



יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ ("החברה")

8 באפריל 2019

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

www.tase.co.il

לכבוד

רשות ניירות ערך

www.isa.gov.il

הנדון: דוח מידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת

ניתן בזה דוח מידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה שעל סדר יומה העניינים המפורטים להלן, בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "**חוק החברות**"), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, תקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (להלן: "**תקנות דוחות תקופתיים ומידיים**") ותקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א-2001 (להלן: "**תקנות עסקה עם בעל שליטה**").

1. **מועד, מקום וסדר יום**

ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "**האסיפה**") אשר תתכנס ביום ה', 16 במאי 2019, בשעה 8:00 בבית יוניטרוניקס, רחוב ערבה, קריית שדה התעופה, לוד, ישראל.

2. **הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה ותמצית ההחלטות המוצעות**

2.1 **הצגת הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה, דוח הדירקטוריון של החברה על מצב ענייני התאגיד, לרבות שכרו של רואה החשבון המבקר של החברה בגין פעולות ביקורת ושכרו בגין פעולות נוספות, והדוח השנתי התקופתי (במתכונת ועדת ברנע) לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018.**

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר כי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה, דוח הדירקטוריון של החברה על מצב ענייני התאגיד, לרבות שכרו של רואה החשבון המבקר של החברה בגין

פעולות ביקורת ושכרו בגין פעולות נוספות, והדוח השנתי התקופתי (במתכונת ועדת ברנע) לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018 הוצגו בפני האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

2.2 מינוי מחדש של משרד רו"ח BDO זיו האפט כרואה החשבון המבקר של החברה עד לאסיפה

הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה והסמכת הדירקטוריון לקבוע את שכרו.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את מינויו של משרד רו"ח BDO זיו האפט כרואה החשבון המבקר של החברה עד לאסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה ולהסמיך את הדירקטוריון לקבוע את שכרו.

2.3 מינוי מחדש של מר צבי ליבנה לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בחברה.

מינוי מחדש של מר צבי ליבנה לכהונה נוספת כדירקטור בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות מר צבי ליבנה ראו סעיף 4.10 לדוח התקופתי והשנתי של החברה לשנת 2018 כפי שהתפרסם ביום 28 במרץ 2019, מספר אסמכתא 2019-01-027805 (להלן: "דוח 2018"). הצהרה מטעם מר ליבנה כי מתקיימים לגביו התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה

כנספח א'

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר ליבנה בישיבות הדירקטוריון והוועדות שבהן הוא חבר עמד על 100%.

בכפוף למינויו מחדש, ימשיך מר ליבנה להיות זכאי לגמול השתתפות ולגמול שנתי, וכן להסדרי ביטוח, שיפוי ופטור בהתאם למדיניות התגמול של החברה, לפיה זכאים דירקטורים חיצוניים בחברה וכן דירקטורים שאינם מכהנים בנושאי משרה בחברה, לגמול שנתי ולגמול השתתפות בשיעור "הסכום הקבוע" כמפורט בתוספת השניה והשלישית לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני, התש"ס-2000) ובהתאם לדירוג הון החברה הרלוונטי. לפרטים אודות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור ראו סעיף 25 למדיניות התגמול המעודכנת של החברה, כהגדרתה בסעיף 2.13 להלן (במקובץ, להלן: "התגמול הנוהג בחברה").

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את מר צבי ליבנה כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.4 מינוי מחדש של מר גילון בק לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בחברה.

מינוי מחדש של מר גילון בק לכהונה נוספת כדירקטור בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות מר גילון בק ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם מר בק כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה **כנספח ב'**.

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר בק בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

בכפוף למינויו מחדש, ימשיך מר בק להיות זכאי לגמול הנהוג בחברה, כמפורט בסעיף 2.3 לעיל.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את מר גילון בק כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.5 מינוי מחדש של מר יריב אבישר לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בחברה.

מינוי מחדש של מר יריב אבישר לכהונה נוספת כדירקטור בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות מר יריב אבישר ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם מר אבישר כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה **כנספח ג'**.

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר אבישר בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

בכפוף למינויו מחדש, ימשיך מר אבישר להיות זכאי לגמול הנהוג בחברה, כמפורט בסעיף 2.3 לעיל.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את מר יריב אבישר כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.6 מינוי מחדש של מר עמית בן צבי לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בחברה.

מינוי מחדש של מר עמית בן צבי, יו"ר דירקטוריון פעיל משותף, לכהונה נוספת כדירקטור בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות מר עמית בן צבי ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם מר בן צבי כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224

לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)10 לתקנות דוחות תקופתיים ומיזמים, מצורפת לדוח זה **כנספח**

ד'

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר בן צבי בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

לפרטים אודות תנאי הכהונה של מר בן צבי, לרבות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור, ראו סעיף 24.3 למדיניות התגמול המעודכנת כהגדרתה להלן.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את מר עמית בן צבי כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.7 מינוי מחדש של מר חיים שני לתקופת כהונה נוספת כדירקטור בחברה.

מינוי מחדש של מר חיים שני, מנכ"ל החברה ובעל השליטה בה במשותף עם קרן פימי, לכהונה נוספת כדירקטור בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות מר שני ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם מר שני, כי מתקיימים לגביו התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224 לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)10 לתקנות הדיווח, מצורפת לדוח זה

כנספח ה'

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר שני בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

לפרטים אודות תנאי הכהונה וההעסקה של מר שני, לרבות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור, ראו סעיף 15 למדיניות התגמול המעודכנת כהגדרתה להלן.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את מר חיים שני כדירקטור בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.8 מינוי מחדש של גב' ברקת שני לתקופת כהונה נוספת כדירקטורית בחברה.

