנתונים משקפים את חבילת התגמול של 14 מנכ"לים. הדו"ח המקורי של חברת Hay Group מצורף כנספח לעבודה זו.

10. הטבלה להלן מפרטת את נתוני התגמול המקובלים לתפקיד המנכ"ל במדגם החברות בתחום הטקסטיל בארה"ב (בערכים שנתיים, בדולרים), ואת מיקומו היחסי של מר דבח יחסית למקובל במדגם בהנחת בונוס מטרה:

רובד שכר	נתוני המדגם (בדולרים)					נתוני מר דבח	
	נמוך	25%	ממוצע	75%	גבוה	שכר	מיקום יחסי
שכר בסיס חודשי	690,000	835,000	932,000	1,015,000	1,200,000	810,000	~ אחוזון 20
בונוס מטרה שנתי	----	830,000	1,257,000	1,438,000	2,400,000	810,000	~ אחוזון 25
שכר כולל (מטרה)	690,000	1,660,000	2,183,000	2,363,000	3,600,000	1,620,000	~ אחוזון 25
תגמול הוני (שנתי)	----	1,216,000	2,725,000	4,698,000	6,023,000	675,000	~ אחוזון 20
סה"כ תגמול (מטרה)	1,380,000	3,096,000	4,732,000	6,400,000	8,198,000	2,295,000	~ אחוזון 15

11. הטבלה להלן מפרטת את נתוני התגמול המקובלים לתפקיד המנכ"ל במדגם החברות בתחום הטקסטיל בארה"ב (בערכים שנתיים, בדולרים), ואת מיקומו היחסי של מר דבח יחסית למקובל במדגם בהנחת בונוס מקסימלי:

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

רובד שכר	נתוני המדגם (בדולרים)					נתוני מר דבח	
	נמוך	25%	ממוצע	75%	גבוה	שכר	מיקום יחסי
שכר בסיס חודשי	690,000	835,000	932,000	1,015,000	1,200,000	810,000	~ אחוזון 20
בונוס מטרה שנתי	----	830,000	1,257,000	1,438,000	2,400,000	1,004,400	~ אחוזון 40
שכר כולל (מקסימלי)	690,000	1,660,000	2,183,000	2,363,000	3,600,000	1,814,000	~ אחוזון 35
תגמול הוני (שנתי)	----	1,216,000	2,725,000	4,698,000	6,023,000	675,000	~ אחוזון 15
סה"כ תגמול (מקסימלי)	1,380,000	3,096,000	4,732,000	6,400,000	8,198,000	2,489,400	~ אחוזון 20

<u>חלק ב' - ניתוח נתונים השוואתיים: ישראל</u>

12. חלקו השני של הניתוח ההשוואתי בא להשלים את התמונה ומציג את רמות התגמול המקובלות לתפקיד המנכ"ל במדגם של 18 חברות גדולות שבסיסן בישראל ומחזור העסקים שלהן הינו בין 1.5-11.8 מליון ₪ (ממוצע 5,480 מליון ₪), וכן בחינה השוואתית של חבילת התגמול של מר דבח מול נתוני ההשוואה.

13. תוצאות ניתוח הנתונים ההשוואתי מוצגות בטבלה הבאה. גוש הנתונים הימני מפרט את הגבול התחתון, רבעון תחתון (אחוזון 25%), ממוצע, רבעון עליון (אחוזון 75%) וגבול עליון של נתוני המדגם. כל הנתונים מדווחים בשקלים ומתייחסים לשבעת הרבדים המתוארים לעיל. בגוש הנתונים השמאלי מפורטים נתוני התגמול של נושא המשרה בחברה ומיקומו היחסי מול נתוני המדגם.

14. הטבלה להלן מפרטת את נתוני התגמול המקובלים לתפקיד המנכ"ל במדגם החברות בישראל (בערכים חודשיים), ואת מיקומו היחסי של מר דבח יחסית למקובל במדגם בהנחת בונוס מטרה:

רובד שכר	נתוני המדגם (ש"ח)					נתוני מר דבח	
	נמוך	25%	ממוצע	75%	גבוה	שכר	מיקום יחסי
שכר בסיס	98,000	138,000	160,640	185,150	256,170	246,375	~ אחוזון 95
רכב וגילומים	----	11,810	12,860	15,700	18,000	----	----
שכר חודשי מלא	110,000	153,100	173,500	198,600	256,170	246,375	~ אחוזון 95
תוספות שנתיות	940,000	1,483,750	2,208,810	2,793,600	5,994,000	2,956,500	~ אחוזון 80
שכר כולל	222,500	301,500	357,570	465,370	755,670	492,750	~ אחוזון 80
תגמול הוני (שנתי)	----	425,000	1,406,200	2,590,290	4,000,000	2,463,750	~ אחוזון 75
סה"כ תגמול	273,660	313,280	498,450	671,530	837,270	698,063	~ אחוזון 80

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

15. הטבלה להלן מפרטת את נתוני התגמול המקובלים לתפקיד המנכ"ל במדגם החברות בישראל (בערכים חודשיים), ואת מיקומו היחסי של מר דבח יחסית למקובל במדגם בהנחת בונוס מירבי:

רובד שכר	נתוני המדגם (ש"ח)					נתוני מר דבח	
	נמוך	25%	ממוצע	75%	גבוה	שכר	מיקום יחסי
שכר בסיס	98,000	138,000	160,640	185,150	256,170	246,375	~ אחוזון 95
רכב וגילומים	----	11,810	12,860	15,700	18,000	----	----
שכר חודשי מלא	110,000	153,100	173,500	198,600	256,170	246,375	~ אחוזון 95
תוספות שנתיות	940,000	1,483,750	2,208,810	2,793,600	5,994,000	3,666,060	~ אחוזון 85
שכר כולל	222,500	301,500	357,570	465,370	755,670	551,880	~ אחוזון 85
תגמול הוני (שנתי)	----	425,000	1,406,200	2,590,290	4,000,000	2,463,750	~ אחוזון 80
סה"כ תגמול	273,660	313,280	498,450	671,530	837,270	757,193	~ אחוזון 85

הערות כלליות

16. לצורך בדיקת קשיחות המדגם וניתוח רגישות הנתונים נוטרלו ערכי הקצה משני הצדדים (הערכים הגבוהים והנמוכים ביותר מכל צד) בכל עיסוק. מתוצאות הניתוח של מדגם החברות המתוקנן עולה כי המדגם יציב יחסית ואינו נתון לשינויים משמעותיים כתוצאה מנתון ספציפי.

17. בסיפא לעבודה יצויין כי בחירת החברות למדגם הושתתה על גודלן (מחזור הכנסות) ותחומי פעילותן ואינה מביאה בחשבון את התוצאות הכספיות והרווחיות של החברות מולן נערכה ההשוואה.

סיכום

18. בנוסף לנתוני הבנצ'מארק המפורטים לעיל בוצע ניתוח השוואתי של חבילת התגמול הנוכחית של מר דבח מול כל אחד מרבדי ההשוואה, כמפורט להלן:

- ניתוח הנתונים בחלק א' מראה כי חבילת התגמול של מר דבח, על כל רבדיה, נמצאת בחלקו התחתון של הטווח המקובל למנכ"לים במדגם חברות הטקסטיל בארה"ב.
- ניתוח הנתונים בחלק ב' מראה כי חבילת הגמול של מר דבח, על כל מרכיביה, נמצאת החלקו העליון של הטווח המקובל במדגם החברות הגדולות שבסיסן בישראל.

