

מכלול מימון בע"מ

(החברה)

29 באפריל 2025

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

באמצעות המגנ"א

באמצעות המגנ"א

הנדון: דוח עסקה ודוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 ("תקנות עסקה עם בעל שליטה"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), תקנות החברות (הצבעה בכתב הודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה") ותקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), מתכבדת החברה להודיע בזאת על כינוס אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), שעל סדר יומה הנושאים המפורטים בדוח זה להלן. האסיפה תתקיים ביום ה', ה- 5 ביוני 2025, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב מצדה 7, בני ברק. אם לא ימצא מניין חוקי כמפורט להלן, כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה, תידחה האסיפה בשבוע אחד, ליום ה', ה- 12 ביוני 2025, ותיערך באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית").

1. פירוט הנושאים שעל סדר היום וההחלטות המוצעות

1.1 אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה

ההחלטה המוצעת – לאשר עדכון למדיניות התגמול הקיימת של החברה, באופן של הוספת תנאי כהונה והעסקה למשרת מנהל פיתוח עסקי ובכלל זה קביעת תקרות ויחסים לרכיבי התגמול השונים (קבוע, משתנה והוני) למנהל פיתוח עסקי, והכל כפי שאושר על ידי דירקטוריון החברה, לאחר ששקל את המלצות ועדת הביקורת בכובעה כועדת התגמול ("ועדת התגמול").

מדיניות התגמול המעודכנת (בנוסח מסומן לעומת מדיניות התגמול הקיימת), מצורפת כנספח א' לדוח זימון זה ("מדיניות התגמול המעודכנת").

1.2 אישור המשך התקשרות ועדכון לתנאי הסכם הניהול בין החברה למר אוריאל פז – דירקטור, מנכ"ל ומבעלי השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת – לאשר המשך התקשרות בהסכם ניהול עם מר פז לתקופה שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית (ככל שתאושר), וסיומה במועד הקבוע בסעיף 275(א1)(1) לחוק החברות (למועד הנוכחי תקופה זו עומדת על שלוש שנים), וכן לאשר עדכון לתנאי הסכם הניהול של מר פז כך ש: (א) סכום דמי הניהול החודשיים יעמוד על סך של 115,440 ₪ (חלף 104,000), (ב) עלות החזקת הרכב החודשית תעמוד על סך של כ-6,660 ₪ (חלף 6,000 ₪), ו-(ג) דמי הניהול החודשיים ועלות אחזקת הרכב החודשית יוצמדו למדד המחירים לצרכן ("המדד"), עד לתקרה המקסימאלית הקבועה במדיניות התגמול, החל ממועד אישור האסיפה הכללית.

לפרטים נוספים אודות נושא זה, הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

1.3 אישור המשך התקשרות ועדכון לתנאי הסכם הניהול בין החברה לגב' איילת רוסק – דירקטורית, מנכ"לית חברת הבת – מכלול מימון נדל"ן בע"מ ("מכלול נדל"ן") ומבעלי השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת – לאשר המשך התקשרות בהסכם ניהול עם גב' רוסק לתקופה שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית (ככל שתאושר) וסיומה במועד הקבוע בסעיף 275(א1)(1) לחוק החברות (למועד הנוכחי תקופה זו עומדת על שלוש שנים), וכן לאשר עדכון לתנאי הסכם הניהול של הגב' רוסק כך ש: (א) סכום דמי הניהול החודשיים יעמוד על סך של 115,440 ₪ (חלף 104,000), (ב) עלות החזקת הרכב החודשית תעמוד על סך של כ-6,660 ₪ (חלף 6,000 ₪) ו-(ג) דמי הניהול החודשיים ועלות אחזקת הרכב החודשית יוצמדו למדד, עד לתקרה המקסימאלית הקבועה במדיניות התגמול, החל ממועד אישור האסיפה הכללית.

לפרטים נוספים אודות נושא זה, הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

1.4 אישור המשך התקשרות ועדכון לתנאי הסכם הניהול בין החברה למר ירון בלנק – דירקטור, מנהל פיתוח עסקי ומנהל הנדסי ותכנוני במכלול נדל"ן ומבעלי השליטה בחברה.