מינוי מחדש של גב' ברקת שני, רעייתו של מר חיים שני, המכהנת כמשנה למנכ"ל וסמנכ"ל משאבי אנוש בחברה, לכהונה נוספת כדירקטורית בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות גב' שני ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם גב' שני, כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים לכהונתה

כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדיווח, מצורפת לדוח זה **כנספת ו'**.

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותה של גב' שני בשיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

לפרטים אודות תנאי הכהונה וההעסקה של גב' שני, לרבות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור, ראו סעיף 15 למדיניות התגמול המעודכנת כהגדרתה להלן.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את גב' ברקת שני כדירקטורית בחברה לתקופת כהונה נוספת עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה.

2.9 מינוי מחדש של גב' רבקה גרנות לכהונה נוספת בת שלוש שנים כדירקטורית חיצונית בחברה.

מינוי של גב' רבקה גרנות כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופה נוספת (שנייה) של שלוש שנים, בהתאם לחוק החברות (לפרטים אודות גב' גרנות ראו סעיף 4.10 לדוח 2018). הצהרה מטעם גב' גרנות, כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים לכהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה בהתאם להוראות סעיפים 224ב ו-241א) לחוק החברות, מצורפת לדוח זה **כנספת ז'**. בשיבתו מיום 27 במרץ 2019, קבע דירקטוריון החברה כי לגב' גרנות מומחיות חשובות ופיננסיות.

הן במהלך שנת 2018 והן במהלך שנת 2019 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותה של גב' גרנות בשיבות הדירקטוריון והוועדות שבהן היא חברה עמד על 100%.

בכפוף למינויה מחדש, תמשיך גב' גרנות להיות זכאית לגמול הנהוג בחברה, כמפורט בסעיף 2.3 לעיל.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את גב' רבקה גרנות כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה.

2.10 אישור הסכמי ההעסקה של מר חיים שני ושל גב' ברקת שני לתקופה של שלוש שנים.

תיאור העסקה ותנאיה העיקריים

2.10.1 החברה קשורה בהסכמי העסקה אישיים עם מר חיים שני (בעל שליטה ויו"ר דירקטוריון

פעיל) ועם גב' ברקת שני (רעייתו של מר שני, המכהנת גם כחברת דירקטוריון וסמנכ"ל

משאבי אנוש בחברה) (להלן "**הסכמי ההעסקה**"), שבתוקף עד לחודש מאי 2019.

בהתאם להסכמי ההעסקה, שימש מר שני כדירקטור ומנכ"ל החברה עד חודש מרץ

2019 ומיום 1 באפריל 2019 משמש כיו"ר דירקטוריון פעיל. הגב' שני משמשת כמשנה למנכ"ל, הממונה על משאבי האנוש בחברה.

2.10.2 על פי הסכמי ההעסקה, שכרו של מר שני הינו 60,000 ₪ ושכרה של הגב' שני הינו 30,000 ₪. שכרם של מר שני וגב' שני צמוד למדד המחירים לצרכן, באופן שהחל מחודש ינואר 2012 ומדי שנה, מתווסף לשכרם, מאותו מועד ואילך, סכום השווה לאחוז השינוי במדד של השנה שחלפה.

2.10.3 החברה שומרת לעצמה את הזכות, מעת לעת ועל פי שיקול דעתה הבלעדי, לפצל את תשלום סך השכר למר שני בינה לבין כל חברה בת.

2.10.4 בנוסף לשכר המפורט לעיל, מר שני וגב' שני זכאים כדלקמן: (א) הטבות סוציאליות מקובלות דוגמת ביטוח מנהלים (הפרשה של 14.83% על ידי החברה, מר שני וגב' שני רשאים להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרם); (ג) קרן השתלמות (הפרשה של 7.5% מהשכר על ידי החברה, מר שני וגב' שני רשאים להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרם); (ד) אובדן כושר עבודה (הפרשה של 2.5% מהשכר על ידי החברה, מר שני וגב' שני רשאים להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרם); (ה) שימוש ברכב חברה (ללא קביעת קטגוריית רכב ספציפית) והחזר הוצאות; (ו) חופשת מחלה בת 30 יום הניתנת לצבירה ללא הגבלה; (ז) דמי הבראה על פי חוק; (ח) חופשה שנתית בת 30 יום הניתנת לצבירה רק במשך שנתיים. בנוסף, זכאי מר חיים שני למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית החל משנת 2005 וכל עוד הוא מועסק כנושא משרה בכירה בחברה, תוך 30 יום ממועד אישור הדוחות הכספיים על ידי דירקטוריון החברה בגין כל שנה קלנדרית כאמור, בשיעור של 7.5% מהרווח לפני מס באותה שנה (עלות לחברה).

2.10.5 סיום הסכם ההעסקה של מר שני טעון אישור הדירקטוריון ברוב רגיל והודעה מוקדמת בת 6 חודשים לפחות. מר שני רשאי לסיים את ההסכם מכל סיבה בכפוף להודעה מוקדמת בת 3 חודשים. לגבי הגב' שני, כל צד רשאי לסיים את ההסכם ההעסקה בהודעה בת חודשיים, והחברה תידרש לספק הסבר מהותי לפיטורין, במידה ויזמה אותם.

2.10.6 בהתאם לסעיף 275(א1) לחוק החברות, החברה מביאה לאישור מחדש, אחת לשלוש שנים, את הסכמי העסקתם של בעלי שליטה בחברה וקרוביהם, ובהתאם החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביום 21 במרץ ו-27 במרץ 2019 בהתאמה, לאשר מחדש, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה המכונסת על פי דוח

זה, את הסכמי ההעסקה, על-פי אותו סעיף, כך שימשיכו לחול באותם תנאים וכל אחד מהם יוארך בשלוש שנים נוספות בתוקף מיום 1 באפריל 2019.

