

9 בספטמבר 2021

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.נ.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), 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"), תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ותקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), ניתנת בזאת הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, ("האסיפה"), אשר תתקיים ביום חמישי ה-14 באוקטובר 2021, בשעה 15:00 ("מועד האסיפה"), באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון 03-9786688 קוד: 2500 2216 986# ולאחר מכן לחיצה נוספת על מקש הסולמית (#) ("האסיפה"). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחה ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

חלק א': הנושא העומד על סדר היום ונוסח ההחלטה המוצעת

1. אישור תיקון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה

מוצע לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספח א'** לדוח זה ("מדיניות התגמול המתוקנת") כפי שזו אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 26 באוגוסט 2021, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של החברה ("ועדת התגמול"). לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול המתוקנת ראו סעיף 3 לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת של החברה בהתאם לנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה".

חלק ב' – פירוט בדבר הנושא שעל סדר היום

2. אישור תיקון מדיניות התגמול

2.1. רקע כללי

2.1.1. מדיניות התגמול הקיימת של החברה אושרה על ידי אורגני החברה המוסמכים בסמוך לפני ההנפקה הראשונה לציבור אותה השלימה החברה במהלך חודש מרץ 2021 ("תשקיף החברה" או "התשקיף"). כמפורט בתשקיף החברה, מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה במועד רישום ניירות

הערך שהוצעו על-פי התשקיף בבורסה (דהיינו, ביום 1.4.2021). כמו כן, בהתאם לתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013, מדיניות התגמול שתוארה בתשקיף תיחשב כמדיניות שנקבעה לפי סעיף 267א לחוק החברות והיא תהיה טעונה אישור רק בחלוף 5 שנים לאחר השלמת הרישום לראשונה של מניות החברה למסחר בבורסה (דהיינו, ביום 1.4.2026) ("תקופת מדיניות התגמול הקיימת").

2.1.2. בסעיף 37 למדיניות התגמול הקיימת מצוין, כי "בעת קביעת שיעורו של תגמול הונג, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ישקלו את מידת הדילול שהוא עלול לגרום לבעלי המניות של החברה. היקף הדילול המירבי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה לעובדים כולל נושאי משרה יהיה 15%" ("מגבלת הדילול").

2.1.3. **במהלך השנים כחברה פרטית ועד למועד השלמת התשקיף במרץ 2021**, הנפיקה החברה עבור עובדים ונושאי משרה 5,137,04 אופציות לא רשומות מתוכן 3,189,360 עבור מייסדי החברה (ה"ה דוד פינקו, אילן בן דוד וניר זוהר) בגין תפקידם כמייסדים ("אופציות המייסדים"). האופציות שהוענקו כאמור מהוות נכון למועד דוח זה דילול של כ- 16.7% מתוכן כ- 8.8% הינו בגין אופציות המייסדים.

2.1.4. במסגרת בחינה תקופתית של מדיניות התגמול ועל רקע האמור בסעיף 2.1.3 לעיל והצורך בשימור כוח אדם איכותי בחברה ויכולת להיות אטרקטיביים מבחינת תנאים לגיוס טאלנטים בחברה טכנולוגית מעת לעת לחברה שיובילו את קידומה בראייה ארוכת טווח ובשים לב לתקופת מדיניות התגמול הקיימת, עלה הצורך לעדכן/להבהיר למען הזהירות את מגבלת הדילול כך שהיא לא תכלול את אופציות המייסדים שניתנו להם כאמור לפני שהחברה הפכה להיות חברה ציבורית ובגין תפקידם כמייסדים.

2.1.5. ביום 24 באוגוסט 2021, החליטה ועדת התגמול להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את תיקון מדיניות התגמול של החברה. ביום 26 באוגוסט 2021 אישר דירקטוריון החברה, לאחר ששקל וקיבל את המלצות ועדת התגמול, לתיקון מדיניות התגמול של החברה, בנוסח המסומן המצורף **כנספח א'** לדוח זה.

2.2. השינוי בין מדיניות התגמול הקיימת למדיניות התגמול המתוקנת

השינוי שמבוצע במדיניות התגמול המתוקנת לעומת מדיניות התגמול הקיימת הוא עדכון/הבהרה למדידת מגבלת הדילול בהענקת תגמול הונג.

סעיף 37 למדיניות התגמול הקיימת קובע כי "בעת קביעת שיעורו של תגמול הונג, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ישקלו את מידת הדילול שהוא עלול לגרום לבעלי המניות של החברה. היקף הדילול המירבי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה לעובדים כולל נושאי משרה יהיה 15%".

במדיניות התגמול המתוקנת מוצע להוסיף את הסיפא לסעיף 37 כדלקמן: "למען הסר ספק, בקביעת שיעור היקף הדילול האמור לעיל לא יכללו הענקות שניתנו לפני מועד השלמת הנפקה ראשונה לציבור (כלומר, לפני מרץ 2021) למייסדי החברה (ה"ה דוד פינקו, אילן בן דוד וניר זוהר) בגין תפקידם כמייסדים".

2.3. פרטים נוספים בקשר לאישור מדיניות התגמול המתוקנת

2.3.1. תקופת מדיניות התגמול המתוקנת הינה ללא שינוי למדיניות התגמול הקיימת כמפורט בסעיף 2.1.1 לעיל.

2.3.2. במועד אישור מדיניות התגמול המתוקנת על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת, מלבד תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מר אבי כהן כמפורט בסעיף 2.11.3 לדוח זימון אסיפה מיום 29.7.2021 (אסמכתא : 01-125232-2021) המובא בזה על דרך ההפניה, כפי שאושרו באסיפת בעלי מניות החברה מיום 2.9.2021.

2.3.3. השיקולים והנימוקים העיקריים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הינם כמפורט בסעיף 2.1.4 לעיל.

2.4. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה

2.4.1. בדיון ובהצבעה בדבר המלצה לתיקון מדיניות התגמול, השתתפו חברי ועדת התגמול כדלקמן : מיכל לורברבוים (דירקטור חיצוני ויו"ר הוועדה), אלקה ניר (דירקטורית חיצונית) ועמית ניסנבאום (דירקטור בלתי תלוי).

2.4.2. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה שהתקיימה ביום 26 באוגוסט 2021 בדיון ובהצבעה בדבר תיקון מדיניות התגמול הם : אבי כהן (יו"ר הדירקטוריון), מיכל לורברבוים (דירקטורית חיצונית), אלקה ניר (דירקטורית חיצונית), עמית ניסנבאום (דירקטור בלתי תלוי), אילן בן דוד (דירקטור), כלנית ולפר (דירקטורית) אסעד ג'ובראן (דירקטור), דן וינטראוב (דירקטור), שי נפתלי הוד (דירקטור) ובוועז וייזר (דירקטור ומנכ"ל החברה).