ההחלטה המוצעת – לאשר המשך התקשרות בהסכם ניהול עם מר ירון בלנק לתקופה שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית (ככל שתאושר) וסיומה במועד הקבוע בסעיף 275(א1)(1) לחוק החברות (למועד הנוכחי תקופה זו עומדת על שלוש שנים), וכן לאשר עדכון לתנאי הסכם הניהול של מר ירון בלנק כך ש: (א) סכום דמי הניהול החודשיים יעמוד על סך של 40,404 ₪ (חלף 36,400 ₪), (ב) עלות החזקת הרכב החודשית תעמוד על סך של כ-2,331 ₪ (חלף 2,100 ₪), ו-(ג) דמי הניהול החודשיים ועלות אחזקת הרכב החודשית יוצמדו למדד, עד לתקרה המקסימאלית הקבועה במדיניות התגמול החל ממועד אישור האסיפה הכללית.

יובהר כי אם וככל שלא תאושר ההחלטה בדבר עדכון מדיניות התגמול כמוצע בסעיף 1.1 לעיל וכמפורט בדו"ח זה להלן, הרי שמוצע לאשר את עדכון והארכת הסכם הניהול של מר ירון בלנק כאמור לעיל ולהלן, וזאת בחריגה ממדיניות התגמול.

לפרטים נוספים אודות נושא זה, הנדרשים בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, ראו סעיף 3 להלן.

2. פרטים נוספים בקשר לנושא מס' 1.1 - אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה לנושאי משרה

2.1 מדיניות התגמול הראשונה של החברה הינה המדיניות אשר נכללה בתשקיף להנפקה ראשונה לציבור של החברה אשר פורסם לציבור ביום 19.8.2021. בימים 13 במרץ 2022 ו- 5 בספטמבר 2023 אישרה האספה הכללית של החברה עדכונים למדיניות התגמול של החברה בקשר עם מרכיב התגמול ההוני ותקרות פוליסת הביטוח לאחריות נושאי משרה (מדיניות התגמול כפי שעודכנה מעת לעת: "מדיניות התגמול הקיימת"). מדיניות התגמול הקיימת הינה בתוקף ל-5 שנים ממועד הנפקת מניות החברה לציבור (22 באוגוסט 2021).

2.2 מדיניות התגמול הקיימת כוללת, בין היתר, תקרות לרכיבי תגמול שונים בחלוקה לפי תפקידים של נושאי המשרה בחברה, כאשר נכון למועד זה אין התייחסות מפורשת למשרת מנהל פיתוח עסקי בחברה.

2.3 לאור חשיבותו של התפקיד הנ"ל לפעילות החברה, צמיחה והתפתחותה, בימים 24 ו-28 באפריל, 2025 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (בכפוף לאישור האסיפה נשוא דוח זימון זה) עדכון למדיניות התגמול הקיימת באופן של הוספת תנאי כהונה והעסקה למשרת מנהל פיתוח עסקי ובכלל זה קביעת תקרות ויחסים לרכיבי התגמול השונים (כמפורט להלן). מדיניות התגמול המעודכנת (ככל שתאושר) תהא בתוקף עד ליום 21 באוגוסט 2026 (5 שנים ממועד הנפקת מניות החברה לציבור).

2.4 עיקר השינויים במדיניות התגמול המעודכנת

להלן יפורטו השינויים המוצעים ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

א. עדכון טווח היחס המקסימלי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל, לשנה, למנהל פיתוח עסקי כמפורט בסעיף 7 למדיניות התגמול המעודכנת.

ב. עדכון תקרת הגמול הקבוע (במונחי עלות שנתית לחברה) עבור מנהל פיתוח עסקי לסך של 2.3 מיליון ₪ (ביחס ל-100% משרה).

ג. עדכון היחס בין הרכיב הכמותי לרכיב שבשיקול דעת מתוך תקרת המענק השנתי, למנהל פיתוח עסקי, כך שהרכיב הכמותי יעמוד על 75% (לכל הפחות) והרכיב שבשיקול דעת יעמוד על 25% (לכל היותר) מתוך תקרת המענק השנתי.