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

סודיות והגבלת אחריות

19. כמוסכם, תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ ומידע בלבד כאשר האחריות לקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו ולתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים הניתנים על ידינו הינה של החברה ומוסדותיה. אין לנו כל אחריות, חוזית או אחרת, הנובעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן - כלפי החברה או אחרים.

20. אין לי התנגדות כי עבודה זו תיכלל בדיווחי החברה לצורך אסיפה כללית של בעלי המניות.

21. במידה ומתעוררות שאלות נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע.

בברכה,

פרופ' משה צבירן

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

נספח

פרופ' משה צבירן בע"מ
רחוב דב גרונר 10א', תל אביב 69498. טלפון: 03-6418683, פקס: 03-6420002, סלולרי: 0522-776611
דוא"ל: zviran@tau.ac.il

CEO Compensation Review

Competitive Assessment

Prepared for Delta Galil Industries Ltd.

August 5th, 2018

KORN FERRY | HayGroup



Introduction

Overview

- Korn Ferry Hay Group ("KFHG") has been engaged by Delta Galil Industries, Ltd. ("Delta Galil" or the "Company") to conduct a competitive pay assessment for the Company's Chief Executive Officer (CEO), Mr. Isaac Dabah
  - A similar assessment was done by KFHG in October 2015
  - Results are intended to serve as objective market context for the Board's consideration as the expiration of Mr. Dabah's employment agreement approaches towards the end of 2018
- This report presents KFHG's comprehensive assessment of Delta Galil's CEO pay levels relative to the proxy peer group, consisting of fourteen (14) publicly-traded apparel manufacturing and retail companies
- Prior to conducting our benchmarking study, KFHG performed a review and validation of the Company's current proxy peer group to ensure its continued appropriateness and relevancy for executive pay comparison purposes
  - Upon our review, we determined that eleven (11) of the sixteen (16) peers from 2015 were viable to keep in the group, and that American Apparel, Aeropostale, Bebe Stores, Destination Maternity Corp, and Quiksilver Inc. needed to be removed
  - We then supplemented the remaining group with new peers including Steve Madden, Wolverine Worldwide, and Crocs – the following page details the **new fourteen (14) company peer group** used for CEO benchmarking purposes

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Introduction

Mr. Dabah's Current Pay Opportunity

- Mr. Dabah's current annual target compensation, which was used for our analysis – is outlined below:

CEO Pay Element	Current Annualized Target Opportunity
Base Salary	$750,000
Target Annual Incentive (% of Base Salary)	100%
Target Annual Incentive ($)	$750,000
Target Total Cash Compensation	$1,500,000
Long-Term Incentive (LTI) as a % of Base Salary	83%
Long-Term Incentive (LTI) $	$625,000*
Target Total Direct Compensation	$2,125,000

***Reflects an annualized value of Mr. Dabah's LTI awards per his employment agreements ($1.875M)

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Introduction

Proxy Peer Group

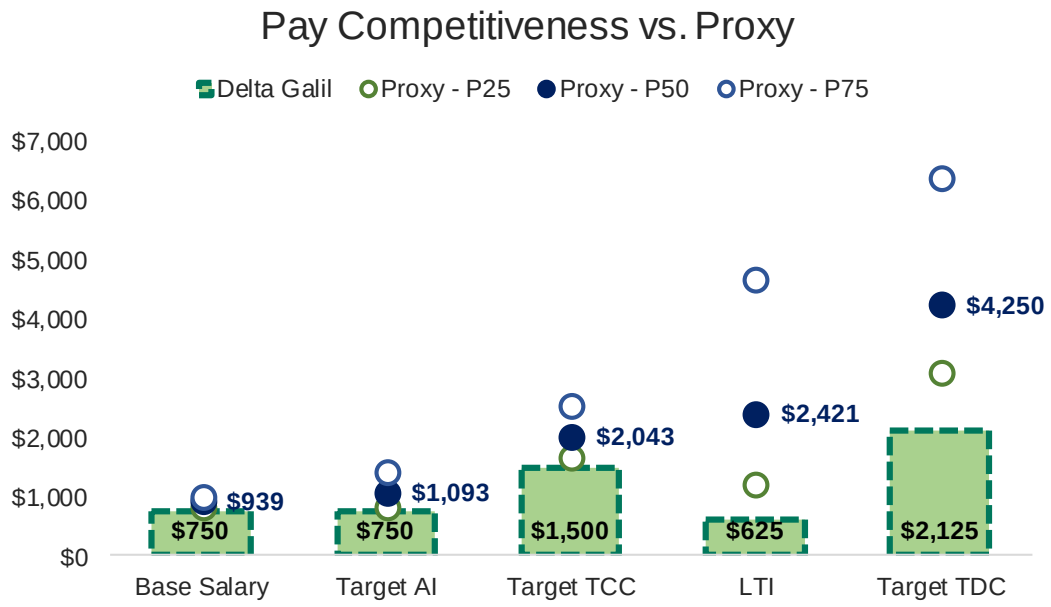
Company	Ticker	Location (State)	Total Revenues (MM)	Net Income (MM)	Total Assets (MM)	Current Market Cap (MM)	1 Year TSR (month-end)	3 Year TSR (month-end)	# of Ees	GICS Sub-Industry
CARTER'S, INC.	CRI	GA	$3,444	$303	$2,068	$4,902	17.8%	17.3%	20,900	Apparel, Accessories and Luxury Goods
G-III APPAREL GROUP, LTD.	GIII	NY	$2,807	$62	$1,915	$1,849	72.1%	-33.1%	9,071	Apparel, Accessories and Luxury Goods
LULULEMON ATHLETICA INC.	LULU	BC	$2,649	$259	$1,998	$12,069	71.8%	39.2%	13,400	Apparel, Accessories and Luxury Goods
COLUMBIA SPORTSWEAR COMPANY	COLM	OR	$2,480	$105	$2,213	$5,351	31.7%	30.1%	6,188	Apparel, Accessories and Luxury Goods
WOLVERINE WORLD WIDE, INC.	WWW	MI	$2,350	$0	$2,399	$2,753	16.8%	-10.9%	3,700	Footwear
GUESS?, INC.	GES	CA	$2,291	($8)	$1,656	$1,706	94.9%	30.6%	14,700	Apparel Retail
EXPRESS, INC.	EXPR	OH	$2,138	$19	$1,188	$561	-21.4%	-56.7%	10,600	Apparel Retail
STEVEN MADDEN, LTD.	SHOO	NY	$1,560	$118	$1,057	$2,581	14.4%	16.1%	3,191	Footwear
OXFORD INDUSTRIES, INC.	OXM	GA	$1,100	$65	$700	$1,255	32.5%	3.7%	5,900	Apparel, Accessories and Luxury Goods
CROCS, INC.	CROX	CO	$1,024	$10	$544	$1,119	129.8%	37.6%	4,382	Footwear
ZUMIEZ INC.	ZUMZ	WA	$927	$27	$500	$603	30.6%	-40.6%	5,650	Apparel Retail
NEW YORK & COMPANY, INC.	NWY	NY	$927	$6	$303	$217	73.3%	35.2%	4,168	Apparel Retail
PERRY ELLIS INTERNATIONAL, INC.	PERY	FL	$875	$57	$634	$404	20.1%	11.4%	2,400	Apparel, Accessories and Luxury Goods
VERA BRADLEY, INC.	VRA	IN	$455	$7	$351	$376	14.0%	-34.6%	2,730	Apparel, Accessories and Luxury Goods
Count = 14		***75th Percentile***	**$2,448**	**$95**	**$1,978**	**$2,710**	***72.1%***	***30.5%***	***10,218***	
		Median	**$1,849**	**$42**	**$1,122**	**$1,481**	***31.1%***	***13.7%***	***5,775***	
		25th Percentile	**$951**	**$8**	**$566**	**$572**	***17.0%***	***-27.5%***	***3,817***	
DELTA GALIL INDUSTRIES LTD.	**DELTY**	**NJ**	**$1,368**	**$49**	**$1,021**	**$752**	**-3.3%**	**-7.7%**	**11,670**	**Apparel, Accessories and Luxury Goods**
Percentile Rank			***42%***	***51%***	***45%***	***32%***	***3%***	***32%***	***79%***	