2.4.3. ההחלטה לתקן את מדיניות התגמול התקבלה פה אחד .

חלק ג' – פרטי כינוס האסיפה, הרוב הדרוש, המניין החוקי ואופן ההצבעה

3. מקום כינוס האסיפה הכללית, מועדה, מנין חוקי ואסיפה נדחית

3.1. האסיפה הכללית תתכנס ביום חמישי ה-14 באוקטובר 2021, בשעה 15:00, באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה, אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן : טלפון -03-9786688 קוד : 2500 2216 986# ולאחר מכן לחיצה נוספת על מקש הסולמית (#). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחה ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

3.2. אין לפתוח בדיון באסיפה הכללית, אלא אם כן יהיה נוכח מניין חוקי בעת פתיחת האסיפה. מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם (לרבות נוכחות באמצעות כתב הצבעה או הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, בהתאם להוראות הדיון) או על ידי שלוח, בעל מניות אחד או יותר, אשר מחזיקים לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

3.3. אם כעבור חצי שעה ממועד האסיפה לא ימצא המניין החוקי, תידחה האסיפה ליום 21 באוקטובר 2021, באותה שעה ובאותו מקום.

3.4. מניין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם (לרבות נוכחות באמצעות כתב הצבעה,

בהתאם להוראות הדין) או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר לו, או להם, עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הנדחית בתום מחצית השעה מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטה שעל סדר היום

- 4.1. הרוב הנדרש באסיפה ובאסיפה הנדחית לקבלת אישור ההחלטה שעל סדר היום, הוא כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו מניין קולות רוב הנוכחים בהצבעה, הזכאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
- 4.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
- 4.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 4.1.1 4.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 4.2. על אף האמור לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול המתוקנת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המתוקנת, כי אישור מדיניות התגמול המתוקנת על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

5. הזכאות להשתתף באסיפה הכללית ואופן ההצבעה

- 5.1. בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ולתקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב, המועד הקבוע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית, הוא ביום חמישי ה- 16 בספטמבר 2021 ("המועד הקבוע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.
- 5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("הבורסה"), ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות, או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית (כהגדרתה להלן), **לפחות 48 שעות** לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין). אולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו ולקבל את אישור הבעלות בתחילת האסיפה.
- 5.3. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על ידי שלוח הכל בהתאם להוראות תקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות הוכחת בעלות. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב וייחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב, וייחתם בדרך המחייבת את התאגיד. מינוי שלוח יהיה בתוקף רק אם כתב המינוי לאסיפה הופקד במשרדי החברה ברח' המלאכה 13 לוד 7152025, או אצל עו"ד ישי גנין ממשרד שבלת ושות' ברחוב ברקוביץ 4 (מגדל המוזיאון), קומה 9 תל אביב

(דוא"ל: Y.Genin@shibolet.com; פקס: 03-7778444), לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין), ואולם יושב ראש האסיפה הכללית רשאי לוותר על דרישה זו ולקבל את ייפוי הכוח בתחילת האסיפה.

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

6.1. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח זה או (ביחס לבעלי מניות לא רשומים) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

6.2. ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: maya.tase.co.il ("אתרי ההפצה").

6.3. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.

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

6.5. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

6.6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום – צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל המניות רשום בספרי החברה – צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

6.7. 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 משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שהבקשה ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

6.8. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה): הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו, אל משרדה הרשום של החברה: רח' המלאכה 13, לוד 7152025 או לידי עו"ד ישי גנין, במשרדי שבלת ושות', ברחוב ברקוביץ 4 (מגדל המוזיאון), תל אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום. ניתן להמציא את כתב ההצבעה גם במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת: Y.Genin@shibolet.com, ובמקרה זה מועד ההמצאה הינו המועד בו נשלח אישור לממציא כתב ההצבעה, שלא באמצעות מערכת אוטומטית ממוחשבת, המאשר את קבלת כתב ההצבעה בדואר האלקטרוני כאמור.

6.9. בעל מניות רשאי, **עד עשרים וארבע (24) שעות** לפני מועד כינוס האסיפה, לפנות אל משרדה הרשום של החברה: רח' המלאכה 13, לוד 7152025 או לעו"ד ישי גנין, במשרדי שבלת ושות', ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתו, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

- 7.1. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.2. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("**רשימת הזכאים להצביע במערכת**") ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.
- 7.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("**אישור מסירת הרשימה**"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.5. **המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**: עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("**מועד נעילת המערכת**"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי ולביטול עד למועד נעילת המערכת.
8. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.
9. נכון למועד דוח זה: **(א)** כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, הינה: 1,312,840 מניות רגילות של החברה; **(ב)** כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינה 1,312,840 מניות רגילות של החברה.
10. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה: **(א)** מועד ההצבעה באמצעות כתב הצבעה ייחשב זה המופיע על גבי כתב ההצבעה; **(ב)** הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
11. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה**: עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.
12. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

בהתאם להוראות תקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם החלטות שעל סדר היום.

ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה.

אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

13. הודעה על עניין אישי

13.1. כל בעל מניה המשתתף בהצבעה בנושא שעל סדר היום נדרש להודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – באמצעות סימון בחלק ב' של כל כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, לפי העניין, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית.

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

לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

13.2. בהתאם להנחיית סגל רשות לניירות ערך מיום 30 בנובמבר, 2011, בעניין "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות", בעל מניה המשתתף בהצבעה נדרש להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה את דבר היותו בעל עניין, נושא משרה בכירה או גוף מוסדי, כהגדרתם בהנחיה האמורה, וכן פרטים נוספים כנדרש בהנחיה.

במידה ובעל מניה מצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל בייפוי הכוח, וכן יינתנו הפרטים גם באשר למיופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

13.3. בהתאם לתקנה 36(ד)(5) לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, בעל מניה המשתתף בהצבעה יודיע לחברה לפני הצבעתו על קשרים נוספים בינו ובין החברה, בעל השליטה או נושא משרה בכירה בה ויפרט את טיב הקשרים.

14. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה

בשם החברה מטפל בדוח מיידית זה, עו"ד ישי גנין, רחוב ברקוביץ' 4 בתל-אביב. טלפון: 03-3075000, פקס: 03-7778444.

15. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת בתיאום מראש, אצל היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, משרד שבלת ושות', עורכי דין, על ידי עורך דין ישי גנין, ברחוב ברקוביץ' 4 (מגדל המוזיאון), תל-אביב, טלפון: 03-3075000; פקס: 03-7778444 ובאתרי ההפצה; באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך (מגני"א –

אתר ההפצה) שכתובתו www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
שכתובתו www.tase.co.il.