2.5 לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר העדכון למדיניות התגמול הקיימת, התכנסה ועדת התגמול ביום 24 באפריל, 2025, דנה בעדכון המוצע והחליטה פה אחד להמליץ לדירקטוריון לאמץ את העדכון המוצע למדיניות התגמול.

2.6 ביום 28 באפריל אישר דירקטוריון החברה פה אחד, לאחר קבלת המלצות ועדת התגמול של החברה ובכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, והחליט להסמיך את הנהלת החברה לזמן אסיפה כללית של בעלי מניות החברה לצורך אישור מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

2.7 במסגרת הישיבות האמורות הובאו בפני חברי הוועדה והדירקטוריון נתונים אשר נאספו על ידי הנהלת החברה, וביניהם, בין היתר היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה, כולל היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה, כמפורט בסעיף 14 למדיניות התגמול המעודכנת.

2.8 להלן הנימוקים והשיקולים של ועדת התגמול והדירקטוריון להמלצה לאשר את העדכון למדיניות התגמול:

א. העדכון המוצע למדיניות התגמול מסייע בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה וראייתה לטווח הארוך ומאפשר להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעת התגמול של תנאי התגמול של מנהל פיתוח עסקי בחברה.

ב. העדכון המוצע למדיניות התגמול משקף את חשיבותו של תפקיד מנהל פיתוח עסקי בחברה ותרומתו לצמיחתה והתפתחותה, כאשר בהתאם למידע שנמסר מהנהלת החברה תרומתו וחשיבותו של התפקיד הנ"ל הינה שוות ערך לתפקיד מנכ"ל חברת בת.

ג. העדכון המוצע מתקן, מוסיף ומשלים את מדיניות התגמול הקיימת של החברה בנושאים וסוגיות אשר התברר כי הם חסרים.

ד. העדכון המוצע למדיניות התגמול מהווה איזון ראוי בין תנאי העסקתו של מנהל פיתוח עסקי בחברה ליתר תנאי העסקתם של עובדי החברה.

ה. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחסים בין העלות המקסימלית בפועל של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לעלות שכר של שאר עובדי החברה (סעיף 14 במדיניות התגמול המתוקנת) ונמצא כי הינם ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה, תחום העיסוק שלה, היקף ואופי פעילותה, המומחיות והמיומנות הנדרשת מנושאי המשרה בחברה ותמהיל כוח האדם המועסק בה, ולא צפויה להיות להם השפעה לרעה על יחסי העבודה בחברה להשפיע במערך יחסי העבודה בחברה, וזאת בין היתר בהתחשב בתחומי הפעילות של החברה ובשל ההבדל בין התפקידים, הסמכויות והיקף האחריות של נושאי המשרה לעומת כלל עובדי החברה.

לאור הנימוקים המפורטים לעיל, חברי הוועדה והדירקטוריון בדעה כי עדכון מדיניות התגמול, הינו הולם, סביר ולטובת החברה.

2.9 זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בישיבות בהן נדונו הנושאים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום

א. בישיבת ועדת התגמול מיום 24 באפריל 2025, השתתפו ה"ה: אריאל לוינגר (דח"צ), אביטל בר דיין (דח"צ) ונטע בנארי (דב"ת).

ב. בישיבת הדירקטוריון מיום 28 באפריל 2025 השתתפו ה"ה: צבי זיו (יו"ר הדירקטוריון), אריאל לוינגר (דח"צ), אביטל בר דיין (דח"צ), נטע בנארי (דב"ת) ומלי מרגליות.

יצוין כי ה"ה אוריאל פז, ירון בלנק ואיילת רוסק לא השתתפו בדיון ואישור ההחלטה המפורטת בנושא 1.1 שעל סדר יומה של האסיפה.¹

3. פרטים נוספים בקשר לנושאים מס' 1.2, 1.3 ו-1.4 – המשך התקשרות ועדכוני הסכמי הניהול של בעלי השליטה

יובהר, כי על אף שכל אחת מההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2, 1.3 ו-1.4 לעיל תובאנה לאישור ולהצבעה בנפרד, למען הנוחות יפורטו הפרטים להלן במאוחד, אלא אם נכתב במפורש שהאמור חל לגבי נושא ספציפי.

