

## אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("החברה")

29 בפברואר 2024

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

ג.א.ג.,

### הנדון: דוח מיידי בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי השליטה"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה אשר תתכנס ביום א', 7 באפריל 2024 בשעה 17:00 במשרדי אלקו בע"מ ("אלקו"), ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50), אשר על סדר יומה: (1) אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה; (2) אישור מדיניות התגמול בחברה; ו-(3) אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השליטה בחברה.

### פירוט הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות:

#### 1. אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה

1.1 **תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו, בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 1 באפריל 2024<sup>1</sup> לתקופה של שלוש שנים ("הסכם הניהול").

במסגרת הסכם הניהול, תעניק אלקו לחברה, בין היתר, שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל, בהיקף של 60% משרה; חברות קבועה של דירקטורים מטעמה של אלקו בדירקטוריון החברה; ושירותי ניהול נוספים הכוללים ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי, פיתוח עסקי, חשבונאות, מיסים, רכש קבוצתי, כספים, סייבר וכיו"ב. התמורה השנתית הכוללת במסגרת שירותי הניהול עומדת על 4,127 אלפי ש"ח וכן תוספת גמול דירקטורים ומענק מבוסס רווח ותשואת מניה.

להלן יפורטו עיקריו של הסכם הניהול שמובא לאישור אסיפת בעלי המניות:

#### 1.2 שירותי הניהול המוענקים על-ידי אלקו לחברה

א. שירותי יו"ר דירקטוריון - אלקו תעמיד שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל לחברה, מקרב ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, בהיקף של 60% משרה. יובהר, כי השירותים שיינתנו על-ידי היו"ר

<sup>1</sup> לתיאור הסכם הניהול הנוכחי – ראה תקנה 21 לפרטים הנוספים המצורפים לדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2022 וכן דו"ח מיידי של החברה מיום 23 במרס 2021 (אסמכתא מספר: 2021-01-042210) אשר זימן את האסיפה הכללית שעל סדר יומה היה אישור הסכם הניהול הנוכחי, המובא כאן בדרך של הפניה.

הפעיל זהים לשירותים הניתנים לחברות על-ידי יו"ר שאינו פעיל, בהבדל של היקף המשרה. היקף המשרה בשיעור של 60% נועד לאפשר ליו"ר הדירקטוריון לפקח באופן צמוד ושוטף על פעילות החברה, לרבות ליווי של מנכ"ל החברה באופן שוטף במגוון תחומים. נכון למועד הדוח, אלקו מעמידה לחברה את שירותיו של מר דניאל זלקינד כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה.

ב. שירותי דירקטורים - אלקו תעמיד לחברה, מקרב נושאי המשרה באלקו, חברות קבועה של דירקטורים מטעמה בדירקטוריון החברה (ולא יותר מ-2 דירקטורים, לא כולל יו"ר הדירקטוריון).

ג. שירותי ניהול נוספים - אלקו תעניק לחברה באמצעות מנהליה ועובדיה שירותים כדלקמן: ליווי שוטף בתחום העסקי והפיננסי, שירותי פיתוח עסקי ואיתור הזדמנויות עסקיות לחברה, השתתפות פעילה בדיוני אסטרטגיה של החברה, חשבונאות, מיסים, כספים, ביטוח ומימון, סייבר וכיוצ"ב. שירותי הניהול יוענקו לחברה על-ידי נושאי משרה ו/או עובדים באלקו בהתאם לתחום מומחיותם, ביניהם, למועד זה (אך לא רק) מר אברהם ישראלי (המשנה למנכ"ל של אלקו), מר אליעזר וסלי (סמנכ"ל הכספים של אלקו), ובהתאם לצורך גם על-ידי יועצים של אלקו.

### 1.3 התמורה

א. תמורה בגין שירותי יו"ר דירקטוריון - בתמורה להעמדת שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל בהיקף של 60% משרה לחברה, תשלם החברה לאלקו, במשך כל שנה בתקופת ההסכם, סך של 1,510 אלפי ש"ח (חלף 1,350 אלפי ש"ח) לשנה בתוספת מע"מ כדין, כנגד חשבונית. סך דמי הניהול יהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע במועד התשלום לעומת המדד שפורסם בגין חודש ינואר 2024, ובלבד שבכל מקרה לא ישולם סכום הנמוך מסך של 1,510 אלפי ש"ח. סכום זה יהווה תשלום בגין עלות העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון ולא ישולמו לו תגמולים נוספים פרט להחזר הוצאות סביר בגין הוצאות ספציפיות בקשר עם מילוי תפקידו (סכום החזר ההוצאות כאמור, ייבחן על-ידי ועדת הביקורת של החברה, אחת לשנה). התשלום ישולם על-ידי החברה לאלקו על בסיס חודשי (1/12 מהסכום שלעיל מדי חודש).

ב. תמורה בגין שירותי דירקטורים - בתמורה להעמדת שירותי הדירקטורים על-ידי אלקו, תשלם החברה לאלקו, מדי שנה, במשך כל שנה בתקופת ההסכם, עבור כל דירקטור שהינו עובד של אלקו, אשר יכהן כדירקטור בחברה (לא כולל שירותי יו"ר דירקטוריון), גמול שנתי וגמול השתתפות עבור כל ישיבה שהדירקטור ישתתף בה, בהתאם לסכומים הקבועים בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000. סכום הגמול השנתי וגמול ההשתתפות הנהוגים כיום בחברה הינם הסכומים המרביים הקבועים בתוספת השניה ובתוספת השלישית, לפי העניין, לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיעודכנו מעת לעת בהתאם לדרגת החברה. החברה לא תשלם גמול דירקטורים כאמור ליותר משני דירקטורים שהינם עובדי אלקו (לא כולל יו"ר הדירקטוריון). התשלומים ישולמו לאלקו בתוספת מע"מ כדין כנגד חשבונית, במועד התשלום ליתר הדירקטורים המכהנים בחברה.

ג. תמורה בגין שירותי הניהול הנוספים - בתמורה לשירותי הניהול הנוספים, תשלם החברה לאלקו, כנגד חשבונית, סך של 2,617 אלפי ש"ח (חלף 2,853 אלפי ש"ח) בתוספת מע"מ כדין. סכום זה מבוסס על תחשיב הקצאת עלויות אותן מוציאה אלקו בקשר עם שירותי הניהול המוענקים לחברה, אשר התבסס על הערכת אלקו ביחס להקצאת הזמן של כל אחד מנותני

השירותים לחברות מקבלות השירותים שהינן חברות קבוצת אלקו<sup>2</sup>, כמפורט להלן. התשלום ישולם על-ידי החברה לאלקו על בסיס חודשי, קרי 1/12 מהסכום שלעיל מדי חודש. יובהר, כי סכום זה הינו קבוע ולא ישונה במשך כל תקופת ההסכם. יצוין, כי דמי הניהול החדשים משקפים ירידה של כ-236 אלפי ש"ח בהשוואה לדמי הניהול בהם חויבה החברה לפי הסכם הניהול הנוכחי.

יחס חלוקה	פיתוח עסקי	כספים ומימון**	יתרת הוצאות הנהלה וכלליות*
אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ	30%	20%	24.4%
אלקו בע"מ	35%	15%	23.7%
אלקטרה בע"מ	7.5%	15%	11.7%
אלקטרה נדל"ן בע"מ	2.5%	35%	20.8%
אלקטרה פאוור (2019) בע"מ	25%	15%	19.4%
<b>סה"כ</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* חברות הבנות נדרשות לשאת רק באותו חלק של הוצאות הנהלה והכלליות של אלקו, הנדרש לאלקו למתן שירותים לחברות הבנות, על-פי חלקן היחסי. יתרת הוצאות הנהלה וכלליות אשר לא הוצאו בקשר עם מתן השירותים לחברות הבנות, וכן חלקה היחסי של אלקו בתחשיב הקצאת העלויות, מוטלים על אלקו.

\*\* יצוין כי שיעור העסקה האמור לעיל חל ביחס לכל אחד מהמועסקים באלקו העוסקים בפיתוח עסקי ובכספים כאמור. מערך הכספים והמימון של אלקו מעמיד לחברה שירותי חשבונאות, מיסים, כספים, מימון, ביטוח וסייבר ושירותים של "מחלקה מקצועית" כהשלמה למערך הכספים הקיים בחברה. המשנה למנכ"ל של אלקו מסייע ומייעץ לחברה בקשרים עם לקוחות וספקים אסטרטגיים או מהותיים מחוץ לישראל, בניהול חברות בנות בחו"ל, בפיתוח האסטרטגיה וערוצי שיווק לחברה וכיו"ב.

להלן החלק מדמי הניהול השנתיים המיוחס לעלות העסקתם של נושאי משרה ועובדים באלקו אשר באמצעותם מועמדים השירותים (בהתאם להיקף העסקתם כאמור לעיל):

השירותים	החלק היחסי מדמי הניהול השנתיים המיוחס לעלות העסקה באלפי ש"ח
עובדים של אלקו (2 נושאי משרה בכירה באלקו ו-2.3 תקנים של עובדים)	
סה"כ:	1,368
הוצאות הנהלה וכלליות	
סה"כ:	1,249
סה"כ	2,617

#### ד. מענק בגין שירותי הניהול

החברה תשלם לאלקו מענק כספי הנגזר מרווחי החברה לפני מס, לאחר ביצוע התאמות, כמתואר להלן:

המענק יחושב בהתאם לטבלה מטה והוא ישולם (בתוספת מע"מ כדין) מדי רבעון כאשר מדרגות שיעור הרווח המפורטות להלן יחושבו באופן יחסי לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות הכספיים לרבעון השני תיערך התחשבות בגין אותה שנה.

שיעור הרווח המתואם מההון העצמי המאוחד (באחוזים) בסוף התקופה	המענק שישולם לבעלת השליטה ב-% מהרווח המתואם
עד ל-7%	לא ישולם מענק
מ-7% ועד ל-8%	1%
מ-8% ועד ל-9%	2%
מ-9% ויותר	6.5%

**חלופה א' -** במידה ותשואת מניית החברה תעמוד בתנאים המפורטים בסעיפים א.-ג. להלן אזי ישולם סכום המענק המפורט לעיל במלואו בתוספת מע"מ כדין.

<sup>2</sup> חברות קבוצת אלקו כוללות חמש חברות ציבוריות כדלקמן: החברה, אלקטרה בע"מ, אלקטרה נדל"ן בע"מ, אלקטרה פאוור (2019) בע"מ ואלקו בע"מ (בעלת השליטה).

א. ביחס לשנת ההסכם הראשונה - אם שער הסגירה<sup>3</sup> של המניה במועד בו חלפו 12 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של הסכם הניהול ("מועד הכניסה לתוקף של ההסכם") משקף עליה בשיעור של 10% לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

ב. ביחס לשנת ההסכם השנייה - אם שער הסגירה של המניה במועד בו חלפו 24 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 21% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

ג. ביחס לשנת ההסכם השלישית - אם שער הסגירה במועד בו חלפו 36 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 33.1% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

**חלופה ב'** - במידה ותשואת מניית החברה לא תעמוד בתנאים המפורטים בחלופה א' שלעיל, ישולם מענק בסכומים המפורטים להלן, בתוספת מע"מ כדין:

שיעור הרווח המתואם מההון העצמי המאוחד (באחוזים) בסוף התקופה	המענק שישולם לבעלת השליטה ב-% מהרווח המתואם
עד ל-9%	לא ישולם מענק
מ-9% ועד ל-10%	1%
מ-10% ועד ל-11%	2%
מ-11% ויותר	6.5%

(\* "רווח (הפסד) מתואם" משמעו רווח לפני מס על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה בנטרול רווח או הפסד הון. למרות האמור לעיל, הרווח השנתי לפני מס של החברה יכול רווח או הפסד לפני מס, בהתאם לעניין, שנובע ממימוש פעילות ולרבות ממימוש פעילות שהופסקה, ככל שזו הייתה חלק ממהלך העסקים הרגיל של הקבוצה. יצוין, כי מחד גיסא רווח או הפסד לפי העניין משערודך נכסים ו/או מעליה בשיעור החזקה לכדי שליטה ינטרלו מחישוב הרווח ומאידך גיסא, הפחתות שנובעות מהן יכללו אך ורק במועד המימוש ללא שתהיה להם השפעה בחישוב המענק עד מועד המימוש כאמור.

בכל מקרה לא יעלה מענק הניהול השנתי על סכום של 5 מיליון ש"ח (חלף 4.5 מיליון ש"ח) בשנה בתוספת מע"מ כדין, צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש ינואר 2024.

המענק ייוחס לשירותים שינתנו על-ידי אלקו, כדלקמן: 1.5 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי יו"ר הדירקטוריון; 2 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי פיתוח עסקי; 1.5 מיליון ש"ח מתוך סכום זה מיוחס לשירותי מחלקת כספים.

ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, היא לא תשלם באותה שנה מענק. ההפסד המתואם כאמור יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים שלאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

לו הייתה מיושמת בשנת 2022 הנוסחה העדכנית לתשלום מענק הניהול השנתי כמפורט בדוח זה, אלקו לא הייתה זכאית למענק בגין שנה זו.

**1.4 תקופת ההסכם**

בכפוף לאישור האסיפה הכללית, יכנס הסכם הניהול לתוקף ביום 1 באפריל 2024, לתקופה של 3 שנים.

<sup>3</sup> שער הסגירה של המניה, בסעיף ד' זה, משמעו ממוצע שער הסגירה של המניה, בבורסה, ב-60 ימי המסחר שקדמו למועד הרלוונטי. שער הסגירה יתואם לחלוקות דיבידנד, הנפקת זכויות, פיצול, איחוד ושינויים דומים בהון המניות (להלן: "שער הסגירה").

**שם בעל השליטה בחברה ומהות עניינו האישי; שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניינו האישי**

1.5

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד הדוח, בעלת השליטה בחברה הינה אלקו בע"מ ("אלקו"), חברה ציבורית המחזיקה בכ-45.37% מהונה של החברה ומזכויות ההצבעה בה. אלקו נמצאת בשליטה (כ-66.54%) של ה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, באמצעות ג. זלקינד בע"מ, חברה פרטית בבעלותם המלאה ("ג. זלקינד").

לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב היותה צד להסכם הניהול.

למיטב ידיעת החברה, לה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד עניין אישי בהתקשרות מכח כהונתם כדירקטורים וכמנכ"לים משותפים באלקו אשר הינה צד להתקשרות.

כמו-כן, לדירקטור מר אברהם ישראלי, עשוי להיות עניין אישי באישור הסכם הניהול לאור היותו מועסק על-ידי אלקו, שהינה בעלת עניין אישי כאמור לעיל.

**הדרך שבה נקבעה התמורה**

1.6

התמורה נקבעה בין היתר בשים לב למשאבים הניהוליים המוענקים לחברה על-ידי אלקו ונושאי המשרה באלקו. התמורה משקפת את הסכומים המשולמים על-פי הסכם הניהול הנוכחי, בניכוי התאמות כתוצאה משינוי בשירותים המוענקים.

התמורה עבור שירותי יו"ר הדירקטוריון נבחנה על בסיס עבודת ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה שבוצעה על-ידי גוף יעוץ חיצוני, המצ"ב **כנספת א'** לדוח זה ("ניתוח תוכניות תגמול") והוגשה לחברי ועדת התגמול ואשר התבססה על שווי השוק של החברה, המהווה פרמטר מקובל לבחינת היקפי התגמול בחברות. הבחינה כללה 20 חברות, מתוכן 10 חברות בעלות שווי שוק הגבוה משווי השוק של החברה ו-10 חברות בעלות שווי שוק הנמוך משווי השוק של החברה מבין החברות הנסחרות בבורסה במדד ת"א 125 (בכל אחד מהמקרים, הקרובות ביותר לחברה מבחינת השווי למעט חברות מסוימות שהיו טעמים לנטרולן). תחום הפעילות של החברות שנבחנו אינו בהכרח זהה לתחום הפעילות של החברה. בדיקה כאמור העלתה כי דמי הניהול המוצעים נמצאים בטווח המקובל בחברות המדגם והינם סבירים וראויים.

לפרטים אודות מיקום החברה ביחס לחברות שנכללו במדגם, ביחס לרכיבי התגמול השונים שנבדקו, ראו נספח א' לדוח. חלוקת העלויות בין חברות קבוצת אלקו נבחנה על בסיס עבודת ניתוח הקצאת עלויות שבוצעה על-ידי גוף יעוץ חיצוני, המצ"ב **כנספת א'** לדוח זה ("ניתוח חלוקת עלויות").

**האישורים הנדרשים לביצוע העסקה**

1.7

ההתקשרות המובאת לאישור האסיפה על-פי דוח זה אושרה ביום 29 בפברואר 2024 על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. האישורים כאמור התקבלו פה אחד. כניסתה לתוקף של ההתקשרות כפופה לקבלת אישור אסיפת בעלי המניות המזומנת על-פי דוח זה, ברוב הנדרש המפורט בסעיף 5.1 להלן.

יצוין כי למועד זה, פרטי הסכם הניהול אינם תואמים את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ועל סדר יומה של האסיפה הכללית של החברה אשר מזומנת בהתאם לדוח זה, נכלל גם אישור מדיניות תגמול עדכנית בחברה, בין היתר במטרה ליצור תאימות בין הסכם הניהול לבין המדיניות. יחד עם

זאת, אישורו של הסכם הניהול אינו מותנה באישור מדיניות התגמול. בהתאם, יכול והסכם הניהול יאושר בחריגה ממדיניות התגמול.

**1.8 פירוט עסקאות מסוגן של העסקה בשנתיים האחרונות**

בתוך השנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על-ידי הדירקטוריון לא התקשרה החברה בעסקה, ובמועד אישורה על-ידי הדירקטוריון לא קיימת עסקה שהיא עדיין בתוקף, שהינה בין החברה לבין בעל השליטה בה או שלבעל השליטה יש בה עניין אישי, ואשר הינה מסוגה של העסקה נשוא דוח זה או דומה לה, למעט הסכם הניהול הנוכחי עם אלקו כמתואר לעיל, הענקת כתבי שיפוי ופטור לה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד והכללת כל נושאי המשרה בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה.

**1.9 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העסקה, לשווי התמורה ולדרך שבה נקבעה**

בהחלטתם (פה אחד) לאישור התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו ולאחר שבחנו את היקף, סוג ואיכות השירותים הניתנים לחברה בהתאם להסכם הניהול ואת תנאי ההתקשרות וחומר הרקע שהוצג בפניהם, לרבות נתונים השוואתיים במסגרת ניתוח תוכניות התגמול וניתוח חלוקת עלויות, ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הנימוקים הבאים:

1.9.1 העדכונים להסכם הניהול ולמדיניות התגמול נובעים בעיקר מהצמדה למדד המחירים לצרכן מאז שאושר הסכם הניהול הנוכחי וכן מייחוס שונה באחוזים של הקצאת העלויות של אלקו בקשר עם שירותי הניהול המוענקים לחברה, אשר התבסס על הערכת אלקו ביחס להקצאת הזמן של כל אחד מנותני השירותים לחברות מקבלות השירותים, כמפורט בסעיף 1.3.1 ג. לדוח.

1.9.2 בקביעת התמורה, נלקחו בחשבון ההתמחות, הידע והניסיון של נושאי המשרה באלקו בתחומי הפעילות של החברה ובמתן שירותי ניהול בתחומים אלה, בהיקף ובסוג השירותים, בהתחשב באיכותם ובתרומתם לקידום פעילות החברה.

1.9.3 התקופה ארוכת השנים בה התקשרה החברה עם אלקו בהסכם הניהול מלמדת כי תרומתם של נושאי המשרה ושל ממלאי התפקידים באלקו לפעילותה ולהתפתחותה של החברה, הינה משמעותית וחיונית לפעילות החברה.

1.9.4 בשים לב להיקפה של פעילות החברה, התקשרות החברה בהסכם הניהול ואופן חלוקת ההוצאות בין חברות קבוצת אלקו הינם לטובת החברה והם סבירים והוגנים בנסיבות העניין. כמו-כן, לאור טיב השירותים והיקפם, התמורה המשולמת לאלקו אינה כוללת חלוקה ולא קיים חשש סביר שהעסקה תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוייתה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

**1.10 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה**

1.10.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו ה"ה גדי לסיין (דח"צ), יאיר כהן (דח"צ) והגב' אורלי בן יוסף (דירקטורית בלתי תלויה).

1.10.2 בהחלטת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו ה"ה גדי לסיין (דח"צ), יאיר כהן (דח"צ) והגב' אורלי בן יוסף (דירקטורית בלתי תלויה). ה"ה דניאל זלקינד, מיכאל זלקינד ואבי ישראלי, לא השתתפו מפאת עניינם האישי.

**2. אישור מדיניות התגמול בחברה**

2.1 **תמצית ההחלטה המוצעת:** לאשר את חידוש ועדכון מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספת ב'** לדוח זה. אישור מדיניות התגמול יהיה לתקופה של שלוש שנים מיום 1 באפריל 2024.

2.2 מדיניות התגמול של החברה בנוסחה הנוכחי אושרה ביום 11 באפריל 2021 על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לתקופה של 3 שנים ממועד אישור האסיפה כאמור. כן אושרו לה עדכונים על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 2 בדצמבר 2021, ללא הארכת תוקפה.

2.3 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו ושקלו את מדיניות התגמול החדשה לאור קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניות החברה בראיה ארוכת טווח, גודל החברה ופעילותה, ומתוך רצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, לרבות מנגנוני רכיבים משתנים המביאים לידי ביטוי את השאת רווחי החברה בראיה ארוכת טווח, וזאת בהתחשב בין היתר במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ובהתאם למעמדו של נושא המשרה. העדכונים למדיניות התגמול נובעים בעיקר מהצמדה למדד המחירים לצרכן מאז שאושר הסכם הניהול הנוכחי.

2.4 בתהליך אימוץ מדיניות התגמול, נבחנו תנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה והיחס בין עלות תנאים אלו לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה והשפעתם על יחסי העבודה בחברה. בהתאם לבחינה כאמור, נמצא כי נכון למועד אישור המדיניות, היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה הנ"ל לבין עלות השכר הממוצע והחציוני (למשרה) בפועל של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן), במונחי עלות כאמור ובהנחת היקף העסקה של 100% המשקפת את כל רכיבי התגמול על-פי המדיניות, הינו:

יחס בין שכר נושא משרה לבין		תפקיד
שכר חציוני של יתר עובדי החברה	שכר ממוצע של יתר עובדי החברה	
1: 11.66	1: 10.05	יו"ר דירקטוריון
1: 17.10	1: 14.74	מנכ"ל
1: 11.97	1: 10.32	משנה למנכ"ל החברה /סמנכ"ל בכיר בחברה

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לאחר שבחנו את היחסים האמורים, קבעו כי אין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

בנוסף, בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה ובמידת הצורך, יבחנו הגורמים המוסמכים את השפעתו האפשרית של התגמול על יחסי העבודה התקינים בחברה, לרבות בהתחשב ביחס בין התגמול המוצע לשכר החציוני והממוצע בחברה בעת הרלוונטית.

2.5 בהתאם לאמור לעיל, אישרו ביום 29 בפברואר 2024 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, פה אחד, את מדיניות התגמול החדשה המצורפת **כנספת ב'** לדוח זה.

2.6 להלן פרטים נוספים בהתאם לעמדה משפטית 101-121 (שאלות ותשובות: מדיניות תגמול) של רשות ניירות ערך:

2.6.1 שינויים ביחס למדיניות הקודמת

להלן יפורטו בקצרה שינויים עיקריים ביחס למדיניות התגמול הקיימת בחברה<sup>4</sup>: דמי ניהול לבעלת השליטה – עודכנו לסך של 1.510 מיליון ש"ח; ותקרת מענק הניהול השנתי לבעלת השליטה – עודכנה לסך של 5 מיליון ש"ח. העדכונים נובעים בעיקר מהצמדה למדד המחירים לצרכן מאז שאושר הסכם הניהול הנוכחי.

2.6.2 אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת

הסכמי ההעסקה הנוכחיים של נושאי המשרה הבכירים קובעים תנאי כהונה התואמים את התקרות הקבועות במדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

2.6.3 הסכמים שאינם בהתאם למדיניות התגמול

אין בחברה הסכמי העסקה של נושאי משרה שאינם בהתאם למדיניות התגמול.

3. אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו לבעלי השליטה בחברה

**אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ומר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה.**

ביום 11 באפריל 2021 הוארכו תוקפם של כתבי השיפוי אשר הוענקו לבעלי השליטה בחברה (לפרטים ראה דוח מיידי של החברה מיום 23 במרס 2021; אסמכתא מספר: 2021-01-042210). לפרטים אודות נוסח כתבי השיפוי ראה דוח מיידי של החברה מיום 10 במאי 2018 (אסמכתא מספר: 2018-01-037461); וביום 3 בינואר 2023 אושר מתן כתב פטור לבעלי השליטה בחברה. לפרטים אודות נוסח כתבי הפטור ראה דוח מיידי של החברה מיום 27 בנובמבר 2022 (אסמכתא מספר: 2022-01-113421).

החלטה זו מובאת כדי שתוקפם של הסכמי השיפוי והפטור יאושרו במקביל להסכם הניהול כמפורט בסעיף 1 לדוח. ככל שהחלטה זו לא תאושר, הדבר לא יגרע מתוקפם של כתבי השיפוי והפטור שבתוקף.