2.10.7 לטבלת ריכוז נתוני התגמול של מר שני וגב' שני בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו **נספח ח'** לדוח זה.

הכישורים המכשירים את מר שני וגב' שני לבצע את תפקידם

2.10.8 כמייסדים של החברה, למר שני וגב' שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם הטכנולוגיות והמוצרים המפותחים, מיוצרים ומופצים על ידי החברה, ממועד היווסדה ועד היום. כמו כן, למר שני וגב' שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם השווקים, הלקוחות ונותני השירותים של החברה.

2.10.9 למר שני וגב' שני מוניטין בתחום הפעילות של החברה ומוניטין החברה קשור קשר הדוק לכך שמר שני וגב' שני הינם בעלי שליטה ונושאי משרה בחברה.

שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה ומהות העניין האישי

2.10.10 למר שני, בעל השליטה בחברה, עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה שלו ושל גב' שני. מר שני מחזיק ב-3,014,551 מניות רגילות של החברה בנות 0.02 ₪ ערך נקוב כל אחת המהוות 21.92% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (כ-21.92% בדילול מלא) ומכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל וכנושא משרה בחברות בנות.

2.10.11 הגב' ברקת שני, רעייתו של מר שני, מכהנת כמשנה למנכ"ל, סמנכ"ל משאבי האנוש בחברה, דירקטור בחברה ונושאת משרה בחברות בנות.

2.10.12 למר שני וגב' שני עניין אישי באישור החלטה 2.10 אז שעל סדר היום, שכן היא עוסקת בתנאי הכהונה וההעסקה שלהם בחברה. לפיכך, לא השתתפו מר שני וגב' שני בדיון ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור הסכמי העסקתם.

2.10.13 קרן פימי, בעלת השליטה בחברה יחד עם מר שני, מחזיקה ב-6,875,000 מניות רגילות של החברה בנות 0.02 ₪ ערך נקוב כל אחת, המהוות 49.99% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (כ-49.99% בדילול מלא). לקרן פימי עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה של מר שני וגב' שני מכח היותה צד להסכם בעלי מניות עם מר שני (להלן: "**הסכם בעלי המניות**"), לפיו התחייבו הצדדים לשתף פעולה ביניהם בהצבעות בנושאים שונים. בכלל זה, על פי הסכם בעלי המניות, התחייבה קרן פימי להצביע מכח כל מניות החברה המוחזקות על ידה, בכל אסיפת בעלי מניות החברה, בעד אישור

הסכמי ההעסקה של מר שני וגב' שני. לפרטים נוספים, ראו סעיף 3.8.3.2 לדוח זימון
אסיפה מיום 2 במאי 2016 (מספר אסמכתא 057655-01-2016).

הדרך שבה נקבעה התמורה

2.10.14 התמורה המשולמת לכל אחד מבין מר שני וגב' שני בגין שירותיהם תואמת את
מדיניות התגמול של החברה ואת תרומתם של מר שני וגב' שני לחברה, כפי שנקבע
על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה בעת אישור הסכמי ההעסקה
ולאור החשיבות שמייחסים הוועדה והדירקטוריון להמשך העסקתם בחברה. בהתאם
למדיניות התגמול, ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון בחנו את רמות השכר של
נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה
ומצאו כי תנאי העסקתם של מר שני וגב' שני (כמפורט לעיל) הולמים את תפקידיהם
וכישוריהם.

אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות

2.10.15 עסקאות הנוגעות לתנאי כהונתם והעסקתם של בעלי שליטה בחברה
וקרוביהם טעונות אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה לפי סעיף 275
לחוק החברות, ברוב הנדרש על פי דין סעיף 275 לחוק החברות.

עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

2.10.16 ביום 29 במאי 2016 החליטו ועדת תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, וביום 9
במאי 2016 החליטה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאשר את הסכמי
ההעסקה של מר שני וגב' שני, בהתאם לסעיף 275 (א) לחוק החברות.

תמצית נימוקי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון לאישור הסכמי ההעסקה

2.10.17 ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון אישרו את הסכמי ההעסקה לאור
התאמתם למדיניות התגמול של החברה מהנימוקים הבאים: (א) חידוש הסכמי
ההעסקה עולה בקנה אחד עם חשיבות השירותים הניתנים לחברה על ידי מר שני וגב'
שני; (ב) חשיבות המשך העסקתם של מר שני וגב' שני נובעת, בין היתר, מאלה: (1)
כמייסדיה של החברה, למר שני וגב' שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם
החברה וצרכיה, ועם השווקים, הלקוחות ונותני השירותים של החברה; (2) למר שני
וגב' שני מוניטין בתחום הפעילות של החברה ומוניטין החברה קשור גם בהם
ובתפקידם בחברה; (3) חשיבות מעורבותם הפעילה בפעילותה השוטפת של החברה.

שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון, ועדת הביקורת וועדת התגמול בקשר עם

אישור העסקאות האמורות, לרבות ציון מיהו דירקטור חיצוני

2.10.18 הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת מאזן, תגמול וביקורת לאישור הסכמי ההעסקה הם גב' רבקה גרנות (דירקטורית חיצונית), מר זורון שנער (דירקטור חיצוני) ומר צבי ליבנה (דירקטור). הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון לאישור הסכמי ההעסקה הם גב' רבקה גרנות (דירקטורית חיצונית), מר זורון שנער (דירקטור חיצוני), מר צבי ליבנה (דירקטור) ומר יריב אבישר (דירקטור).

שמות הדירקטוריון שיש להם עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה

2.10.19 כאמור בסעיף 2.10.12 לעיל, למר שני וגב' שני עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה והם לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור הסכמי העסקתם. כמו כן, לדירקטורים עמית בן צבי וגילון בק עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה מכוח היותם שותפים בקרן פימי, בעלת השליטה בחברה שהינה גם צד להסכם בעלי המניות עם מר שני, כמפורט בסעיף 2.10.13 לעיל. לכן, מר בן צבי ומר בק לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור הסכמי ההעסקה.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את הסכמי ההעסקה של מר שני ושל גב' שני לתקופה של שלוש שנים בתוקף מיום 1 באפריל 2019.

