

מכלול מימון בע"מ

(החברה")

26 בינואר 2022

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>

הנדון: דוח 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 החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב הודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), 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 ראשון ה-6 במרץ, 2022, בשעה 11:00 במשרדי החברה ברחוב מצדה 7, בני ברק. אם לא ימצא מנין חוקי כמפורט להלן, כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה, תידחה האסיפה בשבוע אחד, ליום ראשון ה-13 במרץ, 2022, ותיערך באותה השעה ובאותו המקום ("האסיפה הנדחית").

1. על סדר היום - אישור עדכון למדיניות התגמול של החברה

ההחלטה המוצעת – לאשר עדכון למדיניות התגמול הקיימת של החברה, שעיקרו עדכון היחס בין רכיבי התגמול של יו"ר דירקטוריון וכן עדכון היקף הדילול המקסימאלי להענקת תגמול הוני לנושאי משרה, 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").

2. פרטים נוספים בקשר למדיניות התגמול וההצעה לתיקונה

2.1 מדיניות התגמול הקיימת של החברה הינה המדיניות אשר נכללה בתשקיף להנפקה ראשונה לציבור של החברה אשר פורסם לציבור ביום 19.8.2021, נושא תאריך 19.8.2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-134439); והינה בתוקף למשך 5 שנים מהמועד שבו הפכה החברה לחברה ציבורית (22 באוגוסט 2021) ("מדיניות התגמול הקיימת").

2.2 מדיניות התגמול הקיימת כוללת הוראות המאפשרות, כחלק מחבילת התגמול הכוללת של נושאי המשרה בחברה, להציע רכיב של תגמול הוני המאפשר השתתפות של נושאי המשרה בחברה בתכנית תגמול הוני של החברה.

2.3 ביום 26 בינואר 2022 אישר דירקטוריון החברה תכנית תגמול הוני לעובדים ונושאי משרה ("תכנית אופציות"). במסגרת תכנית האופציות החברה עשויה להקצות אופציות לנושאי משרה בתנאים שונים מהמגבלות הקיימות במדיניות התגמול הקיימת.

2.4 לאור האמור החברה מבקשת לתקן את מדיניות התגמול.

2.5 עיקר השינויים במדיניות התגמול המעודכנת

להלן יפורטו השינויים המרכזיים המוצעים ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

א. הורדת הסף המינימלי, לרכיב התגמול הקבוע, ביחס ליו"ר הדירקטוריון (לכל הפחות 25%, חלף 75%), כך שהרכיב הקבוע יהווה 25% - 100% מסך התגמול של יו"ר הדירקטוריון;

ב. עדכון היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו לנושאי משרה בחברה, במהלך התקופה שמדיניות התגמול בתוקף ל- 11% (חלף 8%).

2.6 אופן יישומה של מדיניות התגמול (טרם התיקון המוצע)

להלן פירוט היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקודמת לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל ויו"ר דירקטוריון החברה, בחלוקה לפי רכיבי התגמול הרלוונטיים:

היחס בין תקרת הרכיב לתגמול ששולם בפועל עבור 5 חודשים בשנת 2021 ¹		רכיב
יו"ר דירקטוריון	מנכ"ל	
15%	23%	רכיב קבוע
נכון למועד דוח זה לא הוענק מענק משתנה ו/או תגמול הוני.		מענק שנתי
		גמול הוני

2.7 לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר העדכון למדיניות התגמול הקיימת, התכנסה ועדת התגמול ביום 26 בינואר, 2022 ודנה בעדכון המוצע והחליטה פה אחד להמליץ לדירקטוריון לאמץ את העדכון המוצע למדיניות התגמול.

2.8 באותו מועד 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 של החברה לצורך אישור מדיניות התגמול המעודכנת בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

2.9 במסגרת הישיבות האמורות הובאו בפני חברי הוועדה והדירקטוריון נתונים אשר נאספו על ידי הנהלת החברה, וביניהם, בין היתר:

א. נתונים השוואתיים שהתקבלו מחברת יעוץ חיצונית בדבר התגמול ההוני של נושאי משרה בחברות בתחום פעילותה של החברה ו/או בעלות היקף פעילות דומה.

ב. היחס בין תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לשכר של שאר עובדי החברה, כולל היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדי החברה, מפורט בסעיף 14 למדיניות התגמול המעודכנת המצורפת כנספח א' לדוח זימון זה.

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

¹ יצוין כי התגמולים (הרכיב הקבוע) ששולמו בפועל למנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, בטבלה הנ"ל, מתייחסים לתקופה של 4.25 חודשים. בתקנון למונחים שנתיים היחס בין תקרת הרכיב הקבוע במדיניות התגמול לבין הרכיב הקבוע המתוקנן הינו 67% ו- 36% למנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון, בהתאמה.