**תמצית ההחלטה המוצעת**: לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 1 באפריל 2024, לתקופה של שלוש שנים.

3.1 שמות בעלי השליטה בחברה והמהות עניינים האישי; שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניינו האישי

לפרטים אודות אלקו, שהינה בעלת השליטה בחברה, ראה סעיף 1.5 לדוח.

לה"ה דניאל זלקינד ומיכאל זלקינד, המכהנים כדירקטורים, עניין אישי בהתקשרות מכח היותם זכאים לכתבי השיפוי והפטור. לאלקו עניין אישי באישור ההתקשרות עקב היותה נשלטת על-ידם.

כמו-כן, לדירקטור אבי ישראלי, עשוי להיות עניין אישי באישור ההתקשרות לאור היותו מועסק

<sup>4</sup> יצוין, כי בדוח להלן מתוארים עיקרי השינויים המהותיים. אין באמור כדי למצות את השינויים שבוצעו במדיניות התגמול החדשה כמתואר להלן, וכן אין בו כדי למצות את כלל השינויים שבוצעו במדיניות התגמול החדשה.



על-ידי אלקו, שהינה בעלת עניין אישי כאמור לעיל.

**3.2 הדרך שבה נקבעה התמורה**

כתבי השיפוי והפטור מוענקים לנושאי המשרה בחברה, כחלק מתנאי כהונתם ועבור שירותם כנושאי משרה בחברה כאמור בעבר ו/או בהווה. נושאי המשרה לא יתנו תמורת כתבי השיפוי והפטור האמורים כל תמורה ספציפית.

**3.3 פירוט עסקאות מסוגה של ההתקשרות בשנתיים האחרונות**

כתבי השיפוי והפטור שהוענקו על-ידי החברה לנושאי המשרה בחברה, לרבות בעלי השליטה בה, אושרו על-ידי האסיפה הכללית של החברה כאמור לעיל.

**3.4 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההתקשרות**

בהחלטתם (פה אחד) לאשר את ההתקשרות המנויה בסעיף 3 לדוח, ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את הנימוקים הבאים:

(1) מתן כתבי שיפוי ופטור מקובל בחברות ציבוריות.

(2) כתבי השיפוי והפטור מוענקים לכל נושאי המשרה בחברה, כתבי השיפוי והפטור לבעלי השליטה זהים בתנאיהם לכתבי השיפוי והפטור שאושרו על-ידי החברה ושניתנו על-ידי החברה לנושאי משרה אחרים בחברה.

(3) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו גם, כי הענקת כתבי שיפוי ופטור לבעלי השליטה אינו כולל "חלוקה", כמשמעה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שקיומם של כתבי השיפוי והפטור, לכשעצמם, ימנע מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות בהגיע מועד קיומן.

**3.5 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדינוי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה**

3.5.1 בישיבת ועדת התגמול של החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו ה"ה גדי לסיך (דח"צ), יאיר כהן (דח"צ) והגב' אורלי בן יוסף (דירקטורית בלתי תלויה).

3.5.2 בהחלטת דירקטוריון החברה שהתקיימה ביום 29 בפברואר 2024 השתתפו ה"ה גדי לסיך (דח"צ), יאיר כהן (דח"צ) והגב' אורלי בן יוסף (דירקטורית בלתי תלויה). ה"ה דניאל זלקינד, מיכאל זלקינד ואבי ישראלי, לא השתתפו מפאת עניינם האישי.

**4. המניין החוקי לקיום האסיפה ואסיפה נדחית**

על-פי תקנון ההתאגדות של החברה, המניין החוקי לקיום אסיפה כללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח או באופן אחר שחוק החברות מאפשר, לפחות שני בעלי מניות רגילות המחזיקים או המייצגים ביחד לפחות 50% מכלל קולות ההצבעה שבחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום א', 14 באפריל 2024, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא ימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מן המועד הקבוע לאסיפה, כי אז שני בעלי מניות בעלי זכות הצבעה, הנוכחים בעצמם או על-ידי באי-כוחם או באופן אחר שחוק החברות מאפשר, יהוו מניין חוקי ויהיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה הנדחית.

5. **הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום**<sup>5</sup>

5.1 הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 1 ו-3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 2 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. **סדרי האסיפה וההצבעה**

6.1 **המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה**

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) התשס"ו-2005 הינו יום א', 10 במרס 2024 ("המועד הקובע").

6.2 **זכאות להצביע**

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ("בעל מניות רשום") ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה (קרי מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים, כאמור בסעיף 177(1) לחוק החברות, להלן: "בעל מניות לא רשום"), רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות בא כוח ההצבעה, וכן להצביע באמצעות כתב הצבעה. בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

6.3 **בא-כוח ההצבעה**

כאמור לעיל, כל בעל מניות רשאי למנות בא-כוח להצביע במקומו. מינויו של בא-כוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך, ואם הממנה הוא תאגיד - בחותמת התאגיד בצירוף חתימת המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד.

המסמך הממנה בא-כוח להצבעה ("כתב המינוי"), ייפוי-כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר להנחת דעת הדירקטוריון, יופקדו במשרדי אלקו, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב

<sup>5</sup> בעלת השליטה בחברה אינה מחזיקה במניות בשיעור שיקנה לה את הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום, מאחר שלצורך קבלתן נדרש רוב מיוחד.

(קומה 50), או יישלחו לפקס מספר: 03-6939679 (לידי מר אליעזר וסלי), לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב במסמך.

#### 6.4 **כתב הצבעה והודעות עמדה**

כאמור לעיל, בהצבעה לאישור ההחלטות בנושאים שעל סדר יומה של האסיפה כמפורט לעיל, רשאי בעל מניות להצביע גם באמצעות כתב הצבעה. כן רשאי בעל מניות להביע עמדתו באשר לנושא האמור באמצעות הודעת עמדה.

את נוסח כתב ההצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה כהגדרתן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתהינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו <https://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר אליעזר וסלי (טלפון: 03-6939678) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהינה.

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם הודיע בעל המניות כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה לחברה (לרבות המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה) הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי אלקו.

#### 6.5 **הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית**

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי אלקו, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

#### 6.6 **אישור בעלות**

בעל מניות לא רשום, ימציא למשרדי אלקו בכתובת הרשומה לעיל או לפקס: 03-6939679 (לידי מר אליעזר וסלי), לא פחות מארבע (4) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע. באישור יכללו הפרטים

הנקובים בתקנה 2 ובטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000. בעל מניות לא רשום כאמור, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

לחילופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף 6.5 לעיל). בלי לגרוע מן האמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

#### 6.7 שינויים בסדר היום ובקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום

לאחר פרסום דוח זה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

#### 7. סמכות רשות ניירות ערך

7.1 בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, מוסמכת רשות ניירות ערך, או עובד שהסמיכה לכך, בתוך עשרים ואחד ימים מיום הגשת הדוח להורות לחברה לתת, בתוך מועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושאים מס' 1 ו-3 שעל סדר היום, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

7.2 ניתנה הוראה לתיקון הדוח כאמור בסעיף 7.1 לעיל, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח.

7.3 החברה תגיש תיקון על-פי הוראה כאמור על-ידי פרסומו בדוח מיידי, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח הדוח, וכן תפרסם מודעה שבה יפורטו מועד האסיפה הכללית, העובדה כי בוצע תיקון לדוח בהוראת הרשות ועיקרי התיקון והכול, זולת אם הורתה הרשות אחרת.

7.4 ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה הכללית, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

#### 8. נציג החברה

נציג החברה לעניין טיפול בדוח מיידי זה הינו מר אליעזר וסלי, מרחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50). טלפון: 03-6939678; פקס: 03-6939679.

#### 9. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, לרבות מסמכים אשר הוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הליכי הדין וקבלת החלטות בנושאים כאמור לעיל, במשרדי

אלקו, בימים א'-ה' בין השעות 09:00-15:00, ובתיאום מראש עם מר אליעזר וסלי (טלפון: 03-6939678), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

**אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ**

על-ידי:

צביקה שווימר, מנהל כללי

ו-יהונתן צברי, משנה למנכ"ל אחראי על  
העניינים הכספיים

**נספח א'**

**עבודת ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של נושאי משרה  
עבודת ניתוח חלוקת עלויות**

# אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

## ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

פברואר 2024

מחלקת תגמול עובדים  
פרייסוותרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ

פרייסוותרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ  
דרך מנחם בגין 146  
תל אביב 6492103  
טלפון- 03-7954588  
פקס- 03-7954682

פברואר 2024

לכבוד

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("אלקטרה צריכה" או "החברה")

### הנדון: ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

לבקשתכם, הננו מתכבדים להגיש לכם בזאת מסמך המרכז נתונים שאספנו וניתחנו בהתייחס להיקפי תוכניות תגמול של יו"רים בחברות ציבוריות ישראליות.

#### הבהרות:

- ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן כחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של תגמול נושא המשרה הרלוונטי בהשוואה לנתוני חברות השוואה.
- לאור מיעוט הדגימות המאפיין עבודות מסוג זה, אין לראות בנתון קיצון ככזה המלמד על פרקטיקה מקובלת.
- בכל מקום בו יש פער משמעותי בין הממוצע והחציון – הדבר מלמד על שונות רבה בין הנתונים.
- המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושא המשרה בחברה.

בכבוד רב

PricewaterhouseCoopers Advisory Ltd.



# תוכן עניינים

1	1 היקף העבודה וחברות השוואה
4	2 מתודולוגיה
8	3 תגמול שנתי ליו"ר בחברות ההשוואה
14	4 נספחים
18	5 הגבלת אחריות

חלק 1

# היקף העבודה וחברות השוואה

## היקף העבודה

### היקף עבודתנו כלל את ההליכים הבאים:

איסוף וריכוז נתונים אודות היקפי תוכניות התגמול שהוענקו ליו"רים בקרב מדגם של חברות ישראליות ציבוריות ("חברות השוואה"), כמפורט להלן, תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים (שכר, מענק ותגמול מבוסס מניות).

### הנתונים בהם נעשה שימוש

- הנתונים המופיעים בעבודתנו נאספו מתוך:
  - הדוחות הכספיים והתקופתיים של חברות השוואה לשנת 2022;
  - הדיווחים המיידים המתפרסמים באתר הרשמי של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב.
- נתוני השוואה של אלקטרה צריכה מתייחסים לעלות השכר, המענק והתגמול מבוסס מניות, כפי שהתקבלו מהחברה.

## חברות ההשוואה

יו"ר	שווי שוק ביום 18.02.24 (מיליוני ש"ח)	שם החברה
	2,407	תדיראן גרופ בע"מ
V	2,274	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
	2,247	ג'י סיטי בע"מ
	2,048	ישרס אחזקות בע"מ
	2,020	פריוורטק בע"מ
	1,986	מג'יק תעשיות תכנה בע"מ
V	1,958	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ
V	1,940	דנאל (אדיר יהושע) בע"מ
V	1,940	דלק מערכות רכב בע"מ
V	1,897	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ
	<b>1,870</b>	<b>אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ</b>
V	1,848	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ
V	1,814	תעשיות מספנות ישראל בע"מ
V	1,765	תמר פטרוליום בע"מ
V	1,756	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ
V	1,751	אחים דוניץ בע"מ
	1,698	טלסיס בע"מ
V	1,635	אינרום תעשיות בנייה בע"מ
	1,534	קרוסו מוטורס בע"מ
V	1,531	ארד בע"מ
	1,505	חברה לנכסים ולבנין בע"מ

לבקשתכם, חברות ההשוואה שנבחרו הן 10 חברות ששווי השוק שלהן היה מעל שווי השוק של אלקטרה צריכה ו-10 חברות ששווי השוק שלהן היה מתחת לשווי השוק של אלקטרה צריכה ביום 18.02.24, מבין החברות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בת"א במדד ת"א 125, אשר מפרסמות נתונים מפורטים אודות תגמול נושאי המשרה הבכירים שלהן\*. כל זאת בהתייחס לדוחות הכספיים והתקופתיים לשנת 2022.

\* לפירוט החברות שהושמטו מהמדגם ראונספח 1.

# חלק 2

## מתודולוגיה

## מתודולוגיה

תכניות התגמול מורכבות משלושה רכיבים עיקריים:

- שכר שנתי ונלוות
- מענק שנתי
- תגמול מבוסס מניות

לצורך הניתוח התייחסנו ליו"רים בחברות המדגם תוך הבחנה בין רכיבי התגמול השונים.

### נטרולים / התאמות

➤ במסגרת הניתוחים שביצענו, נטרלנו את היו"רים הבאים (ככל שהמידע שדווח אפשר לנו):

- יו"רים שסיימו את כהונתם בשנת הדיווח.
- יו"רים שניהנו בהיקף משרה לא ידוע.