בכבוד רב,
צ'קראטק בע"מ
בועז וייזר, מנכ"ל ודיקטור

צ'קראטק בע"מ

(החברה")

כתב הצבעה להצבעה באסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות כתבי הצבעה")

חלק א'

1. **שם החברה:** צ'קראטק בע"מ.
2. **סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה:** אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתקיים ביום ה', 14 באוקטובר 2021, בשעה 15:00 ("מועד האסיפה"), באמצעות שיחת ועידה טלפונית בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. אשר פרטי החיבור אליה הינם כדלקמן: טלפון 03-9786688 קוד: 2500 2216 986# ולאחר מכן לחיצה נוספת על מקש הסולמית (#). רק בעלי מניות אשר יחזיקו במניות במועד הקובע יהיו זכאים להשתתף בשיחה. לאור הקושי הקיים בזיהוי של משתתפים באסיפה באמצעות שיחה ועידה, החברה מבקשת מבעלי המניות שיצביעו באסיפה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה אלקטרונית.
3. **פירוט הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטה המוצעת:**

אישור תיקון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה: מוצע לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת לנושאי המשרה בחברה בהתאם לנוסח המצ"ב **כנספח א'** לדוח זימון האסיפה ("מדיניות התגמול המתוקנת") כפי שזו אושרה על ידי דירקטוריון החברה ביום 26 באוגוסט 2021, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של החברה ("ועדת התגמול"). לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול המתוקנת ראו סעיף 3 לדוח זימון האסיפה.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת של החברה בהתאם לנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה".
4. **המקום והמועד בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת:**

דוח זימון האסיפה וכל מסמך הנוגע לנושא שעל סדר היום יועמדו לעיון, עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית, בתיאום מראש, אצל היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, עו"ד ישי גנין, משרד שבלת ושות', עורכי דין, מרחוב ברקוביץ 4 (מגדל המוזיאון), תל אביב טלפון: 03-3075000, פקס: 03-7778444 בימים א'-ה' בשעות 10:00-15:00, ובאתרי ההפצה.
5. **הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה:**
 - 5.1 הרוב הנדרש באסיפה ובאסיפה הנדחית לקבלת אישור ההחלטה שעל סדר היום, הוא כאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, דהיינו מניין קולות רוב הנוכחים בהצבעה, הזכאים להצביע ושהצביעו בה, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

- 5.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
- 5.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 5.1.1 5.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
- 5.2. על אף האמור לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול המתוקנת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המתוקנת, כי אישור מדיניות התגמול המתוקנת על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.
6. **זכאות להשתתף בהצבעה:**
- המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, הינו יום ה', 16 בספטמבר 2021 ("המועד הקובע").
7. **ציון זיקה של בעל מניה: בחלק ב' של כתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה ולתיאור מהות הזיקה כנדרש על-פי הוראת סעיף 276 לחוק החברות. מובהר, כי בעל מניות שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה הרלוונטית, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.**
- בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בעניין "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושא משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות" ("ההנחיה"), בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה האם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, כהגדרת מונחים אלה בהנחיה, וכך האם הינו מיופה כוח מטעמו של בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור.
8. **תוקף כתב הצבעה:** לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום¹, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא לחברה כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, עד ארבע (4) שעות לפני מועד ההצבעה.
- מערכת הצבעה אלקטרונית:** בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד האסיפה. יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד זה. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.
- בהתאם להוראת סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים.

9. **מען למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה:** אל משרדה הרשום של החברה: רח' המלאכה 13, לוד 7152025 או לידי עו"ד ישי גנין, במשרדי שבלת ושות', ברחוב ברקוביץ 4 (מגדל המוזיאון), תל אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום. ניתן להמציא את כתב הצבעה גם במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת: Y.Genin@shibolet.com.

10. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה:** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

11. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה:** עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

12. **כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצוי כתב הצבעה והודעות העמדה:**

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il

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

13. **קבלת אישורי בעלות, כתב הצבעה והודעת עמדה:**

13.1. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום¹ רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת הצבעה האלקטרונית.

13.2. בעל מניות לא רשום¹ זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעה לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

14. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות הצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות הצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, לאחר כינוס האסיפה הכללית, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו לעיין בכתבי הצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה, במשרדה הרשום של החברה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

15. **כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות הצבעה בחברה הינה: 1,312,840 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות הצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל שליטה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות הינה: 1,312,840 מניות רגילות של החברה.**

16. בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות הצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות כתבי הצבעה, לאחר פרסום כתב הצבעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם, הודעות עמדה בקשר עם ההחלטה שעל סדר היום.

17. ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמנה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתר ההפצה של רשות ניירות ערך. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטה שעל סדר היום, יפורסם על ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטה האמורה, וזאת, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

18. **ציון אופן ההצבעה** : בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום, שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

חלק ב'

שם החברה : צ'קראטק בע"מ.

מען (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה) : משרדה הרשום של החברה : רח' המלאכה 13, לוד 7152025 או עו"ד ישי גנין, במשרדי שבלת ושות', ברחוב ברקוביץ' 4 (מגדל המוזיאון), תל-אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום, או במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת : Y.Genin@shibolet.com.

מס' החברה : 514881564.

מועד האסיפה : יום ה', ה- 14 באוקטובר 2021, בשעה 15:00. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יהיה מניין חוקי, תדחה האסיפה ליום א', 21 באוקטובר 2021, באותו מקום ובאותה השעה.

סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע : 16 בספטמבר 2021.

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות : _____

מס' זהות : _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון : _____

המדינה שבה הוצא : _____

בתוקף עד : _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד : _____

מדינת ההתאגדות : _____

האם הינך בעל עניין², נושא משרה בכירה³, משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)⁴ / אף אחד מהם⁵ :

סוג בעל מניות	נא לענות ב- כן/לא ופרט תשובתך במידה והינה חיובית; העדר סימון או התייחסות של המצביע לשאלה ייחשב כמענה שלילי
בעל עניין	
נושא משרה בכירה בחברה	
משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	
אף אחד מהם	

(*) במידה והמצביע מצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים בטבלה גם בקשר למייפה הכח.

אופן הצבעה :

² כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

³ כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

⁴ כהגדרת המונח "משקיע מוסדי" בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009 וכן מנהל קרן להשקעות משותפת בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפת בנאמנות, תשנ"ד-1994.

⁵ נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

האם אתה בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה? (כן/לא)	אופן ההצבעה ⁶ (בעד/נגד/נמנע)	הנושא על סדר היום
		לאשר את תיקון מדיניות התגמול הקיימת של החברה בהתאם לנוסח המצ"ב כנספח א' לדוח זימון האסיפה.