- א. העדכון המוצע למדיניות התגמול מסייע בקידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה וראייתה לטווח הארוך ומאפשר להנהלת החברה מתחם שיקול דעת סביר לצורך קביעה בעתיד של תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה וגמישות מסוימת לטיפול בנסיבות מיוחדות ככל שיהיו.
- ב. העדכון המוצע למדיניות התגמול עתיד ליצר זיקה נוספת בין יעדי החברה לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה וכן ליצר מערך תמריצים ראוי לנושאי המשרה, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, מאפייני פעילותה העסקית, מדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביעדים שהחברה שואפת להשיג מעת לעת.
- ג. העדכון המוצע מתקן, מוסיף ומשלים את מדיניות התגמול הקיימת של החברה בנושאים וסוגיות אשר התברר כי הם אינם מעודכנים בהתאם למקובל בשוק.
- ד. העדכון המוצע למדיניות התגמול ייצר איזון ראוי בין מרכיבי התגמול השונים - מרכיבים קבועים מול משתנים תוך התייחסות לטווח הקצר והארוך, ובדגש על תגמול במזומן למול תגמול הוני לנושאי המשרה כאחד.
- ה. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הנתונים לגבי תנאי ההעסקה המוצעים של נושאי המשרה על פי מדיניות התגמול המעודכנת לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של יתר עובדי החברה ומצאה כי אין בפערים הקיימים בין תנאי ההעסקה של העובדים לבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לפי מדיניות התגמול המעודכנת כדי לפגוע 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.

3. זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בישיבות בהן נדון הנושא שעל סדר היום

- 3.1 בישיבת ועדת התגמול מיום 26 בינואר, 2021, השתתפו ה"ה: אריאל לוינגר (דח"צ), עדי בלומנפלד (דח"צ) ונטע בנארי (דב"ת).
- 3.2 בישיבת הדירקטוריון מיום 26 בינואר, 2021, השתתפו ה"ה: אוריאל פז, איילת רוסק, ירון בלנק, אריאל לוינגר (דח"צ), עדי בלומנפלד (דח"צ) ונטע בנארי (דב"ת).
- למען הזהירות מר צבי זיו, יו"ר דירקטוריון החברה, לא השתתף בדיון ואישור ההחלטה שעל סדר היום לאור עניינו האישי הפוטנציאלי בעדכון מדיניות התגמול.

4. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה שעל סדר היום

לצורך אישור ההחלטה שבסעיף 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 המוצעת, 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 אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.²

5. המועד הקובע

² 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.

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניות להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב הודעות עמדה), התשס"ו-2005 הינו **יום חמישי, ה-3 בפברואר 2022** ("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 ראשון ה-13 במרץ 2022, לאותה שעה ולאותו מקום או ליום ושעה אחרים כפי שיקבע הדיירקטוריון. 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

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 הצבעה") 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 כדון 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' 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 קבלה 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 שאליהם 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 הינה גב' שירלי דניאלי, מ"מ סמנכ"לית כספים, לפי פרטי ההתקשרות בסעיף 11 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: 03-5176600.

בכבוד רב,

מכלול מימון בע"מ

באמצעות: שירלי דניאלי, מ"מ סמנכ"לית כספים

נספח א' - מדיניות התגמול המעודכנת

מכלול מימון בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

- אוגוסט, 2021 -

תוכן עניינים

עמ'	נושא	סעיף
2	הגדרות	.1
2	מטרת מדיניות התגמול	.2
3	תוקף ותחולת מדיניות התגמול	.3
3	האורגנים המוסמכים לאשר את תנאי התגמול בחברה	.4
4	פרמטרים לבחינת תנאי התגמול	.5
4	קווים מנחים למדיניות התגמול	.6
5	תנאי התגמול - כללי	.7
5	תנאי התגמול - רכיבים קבועים	.8
7	תנאי התגמול - הודעה מוקדמת ותנאי פרישה	.9
7	תנאי התגמול - מענק שנתי	.10
9	תגמול הוני	.11
10	השבה של תגמול שניתן על יסוד מידע כספי מוטעה (Clawback)	.12
10	ביטוח, שיפוי ופטור	.13
11	היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה	.14

1. הגדרות

במסמך זה למונחים הבאים, תינתן המשמעות הבאה, אלא אם צוין במפורש אחרת:

"דירקטוריון"	-	דירקטוריון החברה;
"החברה"	-	מכלול מימון בע"מ;
"המדיניות" או "מדיניות התגמול"	-	מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה על פי הוראות מסמך זה, כפי שיעודכן מעת לעת לפי הוראות חוק החברות;
"ועדה" או "ועדת התגמול"	-	ועדת התגמול של החברה או ועדת הביקורת של החברה, בשבתה כוועדת תגמול;
"חוק החברות"	-	חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"חוק ניירות ערך"	-	חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;
"נושאי משרה בחברה" או "נושאי המשרה"	-	כהגדרת מונח זה בחוק החברות.
"נושאי המשרה האחרים"	-	נושאי המשרה, למעט <u>בעלי שליטה, המנכ"ל והדירקטורים או דירקטורים</u> בחברה;
"תנאי כהונה והעסקה"	-	כהגדרתם בחוק החברות, ולמען הסר ספק, גם התקשרות לקבלת שירותי נושא משרה באמצעות הסכם שירותים;
"תקנות התגמול"	-	תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.
" <u>התשקיף</u> "	=	<u>תשקיף להשלמה, להנפקה ראשונה לציבור, של החברה אשר פורסם לציבור ביום 19.8.2021, נושא תאריך 19.8.2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-134439).</u>

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, והיא חלה על שני המינים כאחד ללא הבדל.