➤ בהתייחס ליושבי ראש שעבדו בשנת הדיווח במשרה לא מלאה - ביצענו התאמה לעלות השכר של יושבי ראש אלו, כך שישקפו עלות שכר התואמת למשרה מלאה. מענק ושווי תגמול מבוסס מניות לא הותאמו.

➤ במקרה בו יו"ר התחלף במהלך שנת 2022 וחברה פרסמה תנאי העסקה של יו"ר חדש, הנתונים המוצגים מתייחסים להיקפי התגמול של היו"ר החדש במונחים שנתיים, המחושבים על פי סימולציה, כפי שדווח על ידי החברה, חלף נתוני תגמול של יו"ר שסיים את תפקידו.

## מתודולוגיה (המשך)

### שכר שנתי

הנתונים מתייחסים לעלות השכר של היו"ר בשנת 2022, בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2022 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.

### מענק שנתי

- הנתונים מתייחסים למענק השנתי של היו"ר בגין שנת 2022 (לרבות אם נדחה), בהתאם לדיווחי החברה במסגרת הדוחות השנתיים לשנת 2022 ודיווחים נוספים של החברה לציבור.
- המענק אינו כולל מענק שדווח וטרם אושר.

### תגמול מבוסס מניות

- הנתונים אודות תגמול מבוסס מניות כוללים נתונים שנאספו אודות מכשירים הוניים שהוענקו ליו"רים בחברות המדגם בשנים 2019-2023 כפי שדווח על ידן בדוחות הכספיים ובדיווחים המידיים, ואשר הוצאה בגינם דווחה במסגרת תקנה 21 בדוחות הכספיים של החברות בשנת 2022.
- הנתונים מתייחסים לשווי הכלכלי המקורי במועד ההענקה כפי שדווח על ידי החברה, מחולק במספר שנות ההבשלה של המכשיר ההוני, המיוחס לשנת 2022.

### סך התגמול

בחלק זה מפורטים נתונים שנאספו אודות סך התגמול שהוענק ליו"ר בחברות המדגם - בסכום זה נכללים עלות שכר, מענק שנתי ושווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה, ככל שהוענקו כאלו בשנה שנבחנה ליו"רים הרלוונטיים.

## מתודולוגיה (המשך)

### ניתוח נתונים

- **ניתוח לפי רביעים** – לצורך הניתוח דורגו חברות המדגם בסדר עולה החל מהחברה בה רכיב התגמול ליו"ר הינו הנמוך ביותר. לאחר מכן החברות חולקו לארבע קבוצות, כך שהרביע התחתון ("רביע ראשון") כולל את החברות בהן רכיב התגמול הינו הנמוך ביותר, ואילו הרביע העליון ("רביע רביעי") כולל את החברות בהן הרכיב הינו הגבוה ביותר. הנתונים המוצגים בגרפים מתייחסים לממוצע רכיב התגמול ברביע.
- הנתונים הוצגו לפני ואחרי ההתאמה של עלות השכר למשרה מלאה.
- לפירוט החברות הכלולות ברביעים ראונספח 3.

### פרשנות הנתונים

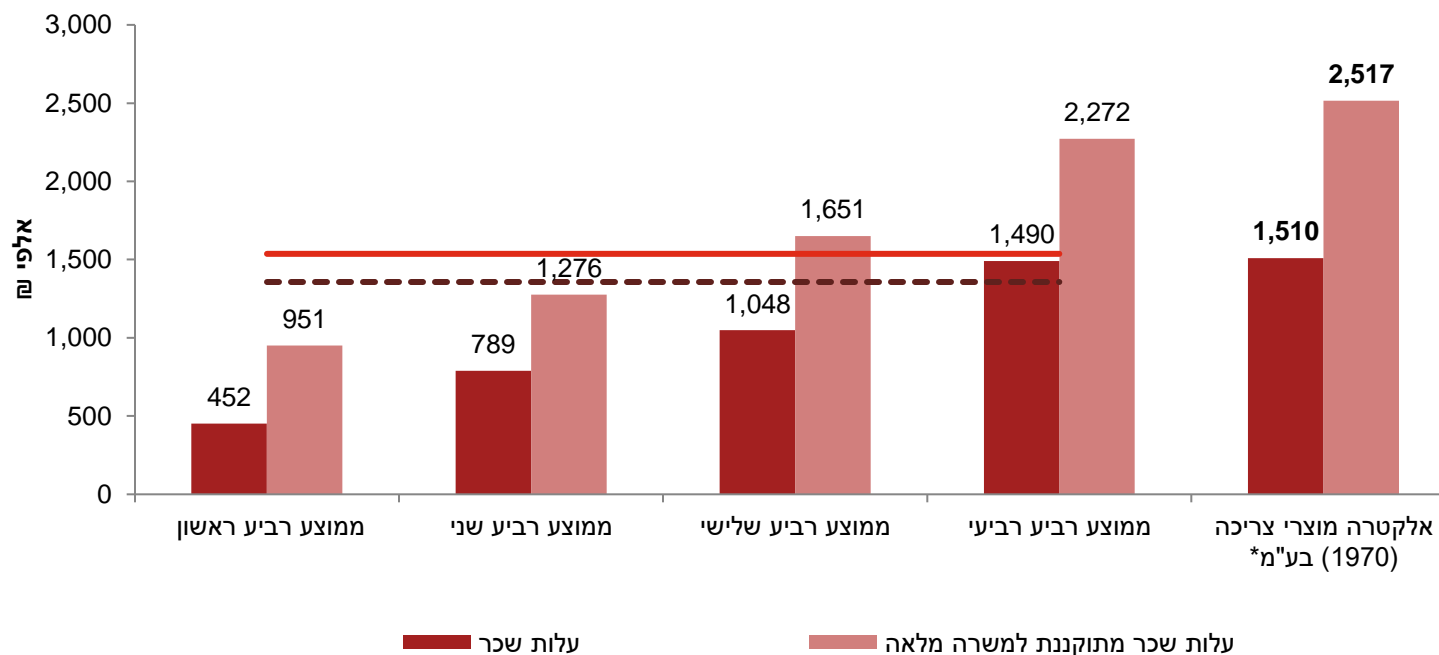
- יובהר כי ניתוח הנתונים שמבוצע על ידכם ופרשנותם צריכים להיעשות בזהירות הראויה, תוך ניתוח מעמיק של החברות הכלולות במדגם, בחינת התאמתן כחברות השוואה, ההתפלגות הסטטיסטית של הממצאים, והמיקום היחסי הרצוי של החברה בהשוואה לתוצאות השוואה, תוך לקיחת בחשבון של מכלול השיקולים כקבוע בהוראות תיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר ויודגש כי המידע והנתונים המוצגים במסמך זה, מספקים מידע עובדתי בלבד ואינם מחליפים דיון מהותי ופרטני בדבר תוכנית התגמול המתאימה לנושאי המשרה בחברה, תוך התייחסות למכלול השיקולים וההוראות הקבועים בתיקון 20 לחוק החברות.
- יובהר כי הנתונים המוצגים במסמך זה מבוססים על ניתוח הנתונים המדווחים על ידי חברות השוואה. במקרים מסוימים, בשל חוסר בהירות הדיווחים, ניתוח הנתונים דורש אומדנים והערכות ולפיכך עשוי להיות חוסר מתאם בין הנתונים המוצגים במסמך זה – לבין ההסכמים המפורטים הרלוונטיים.



חלק 3

# תגמול שנתי ליו"ר בחברות ההשוואה

## תרשים 1 – עלות שכר שנתי 2022 (ללא מענקים ותגמול הוני)



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר שנתי (אלפי ₪)
12	2,062	1,160	959	581	300	945	ללא תקנון למשרה מלאה
12	2,550	2,064	1,357	1,143	860	1,537	לאחר תקנון למשרה מלאה

\* תשלום שנתי קבוע מוצע בסך 1,510 אלפי ש"ח בגין 60% משרה, כפי שהתקבל מהחברה.

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

## תרשים 2 – מענק שנתי 2022



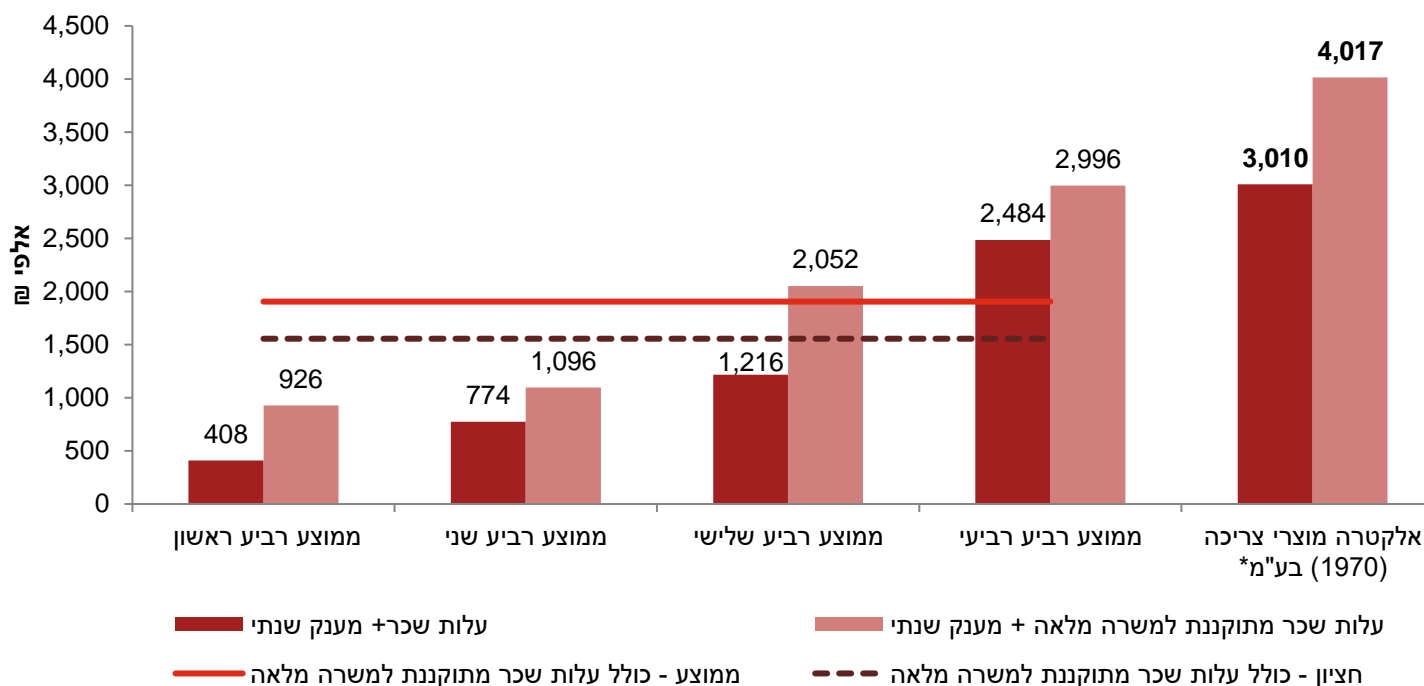
מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	מענק שנתי (אלפי ₪)
9	1,586	528	0	0	0	404	

\* ייחוס חלק היו"ר במענק מוצע תלוי רווח שמקבלת אלקו בע"מ, כפי שהתקבל מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