2.11 אישור תנאי כהונתו של מר עמית הררי, מנכ"ל החברה.

2.11.1 ביום 21 במרץ 2019 אישרה ועדת מאזן, תגמול וביקורת את תנאי כהונתו של מר עמית הררי וביום 26 במרץ 2019 אישר דירקטוריון החברה את מינויו ואת תנאי כהונתו של מר הררי כמנכ"ל החברה החל מיום 1 באפריל 2019. עיקרי תנאי כהונתו של מר הררי מפורטים להלן.

2.11.2 תנאי כהונתו של מר הררי הינם כדלהלן:

שכר ברוטו: משכורת חודשית בסך של 47,500 ₪ לחודש (להלן: "**שכר הבסיס**").

רכב: החברה תעמיד לרשותו של מר הררי רכב אשר חלקו ממומן על ידי החברה וחלקו על ידי מר הררי בסכום של 1,250 ₪ לחודש.

ביטוח מנהלים או הסדר פנסיוני אחר: החברה תעביר מדי חודש לפוליסה סכום השווה ל-13.33% משכר הבסיס של מר הררי, 8.33% לרכיב פיצויי פיטורין ו-5% לרכיב התגמולים. מר הררי יעביר מדי חודש לפוליסה סכום השווה ל-5% משכר הבסיס בגין השתתפותו בקרן התגמולים.

קרן השתלמות: החברה תפריש מדי חודש לקרן השתלמות 7.5% משכר הבסיס ומר הררי יפריש 2.5% משכר הבסיס.

טלפון סלולרי: החברה תעמיד לרשותו של מר הררי טלפון סלולרי ותגלם את עלותו עד לתקרת שימוש של 380 ₪ לחודש, כאשר מר הררי יישא בכל הוצאה מעבר לתקרת השתתפות זאת.

דמי מחלה ודמי הבראה: מר הררי זכאי לדמי מחלה ודמי הבראה כדן.

חופשה שנתית: מר הררי זכאי ל-18 ימי חופשה בשנה.

מענק שנתי: מר הררי זכאי למענק שנתי בגין עמידה ביעדים כמותיים ואיכותיים בסכום שלא יעלה על 375,000 ₪ וזאת בהתאם למדיניות התגמול של החברה.

תקופת העסקה והודעה מוקדמת: הסכם ההעסקה עם מר הררי נערך לתקופה בלתי מסוימת ונקבע כי כל צד לו רשאי להביא לסיומו בכל עת, על ידי מתן הודעה מוקדמת מראש ובכתב על פי המועדים הקבועים בחוק.

2.11.3 לפרטים בדבר השכלתו, ניסיונו וכישוריו של מר הררי, ראו סעיף 4.11 בפרק ד' לדוח 2018.

2.11.4 לטבלת ריכוז נתוני התגמול של מר הררי, ראו נספח ח' לדוח זה.

תמצית נימוקי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון לאישור תנאי כהונתו של מר הררי

2.11.5 ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון אישרו את תנאי כהונתו של מר הררי לאור התאמתם למדיניות התגמול של החברה ולאור: (א) כישוריו, ניסיונו המקצועי ומידת היכרותו עם החברה; (ב) הערכת ביצועיו ותרומתו לחברה; (ג) היקפן ומורכבותן של המשימות המוטלות עליו והלימות, הגינות וסבירות תנאי העסקתו בהתחשב במשימות אלה; (ד) תאימות התנאים למדיניות התגמול של החברה.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את תנאי כהונתו של מר עמית הררי, מנכ"ל החברה, בתוקף מיום 1 באפריל 2019.

2.12 **אישור תשלום גמול ליו"ר הדירקטוריון הפעיל המשותף של החברה, מר עמית בן צבי, לשלוש שנים.**

תיאור העסקה ותנאיה העיקריים

2.12.1 במסגרת עסקת ההשקעה של קרן פימי בחברה אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בחודש מאי 2016, מונה מר עמית בן צבי ליו"ר

דירקטוריון פעיל בשכר. החל מיום 1 באפריל 2019 מכהן מר בן צבי כיו"ר דירקטוריון פעיל משותף. בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל משותף משלמת החברה לקרן פימי, עבור שירותיו של מר בן צבי, סכום שנתי בסך כולל השווה ל-55% מעלות מעביד של מר חיים שני, יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בתוספת מע"מ והוצאות. התגמול משולם על בסיס רבעוני, בגין השירותים שניתנו לחברה ברבעון קלנדרלי קודם. לפרטים נוספים בדבר עסקת ההשקעה של קרן פימי בחברה, ראו דוח זימון אסיפה מיום 2 במאי 2019 (מספר אסמכתא 057655-01-2016), המוכלל בזאת על דרך ההפניה.

2.12.2 מר בן צבי שותף בקרן פימי, בעלת השליטה בחברה. בהתאם לכך החברה, בהתאם לסעיף 275(א1) לחוק החברות, מביאה לאישור מחדש, אחת לשלוש שנים, את התשלום עבור שירותיו של מר בן צבי כעסקה לקבלת שירותים מבעלת השליטה. בהתאם לכך החליטו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ביום 21 במרץ ו-27 במרץ 2019 בהתאמה, לאשר מחדש, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה המכונסת על פי דוח זה, את תשלום הגמול, על-פי אותו סעיף, לשלוש שנים בתוקף מיום 1 באפריל 2019.

2.12.3 לטבלת ריכוז נתוני התגמול המשולם עבור שירותיו של מר בן צבי בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו **נספח ח'** לדוח זה.

שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה ומהות העניין האישי

2.12.4 לקרן פימי, בעלת השליטה בחברה, עניין אישי באישור תשלום הגמול עבור שירותיו של מר בן צבי בהיותו שותף בה.

2.12.5 למר חיים שני, בעל השליטה בחברה יחד עם קרן פימי, עניין אישי באישור תשלום הגמול לקרן פימי עבור שירותיו של מר בן צבי מכח היותו צד להסכם בעלי מניות עם קרן פימי, כמפורט בסעיף 2.10.13 לעיל.

הדרך שבה נקבעה התמורה

2.12.6 התמורה המשולמת לקרן פימי בעד שירותיו של מר בן צבי תואמת את מדיניות התגמול של החברה ומהווה תמורה ראויה, הוגנת וסבירה בהתחשב בשירותיו ובתרומתו לחברה כפי שנקבע על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה בעת אישור תשלום הגמול. בהתאם למדיניות התגמול, ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון בחנו את התגמול המשולם לנושאי משרה בתפקידים דומים בחברות בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה ומצאו כי התגמול המשולם לקרן פימי בעד שירותיו של

מר בן צבי הולם את תפקידו וכישוריו, את הנושאים שבאחריותו ואת הזמן אשר מקדיש
מר בן צבי לחברה.

אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות

2.12.7 עסקאות הנוגעות לקבלת שירותים מבעל שליטה טעונות אישור האסיפה הכללית של
בעלי מניות החברה לפי סעיף 275 לחוק החברות, ברוב הנדרש על פי דין סעיף 275
לחוק החברות.

עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף

2.12.8 ביום 29 במאי 2016 החליטו ועדת תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, וביום 9 במאי
2016 החליטה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, לאשר את עסקת ההשקעה
של קרן פימי בחברה, במסגרתה מונה מר בן צבי ליו"ר דירקטוריון פעיל בחברה,
בהתאם לסעיף 275(א) לחוק החברות ואושר תשלום גמול לקרן פימי בעבור שירותיו
של מר בן צבי.

תמצית נימוקי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון לאישור הסכמי ההעסקה

2.12.9 ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון אישרו את תשלום הגמול לקרן פימי בעבור
שירותיו של מר בן צבי לאור התאמתו למדיניות התגמול של החברה והיות שהוא
מהווה תמורה ראויה, הוגנת, סבירה והולמת התחשב בשירותיו ותרומתו של מר בן צבי
לחברה.

שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון, ועדת הביקורת וועדת התגמול בקשר עם אישור העסקאות האמורות, לרבות ציון מיהו דירקטור חיצוני

2.12.10 הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת מאזן, תגמול וביקורת לאישור תשלום
הגמול הם גב' רבקה גרנות (דירקטורית חיצונית), מר דורון שנער (דירקטור חיצוני) ומר
צבי ליבנה (דירקטור). הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון לאישור הגמול הם
גב' רבקה גרנות (דירקטורית חיצונית), מר דורון שנער (דירקטור חיצוני), מר צבי ליבנה
(דירקטור) ומר יריב אבישר (דירקטור).

שמות הדירקטוריון שיש להם עניין אישי באישור הסכמי ההעסקה

2.12.11 למר בן צבי עניין אישי באישור תשלום הגמול לקרן פימי מכוח היותו שותף בה,
הוא לא השתתף בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת
ובדירקטוריון בנוגע לאישור תשלום הגמול. למר בק עניין אישי באישור תשלום הגמול

מכוח היותו שותף בקרן פימי. כמו כן, למר שני וגב' שני ענין אישי באישור תשלום הגמול מכוח היות מר שני צד להסכם בעלי מניות עם קרן פימי כמפורט בסעיף 2.10.13 לעיל. לאור זאת, מר שני וגב' שני לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור תשלום הגמול.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את תשלום הגמול ליו"ר הדירקטוריון הפעיל המשותף, מר עמית בן צבי, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 באפריל 2019.

2.13 אישור מדיניות תגמול מעודכנת לשלוש שנים.

בהתאם להוראות חוק החברות, ביום 9 בדצמבר 2013 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה את מדיניות התגמול של החברה (ראו דוח תוצאות אסיפה מיום 9 בדצמבר 2013, מספר אסמכתא 2013-01-092953). ביום 9 במאי 2016 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה תיקון למדיניות התגמול (להלן: "**מדיניות התגמול הנוכחית**") (ראו דוח תוצאות אסיפה מיום 9 במאי 2016, מספר אסמכתא 2016-01-062236). לקראת חלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הנוכחית מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת המבוססת על העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הנוכחית.

מדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת לדוח זה **כנספח ט'**, ככל שתאושר, תיכנס לתוקף החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית ותהא בתוקף במשך 3 שנים. נוסח מדיניות התגמול המעודכנת המצורף לדוח זה **כנספח ט'** מסומן לשינויים ביחס לנוסח מדיניות התגמול הנוכחית.

היה ומדיניות התגמול המעודכנת לא תאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, מדיניות התגמול הנוכחית של החברה תמשיך לחול, וזאת עד חלוף 3 שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה. יתרה מזאת, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת מאזן, תגמול וביקורת ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה, וזאת בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

ביום 21 במרץ 2019 אישרה ועדת מאזן, תגמול וביקורת, פה אחד, את מדיניות התגמול המעודכנת והעבירה המלצותיה לדירקטוריון החברה. ביום 27 במרץ 2019 אישר דירקטוריון החברה את מדיניות התגמול המעודכנת, פה אחד, בהתבסס על המלצותיה של ועדת מאזן, תגמול וביקורת, והחליט להמליץ לאסיפה כללית של בעלי מניות החברה לאשרה.