*Source: S&P Capital IQ; market cap and TSR are as of **3/31/18**, all other financials per latest fiscal year end.*

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

CEO Compensation Review

Pay Competitiveness – Target Annual Opportunity



CEO Pay Competitiveness (% of Statistical Reference Point)

Pay Elements	Base Salary	Target TCC	Target TDC
75th Percentile	74%	59%	33%
Median	**80%**	**73%**	**50%**
25th Percentile	90%	90%	69%
Percentile Rank vs. Peers	***7%*** ***(i.e. 2nd lowest of the group)***	***8%*** ***(i.e. tied for 2nd lowest of group)***	***6%*** ***(i.e. 2nd lowest of the group)***

Similar to our 2015 results, target total direct compensation is below the peer 25th percentile and well below the competitive range (i.e., +/- 15% of market median)

- **Base salary** is slightly below the 25th percentile
- **Annual target annual incentive** is slightly below the peer 25th percentile as well, but when coupled with below-market base salary levels, pay competitiveness continues to decline through target total cash compensation (TCC)
- **Annual long-term incentive** value is below the peer 25th percentile, causing target TDC to remain below the peer 25th percentile

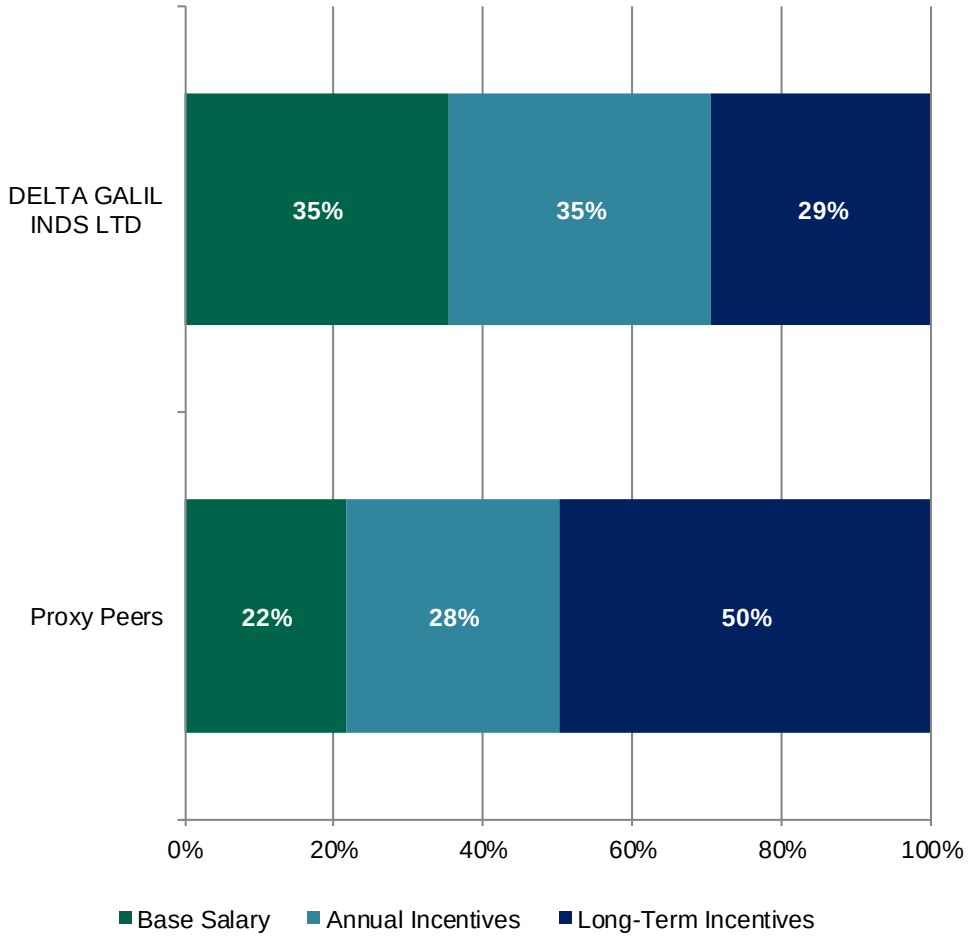
Notes:

1. Target TCC is the sum of base salary and target annual incentives.
2. Target TDC is the sum of target TCC and annual long-term incentives (LTI).
3. Given the nature of Delta Galil's LTI award, Mr. Dabah's LTI value above reflects an annualized value.

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

CEO Compensation Review

Average Pay Mix – Target Annual Opportunity



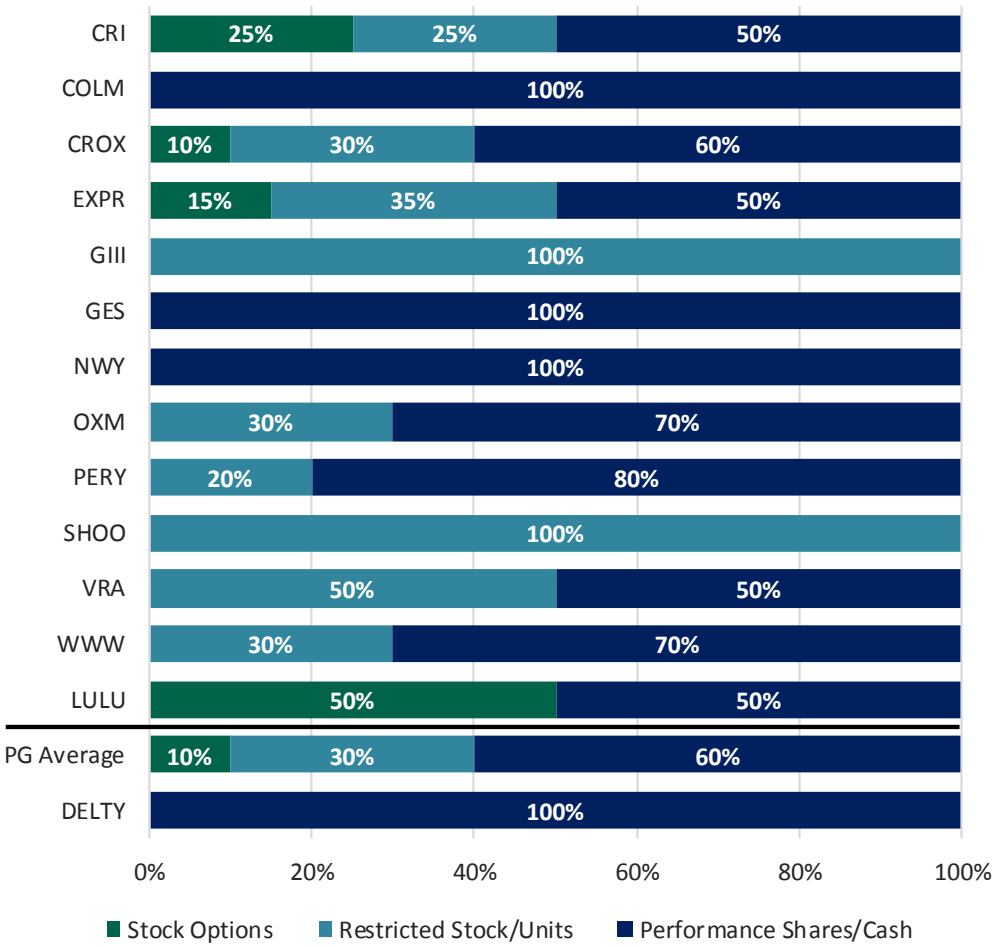
- **Delta Galil's CEO pay delivery is weighted heavier in annual cash compensation than peer group CEOs**
  - The emphasis towards base salary and annual incentives suggests more alignment with near-term horizons
  - However, Mr. Dabah's equity stake in the Company does suggest strong long-term shareholder and value creation alignment