אלקטרה מוצרי צריכה בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

## תרשים 3 – עלות שכר + מענק שנתי 2022

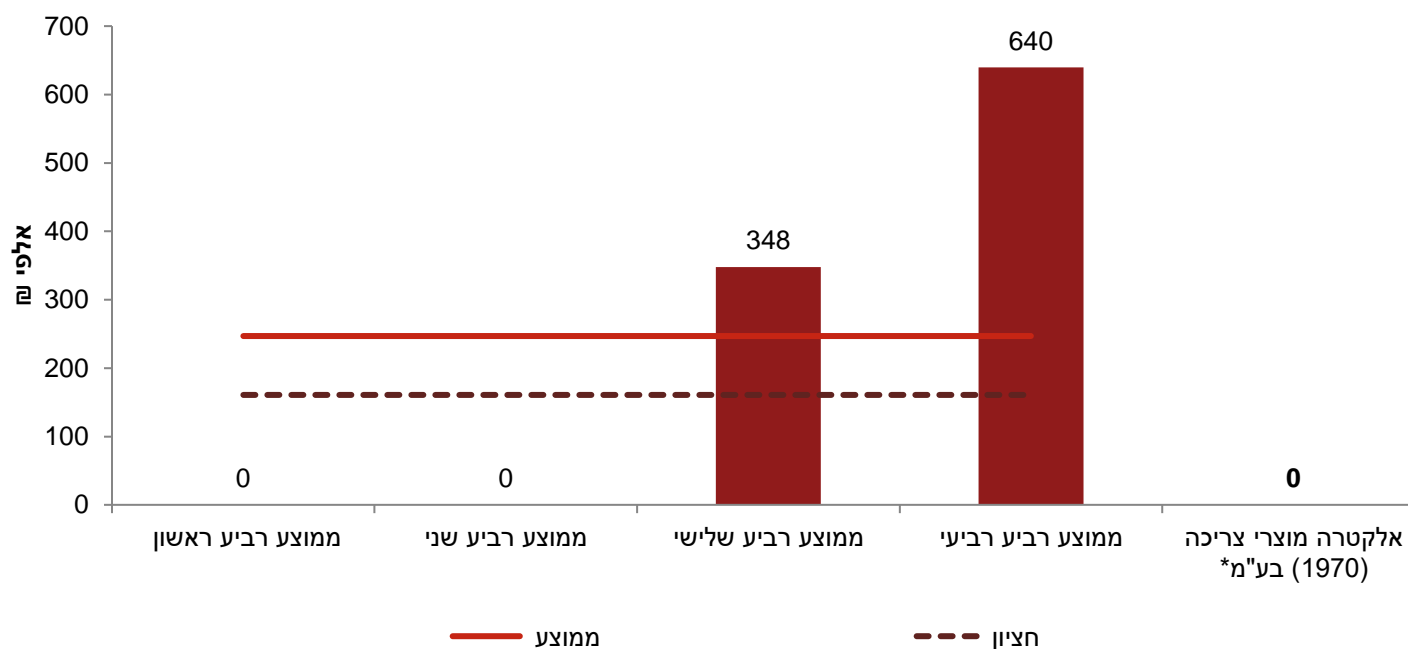


מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	עלות שכר + מענק (אלפי ₪)
9	3,312	1,737	1,200	595	300	1,361	ללא תקנון למשרה מלאה
9	3,312	2,726	1,554	1,000	860	1,904	לאחר תקנון עלות השכר למשרה מלאה

\* תשלום שנתי קבוע מוצע וייחוס חלק היו"ר במענק מוצע תלוי רווח שמקבלת אלקו בע"מ, כפי שהתקבלו מהחברה.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

## תרשים 4 – שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות לשנת הבשלה 2022



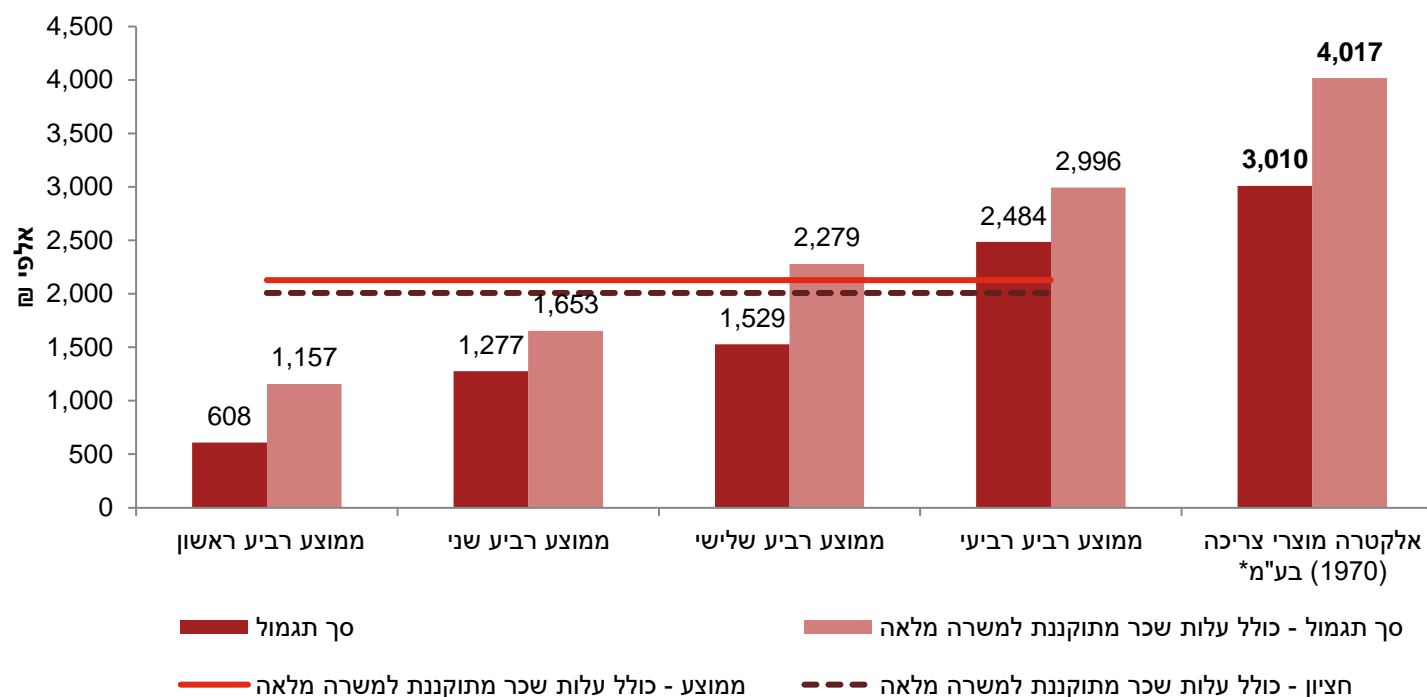
ממוצע	מינימום	אחוזון 25	חציון	אחוזון 75	מקסימום	מספר חברות
247	0	0	161	414	855	12

**שווי ממוצע של תגמול מבוסס מניות (אלפי ₪)**

\* על פי החברה, היו"ר אינו זכאי לתגמול מבוסס מניות.

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

## תרשים 5 – סך התגמול 2022



מספר חברות	מקסימום	אחוזון 75	חציון	אחוזון 25	מינימום	ממוצע	סך התגמול (אלפי ₪)
9	3,312	1,737	1,371	1,200	595	1,587	לא תקנון למשרה מלאה
9	3,312	2,726	2,008	1,591	992	2,129	לאחר תקנון עלות השכר למשרה מלאה

\* תשלום שנתי קבוע מוצע וייחוס חלק היו"ר במענק מוצע תלוי רווח שמקבלת אלקו בע"מ, כפי שהתקבלו מהחברה (על פי החברה, היו"ר אינו זכאי לתגמול מבוסס מניות).

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

לפירוט החברות הכלולות ברביעים ולהערות ראו נספחים 2 ו-3.

# חלק 4

## נספחים

## נספח 1 – פירוט החברות שהושמטו מהמדגם

שם החברה	הערות
איי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ	(1)
אלקטרה נדל"ן בע"מ	(2)

### הערות:

(1) חברה פיננסית נוטרלה מהמדגם לבקשת הלקוח.

(2) חברה קשורה - נוטרלה מהניתוח לבקשת הלקוח.



## נספח 2 – הערות

הערות:	הערות	היקף משרה	שם החברה	יו"רים שנכללו בניתוח
(1) הנתונים מתייחסים ליו"ר חדש שמונה במהלך שנת 2022, במונחים שנתיים. לא ניתן להעריך את גובה המענק ולכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.		100%	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	יו"רים שנכללו בניתוח
(2) מכהן גם כיו"ר בחברות בנות.	(1)	80%	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	
(3) יו"ר סיים את כהונתו במהלך שנת 2022. הנתונים מתייחסים ליו"ר חדש המכהן מיולי 2023, במונחים שנתיים. לא ניתן להעריך את גובה המענק ולכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.		75%	תמר פטרוליום בע"מ	
(4) 47% מתייחס להיקף משרה בגין תפקידו כיו"ר החברה ובגין תפקידו כיו"ר חברת הבת סימנט אי. אס. בע"מ, במצטבר.	(2)	75%	אחים דוניץ בע"מ	
(5) לא ניתן להעריך את גובה המענק, לכן החברה נוטרלה מהניתוח בהתייחס למענק, עלות שכר ומענק וסך התגמול.	(3)	60%	דלק מערכות רכב בע"מ	
(6) לא אותרו נתונים אודות תגמול יו"ר/ מועסק במסגרת הסכם ניהול הכולל שירותים נוספים/ מקבל גמול דירקטורים בלבד.	(4)	60%	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	
(7) יו"ר מכהן גם כמנכ"ל חברה ציבורית אחרת.	(5)	60%	ארד בע"מ	
		55%	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	יו"רים שנוטרלו מהניתוח
	(2)	50%	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	
	(3)	47%	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	
	(4)	40%	דנאל (אדיר יהושע) בע"מ	
	(5)	30%	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	
	(6)		מג'יק תעשיות תכנה בע"מ	
	(6)		קרוסו מוטורס בע"מ	
	(6)		ג'י סיטי בע"מ	
	(6)		טלסיס בע"מ	
	(6)		ישרס אחזקות בע"מ	
	(6)		תדיראן גרופ בע"מ	
	(6)		חברה לנכסים ולבנין בע"מ	
	(7)		פרוירטק בע"מ	

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

## נספח 3 – פירוט החברות הכלולות ברביעים

רביע	עלות שכר	עלות שכר מתוקנת למשרה מלאה	מענק שנתי	עלות שכר+ מענק שנתי	עלות שכר מתוקנת למשרה מלאה + מענק שנתי	שווי תגמול מבוסס מניות	סך תגמול	סך תגמול - כולל עלות שכר מתוקנת למשרה מלאה
רביע 1	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	דלק מערכות רכב בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	דלק מערכות רכב בע"מ	דלק מערכות רכב בע"מ
	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	דלק מערכות רכב בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	דלק מערכות רכב בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ
רביע 2	דלק מערכות רכב בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ
	ארד בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	אחים דוניץ בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ
רביע 3	תמר פטרוליום בע"מ	ארד בע"מ	אינרום תעשיות בנייה בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	משק אנרגיה-אנרגיות מתחדשות בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ
	הבורסה לניירות ערך אחים דוניץ בע"מ	אחים דוניץ בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ
רביע 4	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	תמר פטרוליום בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ
	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	נפטא חברה ישראלית לנפט בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	ארד בע"מ	ארד בע"מ	דנאל (אדיר יהושע) בע"מ	ארד בע"מ	ארד בע"מ
	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	תעשיות מספנות ישראל בע"מ	ארד בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	סלע קפיטל נדל"ן בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ	פרשקובסקי השקעות ובניין בע"מ

במידה ורכיב התגמול זהה במספר חברות במדגם, מיקום בתוך הרביע/ בין הרביעים הינו אקראי.

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ • ניתוח נתונים אודות תוכניות תגמול של יו"רים

# חלק 5

## הגבלת אחריות

## הגבלת אחריות

הוסכם בין פרייסוואטרהאוסקופרס ייעוץ בע"מ ("PwC Israel") לבין אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("אתם" או "הלקוח") כי תפקידנו מסתכם במתן ייעוץ בלבד. אתם אחראים לכל תפקידי ההנהלה ותפקודה, ולקבלת החלטות הקשורות להתקשרות זו, לרבות הערכה וקבלה בכל הנוגע להתאמה של היקף השירותים לצרכים שלכם. אתם אחראים גם לתוצאות שיושגו בעקבות השימוש באיזה מהשירותים או מהתוצרים.

אנו מספקים את השירותים לשימוש על ידיכם בלבד ולתועלתכם שלכם בלבד, ובמסגרת יחסי ספק שירותים – לקוח, איתכם בלבד. אנו לא נישא בכל אחריות, חוזית או אחרת, כלפי אחרים, הנבעת מהשירותים או מאיזה מהתוצרים או מהייעוץ שניתן.

מכיוון ש – PwC Israel אינה אחראית בכל דרך כלפי צדדים שלישיים בכל הנוגע לשירותים ולתוצרים, הלקוח מסכים לשפות את PwC Israel ולשחרר אותה מכל חבות, בנוגע לכל תביעה ו/או דרישה של צד שלישי הנובעת ממתן השירותים ו/או מהתוצרים שיופקו מכח הסכם זה, ובנוגע לכל הנזקים, ההסדרים, ההפסדים, החבויות, העלויות וההוצאות הנלוות לכך, לרבות וללא כל מגבלה – שכר טרחה סביר של עורכי דין, ולמעט אם וככל שנקבע באופן סופי כי אלה נבעו מרשלנות חמורה של PwC Israel או מהתנהגות פסולה בזדון מצידה, בקשר לשירותים ו/או לתוצרים כאמור.

# אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

פברואר 2024

# שירותי יו"ר דירקטוריון

## שירותי יו"ר דירקטוריון

אלקו תעניק לאלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל בתמורה לתגמול שנתי בסך של 1,510 אלפי ש"ח. התגמול יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש ינואר 2024.