עיקר השינוי שנעשה במדיניות התגמול המעודכנת, לעומת מדיניות התגמול הנוכחית, נובע מהתאמות לפיצול פעילות החברה, במסגרתו הועבר תחום הפתרונות האוטומטיים ליוטרון בע"מ, חברה אחות של החברה (לפרטים נוספים בדבר פיצול הפעילות, ראו סעיף 1.3.2 לדוח 2018), לרבות שינויים בכוח האדם, בתפקידי נושאי המשרה, בגודל החברה ועיסוקה. בנוסף, בוצעו במדיניות התגמול שינויים שנועדו לעדכן את המידע והנתונים הכלולים בה ונעשו שינויים בתנאי התגמול ההוני לנושאי משרה.

במסגרת הישיבות האמורות, הובאו בפני ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון נתונים מעודכנים אשר נאספו על-ידי הנהלת החברה וכן נתונים מעודכנים של סקר שכר והטבות בסקטור הטכנולוגי בישראל המתפרסם על ידי חברת צבירן ייעוץ וסקרים בע"מ (להלן: "צבירן") אשר משמש כבנצ'מארק לקביעת תגמול לנושאי משרה בחברה, וביניהם, בין היתר: (1) היחס בין עלות תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה לעלות השכר של יתר עובדי החברה, כולל היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדי החברה; (2) נתוני צבירן בקשר עם התגמול של נושאי המשרה בחברה בהשוואה לחברות בעלות מאפיינים דומים למאפייני החברה מבחינת גודל, בעלות וסטטוס; (3) תנאי התגמול הקיימים של נושאי המשרה בחברה, מידע בדבר היקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה והגמול המקסימאלי שאותו הם יכולים לקבל; ו-(4) היחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.

ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון בחנו בישיבותיהם את מכלול השיקולים הקשורים באישור מדיניות התגמול המעודכנת, לרבות אך לא רק, הנושאים שלהם נדרשת התייחסות בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות. במסגרת זו נדונו, בין היתר, השיקולים שאליהם חובה להתייחס ושאותם יש לקבוע במדיניות התגמול בהתאם לסעיף 2267ב(א) והתוספת הראשונה א' לחוק החברות. יצוין, כי בבוא החברה לקבוע תגמול עבור נושא משרה, בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת, החברה מתייחסת ופועלת, בין היתר, על-פי הקריטריונים והשיקולים המפורטים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות כאמור.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, בנוסח שצורף לדוח זה **כנספח ט'**, לתקופה של שלוש שנים, החל ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

חלק ב' - זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת, מועדה וביצועה

3. מניין חוקי ואסיפה נדחית

מניין חוקי בהתאם לתקנון החברה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות, אשר להם שלושים אחוזים (30%) לפחות מסך זכויות ההצבעה בחברה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה בשבוע ימים ותתקיים באותו יום, באותה שעה ובאותו מקום. מניין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות, וזאת ללא קשר לאחוז הקולות שהם מייצגים.

4. הרוב הנדרש

4.1 הרוב הנדרש לאישור הנושאים שעל סדר יום האסיפה כמפורט בסעיפים 2.1-2.8 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה.

4.2 הרוב הנדרש לאישור הנושא שעל סדר היום המפורט בסעיף 2.9 לעיל (מינויה של גב' רבקה גרנות כדירקטורית חיצונית בחברה), בהתאם לסעיף 239 לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה, כשבמניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור המינוי למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשרים עם בעל השליטה, לא עלה על שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.3 הרוב הנדרש לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2.10 ו-2.12 לעיל (אישור הסכמי ההעסקה של מר שני וגב' שני ואישור תשלום הגמול למר עמית בן צבי), בהתאם לסעיף 275(א) לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה, המשתתפים בהצבעה, כשבמניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור העסקה המשתתפים בהצבעה לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.4 הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.11 לעיל (אישור תנאי כהונתו של מר עמית הררי), בהתאם לסעיף 272(ג1) לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הזכאים

להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור תנאי הכהונה, המשתתפים בהצבעה כשבמניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור תנאי הכהונה, המשתתפים בהצבעה, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4.5 הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 2.13 לעיל (אישור מדיניות תגמול מעודכנת), בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הינו רוב קולות בעלי המניות הזכאים להשתתף באסיפה והמשתתפים בהצבעה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (א) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה כשבמניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או (ב) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה, לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. זכאות להצביע

5.1 בהתאם לסעיף 182(ב) לחוק החברות ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, המועד הקובע יחול ביום ג', 16 באפריל 2019 (להלן: "**המועד הקובע**"), באופן שכל המחזיק במניות החברה בסוף יום המסחר במועד הקובע יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על-ידי מיופה כוח. יפויי כוח להשתתפות והצבעה באסיפה, בצירוף אישור בעלות כדין במניות שמכוחן ניתן להצביע, יש להפקיד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד כינוסה של האסיפה הכללית. נוסח מוצע של יפוי הכוח בעברית ובאנגלית ניתן למצוא באתר האינטרנט של החברה בכתובת <http://www.unitronics.com>.

5.2 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הוכחת בעלות**"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה, במועד הקובע, בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות, או לחילופין, ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

- 5.3 לפי חוק החברות, זכאי בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו בתמורה לדמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 5.4 כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 687,616 מניות רגילות של החברה (בהתחשב במניות רדומות שאינן מקנות זכויות הצבעה).
- 5.5 כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה הנה 193,138 מניות רגילות של החברה (בהתחשב במניות רדומות שאינן מקנות זכויות הצבעה).
6. **כתב הצבעה והודעות עמדה**
- בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה בנושאים שעל סדר היום, כמפורט להלן:
- 6.1 הצבעה בכתב תעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה, כפי שפורסם באתר ההפצה (כהגדרתו בסעיף 6.6 להלן).
- 6.2 בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- 6.3 חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שהודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- 6.4 לכתב ההצבעה יהיה תוקף אך ורק אם יצורפו אליו המסמכים המפורטים בכתב ההצבעה (להלן: "המסמכים המצורפים"), וכן אם הומצא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הנו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הנו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.
- 6.5 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו: 6 במאי 2019.
- המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו: 11 במאי 2019.
- 6.6 ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, באתר רשות ניירות ערך (<http://www.magna.isa.gov.il/>) (להלן: "אתר ההפצה") ובאתר הבורסה

לניירות ערך בתל אביב בע"מ (<http://maya.tase.co.il/>) או באתר האינטרנט של החברה (<http://www.unitronics.com>).

