

ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה")

25 במאי 2025

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

ג.א.נ,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה, על-פי תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות בעלי שליטה"), (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") וחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ("הדוח")

בהתאם לתקנות הדוחות וחוק החברות, מודיעה בזאת החברה אודות כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה הכללית" או "האסיפה"). מועד כינוסה של האסיפה הכללית, יהיה ביום 30 ביוני 2025, בשעה 17:00, במשרדי החברה, ברחוב שידלובסקי 3, יבנה.

1. על סדר יומה של האסיפה

1.1. אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה

מדיניות התגמול הקיימת לנושאי משרה בחברה אושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 1 ביוני 2022 לתקופה של שלוש שנים החל מאותו מועד. בנוסף לכך, מדיניות התגמול של החברה עודכנה ביום 28 בספטמבר 2022 (לפרטים אודות העדכון כאמור ראה דוח זימון אסיפה כללית שפרסמה החברה ביום 23 באוגוסט 2022 (אסמכתא מספר 107239-01-2022), המובא בדוח זה בדרך של הפניה ("מדיניות התגמול הקיימת").

מוצע לאשר חידוש של מדיניות התגמול של החברה ועדכונה. מדיניות התגמול המוצעת של החברה תהא בנוסח המצורף לדוח זה כנספח א', בנוסח הכולל את סימון השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת ("מדיניות התגמול המוצעת").

עיקר השינויים שבוצעו במדיניות התגמול המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקיימת נוגעים לעדכון מדרגות הרווח הקובעות את זכאותם למענק שנתי של חברי ההנהלה הבכירה והאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים, הגבלת גובה המענק על בסיס קריטריונים שאינם ניתנים למדידה לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, ועדכון תנאים במנגנון התגמול ההוני, לרבות הגבלה של האצת הבשלה.

מדיניות התגמול המוצעת נדונה בשיבות של ועדת התגמול שהתקיימו ביום 15 במאי 2025 וביום 22 במאי 2025. וועדת התגמול אישרה פה אחד להמליץ לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת. מדיניות התגמול המוצעת נדונה ואושרה פה אחד בדירקטוריון החברה ביום 22 במאי 2025.

ועדת התגמול בחנה ושקלה את מדיניות התגמול המוצעת ואת הלימתה למטרות החברה, לתוכנית העבודה שלה ולמדיניות החברה בראייה ארוכת טווח, וכן את כוחה ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה. כן נשקלה מדיניות

התגמול המוצעת לאור גודל החברה ואופי פעילותה, וכן נבחן כוחם של מנגנוני הרכיבים המשתנים הנכללים במדיניות התגמול המוצעת, להביא לידי ביטוי את השאת רווחי החברה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו ומעמדו של נושא המשרה.

בנוסף על כך, נבחנו מבנה הגמול ותנאי הכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה ומבנה הגמול המוצע במדיניות התגמול, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים, וכן היחס בין התגמול של נושאי המשרה לשכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה. כן הובא בחשבון, בתהליך אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת, הצורך ביצירת מערכת תגמול מידתית וראויה, אשר תיצור את האיזון הראוי בין אינטרס בעלי המניות מחד ובין תגמול ראוי של נושאי המשרה מאידך.

לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במאפייניה השונים של מדיניות התגמול המוצעת, ציינו ועדת התגמול והדירקטוריון כי הם בדעה שמדיניות התגמול הינה סבירה והוגנת ומשרתת את טובת החברה.

מדיניות התגמול המוצעת תעמוד בתוקפה לשלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר את חידושה של מדיניות התגמול המוצעת בנוסח המצורף לדוח זימון זה לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025."

1.2. **חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין מר אייל רביד**, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025. לפרטים ראה סעיף 2.1 לדוח.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין חברה בשליטת מר אייל רביד, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025."

1.3. **חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין מר אברהם רביד**, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמשנה למנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025. לפרטים ראה סעיף 2.2 לדוח.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין חברה בשליטת מר אברהם רביד, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025."

2. **פרטים אודות נושאים 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום**

2.1. **חידוש הסכם ניהול בין החברה לבין מר אייל רביד**, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה ועדכון תנאיו

בין א.ב.א ויקטורי חברה לניהול ואחזקות בע"מ, חברה בת פרטית שהיתה בבעלות מלאה של החברה עד למיזוגה אל תוך החברה וחיסולה בחודש יוני 2020 ("ויקטורי אחזקות") לבין חברה בשליטתו של מר אייל רביד (בסעיף זה: "חברת הניהול") נחתם הסכם ניהול בגין כהונתו של מר אייל רביד כמנכ"ל החברה, בתוקף מיום 1 באפריל 2011 כפי שתוקן ואושר מעת לעת. נכון למועד הדוח, מכהן מר אייל רביד גם כדירקטור בחברה.

מוצע לחדש את הסכם הניהול הקיים לתקופה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 1 יוני 2025, ולעדכן את תנאיו, והכל כמפורט להלן:

- **היקף מתן שירותים:** השירותים ימשיכו להינתן בהיקף שעות שלא יפחת מהיקף של משרה מלאה. מר אייל רביד ימשיך להעמיד שירותיו גם לחברות הקבוצה, וזאת ללא תמורה נוספת.

- **דמי ניהול** : דמי הניהול בסך של 142 אלפי ש"ח לחודש (ללא כל שינוי מהסכם הניהול הקיים), בתוספת מע"מ כחוק, ככל שיחול, כנגד חשבונית מס כדין שתומצא לחברה. סכום דמי הניהול יועלה מדי שנה, בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

- **מענק שנתי** : בנוסף, בגין השירותים כאמור ישולם מענק שנתי בהתאם למדרגות הרווח מפעולות רגילות לשנה, כמפורט להלן :

"הרווח מפעולות רגילות לשנה" משמעו – רווח מפעולות רגילות לשנה, בשנה שקדמה למועד אישור המענק, על-פי כללי חשבונאות מקובלים, כפי שמופיע בדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה, ולפני המענק.

להלן המדרגות המעודכנות של המענק השנתי :

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי (במיליוני ש"ח)
מדרגה ראשונה	מעל 50 ועד 60 (כולל)	1
מדרגה שנייה	מעל 60 ועד 70 (כולל)	1.470
מדרגה שלישית	מעל 70 ועד 90 (כולל)	1.7
מדרגה רביעית	מעל 90 ועד 110 (כולל)	1.9
מדרגה חמישית	מעל 110 ועד 120 (כולל)	2.0
מדרגה שישית	מעל 120 ועד בכלל	2.2
סכום המענק השנתי המקסימלי		2.2

מובהר, כי הרווח מפעולות רגילות לשנה המזערי שיזכה את המנכ"ל במענק שנתי יהא 50 מיליון ש"ח, היינו היה הרווח מפעולות רגילות השנתי בשנה מסוימת נמוך מסך של 50 מיליון ש"ח, המנכ"ל לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה. בכל מקרה סכום המענק השנתי שהמנכ"ל יהא זכאי לקבל בשנה מסוימת יהיה כמפורט בטבלה לעיל.

- **נלווים** : החברה תעמיד לרשות חברת הניהול רכב (לרבות באמצעות ליסינג), מדרגה 7 לשימוש של מר אייל רביד, כאשר כל הוצאות הרכב, לרבות החלפתו מידי שנתיים (בהתאם לשיקול דעתה של חברת הניהול), ולרבות גילום המס על שווי הרכב שנוקף במשכורת שמשולמת למר אייל רביד בגין כהונתו כמנכ"ל החברה על-ידי חברת הניהול, אם וככל שיחול גילום מס כאמור, יהיו על חשבון החברה, ולמעט קנסות ודוחות בהם יישאו חברת הניהול ו/או מר אייל רביד. עם סיום ההתקשרות בהסכם הניהול המוצע, מכל סיבה שהיא, יחזירו חברת הניהול ומר אייל רביד את הרכב לחברה. על אף האמור לעיל, עם סיום ההתקשרות בהסכם הניהול המוצע, מר אייל רביד יהא רשאי לרכוש את הרכב מהחברה במחיר של עלות הרכב בספרי החברה, או, במקרה שהחברה קשורה לגבי הרכב בהסכם ליסינג, במחיר שבו החברה תהא רשאית לרכוש אותו מחברת הליסינג.