## *מענק ניהול*



# מענק ניהול

חלופה ב' – במידה ותשואת מניית החברה לא תעמוד בתנאים המפורטים בחלופה א'		חלופה א'	
המענק כ- % מהרווח המתואם	שיעור הרווח המתואם* מההון העצמי המאוחד (באחוזים) בסוף התקופה	המענק כ- % מהרווח המתואם	שיעור הרווח המתואם* מההון העצמי המאוחד (באחוזים) בסוף התקופה
לא ישולם מענק	עד ל- 9%	לא ישולם מענק	עד ל- 7%
1%	מ-9% ועד ל-10%	1%	מ-7% ועד ל-8%
2%	מ-10% ועד ל-11%	2%	מ-8% ועד ל-9%
6.5%	מ-11% ויותר	6.5%	מ-9% ויותר
<p><b>תקרת מענק:</b> בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 5 מיליון ש"ח בשנה.</p> <p><b>קיצוז הפסדים:</b> ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, וההפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.</p>	<p><b>תקרת מענק:</b> בכל מקרה מענק הניהול השנתי המרבי לא יעלה על סך של 5 מיליון ש"ח בשנה.</p> <p><b>קיצוז הפסדים:</b> ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, לא ישולם מענק באותה שנה, וההפסד המתואם כאמור, יקוזז מהרווח המתואם בשנה או בשנים לאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.</p> <p>במידה ותשואת מניית החברה** תעמוד בתנאים המפורטים להלן, ישולם סכום המענק המופיע בטבלה לעיל במלואו:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ביחס לשנת ההסכם הראשונה – אם שער הסגירה של המניה במועד בו חלפו 12 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של הסכם זה (להלן: "מועד הכניסה לתוקף של ההסכם") משקף עליה בשיעור של 10% לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם;</li> <li>ביחס לשנת ההסכם השניה – אם שער הסגירה של המניה במועד בו חלפו 24 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 21% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם;</li> <li>ביחס לשנת ההסכם השלישית – אם שער הסגירה במועד בו חלפו 36 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 33.1% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.</li> </ul>		

\* **רווח מתואם** - משמעו רווח לפני מס על פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה בנטרול רווח או הפסד הון. למרות האמור לעיל, הרווח השנתי לפני מס של החברה יכלול רווח או הפסד לפני מס, בהתאם לענין, שנובע ממימוש פעילות, לרבות ממימוש פעילות שהופסקה, ככל שזו היתה חלק ממהלך העסקים הרגיל של הקבוצה. יצויין כי מחד גיסא, רווח או הפסד לפי הענין משערור נכסים /או מעליה בשיעור החזקה לכדי שליטה ינטרלו מחישוב הרווח ומאידך גיסא, הפחתות שנובעות מהן יכללו אך ורק במועד המימוש ללא שתהיה להם השפעה בחישוב המענק עד מועד המימוש כאמור.

\*\* תשואת המניה תחושב על פי ממוצע שער הסגירה של המניה בבורסה ב- 60 ימי המסחר שקדמו למועד הרלוונטי. שער הסגירה יתואם לחלוקות דיבידנד, הנפקת זכויות, פיצול, איחוד ושינויים דומים בהון המניות. לשם ההמחשה, השער הממוצע של החברה ב-60 ימי מסחר שקדמו למועד זה הינו כ-7,657 אג'.

**מודל חלוקת עלויות בין אלקו לבין  
אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ**

## הרציונל למודל חלוקת העלויות בין אלקו לבין אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

### פיתוח עסקי:

🌀 העלויות מועמסות על החברות הציבוריות כפונקציה של היקף השירות שניתן המשקף עליה בהיקף השירות של כ-15% הגוזר עליה בהיקף העלויות באחוז זהה.

### כספים ומימון:

🌀 כגוף בעל ידע וניסיון נצבר, מחלקת הכספים של אלקו משמשת גם כ"מחלקה המקצועית" של החברות הבנות אשר נותנת בין היתר שירותי חשבונאות, מיסים, כספים, מימון, ביטוח וסייבר (עליה של 5% לעומת המודל הקודם).

# מודל חלוקת עלויות בין חברות הקבוצה

השוואת מודל חלוקת עלויות 2021 לעומת המודל המוצע

כספים ומימון		ביקורת פנים		פיתוח עסקי	
מודל מוצע 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021	מודל מוצע 2024	מודל 2021
20%	15%	0%	42.5%	30%	15%

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

# מודל חלוקת עלויות בין חברות הקבוצה

השוואת מודל חלוקת עלויות 2021 לעומת המודל המוצע\* (באלפי ש"ח)

אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ		
מודל מוצע 2024	מודל 2021	
735	448	פיתוח עסקי
0	773	ביקורת פנים
633	477	כספים ומימון
1,249	1,153	הנהלה וכלליות
<b>2,617</b>	<b>2,853</b>	סה"כ

\* על בסיס ממוצע העלויות בשנים 2022-2023.

**נספח ב'**  
**מדיניות תגמול**



# אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

## מדיניות תגמול נושאי משרה

**א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול**

1. **מבוא**
- 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("החברה"), בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה.
- 1.2 קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.3 מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 11 באפריל 2021 [והיא עודכנה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 2 בדצמבר 2021](#). ביום [25-29 באוקטובר פברואר 2024](#) אישרו ועדות התגמול ודירקטוריון החברה את עדכון מדיניות התגמול, המובא לאישור האסיפה הכללית<sup>1</sup>.
- 1.4 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2. **תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה**

- 2.1 מדיניות התגמול תחול על תגמול שמאושר ממועד אישור מדיניות התגמול על-ידי האסיפה הכללית, ואילך. הסכמים קיימים עם נושאי משרה אשר נכרתו טרם מועד אישור מדיניות התגמול על-ידי האסיפה הכללית יבחנו מעת לעת וככל שימצא כי הם סותרים באופן מהותי את מדיניות התגמול, תבחן החברה את האפשרות לתקנם, בהתאם לנסיבות הענין.
- 2.2 מדיניות זו לא תקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין.
- 2.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו.
- 2.4 מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה לתקופה של 3 שנים [מיום 1 באפריל 2024 ממועד אישורה בידי האסיפה הכללית כאמור לעיל](#), או לתקופה ארוכה יותר ככל שהדבר יתאפשר על-פי הדין.
- בנוסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בביצוע שינויים והתאמות בה, לרבות בשל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה, שינוי בהוראות הדין או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים.
- 2.5 במדיניות זו, אלא אם נקבע במפורש אחרת, המונח "נושא משרה" לא יתייחס לדירקטורים שאינם נושאים בתפקיד אקזקוטיבי בחברה.

3. **עקרונות מדיניות התגמול, מטרותיה והשיקולים שעמדו בבסיסה**

- 3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה על-ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, להשגת יעדיה, השאת רווחי החברה לבעלי מניותיה ויצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים

<sup>1</sup> במדיניות תגמול זו, האורגנים המוסמכים בכל מקרה ומקרה יהיו האורגנים הנדרשים על-פי דין לאשר את התגמול במקרה הרלוונטי לרבות מנכ"ל החברה לבדו.



של החברה, גודל החברה, אופי ומורכבות פעילותה, הסביבה התחרותית בה היא פועלת ותרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה.

3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על יכולת החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק.

#### 4. אמצעי תגמול מקובלים בחברה

##### 4.1 רכיב קבוע<sup>2</sup> -

4.1.1 שכר בסיס - שכר הבסיס נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו בחברה ומטלותיו השוטפות בה.

4.1.2 תנאים נלווים - תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין, בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו.

4.1.3 מענק חתימה.

##### 4.2 רכיב משתנה - רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה משולם המענק, והוא עשוי לכלול הן מענק אשר יקבע על-פי קריטריונים הניתנים למדידה (כמותיים ו/או איכותיים) המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך ("מענק מדידי") והן מענק בשיקול דעת המתחשב בתרומתו של נושא המשרה, שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים מזוהים ("המענק בשיקול דעת").

4.2.2 תגמול הוני - רכיב זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שהוא מתבטא במחיר מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה. תגמול זה מייצר איחוד אינטרסים בין בעל המניות לבין נושאי המשרה, מסייע בשימור נושאי משרה ומסייע בשימור המוטיבציה שלהם להשיא את רווחי החברה ואת ערכה בטווח הארוך.

##### 4.3 אמצעי תגמול לבעלת השליטה -

4.3.1 דמי ניהול לבעלת השליטה - דמי ניהול עבור העמדת שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל (1.510350 מיליון ש"ח, [צמוד למדד המחירים לצרכן](#)), עבור העמדת שירותי ניהול, ועבור שירותי חברות קבועה של דירקטורים בדירקטוריון החברה (ולא יותר מ-2 דירקטורים, לא כולל יו"ר הדירקטוריון) (בהתאם לשכר הדירקטורים כאמור בסעיף ו' להלן). לכל הסכומים כאמור יתווסף מע"מ כדין.

4.3.2 מענק כספי הנגזר מרווחי החברה לפני מס, לאחר ביצוע התאמות, עשוי להשתלם, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, לבעלת השליטה.

המענק יחושב בהתאם לטבלה מטה והוא ישולם (בתוספת מע"מ כדין) מדי רבעון כאשר מדרגות שיעור הרווח המפורטות להלן יחושבו באופן יחסי לתקופה הרלוונטית ולאחר פרסום הדוחות הכספיים לרבעון השני תיערך התחשבות בגין אותה שנה.

<sup>2</sup> נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד) – לענין זה ראה סעיף 10 להלן.

שיעור הרווח המתואם מההון העצמי המאוחד (באחוזים)	המענק שישולם לבעלת השליטה ב-% מהרווח המתואם
עד ל-7%	לא ישולם מענק
מ-7% ועד ל-8%	1%
מ-8% ועד ל-9%	2%
מ-9% ויותר	6.5%

**חלופה א' –** במידה ותשואת מניית אמ"צ תעמוד בתנאים המפורטים בסעיפים 4.3.2.1-4.3.2.3 להלן אזי ישולם סכום המענק המפורט לעיל במלואו בתוספת מע"מ כדין.

4.3.2.1 ביחס לשנת ההסכם הראשונה – אם שער הסגירה של המניה במועד בו חלפו 12 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של הסכם הניהול (להלן: "מועד הכניסה לתוקף של ההסכם") משקף עליה בשיעור של 10% לעומת שער הסגירה<sup>3</sup> של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

4.3.2.2 ביחס לשנת ההסכם השניה – אם שער הסגירה של המניה במועד בו חלפו 24 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 21% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

4.3.2.3 ביחס לשנת ההסכם השלישית – אם שער הסגירה במועד בו חלפו 36 חודשים ממועד הכניסה לתוקף של ההסכם משקף עליה של 33.1% במצטבר לעומת שער הסגירה של המניה במועד הכניסה לתוקף של ההסכם.

**חלופה ב' –** במידה ותשואת מניית אמ"צ לא תעמוד בתנאים המפורטים בחלופה א' שלעיל, ישולם מענק בסכומים המפורטים להלן, בתוספת מע"מ כדין:

שיעור הרווח המתואם מההון העצמי המאוחד (באחוזים)	המענק שישולם לבעלת השליטה ב-% מהרווח המתואם
עד ל-9%	לא ישולם מענק
מ-9% ועד ל-10%	1%
מ-10% ועד ל-11%	2%
מ-11% ויותר	6.5%

(\* ) "רווח (הפסד) מתואם" משמעו רווח לפני מס על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה בנטרול רווח או הפסד הון. למרות האמור לעיל, הרווח השנתי לפני מס של החברה יכלול רווח או הפסד לפני מס, בהתאם לעניין, שנובע ממימוש פעילות ולרבות ממימוש פעילות שהופסקה, ככל שזו הייתה חלק ממהלך העסקים הרגיל של הקבוצה. יצוין, כי מחד גיסא רווח או הפסד לפי העניין משערך נכסים ו/או מעליה בשיעור החזקה לכדי שליטה ינוטרלו מחישוב הרווח ומאידיך גיסא, הפחתות שנובעות מהן יכללו אך ורק במועד המימוש ללא שתהיה להם השפעה בחישוב המענק עד מועד המימוש כאמור.

בכל מקרה לא יעלה מענק הניהול השנתי על סכום של **4-55** מיליון ש"ח בשנה בתוספת מע"מ כדין, צמוד למדד המחירים לצרכן. ככל שיהיה לחברה הפסד מתואם, היא לא תשלם באותה שנה מענק. ההפסד המתואם כאמור יקוזז מהרווח המתואם בשנה או

<sup>3</sup> שער הסגירה של המניה, משמעו ממוצע שער הסגירה של המניה, בבורסה, ב-60 ימי המסחר שקדמו למועד הרלוונטי. שער הסגירה יתואם לחלוקות דיבידנד, הנפקת זכויות, פיצול, איחוד ושינויים דומים בהון המניות (להלן: "שער הסגירה").