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעל מניות שאינו רשום, רשאי להצביע ביחס להחלטות שעל סדר יומה של האסיפה המפורטות בסעיף 2 לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות ההצבעה (להלן: "**כתב ההצבעה האלקטרוני**").

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה (היינו – יום ה', 16 במאי 2019 בשעה 2:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניות עצמו או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני.

8. נציגי החברה לעניין טיפול בדוח המידי

גב' ברקת שני, המכהנת כמשנה למנכ"ל וסמנכ"ל משאבי אנוש בחברה, הינו נציג החברה לעניין הטיפול בדוח מידי זה. כתובת: בית יוניטרוניקס, רחוב ערבה, קריית שדה התעופה, לוד. טלפון: 03-9778888; פקס: 03-9778877.

9. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח מידי ובמסמכים הנזכרים בו וכן בנוסח המלא של ההחלטות שעל סדר היום במשרדי החברה בבית יוניטרוניקס, רחוב ערבה, קריית שדה התעופה, לוד, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם מר איתן אלון (טלפון: 03-9778888, פקס: 03-9778877).

10. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם לתקנה 10 לתקנות עסקה עם בעל שליטה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך, בתוך 21 יום מיום הגשת דוח זה, להורות לחברה לתת בתוך מועד שתקבע הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע; במקרה כזה רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה

הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

בכבוד רב,

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

חיים שני, יו"ר דירקטוריון פעיל

נספח א'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר צבי ליבנה

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, ד"ר אריאל שניידר ת.ז. 010025658, אשר כתובתי הינה רח' מלחה יבנה תל אביב 20600, מצהיר/ה בזאת לצורך מינוי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט בנספח א' המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשב/ת כמי שיש לו/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לבני ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולתי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.
4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל ההחלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפועלה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:
BA כלכלה / חשבונאות
M.B.A מנהל עסקים / מנהל הימון
ניסיון מקצועי:
כל"ה מלמדי מאת 1982

6. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מייד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227 לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.


חתימה

4/3/2019
תאריך

רב' א' קנה
שם

ז. האם אתה, קרובך, שותפך, מעבידך, או מי שהנך כפוף לו, במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאתה בעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, כיהנתם כנושאי משרה (למעט דירקטור שמונה לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור) בחברה, בבעל השליטה בחברה או בתאגיד אחר?

לא

אני מצהיר בזאת כי כל הפרטים שנמסרו על ידי בתשובה לשאלון זה, הינם נכונים ומדויקים וכי לא החסרתי כל פרט ולא נמנעתי מלצרף כל מסמך אשר נתבקשתי למסור או לצרף לשאלון זה.

אם ישתנה פרט כלשהו מן הפרטים שמסרתי לעיל, אודיעכם מיידית על השינוי.

אני מאשר בזאת כי הנני מסכים שתשתמשו בפרטים שמסרתי בשאלון זה, ככל הדרוש לשם פרסום תשקיף של החברה וכן כל דו"ח העומד להתפרסם לאחר מועד תצהירי זה.

22/04/2018

תאריך:

צבי ליבנה

שם
מלא

:

חתימה:



נספח ב'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר גילון בק

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, גלן גר, נושא/ת ת.ז. 057322480, אשר כתובתי הינה רח' ג.ל. אלון 4 ג' 2, מצהיר/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט **בנספח א'** המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשב/ת כמי שיש לו/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לביני ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולתיי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.
4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל ההחלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפעולה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:

_____ ג' 3 _____

ניסיון מקצועי:

_____ ג' 3 _____

6. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימות לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מייד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227 לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.
7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.

_____ ג' 3 _____
חתימה

_____ 3/3/2019 _____
תאריך

_____ ג' 3 _____
שם

נספח ג'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר יריב אבישר

לכבוד:

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית

על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, יריב אבישר, נושא/ת ת.ז. _____ 57418873, אשר כתובתי הינה רח' השחף תד 219 עין שריד _____, מצהיר/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט **בנספח א'** המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.

2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשב/ת כמי שיש לו/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לביני ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").

3. כי פעולתיי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.

4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל ההחלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפועלה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.

5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:

_____ אקדמאית – מנה"ס _____;

ניסיון מקצועי:

מנכ"ל לשעבר, יו"ר ודירקטור במספר חברות

6. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מייד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227א לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.

| | | |
|--|-----------------|------------------|
|  חתימה | 3.3.19 תאריך | יריב אבישר שם |
|--|-----------------|------------------|

נספח ד'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר עמית בן צבי

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, ד"ר אריאל שרון, נושא/ת ת.ז. 02264741, אשר כתובתי הינה רח' הרצל 94, תל אביב, מצהיר/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט בנספח א' המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשב/ת כמי שיש לו/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לבניי ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולתיי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה-לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.
4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל ההחלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפעולה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:

LLB
BA

ניסיון מקצועי:

10 שנים

6. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מייד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227 לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.
7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.