2. מטרת מדיניות התגמול

- 2.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה.
- 2.2 מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת המטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך באמצעות:
 - 2.2.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, באופי פעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.
 - 2.2.2 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
 - 2.2.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה.

2.2.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

2.3 למען הסר ספק, אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן לנושא משרה, נוכחי או עתידי, ע"י החברה. נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים לתגמול אך ורק על פי הסכמי ההעסקה של כל אחד מהם כפי שאושרו ו/או יאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה באופן אישי לגבי כל אחד מהם, ובכפוף לכל דין.

2.4 שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה כאמור בסעיף 272(ד) לחוק החברות, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושרו בידי ועדת התגמול של החברה בלבד. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו כאמור בכל שנת דיווח, לא יעלה על 10% במונחים ריאליים שנתיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה הרלוונטי בחברה כפי שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

3. תוקף ותחולת מדיניות התגמול

3.1 מדיניות תגמול זה תחול על כלל נושאי המשרה בחברה ותהיה בתוקף למשך 5 (חמש) שנים החל ממועד אישורה ע"י האסיפה הכללית. לחברה עומדת הזכות לשנות את מדיניות התגמול בכל עת, בהתאם להוראות הדין.

3.2 תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושאי משרה בחברה, על מרכיביהם השונים, יסוכמו בין החברה לבין נושאי המשרה באופן פרטני ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין ובכפוף למדיניות התגמול.

3.3 בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול בכדי לגרוע מהסכמים קיימים, או מתנאי כהונה והעסקה ו/או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

3.4 יובהר כי ייתכנו מעת לעת שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שהמחזיקים בהם יחשבו כנושאי משרה בחברה, עליהם תחול מדיניות התגמול. כמו כן, החברה תהא רשאית לשנות את תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לה חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה והעסקה שחלו עליו בשנים הקודמות.

4. האורגנים המוסמכים לאשר את תנאי התגמול בחברה

4.1 אישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ושינויים בתנאים אלה ידונו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות חוק החברות, כפי שתהיינה מעת לעת.

למרות האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להאציל את סמכותם לקבוע את היעדים על בסיסם יקבע המענק השנתי (כהגדרתו להלן) ואת המענק השנתי של נושאי המשרה האחרים (כולם או מקצתם), למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה (ביחד).

4.2 דירקטוריון החברה מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה וכן על כל הפעולות הנדרשות לשם כך, לאחר שקילת המלצות ועדת התגמול.

5. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

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

5.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

5.2 תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי העסקה קודמים שנחתמו עם נושא המשרה.

- 5.3 תרומתו של נושא המשרה לביצועי החברה, להשאת רווחיה ולתפקודה.
- 5.4 מידת האחראיות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- 5.5 הצורך של החברה לשמר את העסקתו של נושא המשרה בחברה, לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 5.6 גודל החברה ואופי פעילותה.
- 5.7 סבירות מנגנוני התגמול והיקפי הסכומים המשולמים מכוחם.
- 5.8 תנאי השוק ונתונים השוואתיים.¹
- 5.9 בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שיקבעו במסגרת מדיניות התגמול.
- 5.10 בחינת היחס בין עלות השכר לנושא משרה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) והשפעת הפערים בין היחסים כאמור על יחסי העבודה בחברה. לפירוט היחס בין תנאי העסקתם של נושאי המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה, ראו סעיף 14 להלן.
- 5.11 בחינת התאמת מבנה התגמול של נושא המשרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.

6. קווים מנחים למדיניות התגמול

- 6.1 התגמול הכולל לנושא משרה עשוי לכלול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, בהתאם לתכנית התגמול האישית שלו:
- 6.1.1 תגמול קבוע (שכר בסיס או דמי ניהול, לרבות תנאים סוציאליים ורכיבים נלווים)
- 6.1.2 מתן פטור, ביטוח ו/או התחייבות לשיפוי.
- 6.1.3 מענק שנתי - תגמול תלוי ביצועים.
- 6.1.4 תנאי פרישה.
- 6.1.5 תגמול הוני.
- 6.2 בשל היותם של נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (או כל שינוי או חוק שיבוא במקומו) ("חוק שעות עבודה ומנוחה"), לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

7. תנאי התגמול - כללי

- 7.1 תנאי התגמול המוצעים לכל נושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לפרמטרים האמורים בסעיף 5 לעיל ולתנאי התגמול המקובלים בקרב חברות הפועלות בתחומים דומים לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.
- 7.2 בכדי להבטיח הלימה בין כלל רכיבי התגמול (תגמול קבוע, משתנה והוני), טווח היחס המקסימלי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל, לשנה, של נושאי המשרה בחברה יהא כמפורט בטבלה שלהלן:

¹ הדירקטוריון רואה את קבוצת הייחוס הרלוונטית כקבוצת החברות שניירות הערך שלהם רשומים למסחר בבורסה, אשר עוסקות בתחום פעילותה של החברה.