בנוסף לזכויות, כמפורט לעיל, החברה תישא בהוצאות השוטפות של חברת הניהול ו/או של מר אייל רביד לצורך ביצוע השירותים (לרבות הוצאות אש"ל והוצאות נסיעה) ובלבד שכל ההוצאות כאמור קשורות במישרין למתן השירותים. סכום ההוצאות השוטפות כאמור אינו מוגבל בסכום מסוים, אך מדובר בהוצאות סבירות ומקובלות בחברה. כמו-כן, תישא החברה בהוצאות הטלפון הסלולארי שיועמד לרשותו של מר אייל רביד, לרבות גילום המס בגין שווי השימוש בו אשר יחול, אם וככל שיחול.

- **ביטוח ושיפוי** : החברה תבטח את מר אייל רביד ואת חברת הניהול במסגרת פוליסת ביטוח המכסה אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, בתנאים זהים לתנאים החלים על נושאי משרה בחברה, וכן תעניק למר אייל רביד כתב שיפוי ופטור בנוסח זהה לנוסח המקובל בחברה ביחס לנושאי המשרה הבכירה בה.

תוקף: תנאי ההתקשרות המוצעים ייכנסו לתוקף החל מיום 1 ביוני 2025 ויהיו בתוקף לתקופה בת שלוש שנים מאותו מועד. החברה תהא רשאית להפסיק את ההתקשרות, במהלך תקופת ההתקשרות, בהודעה מוקדמת בכתב בת 3 חודשים, בתנאי שהחברה תשלם לחברת הניהול את מלוא התמורה המגיעה לה, לרבות רכב, בונוסים והחזר הוצאות, בגין התקופה שנותרה עד סיום תקופת ההסכם המקורית, בין אם הועמדו שירותי הניהול בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת ובין אם לא הועמדו בה לבקשת החברה, למעט במקרה בו תסתיים ההתקשרות בנסיבות המקבילות לנסיבות שלא היו מזכות את מר אייל רביד בפיצויי פיטורין, לו היה עובד של החברה, שאז תהא החברה רשאית להפסיק את ההתקשרות לאלתר. כמו-כן, חברת הניהול רשאית להפסיק את תוקף ההסכם, כמפורט להלן: (1) בהודעה מוקדמת בכתב בת 3 חודשים אם ייווצרו נסיבות שימנעו ממר אייל רביד את האפשרות ליתן את השירותים ו/או אם לא יהיו בידי החברה האמצעים המתאימים על-מנת לעמוד במלוא התחייבויותיה כלפי חברת הניהול על-פי ההסכם ו/או על-פי דין; (2) בהודעה מוקדמת בכתב בת 7 ימים, אם החברה לא תעמוד במלוא התחייבויותיה כלפי חברת הניהול ו/או מר אייל רביד במשך חודשיים ברציפות; ו-(3) בהודעה מוקדמת בכתב בת חודשיים במקרה של שינוי מהותי בשליטה בחברה ביחס למצב ביום חתימת ההסכם. בכל אחד מהמקרים המנויים לעיל, יהיה על החברה לשלם לחברת הניהול את מלוא התמורה ויתר ההטבות על-פי הסכם הניהול, לרבות רכב ובונוסים, עד למועד סיום תקופת ההסכם המקורית.

שמירה על סודיות, אי-תחרות ואי-שידול: מר אייל רביד וחברת הניהול מתחייבים לשמור על סודיות במהלך תקופת ההתקשרות עם החברה ולאחריה, וכן לאי-תחרות ולאי-שידול במהלך תקופת ההתקשרות עם החברה ובמשך שנה נוספת לאחר מכן.

להלן אומדן התשלומים השנתי שעתידיה החברה לשלם לחברת הניהול בהתאם לתנאי הסכם הניהול המוצעים בסעיף זה לעיל, בהתאם לדוחות הכספיים של החברה לשנת 2024 (באלפי ש"ח):

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון החברה בסמוך למועד פרסום הדוח (ב-%)	שכר **	מענק***	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר ****	ריבית	דמי שכירות	גמול דירקטורים	סה"כ
מר אייל רביד	מנכ"ל	100%	35.58%	-	1,900	-	1,704	-	-	845	-	-	-	4,449

* סכומי התגמולים מוצגים במונחי עלות לחברה.
 ** רכיב דמי ניהול הנקוב בטבלה לעיל מהווה את העלות הכוללת של השכר.
 *** סכום המענק בטבלה חושב על בסיס הרווח מפעולות רגילות לשנה, כפי שהוגדר לעיל, בהתאם לנתוני שנת 2024.
 **** כולל נשיאה בעלויות רכב וטלפון, ותנאים נלווים כמקובל בחברה.

לתמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור חידוש הסכם הניהול עם מר אייל רביד ועדכוננו, כמפורט בסעיף 2.1 זה לדוח – ראה סעיף 2.3 לדוח.

2.2. חידוש הסכם הניהול בין החברה לבין מר אברהם רביד, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמשנה למנכ"ל, ועדכון תנאיו

בין ויקטורי אחזקות לבין חברה בשליטתו של מר אברהם רביד (בסעיף זה: "**חברת הניהול**") נחתם הסכם ניהול בגין כהונתו של מר אברהם רביד כמנכ"ל תפעול ופיתוח עסקי של החברה בתוקף מיום 1 באפריל 2011 כפי שתוקן ואושר מעת לעת. נכון למועד הדוח, מכהן מר אברהם רביד גם כדירקטור בחברה.

מוצע לחדש את הסכם הניהול הקיים לתקופה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025, ולעדכן את תנאיו, והכל כמפורט להלן:

תנאי הכהונה של מר אברהם רביד כמשנה המנכ"ל, לרבות דמי הניהול, הינם זהים לתנאי הכהונה של מר אייל רביד כמנכ"ל החברה, כמפורט בסעיף 2.1 לדוח, למעט מבנה המענק השנתי, שהינו כמפורט להלן:

"הרווח מפעולות רגילות לשנה" כהגדרתו בסעיף 2.1 לדוח.

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי (במיליוני ש"ח)
מדרגה ראשונה	מעל 50 ועד 60 (כולל)	1
מדרגה שנייה	מעל 60 ועד 70 (כולל)	1.320
מדרגה שלישית	מעל 70 ועד 90 (כולל)	1.6
מדרגה רביעית	מעל 90 ועד 110 (כולל)	1.7
מדרגה חמישית	מעל 110 ועד 120 (כולל)	1.8
מדרגה שישית	מעל 120 ועד בכלל	1.9
סכום המענק השנתי המקסימלי		
		1.9

מובהר, כי הרווח מפעולות רגילות לשנה המזערי שיזכה את המשנה למנכ"ל במענק שנתי יהא 50 מיליון ש"ח, היינו היה הרווח מפעולות רגילות השנתי בשנה מסוימת נמוך מסך של 50 מיליון ש"ח, המשנה למנכ"ל לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה. בכל מקרה סכום המענק השנתי שהמשנה למנכ"ל יהא זכאי לקבל בשנה מסוימת יהיה כמפורט בטבלה לעיל.

להלן אומדן התשלומים השנתי, שעתידה החברה לשלם לחברת הניהול בהתאם לתנאי הסכם הניהול המוצעים בסעיף זה לעיל, בהתאם לדוחות הכספיים של החברה לשנת 2024 (באלפי ש"ח):

שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון החברה בסמוך למועד פרסום הדוח (ב-%)	שכר **	מענק***	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר ****	ריבית	דמי שכירות	גמול דירקטורים	סה"כ
מר אברהם רביד	מנכ"ל	100%	31.29%	-	1,700	-	1,704	-	-	396	-	-	-	3,800

סכומי התגמולים מוצגים במונחי עלות לחברה.

רכיב דמי ניהול הנקוב בטבלה לעיל מהווה את העלות הכוללת של השכר.

סכום המענק בטבלה חושב על בסיס הרווח מפעולות רגילות לשנה, כפי שהוגדר לעיל, בהתאם לנתוני שנת 2024.

כולל נשיאה בעלויות רכב וטלפון, ותנאים נלווים כמקובל בחברה.

*

**

לתמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור חידוש הסכם הניהול עם מר אברהם רביד, כמפורט בסעיף 2.2 זה לדוח – ראה סעיף 2.3 לדוח.

