

ר.ג.א. שרותים ונקיון (ישראל) בע"מ
(**"החברה"**)

14 ביולי 2026

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
רח' כנפי נשרים 22	רח' אחוזת בית 2
<u>ירושלים</u>	<u>תל-אביב</u>
א.ג.נ.,	

דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999, תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (להלן: "**חוק החברות**"), "**תקנות הודעה ומודעה**" ו-"**תקנות הצבעה בכתב**", בהתאמה), ובהמשך להחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 12 ביולי 2026, מתכבדת החברה להודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה, שתתקיים ביום ד', **19 באוגוסט 2026, בשעה 13:00**, במשרדי החברה, ברחוב הערבה 1, קומה 5, גבעת שמואל (להלן: "**משרדי החברה**" ו-"**האסיפה**").

1. ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

1.1. נושא מס' 1 - אישור תיקון מדיניות התגמול של החברה

ביום 12 ביולי 2026 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תיקון מדיניות התגמול של החברה. בהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, במסגרת אסיפה כללית זו מוצע לתקן את מדיניות התגמול של החברה כך שלוועדת התגמול ודירקטוריון החברה תהא הסמכות לאשר יעדים למתן מענק מדיד למנכ"ל החברה ("**מדיניות התגמול המוצעת**").

מדיניות התגמול המוצעת, מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת, מצ"ב **כנספת ב'** לדוח זה ("**מדיניות התגמול המתוקנת**"). מובהר כי למעט השינויים המפורטים לעיל אשר מסומנים במדיניות התגמול המתוקנת, יתר הוראות מדיניות התגמול הקיימת תמשכנה לחול בנוסחן כיום, ללא כל שינוי.

1.2. נושא מס' 2 - אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר נדב כהן כמנכ"ל החברה החל מיום 22 בספטמבר 2026 ("מועד תחילת כהונתו כמנכ"ל החברה")

1.2.1. כאמור בדוח מיידי מיום 12 ביולי 2026, מס' אסמכתא 066105-01-2026 (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה), ביום 12 ביולי 2026 אישר דירקטוריון החברה את מינויו של מר נדב כהן למנכ"ל החברה וזאת החל מיום 22 בספטמבר 2026.

1.2.2. ביום 12 ביולי 2026 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את תנאי כהונתו והעסקתו של מר כהן כמנכ"ל החברה.

1.2.3. בהתאם לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, במסגרת אסיפה כללית זו

מוצע כי בתמורה לכהונתו בתפקיד מנכ"ל החברה, בהיקף משרה מלאה, יהא זכאי מר כהן לתגמול כדלקמן (**"תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים"**):

א. תקופת ההעסקה

הסכם ההעסקה הינו לתקופה בלתי קצובה. כל אחד מהצדדים יהא רשאי לסיימו בהודעה מוקדמת, מראש ובכתב, בת שלושה חודשים¹. על אף האמור לעיל, יובהר כי תקופת ההעסקה לא תפחת משישה חודשי העסקה, לרבות תקופת ההודעה המוקדמת.

ב. שכר קבוע

משכורת חודשית ברוטו בסך של 60,000 ש"ח (לא צמוד למדד כלשהו).

ג. מענק שנתי

מר כהן יהא זכאי למענק שנתי כדלקמן:

- (א) זכאות למענק שנתי בהתאם לקריטריונים כמותיים הניתנים למדידה (**"המענק המדידי"**) עד 3 משכורות חודשיות, בהתאם לעמידה ביעדים מדידים שייקבעו מראש מדי שנה במסגרת תכנית תמריצים שתאושר, בכפוף לאישור מדיניות התגמול המתקנת על ידי אסיפה כללית זו, מראש על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם ליעדים המפורטים בסעיף 6.1.1.1 במדיניות התגמול המתקנת;
- (ב) דירקטוריון החברה וועדת התגמול של החברה יהיו רשאים לאשר מענק נוסף בהתאם לקריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה (**"מענק בשיקול דעת"**). זכאות בגין מענק לפי שיקול דעת על פי סעיף זה לעיל תוגבל לתקרה שנתית של 3 משכורות חודשיות;
- (ג) למען הסר ספק, יובהר כי לאור האמור לעיל, הסכום הכולל של המענק השנתי, מדיד ובשיקול דעת, במצטבר, לא יעלה על סך של 6 משכורות חודשיות.

ד. פטור שיפוי וביטוח

מר כהן ייכלל בפוליסת ביטוח אחריות לנושאי משרה בחברה וכן יהא זכאי לכתבי שיפוי ופטור בנוסח המקובל בחברה. לפרטים אודות כתב ההתחייבות לשיפוי וכתב הפטור מאחריות המקובלים בחברה לפרטים אודות פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה, כתבי הפטור והשיפוי ראו תקנה 29א בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2025 וכן נספח א' ונספח ב' לפרק 8 לתשקיף רישום למסחר ותשקיף מדף של החברה אשר פורסם ביום 29 במאי 2025 ונושא תאריך 30 במאי 2025 (אסמכתאות מס': 026793-01-2026 ו-01-2025-039314, בהתאמה).

¹ למעט מקרים כמקובל שנקבעו בהסכם המקנים לחברה לסיים את ההתקשרות לאלתר.

ה. כמו כן, מר כהן יהא זכאי לתנאים סוציאליים כמקובל, ובכלל זה ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, 20 ימי חופשה שנתיים, וכן דמי מחלה ודמי הבראה בהתאם להוראות הדין. כמו כן, מר כהן יהא זכאי לרכב חברה, והחברה תישא בהוצאות אחזקת רכב והשימוש בו בסך של עד 8,000 ש"ח בחודש במונחי עלות לחברה.

בנוסף, תישא החברה בהוצאות של מר כהן בגין תפקידו, כמקובל בחברה, וכנגד הצגת אסמכתאות כדין.