תגמול הונני	תגמול משתנה – מענק שנתי	תגמול קבוע	נושא משרה
0-80% ²	0-67%	100%-33%	מנכ"ל
0-94%	0-60%	6%-100%	סמנכ"ל
0-75%	0-50%	100%-7025%	יו"ר דירקטוריון פעיל
-	-	100%	חברי דירקטוריון שאינם נושאים תפקיד אחר בחברה
0-80%	0-67%	100%-33%	מנכ"ל חברת בת

8. רכיבים קבועים

8.1 כללי

שכר הבסיס / דמי ניהול מהווה תגמול קבוע שמטרתו הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה. שכר הבסיס / דמי הניהול של כל נושא משרה, יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, בין היתר, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיף 5 לעיל ובהתאם לתנאים המקובלים בשוק העבודה ובחברה וכן ביחס להטבות ולתנאים נלווים להם זכאי נושא המשרה.

במידת הצורך, לשם קביעת התגמול הקבוע לנושא משרה חדש או בעת בחינת עדכוננו של השכר הקבוע לנושא משרה קיים, ככל שוועדת התגמול והדירקטוריון ימצאו לנכון, יבוצע סקר השוואתי לשכר המקובל בשוק הרלוונטי בחברות אחרות ברות השוואה ולתפקידים דומים בחברות דומות ו/או לנתונים רלוונטיים מסקרי שכר פומביים או לנתונים מפורסמים מהימנים אחרים.

8.2 רכיב קבוע (שכר / דמי ניהול חודשיים)

8.2.1 להלן תקרת התגמול הקבוע לנושאי המשרה, במונחי עלות שנתית לחברה עבור משרה חודשית מלאה ללא קשר למתכונת ההעסקה / ההתקשרות (באלפי ש"ח, "תקרת השכר")³:

תגמול קבוע מקסימאלי	נושא משרה
2.3 מיליון ₪	מנכ"ל
1.5 מיליון ₪	סמנכ"ל
0.7 מיליון ₪	יו"ר דירקטוריון פעיל
בהתאם להוראות תקנות התגמול	חברי דירקטוריון שאינם נושאים תפקיד אחר בחברה, לרבות דח"צים ודירקטורים בלתי תלויים
2.3 מיליון ₪	מנכ"ל חברת בת

8.2.2 לחברה תהיה האפשרות להצמיד את הגמול הקבוע של נושאי המשרה לעלייה במדד המחירים לצרכן.

8.2.3 ככל שמי מנושאי המשרה יכהן במשרה שאיננה מלאה, העלות המרבית של התגמול הקבוע שלו לא תעלה על החלק היחסי המתאים לנושא משרה בתפקידו, בהתאם לחלק המשרה בו יכהן.

8.2.4 הדירקטורים בחברה לא יהיו זכאים לגמול נוסף מעבר לשכר דירקטורים, אלא במקרים בהם הם מועסקים בנוסף בתפקיד אחר בחברה, שאז יקבע שכרם על פי הנהוג בחברה בתפקידים דומים.

² תגמול הונני יינתן למנכ"ל או מנכ"ל חברה בת שאינו נמנה על בעלי השליטה בחברה.

³ יובהר כי לגבי נושא משרה אשר יועסק במתכונת של נותן שירותים יומרו הרכיבים הקבועים, כולל שכר הבסיס והתנאים הנלווים כפי שנקבעו במדיניות תגמול זו, לדמי ניהול שווי ערך.

8.2.5 פרט לכך יהיו זכאים הדירקטורים להיכלל בביטוח אחריות נושאי המשרה ולכתב השיפוי והפטור כמפורט בסעיף 13 להלן.

8.2.6 למען הסר ספק מובהר כי תקרת השכר כוללת הטבות כאמור בסעיף 8.4.2 להלן, אולם לא כוללת הטבות ותנאים נלווים כאמור בסעיף 8.4.1 להלן (ובכלל זה התקרה כאמור אינה כוללת עלות אחזקת רכב וטלפון נייד).

8.3 מענק חתימה

לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענק חתימה לנושא משרה חדש אשר יש חשיבות מיוחדת בגיוסו לחברה, בסך שלא יעלה על 6 פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים של נושא המשרה החדש.