3.1 תיאור עיקרי העסקה, הצדדים לה, מועדיה ותנאיה

א. ביום 18.7.2021 התקשרה החברה בהסכמי ניהול עם כל אחד מבין מר אוריאל פז וגב' איילת רוסק וביום 15.8.2021 עם מר ירון בלנק (באמצעות חברות בבעלותם המלאה) אשר עיקרי תנאיהם זהים במהותם ("המנהלים" ו-"הסכמי הניהול", לפי העניין).² הסכמי הניהול הינם בתוקף לתקופה של 5 שנים מהמועד שבו החברה הפכה לחברה ציבורית.

¹ ה"ה אוריאל פז, איילת רוסק וירון בלנק לא השתתפו בדיון ואישור ההחלטה הנ"ל לאור העניין האישי הפוטנציאלי (תפקידו של מר ירון בלנק בחברה והסכם בעלי המניות שנחתם בין השלושה). יצוין כי במסגרת ישיבת הדירקטוריון, נדונו נושאים נוספים והנ"ל השתתפו בדיון ובהחלטות ביחס לנושאים הנוספים (למעט ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום).

² היקף המשרה של מר אוריאל פז ואיילת רוסק הינו 100% כ"א והיקף המשרה של מר ירון בלנק הינו 35% כאשר תנאי התגמול הרלוונטיים של מר בלנק הותאמו להיקף משרה של 35% ונוסחת התגמול המשנה הינה בהיקף של 50% ביחס להיקף נוסחת התגמול המשתנה של אוריאל פז ואיילת רוסק.

לפרטים נוספים אודות הסכמי הניהול לרבות תנאי התקשרות ראו תקנה 21 בפרק ד' לדוח התקופתי של החברה ליום 31.12.2024 (אשר פורסם ביום 20.3.2025, מס' אסמכתא: 018543-01-2025; "הדוח התקופתי"), הנכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

ב. במסגרת החלטות 1.2 – 1.4 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית מוצע לאשר המשך התקשרות ועדכון לתנאי הסכמי הניהול כך שדמי הניהול החודשיים ועלות החזקת הרכב החודשית יהיו כמפורט בסעיפים 1.2 – 1.4 לעיל, לפי העניין, לתקופה שתחילתה במועד אישור האסיפה הכללית וסיומה במועד הקבוע בסעיף 275(א1) לחוק החברות (למועד הנוכחי תקופה זו עומדת על שלוש שנים). יתר תנאי הסכמי הניהול יותרו ללא שינוי.

ג. כ"א מהמנהלים ימשיך להעמיד את שירותיו לחברה בהיקפים המפורטים בהסכמי הניהול. לפרטים אודות סוג והיקף השירותים וכן השכלתו, ניסיונו וכישוריו של כ"א מהמנהלים ראו תקנות 21 ו-26 לפרק ד' לדוח התקופתי, הנכללים בזאת על דרך ההפניה.

ד. דמי הניהול ועלות החזקת הרכב העדכניים עומדים בתנאי מדיניות התגמול העדכנית (ככל שתאושר) של החברה. מובהר כי במקרה שהחלטה ביחס לעדכון מדיניות התגמול (כמפורט לעיל בסעיף 1.1) לא תאושר על ידי האסיפה הכללית, עדכון והארכת הסכם הניהול של מר ירון בלנק יאושר (ככל שיאושר) בחריגה ממדיניות התגמול.

ה. העלות השנתית הכוללת בגין העמדת שירותי הניהול, טרם עדכון התנאים כאמור, הינה: 2,192 אלפי ₪ ביחס למר אוריאל פז, 2,192 אלפי ₪ ביחס לגב' איילת רוסק ו- 879 אלפי ₪ ביחס למר ירון בלנק (בהתבסס על תוצאות החברה לשנת 2024).