ו. מר כהן יהיה כפוף ישירות ליו"ר דירקטוריון החברה ויפעל בהתאם להנחיותיו, או בהתאם להנחיות מי שיוסמך לכך במפורש על ידי החברה.

יודגש כי למעט ההאצלה של קביעת היעדים למענק המדיד לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים הינם בהתאם למדיניות התגמול הנוכחית של החברה.

לפרטים אודות עלות העסקת מר כהן בהתאם לתנאי ההתקשרות עימו כמנכ"ל כפי שצוין לעיל, על פני תקופה של שנה, ראו נספח א' המצורף לדוח זימון זה.

לפרטים אודות ניסיונו והשכלתו של מר כהן ראו דיווח החברה מיום 12 ביולי 2026 (אסמכתא מס': 066112-01-2026) (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את תנאי העסקה והכהונה המוצעים מן הטעמים כדלהלן:

2.1. השכלתו, כישוריו וניסיונו המקצועי של מר כהן, לרבות בתחומי הפעילות של החברה, מתאימים לדרישות התפקיד, מורכבותו והאחריות הכרוכה בו.

2.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למר כהן, לרבות התמורה הכוללת, הינם סבירים והולמים בהתחשב, בין היתר, בדרישות התפקיד, בגודל החברה, בהיקפי פעילותה ובאופייה, והם מתאימים לקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה, יעדיה ומדיניותה.

2.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי ביסוס חלק מהתגמול על מענק שנתי, אשר חלקו יבוסס על יעדים מדידים שנקבעים מראש וחלקו על רכיב שבשיקול דעת, יוצר יחס הולם בין רכיבי התגמול הקבועים לרכיבי התגמול המשתנים, יתמרץ את מר כהן להשגת יעדי החברה ויוצר הלימה בין ענייניו לבין ענייני החברה, בראייה ארוכת טווח ובכפוף למדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

2.4. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, הסך הכולל האפשרי של חבילת התגמול הינו סביר וראוי.

2.5. להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, בהתבסס על היכרותם את תחומי הפעילות של החברה, תנאי הסכם ההעסקה אינם חורגים מתנאי ההעסקה המקובלים למנכ"לים בחברות בעלות מאפיינים דומים לחברה.

2.6. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי תנאי הכהונה וההעסקה הינם סבירים גם בשים לב לתנאי הכהונה וההעסקה של יתר נושאי המשרה והעובדים בחברה, ובכלל זה ליחס שבין עלותם לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של יתר עובדי החברה, ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

2.7. לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה וההעסקה של מר כהן עולים בקנה אחד עם טובת החברה והינם סבירים והוגנים, בהתחשב, בין היתר, בניסיונו, בכישוריו ובהיקף האחריות וההשקעה שיידרשו ממנו במסגרת תפקידו.

2.8. תנאי הכהונה הינם בהתאם למדיניותה ארוכת הטווח של החברה והיכולת לשמר נושאי משרה מוכשרים ואיכותיים, שהרי העמדת צוות ניהול בכיר ברמה גבוהה ובעל מסירות גבוהה לחברה הינו גורם משמעותי בהצלחתה.

2.9. פטור מאחריות, התחייבות לשיפוי ופוליסת ביטוח אחריות הינם מקובלים, אשר חברה ציבורית נוהגת להעניק לנושאי משרה הפועלים מטעמה, על מנת לאפשר להם לפעול לטובתה תוך ידיעה, כי גם במידה ותיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכול בכפוף למגבלות הדין.

2.10. תנאי כתב הפטור מאחריות, כתב התחייבות לשיפוי ופוליסת ביטוח אחריות הינם זהים לתנאים החלים על יתר נושאי המשרה בחברה.

2.11. במתן פטור מאחריות והתחייבות לשיפוי, עשויה החברה לחסוך בעלויות הכספיות הכרוכות בתשלום לחברת ביטוח בגין הרחבת גבול האחריות לנושאי משרה.

2.12. היקף ההתחייבות לשיפוי הינו בגין אירועים, אשר לדעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ניתן לצפותם לאור פעילות החברה בפועל וכן סך השיפוי המרבי על-פי כתב ההתחייבות לשיפוי הינו סביר בנסיבות העניין.

2.13. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לקחו בחשבון גם את גודלה של החברה ואת היקף ומורכבות פעילותה.

לאור האמור לעיל, מצאו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי תנאי הכהונה וההעסקה למנכ"ל המובא לאישור האסיפה הכללית, הינם הוגנים וסבירים.

3. שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בנושאים שעל סדר היום

לדירקטורים בחברה אין עניין אישי בנושאים שעל סדר היום.

4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון ביחס לנושאים שעל

סדר היום

4.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 12 ביולי 2026 השתתפו כל חבריה כדלקמן: מר משה שמעוני, דירקטור חיצוני ויו"ר הוועדה; גב' צביה פרץ, דירקטורית חיצונית; מר גיורא ענבר, דירקטור בלתי תלוי; ומר דוד כהן, דירקטור.

4.2. בישיבות הדירקטוריון מיום 12 ביולי 2026 השתתפו כלל הדירקטורים כדלקמן: מר דניאל לבנטל, יו"ר הדירקטוריון; מר יניב בנדר, דירקטור פעיל; מר דוד כהן, דירקטור; מר משה שמעוני, דירקטור חיצוני; גב' צביה פרץ, דירקטורית חיצונית; ומר גיורא ענבר,

דירקטור בלתי תלוי.

פרטים נוספים בדבר כינוס האסיפה

5. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה והזכות בעלות

- 5.1. המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה, על פי סעיף 182 לחוק החברות, הינו **ביום ד', 22 ביולי 2026 ("המועד הקובע")**.
- 5.2. בהתאם לתקנות החברות (הזכות בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("**בעל מניות לא רשום**" ו-"**הבורסה**"), בהתאמה) והוא מעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לאמור בתקנות הנ"ל ולטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("**אישור בעלות**").
- 5.3. בעל מניות לא רשום זכאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, בכתובת: votes.isa.gov.il ("**מערכת ההצבעה האלקטרונית**").