יצוין כי מענק החתימה לא ייכלל בתקרות המענק השנתי המפורטות להלן.

8.4 הטבות ותנאים נלווים

8.4.1 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות בגין סכומים שיוציאו במסגרת תפקידם, לרבות הוצאות אירוח, שכירות ואחזקת רכב, טלפון, חנייה, ארוחות, הוצאות נסיעה (לרבות נסיעות לחו"ל) ואש"ל, והכל בהתאם לנהלים המקובלים בחברה (פי שיהיו מעת לעת).

יובהר כי סך החזר ההוצאות, כאמור בסעיף זה, אינו מוגבל לסכום כלשהו.

8.4.2 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להטבות שונות כמפורט להלן, אשר עלותן לחברה תחושב לצורך תקרת עלות השכר המפורטת בסעיף 8.2 לעיל:

8.4.2.1 הפרשה לביטוח מנהלים / קופת גמל / קרן פנסיה.

8.4.2.2 הפרשה לקרן השתלמות.

8.4.2.3 ימי חופשה עד תקרה של 25 ימים בשנה, אך לא פחות מהקבוע בחוק.

8.4.2.4 ימי מחלה בהתאם לחוק.

8.4.2.5 פעילויות רווחה כמקובל בחברה (מתנות לחג, נופש וכו').

יודגש כי התנאים המפורטים לעיל אינם מהווים רשימה סגורה והם משקפים את עיקרי התנאים הנלווים המקובלים בחברה.

9. הודעה מוקדמת ותנאי פרישה

9.1 הודעה מוקדמת

נושאי המשרה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת בת עד 90 יום, במהלכה החברה רשאית לדרוש כי נושא המשרה ימשיך לכהן בתפקידו.

יובהר כי נושא המשרה זכאי לתשלום הטבות ותנאים נלווים גם בתקופת ההודעה המוקדמת.

9.2 מענק הסתגלות

9.2.1 ככלל, החברה אינה נוהגת להעניק תשלומים נוספים לנושאי משרה בעת פרישתם, מעבר לתשלום ההודעה המוקדמת כמצוין לעיל. יחד עם זאת, בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות במקרים מיוחדים בהם לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מוצדק הדבר, לאשר מענק הסתגלות מיוחד לנושא משרה, בשיעור שלא יעלה על 6 פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול

החודשיים של נושא המשרה הרלוונטי במועד סיום כהונתו ("מענק ההסתגלות") ולקבוע את מועד תשלומו. גובה מענק ההסתגלות ייקבע בהתחשב בתקופת כהונתו או העסקתו של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, נסיבות פרישתו, תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה וביצועי החברה בתקופה האמורה.

9.2.2 יובהר כי מענק ההסתגלות יכול שיוענק בנוסף להודעה המוקדמת.

9.2.3 כמו כן יצוין כי מענק ההסתגלות לא ייכלל בתקרות המענק השנתי המפורטות להלן.

9.2.4 כתנאי להענקת מענק ההסתגלות, נושא המשרה יתחייב כלפי החברה כי ימנע מכל תחרות עם עסקי החברה, לאחר פרישתו מהחברה, למשך תקופה שלא תפחת ממספר החודשים בגינם שולם מענק ההסתגלות לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת (מבלי לגרוע מחובתו להימנע מתחרות בתקופת ההודעה המוקדמת).

10. מענק שנתי (תגמול משתנה)

10.1 כללי

מענק תלוי ביצועים מטרתו לשקף, בין היתר, את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ושיקול דעת האורגנים המוסכמים בחברה כמפורט להלן.

10.2 נושאי המשרה בחברה

10.2.1 נושאי המשרה בחברה, עשויים להיות זכאים למענק שנתי הנגזר משני חלקים כדלקמן:

10.2.1.1 "רכיב כמותי" - רכיב מענק המתבסס על יעדים כמותיים ו/או איכותיים מדידים, כפי שיקבע מדי שנה מראש על ידי האורגנים המוסכמים בחברה, מתוך הרשימה המפורטת להלן.

הרכיב הכמותי יכול שיהיה מבוסס על אחד או יותר מבין הקריטריונים הבאים: עמידה ביעד הוצאות החברה או היחידה עליה אחראי נושא ~~המשרה~~ המשרה, גיוס הון, עמידה בתכנית פיתוח המוצר, פיתוח עסקי, התקשרות עם לקוחות, השגת אבני דרך רגולטוריות ו/או מכירות, היקף הכנסות, היקף גבייה, עמידה ביחסים פיננסיים, היקף רווח בהגדרות שונות.

האורגנים המוסכמים בחברה יהיו רשאים לקבוע את משקלו של כ"א מהקריטריונים שלעיל (0% - 100%) ביחס לכ"א מנושאי המשרה.