* אם הנך "בעל שליטה" או בעל "עניין אישי" לגבי אישור ההחלטה לעיל, יש לפרט את מהות העניין האישי/היותך בעל השליטה, להלן:

חתימת בעל המניות

תאריך

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

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

⁶ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה בנושא.



צ'קראטק בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

א. רקע כללי; מטרת המסמך

1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהול של החברה. לפיכך, ולאור ניסיון העבר, ישנה חשיבות רבה בתגמול נכון וראוי של נושאי המשרה של החברה, בין היתר, על ידי מתן תגמול נאות לנושאי המשרה בחברה עבור תרומתם להצלחתה העסקית, בהתחשב, בין השאר, בתחומי האחריות של נושאי המשרה וכן במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
2. החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה באופן שלוקח בחשבון שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של החברה בסביבתה העסקית וכן מעודד הגדלת הרווחיות של החברה לאורך זמן. מדיניות התגמול נקבעה באופן שיעלה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית של החברה, וכן באופן שנועד להביא להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, להגביר את שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ולהביא לשימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לאורך זמן.
3. מדיניות התגמול נקבעה בשים לב לעקרונות שנקבעו בחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
4. יודגש, כי אין במסמך זה כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה לגביהם חלים עקרונות מדיניות התגמול או לכל צד שלישי אחר. החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את המרכיבים המפורטים במדיניות התגמול, כולם או חלקם, ואינה מחויבת להעניק את השיעור המירבי שנקבע באיזה מרכיבי התגמול. רכיבי תגמול להם יהיה זכאי נושא משרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין, וכפוף להוראות כל דין).
5. אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.
6. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על ידי החברה ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.
7. מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסת לגברים ונשים כאחד.

ב. עקרונות מדיניות התגמול

- תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה ייקבעו בשים לב ובהתאם לעקרונות הבאים :
8. על ועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, להתייחס לכלל מרכיבי התגמול, לרבות שכר חודשי, תנאים נלווים, מענק פרישה (מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא המשרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה, לרבות תקופת הודעה מוקדמת), וכן כל הטבה, תשלום או התחייבות לתשלום או מתן הטבה כאמור, ככל שישנם הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
 9. בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, יש לפעול לכך שמרכיבי התגמול המשתנה לא יעודדו נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.
 10. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון בבואם לבחון ולאשר את תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה יובאו, בין היתר, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה בחברה (ככל שכיהן בה לפני מועד האישור) ומחוצה לה. בנוסף, ככל שיידרש על ידי ועדת התגמול (וללא כל

חובה לכך), יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה במספר חברות ציבוריות דומות לחברה ככל האפשר שמניותיהן נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

בעת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה המתמנה לראשונה בחברה, ובהתאם לבקשת ועדת התגמול, יוצגו בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, ככל הניתן, תעודות ומסמכים המעידים על השכלתו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה.

11. הסכומים האמורים במדיניות התגמול יוצמדו אחת לשנה, בחודש פברואר של כל שנה, לעליה במדד המחירים לצרכן, בהתבסס על מדד המחירים לצרכן הידוע לחודש ינואר (שמפורסם במהלך חודש פברואר). מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך.

12. יחס תגמול

12.1. בעת קביעת תנאי כהונה או העסקה, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה ל"עלות השכר" של שאר עובדי החברה ושל "עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה"¹, ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

12.2. נכון למועד זה², היחס בין ממוצע עלות תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון פעיל, מנכ"ל החברה ונושאי המשרה שאינם דירקטורים (על בסיס עלות השכר שלהם עבור היקף משרה של 100% בחברה) לבין עלות השכר הממוצע והשכר החציוני, של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, הינם:

ממוצע	חציוני	
1: 3.5	1: 3.5	מנכ"ל החברה
-	-	יו"ר דירקטוריון פעיל
1: 1.7	1: 1.8	נושאי משרה אחרים

החברה סבורה כי מדובר ביחסים סבירים בהתחשב בגודלה, אופי הפעילות שלה, המומחיות והמיומנות הנדרשת מנושאי המשרה בחברה ואופי עסקיה, וכן כי אין ביחסים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12.3. היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים אשר יינתנו לנושא המשרה יקבעו בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה ומטרות מדיניות זו. הלימה בין רכיבי התגמול תבוא לידי ביטוי באמצעות פיצוי ראוי לעובדים איכותיים תוך עידוד ללקיחת סיכונים מדודים אשר ישפרו את ביצועי החברה. בכל שנה נתונה היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה בחברה יהא כדלקמן³:

¹ משמעות המונחים "עלות שכר" ו"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" תהיה כהגדרתם בסעיף (3) לתוספת ראשונה א' חלק א' לחוק החברות.

² הנתונים בסעיף זה מתבססים על עלויות השכר מיד לאחר השלמת ההנפקה לציבור.

³ יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת מענק המטרה שנקבע לכל אחד מנושאי המשרה בחברה או בחברות הבת הרלוונטיות (ככל שיהיו). היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. בחישוב הטווחים כאמור, לא נלקח בחשבון תשלום מענק חד פעמי.

מנכ"ל, יו"ר דירקטוריון (פעיל) - רכיב התגמול המשתנה (מענק והוני) לא יעלה על 70% מסך עלות חבילת התגמול (קבוע, מענק והוני)

נושאי משרה אחרים - התגמול המשתנה (מענק והוני) לא יעלה על 60% מסך עלות חבילת התגמול (קבוע, מענק והוני).

13. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

13.1. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

13.2. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד עשרה אחוזים (10%) ביחס לחבילת התגמול שאושרה (במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול) ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

ג. רכיבים קבועים

14. שכר הבסיס החודשי המירבי ("שכר הבסיס") לנושאי המשרה בחברה הינו כמפורט להלן:

תפקיד	תגמול מקסימלי של שכר בסיס (באלפי ש"ח)
מנכ"ל החברה	85
יו"ר דירקטוריון פעיל/דירקטור המספק שירותים לחברה	75
נושא משרה אחר (למעט דירקטור)	65

הסכומים הנקובים בטבלה לעיל הינם להיקף משרה מלאה (100%).

שכר הבסיס לצורך טבלה זו הינו שכר חודשי (ברוטו) לא כולל רכיבי שכר משתנים (ככל שמשולמים) ונלווים כגון: מענקים שונים, רכב, טלפון, החזר הוצאות וכיוצא באלה, וזכויות סוציאליות והטבות נלוות לשכר (לרבות: הפרשות לביטוחי מנהלים ו/או קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה, ימי מחלה וכו')., כאשר מדובר בנושא משרה המקבל את התגמול כדמי ניהול - שכר הבסיס כולל את מלוא סכום דמי הניהול (לא כולל מע"מ), אך אינו כולל (בין כמועסק ובין כדמי ניהול) את רכיבי התגמול המשתנים (ככל שמשולמים) ואת התנאים הנלווים כמפורט להלן.