6. הרוב הנדרש

- 6.1. הרוב הנדרש לצורך אישור החלטה מס' 1 שעל סדר יומה של האסיפה (תיקון מדיניות התגמול), בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה או בעלי שליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 6.2. הרוב הנדרש לקבלת החלטה מס' 2 שעל סדר היום (אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים) הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או עניין אישי ביחס לנושא הרלוונטי, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את הנושאים שעל סדר היום גם אם האסיפה תתנגד לאישורם, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושאים, כי על אף התנגדות האסיפה הכללית (לאחר שבחנו את ההתנגדות), אישור הנושאים הינו לטובת החברה.

7. אופן ההצבעה

- 7.1. לעניין ההחלטה שעל סדר יום האסיפה, בעל מניות רשאי להצביע בעצמו או על ידי בא כוחו או באמצעות כתב הצבעה לפי סעיפים 87-89 לחוק החברות וכפוף להוראותיו, ובמקרה של תאגיד על-ידי אדם שהורשה לכך כאמור בתקנון החברה, וכן באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.2. כל כתב מינוי לבא כח יהיה בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי בא כוחו החוקי שנתמנה בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, חייב המסמך לשאת את חותמת התאגיד בצירוף המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד ("כתב המינוי").
- 7.3. כל כתב מינוי יופקד במשרדי החברה לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית. אולם, רשאי יו"ר האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי אסיפה כלשהי או לגבי בעל מניות כלשהו, ולקבל את כתב המינוי ואת אישור הבעלות עד תחילת האסיפה.

8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה ; הודעות עמדה

- 8.1. בהחלטות שעל סדר יומה של האסיפה, רשאים בעלי המניות להצביע באמצעות כתב הצבעה. את כתב ההצבעה (יחד עם כל המסמכים שיש לצרף אליו) יש להמציא למשרדי החברה באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 8.2. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על ידי בעל מניות הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. הודעות עמדה שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה אפשר שתוגש לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה.

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 9.1. כל בעל מניות לא רשום המחזיק במניות החברה במועד הקובע, זכאי להצביע על הנושאים שעל סדר היום המובא להצבעה באמצעות המערכת המופעלת על ידי רשות ניירות ערך, בכתובת: <https://votes.isa.gov.il/> ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 9.2. בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל מחבר הבורסה הנ"ל את פרטי הגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תהיה על פי כתב הצבעה אלקטרוני המופיע במערכת ההצבעה האלקטרונית. יצוין, כי ניתן להצביע באמצעות מערכת ההצבעה אלקטרונית עד למועד נעילתה ביום ד', 19 באוגוסט 2026, בשעה 07:00.

10. הצביע בעל מניות יותר מדרך אחת כאמור, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר ההצבעה של בעלי מניות בעצמו באסיפה או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

11. מניין חוקי ואסיפה נדחית

- 11.1. מנין חוקי באסיפה לפתיחת הדיון יתהווה, בשעה שיהיו נוכחים שני (2) בעלי מניות הנוכחים בעצמם או באמצעות שלוח והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה (25%) מזכויות ההצבעה בחברה.
- 11.2. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה

האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה השעה ולאותו מקום, אלא אם תימסר הודעה אחרת ("האסיפה הנדחית").

11.3. לא נכח באסיפה הנדחית מניין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, אז שני בעלי מניות בעלי זכות הצבעה, הנוכחים בעצמם או על ידי באי כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהווה מניין חוקי ויהיו רשאים לדון בעניינים שלמענם נקראה האסיפה הנדחית.

12. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המייד, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה (ככל שתהיינה) באתר האינטרנט של הבורסה www.maya.tase.co.il ובאתר ההפצה של רשות ניירות ערך www.magna.isa.gov.il. כמו כן, ההודעה לבעלי המניות ועותק מכל מסמך הנוגע להחלטות האמורות, עומדים לעיון במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-6475020, וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה). נציגי החברה לעניין טיפול בדוח הינם עוה"ד מיכאל אהרוניאן וקרן צור פליאס, פירון משרד עורכי דין, מגדל אדגר 360, רח' השלושה, 2 תל-אביב יפו טל: 03-7540000 פקס: 03-7540011.

בכבוד רב,

ר.ג.א שירותים ונקיון (ישראל) 1987 בע"מ

נחתם על ידי מר דניאל לבנטל, יו"ר דירקטוריון

נספח א'

להלן טבלה המפרטת (במונחי עלות) את תנאי כהונתו והעסקתו של מר נדב כהן כמנכ"ל החברה, במשך תקופה של 12 חודשים תחת הנחת אישור החלטה מס' 2 שעל סדר יומה של האסיפה:

סה"כ	תגמולים בעבור שירותים					פרטי מקבל התגמולים ^(*)			
	באלפי ש"ח					באלפי ש"ח			
	עמלה	תשלום מבוסס מניות	מענקים ^(****)	אחר ^(**)	שכר ^(**) (באלפי ש"ח)	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
1,416	-	-	360	96	960	0%	100%	מנכ"ל	נדב כהן

(*) **"תגמול"** - לרבות התחייבות למתן תגמול, בין במישרין ובין בעקיפין, ולרבות סכום כסף וכל דבר שהוא שווה כסף, שכר, מענק, דמי ניהול, דמי ייעוץ, דמי שכירות, עמלה, ריבית, תשלום מבוסס מניות, תגמול פרישה שאינו תשלום פנסיוני, טובת הנאה וכל הטבה אחרת, והכל למעט דיבידנד.