ו. העלות השנתית הכוללת בגין העמדת שירותי הניהול, לאחר עדכון התנאים כאמור (ככל שיאושר), הינה: 2,337 אלפי ₪ ביחס למר אוריאל פז, 2,337 אלפי ₪ ביחס לגב' איילת רוסק ו- 969 אלפי ₪ ביחס למר ירון בלנק (בהתבסס על תוצאות החברה לשנת 2024).

ז. היחס בין הגמול החודשי (הלוקח בחשבון את הרכיב המשתנה) לפי הסכמי הניהול העדכניים לבין השכר הממוצע של כלל עובדי החברה הינו כ – 5.3 והיחס בין הגמול החודשי כאמור לשכר החציוני של כלל עובדי החברה הינו כ – 6.4. היחס בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע (קרי, דמי הניהול) הינו כ – 57% למר אוריאל פז וגב' איילת רוסק וכ-81% למר ירון בלנק.³

3.2 תנאי כהונה נוספים

המנהלים זכאים לביטוח נושאי משרה וכתבי התחייבות לפטור ושיפוי מהחברה, בדומה לאלה הניתנים לכלל נושאי המשרה בחברה. לפירוט יתר התנאים להם זכאים המנהלים ראו תקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי.

3.3 לפרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות ראו **נספח ב'** לדוח זימון זה.

3.4 האישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו לעסקה

ההחלטות בקשר עם נושאים 1.2 – 1.4 דלעיל, בדבר עדכון תנאי הסכמי הניהול, אושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, פה אחד, בימים 24 ו-28 באפריל 2025 בהתאמה. בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות, החלטות הנ"ל כפופות גם לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה ברוב מיוחד (כמפורט בסעיף 4 להלן), המזומנת לפי דוח עסקה זה, כהתקשרות עם בעל השליטה בחברה באשר לתנאי כהונה והעסקה.

³ מובהר כי יחס הגמול החודשי והיחס בין המרכיב המשתנה למרכיב הקבוע מחושב לפי נתוני 2024.

הדרך שבה נקבעה התמורה

3.5

הארכת הסכמי הניהול מבוצעת על בסיס ההתקשרויות הקיימות של החברה עם כ"א מהמנהלים, כפי שסוכמו בין החברה לבין כ"א מהמנהלים, סמוך למועד פרסום תסקיף ההנפקה הראשונה לציבור של החברה מיום 19.8.2021, ובכלל זה כלל התנאים של הסכמי הניהול יוותרו זהים לתנאיהם הנוכחיים, למעט העדכונים שפורטו לעיל ביחס לעדכון רכיב דמי הניהול הקבוע ועלות אחזקת הרכב, אשר עודכנו, על מנת לפצות על השחיקה הראלית, בתקופה הרלוונטית (יוער כי שיעור העדכון נמוך משיעור עליית המדד). ועדת הביקורת (המכהנת גם כועדת התגמול) ודירקטוריון החברה קבעו, בהתבסס על סקר נתונים השוואתי שערך גורם חיצוני מקצועי, כי כלל תנאי התגמול, לאחר עדכונם כאמור, של כ"א מהמנהלים הינם סבירים, הוגנים ומקובלים, בשים לב לגודל החברה ולנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בתאגידים בני השוואה.

פירוט העסקאות מסוגה של העסקה או עסקאות דומות לה, שנחתמו בתוך השנתיים שקדמו להחלטת הדירקטוריון או שהן עדיין בתוקף במועד אישור הדירקטוריון

3.6

לפרטים אודות התקשרות החברה בהסכמי הניהול עם המנהלים ראו תקנה 21 לפרק ד' לדוח התקופתי.