15. במקרה של נושא משרה המועסק בחלקיות משרה יחושבו הסכומים באופן יחסי, בהתאם לחלקיות המשרה, ואולם האורגנים המוסמכים רשאים לקבוע כי יינתן יותר מהסכום היחסי המתקבל.

16. שכר הבסיס כאמור של כל נושא משרה ייבחן על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מעת לעת ויעודכן במידת הצורך, לאחר בחינתו אל מול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה באותה עת.

17. נושאי המשרה המועסקים במסגרת הסכם העסקה (היינו לא מספקים שירותי ניהול במסגרת הסכם ניהול עם חברה בבעלותם) יהיו זכאים לתנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג

בחברה כגון, הפרשות לקופת גמל, פנסיה וביטוח מנהלים בגין תגמולים ופיצויים, אשר לא תפחתנה מן ההפרשות שנקבעו בדיון, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, חופשה, מחלה ודמי הבראה.

יובהר, כי עבור נושאי משרה המכהנים בהתאם להסכם ניהול עם חברה בבעלותם, לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד עם החברה והללו לא יהיו זכאים לתנאים נלווים בסעיף זה, מאחר ואלו מגולמים בדמי הניהול כאמור.

18. תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה, בין המכהנים בחברה מכוח הסכם ניהול ובין המועסקים כשכירים בחברה, עשויים לכלול הטבות נוספות, לרבות: רכב (לרבות בשווי) והוצאות רכב כמקובל לנושאי משרה בדרגתם, גילום רכב וטלפון, גילום קרן השתלמות מעל תקרת הפטור ממס, משכורת 13, הוצאות טלפון וטלפון סלולארי (לרבות החזר הוצאות נסיעות), זכאות לתשלום ימי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרות, ימי חופשה שנתית (לרבות צבירה ופדיון ימי חופשה), שי לחגים, סקר רפואי וכיו"ב.

כמו כן, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה כפי שתקבע מעת לעת, לרבות הוצאות אירוח ואש"ל במסגרת תפקידם בהתאם לנהלי החברה. לא קיימת תקרה לסך החזר הכספי האמור.

החברה תהיה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי התגמול, לרבות כל הטבה שתינתן לו.

19. במקרים מיוחדים ניתן יהיה להעניק לנושא משרה חדש מענק חתימה בהיקף של עד 3 חודשי שכר בסיס (בנפרד ממענקים אחרים המפורטים במדיניות זו). יובהר, כי נושא המשרה עשוי להידרש להשיב לחברה מענק חתימה שניתן לו, כולו או חלקו, במידה והוא עזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback).

ד. רכיבים משתנים

20. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי על-פי פרמטרים ויעדים שיקבעו בתכנית מענקים (אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) או באופן פרטני לכל נושא משרה או במסגרת הסכם העסקתו או כהונתו, ביחס לכל שנה או לפרק זמן ארוך יותר, הכל לפי שיקול דעת האורגן המוסמך לקביעת היעדים. המענק השנתי לנושאי משרה יהיה מבוסס על יעדים מדידים ואיכותיים, או כל שילוב שלהם. כאשר נושא המשרה הוא בעל שליטה או קרובו בחברה כהגדרתו בחוק יידרשו אישורים נוספים על פי דין.

המדדים הכמותיים יקבעו מראש ואילו הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים תיבחן בדיעבד. הדירקטוריון רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה לאחר המלצת ועדת התגמול. מובהר כי שינוי יעדים באופן רטרואקטיבי יעשה אם ישנן נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, שינוי בפעילות החברה או בנכסים של החברה, כניסה לפרויקטים חדשים, ביצוע עסקאות מהותיות במהלך השנה, המחייבים את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, באופן המתבקש מהנסיבות או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה.

משקלם היחסי של היעדים האישיים והיעדים האיכותיים מכלל היעדים למענק יהיה כדלקמן:

משקל יחסי			תפקיד
יעדים איכותיים	יעדים מדידים ברמת חברה	יעדים מדידים אישיים	
0%-20% אך לא יותר מ-3 משכורות	80%-100%		מנכ"ל החברה
0%-20% אך לא יותר מ-3 משכורות	80%-100%		יו"ר פעיל/דירקטור המספק שירותים לחברה
30%-60%	30%-50%	30%-60%	נושא משרה אחר (למעט דירקטור)

ואולם היקף המענק למנכ"ל החברה, על בסיס יעדים איכותיים בשיקול דעת, לא יעלה על שלוש (3) פעמים שכר בסיס.

2.1. יעדים מדידים

21.1. יעדים אישיים: ייכלל לפחות אחד מבין הרכיבים המדידים המושפעים באופן ישיר מפעילותו של נושא המשרה הרלוונטי, כגון: מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים; מדד של ציות לנהלים פנימיים וציות להוראות הדין. היעדים יכללו בין היתר יעדים ארוכי טווח.

21.2. יעדים ברמת החברה: אחד או יותר מהרכיבים המדידים הבאים: רווח נקי, EBITDA, רווח תפעולי, רווח לפני מס, מכירות, שותפות אסטרטגית, חוזים אסטרטגיים, הכנסות, התשואה על ההון, עליה ברווחיות או במכירות ביחס לשנים קודמות, או מדדי ביצוע עיקריים.

קביעת היעדים

האורגנים בחברה המוסמכים לקבוע את היעדים המדידים אשר בגינם ישולם מענק בשנה מסוימת, הם כדלקמן: ביחס לדירקטור – האסיפה הכללית (למעט החריגים המפורטים להלן); ביחס למנכ"ל החברה – ועדת התגמול והדירקטוריון; ביחס ליתר נושאי המשרה – מנכ"ל החברה או ועדת התגמול או דירקטוריון החברה.

על אף האמור לעיל, בהתקיים כל התנאים המנויים בס"ק (א) או בס"ק (ב) להלן, קביעת היעדים אשר בגינם ישולם מענק בשנה מסוימת לדירקטור, ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ולא על ידי האסיפה הכללית):

א. החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון אודות קביעת היעדים, תואמת את מדיניות התגמול; היעדים אשר ייקבעו יהיו יעדים מדידים בלבד; היקף המענק הפוטנציאלי שיינתן על בסיס היעדים כאמור, לא יעלה על שלוש (3) משכורות; היעדים נקבעו מראש על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

ב. החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון אודות קביעת היעדים, תואמת את מדיניות התגמול; נושא המשרה שביחס אליו ייקבעו היעדים האמורים יהנו נושא משרה אשר בנוסף לכהונתו כדירקטור, מכהן גם בתפקיד ניהולי או תפעולי בחברה; אישור היעדים האמורים בוועדת התגמול ובדירקטוריון יתקבל ללא השתתפותם של הדירקטורים אשר מקבלים מהחברה תגמול על בסיס יעדים (בין אם בכובעם כדירקטורים ובין אם בכובעם כנושאי משרה אחרים בחברה).