Note: Zumiez Inc. was excluded from the table above given that they did not provide long-term incentives to their CEO this past year.
Given the nature of Delta Galil's LTI award, Mr. Dabah's LTI mix above reflects an annualized value (~$469K)

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

CEO Compensation Review

Long-Term Incentive Pay Practices



- **On average, the peer group provides CEOs with a mix of equity vehicles, with the highest weighting in performance-based vehicles (>50%) (PSUs/Performance Cash)**
  - Delta Galil's LTI structure places even more emphasis on direct performance linkage as the entire award is in the form of performance-based equity
  - A performance-based plan ties the CEO's interests directly to the Company's long-term performance and can keep them motivated to achieve milestones established by the Board

Note: Zumiez Inc. was excluded from the table above given that they did not provide long-term incentives to their CEO this past year.

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Market Trends

- **Since the previous study was conducted in 2015, we have seen changes to pay practices in the overall market as well as within Delta Galil's peer group**
  - Within the peer group, **base salaries have increased 3% to 4% at median** over the past three years
  - **Target annual incentive dollars have increased ~10% since 2015**, with target as a percent of base salary increasing from 100% to 120% at median
    - Target TCC has increased by 4% to 8% since 2015
  - The most **substantial increases in pay have come in the long-term incentive component** – the current peer group's **long-term incentives are ~30% higher** than the prior peer group at median
  - **Target TDC has increased ~20% at median** since 2015, from a range of $2.5M - $5.8M to $3.1M - $6.4M in 2018
  - Consistent with broader market CEO pay trends, companies are relying on less cash and more equity to reward CEOs

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Historical Pay Context

- **Since the last employment agreement cycle, the Committee has progressively managed Mr. Dabah's target pay levels toward reaching market competitive levels**
  - The Committee made significant changes on the annual cash components to get CEO pay closer to the market range of the proxy peer group – however, there is still room from a market perspective for further adjustments, if warranted

Figures in thousands

CEO Pay Element	2013-2015 / 2016-2018	% Δ
Base Salary	$600 / **$750**	***25%***
Target AI (% of Base)	100%	***No Change***
Target AI ($)	$600 / **$750**	***25%***
Target TCC	**$1,200 / $1,500**	***25%***
LTI (% of Base)	83%	***No Change***
LTI ($)	$500* / **$625***	***25%***
Target TDC	**$1,700 / $2,125**	***25%***

***Reflects an annualized value of Mr. Dabah's LTI awards per his employment agreements ($1.5M and $1.875M, respectively)

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Discussion

- **Mr. Dabah's current target pay opportunity has increased in competitiveness since the previous study, but tracks below the competitive range across all pay elements – based on this review, there is a market driven reason for further adjustments**
  - The market suggests that there is room for increases, however, Delta Galil should consider adjustments within a variety of contextual factors – including time in role, progression of incumbent in the CEO role, overall company and individual performance, Delta Galil's business climate, as well as Mr. Dabah's current ownership stake
  - The extent of any pay adjustments should also depend on the type of message the Board would like to send to the CEO based on his leadership, performance, and impact of Delta Galil's overall business climate since his last employment agreement renewal

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Appendix

Appendix
Proxy Analysis

- Proxy Analysis: The following elements of total compensation were gathered from most recent peer SEC proxy filings and calculated for pay comparison purposes:
  - **Base Salary:** most recent FYE base salary as disclosed in the CD&As
  - **Actual annual incentives:** as disclosed per peer proxy summary compensation tables; often times sum of bonus and non-equity incentive compensation columns
  - **Target annual incentives:** as disclosed per peer proxy grants of plan-based awards tables or CD&As
  - **Actual / Target total cash compensation (TCC):** sum of base salary and actual / target annual incentives
  - **Grant date fair value (GDFV) of long-term incentives (LTI):** includes fair value of stock options, restricted stock / units, and performance shares/cash, as disclosed per peer proxy grans of plan-based awards tables
  - **Actual / target total direct compensation (TDC):** sum of actual / target TCC and GDFV of LTI
- Delta Galil's CEO was position matched to peer CEOs

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Appendix

CEO – Proxy Benchmark Detail

		Actual		Target		Total Cash Compensation		Long-Term Incentives		Total Direct Compensation	
Company	**Base**	**Annual Incentives**	**% of Base**	**Annual Incentives**	**% of Base**	**Actual**	**Target**	**Grant Date Present Value**	**% of Base**	**Actual**	**Target**
CARTERS INC	$1,020	$931	91%	$1,275	125%	$1,951	$2,295	$5,500	539%	$7,451	$7,795
COLUMBIA SPORTSWEAR CO	$927	$1,565	169%	$1,020	110%	$2,492	$1,947	$324	35%	$2,817	$2,271
CROCS, INC.	$950	$1,025	108%	$1,093	115%	$1,975	$2,043	$1,722	181%	$3,697	$3,765
EXPRESS, INC.	$1,000	$0	0%	$1,300	130%	$1,000	$2,300	$5,000	500%	$6,000	$7,300
G III APPAREL GROUP LTD /DE/	$1,000	$3,410	341%			$4,410		$6,023	602%	$10,434	
GUESS INC	$1,200	$0	0%	$2,400	200%	$1,200	$3,600	$2,800	233%	$4,000	$6,400
NEW YORK & COMPANY, INC.	$900	$0	0%	$1,080	120%	$900	$1,980	$1,116	124%	$2,016	$3,096
OXFORD INDUSTRIES INC	$830	$361	44%	$830	100%	$1,191	$1,660	$913	110%	$2,104	$2,573
PERRY ELLIS INTERNATIONAL, INC	$750	$169	23%	$750	100%	$919	$1,500	$2,093	279%	$3,012	$3,593
STEVEN MADDEN, LTD.	$850	$500	59%	$2,176	256%	$1,350	$3,026	$1,516	178%	$2,866	$4,542
VERA BRADLEY, INC.	$750	$251	34%	$750	100%	$1,001	$1,500	$2,750	367%	$3,751	$4,250
WOLVERINE WORLD WIDE INC /DE/	$1,150	$2,526	220%	$1,438	125%	$3,676	$2,588	$5,611	488%	$9,287	$8,198
ZUMIEZ INC	$690	$0	0%	$690	100%	$690	$1,380	$0	0%	$690	$1,380
LULULEMON ATHLETICA INC.	$1,025	$1,549	151%	$1,538	150%	$2,574	$2,563	$3,794	370%	$6,368	$6,356
75th Percentile	***$1,015***	***$1,418***	***140%***	***$1,438***	***130%***	***$2,363***	***$2,563***	***$4,698***	***458%***	***$6,276***	***$6,400***
Median	***$939***	***$431***	***51%***	***$1,093***	***120%***	***$1,275***	***$2,043***	***$2,421***	***256%***	***$3,724***	***$4,250***
25th Percentile	***$835***	***$42***	***6%***	***$830***	***100%***	***$1,000***	***$1,660***	***$1,216***	***138%***	***$2,829***	***$3,096***
DELTA GALIL INDS LTD	$750	$0	0%	$750	100%	$750	$1,500	$625	83%	$1,375	$2,125
Percentile Rank	***7%***	***0%***	***0%***	***8%***	***0%***	***2%***	***8%***	***11%***	***12%***	***3%***	***6%***