פירוט הנימוקים והשיקולים של ועדת התגמול והדירקטוריון:

3.7

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קיבלו את החלטתם לאשר את הארכת ועדכון תנאי הסכמי הניהול של המנהלים, בין היתר, מן מהטעמים הבאים ולאור המידע המפורט להלן:

א. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו ושקלו את תנאי הכונה וההעסקה של כ"א מהמנהלים לרבות לאחר העדכון המוצע להסכמי הניהול, כאשר במסגרת הישיבות נסקרו בפניהם ונבחנו על ידם השיקולים הנדרשים לפי תיקון 20 לחוק החברות, ובין היתר פרטים בדבר השכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם המקצועי והניהולי והישגיהם של המנהלים; נתונים בדבר תוצאות החברה; וכן סקר נתונים השוואתי שבוצע על ידי יועץ חיצוני, במסגרתו נבחנו תנאי התגמול של כ"א מהמנהלים לעומת נושאי משרה בתפקידים דומים, בחברות ציבוריות הפועלות בתחומים דומים לחברה. בהתבסס על הנתונים כאמור, נמצא כי תנאי התגמול של כ"א מהמנהלים הינו סביר, ראוי והוגן.

ב. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי המשך כהונתם של המנהלים בתפקידי הניהול המרכזיים של החברה הינה הכרחית וחיונית להמשך צמיחתה והתפתחותה של החברה, והם רואים בהארכת הסכמי הניהול כיעד מרכזי של החברה. המנהלים, כ"א בתחומם, מוביל את פעילות החברה ותורם תרומה מכרעת למימוש יעדיה של החברה ולהצלחתה.

ג. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את תרומתם הצפויה של המנהלים לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח. כמו כן ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה כי שירותיהם של המנהלים הינם איכותיים ומקצועיים וזאת בהתחשב בניסיונם והיכרותם עם החברה, פעילותה והשוק בו היא פועלת וכן הישגיהם והישגי החברה בתקופת כהונתם.

בהקשר זה ועדת התגמול וחברי הדירקטוריון נתנו משקל מיוחד לניסיונם הרב ויוצא הדופן של המנהלים בשוק ההון הישראלי ובתחום המימון, לרבות בתחומי הפעילות הספציפיים בהם פועלת החברה.

ד. הרכיבים המוצעים לעדכון הינם בטווח שנקבע במדיניות התגמול המעודכנת של החברה. מובהר כי במקרה שהחלטה ביחס לעדכון מדיניות התגמול (כמפורט לעיל) לא תאושר על ידי

האסיפה הכללית, עדכון והארכת הסכם הניהול של מר ירון בלנק יאושר (ככל שיאושר) באסיפה הכללית בחריגה ממדיניות התגמול.

ה. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי לאור ההיקף הצפוי של שירותי הניהול וההשקעה הנדרשת, גודלה של החברה ואופי פעילותה, תנאי התגמול העדכניים הולמים, ראויים ומשקפים באופן נאות את היקף השירותים. כמו כן ועדת התגמול סבורה כי הארכת ועדכון הסכמי הניהול של המנהלים, אשר הינם בעלי ניסיון והיכרות מעמיקה עם העולם הפיננסי והמשק הישראלי, וכן בעלי ניסיון ניהולי, מקצועי ועסקי רב שנים, ימשיך לתמרץ אותם לפעול לפיתוח פעילות החברה וצמיחתה.

ו. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחס בין עלות תנאי כהונתם והעסקתם של המנהלים בחברה לבין עלות השכר של כלל עובדי החברה ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בדעה, כי היחסים האמורים הם סבירים ולא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

ז. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי הסכמי הניהול ואישרו כי הארכת הסכמי הניהול ועדכונם אינו מהווה "חלוקה" כהגדרתה בחוק החברות. כמו כן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה קבעו כי לא קיים חשש סביר שהארכת הסכמי הניהול ועדכון תנאיהם ימנע מהחברה את היכולת לעמוד בחבוייתיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

לאור הנימוקים המפורטים לעיל, סבורים ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי המשך התקשרות ועדכון הסכמי הניהול של המנהלים, הינם הולמים, סבירים ולטובת החברה.

3.8 זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בישיבות בהן נדונו הנושאים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום

ג. בישיבת ועדת התגמול מיום 24 באפריל 2025, השתתפו ה"ה: אריאל לוינגר (דח"צ), אביטל בר דיין (דח"צ) ונטע בנארי (דב"ת).