2.3. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח

במסגרת הדיונים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה בדבר אישור העסקאות כאמור, הוצגו בפני הדירקטורים, בין היתר, עיקרי תנאי ההתקשרויות, ומידע השוואתי בנוגע לעלות שכר של בעלי תפקידים מקבילים בחברות ציבוריות ואחרות בכלולות בענפים הרלבנטיים לחברה בבורסה.

להלן תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה לאישור העסקאות:

(1) ה"ה אייל רביד ואברהם רביד (לעיל ולהלן: "חברי ההנהלה הבכירה") הינם ממייסדי החברה ומכהנים בה מזה שנים רבות. לכל אחד מהם ניסיון רלוונטי רב שנים בתחום בו פועלת החברה. במהלך תקופה זו, כל אחד מהם תרם תרומה ניכרת לפעילות ולמצב עסקי החברה והוכיח את יכולותיו לתרום להצלחתה.

(2) תנאי התגמול המוצעים של כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה הינם ראויים ועולים בקנה אחד עם תרומתו הנוכחית לפעילותה ולקידומה של החברה, וזאת בהתחשב בהשכלתו, בכישוריו,

במומחיותו, ובניסיונו המקצועי, ובשים לב לתפקידיו ובתחומי אחריותו בחברה, ולאור הנתונים הכספיים של החברה אשר מראים על מגמת צמיחה בשנים האחרונות.

(3) באשר ליחס בין העלות בגין תנאי הכהונה של כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה בהתאם להסכמים עמם, לבין עלות ההעסקה החיצונית והממוצעת של שאר עובדי החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס הינו סביר ולא תהיה לו השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה וזאת, בהתאם לנתונים שהוצגו בפניהם במסגרת מדיניות התגמול ואשר לא חל שינוי מהותי לגביהם.

(4) תנאי הגמול המוצעים, ובכלל זה רכיביהם המשתנים, יוצרים תמריצים ראויים לחברי ההנהלה הבכירה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות הסיכונים של החברה, והכל בראייה ארוכת טווח. על רקע האמור עודכנו מדרגות המענק.

(5) לאור האמור, סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי התגמול של כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה, הינם הוגנים וסבירים, בהתחשב, בין היתר, בהיקף ובאופי פעילותה של החברה וגודלה, בהיקף ההעסקה של כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה, בנושאים המטופלים על-ידו, סמכויותיו, ניסיונו בתחום פעילותה של החברה, קשריו, וכישוריו בקיאותו בפעילות החברה ובאפשרות פיתוחה ותרומתו לקידום עסקי החברה, וחידוש ההסכמים ועדכון תנאיהם, הינם לטובת החברה.

(6) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו, כי כל אחד מההסכמים של חברי ההנהלה הבכירה אינו כולל חלוקה, וכן כי לא קיים חשש סביר שההסכמים האמורים ימנעו מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

2.4. הדרך שבה נקבעה התמורה בעסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח

תנאי התגמול שנקבעו בעסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, נקבעו עם כל אחד מבעלי השליטה, בהתחשב בתנאי ההעסקה הקיימים ובשל הנימוקים המפורטים בסעיף 2.3 לדוח.

2.5. פירוט עסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות להן, בין החברה לבין בעלי השליטה או שלבעלי השליטה היה בהן עניין אישי, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו לתאריך אישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, על-ידי הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון כאמור

כאמור בסעיף 8 לחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2024, בחודש יוני 2022 אישרה האסיפה הכללית את חידוש ועדכון תנאי הסכמי ההעסקה או הסכמי הניהול, לפי העניין, הקיימים של מר אייל רביד ומר אברהם רביד. פרטים נוספים בדבר תנאי העסקאות כאמור מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של החברה מיום 26 באפריל 2022 (אסמכתא מספר 2022-01-051211). כמו-כן, בחודש אפריל 2024 אישרה האסיפה הכללית את התקשרות בהסכם העסקה עם מר בן רביד, בנו של בר אייל רביד, מנכ"ל החברה ומבעלי השליטה בה. פרטים נוספים בדבר תנאי העסקה כאמור מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של החברה מיום 25 במרס 2024 (אסמכתא מספר 2024-01-030792).

2.6. האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח

ההחלטות המוצעות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, אושרו על-ידי ועדת התגמול ועל-ידי דירקטוריון החברה, כמפורט בסעיף 2.8 לדוח, וטעונות את אישור האסיפה הכללית שהודעה על זימונה נמסרת במסגרת דוח זה.

2.7. שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי באישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח,

ומהות עניינם האישי

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד הדוח, בעלי השליטה בחברה, כמשמעות המונח "שליטה" בסעיף 268 לחוק החברות, הינם ה"ה אייל רביד ואברהם רביד ("בעלי השליטה"), המחזיקים במניות החברה ביחד סמוך למועד הדוח, בכ-66.95% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות הצבעה בחברה (כ-66.84% דילול מלא), לאור היותם צד להסכם בעלי המניות מיום 17 במאי 2011, בנוגע למניות החברה המוחזקות ושתוחזקנה על-ידם, לרבות, בנוגע לתיאום הצבעה באסיפות הכלליות, מינוי דירקטורים ומנגנונים בדבר עבירות המניות המוחזקות על-ידם (זכות סירוב ראשון וזכות הצטרפות).

לבעלי השליטה עניין אישי בהתקשרויות לעיל לאור היות ה"ה אייל רביד ואברהם רביד, צד להתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, לפי העניין, ומכח היותם קרובי משפחה.

2.8. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון בדבר אישור העסקאות

המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח

ביחס לאישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, בדיון שנערך בישיבות של וועדת התגמול שהתקיימו ביום 15 במאי 2025 וביום 22 במאי 2025, השתתפו כל חברי ועדת התגמול: מר יצחק זאוברמן (דח"צ), גב' מירי חדד (דח"צ) וגב' עירית שדר טוביאס (דח"צ).

ביחס לאישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, בדיון שנערך בדירקטוריון החברה ביום 22 במאי 2025, השתתפו: ה"ה צביקה ברנשטיין, מר יצחק זאוברמן (דח"צ), גב' מירי חדד (דח"צ) וגב' עירית שדר טוביאס (דח"צ).

ה"ה אייל רביד ואברהם רביד, לא נכחו בדיון ולא השתתפו בהצבעה בדירקטוריון ביחס לאישור העסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, הואיל והם בעלי עניין אישי באישור העסקאות, כמפורט בסעיף 2.7 לדוח.

2.9. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בעסקאות המפורטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 (כולל) לדוח

ומהות עניין זה

כאמור בסעיף 2.7 לדוח, ה"ה אייל רביד ואברהם רביד, הינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטות האמורות.

3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

3.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המנויה בסעיף 1.1 לדוח, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית והרשאים להצביע, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:¹

3.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין

¹ החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים, כמפורט להלן;

3.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3.2. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, הינו הרוב הקבוע בסעיף 275(א)(3) לחוק החברות, היינו, רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית והרשאים להצביע, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלו:

3.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

3.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.2.1 לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור העסקאות (המפורטות בסעיפים 1.1 עד 1.3 (כולל) לדוח) אם לאו; **לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.**

4. זימון אסיפה כללית, מועדה וביצועה

4.1. מועד האסיפה הכללית

האסיפה הכללית תתכנס ביום 30 ביוני 2025, בשעה 17:00, במשרדי החברה, ברחוב שידלובסקי 3, יבנה.

4.2. מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות בעל מניות אחד בעצמו או על-ידי בא כוחו או באמצעות כתב הצבעה המחזיק עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי").

אין לפתוח בדיון באיזה עניין שהוא באסיפה הכללית, אלא אם נכח מניין חוקי תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת הישיבה. לא נכח באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום 7 ביולי 2025 באותו מקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית"). לא נכח באסיפה הנדחית המניין החוקי כאמור, כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

4.3. זכאות להצביע

המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182(ב) לחוק החברות ולפי תקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הוא יום 2 ביוני 2025 ("המועד הקובע"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה ובין בדרך של הצבעה בכתב הצבעה.

בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. מינוי נציג או בא כוח להשתתף ולהצביע באסיפה בשם בעל המניות יהיה בכתב, בחתימת יד בעל המניות או בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב, או, מקום שהממנה הנו תאגיד, חייב המסמך לשאת חתימות מחייבות בהתאם לתקנון אותו תאגיד. אם הממנה הנו תאגיד, יצורף לייפוי הכוח אישור עורך דין לפיו ייפוי הכוח נחתם בהתאם לתקנון אותו תאגיד. הצבעה בהתאם לתנאי ייפוי הכוח תהיה חוקית אף אם לפני כן מת הממנה או הוכרז פושט רגל או פסול-דין או ביטל את כתב המינוי או העביר את המניה שביחס אליה הוא ניתן או, בהיותו תאגיד, מונה לו מפרק או כונס נכסים, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב על השינוי האמור במשרד לפחות יום לפני האסיפה, או במקום בו תכונס האסיפה עד סמוך לפני שעת פתיחת האסיפה. כתב מינוי בא כוח וייפוי כוח או תעודה אחרת (אם ישנה כזו) או העתק מאושר על-ידי נוטריון או עורך דין, יופקדו במשרדי החברה עד 48 שעות לפני מועד האסיפה הכללית.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניות של החברה, שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("**בעל מניות לא רשום**"), זכאי להוכיח את בעלותו במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית, בדרך של המצאת אישור לחברה מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("**אישור הבעלות**").

בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או 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 לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

כמו-כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה ("**כתב ההצבעה**"). הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה. בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי, מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("**בעל מניות לא רשום**") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("**הצבעה אלקטרונית**", "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו-"**כתב הצבעה אלקטרוני**", בהתאמה).

הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה שבאמצעותו ניתן להצביע לגבי ההחלטה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שינתנו, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה.

כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור בעלות (וביחס לבעל מניות רשום – בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על ידי בעלי המניות הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

בעל מניות, אחד או יותר, שלו אחוז (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית. בקשה כאמור תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה ("המועד האחרון להמצאת בקשה"). לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע הבקשה והמסמכים המצורפים אליה, למשרדי החברה.

מצא דירקטוריון החברה כי הנושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה, תפרסם החברה הודעה מתוקנת כאמור בתקנה 5ב לתקנות הודעה ומודעה (לרבות כתב הצבעה מתוקן) לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי – כ-709,024.3 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי – כ-234,920.9 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.²

4.4. זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות

קודם להצבעה בהחלטות המנויות בסעיפים 1.1 עד 1.3 (כולל) לדוח, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר לכל החלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או בכתב ההצבעה האלקטרוני, לפי העניין. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה.

בנוסף, כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, יידרש להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

² האמור לעיל ביחס לזכויות ההצבעה בחברה הינו נכון למועד הדוח. אם וככל שימומשו ניירות ערך המירים למניות החברה עד למועד הקובע (כהגדרתו בסעיף 3.3 לדוח זה), עשוי לחול שינוי בזכויות ההצבעה כאמור נכון למועד הקובע.

4.5. שינויים בסדר היום ; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן 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 תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

4.6. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות בעלי שליטה, בתוך 21 ימים ממועד הגשת דוח זימון זה רשאית רשות ניירות ערך להורות לחברה לתת, בתוך המועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושאים המנויים בסעיפים 1.2 ו-1.3 לדוח, שאישורם על סדר יום האסיפה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה, באופן ובמועד שתקבע.

5. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה, הינו מר אפי לובל, מנהל הכספים של החברה, במשרדי החברה ברחוב שידלובסקי 3, יבנה, טלפון: 08-8674994, פקס: 08-8674208.

6. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח ובמסמכים הנזכרים בו, וכן בנוסח המלא של ההחלטות שעל סדר היום במשרדי החברה ברחוב שידלובסקי 3, יבנה, בשעות העבודה המקובלות ובתאום מראש עם מנהל הכספים של החברה, מר אפי לובל (טלפון: 08-8674994), וזאת החל ממועד פרסום המודעה בעניין כינוס האסיפה הכללית בעיתונים היומיים כנדרש על-פי דין ועד ליום כינוס האסיפה. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

בכבוד רב,

ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ

שם החותם ותפקידו: אייל רביד, מנכ"ל החברה ודירקטור

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת

ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

תוכן עניינים

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

מבוא

תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה

עקרונות מדיניות התגמול

אמצעי תגמול

היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים

היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים

עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

תנאים נלווים

ג. מענק שנתי

עקרונות לקביעת המענק השנתי ותקרת המענק

הפחתת סכומי המענק על-פי שיקול דעת דירקטוריון החברה

השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (Restatement)

ד. גמול הוני

כללי

התנאים העיקריים במנגנון התגמול ההוני

תקרה למענק ההוני

ה. הסדרי פרישה

עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

ו. גמול דירקטורים

ז. פטור, שיפוי וביטוח

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1. מבוא

מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את המדיניות של ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה"), העוסקת בשיווק קמעונאי וסיטונאי בתחום המזון, בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה, כהגדרתם בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" ו-"מדיניות התגמול", בהתאמה). מדיניות התגמול של החברה אומצה לראשונה באוקטובר 2013 וחודשה ועודכנה מעת לעת.¹ מדיניות תגמול זו מושתתת על עקרונות דומים לאלו שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקודמת והכל, תוך התאמת המדיניות להתפתחות בעסקי החברה. מדיניות התגמול של החברה תומכת בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ובהתחשב במדיניות הסיכונים שלה, ונועדה להבטיח כי:

- תיווצר הלימה גבוהה בין האינטרסים של נושאי המשרה של החברה לבין אלו של בעלי המניות של החברה, ובהתחשב בגודל החברה ובאופי פעילותה.
- תקודמנה מטרות החברה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- החברה תוכל לגייס ולשמר מנהלים בכירים בעלי היכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה.
- לנושאי המשרה תהיה המוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים מבלי ליטול סיכונים בלתי סבירים.
- ייווצר איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים – מרכיבים קבועים מול משתנים, ומרכיבים קצרי טווח מול ארוכי טווח.
- ייווצר קשר בין תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

מדיניות זו לא תקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהא 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 וכפוף להוראות כל דין. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, והיא מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

¹ עודכנה באישור האסיפה הכללית מחודש אוקטובר 2016, מחודש יוני 2019, מחודש יוני 2021, מחודש יוני 2022 ומחודש ~~ספטמבר~~ 2022.

2. תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה

- 2.1. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר ממועד אישור מדיניות התגמול **כדין על-ידי האסיפה הכללית ואילך**.
- 2.2. מדיניות זו תחול על כל נושאי המשרה המכהנים בחברה ו/או שיכהנו בה מעת לעת.
- 2.3. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיבי תגמול המפורטים במדיניות תגמול זה רק משהתקבלה החלטה בעניין הענקתם, והחלטה זו אושרה באופן פרטני על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה, בהתאם להוראות כל דין.
- 2.4. במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה שלא בהתאם ממדיניות התגמול.
- 2.5. מדיניות התגמול תעודכן ותאושר, מעת לעת, בהתאם לשיקול דעתה של החברה ולהוראות הדין החל.
- 2.6. מבלי לפגוע באמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה להוראות הדין, לרבות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. שינוי מדיניות התגמול כאמור יובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה על-פי דין.

3. עקרונות מדיניות התגמול

- 3.1. מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה וכן ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, ליצירת ערך כלכלי לחברה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה ובתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה.
- 3.2. החברה מאמינה כי, בהתבסס על גודלה ואופי פעילותה, התגמול המתאים לנושאי המשרה שלה, ראוי שיתבסס בעיקר על שכר קבוע ותנאים נלווים, ובנוסף על תגמול משתנה.
- 3.3. התגמול נועד ליצור איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים וייקבע כך שישמר את יחסי העבודה התקינים בחברה.

4. אמצעי תגמול

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יכול להיות מורכב ממספר רכיבי תגמול כדלקמן:

4.1. רכיב קבוע²

נושאי המשרה עשויים להיות מועסקים בחברה או להיות קשורים בהסכמי ניהול. הרכיב הקבוע כולל שני מרכיבים:

4.1.1. שכר בסיס - שכר הבסיס (משכורת או דמי ניהול) נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן המושקע על-ידו בביצוע תפקידיו בחברה ומטלותיו השוטפות. לפרטים נוספים ראה סעיף 7 להלן.