1. Position matched to peer CEOs.
2. Former executives excluded from analysis, unless employed for full fiscal year.
3. Compensation for newly-hired executives reflect amounts disclosed in CD&A under employment agreement disclosure.
4. One-time/special incentives were normalized (i.e. excluded or amortized over vesting term) to reflect intended annual compensation.
5. KFHG was unable to ascertain target TDC for GIII Apparel Group given the unique nature of their annual incentive program

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Appendix

Founder CEO pay management examples

- For more context on Founder CEO pay practices, we examined historical pay increase practices observed over a three-year period

1 800 Flowers (FLWS)	FY 2015 / FY 2017	% Δ
CEO Ownership	**29.30%**	
Base Salary	$721 / **$775**	**7%**
Target AI (% of Base)	100%	*No Change*
Target TCC	$1,442 / **$1,550**	**7%**
LTI ($)	$649 / **$698**	**7%**
Target TDC	$2,091 / **$2,248**	**7%**

Columbia Sportswear (COLM)	FY 2015 / FY 2017	% Δ
CEO Ownership	**35.58%**	
Base Salary	$929 / **$927**	***<-1%***
Target AI (% of Base)	110%	*No Change*
Target TCC	$1,951 / **$1,947**	***<-1%***
LTI ($)	$304 / **$325**	**7%**
Target TDC	$2,255 / **2,272**	**<1%**

Skechers (SKX)	FY 2015 / FY 2017	% Δ
CEO Ownership	**23.49%**	
Base Salary	$3,000 / **$4,230**	**41%**
Target AI (% of Base)	128% / **71%**	***-45%***
Target TCC	$6,849 / **$7,235**	**15%**
LTI ($)	$0	*No Change*
Target TDC	$6,849 / **$7,235**	**6%**

Under Armour (UAA)	FY 2015 / FY 2017	% Δ
CEO Ownership	**65.00%**	
Base Salary	$26	*No Change*
Target AI ($)	$2,000	*No Change*
Target TCC	$2,026	*No Change*
LTI ($)	$2,000 / **$4,000**	**100%**
Target TDC	$4,026 / **$6,026**	**50%**

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

Appendix

Peer year-over-year financial performance (FY 2016 – 2017)

- Peer year-over-year revenue / earnings performance and annual incentive payout have demonstrated pay for performance alignment as flat or modest growth have yielded payouts near target, while double-digit declines have resulted in well-below target or no payouts

		Financial Performance									FY 2017 Annual Incentive		
Company	Ticker	Revenue (MM) FY 2016	Revenue (MM) FY 2017	YOY Growth	EBIT (MM) FY 2016	EBIT (MM) FY 2017	YOY Growth	Net Income (MM) FY 2016	Net Income (MM) FY 2017	YOY Growth	Target (000)	Actual (000)	% of Target
Carter's, Inc.	CRI	$3,199.2	$3,400.4	*6%*	$426.6	$416.0	*-2%*	$258.1	$302.8	*17%*	$1,275	$931	73%
G-III Apparel Group, Ltd.	GIII	$2,344.1	$2,386.4	*2%*	$184.5	$111.7	*-39%*	$114.3	$51.9	*-55%*	N/A	$6,285	N/A
Lululemon Athletica Inc.	LULU	$2,060.5	$2,344.4	*14%*	$357.1	$429.5	*20%*	$266.0	$303.4	*14%*	$1,538	$1,549	101%
Columbia Sportswear Company	COLM	$2,377.0	$2,466.1	*4%*	$260.8	$264.4	*1%*	$191.9	$105.1	*-45%*	$1,020	$1,565	154%
Wolverine World Wide, Inc.	WWW	$2,494.6	$2,350.0	*-6%*	$210.2	$174.4	*-17%*	$87.7	$0.3	*-100%*	$1,438	$2,526	176%
Guess?, Inc.	GES	$2,184.5	$2,190.5	*0%*	$128.3	$58.9	*-54%*	$81.9	$22.8	*-72%*	$2,400	$0	0%
Express, Inc.	EXPR	$2,350.1	$2,192.5	*-7%*	$209.3	$108.8	*-48%*	$116.5	$57.4	*-51%*	$1,300	$0	0%
Steven Madden, Ltd.	SHOO	$1,399.6	$1,546.1	*10%*	$168.8	$159.1	*-6%*	$120.9	$117.9	*-2%*	$2,176	$500	23%
Oxford Industries, Inc.	OXM	$969.3	$1,022.6	*5%*	$97.5	$95.7	*-2%*	$30.6	$52.5	*72%*	$830	$361	43%
Crocs, Inc.	CROX	$1,036.3	$1,023.5	*-1%*	-$2.5	$38.8	*N/A*	-$16.5	$10.2	*N/A*	$1,093	$1,025	94%
Zumiez Inc.	ZUMZ	$804.2	$836.3	*4%*	$49.6	$41.6	*-16%*	$28.8	$25.9	*-10%*	$690	$0	0%
New York & Company, Inc.	NWY	$950.1	$929.1	*-2%*	-$0.1	-$8.5	*N/A*	-$10.1	-$17.3	*N/A*	$1,080	$0	0%
Perry Ellis International, Inc.	PERY	$899.5	$861.1	*-4%*	$29.5	$27.6	*-6%*	-$7.3	$14.5	*N/A*	$750	$169	23%
Vera Bradley, Inc.	VRA	$502.6	$485.9	*-3%*	$52.9	$41.8	*-21%*	$27.6	$19.8	*-28%*	$750	$251	33%
75th Percentile				***5%***			***-2%***			***6%***			***94%***
Median				***1%***			***-11%***			***-28%***			***33%***
25th Percentile				***-3%***			***-26%***			***-53%***			***0%***

Source: S&P Capital IQ

Notes:

1. G-III Apparel Group, Ltd does not disclose annual incentive targets.
2. Delta Galil has demonstrated YOY Revenue, EBIT, and Net Income growth of 16%, 8%, and -6%, respectively.

© 2018 Korn Ferry. All rights reserved

KORN FERRY®

200 Park Avenue
33rd Flr
New York, NY 10166
T: +1.212.896.9934
www.kornferry.com

PRIVATE AND CONFIDENTIAL

October 29, 2018

Robin Costa
Senior Vice President, Human Resources
Delta Galil Industries, Ltd.
2 Park Avenue, 17th floor
New York, NY 10016
USA

Re: Delta Galil Industries, Ltd., CEO Compensation

Dear Robin,

We understand that our report dated August 5th, 2018 discussing the competitive pay assessment of Delta Galil Industries, Ltd.'s ("Delta Galil") Chief Executive Officer will be released as an attachment to the notice to the shareholders of Delta Galil, with respect to their vote in the matter of the terms of Mr. Isaac Dabah, and we consent to this.