(**) **"שכר"** - לרבות תנאים נלווים לשכר, כגון: טלפון, תנאים סוציאליים, הפרשות בשל סיום יחסי עובד מעביד, וכל הכנסה שנזקפה לשכר בשל מרכיב שהוענק לעובד.

(**) **"אחר"** - אחזקת רכב.

(****) **"מענקים"** - תחת הנחת מענק שנתי מקסימלי בהיקף של 6 משכורות חודשיות.

נספח ב'

[מדיניות התגמול המתוקנת]

ר.ג.א שרותים וניקיון (ישראל) 1987 בע"מ
(**"החברה"**)

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה
(**"מדיניות התגמול"**)

יוני 2025

תוכן עניינים

נושא	עמ'
1. מטרת מדיניות התגמול	3
2. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול	3-4
3. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה	4
4. תנאי התגמול- כללי	4
5. תנאי התגמול- רכיב קבוע	4-6
6. תנאי התגמול- רכיב משתנה	6-9
7. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)	9
8. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה	9
9. גמול דירקטורים	9
10. שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל	9

1. מטרת מדיניות התגמול

מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, כמשמעות המונחים בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" ו-"נושא משרה", בהתאמה).

מטרת מדיניות התגמול היא להגדיר ולפרט כנדרש מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם לדרישות חוק החברות, שמחיל חובה על חברות פרטיות שהינן חברות אגרות חוב ("חברת אגרות חוב") לאמץ מדיניות תגמול כאמור.

מדיניות התגמול הינה מדיניות תגמול רב שנתית, אשר תיכנס לתוקף בכפוף להפיכת החברה לחברה ציבורית ותהא בתוקף למשך 5 שנים ממועד מנייתיה של החברה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), וזאת בהתאם להוראות סעיף 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013.

החברה שואפת לאמץ פתרונות תגמול ראויים על מנת לעודד את נושאי המשרה להשיג את יעדיה העסקיים, תוך מתן דגש לקשר בין תרומת נושאי המשרה לבין ביצועי החברה לאורך זמן, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, וזאת לצד פיתוח ושימור של ההון האנושי שלה. להערכת דירקטוריון החברה, מדיניות התגמול כוללת מנגנונים המעודדים את נושאי המשרה להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה ולשמור על מוטיבציה להשיג רמה גבוהה של ביצועים עסקיים, מבלי ליטול סיכונים אשר אינם עומדים בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

מדיניות התגמול נועדה לסייע בהגשמת מטרות ותוכניות העבודה של החברה, בין היתר, לטווח ארוך, באמצעות:

- 1.1. יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במאפייני החברה, בפעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
- 1.2. מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 1.3. מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.
- 1.4. יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

אישור תגמול לנושא משרה בהתאם למדיניות התגמול, יהא על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, ובכפוף להוראות כל דין כפי שתחולנה מעת לעת. דירקטוריון החברה מופקד על ניהול מדיניות התגמול, לרבות על יישומה, וכן ועל כל הפעולות הנדרשות לשם כך, ובכלל זה הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי יישומה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים בה. התאמות כאמור, תובאנה לאישור בדרך הקבועה על פי דין.

יובהר, כי מדיניות התגמול אינה מקנה כל זכות למי מנושאי המשרה בחברה ואין לראות בה התחייבות של החברה להקנות זכות כאמור. מתן תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה יהיה בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין.

2. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

הפרמטרים הכלליים אשר יילקחו בחשבון בעת בחינת תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה, הינם כמפורט להלן:

- 2.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 2.2. תפקידו, מידת האחריות והסכמי שכר קודמים של החברה שנחתמו עם נושא המשרה.
- 2.3. התרומה של נושא המשרה לביצועי החברה, רווחיה ויציבותה.
- 2.4. מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- 2.5. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה לאור כישורו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 2.6. מטרות החברה והאסטרטגיה שאימצה להשגת מטרותיה.

2.7. פרמטרים רלוונטיים נוספים, אשר ועדת התגמול (לאחר מינויה) ודירקטוריון החברה יחליטו, כי הם רלוונטיים, לרבות תנאי תגמול המקובלים בשוק, גודל החברה ואופי פעילותה.

3. היחס בין תגמול נושא המשרה לבין תגמול יתר העובדים בחברה

החברה הינה חברה עתירת כח אדם (לרבות עתירת כח אדם זמני), אשר חלק מעובדיה מועסק בשכר מינימום ועל כן להערכת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, השוואת היחס של עלות השכר של נושאי המשרה לעלות השכר של יתר כח האדם בחברה אינה רלוונטית בהכרח לשם קביעת עלות השכר של נושאי משרה בחברה. למועד פרסום מדיניות התגמול, היחס בין עלות השכר של המנכ"ל ובין ממוצע עלות השכר של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה הינו כ-10:1 וכ-11:1 והינו כ-9:1 וכ-10:1 (בהתאמה). להערכת דירקטוריון החברה, היחס כאמור סביר בנסיבות העניין.

"עובדי קבלן המועסקים על ידי החברה" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; ו-"שכר" – ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

4. תנאי התגמול – כללי

4.1. תנאי התגמול המוצעים לנושאי משרה בחברה נקבעו תוך התייחסות לתנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה ולהערכת דירקטוריון החברה, בין היתר, לאור ניסיונו ולמיטב ידיעתו את תנאי התגמול המקובלים בשוק ובענף בו פועלת החברה לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.

4.2. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה (חלקם או כולם) תכנית תגמול, אשר תכלול שכר, מענק ו/או תשלום מבוסס מניות.

4.3. תקופת הסכם העסקה של החברה עם נושאי המשרה יכול שתהא קצובה בזמן ויכול שתהא לא קצובה עם אפשרות סיום לכל אחד מהצדדים.

5. תנאי התגמול – רכיב קבוע

5.1. שכר בסיס ותנאים נלווים/ דמי ניהול

5.1.1. שכר הבסיס/ דמי ניהול מהווים תגמול קבוע, שמטרתו הינה בעיקר הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה.