10.2.1.2 "רכיב שבשיקול דעת" - רכיב בשיקול דעת מלא, כפי שיקבע מדי שנה על ידי האורגנים המוסכמים בחברה, וזאת מבלי שנידרש יהיה לקבוע רכיבים כמותיים ו/או איכותיים לצורך הענקת המענק השנתי לנושא המשרה.

10.2.2 המענק השנתי לא יעלה על השיעור המופיע בטבלה בסעיף 7.2 לעיל מסך התגמול הקבוע השנתי המקסימלי של אותו נושא משרה כמפורט בסעיף 8.2 ("תקרת המענק השנתי").

10.2.3 משקלו היחסי של הרכיב הכמותי וכן משקלו היחסי של הרכיב שבשיקול דעת מתוך תקרת המענק השנתי של כל אחד מנושאי המשרה יהיה כמפורט בטבלה שלהלן:

נושא משרה	רכיב כמותי (לכל הפחות)	רכיב שבשיקול דעת (לכל היותר)
יו"ר דירקטוריון	50%	50%
דירקטורים שאינם נושאים תפקיד אחר בחברה (ללא דח"צים או דירקטורים בלתי	-	-

		(תלויים)
25%	75%	מנכ"ל או מנכ"ל חברה בת
50%	50%	סמנכ"ל

10.3 ביחס ליעדים הכמותיים המדידים - חישוב גובה המענק השנתי ביחס לכל אחד מהיעדים האלו, יהיה על בסיס שנתי מצטבר.

10.4 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לנטרל תוצאות של אירועים מיוחדים, כגון במקרה של רכישות חדשות ע"י החברה או אירועים חשבונאיים המשפיעים על היעדים הכמותיים המדידים ביחס לפעילות המנוהלת על ידי כל אחד מנושאי המשרה.

10.5 תנאי סף לתשלום המענקים

ועדת התגמול והדירקטוריון יגדירו תנאי סף לתשלום הרכיב הכמותי המבוסס על מדד פיננסי כמותי, אחד או יותר, לביצועי החברה במהלך השנה עבורה משולם המענק, כגון: הכנסות, רווח תפעולי, רווח נקי, גידול בהון העצמי או גידול ב- EBITDA.

10.6 הליך אישור המענק השנתי

10.6.1 הרכיב הכמותי – הרכיב הכמותי יקבע על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות כל דין, וכמפורט להלן:

א. ביחס לנושאי המשרה האחרים – ככל שיחול האמור בסעיף 4.1 לעיל, קביעת היעדים תבוצע ע"י יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה (ביחד).

ב. ביחס למנכ"ל שהינו גם בעל שליטה בחברה – ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע את היעדים על בסיסם יקבע המענק, ובלבד שהיקף המענק הפוטנציאלי הינו בהיקף של עד 3 משכורות.

10.6.2 הרכיב שבשיקול דעת – הרכיב שבשיקול דעת יקבע על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות כל דין.

10.7 תנאים נוספים לעניין המענקים לנושאי המשרה

10.7.1 למען הסר ספק מובהר כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להעניק לנושא משרה אשר חדל לכהן בתפקידו בחברה במהלך שנה קלנדרית, חלק יחסי מהמענק השנתי, על פי שיקול דעתם, וזאת כל עוד נושא המשרה לא פוטר מחמת סיבה שיש בה כדי לשלול את זכותו לפיצויי פיטורין.

10.7.2 דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו (בהתחשב גם בהמלצת ועדת התגמול בענין זה), להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא משרה כלשהו, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

10.7.3 כל תשלום אשר ישולם לנושא משרה כלשהו על חשבון גמול משתנה על-פי מדיניות תגמול זו, ככל שישולם, אינו ולא יחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה, לכל דבר ועניין, ולא יהווה בסיס לחישוב או לזכאות או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

10.7.4 מיסוי - ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכ"ו) בגין איזה מתנאי ההעסקה יישא בו נושא משרה כלשהו על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

בכל שנה, בסמוך לפני מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תיבחן עמידתם של כל אחד מנושאי המשרה ביעדים המדידים וביעדים הבלתי מדידים ככל שנקבעו, ביחס לשנה הקלנדרית שנסתיימה. המענק עבור כל מדד יחושב בנפרד בהתאם לעמידה ביעד שנקבע, משקל המדד ונוסחת התשלום שנקבעה. המענקים המתוכננים לתשלום בפועל של נושאי המשרה יובאו: בגין קריטריונים מדידים לידיעת ועדת התגמול והדירקטוריון ובגין קריטריונים בלתי מדידים הכרוכים בהפעלת שיקול דעת - לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

11. תגמול הוני

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך שמירה על איזון ראוי בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן מכשירים הוניים שאינם "בתוך הכסף" במועד הענקתם. בנוסף, תגמול זה תורם להגברת הזיקה של נושאי המשרה לחברה, כך שנושא המשרה יישאר בה ויראה בה את עתידו. התגמול ההוני יוצר חזון בקרב נושאי המשרה, השואפים להיות חלק מהצלחתה של החברה וליטול נתח מרווחיה. מרכיב התגמול ההוני גם מאפשר לחברה להעסיק עובדים מיומנים תוך פיזור נטל שכר, בכך שהוא מצמצם את נטלי תזרימי המזומן על החברה.