4.1.2. תנאים נלווים – התנאים הנלווים נובעים בחלקם, ככל שמדובר בעובדים, מהוראות הדין (הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה וכו'), בחלקם מנהגים המקובלים בשוק ובחברה (הפרשות לקרן השתלמות, וכו'), וחלקם הינם תנאים נלווים מקובלים אחרים, כגון רכב, טלפון, ביטוחים שונים וכיוצא באלו. לפרטים נוספים ראה סעיף 8 להלן.

4.2. רכיב משתנה

רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לתגמול נושא המשרה. לפיכך, רכיב זה עשוי לכלול רכיב תלוי ביצועים כגון מענק כספי ו/או תגמול הוני, כדלקמן:

4.2.1. מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם. מדיניות החברה היא כי משקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכולל יהיה גדול יותר ככל שמדובר במנהל בכיר יותר.

4.2.2. תגמול הוני - רכיב זה נועד לקשור בין השאת ערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית מחיר מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ לאורך זמן ובין התגמול שניתן לנושאי המשרה בחברה. תגמול זה יוצר קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות בחברה ומסייע בהנעה ובשימור של בעלי תפקידי מפתח בחברה, ומהווה כלי בידי החברה לניהול סיכונים.

4.3. בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המוסמכים את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים, ובכלל זה האורגנים המוסמכים יהיו רשאים שלא לכלול איזה מהרכיבים האמורים בחבילת התגמול.

² נושא משרה עשוי להיות מועסק במתכונת של נותן שירותים (להבדיל מעובד). במקרה כזה הרכיבים הקבועים הרלוונטיים, כאמור במדיניות תגמול זו, יתורגמו לערכי דמי הניהול האקוויולנטיים.

4.4. שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה כאמור בסעיף 272 (ג) לחוק החברות, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה, ובלבד שתנאי הכהונה תואמים את מדיניות התגמול של החברה. שינויים כאמור, ככל שיבוצעו, ידווחו לוועדת התגמול.

5. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים

5.1. בקביעת התגמול הכולל של נושא המשרה יילקח בחשבון היחס בין רכיבים קבועים ורכיבים משתנים של התגמול.

5.2. התגמול בחברה מבוסס בעיקרו על רכיבים קבועים, אך נושאי המשרה עשויים להיות זכאים גם לתשלום של רכיב משתנה בדמות מענק שנתי ו/או תגמול הוני.

5.3. בהתבסס על התקרות שנקבעו במדיניות תגמול זו לרכיבים הקבועים ולרכיבים המשתנים של נושאי המשרה בחברה, היחס³ בין רכיבי חבילת התגמול הכולל (קרי, הן הרכיב הקבוע והן הרכיב המשתנה) של נושאי המשרה בחברה יהיה כדלקמן:

דרג	מרכיב קבוע	מרכיב משתנה
יו"ר דירקטוריון	100%	0%
חברי הנהלה בכירה (כהגדרתם בסעיף 7.5 להלן) (ממוצע)	כ-49% <u>51</u>	כ-51% <u>49</u>
האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים	כ-55% <u>56</u>	כ-45% <u>44</u>
נושאי משרה אחרים (כהגדרתם בסעיף 5.4 להלן) (ממוצע)	כ-71% <u>80</u>	כ-29% <u>20</u>

חריגה של עד 10% מהיחס האמור לא תיחשב כחריגה או כסטייה ממדיניות התגמול.

5.4. בתכנית זו, "נושא משרה אחר" – משמעו - כל נושאי המשרה בחברה, למעט יו"ר הדירקטוריון, חברי ההנהלה הבכירה (כהגדרתם בסעיף 7.5 להלן), האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים ויתר הדירקטורים של החברה שאינם בעלי תפקידים נוספים בחברה.

6. היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה

6.1. החברה רואה חשיבות רבה בתגמול נושאי המשרה עבור תרומתם להצלחתה העסקית לאורך זמן ובהתחשב בתחומי האחריות והסמכות הנרחבים המוטלים עליהם. כן רואה החברה חשיבות בשמירה על יחסים ראויים וסבירים בין התגמול הכולל של נושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה, לרבות עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה

³ יובהר כי היחס יכול להיות שונה במקרה של קבלת תגמול משתנה הנמוך מהתקרה או במקרה של שינויים ברכיבים הקבועים של נושא המשרה.

(כהגדרת מונח זה בחוק החברות), ככל שקיימים (ביחד - "עובדי החברה"). בהתאם, כאשר יבחנו וועדת התגמול והדירקטוריון את אישור תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, הם ייבחנו, בין היתר, גם את היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה שתנאי העסקתו מובאים לאישור לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה ואת השפעתו על יחסי העבודה בחברה. בסעיף 6 זה – "עלות שכר" משמעו כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו, וכל הטבה או תשלום אחר.

6.2. להלן יוצג היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה, בהתבסס על השכר הקיים נכון למועד זה:⁴

דרג	יחס לשכר הממוצע	יחס לשכר החציוני
יו"ר הדירקטוריון ⁵	1.5	2
חברי הנהלה בכירה (כהגדרתם בסעיף 7.5 להלן) (ממוצע)	4443	50
נושאי משרה אחרים והאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים (ממוצע)	6	8

6.3. לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ואופי עסקיה, ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בחברה.

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים⁶

7. עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

7.1. השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת השכר הקבוע ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

⁴ יובהר, כי היחסים בפועל עשויים להיות שונים, בין היתר, בשל שינויים בתנאי השכר הקיים של עובדי החברה ו/או של נושאי המשרה.

⁵ שירותי יו"ר הדירקטוריון ניתנים בהיקף שעות כפי שנדרש על-ידי החברה.

⁶ יובהר כי לגבי נושא משרה אשר יועסק במתכונת של נותן שירותים יומרו הרכיבים הקבועים, כולל השכר הקבוע והתנאים הנלווים כפי שנקבעו במדיניות תגמול זו, לדמי ניהול שווי ערך.

7.2. השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה יכול להתעדכן אחת לשנה בשיעור של 5% שנתי או בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן, לפי הגבוה, והשכר הקבוע של יו"ר הדירקטוריון יעודכן אחת לשנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

7.3. התקרה המקסימלית לשכר הקבוע / דמי ניהול (במונחי עלות)⁷ לנושאי משרה (למשרה מלאה) בחברה תהיה כדלקמן:

דרג	מתכונת התקשרות	התקרה (אלפי ש"ח)
יו"ר דירקטוריון ⁸	דמי ניהול	עד 110 לשנה
חברי הנהלה בכירה (כהגדרתם בסעיף 7.5 להלן)	דמי ניהול	עד 162 לחודש
נושאי משרה אחרים והאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים	דמי ניהול/משכורת	עד 55 לחודש

7.4. התקרות יהיו צמודות לעליית מדד המחירים לצרכן. בנוסף, חריגה של עד 10% מעל לתקרה המצוינת בטבלה לא תחשב לחריגה או לסטייה מהוראות מדיניות התגמול, כפוף לכל דין.

7.5. התקרה המקסימלית לחברי הנהלה הבכירה של החברה:

חברי ההנהלה הבכירה של החברה הינם מנכ"ל החברה והמשנה למנכ"ל ("חברי ההנהלה הבכירה").

סך השכר הקבוע / דמי הניהול (במונחי עלות) במצטבר (למשרה מלאה) של חברי ההנהלה הבכירה, לא יעלה על 350 אלפי ש"ח לחודש.

7.6. במקרה של קליטת נושא משרה חדש שאיננו נושא משרה קיים בחברה, אזי שכר הבסיס שלו יהיה בהתאם לתפקידו ובמגבלות האמורות בסעיף זה לעיל.

7.7. במידת הצורך, ולפי שיקול דעת ועדת התגמול, לשם קביעת השכר הקבוע לנושא משרה או לשם עדכונו, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות.

בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול המוצעים, בבחינה השוואתית כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן ויוצג הקשר בין ביצועי החברה

⁷ במקרה של נושא משרה המועסק בהיקף הפחות ממשרה מלאה, המשכורות בטבלה יחושבו באופן יחסי לחלקיות המשרה.

⁸ שירותי יו"ר הדירקטוריון ניתנים בהיקף שעות כפי שנדרש על-ידי החברה.

ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בסקר ההשוואתי, והכל ככל שניתן להציג פרמטרים רלוונטיים מקשרים השוואתיים כאמור וכפוף למידע הזמין ככל שקיים.

8. תנאים נלווים

8.1. נושאי המשרה בחברה המועסקים כעובדים זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויי פיטורין, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה וכיוצא באלו.

8.2. נוסף על כך, נושאי המשרה בחברה, לרבות אלו הקשורים בהסכם ניהול⁹, עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים מקובלים, כגון רכב והוצאות רכב, טלפון וטלפון נייד, ביטוחים שונים, ולרבות נשיאה בשווי רכב, גילום התנאים הנלווים למס וכדומה וכן להטבות נוספות מקובלות שלא יעלו על 1,000 ש"ח לחודש לכל אחד מנושאי המשרה.

ג. מענק שנתי

9. עקרונות לקביעת המענק השנתי ותקרת המענק

9.1. חברי ההנהלה הבכירה (כהגדרתם בסעיף 7.5 לעיל)

חבר הנהלה בכירה יהיה זכאי למענק שנתי שיחושב בהתאם למדרגות הרווח מפעולות רגילות לשנה של החברה, כמפורט להלן.

"הרווח מפעולות רגילות לשנה" משמעו – רווח מפעולות רגילות לשנה, בשנה שקדמה למועד אישור המענק, על-פי כללי חשבונאות מקובלים, כפי שמופיע בדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים והמבוקרים של החברה, ולפני המענק:

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למנכ"ל החברה (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למשנה למנכ"ל (במיליוני ש"ח)
מדרגה ראשונה	מעל <u>50-35</u> ועד <u>60-50</u> (כולל)	1	1
מדרגה שנייה	מעל <u>60-50</u> ועד <u>70-60</u> (כולל)	1.470	1.320

⁹ למניעת ספיקות, גם נושאי משרה המועסקים במתכונת של הסכם ניהול יהיו זכאים לימי חופשה בהם אי התייצבותם לעבודה לא תהווה הפרה של הסכם הניהול.

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למנכ"ל החברה (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למשנה למנכ"ל (במיליוני ש"ח)
מדרגה שלישית	מעל <u>60-70</u> ועד <u>80-90</u> (כולל)	1.7	1.6
מדרגה רביעית	מעל <u>80-90</u> ועד <u>100</u> <u>110</u> (כולל)	1.9	1.7
מדרגה חמישית	מעל <u>100-110</u> ועד <u>120</u> בכלל (כולל)	2.0	1.8
<u>מדרגה שישית</u>	<u>מעל 120 ועד בכלל</u>	<u>2.2</u>	<u>1.9</u>
סכום המענק השנתי המקסימלי		<u>2.02</u>	<u>1.81.9</u>

הרווח מפעולות רגילות המזערי שיזכה כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה במענק שנתי יהא 35-50 מיליון ש"ח, היינו היה הרווח מפעולות רגילות השנתי בשנה מסוימת נמוך מסך של 35-50 מיליון ש"ח, כל אחד מחברי ההנהלה הבכירה לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה.

בכל מקרה סכום המענק השנתי שכל חבר הנהלה בכירה יהא זכאי לקבל בשנה מסוימת יהיה כמפורט בטבלה לעיל.

9.2. האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים

האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים בחברה יהיה זכאי למענק שנתי שיחושב בהתאם למדרגות הרווח מפעולות רגילות לשנה של החברה (כהגדרתו בסעיף 9.1 לעיל).

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למשנה לאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים (באלפי ש"ח)
מדרגה ראשונה	מעל <u>35-50</u> ועד <u>50-60</u> (כולל)	100
מדרגה שנייה	מעל <u>50-60</u> ועד <u>60-70</u> (כולל)	180
מדרגה שלישית	מעל <u>60-70</u> ועד <u>80-90</u> (כולל)	300
מדרגה רביעית	מעל <u>80-90</u> ועד <u>100-110</u> (כולל)	450

מדרגות הרווח המנוטרל מפעולות רגילות	טווח הרווח מפעולות רגילות (במיליוני ש"ח)	מענק שנתי למשנה לאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים (באלפי ש"ח)
מדרגה חמישית	מעל 100 <u>110</u> ועד בכלל	600
סכום המענק השנתי המקסימלי		600

הרווח מפעולות רגילות המזערי שיזכה האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים בחברה במענק שנתי יהא 35-50 מיליון ש"ח, היינו היה הרווח מפעולות רגילות השנתי בשנה מסוימת נמוך מסך של 35-50 מיליון ש"ח, האחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים בחברה לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה.

על אף האמור בסעיף 9.2 זה לעיל, מנכ"ל החברה יהא רשאי לקבוע, ביחס לאחראי הבכיר ביותר בתחום הכספים, כי רכיבים משתנים ישולמו גם על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, ואזי תוסר המגבלה הקבועה בטבלה דלעיל, ואולם מודגש, כי בכל מקרה סכום המענק השנתי שיהא נושא משרה הבכיר ביותר בתחום הכספים זכאי לקבל בשנה מסוימת (אם בכלל) לא יעלה על סכום של 600,000 ש"ח.

9.3. יו"ר הדירקטוריון

נכון למועד זה, יו"ר הדירקטוריון אינו זכאי למענק בהתאם להסכם הייעוץ בו קשור עם החברה.

9.4. נושאי המשרה האחרים (כהגדרתם בסעיף 5.4 לעיל)

נושאי המשרה האחרים עשויים להיות זכאים לקבל בשנה מסוימת מענק שנתי, אשר יהא מורכב משני רכיבים כמפורט להלן:

9.4.1. רכיב המיוחס לתוצאות החברה – רכיב זה יהווה 80% עד 100% מסכום המענק שישולם בשנה מסוימת לנושא משרה אחר (אם בכלל). כל אחד מנושאי המשרה האחרים יהא זכאי למענק שנתי בשיעור של עד 1% מהרווח הרווח מפעולות רגילות לשנה (כהגדרתו בסעיף 9.1 לעיל).

הרווח מפעולות רגילות לשנה המזערי שיזכה נושא משרה אחר לקבל מענק שנתי בשנה מסוימת (אם בכלל) יהא 35 מיליון ש"ח, היינו היה הרווח מפעולות רגילות בשנה מסוימת נמוך מסך של 35 מיליון ש"ח, נושא המשרה האחר לא יהא זכאי לקבל מענק שנתי בגין אותה שנה.

ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו מראש ביחס לכל נושא משרה אחר כאמור (אם בכלל), מהם שיעורי הרווח מפעולות רגילות לשנה בגינם יהא זכאי נושא המשרה האחר לקבל את הרכיב המיוחס לתוצאות החברה (אם בכלל).

9.4.2. רכיב הערכת ממונה – רכיב זה יהווה עד 20% מסכום המענק שישולם בשנה מסוימת לנושא משרה אחר (אם בכלל). רכיב הערכת הממונה עשוי להתבסס על הערכה של ביצועי נושא המשרה האחר שתהא על סמך מדדים "איכותיים" (שאינם בהכרח מדידים) והמשקפים את ביצועיו ותרומתו של נושא המשרה, כגון: תפקודו הניהולי הכולל של נושא המשרה, הנעת עובדים, מנהיגות, מידת תרומת נושא המשרה לפיתוח עסקי החברה באופן כללי מעבר לאחריותו הספציפית וכיוצא בזה. ההערכה לנושאי המשרה האחרים תבוצע על-ידי המנכ"ל, כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

על אף האמור בסעיף 9.4.2 זה לעיל, מנכ"ל החברה יהא רשאי לקבוע, ביחס לנושאי משרה אחר, כי רכיבים משתנים ישולמו גם על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בסכום שלא יעלה על שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי עלות), ואזי תוסר המגבלה הקבועה לעיל לפיה היעדים האישיים לנושאי משרה אלה יהיו ניתנים למדידה.