בשנים שלאחר מכן, החל מהשנה העוקבת למענק האחרון ששולם על-פי ההסכם, עד תום תקופת ההסכם.

החברה עשויה לחדש את התקשרותה עם בעלת השליטה בהסכם הניהול בתנאים דומים או בתנאים אחרים וכן לקבל את השירותים הניתנים לה כיום מבעלת השליטה (באמצעות הסכם הניהול) שלא מבעלת השליטה, והכל בהתאם להוראות מדיניות זו וכפוף לאישורי האורגנים המוסמכים.

#### 5. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים

בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המוסמכים את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים.

משקל הרכיב המשתנה, מתוך סך התגמול הכולל (במונחי עלות מעביד) שיוענק בגין שנה כלשהי לא יהיה ככלל גבוה מ-70% עבור כלל נושאי המשרה בחברה<sup>4</sup>, ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו וכן על-פי הביצועים בתקופה נתונה. כך למשל, בשנה בה לא ניתן מענק (או שניתן מענק מופחת) עשוי היחס בין התגמול הקבוע לסך התגמול לנטות לטובת התגמול הקבוע. כמו כן, יחסים אלה עשויים להשתנות בשנת הפסקת העסקתו של נושא משרה (במקרה של קבלת תגמולי סיום כהונה).

#### 6. היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לשכר של שאר עובדי החברה

6.1 בקביעת מדיניות התגמול, נבחן היחס שבין התגמול עבור כל דרגה של נושא משרה, לבין השכר של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן), ובפרט לשכר הממוצע ולשכר החציוני של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן) ("יחסי התגמול").

6.2 בנוסף, בעת אישור תגמול פרטני לנושא משרה ובמידת הצורך, יבחנו הגורמים המוסמכים את השפעתו האפשרית של התגמול על יחסי העבודה התקינים בחברה, לרבות בהתחשב ביחס בין התגמול המוצע לשכר החציוני והממוצע בחברה בעת הרלוונטית.

### ב. שכר בסיס ותנאים נלווים לנושאי משרה שאינם דירקטורים

#### 7. עקרונות לקביעת שכר הבסיס, בחינתו ועדכונו

7.1 שכר הבסיס של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות, דרישות התפקיד ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת שכר הבסיס ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הידע והמומחיות שצבר בתחום העיסוק והישגיו של נושא המשרה.

7.2 במידת הצורך, לפי שיקול דעת האורגנים המוסמכים, לצורך קביעת שכר הבסיס לנושא משרה, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות (בנצי'מרק).

7.3 השכר עשוי להיות צמוד למדד, או תוספת ריאלית אחרת. כמו כן, תהיה החברה רשאית לשלם לכל נושא משרה משכורת 13.

7.4 להלן תקרת השכר החודשי ברוטו אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון הינה הוגנת וסבירה, למועד מדיניות זו, עבור נושאי המשרה בחברה, ובהנחת היקפי משרה של 100% (כל התקרות הינן צמודות למדד):

<sup>4</sup> רכיב זה יהיה 0% ביחס לדירקטורים שאינם מועסקים בתפקיד ביצועי בחברה שכן אלו אינם זכאים לרכיב משתנה – ראה סעיף 11 להלן.

תפקיד	תקרת שכר חודשי (ברוטו)
יו"ר דירקטוריון	ראה סעיף 4.3.1 לעיל
מנכ"ל	110,000 ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)
משנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר	77,000 ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)
סמנכ"ל	70,000 ש"ח (צמוד למדד המחירים לצרכן)

**8. תנאים נלווים**

8.1 נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים סוציאליים והטבות, בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, בדיקות סקר תקופתיות וכו'.

8.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות ביטוח, פטור ושיפוי (ראה סעיף ז' להלן), רכב, טלפון וטלפון נייד, מחשוב ותקשורת, החזר הוצאות במסגרת תפקידו של נושא המשרה בארץ ובחו"ל לרבות אש"ל ואירוח, עיתונים וספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי, ביטוח בריאות לנושא המשרה ובני משפחתו, הטבות נוספות המקובלות ביחס לעובדי החברה (כגון כרטיסי עובד והנחות, שי לחגים), וכיו"ב. החברה עשויה לגלם את המס בגין הטבות כאמור, כולן או חלקן.

**9. מענק חתימה**

החברה תהיה רשאית להתחייב לנושא משרה חדש, כי ככל שבמהלך 3 השנים הראשונות להעסקתו, המענק השנתי לו הוא יהיה זכאי על-פי תנאי העסקתו יהיה נמוך מ-5 משכורות חודשיות (ברוטו) (ביחס למנכ"ל חדש) או 3 משכורות חודשיות (ברוטו) (ביחס לנושא משרה חדש אחר), היא תשלם לו מענק חתימה, כך שסכום מענק החתימה בצרוף המענק השנתי (כפי שישולם וככל שישולם) יעמוד על עד 5 משכורות חודשיות (ברוטו) לשנה ביחס למנכ"ל חדש או עד 3 משכורות חודשיות (ברוטו) לשנה ביחס לנושא משרה חדש.

**10. התקשרות עם נושא המשרה באמצעות חברה למתן שירותים/חברת ניהול**

במקרה שנושא משרה מספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי או באמצעות חברה בשליטתו כנגד חשבונית, הרכיבים הקבועים הרלוונטיים כאמור במדיניות תגמול זו, קרי שכר הבסיס בתוספת התנאים הנלווים (למעט החזר ההוצאות שהוצאו בקשר עם מתן השירותים ויתר התנאים האמורים בסעיף 8.2 לעיל), יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים, כאשר החזר הוצאות ויתר התנאים האמורים בסעיף 8.2, יתווספו לדמי הניהול.

**ג. מענק שנתי**

החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה בה, למעט לדירקטורים שאינם מועסקים בה, מענק שנתי כמפורט להלן.

**11. פירוט אופן קביעת המענק השנתי לנושא משרה**

11.1 הפרמטר המרכזי למדידת עמידתה של החברה ביעדיה לפי תפישת דירקטוריון החברה הוא הרווח (הפסד) המתואם (כהגדרתו להלן). על-כן, המענק השנתי יחושב כשיעור מהרווח (הפסד) המתואם כאמור. להלן הפרמטרים לחישוב המענק השנתי לנושא משרה:

תפקיד	חישוב המענק השנתי	תקרת המענק עד (במספר משכורות):
יו"ר דירקטוריון	ראה סעיף 4.3.1 לעיל	
מנכ"ל	לפי הנוסחה המתוארת להלן	18
משנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר	לפי הנוסחה המתוארת להלן	14 משכורות

תפקיד	חישוב המענק השנתי	תקרת המענק עד (במספר משכורות):
סמנכ"ל	לפי הנוסחה המתוארת להלן	9 משכורות

- 11.2 להלן הנוסחה לחישוב המענק השנתי לנושא משרה:
- (1) במקרה של רווח שנתי מתואם של עד וכולל 40 מיליון ש"ח - לא ישולם מענק שנתי.
- (2) במקרה של רווח שנתי מתואם של מעל 40 מיליון ₪ עד 90 מיליון ש"ח - יחול המנגנון כדלקמן:
- ביחס למנכ"ל - ישולם למנכ"ל מענק שנתי שיחושב כמכפלת 12 משכורות במנה המתקבלת מחלוקת הרווח המתואם העולה על 40 מיליון ש"ח ב-50 מיליון ש"ח. לשם ההמחשה, ככל שהרווח המתואם יעמוד על 80 מיליון ש"ח, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי בגובה של 9.6 משכורות (80 X 40/50). המשנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר - יהיה זכאי למענק שנתי בגובה מכפלת משכורתו החודשית X 80% ממספר המשכורות המשולמות למנכ"ל במסגרת המענק השנתי ואילו סמנכ"לים - יהיו זכאים למענק שנתי בגובה מכפלת משכורתם החודשית X 60% ממספר המשכורות המשולמות למנכ"ל במסגרת המענק השנתי. בדוגמא דלעיל, יהיה זכאי המשנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר למענק בגובה 7.68 משכורות ואילו הסמנכ"לים – 5.76 משכורות.
- (3) במקרה של רווח שנתי מתואם של לפחות 90 מיליון ש"ח ועד 102 מיליון ש"ח - המנכ"ל יהא זכאי ל-12 משכורות, משנה למנכ"ל/סמנכ"ל בכיר יהא זכאי ל-9 משכורות, וסמנכ"לים - יהיו זכאים ל-9 משכורות.
- (4) במקרה של רווח שנתי מתואם של לפחות 102 מיליון ש"ח ועד 127.5 מיליון ש"ח - המנכ"ל יהא זכאי ל-15 משכורות, משנה למנכ"ל/סמנכ"ל בכיר יהא זכאי ל-12 משכורות וסמנכ"לים - יהיו זכאים ל-9 משכורות.
- (5) במקרה של רווח שנתי מתואם של לפחות 127.5 מיליון ש"ח ואילך - המנכ"ל יהא זכאי ל-18 משכורות, משנה למנכ"ל/סמנכ"ל בכיר יהא זכאי ל-14 משכורות וסמנכ"לים - יהיו זכאים ל-9 משכורות.
- "רווח מתואם"** משמעו: רווח לפני מס על-פי דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים המבוקרים של החברה בנטרול רווח או הפסד הון לרבות ממימוש פעילות שהופסקה, ככל שזו הייתה חלק ממהלך העסקים הרגיל של הקבוצה. יצוין, כי מחד גיסא רווח או הפסד לפי העניין משערך נכסים ו/או מעליה בשיעור החזקה לכדי שליטה ינוטרלו מחישוב הרווח ומאידך גיסא, הפחתות שנובעות מהן יכללו אך ורק במועד המימוש ללא שתהיה להם השפעה בחישוב המענק עד מועד המימוש כאמור.
- 11.3 לדירקטוריון החברה אפשרות לאשר מקדמה על חשבון המענק השנתי, כאשר ההתחשבנות הסופית תתבצע בתום כל שנה, לאחר אישור דוחות כספיים שנתיים של החברה.
- 11.4 ככל שנתקיימו יחסי עובד מעביד רק בחלק מהשנה, סכום המענק יחושב לפי חלק יחסי מהשנה ויוענק בגין תקופה בה נתקיימו יחסי עובד מעביד ובהתחשב בדוחות הכספיים בגין הרבעונים בהם נתקיימו יחסי עובד-מעביד.
12. **השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (restatement)**
- 12.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים ואשר החברה פרסמה בגינם דוחות כספיים מתוקנים (restatement) וזאת במהלך התקופה שעד (וכולל) מועד אישור הדוח הכספי התקופתי השלישי לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק

ששולם עקב הטעות כאמור והוא יקח בחשבון הפרשים, ככל שקיימים, בתשלומים וחבויות מס החלים על נושא משרה ו/או ששולמו על-ידיו. יובהר כי במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ-10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

לדירקטוריון החברה הסמכות לקבוע את מועדי ואופן תשלום סכום ההשבה, לרבות הסמכות לקבוע כי השבת הסכומים תתבצע באמצעות קיזוז אותם סכומים מסכומים אחרים להם זכאי נושא משרה. סיים נושא המשרה את כהונתו בחברה - תעשה החברה כמיטב יכולתה בכדי להשיב את הסכומים המגיעים לה כאמור.

12.2 ככל שיתברר כי לנושא המשרה מגיעים סכומים נוספים כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה בצורת תגמולים משתנים, במידה שהנתונים עליהם התבסס החישוב מלכתחילה הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, החברה תשלם לו סכומים אלה.

12.3 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים, לאחר מועד הדוח הכספי על-פיו חושב המענק השנתי, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

#### **ד. תגמול הוני**

13. תגמול הוני עשוי להיות מוענק לנושא המשרה בהתחשב בין היתר בתפקידו ותחומי אחריותו.

#### **14. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני**

14.1 נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת מניות מותנות ביעדים ו/או אופציות הניתנות למימוש למניות החברה. הקצאה לנושא משרה ספציפי לא תתבצע יותר מאשר פעם בשנה.

14.2 השווי המירבי (במועד ההקצאה) של ההטבה לנושא משרה בגין שנת הבשלה כלשהי, מחושב על בסיס לינארי, לא יעלה על 18 משכורות חודשיות בשנה למנכ"ל, 14 משכורות חודשיות בשנה למשנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר ו-5 משכורות חודשיות בשנה לסמנכ"ל.

14.3 מחיר המימוש לא יפחת מסך של 7.5% מעל המחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה של תל אביב במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון להחלת התוכנית על נושא המשרה או מחיר מניית החברה בבורסה של תל אביב במועד החלטת הדירקטוריון האמורה, כגבוה ביניהם.

14.4 דירקטוריון החברה יהיה רשאי לקבוע מנגנון מימוש במזומן או מימוש נטו (cashless). התגמול ההוני לא יסולק במזומן.