האורגנים בחברה המוסמכים לאשר מענק עלפי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, הם כדלקמן:

ביחס לדירקטור – האסיפה הכללית; ביחס למנכ"ל החברה (שאיננו דירקטור) – ועדת התגמול והדירקטוריון; ביחס ליתר נושאי המשרה- מנכ"ל החברה וועדת התגמול. כאשר נושא המשרה הוא בעל שליטה או קרובו בחברה כהגדרתו בחוק יידרשו אישורים נוספים על פי דין. האסיפה מסמיכה בזאת עלפי אישורה את מדיניות התגמול, את האורגנים האמורים לעיל לקביעת היעדים על ידם.

האורגן המוסמך הרלוונטי יקבע בנוסף ליעדים עצמם, כללים מנחים או נוסחה מספרית לחישוב הזכאות למענק בהתאם לעמידה ביעדים שהוגדרו, כגון רף מזערי לזכאות וזכאות יחסית. בהיעדר קביעה אחרת, חישוב השיעור ממענק המטרה שלו זכאי נושא המשרה יתבצע באופן לינארי, כך שנושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק השנתי או לחלק היחסי עבור כל אחד מהיעדים בנפרד, כפי שנקבע עבורו בהתאם לאחוז העמידה שלו ביעדים [לדוגמא: עמידה ב- 80% מהיעדים (או מיעד מסוים) מזכה ב- 80% ממענק המטרה שנקבע עבור עמידה מלאה ביעדים (או ביעד הרלוונטי)].

22. יעדים איכותיים

הערכת ביצועים, שתבוצע כנהוג בחברה במסגרת הליך הערכת עובדים ותתייחס גם לקריטריונים שאינם פיננסיים. ההערכה תתייחס בין היתר לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח.

23. תנאי סף לזכאות למענק שנתי

החברה עשויה לקבוע תנאי סף, אחד או יותר, שאי עמידה בהם תמנע תשלום של מענק שנתי על בסיס יעדים מדידים, ואולם במקרים כאלו רשאית ועדת התגמול להחליט, מנימוקים שירשמו, על תשלום חלק מהמענק האמור, בין היתר בהתחשב באירועים או נסיבות שארעו ומצדיקים תשלום כאמור.

24. תקרת המענק השנתי

המענק השנתי המירבי לנושאי המשרה בחברה הינו כמפורט להלן:

תפקיד	מענק שנתי מירבי
מנכ"ל החברה	8 פעמים שכר בסיס
יו"ר דירקטוריון פעיל	6 פעמים שכר בסיס
נושא משרה אחר (למעט דירקטור בלבד אך לרבות דירקטור המכהן בתפקיד נוסף בחברה)	6 פעמים שכר בסיס

25. מועד תשלום המענק

25.1. המענק השנתי ישולם לנושאי המשרה אחת לשנה, לאחר קבלת האישורים הנדרשים על-פי דין, בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה בגין השנה הרלוונטית.

25.2. החברה רשאית לאשר הקדמת מענק שנתי, או תשלום על חשבון המענק השנתי, באופן כפי שועדת התגמול תמצא לנכון. ככל שישולמו לנושא המשרה תשלומים ביתר על חשבון המענק השנתי, תשלומים אלה ייחשבו כחוב קצוב ומוסכם של נושא המשרה כלפי החברה והחברה תהיה רשאית לנכות ולקזז את החוב כאמור משכרו ו/או מכל תשלום אחר אשר החברה תידרש לשלם לנושא המשרה.

26. אירועים חד פעמיים מהותיים

לצורך חישוב המענקים (לרבות הזכאות למענקים) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים (אך לא חייבים) לנטרל מתוצאותיה הכספיות של החברה אירועים חד פעמיים, בין אם נטרול כאמור יגדיל את המענק או יקים זכאות למענק ובין אם נטרול כאמור יקטין את המענק או בעקבותיו לא תקום זכאות למענק, בהתאם לאופי האירוע והשפעתו, כמפורט להלן:

26.1. שינויים עסקיים: עסקאות חד פעמיות שלא במהלך העסקים הרגיל, בין אם נלקחו בחשבון מראש בעת קביעת תקציב החברה ובין אם לאו.

26.2. שינויים חשבונאיים: שינויים בתקני החשבונאות במהלך השנה או בפרשנות של גופי החשבונאות או רשות ניירות ערך לגבי אופן יישום, אימוץ מוקדם של תקנים חשבונאיים, שינוי ביישום מדיניות חשבונאית, שינוי סיווג חשבונאי, שינוי אומדן מהותי, אירוע המחייב הצגה מחדש של מספרי השוואה של תקופות קודמות ואשר יש לו השלכה מהותית על תוצאות התקופה המדווחת, וכיו"ב.

למען הסר ספק, שינוי חשבונאי המשפיע על מספרי השוואה של תקופות קודמות, לא ישפיע על התגמול אשר ניתן בפועל בשנים שקדמו לאימוץ השינוי.

26.3. שינויים מיסויים: שינויים בשיעורי המס, שינויים בחקיקה, בתקנות, או בעמדה של רשויות המס בישראל, או הסדר או רולינג עם רשויות המס, בעקבותיהם חלו שינויים מהותיים בהוצאות המס או בתשלומי המיסים, שינויים בהוצאות המס או בתשלומי המס בגין שנים קודמות בין אם עקב הסכם או עקב צו, וכיו"ב.

26.4. אירועי כח עליון: אירועי כח עליון או מצב חירום כללי או אירועי תקיפה על החברה ומערכותיה (לרבות התקפות סייבר), וכיו"ב.

27. מענק הנפקה

החברה החליטה להחריג ממדיניות תגמול זו, כל מענק חד פעמי אשר יוענק בגין הנפקה של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. סך המענקים החד פעמיים בגין אירוע זה, ביחס לכל אחד מנושאי המשרה בחברה לא יעלו על ארבע (4) פעמים שכר הבסיס.

כמו כן, ככל שהחברה תבצע בעתיד הנפקה או רישום למסחר בבורסה מחוץ לישראל, האורגן המוסמך הרלוונטי יהיה רשאי להחליט על תשלום מענק מיוחד למי מנושאי המשרה (לרבות המנכ"ל) בסכום השווה לעד חמש (5) פעמים שכר הבסיס של נושא המשרה הרלוונטי.

28. זכאות של עובד שסיים את כהונתו

28.1. המענק השנתי ישולם לנושאי משרה אשר עבדו ו/או העניקו שירותים לחברה ו/או לתאגיד מוחזק שלה, לפחות 5 חודשים טרם אישור הדוחות הכספיים של אותה השנה. חישוב המענק הראשון לנושא משרה כאמור יהיה באופן יחסי רק לגבי החודשים אשר היו בתוך שנה קלנדרית בגינה הוא יהיה זכאי למענק.