5.1.2. שכר הבסיס/ דמי הניהול של נושא המשרה ייקבעו במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, בין היתר, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 2 לעיל ותוך התייחסות לתנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה האחרים בחברה, לתנאי השכר המקובלים בשוק וכן לתנאי השכר של המועמד לכהונת נושא המשרה עובר למינויו בחברה, תוך לקיחה בחשבון של כישוריו ניסיונו, השכלתו ומומחיותו.

5.1.3. נושא המשרה המועסק בחברה יהיה זכאי להפרשות לקופת גמל בגין תגמולים ופיצויים, ובהתאם לשיקול דעת האורגנים המוסמכים של החברה – לקרן השתלמות. כמו כן, תגמול נושא משרה, יכול לכלול תנאים נוספים, כגון: רכב או אחזקת רכב (לרבות גילום המס בגינו ובכפוף לתקרות המפורטות להלן), טלפון סלולרי, ימי חופשה שנתית מעבר למתחייב על פי הדין, דמי הסתגלות, ביטוח אובדן כושר עבודה ו/או החזר הוצאות אישיות ("התנאים הנלווים"). יובהר, כי התנאים הנלווים יהיו כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול ויעודכנו בהתאם.

5.1.4. נושאי משרה שמעניקים שירותים לחברה שלא בדרך של הסכם העסקה אישי, קרי – באמצעות חברת ניהול, אינם זכאים לתנאים נלווים, אולם עלות השכר (כמוגדר להלן) של נושאי משרה אלו תכלול את שווי התנאים הנלווים כאמור.

5.1.5. בכל מקרה, העלות השנתית של שכר הבסיס והתנאים הנלווים, או לחילופין, של דמי הניהול, לא תחרוג מהתקרות המפורטות להלן (צמוד למדד המחירים לצרכן

("המדד") שפורסם בחודש פברואר 2025):

במונחי עלות לחברה ¹		דרג*
היקף המשרה	מקסימום	
מלאה	1,250 אלפי ש"ח	יו"ר דירקטוריון (פעיל)
מלאה	1,250 אלפי ש"ח	דירקטור (פעיל)
מלאה	1,200 אלפי ש"ח	מנכ"ל
מלאה	800 אלפי ש"ח	נושאי משרה כפופים מנכ"ל

* ככל שיהיה שינוי בהיקפי המשרה, טווחי ההתקשרויות שלעיל יותאמו באופן יחסי. יובהר, כי שינוי בתגמול של נושא משרה כתוצאה משינוי בהיקף המשרה יהיה טעון את כל האישורים הנדרשים על פי דין.

יובהר, כי סטייה של עד 5% מהתקורות האמורות בסעיף זה לעיל, לא תיחשב כחריגה ממדיניות התגמול.

5.1.6. החברה תהיה רשאית להצמיד את שכר נושא המשרה לעלייה במדד.

5.2. תנאי סיום כהונה

5.2.1. הודעה מוקדמת

5.2.1.1. תקופת ההודעה המוקדמת לסיום ההעסקה תיקבע עם כל נושא משרה, תוך התייחסות לפרמטרים המפורטים בסעיף 2 לעיל ותוך התייחסות לתקופת ההודעה המוקדמת הקיימות בהסכמי ההעסקה של נושאי המשרה האחרים בחברה.

5.2.1.2. תקופת ההודעה המוקדמת של כל נושא משרה תוגבל ל-6 חודשים.

5.2.1.3. החברה תהיה רשאית לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. יובהר, כי נושא המשרה יהיה זכאי למלוא התשלום המגיע לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

5.2.2. פיצויי פיטורין

5.2.2.1. נושא משרה שהינו עובד בחברה יהיה זכאים לפיצויי פיטורין, בסכום שלא יעלה על מכפלת שכרו החודשי ברוטו של נושא המשרה הרלוונטי בעת סיום העסקתו בחברה במספר שנות העסקתו בחברה או לפיצויים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, הן בסיום ההעסקה של נושא המשרה בחברה ביוזמת החברה והן בסיום ההעסקה של נושא המשרה בחברה מיוזמתו.

5.2.2.2. נושא משרה המועסק בחברה באמצעות הסכם למתן שירותים, לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין.

5.2.3. מענק פרישה

5.2.3.1. לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהא אפשרות לתת מענק פרישה לנושא משרה (שאינו דירקטור) בעל ותק של מעל ל-1 שנים, בתנאי שעזיבתו אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות שלילית פיצויי פיטורין על פי דין או הסכם ("מענק פרישה").

בכפוף לתקרת מענק הפרישה (כמתואר בסעיף 5.2.3.2 להלן) ולהחלטת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, מענק הפרישה יכול שישולם במזומן, בסך השווה למכפלת העלות החודשית של הרכיב קבוע בסך מספר שנות ההעסקה (מתן שירותים) המלאות של נושא המשרה, וייקבע בהתחשב באמות המידה והשיקולים שלהלן: (1) תקופת הכהונה או ההעסקה של

¹ לא כולל מע"מ, ככל שרלוונטי.

נושא המשרה; (2) תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו; (3) ביצועי החברה בתקופה האמורה; (4) תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה; ו-(5) נסיבות הפרישה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע, כי מענק הפרישה יינתן בכפוף לתניית סודיות ולהתחייבות של נושא המשרה לאי תחרות בחברה ובפעילות העסקית.

5.2.3.2. מענק הפרישה יהא בסך שלא לא יעלה על סך מזומן השווה ל-6 חודשי עלות רכיב קבוע.

5.2.4. מימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות

במקרה של סיום כהונה של נושא משרה תחולנה הוראות תכנית האופציות של החברה, כפי שתהא מעת לעת, ביחס למימוש אופציות ו/או הבשלה מוקדמת של אופציות.