14.5 תקופת ההבשלה לזכאות להטבה (בין של אופציות, בין של מניות ובין הטבה הונית אחרת) לא תפחת משלוש שנים עד הבשלה של מלוא ההקצאה. במידה וייקבע מנגנון הבשלה במנות - תקופת ההבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה אחת ממועד ההקצאה. בכל מקרה לא תאושר האצה מיידיית של כמות אופציות העולה על הכמות העומדת להבשיל במנה הקרובה.

14.6 משך חיי האופציות לא יהיה ארוך מ-8 שנים ממועד הענקתן.

14.7 בכל מקרה של סיום עבודתו של נושא משרה מכל סיבה שהיא, להוציא סיבה שאינה מזכה אותו בפיצויי פיטורין, האופציות אשר הבשילו עד מועד סיום העסקתו, תהינה ניתנות למימוש עד תום תקופת האופציה או עד תום 90 יום ממועד סיום ההעסקה, כמוקדם מבין השניים. האופציות אשר טרם הבשילו במועד סיום העסקתו, תפקענה באופן מיידי.

14.8 במועד אישור תכנית תגמול הונו, מניות החברה אשר עשויות לנבוע מכל תכניות התגמול ההוני לנושאי המשרה אשר בתוקף באותו מועד, לא תהווה יותר מ-5% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (לאחר ההקצאה ובדילול מלא).

15. החברה תהיה רשאית לרכוש מנושא משרה אשר מימש אופציות למניות, את מניות המימוש, בתנאי שוק.

### ה. הסדרי פרישה

16. נושא משרה יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על-פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין) וכן עשוי להיות זכאי לשחרור כספים שנצברו לטובתו ועל-שמו בקופות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.

17. נושא משרה יהיה זכאי (וחייב) להודעה מוקדמת של עד שלושה (3) חודשים.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי או שיקבל תשלום חלף הודעה מוקדמת. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, נושא משרה עשוי להיות זכאי למענקים, לרבות מענק שנתי, במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

18. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים להעניק לנושא משרה מענק הסתגלות שלא יעלה על סך של שש (6) משכורות חודשיות למנכ"ל, שלוש (3) משכורות חודשיות למשנה למנכ"ל / סמנכ"ל בכיר ו-שתי (2) משכורות חודשיות לסמנכ"ל.

19. האורגנים המוסמכים יהיו רשאים לאשר לנושא משרה מענק פרישה שלא יעלה על סך השווה ל-50% מתוך סך פיצויי הפיטורים המגיעים לאותו נושא משרה, בתנאים המפורטים להלן ובכפוף לכך שהסכום המצטבר של מענק ההסתגלות ו/או מענק הפרישה, לא יעלה על תשע (9) משכורות חודשיות (משכורת בסיס, קרי, שכר הבסיס של אותו נושא משרה, בחודש האחרון להעסקתו):

19.1 הפרמטרים אשר יובאו בחשבון הינם: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. זכאות למענק פרישה כאמור לא תינתן כדבר שבשגרה, אלא רק אם וועדת התגמול והדירקטוריון יסברו, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, כי בנסיבות הספציפיות קיים צורך מיוחד או סיבה מיוחדת להעניקו.

19.2 ככלל, למעט בנסיבות יוצאות דופן ומטעמים מיוחדים שינומקו, מענק הפרישה לא יוענק לנושא משרה בותק של פחות מ-3 שנים בחברה.

### ו. גמול דירקטורים

20. החברה רשאית לשלם לחברי הדירקטוריון שאינם ממלאים תפקיד אקזקוטיבי בחברה, תגמול בגין כהונתם כדירקטורים בחברה, על פי הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("התקנות").

21. החברה העשויה, בכפוף להוראות כל דין, לכסות או להחזיר הוצאות מסוימות של דירקטורים (ובכלל זה, הוצאות נסיעה) שהוצאו בגין השתתפות בישיבות הדירקטוריון וועדותיו, או בגין מתן שירותים אחרים לחברה במסגרת תפקידם כדירקטורים.

## ז. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, לביטוח אחריות נושא משרה (לרבות ביטוח Run Off), הסדרי שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין.

זהות המבטח, סכום הכיסוי ופרמיית הביטוח השנתיות יקבעו על-ידי האורגנים המוסמכים, אשר יקבעו שהסכומים הינם ראויים בהתאם לנסיבות וכן יאשרו כי פוליסת הביטוח הנרכשת מקיימת את התנאים הבאים:

א. פרמיה: סך הפרמיה השנתית בגין ביטוח כאמור יהא בסכום שאינו מהותי לחברה ובהתאם לתנאי השוק במועד חידוש הפוליסה;

ב. גבול האחריות: גבול הכיסוי השנתי לא יעלה על 100 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופה, בצרוף הוצאות משפט סבירות ביחס לסכום התביעה, וזאת מעבר לגבול האחריות הנ"ל, לתביעות שיוגשו בישראל;

ג. ההשתתפות העצמית תהיה בהתאם לתנאים המקובלים בשוק.

פוליסה כאמור עשויה לקבוע קדימות ועדיפות בקבלת תגמולי ביטוח על-ידי נושאי המשרה על-פני החברה בתביעות שעניינן ניירות ערך.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול הכיסוי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25% לשנה, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.



## אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("החברה")

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

### חלק ראשון

1. **שמה של החברה** : אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ.
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה** : אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתקיים ביום א', 7 באפריל 2024, בשעה 17:00 במשרדי אלקו בע"מ ("אלקו"), ברחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50).
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום ותמצית ההחלטות המוצעות** :
  - 3.1 אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה בה.  
**תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר את התקשרות החברה בהסכם לקבלת שירותי ניהול מאלקו בע"מ, בעלת השליטה בחברה, בתוקף מיום 1 באפריל 2024 לתקופה של שלוש שנים.
  - 3.2 אישור מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספח ב'** לדוח זימון האסיפה שכתב הצבעה זה מצורף אליו ("דוח הזימון").  
**תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר את חידוש ועדכון מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף **כנספח ב'** לדוח הזימון. אישור מדיניות התגמול יהיה לתקופה של שלוש שנים מיום 1 באפריל 2024.
  - 3.3 אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ומר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה.  
**תמצית ההחלטה המוצעת** : לאשר את הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 1 באפריל 2024, לתקופה של שלוש שנים.
4. **המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות** :

ניתן לעיין בדוח הזימון ובנוסח המלא של כל מסמך הנוגע להחלטות המוצעות, במשרדי אלקו, ברחוב יגאל אלון 98, תל אביב (קומה 50), בימים א'-ה' בין השעות 09:00-15:00, ובתיאום מראש עם מר אליעזר וסלי (טלפון: 03-6939678), וזאת עד למועד כינוסה של האסיפה.

כמו-כן, ניתן למצוא את דוח הזימון, נוסח כתב הצבעה וכן נוסחן של הודעות העמדה, כהגדרתן בסעיף 88 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, ככל שתהיינה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") שכתובתו [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("אתר הבורסה") שכתובתו <http://maya.tase.co.il>.
5. **הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בנושאים שעל סדר היום** :
  - 5.1 הרוב הדרוש לאישור הנושאים שעל סדר היום המפורטים בסעיפים 3.1 ו-3.3 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות

הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הדרוש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 3.2 לעיל, הינו רוב רגיל (קרי רוב של למעלה מ-50% מקולות המשתתפים בהצבעה אשר הצביעו בעד או נגד, ללא קולות הנמנעים), בהצבעה במניין קולות, ובלבד כי יתקיים בנוסף אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. בחלקו השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון האם בעל המניות הינו בעל עניין אישי באישור ההתקשרויות המפורטות בסעיפים 3.1 ו-3.3 לעיל וכן לסימון האם בעל המניות הינו בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות שעל סדר היום המפורט בסעיף 3.2 לעיל וכן לתיאור של העניין האישי. יובהר, כי בעל מניות שלא סימן קיומו או היעדרו של עניין אישי כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי (אם קיים), הצבעתו לא תבוא במניין.

7. המועד הקובע את זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה:

המועד הקובע לזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה) התשס"ו-2005 הינו יום א', 10 במרס 2024 ("המועד הקובע").

8. תוקף כתב ההצבעה - חובת צירוף מסמכים נלווים והמועד האחרון למסירתם:

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים:

בעל מניות לא רשום<sup>1</sup> - אישור בעלות, אשר צורף לכתב ההצבעה או נשלח לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (ראה סעיף 14 להלן).

בעל מניות רשום<sup>2</sup> - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, כאמור לעיל, יש להמציא למשרדי אלקו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים, למשרדי אלקו.

לחלופין, בעל מניות לא רשום יהיה רשאי להעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית (קרי, עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה).

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

<sup>1</sup> מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.

<sup>2</sup> בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות.

9. **הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית :**

בעל מניות לא רשום רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה רגיל שיימסר למשרדי אלקו, תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

10. **המען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה :**

משרדי אלקו, רחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50), פקס : 03-6939679.

11. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה על-ידי בעלי מניות לחברה :**

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

12. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה :**

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

13. **כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) :**

אתר ההפצה : [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il)

אתר הבורסה : <http://maya.tase.co.il>

14. **אישור בעלות :**

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, או במשלוח בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כמו-כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

15. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתיתנה) באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע בעל המניות 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 עמדה.

בנוסף, כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות למר אליעזר וסלי (טלפון : 03-6939678) ולקבל, ללא תמורה, את נוסח כתב ההצבעה, או בהסכמתו, קישורית לנוסח כתב ההצבעה באתר ההפצה, וכן את הודעות העמדה שהגיעו אל החברה, ככל שתהיינה.

16. **עיון בכתבי ההצבעה :**

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדי אלקו (שמענם מצוין בסעיף 10 לעיל), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, הינה: 1,161,419.25 מניות רגילות של החברה.

כמות המניות הרגילות של החברה, המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כאמור, הינה: 634,457.95 מניות רגילות של החברה.

17. **שינויים בסדר היום :**

לאחר פרסום כתב ההצבעה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה (ככל שתהיינה) בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תכין החברה סדר יום מעודכן וכתב הצבעה מתוקן ותפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי ההחלטות שעל סדר היום, על גבי החלק השני של כתב הצבעה זה

**אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ ("החברה")**

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

**חלק שני**

**שם החברה:** אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ

**מען (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה):** משרדי אלקו, רחוב יגאל אלון 98, תל-אביב (קומה 50), פקס: 03-6939679

**מספר החברה:** 52-003996-7

**מועד האסיפה:** יום א', 7 באפריל 2024, בשעה 17:00

**סוג האסיפה:** אסיפה כללית מיוחדת

**המועד הקובע:** יום א', 10 במרס 2024

**פרטי בעלי המניות:**

שם בעל המניות: \_\_\_\_\_

מספר זהות: \_\_\_\_\_

**במידה ואין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית:**

מספר דרכון: \_\_\_\_\_

המדינה בה הוצא הדרכון: \_\_\_\_\_

בתוקף עד: \_\_\_\_\_

**במידה ובעל המניות הוא תאגיד:**

מספר התאגיד: \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות: \_\_\_\_\_

האם בעל המניות הינו בעל עניין,<sup>3</sup> נושא משרה בכירה<sup>4</sup> או משקיע מוסדי<sup>5</sup>? כן/ לא.

(אם כן, פרט \_\_\_\_\_)

**אופן הצבעה**

<sup>3</sup> "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך.

<sup>4</sup> "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

<sup>5</sup> "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

האם אתה בעל עניין אישי באישור ההתקשרות <sup>2</sup>		האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור ההתקשרות <sup>2</sup> ?		אופן ההצבעה <sup>1</sup>			הנושאים שעל סדר היום
לא	כן(*)	לא	כן(*)	נמנע	נגד	בעד	
							אישור הסכם ניהול בין החברה לבין אלקו בע"מ, בעלת השליטה.
							אישור מדיניות התגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, בהתאם לנוסח המדיניות המצורף כנספח ב' לדוח הזימון. אישור מדיניות התגמול יהיה לתקופה של שלוש שנים מיום 1 באפריל 2024.
							אישור הארכת תוקפם של כתבי השיפוי והפטור שהוענקו למר דניאל זלקינד ולמר מיכאל זלקינד, בעלי השליטה בחברה, המכהנים כדירקטורים בה, בתוקף החל מיום 1 באפריל 2024, לתקופה של שלוש שנים.

(\*) פרט להלן.

- (1) אי סימון יחשב כהימנעות בהצבעה באותו נושא.
- (2) בעל מניות שלא ימלא טור זה או שישמך "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

### פרטים

להלן פרטים אודות "עניין אישי" באישור ההחלטה לעיל:

---



---



---

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

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

חתימת בעל המניות

תאריך