ד. בישיבת הדירקטוריון מיום 28 באפריל 2025 השתתפו ה"ה: צבי זיו (יו"ר הדירקטוריון), אריאל לוינגר (דח"צ), אביטל בר דיין (דח"צ), נטע בנארי (דב"ת) ומלי מרגליות.

יצוין כי במסגרת ישיבת הדירקטוריון, נדונו נושאים נוספים והמנהלים ההשתתפו בדיון ובהחלטות ביחס לנושאים הנוספים (למעט ההחלטה מהפורטת בסעיף 1.1 שעל סדר היום, כמפורט לעיל).

3.9 שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניין זה בהחלטות שעל סדר היום:

לה"ה אוריאל פז, איילת רוסק וירון בלנק יש עניין אישי בכ"א מההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 – 1.4 לרבות לאור הסכם בעלי המניות בין השלושה. לפרטים אודות הסכם בעלי המניות ראו סעיף 3.5 לתשקיף המדף של החברה אשר פורסם לציבור ביום 14 באוקטובר 2024, נושא תאריך 15 באוקטובר 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-091275), הנכלל בזאת על דרך ההפניה.

3.10 שמות בעלי השליטה שיש להם עניין אישי בהחלטות 1.2 – 1.4 שעל סדר היום ומהות עניין זה:

בעלי השליטה בחברה הינם: מר אוריאל פז, איילת רוסק וירון בלנק המחזקים בכ-19.74%, 13.06% ו-12.46% מהון המניות המונפק (ללא דילול ובניכוי מניות רדומות) וזכויות ההצבעה בחברה, בהתאמה. כאמור לעיל, לכל אחד מבעלי השליטה יש עניין אישי בהחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום.

3.11 האישורים הנדרשים

האישורים והתנאים הנדרשים לביצוע ההחלטות 1.2 – 1.4 (לרבות אישורים ותנאים הנדרשים על פי כל דין) הינם כמפורט להלן:

א. אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשר התקבלו בימים 24 ו-28 באפריל 2025, בהתאמה.

ב. אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ברוב מיוחד כמפורט בסעיף 4 להלן.

4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום

א. לצורך אישור ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 לעיל נדרש כי יתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול המעודכנת, המשתתפים באסיפה או באסיפה הנדחית, בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה; 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; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (א) לא עלה על שיעור של שני (2%) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.⁴

ב. לצורך אישור ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2 – 1.4 שעל סדר היום נדרש רוב קולות של בעלי המניות הרשאים להצביע והמשתתפים באסיפה או באסיפה הנדחית, בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או כתב הצבעה אלקטרוני, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לא עלה על שיעור של שני (2%) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה הינו יום א', ה- 4 במאי 2025 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

6. המניין החוקי

המניין החוקי לפתיחת הדיון באסיפה הכללית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים שני (2) בעלי מניות הנוכחים בעצמם או באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני, והמחזיקים או המייצגים לפחות עשרים וחמישה (25%) אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה בשבוע ימים, ליום ה', ה- 12 ביוני 2025, לאותה שעה ולאותו מקום או ליום ושעה אחרים כפי שיקבע הדירקטוריון. מניין חוקי באסיפה הנדחית יהיה כל מספר משתתפים שהוא המחזיקים בחלק כלשהו מזכויות ההצבעה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני).

7. הצבעה באסיפה

⁴ יוער כי דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף באסיפה האמורה בעצמו, באמצעות שלוח להצבעה, באמצעות כתב הצבעה ("כתב ההצבעה") או באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני כמפורט להלן.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה של זכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), המעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש לפי התקנות האמורות.

תאגיד יצביע באמצעות נציגו שימונו על ידי מסמך שייחתם כדין על ידי התאגיד ("כתב המינוי"). מינויו של שלוח להצבעה יהיה בכתב בחתימת הממנה ("ייפוי כוח").

כתב המינוי וייפוי כוח או העתק מאושר על ידי עורך דין יופקדו במשרדי החברה באופן שהם יגיעו למשרדי החברה לא יאוחר מארבעים ושמונה (48) שעות לפני מועד האסיפה או מועד האסיפה הנדחית.