9.4.3. בכל מקרה סכום המענק השנתי שיהא נושא משרה אחר זכאי לקבל בשנה מסוימת (אם בכלל) לא יעלה על סך של ארבע (4) משכורות חודשיות (במונחי עלות) ("תקרת המענק השנתית").

9.4.4. יובהר, כי במקרה של אי עמידה בשנה מסוימת ביעדים הקבועים ברכיב המיוחס לתוצאות החברה, נושא המשרה האחר לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה.

9.4.5. במידת הצורך, ולפי שיקול דעת ועדת התגמול, לשם קביעת המענק לנושאי המשרה האחרים או לשם עדכונם, תבוצע השוואה למענקים המקובלים בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות.

9.5. נושא משרה חדש/נושא משרה שעזב

נושא משרה שהצטרף לחברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי (באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנה) בהתאם לעקרונות מדיניות זו, ובלבד שעבד בשנה בגינה משולם המענק לפחות 6 חודשים. נושא משרה שעזב את החברה במהלך השנה יהיה זכאי למענק השנתי, באופן יחסי לתקופת עבודתו. אין באמור לעיל כדי לגרוע מהוראות סעיף 10 להלן בדבר האפשרות להפחתת המענק, כולו או חלקו, לפי שיקול דעת הדירקטוריון.

9.6. על אף האמור בסעיף 9.5 לעיל, רשאי מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לפי שיקול דעתו בהתאם לתרומה לחברה של כל אחד מהם, וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי תכנית המענקים השנתית, כמפורט לעיל, ובלבד שסך המענק לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על תקרת המענק השנתי, כאמור בסעיפים 9.2 ו-9.4 לעיל, לפי העניין.

9.7. האורגנים המוסמכים בחברה רשאים לקבוע כי בשנה מסוימת יוענק לנושא משרה, מענק בגובה של עד שלוש משכורות על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי תכנית המענקים השנתית, כמפורט לעיל ו/או למענק שנתי (אם בכלל) לפי סעיפים 9.1, 9.2 ו-9.4 לעיל.

10. הפחתת סכומי המענק על-פי שיקול דעת דירקטוריון החברה

בכל שנה תחושב מידת הזכאות למענק של כל אחד מנושאי המשרה (לרבות יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) כאמור לעיל. הדירקטוריון יהא רשאי להפחית את המענק השנתי של נושא משרה, וזאת בהתחשב בנסיבות קונקרטיות, ככל שאלה אינן משתקפות באופן ראוי לדעת הדירקטוריון במידת העמידה ביעדים.

11. השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (Restatement)

11.1. 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 והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שני דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור.

11.2. למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות, בתקינה או בכללים החשבונאיים כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

ד. תגמול הוני¹⁰

12. כללי

מתוך ראיית היתרונות הגלומים בתכניות תגמול הוני ככלי להנעת ושימור מנהלים ובמטרה לתמרץ את נושאי המשרה להביא להשאת רווחי החברה בטווח הארוך ולהמשיך את תקופת

¹⁰ מדיניות תגמול זו אינה כוללת תגמול הוני ליו"ר הדירקטוריון. בנוסף, עד למועד זה לא הוענקו תגמולים הוניים לחברי ההנהלה הבכירה של החברה, וככל שיוענקו, יהיו כפופים לאישורים הנדרשים על-פי דין.

כהונתם בחברה, עשויה החברה להציע, מעת לעת, לנושאי המשרה שלה (למעט המנכ"ל, המשנה למנכ"ל ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה), להשתתף בתכנית תגמול הונו, כאשר היקף התגמול ההוני שיוענק לכל נושא משרה יהיה בהתאם לתפקידו, מעמדו, הישגיו וכיוצא בזה.

13. התנאים העיקריים במנגנון התגמול ההוני

התנאים העיקריים במנגנון התגמול ההוני יהיו כדלקמן:

13.1. ככלל, תקופת הבשלה של התגמול ההוני לא תפחת בכל מקרה מתקופה מזערית כוללת של 3 (שלוש) שנים.

13.2. 13.1. ~~תנאי ההבשלה עשויים לכלול גם הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה במקרים המתאימים הנובעים משינוי שליטה בחברה או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות, באופן מידתי ושישקף את התמריץ הראוי בנסיבות העניין.~~ הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה. בנוסף, הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופות ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה רק של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

13.3. 13.2. למעט במקרים חריגים, אם יום סיום העסקה של נושא המשרה יחול לפני מועד ההבשלה של יחידות התגמול ההוני, תפקענה יחידות התגמול ההוני שטרם הבשילו באופן מיידי ונושא המשרה לא יהיה זכאי לממשן.

13.4. 13.3. מחיר המימוש של תגמול הונו בדמות אופציות למניות החברה ייקבע על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה במועד הענקת האופציות כאמור, וכפוף לכך שהוא לא יפחת מ-8% מעל ממוצע מחיר מניית החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה, אלא אם אושר אחרת על-ידי האסיפה הכללית של החברה.

13.5. אורך חיי אופציות שתוענקנה במסגרת תכנית תגמול ההוני לא יעלה על 10 שנים ממועד הענקתו.

13.6. 13.4. השווי בגין הענקת מניות חסומות לא יעלה על 25% משווי התגמול ההוני בגין כל שנה, במועד ההענקה או על שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי עלות), שיהיה ידוע במועד ההענקה, הגבוה מביניהם. הקצאה מעבר לתקרה האמורה, תהיה מותנית ביעדים שייקבעו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

14. תקרה למענק ההוני

14.1. השווי הכלכלי של ניירות הערך המוקצים כתגמול הוני לטווח ארוך לנושא משרה כלשהו, במועד הענקת התגמול ההוני, כאשר הוא מחולק במספר שנות ההבשלה שלו, לא יעלה על 7 משכורות (במונחי עלות) של כל נושא משרה בחברה.

14.2. לאחר שקילת הנושא החליטו ועדת התגמול והדירקטוריון לא לקבוע תקרה לתגמול ההוני בעת מימושו, מאחר שקיים קושי בקביעת תקרה לשווי ההטבה ההונית במועד זה, בין היתר מהסיבות שלהלן:

14.2.1. קביעת תקרה כאמור הינה מנוגדת לרציונל העומד בבסיס הענקת התגמול ההוני שהינו פתרון בעיית הנציג בין ההנהלה לבין בעלי המניות ואיחוד האינטרסים של ההנהלה עם בעלי המניות.

14.2.2. קיימים קשיים טכניים משמעותיים לקבוע תקרה להכנסת נושא המשרה ממכירה עתידית של מניות החברה, במיוחד כשמדובר במכירה שתבוצע שנים רבות לאחר הענקת התגמול ההוני, לרבות כאשר נושא המשרה מוכר מניות לאחר שכבר סיים את העסקתו בחברה. כל זאת, כאשר אחת ממטרות מדיניות התגמול היא לעודד החזקה של מניות לתקופות ארוכות, מטרה שייתכן שתוחמץ בשל קשיים טכניים, אם תיקבע תקרה כאמור.

ה. הסדרי פרישה

15. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

עם סיום עבודת נושא המשרה בחברה (המועסק בחברה כעובד, להבדיל מנותן שירותים על-פי הסכם ניהול), מכל סיבה שהיא, למעט במקרים כגון הפרת חובת אמונים וכדומה (אך כפוף להוראות כל דין), ישוחררו לנושא המשרה כל הכספים שנצברו לזכותו בקופות/קרנות הפנסיה ובביטוחי המנהלים. במקרה שלא יהיה בקופות (רכיב הפיצויים) כדי 100% מהסכום המגיע לנושא המשרה (לו הוא היה זכאי לפיצויי פיטורים על-פי דין), האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים לאשר לשלם לנושא המשרה את השלמת הסכום, וזאת גם במקרה של התפטרות.

16. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

בעת קביעת הסדרי הפרישה של נושא המשרה, מעבר לתשלומי פרישה על-פי הדין, ככל שייקבעו הסדרים כאלה, יבחנו בין היתר, תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

16.1. נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 6 חודשי הודעה מוקדמת ("תקופת ההודעה המוקדמת"). במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשיך כל תנאי הכהונה וההעסקה עד תום תקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי. סיום העסקתו של נושא המשרה יהא בתום תקופת ההודעה המוקדמת. על אף האמור, נושא המשרה לא יהיה זכאי למענק בשל תקופת הודעה מוקדמת במהלכה לא עבד בפועל.