מתוך הכרה ביתרונות הגלומים במרכיב התגמול ההוני כחלק מחבילת השכר הכוללת של נושאי המשרה בחברה, רשאית החברה לשלב בחבילת התגמול של נושאי המשרה בה מרכיב של תגמול הוני, הכל בהתאם לאמור להלן:

11.1 בכפוף לאישורים הנדרשים על-פי דין, תהא החברה רשאית להקצות לכל אחד מנושאי המשרה בה (למעט מנכ"ל או מנכ"ל חברה בת, שנמנה על בעלי השליטה בחברה ודירקטורים שאינם נושאים תפקיד אחר בחברה (להוציא דח"צים או דירקטורים בלתי תלויים) (להלן: "נושא משרה משתתף"), אופציות לא סחירות לרכישת מניות רגילות של החברה, בהתאם לתכנית התגמול ההוני כפי שתהא בתוקף מעת לעת.

11.2 ניתן יהיה להעניק את הגמול ההוני בכל מתווה אשר יאושר על ידי החברה ושעומד בהוראות הדין, לרבות הענקה על פי הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] תשכ"א-1961.

11.3 השווי הכלכלי של התגמול ההוני המוענק לנושא משרה משתתף כלשהו, (בהתאם להערכת שווי על פי מתודולוגיה מקובלת וכפי שוויו במועד ההענקה), בגין שנת הבשלה (ככל שרלוונטי), לא יעלה על השיעור המופיע בטבלה בסעיף 7.2 לעיל מסך התגמול הקבוע השנתי המקסימלי של אותו נושא משרה כמפורט בסעיף 8.2 לעיל.

11.4 החברה שומרת לעצמה את הזכות להעניק לנושאי המשרה המשתתפים מניות חסומות, יחידות מניה חסומות, אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות, בהתאם לתנאי תוכניות התגמול ההוני שתאומצנה מעת לעת (ככל שתאומצנה) או כתבי הענקה (ככל שיוענקו), ובכפוף לכל דין.

11.5 זכאות נושאי המשרה לתגמול ההוני תהיה בהתאם למוגדר בתוכניות כאמור או כתבי הענקה, אשר יאושרו על ידי החברה מעת לעת.

11.6 תקופת ההבשלה – תקופת ההבשלה של האופציות שתוענקנה לנושא המשרה המשתתף תהיה לאורך שלוש עד חמש שנים, כאשר ההבשלה תהיה הבשלה רבעונית או שנתית כך שבתום כל רבעון יבשיל החלק היחסי מהאופציות שהוקצו לנושא המשרה כאמור. מובהר כי תקופת ההבשלה תחול כל עוד נושא המשרה המשתתף עובד בחברה. על אף האמור, רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי חלק יחסי מתוך סך האופציות שהוקצו לנושא המשרה המשתתף יבשילו באופן מיידי, ובלבד שחלק כאמור לא יעלה על כמות שתהווה שיעור של 25% מסך האופציות שהוקצו לנושא המשרה.

11.7 כל מנה שתבשיל כאמור לעיל תהיה ניתנת למימוש במשך התקופה שתחילתה במועד ההבשלה וסיומה עד 8 שנים ממועד ההענקה.

- 11.8 החברה תהיה רשאית להעניק תגמול הוני מבוסס מניות בעל תנאים המגבילים את שווי ההטבה בגינו במועד המימוש.
- 11.9 אלא אם ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה יקבעו אחרת, אופציות שיוענקו במסגרת התגמול ההוני תמומשה באמצעות מנגנון של "מימוש נטו".
- 11.10 מחיר המימוש שיקבע לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הענקת האופציות. יובהר כי דירקטוריון החברה או האסיפה הכללית שלה, לפי העניין, יהיו רשאים, על פי שיקול דעתם, לקבוע כל מחיר מימוש אחר אשר עולה על מחיר המימוש כאמור לעיל
- 11.11 דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל שאישורה נדרש על פי דין, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאים להאריך את מועד הפקיעה של יחידות התגמול ההוני, בעד 12 חודשים ביחס למועד הפקיעה המקורי, בהתקיים נסיבות אשר לדעת האורגנים הנ"ל הארכה כאמור הנה מתאימה. כמו כן, האורגנים המוסמכים כאמור, רשאים לקבוע הוראות בקשר לתקופת ההבשלה, לרבות האצה של תקופת ההבשלה של יחידות התגמול ההוני של נושאי המשרה המשתתפים בנסיבות מסוימות.
- 11.12 במקרה בו הסתיימו יחסי עובד-מעביד או הסתיימה ההתקשרות בין נושא המשרה המשתתף לחברה, מועד הפקיעה של האופציות שהבשילו לא יעלה על תקופה שבין שלושה חודשים ועד שנה מיום סיום יחסי עובד-מעביד או סיום ההתקשרות, לפי העניין. במקרה של סיום יחסי עובד - מעביד עקב פטירת נושא המשרה המשתתף או עקב נכות, לא יעלה מועד הפקיעה של האופציות על שנה.
- 11.13 היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו לנושאי משרה משתתפים בחברה מכוח מדיניות תגמול זו ובמהלך 5 השנים שמדיניות זו תעמוד בתוקף, לא יעלה על **8%11%** מההון המונפק של החברה כפי **שהוא-שהיה** בסמוך לאחר ההנפקה על פי התשקיף.
- 11.14 בהתאם להוראות הדין, החברה תהא רשאית לקבוע הוראות נוספות לתגמול ההוני במסגרת תכניות התגמול ההוני או כתבי הענקה כפי שיאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים בחברה.