בנוסף, בעל מניה לא רשום זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' 2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית", "כתב הצבעה אלקטרוני" ו- "חוק ניירות ערך", בהתאמה).

8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

כאמור לעיל, כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף באסיפה באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה בגין האסיפה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של המגנ"א בכתובת האינטרנט ("אתר ההפצה"): www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה בכתובת www.maya.tase.co.il.

בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של המגנ"א, הרשום לעיל בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי המשלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו: (א) אישור בעלות או (ב) אם בעל המניות רשום בספרי החברה - צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות. את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי החברה, על פי הכתובת לעיל, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9. הודעות עמדה

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד קיום האסיפה. החברה רשאית להמציא הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה של בעלי המניות, כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות, עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

10. הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית

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

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

בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת (כאמור בסעיף זה לעיל). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

11. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנות עסקה עם בעל שליטה, בתוך 21 יום ממועד הגשת דוח זה רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה (3) ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה (35) ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

נדרשה החברה לתקן דוח זה כאמור לעיל, תגיש החברה את התיקון בדרך הקבועה בתקנות עסקה עם בעל שליטה, תשלח אותו לכל בעלי מניותיה ש אליהם נשלח דוח זה, וכן תפרסם מודעה בדרך הקבועה בתקנות, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

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

12. שינויים בסדר היום

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

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות ותקנה 5א לתקנות הודעה ומודעה, 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. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בזימון זה.

13. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה

נציג החברה לטיפול בדוח מיידי זה הינו מר טל פלדמן, סמנכ"ל הכספים בחברה, לפי פרטי ההתקשרות בסעיף 14 להלן.

14. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת באתר האינטרנט של הרשות (www.magna.isa.il) והבורסה (www.maya.tase.co.il) וכן במשרדה הרשום של החברה ברחוב מצדה 7, בני ברק, בימים א'-ה' בין השעות 09:00-17:00 ולאחר תיאום מראש, וזאת עד למועד כינוס האסיפה הכללית כמפורט לעיל. טלפון: 03-5178800; פקס: 03-3176600.

בכבוד רב,

מכלול מימון בע"מ

באמצעות: טל פלדמן, סמנכ"ל כספים

נספח א' – מדיניות התגמול המעודכנת

נספח ב'

פרטים נוספים בהתאם לתוספת השיטת לתקנות הדיווח (במונחי עלות שנתיים)

להלן פירוט בדבר עלות ההתקשרות עם ה"ה אוריאל פז, איילת רוסק וירון בלנק (לרבות באמצעות חברות שבבעלותם) במונחים שנתיים (באלפי ש"ח):

סה"כ	תגמולים אחרים (ריבית, דמי שכירות וכדומה) ⁵	תגמולים בעבור שירותים						פרטי מקבל התגמולים			
		עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק ⁶	שכר	שיעור החזקה בהון	היקף משרה	תפקיד*	שם (מגדר)
2,337	39	-	-	1,465	-	833	-	ללא דילול - 19.74% בדילול מלא - 18.14%	100%	מנכ"ל ודירקטור	אוריאל פז (ז)
2,337	39	-	-	1,465	-	833	-	ללא דילול - 13.06% בדילול מלא - 12.0%	100%	מנכ"לית חברת הבת ודירקטורית	איילת רוסק (נ)
969	39	-	-	513	-	417	-	ללא דילול - 12.46% בדילול מלא - 11.45%	35%	מנהל פיתוח עסקי והנדסי ודירקטור	ירון בלנק (ז)

⁵ בהתבסס על נתוני שנת 2024.

⁶ חישוב המענקים הינו על בסיס הרווח של החברה לשנת 2024. מובהר כי סכום המענקים לשנת 2025 אינו ודאי והסכומים דלעיל אינם מהווים אינדיקציה לסכומי המענקים שיחולקו לנושאי המשרה הנ"ל בגין שנת 2025.

* המנהלים אינם זכאים לגמול בגין כהונתם כדירקטורים.

לפרטים בדבר כישוריהם והשכלתם של נושאי משרה, ראו תקנות 21 ו-26 לפרק ד' לדוח התקופתי.