Best Regards,



Tony Wu
Senior Principal, Executive Pay and Governance
Korn Ferry Advisory

נספח ג

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, הלבשת פנאי, הלבשת אקטיבוור ומוצרים בקטגורית הג'ינס והלבשה עליונה לנשים. נכון למועד אישור תכנית תגמול זו, החברה מעצבת ומפתחת את מוצריה בעיקר בישראל, בגרמניה בארה"ב ובשוויץ, בעוד שייצור המוצרים נעשה בקבלנות משנה ובמפעליה של החברה במזרח התיכון, באירופה, במרכז אמריקה ובמזרח הרחוק. השיווק והמכירות של המוצרים נעשים, בעיקר, בארה"ב, במערב אירופה ובישראל.

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 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 השכר של שאר עובדי החברה[1], 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~~ 20 (בישראל) ו-1 ל-~~30~~ 15 (בארה"ב), והיחס שבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה המכהנים לעלות השכר החציוני בחברה הוא 1 ל-~~17~~ 29 (בישראל) ו-1 ל-~~59~~ 25 (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. <u>עיקרי מדיניות התגמול</u>

3.1. <u>רכיבי התגמול</u>

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. <u>רכיב קבוע</u> –

3.1.1.1. <u>שכר בסיס קבוע</u> – 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. <u>תנאים נלווים</u> – 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. <u>תגמול משתנה</u> – 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 הנו 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, בתוספת מנכ"ל החברה כאמור בסעיף 5 להלן) לעלות השכר של שאר עובדי החברה, וקבעו כי יחסים של עד 1 ל-~~26~~ 28 לעלות השכר הממוצע של עובדי החברה בישראל ועד 1 ל-~~35~~ 39 לעלות השכר החציוני של עובדי החברה בישראל ויחסים של עד 1 ל-~~30~~ 43 לעלות השכר הממוצע של עובדי החברה בארה"ב ועד 1 ל-~~59~~ 74 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 לאורגנים של החברה, בבואם לדון באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה בחברה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של אותו נושא משרה.

4. <u>גמול דירקטורים</u>

4.1. 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. 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. 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. על אף האמור בסעיף 4.1 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.

5. <u>תנאי העסקה - מנכ"ל</u>

5.1. מנכ"ל החברה הוא מר אייזק דבח, אשר הנו גם בעל השליטה בחברה. תנאי ההעסקה של מר דבח אושרו <u>על ידי ועדת התגמול של החברה, ודירקטוריון החברה,</u> לתקופה של שלוש שנים החל מ-~~2016~~<u>2019</u>.1.1.

5.2. תנאים אלה מפורטים בדיווח מיידי אודות זימון אסיפה כללית מיום <u>29.10.2018</u> ~~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. <u>נושאי משרה אחרים</u> – רכיבי התגמול

<u>רכיב קבוע</u>

6.1. <u>רכיב שכר</u>

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	90,000 ש"ח
חו"ל	מנכ"ל חברה בת/ מנהל תחום פעילות/	80,000 דולר

	מנהל פעילות ייחודית	
	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 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.

6.2. **<u>תנאים נלווים</u>** – כמפורט בסעיף 6.2.2 להלן.

<u>תגמול משתנה</u>

6.3. **<u>מענק שנתי</u>**

6.3.1. נושא משרה 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 יעדים שייקבעו כאמור, לא תחול על נושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

6.3.3. קבעה החברה כי תכנית המענקים של נושא משרה תבוסס על עמידה ביעדים מדידים, יבוסס המענק על תכנית מענקים, שתאושר על ידי הדירקטוריון, 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, כאשר הם יחושבו על בסיס תוצאות הפעילות של כלל החברה או התוצאות של תחום פעילות או של החטיבה (Division) הרלוונטי/ת לאותו נושא משרה[3] – הכל כמפורט להלן:

6.3.3.1. <u>יעד/ים פיננסי/ים לכלל החברה</u> – 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-10%.

6.3.3.2. <u>יעד/ים פיננסי/ים לתחום פעילות או לחטיבה הרלוונטית</u> – 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-30%.

6.3.3.3. <u>יעד/ים אישי/ים</u> – מרכיב זה יכלול, אם יהיה רלוונטי לנושא המשרה, 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%.

6.3.3.4. <u>הערכת מנהל</u> – 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 שסכומו של רכיב זה לא יעלה על סך השווה לשלוש משכורות חודשיות.

[3] 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).

6.3.4. אופן חישוב הזכאות למענק:

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 לא יעלה על 12 משכורות חודשיות (ברוטו) לכל נושא משרה.

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. 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 6.3.4.1 לעיל.

6.3.4.3. בתכנית המענקים ניתן יהיה לקבוע שיעור מזערי ליעד הפיננסי (לכלל החברה ו/או לתחום פעילות ו/או לחטיבה הרלוונטית), 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 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.

6.3.6. 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 למענק הרב-שנתי תותנה בהשגת יעד/ים מדיד/ים ארוך/כי-טווח בתקופה של מספר שנים קלנדריות (להלן: "**תקופת המדידה הרב-שנתית**") על פי הכללים שייקבעו בתכנית המענקים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית, על פי העקרונות שלהלן:

6.3.6.1. כאמור, המענק הרב-שנתי יהא מבוסס על אותו/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 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 6.3.4.1 לעיל.

6.3.6.2. בנוסף, ניתן יהיה לקבוע גם רף תחתון ליעד הרב-שנתי שמתחת אליו, יופחתו הסכומים המעוכבים שיגיעו לנושא המשרה בתום אותה תקופת מדידה רב-שנתית ולא ישולמו לנושא המשרה.

6.3.6.3. על מנת להבטיח את שימור נושאי המשרה לטווח ארוך, נושאי משרה שלא יועסקו בחברה במשך מלוא תקופת המדידה הרב-שנתית, לא יהיו זכאים למלוא המענק הרב-שנתי.

6.3.6.4. המענק הרב-שנתי ייוחס, בחלקים שווים, לכל אחת מהשנים בתקופת המדידה הרב-שנתית. תקרת המענק הקבועה בסעיף 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.

6.3.7. המענקים השנתיים של נושאי המשרה 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 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.

6.3.8. תנאי סף לתשלום מענקים:

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 6.3.3.1 לעיל.

6.3.8.2. 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.

6.3.8.3. 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. **<u>תגמול הוני</u>**

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 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 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 225.

6.4.7. היקף הדילול המרבי 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.

6.4.8. 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.

6.5. **<u>מענק מיוחד</u>**

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**").

6.5.2. 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).

6.5.3. 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 ו/או סעיף 6.4 לא תחולנה על המענק המיוחד.

6.6. **<u>תנאים נלווים והטבות</u>**

6.6.1. <u>ביטוח ושיפוי</u>

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-50 מיליון דולר, ההשתתפות העצמית לא תעלה על 300,000 דולר והפרמיה לא תעלה על 250,000 דולר לשנה – ניתן יהא לאשר את התקשרות החברה בקשר לביטוח אחריות נושאי המשרה בחברה, בידי ועדת התגמול בלבד.

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.

6.6.2. <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:

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

6.6.2.2. <u>קרן השתלמות</u> – 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.

6.6.2.3. <u>ימי חופשה</u> – 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.

6.6.2.4. <u>ימי מחלה</u> – 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.

6.6.2.5. <u>הבראה</u> – 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.

6.6.2.6. <u>רכב</u> – 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.

6.6.2.7. <u>תקשורת</u> – 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.

6.6.2.8. <u>החזר הוצאות</u> – הוצאות שהוצאו על ידי נושא המשרה לצורך מילוי תפקידו, יוחזרו לו בהתאם לנהלי החברה, ללא תקרה.