5.3. פטור, שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

5.3.1. החברה תכלול את נושאי המשרה בפוליסת ביטוח אחריות מקצועית שתרכוש החברה, וזאת בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

גבולות האחריות בפוליסה האמורה יהיו עד סך של 25 מיליוני ש"ח למקרה ולתקופת ביטוח שנתית, בצירוף החזר הוצאות משפט סבירות, וזאת מעבר לגבול האחריות האמור.

עלות ההשתתפות העצמית לחברה וכן הפרמיה השנתית יהיו בתנאי שוק נכון למועד ההתקשרות בפוליסה האמורה ובהיקף שאינו מהותי ביחס לרווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

5.3.2. בכפוף להוראות הדין ולאישור האורגנים המסמכים, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה כתב התחייבות לשיפוי ו/או כתב פטור מאחריות, בנוסחים המצ"ב **כנספח א' וכנספח ב'** (בהתאמה) בפרק 8 לתשקיף.

6. תנאי התגמול- רכיב משתנה

6.1. מענק במזומן

נושא משרה עשוי להיות זכאי למענק שישולם במזומן, כחלק מתנאי התגמול. הזכאות כאמור תקבע בהתאם לקריטריונים כמותיים הניתנים למדידה ("המענק המדידי") ו/או לקריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה ("המענק שאינו מדידי").

6.1.1. המענק המדידי

6.1.1.1. יעדים מדידים

החברה תהא רשאית לקבוע מנגנון מענק מדיד ליו"ר הדירקטוריון (פעיל), לדירקטור (פעיל), למנכ"ל ולנושאי המשרה הכפופים לו, אשר יבוסס על יעדים מדידים ויחושב בהתבסס על קריטריונים הניתנים למדידה, אשר ייקבעו (ככל שייקבעו) על ידי האורגנים המוסמכים של החברה (וביחס לנושא משרה הכפוף למנכ"ל- לאחר קבלת המלצת המנכ"ל), בהתאם לתפקידו של נושא המשרה הרלוונטי, כגון (אך לא בהכרח רק):

- כמות שנתית של מכרזים חדשים בהם התקשרה החברה חדשים או חידוש קיימים;
- EBITDA (רווח לפני ריבית, מיסים, פחת והפחתות);
- רווח תפעולי;
- רווח לפני מס;
- רווח נקי;
- יעד מבוסס תקציב;

היעד/ים יכול שיוגדרו מראש בידי האורגנים המוסמכים של החברה, כאשר יבחרו לפחות 2 יעדים מדידים בשנה כאמור לעיל, ולכל יעד או מספר יעדים בסך הכל, ייוחס משקל מתוך מרכיב התגמול מבוסס היעדים לו יהיה זכאי נושא המשרה באם יושג היעד או היעדים האמורים, ובלבד שאף יעד לא יהווה יותר מ-80% מתוך סך רכיב התגמול מבוסס היעדים.

ככל שרלוונטי, מענק שנתי בגין תקופה חלקית ישולם באופן יחסי ביחס לתקופת כהונתו של נושא המשרה בתקופה הרלוונטית.

הסמכות לקביעת יעדי המענק המדיד למנכ"ל החברה תואצל לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה.

ועדת התגמול תהיה רשאית להאציל למנכ"ל החברה הסמכות לקבוע יעדי נושאי המשרה הכפופים לו.

בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, החברה תהיה רשאית להעניק ליו"ר דירקטוריון (פעיל) שיכהן בחברה מענק מבוסס יעדים.

6.1.2 מענק שאינו מדיד

בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים של החברה, החברה תהיה רשאית להעניק לנושא משרה בחברה מענק שאינו מדיד, ובלבד שהיקפו של המענק שאינו מדיד יחד עם המענק המדיד לא יעלה על תקרת המענק.

יו"ר הדירקטוריון בהמלצת המנכ"ל החברה יהא רשאי לאשר מענק שאינו מדיד לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל (שאינם בעלי שליטה או קרוביו) עד לתקרה של 3 משכורות חודשיות. מענק שאינו מדיד לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל העולה על 3 משכורות חודשיות יהא כפוף לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

הקריטריונים אשר ישמשו לקביעת הזכאות למענק בגין רכיב המענק שאינו מדיד, ייכללו, בין היתר:

6.1.2.1 הערכת הגורם הממונה את תרומתו האישית של נושא המשרה לביצועי החברה, השגת יעדיה, השאת רווחיה והצלחתה.

6.1.2.2 הערכת הגורם הממונה על נושא המשרה את איכות תפקודו.

6.1.2.3 שינוי מהותי בתפקידו של נושא המשרה.

6.1.2.4 הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.

6.1.2.5 עמידה בנהלים פנימיים, יעדים משפטיים ו/או רגולטורים.

6.1.2.6 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה.

6.1.2.7 תרומה לאירוע מיוחד בחיי החברה.

6.1.2.8 התמודדות עם שינויים אקסוגניים שפגעו במענק השנתי.

ההערכה האיכותית תבוצע על ידי הגורם הממונה על נושא המשרה, אשר יגיש המלצתו לוועדת התגמול. לעניין זה, ההערכה האיכותית של המנכ"ל תבוצע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להפחית את סכום המענק לנושא המשרה בחברה על פי שיקול דעתם.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר מענק יחסי בעת עזיבת נושא המשרה במהלך שנה קלנדרית מסוימת, כל עוד נושא המשרה לא פוטר בנסיבות מחמת סיבה אשר שוללת פיצוי פיטורין.

יובהר, כי מענק שאינו מדיד אינו מותנה בתנאי סף.

6.1.3 תקרת המענק

הסכום הכולל של המענק השנתי, מדיד ולא מדיד, במצטבר, לא יעלה על סך של 6 משכורות חודשיות ("תקרת המענק").