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

- 12.1 נושא משרה יידרש לשלם בחזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (Restatement) ("התשלומים העודפים").
- לעניין זה "נתונים שהתבררו כמוטעים" - הינם נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה בתקופה של 3 שנים, שתחילתה במועד הענקת המענק הרלוונטי (לדוגמה: מענק שהוענק על בסיס הדוחות הכספיים של החברה ליום 31.12.2020, יהיה כפוף להוראות ההשבה על פי סעיף זה, ככל שהנתונים שעל בסיסם שולם המענק האמור, התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה עד ליום 31.12.2023. ככל שנתונים כאמור יתבררו כמוטעים ויוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במועד מאוחר יותר, נושא המשרה לא יהא חייב בהשבה כאמור).
- 12.2 גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("סכום ההשבה").
- 12.3 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).

13. פטור, שיפוי וביטוח

בהתאם לתקנון החברה, נושאי המשרה בה יהיו זכאים לפטור, שיפוי וביטוח אחריותם, אם וככל שיאושר על ידי החברה כמתחייב על פי דין ובתנאים ובהיקף שיאושרו על ידי האורגנים המוסמכים החברה, והכל בהתאם לתנאים המפורטים להלן:

13.1 ביטוח

החברה תהא רשאית להתקשר בפוליסת לביטוח אחריות מקצועית של נושאי המשרה בחברה, כפי שתקבע על ידי ועדת התגמול מעת לעת ובכפוף לאמות המידה הבאות או בתנאים מטיבים ביחס לאמות המידה שלהלן:

(א) גבול האחריות למקרה ולתקופה - לא יעלה על 3 מיליון דולר ארה"ב.

(ב) הפרמיה השנתית בגין הפוליסה וההשתתפות העצמית לתביעה לחברה - יהיו בתנאי שוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהא מהותית לחברה.

13.2 שיפוי

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה כתבי שיפוי עם מתן התחייבות לשיפוי בשל כל חבות או הוצאה שתוטל על מי מנושאי המשרה בחברה, עקב פעולות שביצע בתוקף היותו נושא משרה (לרבות פעולות בחברות בנות של החברה) והכל בכפוף להוראות הדין.

סכום השיפוי שהחברה תתחייב לשלם במצטבר לכל נושאי המשרה בחברה והדירקטורים בה יוגבל לסך של עד 25% (עשרים אחוזים אחוזים) מההון העצמי של החברה כפי שיהיה בעת מתן השיפוי. כתב השיפוי, ביחס להתחייבות לשיפוי מראש, יחול על רשימה סגורה של אירועים המקובלים בכתבי שיפוי של חברות בעלות מאפיינים דומים לאלו של החברה.

13.3 פטור

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה בחברה פטור מראש מאחריות בגין הפרת חובת הזהירות כלפי החברה, בכפוף לקבלת האישורים על פי דין ולהוראות תקנון החברה. פטור כאמור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה בחברה (לרבות נושא משרה שונה מנושא המשרה שעבורו מוענק הפטור) יש בה עניין אישי, והכל בכפוף להוראות חוק החברות ותקנון החברה.

14. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

14.1 בעת אישור/קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו את היחס בין העלות המקסימלית בפועל של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה לעלות שכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, כהגדרת מונח זה בדין) ובפרט לעלות השכר הממוצעת והחציונית של העובדים והשפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה, תוך התחשבות באופי תפקידו של נושא המשרה, בכירותו ומידת האחריות המוטלת עליו.

14.2 הדירקטוריון ביצע בחינה של היחסים האמורים, נכון למועד אישור מדיניות התגמול, וקבע 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. למועד אישור תיקון המדיניות, היחסים האמורים הינם כדלקמן:

דרג	יחס ממוצע	יחס חציוני
יו"ר דירקטוריון	<u>1015</u>	<u>1218</u>
מנכ"ל או מנכ"ל חברת בת	<u>3514</u>	<u>4017</u>
סמנכ"ל	<u>2515</u>	<u>3018</u>