6.6.2.9. <u>רווחה</u> – 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. <u>תנאי סיום כהונה</u>

7.1. <u>הודעה מוקדמת</u>

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 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. <u>מענק פרישה/הסתגלות</u>

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. 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 הסכם ההעסקה, שלילת פיצויי פיטורים.

7.2.3. 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 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 מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור גם לאחר אישור מדיניות זו על ידי דירקטוריון החברה, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, ויראו מדיניות תגמול זו ככוללת את ההקלות כאמור, החל ממועד כניסתם לתוקף, אם דירקטוריון החברה יאשר, לאחר המלצת ועדת התגמול, את הוספתם, כולם או חלקם, למדיניות זו.

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(כגון: "termination for convenience"/"termination without cause") ולרבות במקרה של "עזיבה מוצדקת" של נושא המשרה ("termination for good reason" וכדומה), כפי שיפורט באותו הסכם, 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.

8.4. במקרה שנושא המשרה הנו 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. 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, 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. הוראות מדיניות זו לא תחולנה על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה המועסקים על ידי חברות הבת של החברה.

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 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

דלתא גליל תעשיות בע"מ

("החברה")

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

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

2. **סוג האסיפה הכללית, המועד ומקום כינוסה:** אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום 5 בדצמבר 2018, בשעה 14:00, במשרדי החברה ברח' האשל 45, קיסריה ("**האסיפה**").

3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום ואשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב ההצבעה ונוסח ההחלטות המוצעות:**

3.1. **מינויו של מר יהושע (שוקי) גולד כדירקטור חיצוני**

מוצע לאשר את מינויו של מר יהושע (שוקי) גולד, כדירקטור חיצוני בחברה, לתקופת כהונה (ראשונה) בת שלוש שנים. מר גולד יתחיל את כהונתו ביום אישור מינויו על ידי האסיפה, והכל כמפורט בסעיף 1.1 לדוח הזימון שאליו מתייחס כתב הצבעה זה ("**דוח הזימון**").

הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 26(א) לתקנות הדוחות, למיטב ידיעת החברה, ביחס למר גולד, מופיעים בסעיף 1.1 לדוח הזימון.

מר גולד מסר לחברה הצהרה בהתאם לסעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות, לפיה מתקיימים בו התנאים הנדרשים למינויו כדירקטור חיצוני בחברה. העתק ההצהרה של מר גולד כלול ב**נספח א'** לדוח הזימון.

3.2. **אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אייזק דבח**

מוצע לאשר את תנאי כהונה והעסקה של מר אייזק דבח, מנכ"ל, דירקטור בחברה ובעל השליטה בה, בתפקידו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 1.1.2019, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 2 לדוח הזימון.

3.3. **אישור תיקון למדיניות התגמול**

מוצע לאשר תיקון למדיניות התגמול של החברה, כמפורט בסעיף 3 לדוח הזימון. נוסחה המתוקן של מדיניות התגמול מצ"ב כנספח ג' לדוח הזימון.

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

ניתן לעיין בנוסח ההחלטה המוצעת, בנוסח הדו"ח המיידי שפרסמה החברה בקשר עם האסיפה ובכתב ההצבעה, במשרדי החברה, לאחר תיאום מראש בטל' 076-8177009 בימים א' - ה', בשעות

העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: www.magna.isa.gov.il, ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.

5. <u>הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום, אשר לגביהן ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה</u>

1.1.1. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.1 לעיל, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) 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 המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה, 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.

1.1.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.2 לעיל, בהתאם להוראות סעיפים 270(4) ו-275 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 עניין אישי באישור העסקה, 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.

1.1.3. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה האמורה בסעיף 3.3 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 התיקון למדיניות 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 ההחלטות האמורות בסעיפים 3.1, 3.2 ו-3.3 לעיל, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה האם יש לו עניין אישי באישור ההחלטות, או אם לאו. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטות האמורות – 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 המצורף לדוח זה.

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

6. <u>מניין חוקי ואסיפה נדחית</u>

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.

לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, קרי ליום ראשון, 12.12.2018, בשעה 14:00, 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 שלוח והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרה אחוזים (10%) מזכויות ההצבעה בחברה, מניין חוקי.

7. <u>המועד הקובע</u>

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ג) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005 (להלן: "**תקנות ההצבעה**"), יחול בתום יום העסקים של יום 7 בנובמבר 2018 (להלן: "**המועד הקובע**"), ואם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הראשון שלפניו.

8. <u>תוקף כתב ההצבעה</u>

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב הצבעה זה, אשר בו יציין בעל המניה את אופן הצבעתו לגבי ההחלטה שעל סדר היום. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא את כתב ההצבעה לחברה עד ארבע שעות לפני מועד האסיפה. כתב הצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף. לעניין זה "מועד ההמצאה" הוא המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים לו למשרדי החברה כמפורט בסעיף 10 להלן.

ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפיכך, יש להמציא את כתב ההצבעה האלקטרוני עד מועד זה. במידה ובעל מניות המחזיק במניות החברה במועד הקובע הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת.

9. <u>מערכת ההצבעה האלקטרונית</u>

בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע רשאי גם להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. <u>מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה</u>

משרדי החברה ברח' האשל 45, קיסריה.

11. <u>המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על ידי בעל המניות ותגובת הדירקטוריון</u>

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 5 ימים לפני מועד האסיפה.

12. <u>כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה</u>

נוסח של כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בת"א בכתובות הבאות:

https://www.magna.isa.gov.il ו- http://maya.tase.co.il, בהתאמה.

13. <u>קבלת אישור בעלות</u>

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי המשלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בעל מניות לא רשום רשאי להורות כי אישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

14. <u>קבלת כתבי הצבעה והודעות עמדה</u>

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני (לכתובת המצויה בידי חבר הבורסה) בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חברה הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, לא יאוחר מיום העסקים שלאחר יום פרסומו באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, 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.

15. <u>עיון בכתבי הצבעה</u>

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (היינו 1,273,070 מניות רגילות של החברה או יותר), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות (היינו 655,341 מניות רגילות של החברה או יותר), זכאי לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי הצבעה ובריישומי ההצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית שהגיעו לחברה, בעצמו או באמצעות שליח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית.

16. <u>הוספת נושא לסדר היום</u>

16.1. לאחר פרסום כתב ההצבעה, ייתכן שיחולו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. במקרה זה, ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שיתפרסמו בדיווחי החברה, באתר ההפצה כאמור בסעיף 12 לעיל.

16.2. אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושא/ים נוסף/ים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 5ב

לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס- 2000.

17. **<u>המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן</u>**

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא על סדר היום של האסיפה תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. מצא דירקטוריון החברה כי נושא שהתבקש לכללו על סדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תכין החברה סדר יום מעודכן ותפרסם אותו לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת הבקשה להוספת נושא לסדר יומה של האסיפה.

18. <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.

<u>בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום בחלקו השני של כתב ההצבעה</u>

כתב הצבעה- חלק שני

שם החברה: דלתא גליל תעשיות בע"מ.

מס' החברה: 520025602.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): רח' האשל 45, קיסריה.