7. תשלום מבוסס מניות ("תגמול הוני")

תשלום מבוסס מניות מחזק, לצד השכר הקבוע והמענקים השוטפים, את הקורלציה בין היקף התגמול של נושא המשרה להשאת ערך לבעלי המניות של החברה. התגמול ההוני נועד גם לקשור את התגמול של נושא המשרה להשגת יעדי החברה בראייה ארוכת טווח, וזאת לאור משך הזמן הנדרש להשבת השקעות קיימות ועתידיות של החברה.

החברה שומרת לעצמה את הזכות להעניק לנושאי המשרה בה אופציות למניות רגילות או מניות רגילות חסומות, בהתאם לתוכניות התגמול ההוני שאומצו ותאומצנה מעת לעת ובכפוף לכל חוק רלוונטי.

7.1 תקרת שווי במועד ההענקה

במידה שהחברה תעניק תגמול מבוסס מניות לנושא משרה בחברה, ההטבה השנתית בגין תגמול זה תהיה כפופה לתקרה שתהווה עד 200% מעלות השכר השנתית של נושא המשרה.

יובהר, כי התקרה תיקבע על פי ההטבה השנתית המתקבלת מחלוקת השווי הכלכלי של התגמול מבוסס מניות במועד הענקתו שחושב לצורכי הדוחות הכספיים, במספר השנים הנדרשות עד להבשלה מלאה. ההטבה השנתית לצרכי התקרה תתבסס על שווי כלכלי לפני הפחתה המיוחסת לאחוזי נטישה, ככל שתבוצע הפחתה כזו.

7.2 תקופת הבשלה

האופציות שתוענקה לנושא משרה תבשלנה במספר מנות, אשר יקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כאשר התקופה הנדרשת עד להבשלה מלאה תהיה לכל הפחות 2 שנים ממועד ההענקה.

7.3 מחיר המימוש (אופציות)

מחיר המימוש של אופציות שתוענקה (ככל שתוענקה) יהיה גבוה משער המניה בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ במועד הענקת האופציות כאמור, באופן שיהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה לטווח ארוך, ובכל מקרה לא יפחת מהשער הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 הימים שקדמו למועד אישור דירקטוריון החברה את הקצאת האופציות. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע תקרה לשווי המימוש של תגמול מבוסס מניות על פי שיקול דעתם.

כמו כן, תנאי האופציות עשויים לכלול התאמות מקובלות למחיר המימוש ו/או לכמות האופציות. בנוסף תנאי האופציות יכול ויכללו מנגנון מימוש נטו.

7.4 מועד פקיעה (אופציות)

אופציות שהוקצו ולא מומשו, תפקענה בתוך תקופה שלא תעלה על 5 שנים ממועד הקצאתן (בכפוף להוראות לגבי פקיעת אופציות בסיום העסקה או הפסקת מתן שירותיו של נושא המשרה לחברה).

7.5 דירקטוריון החברה לא יקבע תקרה לשווי המימוש של הרכיב ההוני.

8. השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)

8.1 נושא משרה יידרש להשיב חזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה בתקופה של 3 שנים לאחר תשלומם.

8.2 גובה הסכומים אותם ישיב נושא המשרה, ייקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים ("סכום ההשבה").

8.3 החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).

9. יחס בין רכיבי תגמול קבוע לתגמול משתנה

9.1. תמהיל מרכיבי התגמול השונים נועד ליצירת איזון ויחס ראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה, וזאת במטרה ליצור מערכת תגמול מבוססת ביצועים, המקדמת את יעדי החברה ותואמת את מדיניות ניהול הסיכונים שלה. לאור מאפייני פעילות החברה כאמור לעיל, מדיניות התגמול נסמכת במידה רבה על רכיבי תגמול מבוססי ביצועים.

9.2. על כן, שיעור התגמול הקבוע של נושא משרה מסך התגמול לנושא משרה, במונחי עלות לחברה ובהתייחס לתקרות התגמול הפוטנציאלי, כאשר השכר המשתנה לא יעלה על 50% (כאשר שווי רכיב התגמול המשתנה איננו כולל את התגמול ההוני).

10. גמול דירקטורים

גמולם של הדירקטורים בחברה, למעט דירקטורים פעילים (לרבות יו"ר דירקטוריון פעיל), יכול שייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, בהתאם לדרגה בה תסווג החברה מעת לעת על פי תקנות אלו.

11. שינויים לא מהותיים בתנאי העסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל

על אף האמור במדיניות התגמול, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), התש"ס-2000, שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול, אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות התגמול.

"שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה"- שינוי שאינו עולה על 5% ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, בכל שנה קלנדרית, אך במצטבר, לא יותר מ-10% ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה כפי שאושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (ועל ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל שרלוונטי), וכי התגמול יעמוד ביתר הוראות מדיניות התגמול.

ר.ג.א שרותים ונקיון (ישראל) בע"מ
("החברה")

14 ביולי 2026

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

חלק ראשון

1. **שמה של החברה**: ר.ג.א שרותים ונקיון (ישראל) בע"מ.
 2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה**
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות של החברה, אשר תתכנס **ביום ד', 19 באוגוסט 2026, בשעה 13:00**, במשרדי החברה ברחוב הערבה 1, קומה 5, גבעת שמואל ("משרדי החברה" ו-"האסיפה", בהתאמה).
 3. **פירוט הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה**
 - 3.1. אישור תיקון מדיניות התגמול של החברה.
 - 3.2. אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר נדב כהן כמנכ"ל החברה החל מיום 22 בספטמבר 2026.
 4. **המועד והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת**
ניתן לעיין בנוסח המלא של הנושאים שעל סדר היום במשרדי החברה, בימים א'-ה' בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון, 03-6475020 וזאת עד למועד כינוס האסיפה או האסיפה הנדחית (אם תהיה).
 5. **הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות באסיפה**
 - 5.1. הרוב הנדרש לצורך אישור נושא 3.1 שעל סדר יומה של האסיפה (תיקון מדיניות התגמול), בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד, כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה או בעלי שליטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - 5.2. הרוב הנדרש לקבלת נושא 3.2 שעל סדר היום (אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים) הינו רוב רגיל בהצבעה במניין קולות ובלבד כי יתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או עניין אישי ביחס לנושא הרלוונטי, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי תחולנה הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- יובהר כי דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את הנושאים שעל סדר היום גם אם האסיפה**

תתנגד לאישורם, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בנושאים, כי על אף התנגדות האסיפה הכללית (לאחר שבחנו את ההתנגדות), אישור הנושאים הינו לטובת החברה.