28.2. נושא משרה שהתפטר לא יהיה זכאי לתשלום מענק בגין השנה בה התפטר.

28.3. נושא משרה שפוטר בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים, לא יהיה זכאי לתשלום מענק.

28.4. נושא משרה אשר יפוטר במהלך שנה קלנדרית, לא בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל

פיצויי פיטורים, יהיה זכאי למענק יחסי בגין אותה שנה בה הופסקה העסקתו והוא ישולם באופן יחסי לתקופת העסקתו באותה שנה.

29. במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה ויוצגו מחדש (restatement), באופן שלו היה סכום המענק השנתי, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה מענק בסכום אחר, תשלם החברה לנושא המשרה או ישיב נושא המשרה לחברה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקיבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור וזאת תוך תקופה שיקבע הדירקטוריון שלא תהיה ארוכה משישה (6) חודשים (בכפוף לאפשרות הארכת התקופה עד שישה (6) חודשים נוספים במקרה וסכום החזר גבוה משלושים אחוזים (30%) משכר הבסיס השנתי של נושא המשרה), והכל ככל שטרם חלפו 12 רבעונים ממועד אישור המענק לנושא המשרה. יובהר, כי לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה.

30. בנוסף, במקרים מיוחדים הדירקטוריון רשאי להפחית את המענק השנתי, או לדחות את התשלום כולו או חלקו או לרשום בגינו הפרשה בדוחות הכספיים ולשלמו במועד שיקבע.

ה. מענק חד פעמי

31. הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאי להחליט על מתן מענק חד פעמי בגין מאמצים או הישגים יוצאי דופן של נושא משרה בחברה ("מענק חד פעמי").

32. מענק חד פעמי לא יעלה על סכום השווה לשלוש (3) פעמים שכר הבסיס של נושא המשרה הרלוונטי, ואולם ככל שהמענק החד פעמי ניתן למנכ"ל החברה בגין יעדים בשיקול דעת, שלא נקבעו מראש, לא יעלה המענק החד פעמי, ביחד עם כל מענק אחר בשיקול דעת שניתן באותה שנה למנכ"ל החברה, על פעמיים (2) שכר הבסיס. כאשר מנכ"ל החברה או נושא המשרה הינו גם מבעלי השליטה או קרובו של בעל השליטה בחברה יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין.

למען הסר ספק, המענק החד פעמי הינו בנוסף לתקרות הקבועות בסעיף 24 לעיל.

33. הוראות סעיף 29 לעיל יחולו גם על המענק החד פעמי.

ו. תגמול הוני

34. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות הדין, להעניק לנושאי משרה בחברה, לצורך תמרוץ נושאי המשרה להשאת רווחי החברה ולצורך חיזוק הקשר בין האינטרסים של נושאי המשרה בחברה לבין בעלי מניותיה, מניות חסומות, אופציות למניות, מניות "פאנטום" (אופציות אשר סילוקן יכול שיהיה מבוצע במזומן), הלוואות נון-ריקורס וכן ערבויות להלוואות לצורך רכישת מניות החברה, והכל וזאת בהתאם לתוכנית תגמול לטווח ארוך שתגובש ותאומץ על ידי מוסדות החברה, מעת לעת. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, לחברה תכנית אופציות לעובדים ונושאי משרה, שאושרה בשנת 2015.

35. מחיר המימוש יהיה כפי שיקבע הדירקטוריון לגבי כל ניצע וכפי שיפורט בהסכם ההקצאה הרלוונטי, וככל שרלוונטי לניצע - בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול, ובלבד שאם לא נקבע אחרת, מחיר המימוש של אופציות לניצעים שהינם נושאי משרה בחברה לא יפחת ממחיר המניה במועד ההחלטה בדירקטוריון על ההענקה ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך שלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון המאשרת את הענקת התגמול ההוני

לניצע. אלא אם נקבע אחרת ע"י דירקטוריון החברה, מחיר המימוש יהיה מותאם לחלוקת דיבידנד.
 36. במקרה של אופציות, מימושן עשוי להיות בדרך של מימוש נטו (cashless exercise) או במזומן או בשילוב ביניהם לפי קביעת הדירקטוריון.

37. בעת קביעת שיעורו של תגמול הוני, וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ישקלו את מידת הדילול שהוא עלול לגרום לבעלי המניות של החברה. היקף הדילול המירבי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה לעובדים כולל נושאי משרה יהיה 15%. [למען הסר ספק, בקביעת שיעור היקף הדילול האמור לעיל לא יכללו הענקות שניתנו לפני מועד השלמת הנפקה ראשונה לציבור \(כלומר, לפני מרץ 2021\) למייסדי החברה \(ה"ה דוד פינקו, אילן בן דוד וניר זוהר\) בגין תפקידם כמייסדים.](#)

38. שווי ההטבה השנתי במועד ההענקה (וביחס לתגמול הוני המסולק במזומן, כגון מניות "פאנטום" - במועד התשלום) לא יעלה על:

תקרת שווי ההטבה השנתי ל-100% משרה	תפקיד
8 פעמים שכר הבסיס	מנכ"ל החברה
8 פעמים שכר הבסיס	יו"ר דירקטוריון פעיל / דירקטור פעיל המספק שירותים לחברה
8 פעמים שכר הבסיס	נושא משרה אחר (למעט דירקטור בלבד אך לרבות דירקטור המכהן בתפקיד נוסף בחברה)
100% מהשכר השנתי (ריטיינר וגמול השתתפות)	דירקטור (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל או דירקטור המספק שירותים לחברה)

חישוב שווי הטבה שנתי יבוצע על בסיס חלוקה לינארית על פני תקופת ההבשלה ולא על בסיס רישום ההוצאה החשבונאית (קרי – השווי הכלכלי במועד הענקה יחולק במספר שנות ההבשלה).

39. אלא אם הדירקטוריון קבע אחרת ביחס לניצע מסוים כלשהו או הענקה מסוימת כלשהי (קביעה אשר לא תהיה כפופה לאישור בעלי המניות, אלא אם אישור כאמור דרוש על-פי הדין החל) והוראה כאמור נכללה בהסכם ההקצאה הרלוונטי, כי אז ניירות הערך יבשילו (ייהפכו לבני מימוש) לאורך תקופה של לפחות 3 שנים, כאשר לפחות 25% אחוזים מתוך סך ניירות הערך שהוענקו לאותו ניצע יבשילו ויהפכו לבני מימוש בחלוף כל שניים עשר (12) חודשים מלאים של שירות רציף של הניצע.

40. הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע כי במקרה של מיזוג החברה (מיזוג של החברה עם תאגיד אחר או לתוכו, או של מכירת כל או עיקר נכסי החברה או מניותיה) או שינוי השליטה בחברה או אירוע השקעה מהותית בחברה (היות השקעה "מהותית" יקבע על ידי דירקטוריון החברה) או מכירה או מתן רשיון בלעדי על מרבית הקניין הרוחני של החברה, תתבצע האצה (אקסלרציה) של כל או חלק מיתרת ניירות הערך אשר טרם הבשילו.

41. תקופת המימוש עבור כל נייר ערך שהבשיל תהיה עד 10 שנים ממועד הענקתו (או תקופה קצרה יותר כפי שיקבעו האורגנים של החברה).

42. ועדת התגמול תהיה רשאית להתנות את הבשלת ניירות הערך, כולם או חלקם, בהשגת יעדים נוספים שיקבעו במועד ההקצאה וכן לקבוע תנאים בהם ניתן לשלול את ניירות הערך אשר טרם הבשילו

מנושא המשרה.

43. כל הקצאה תהיה כפופה לקבלת אישור הבורסה ולעמידה בתנאים הקבועים בתקנון ובהנחיות הבורסה לרבות לעניין המחיר המזערי למניה.

ז. סיום כהונה

44. כל נושאי המשרה יהיו זכאים לשחרור כספים שנצברו לטובתם ועל-שםם בקופות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.

45. כל נושאי המשרה שהינם ביחסי עובד-מעסיק יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בהתאם לדרישות חוק פיצויי פיטורים.

46. נושאי משרה בחברה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת ולמענק הסתגלות במונחי שכר עם סיום העסקתם (ככל שסיום העסקתם אינה בנסיבות אשר לא מזכות בפיצויי פיטורין) כמתואר בטבלה להלן:

הסתגלות מירבית (בחודשים)	הודעה מוקדמת מירבית (בחודשים)	
4	5	מנכ"ל
3	3	יו"ר דירקטוריון פעיל
3	4	נושאי משרה אחרים

לדירקטוריון החברה אפשרות לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה נדרש להמשיך להיות מועסק בפועל בחברה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יוסיפו לחול יחסי עובד-מעביד בין החברה לבין נושא המשרה ולפיכך יהא נושא המשרה זכאי לכל רכיבי התגמול שלו לרבות מענק שנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה רק במידה וממשיך להיות מועסק בפועל בחברה פרו-רטה לפי תקופת העבודה בפועל באותה שנה. על אף האמור, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לוותר על עבודתו של נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת בכולה ו/או בחלקה ובתנאי שהחברה או החברה המוחזקת, לפי הענין, תמשיך לשלם את התגמול והתנאים הנלווים המגיעים לנושא המשרה בהתאם להסכם עימו בגין כל תקופת ההודעה המוקדמת.

47. בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע לנושא משרה (בין אם מראש או במהלך תקופת העסקתו) מענק פרישה ובלבד שנושא המשרה הועסק על ידי החברה או סיפק לה את שירותיו במשך 3 שנים לפחות. בקביעת גובה מענק הפרישה, יילקחו בחשבון השיקולים הבאים: 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. זכאות למענק פרישה כאמור בסעיף זה לא תינתן כדבר שבשגרה, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, רק אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו כי בנסיבות הספציפיות קיים צורך מיוחד במתן המענק. מענקי הפרישה יהיו מוגבלים ל-3 פעמים שכר הבסיס.

ח. שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה

48. נושאי המשרה והדירקטורים בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה וכתבי פטור

ושיפוי בהתאם להוראות הדין, כפי שאושרו בחברה ויינתנו (ככל שיינתנו), מעת לעת.

49. תנאי ההתקשרות העיקריים לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה :

49.1. גבול האחריות לא יעלה על סך של 15 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח שנתית, בתוספת הוצאות סבירות.

49.2. גובה הפרמיה וההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק באותה שנה במועד עריכת פוליסת הביטוח והעלות אינה מהותית לחברה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור.

50. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (run-off) - החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים; (ב) גבול האחריות לא יעלה על סך של 15 מיליון דולר ויהא מינימום בגבול אחריות של הפוליסה הקודמת; (ג) עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח והעלות אינה מהותית לחברה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור.

51. כל רכישה של כל פוליסת ביטוח נושאי משרה כאמור או חידושה במהלך תוקפה של מדיניות התגמול לא תובא לאישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה, ובלבד שמדיניות התגמול אושרה באסיפה הכללית של החברה ושועדת התגמול של החברה תאשר כי הפוליסות הנרכשות עומדות בתנאים הקבועים לעיל, הן בתנאי שוק ואינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

ט. תגמול דירקטורים

52. הדירקטורים בחברה, כולל דירקטורים חיצוניים, ודירקטורים אשר נמנים עם בעלי שליטה או בעלי עניין בחברה, ולמעט דירקטורים המכהנים בתפקיד פעיל (כגון: יו"ר הדירקטוריון או דירקטור המכהן גם כנושא משרה בחברה) או בתפקיד נוסף בחברה או נותנים שירותים לחברה ומקבלים גמול בגין כך, יהיו זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תשי"ס-2000, כפי שייקבע בחברה מעת לעת בהתאם לדרגת החברה. יו"ר דירקטוריון לא פעיל יהיה זכאי לגמול של עד פי 2 מהגמול המשולם לדירקטור רגיל.

53. על אף האמור לעיל, לא יראו פעולות אלה כחריגה ממדיניות זו ובלבד, ככל שנדרש, שהפעולות האמורות אושרו כדין על ידי האורגנים הנדרשים לכך בהתאם להוראות חוק החברות:

53.1. הדירקטור ויתר על הגמול המגיע לו, כולו או כל חלק ממנו;

53.2. האורגנים המוסמכים על-פי דין אישרו לדירקטור תשלום אחר או נוסף בגין כהונתו בתפקיד נוסף בחברה או בחברה קשורה לה.

54. החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים בחברה, לרבות הדירקטורים החיצוניים, תגמול הוני בהתאם למגבלות הקבועות במדיניות תגמול זו ובכפוף להוראות כל דין, ובלבד ששווי ההטבה הכולל, לכל אחד מהדירקטורים יהיה כפוף למגבלת שווי הטבה הכלולה בסעיף 38 לעיל.

י. הוראות כלליות נוספות

55. נושאי המשרה עליהם תחול מדיניות התגמול יכול שיהיו עובדיה של החברה או קבלנים עצמאיים המספקים לה שירותים. ככל שנושא המשרה יספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי, יחולו הוראות מדיניות התגמול בשינויים המחוייבים, התגמול לנושא המשרה ישולם כנגד חשבונית ומרכיבי התגמול ינורמלו, כך שמבחינה כלכלית כוללת הם יתאמו את האמור במדיניות זו.

56. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות בהתאם להוראות הדין ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.