מועד האסיפה: יום רביעי ה-5 בדצמבר 2018 בשעה 14:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקבוע לבעלות במניות לעניין הזכות להצביע באסיפה הכללית: סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום 7 בנובמבר 2018 ("**המועד הקובע**"). באם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

פרטי בעלי המניות

שם בעל המניות: _____

מס' זהות: _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית-

מס דרכון: _____

המדינה שבה הוצא: _____

בתוקף עד: _____

אם בעל המניות הוא תאגיד -

מס' התאגיד _____

מדינת ההתאגדות _____

בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי:

האם הינך בעל עניין[1] בחברה?	כן	לא
האם הינך נושא משרה בכירה[2] בחברה?	כן	לא
האם הינך משקיע מוסדי[3]?	כן	לא

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

[2] כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

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

<u>אופן ההצבעה:</u>

	הנושא על סדר היום	**אופן ההצבעה[4]**			**לעניין אישור עסקה לפי סעיפים 239(ב), 270(4) ו-275 לחוק החברות, שהרוב הנדרש לאישורה אינו רוב רגיל, או מדיניות תגמול לפי סעיף 267א לחוק החברות - האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה?[5]**	
		בעד	**נגד**	**נמנע**	**כן**	**לא**
א.	מינויו של מר יהושע (שוקי) גולד כדירקטור חיצוני					
ב.	אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אייזק דבח					
ג.	אישור תיקון למדיניות התגמול					

_____ _____

תאריך חתימה

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

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

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

[5] בעל מניות שלא ימלא טור זה, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט באישור המינוי האמור בסעיף א' עניין אישי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

לכבוד
דלתא גליל תעשיות בע"מ ("**החברה**")

הנדון: **הצהרה בדבר כשירות לכהן כדירקטור חיצוני**

אני הח"מ, יהושע (שוקי) גולד, נושא ת"ז ישראלית שמספרה 052746415, שכתובתי רח' יואב 28 קיבוץ כפר עזה, מצהיר בזאת כי מתקיימים לגבי כל התנאים הנדרשים למינויי כדירקטור חיצוני בחברה, הכוללים את התנאים הקבועים בסעיף 240 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**"), כמפורט בהצהרתי שלהלן:

1. הצהרתי זו ניתנת בהתאם לסעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות ובהתאם למונחים ולהגדרות הקבועים בחוק.

2. אני תושב ישראל, אני כשיר להתמנות ולכהן כדירקטור חיצוני בחברה ציבורית ולא מוטלת עלי מגבלה בדין לעשות כן.

3. ביכולתי להקדיש את הזמן הראוי לביצוע תפקיד של דירקטור חיצוני בחברה בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.

4. במהלך חמש השנים עובר למועד מתן הצהרה זו:

4.1. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה כאמור בעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420, ו-422 עד 428, לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או לפי סעיפים 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("**חוק ניירות ערך**");

4.2. לא הורשעתי בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;

4.3. לא הורשעתי בפסק דין בעבירה אחרת, שאינה מנויה בסעיפים 4.1 ו-4.2 לעיל, אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה – אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

5. לא הוטל עלי על ידי ועדת האכיפה המנהלית אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

6. אני בגיר, לא הוכרזתי על ידי בית משפט כפסול דין על פי חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, ולא הוכרזתי כפושט רגל על פי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980.

7. אינני קרוב של בעל השליטה בחברה, ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה בחברה או לתאגיד אחר.

8. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט הקשרים הזניחים שלהלן:

לעניין סעיף 8 זה:

"**קרוב**" – בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה;

"**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;

"**תאגיד אחר**" – תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה;

"**מועד המינוי**" – המועד בו תמנה אותי האסיפה הכללית כדירקטור חיצוני, בהתאם להוראות סעיף 239(ב) לחוק.

9. פרט לגמול המשולם לי על ידי החברה מתוקף תפקידי כדירקטור בה (ובכלל זה החזר הוצאות), לא קיבלתי כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור בחברה.

10. אין תפקידי או עיסוקיי האחרים יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בחברה, ואין בהם כדי להגביל ו/או כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בחברה ו/או כחבר בוועדה/ות הדירקטוריון.

11. איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר מכהן בה אחד מחברי הדירקטוריון של החברה כדירקטור חיצוני.

12. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

13. להלן פירוט כישורי, השכלתי וניסיוני המקצועי, המקנים לי את הכישורים הנ"ל:

13.1. <u>השכלה אקדמית</u>

תואר ראשון (בהצטיינות) כלכלה עם התמחות במנהל עסקים, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

תואר שני – M.sc, תעשייה וניהול, במגמת ניהול כלכלי, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

13.2. <u>ניסיון תעסוקתי (לרבות כהונה כדירקטור בחברות אחרות)</u>

2000-2003: מנכ"ל מפעלי ים המלח, מנכ"ל קבוצת רותם אמפרט נגב ומנכ"ל כיל דשנים (קבוצת הדשנים של כימיקלים לישראל).

2003-2008: משנה למנכ"ל כימקלים לישראל וחבר מועצות המנהלים של קבוצת הברום ותרכובות ברום, מועצת המנהלים של מפעלי ים המלח, מועצת המנהלים של קבוצת רותם אמפרט נגב.

2009-2016: מנכ"ל ולאחר מכן יו"ר פעיל של קבוצת החשמל של החברה לישראל. יו"ר פעיל של מועצת המנהלים של או פי סי רותם, שהחלה בתקופה זו להקים את תחנת הכח הפרטית הראשונה בישראל (כיום חברה בורסאית שנסחרת בישראל).

14. אני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לאמור בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005. לפירוט כישורי, השכלתי וניסיוני המקצועי, המקנים לי את הכישורים הנ"ל ראו סעיף 13 לעיל. כמו כן, אני בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים ודוחות כספיים, באופן המאפשר לי להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה וכן לבדוק, לבחון ולהבין את אופן הצגתם של הנתונים הכספיים בהם.

15. אני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, וזאת, בין היתר, על בסיס השכלתי, ניסיוני ותעסוקתי כמפורט בסעיף 13 לעיל.

16. ידועות לי תקנות החברות (כללי בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, וכן הובא לידיעתי הגמול השנתי וגמול ההשתתפות לדירקטור חיצוני קודם לקבלת הסכמתי לכהן בתפקיד.

17. אני מצהיר ומתחייב בזאת בפני בחברה, כי אם יחול שינוי כלשהו באיזו מהצהרותיי המפורטות לעיל ו/או תיווצר מניעה מכל מין וסוג שהוא באופן שיימנע את המשך כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה, איידע את החברה בדבר באופן מיידי וללא כל דיחוי, כך שכהונתי כדירקטור חיצוני תפקע במועד מתן ההודעה.

18. לאחר שקראתי והבנתי את כל האמור לעיל, אני מצהיר בזאת, כי כל האמור לעיל הוא אמת וכי כל הנתונים והפרטים הנכללים בהצהרה זו הם מדויקים ומלאים. עוד אני מצהיר, כי לא ידוע לי על פרט כלשהו שאינו מופיע בהצהרה זו, אשר יכול להשפיע על כהונתי כדירקטור חיצוני ו/או על הקביעה בדבר עמידתי בתנאים ובמבחני הכשירות לכהן כדירקטור חיצוני בחברה ולהיות מסווג כדירקטור בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית.

19. ידוע לי כי העמדת כהונתי לאישור האסיפה הכללית של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו, וכן כי החברה נסמכת על הצהרתי זו לשם מינויי כדירקטור חיצוני בחברה.

20. ידוע לי והנני מאשר כי הצהרתי זו תפורסם במסמכי זימון האסיפה הכללית שתזומן לאישור מינויי ותימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

17.10.2018
תאריך

חתימה