6. תוקף כתב ההצבעה

כתב ההצבעה יהיה בתוקף רק אם צורפו לו המסמכים הבאים והוא הומצא לחברה (לרבות באמצעות דואר רשום) כדלקמן:

6.1. בעל מניות לא רשום (בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה) – נדרש להמציא צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, וזאת עד 4 שעות לפני מועד האסיפה או מועד נעילת המערכת כמפורט בסעיף 7 להלן.

6.2. בעל מניות רשום (בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים) – נדרש להמציא אישור בעלות מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, וזאת עד 4 שעות לפני מועד האסיפה, דהיינו עד ליום ד', 19 באוגוסט 2026, בשעה 09:00.

יובהר, כי כתב הצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור לעיל זה יהיה חסר תוקף.

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

7. מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית

מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית הינו ביום ד', 19 באוגוסט 2026, בשעה 07:00.

8. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה

משרדי החברה.

9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה

עד 10 ימים לפני מועד האסיפה, קרי- עד ליום א', 9 באוגוסט 2026.

ההודעה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות השולח.

10. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה

עד 5 ימים לפני מועד האסיפה, קרי- עד ליום ו', 14 באוגוסט 2026.

11. כתובת אתר ההפצה ואתר האינטרנט שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך (מגנ"א): www.magna.isa.gov.il

אתר האינטרנט של הבורסה (מאי"ה): <https://maya.tase.co.il>

12. אישורי בעלות

12.1. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

12.2. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות, ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, לא יאוחר מתום יום העסקים שלאחר פרסומו באתר ההפצה או שלאחר המועד הקובע, לפי המאוחר, אלא אם הודיע בעל המניות כי הוא לא מעוניין בכך או שהוא מעוניין לקבלת קישורית כאמור או כתבי הצבעה או הודעות עמדה בדואר תמורת תשלום.

13. עיון בכתבי הצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה, שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה כ- 16,399,549 מניות ;

כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, נכון ליום פרסום כתב הצבעה זה, הינה כ- 8,266,904 מניות.

14. שינויים בסדר היום של האסיפה

לאחר פרסום כתב הצבעה זה, ייתכן ויהיו שינויים בנושא שעל סדר יומה של האסיפה, לרבות הוספת נושא/ים לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה (ככל ויהיו שינויים בסדר היום ו/או יתפרסמו הודעות עמדה כאמור) באתר ההפצה ובאתר מאיה.

כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות כאמור, וזאת לא יאוחר מהמועדים המפורטים בתקנה 5 לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו בחלקו השני של כתב הצבעה זה

ר.ג.א שרותים ונקיון (ישראל) בע"מ
(**"החברה"**)

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

בקשר עם דיווח מיידי של החברה מיום 14 ביולי 2026

חלק שני

שם החברה: ר.ג.א שרותים ונקיון (ישראל) בע"מ.

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): הערבה 1, קומה 5, גבעת שמואל.

מספר החברה: 511181174.

מועד האסיפה: ביום ד', 19 באוגוסט 2026, בשעה 13:00.

סוג האסיפה: מיוחדת.

המועד הקובע: ביום ד', 22 ביולי 2026.

פרטי בעלי המניות

שם בעל המניות: _____ מספר זהות: _____
או:

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית: אם בעל המניות הוא תאגיד:

מספר דרכון: _____ מספר תאגיד: _____

המדינה שבה הוצא: _____ מדינת ההתאגדות: _____

בתוקף עד: _____

1. סיווג בעל המניות

אנא סמנו את החלופה הרלוונטית*:

בעל עניין ¹	נושא בכירה ²	משרה	משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן) ³	אף אחד מהם

* במידה והמצביע המפורט לעיל הצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח.

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

² כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

³ 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 בנאמנות, התשנ"ד-1994.

2. אופן ההצבעה

מס' נושא	הנושא שעל סדר היום	אופן הצבעה ⁽¹⁾			האם הינך בעל עניין אישי באישור הנושא/בעל שליטה? ⁽²⁾
		נמנע	נגד	בעד	
3.1	אישור תיקון מדיניות התגמול של החברה				
3.2	אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר נדב כהן כמנכ"ל החברה החל מיום 22 בספטמבר 2026				

בטבלה זו לעיל מוקצה מקום לסימון קיומו או היעדרו של עניין אישי כנדרש על פי סעיף 275 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), בהתאמה, וכן מאפיין אחר של בעל המניות. יובהר, כי מי שלא סימן את האמור לעיל או מי שסימן "כן" ולא תיאר את מהות העניין האישי או המאפיין האחר, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

(1) אי סימון יחשב בהימנעות מהצבעה באותו נושא.

(2) ההצבעה לא תבוא במניין במקרה של אי סימון או סימון "כן" מבלי פירוט כמבוקש.

3. פרטים אודות עניין אישי באישור איזו מההחלטות המוצעות

4. לבעלי מניות לא רשומים (היינו- בעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות; לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב הצבעה זה תקף בצירוף צילום תעודות זהות/ דרכון/ תעודת התאגדות.

תאריך: _____ חתימה: _____