16.2. נושאי המשרה בחברה לא יהיו זכאים לתקופת הסתגלות או למענקי פרישה אחרים.

ו. גמול דירקטורים

חברי הדירקטוריון יהיו זכאים, בגין כהונתם כדירקטורים, לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיו מעת לעת, לרבות החזר הוצאות בהתאם לתקנות האמורות, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה.

ז. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) עשוי להיות זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה, הסדרי שיפוי ופטור, והכל כפוף להוראות כל דין ובלבד שכתב פטור, ככל שיוענק החל ממועד כניסת מדיניות תגמול זו לתוקף, לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל שליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי. היקף הכיסוי הביטוחי לא יעלה על גבולות אחריות של 12-14 מיליון דולר למקרה ולתקופה (בנוסף, הוצאות משפט סבירות מעבר לגבול האחריות לתביעה כאמור). סך הפרמיה השנתית בגין ביטוח כאמור יהא בסכום שאינו מהותי לחברה ובהתאם לתנאי השוק במועד ההתקשרות בפוליסה ו/או חידושה. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת הפוליסה לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד התקשרות עריכת הביטוח וחידושו מדי תקופה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול הכיסוי הביטוחי המפורט לעיל בשיעור שלא יעלה על 25%, ובלבד שתנאי הביטוח כאמור יהיו בתנאי שוק, ולא יהיה בהם כדי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה. בנוסף, עשוי נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) להיות זכאי לפוליסת ביטוח אחריות מקצועית מסוג Run Off, אשר היקף הכיסוי הביטוחי המירבי בה לא יחרוג מגבולות אחריות של 12-14 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת הביטוח.

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, רכוש או התחייבויותיה.

ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה")

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

חלק ראשון

1. שם החברה : ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה").
2. סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה : אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה הכללית").

האסיפה הכללית תיערך ביום 30 ביוני 2025, בשעה 17:00, במשרדי החברה, ברחוב שידלובסקי 3, יבנה. אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום 7 ביולי 2025, באותו מקום ובאותה שעה.
3. פירוט הנושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ונוסח ההחלטות המוצעות :
 - 3.1 אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה

מוצע לאשר חידוש של מדיניות התגמול של החברה ועדכונה. מדיניות התגמול המוצעת של החברה תהא בנוסח המצורף כנספת א' לדוח מיידי של החברה במסגרתו נמסרת ההודעה על זימון האסיפה הכללית ("הדוח"), בנוסח הכולל את סימון השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת (כהגדרתה בדוח).

נוסח החלטה מוצע : "לאשר את חידושה של מדיניות התגמול המוצעת בנוסח המצורף לדוח זימון זה לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025".
 - 3.2 חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין מר אייל רביד, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025

מוצע לחדש את הסכם הניהול הקיים בגין כהונתו של מר אייל רביד כמנכ"ל החברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 1 יוני 2025, ולעדכן את תנאיו, והכל כמפורט בסעיף 2.1 לדוח.

נוסח החלטה מוצע : "לאשר חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין חברה בשליטת מר אייל רביד, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025".
 - 3.3 חידוש הסכם ניהול בין החברה לבין מר אברהם רביד, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025

מוצע לחדש את הסכם הניהול הקיים בגין כהונתו כמנכ"ל, לתקופה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025, ולעדכן את תנאיו, והכל כמפורט בסעיף 2.2 לדוח.

נוסח החלטה מוצע : "לאשר חידוש ועדכון הסכם ניהול בין החברה לבין חברה בשליטת מר אברהם רביד, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025".
4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות : ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה, ברחוב שידלובסקי 3, יבנה, לאחר תיאום מראש עם מר אפי לובל, מנהל הכספים של החברה, טלפון : 08-8674994, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה וההודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), ככל שתיתנה, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת : www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ : www.maya.tase.co.il.

5. הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית בנושאים שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

5.1 הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המנויה בסעיף 3.1 לעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, היינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית והרשאים להצביע, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:¹

5.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים, כמפורט להלן;

5.1.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 5.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2 הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 3.2 ו-3.3 לעיל, הינו הרוב הקבוע בסעיף 275א(3) לחוק החברות, היינו, רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית והרשאים להצביע, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלו:

5.2.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

5.2.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 5.2.1 לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

על פי סעיף 276 לחוק החברות, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור העסקאות (המפורטות בסעיפים 3.1 עד 3.3 (כולל) לעיל) אם לאו; **לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.**

6. תוקף כתב ההצבעה:

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

בעל מניות לא רשום² - אישור בעלות למועד הקובע (ראה סעיף 11 להלן). לחילופין, בעל מניות יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית (שש לפני מועד האסיפה).

בעל מניות רשום³ - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

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

לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו למשרדי החברה.

¹ החברה אינה "חברה נכדה ציבורית", כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות. לפיכך, על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול המוצעת, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

² מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים.

³ בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות.

בעל מניות לא רשום הרוצה להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני יהיה זכאי לעשות זאת עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית (שש שעות לפני מועד האסיפה).

7. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות עמדה :

משרדי החברה, ברחוב שידלובסקי 3, יבנה (לידי מר אפי לובל, מנהל הכספים של החברה).

8. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות :

עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

9. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה :

עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

10. כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה :

אתר ההפצה : www.magna.isa.gov.il

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ : www.maya.tase.co.il

11. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו-כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

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

13. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין, במשרדה של החברה (שמענה מצוין בסעיף 7 לעיל), בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה כ-709,024.3 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח כל אחת של החברה, וכמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה הינה כ-234,353.3 מניות רגילות בנות 0.01 ש"ח ערך נקוב כל אחת של החברה.

14. לאחר פרסום כתב ההצבעה 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 מניות 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 יופיע באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן, וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושא שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.

ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה")

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

חלק שני

שם החברה: ויקטורי רשת סופרמרקטים בע"מ ("החברה")

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה): משרדי החברה, רחוב שידלובסקי 3, יבנה (לידי אפי לובל, מנהל הכספים של החברה).

מספר החברה: 514068980

מועד האסיפה: יום 30 ביוני 2025, בשעה 17:00.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: 2 ביוני 2025.

פרטי בעל המניות:

1. שם בעל המניות - _____

2. מספר זהות - _____

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית - _____

מספר דרכון - _____

המדינה שבה הוצא - _____

בתוקף עד - _____

4. אם בעל המניות הוא תאגיד - _____

מספר תאגיד - _____

מדינת ההתאגדות - _____

5. האם בעל המניות הינו בעל עניין⁴, נושא משרה בכירה⁵ או משקיע מוסדי⁶? כן / לא

(אם כן פרט: _____)

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

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

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

אופן ההצבעה :

הנושא על סדר היום	אופן ההצבעה ⁷ בעד	אופן ההצבעה ⁸ נגד	אופן ההצבעה ⁹ נמנע	האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור מדיניות התגמול או בעל עניין אישי באישור ההחלטה (לפי העניין)? ¹⁰	האם אתה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי באישור מדיניות התגמול או בעל עניין אישי באישור ההחלטה (לפי העניין)? ¹¹
סעיף 3.1 לכתב ההצבעה – אישור חידוש מדיניות התגמול של החברה				כן	לא
סעיף 3.2 לכתב ההצבעה – חידוש הסכם ניהול בין החברה לבין מר אייל רביד, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמנכ"ל החברה, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025					
סעיף 3.3 לכתב ההצבעה – חידוש הסכם ניהול בין החברה לבין מר אברהם רביד, מבעלי השליטה בחברה, בגין כהונתו כמשנה למנכ"ל החברה, ועדכון תנאיו, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביוני 2025					

פרטים אודות מהות הזיקה או מאפיין אחר של בעל המניות (ככל שרלוונטי) :

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

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת זהות/דרכון/תעודת התאגדות.

חתימה

תאריך

⁷ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

⁸ ראה הערת שוליים מספר 6.

⁹ ראה הערת שוליים מספר 6.

¹⁰ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

¹¹ ראה הערת שוליים מספר 9.