[חתימה]
חתימה

3.3.2019
תאריך

[חתימה]
שם

נספח א'

סעיפים 225 – 227 לחוק החברות, התשנ"ט-1999

225. חובת גילוי (א) מי שמועמד לכהן כדירקטור יגלה לממנה:
(1) אם הורשע בפסק דין בעבירה כאמור בסעיף 226(א), וטרם חלפה התקופה שבה אסור לו לכהן כדירקטור לפי סעיף 226;
(2) אם הורשע בפסק דין בעבירה כאמור בסעיף 226(א1), וטרם חלפה התקופה שקבע בית המשפט לפי אותו סעיף קטן;
(3) אם ועדת האכיפה המינהלית הטילה עליו אמצעי אכיפה האוסר עליו לכהן כדירקטור בכל חברה ציבורית או בכל חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, וטרם חלפה התקופה שקבעה ועדת האכיפה המינהלית בהחלטתה כאמור.
(ב) בסימן זה –
"אמצעי אכיפה" – אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 52 לחוק ניירות ערך, שהוטל לפי פרק ח'4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק ז'2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק י"1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52(לב) לחוק ניירות ערך;
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. ת: מינוי עקב ענה (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסק דין בעבירה מהמפורטות להלן, אלא אם כן חלפו חמש שנים מיום מתן פסק הדין שבו הורשע:
(1) עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428 לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 52, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;
(2) הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;
(3) (נמחקה).
- (1א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסק דין בעבירה שאינה מנויה בסעיף קטן (א), אם בית המשפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין הוא ראוי לשמש דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט אשר לא תעלה על חמש שנים מיום מתן פסק הדין.
(ב) בית משפט רשאי לקבוע, במועד ההרשעה או לאחריה, לבקשתו של אדם המעוניין להתמנות לדירקטור, כי על אף הרשעתו בעבירות כאמור בסעיף קטן (א), ובשים לב בין היתר, לנסיבות שבהן נעברה העבירה, אין הוא מנוע מלכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, או כי התקופה שבה הוא מנוע מלכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב תהיה קצרה מחמש שנים.
(ג) השר רשאי לקבוע עבירות נוספות על אלה הקבועות בסעיף קטן (א)1.
(ד) בית משפט, ואם הוגש ערעור – בית משפט של ערעור, רשאי להורות על עיכוב ביצוע של מגבלות המינוי או של פקיעת הכהונה לפי סעיף זה למועד שיקבע ובתנאים שיראה לנכון.
- 226.א. הטילה ועדת האכיפה המינהלית על אדם אמצעי אכיפה האוסר עליו לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, לא ימונה אותו אדם לדירקטור בחברה שבה אסור לו לכהן כדירקטור על פי אותה החלטה.
227. הגבלת מינוי (א) לא ימונה לדירקטור קטין, פסול דין, מי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן תאגיד שהחליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
(ב) מועמד לכהונת דירקטור שמתקיים בו האמור בסעיף קטן (א) יגלה זאת לממנה.
- 227.א. דירקטור שחדל להתקיים לגביו תנאי הדרוש לפי חוק זה לכהונתו כדירקטור או שמתקיימת לגביו עילה לפקיעת כהונתו כדירקטור יודיע על כך מיד לחברה, וכהונתו תפקע במועד מתן ההודעה.

נספח ה'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר חיים שני

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, חיים שני, נושא/ת ת.ז. 056548142, אשר כתובתי הינה רח' בזלת 20, שוהם, מצהיר/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט בנספח א' המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשב/ת כמי שיש לו/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לבני ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולותיי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.
4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל החלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפעולה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:

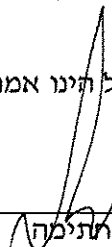
תיכונת;

ניסיון מקצועי:

מנכ"ל בחברה ציבורית.

6. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מייד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227 לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.


חתימה

20.3.2019
תאריך

חיים שני
שם

נספח ו'

הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה – גב' ברקת שני

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, ברקת שני, נושא/ת ת.ז. 058136631, אשר כתובתי הינה רח' בזלת 20, שוהם, מצהירה/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לעניין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית – כנוסחן של הגבלות אלו במועד החתימה על הצהרה זו, כמפורט **בנספח א'** המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
2. כי בהתאם להוראות החוק הריני נחשבת/ת כמי שיש ל/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לביני ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולותיי במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה, כל עוד הן נעשות בתום לב, כל עוד הן אינן קשורות בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אינן נחשבות לפעולות שיש בהן ניגוד עניינים או תחרות עם עסקי החברה או ניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמי או לאחר (להלן: "הפרת חובת האמונים") ואינן פוגעות בטובת החברה, רק משום שאני או מי מקרובי בעלי עניין בתאגידים.
4. כי כאשר אהיה סבור/ה, לפי מיטב ידיעתי, כי פעולה במסגרת כהונתי כנושא/ת משרה בחברה קשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, וכן כאשר החברה תתקשר בעסקה חריגה ו/או בעסקה רגילה הקשורה בי או בקרובי או בתאגידים אישית, אשר תגענה לידיעתי – אודיע על ענייני האישי לוועדת הביקורת ו/או לדירקטוריון, לפי העניין, אם הפעולה ו/או העסקה מובאת לאישורם, או לגורם ו/או לפורום המקבל החלטה ביחס לפעולה או המאשר את העסקה, אם הפעולה ו/או העסקה אינה מובאת לאישור הדירקטוריון, בתחילת הדיון בפעולה ו/או בעסקה ולא אהיה נוכחת/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאית/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. כי יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:


טכניון – Bsc;

ניסיון מקצועי:

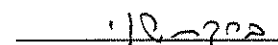
משנה למנכ"ל וסמנכ"ל בחברה ציבורית.

6. הריני מתחייבת/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאי מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור בחברה – אזי אודיע על כך לחברה מיד וכהונתי תפקע ממועד מתן ההודעה כאמור בסעיף 227 לחוק (כמפורט בנספח א'). ידוע לי, כי בהתאם לסעיף 234 לחוק, הפרת חובת הודעה כאמור תיחשב כהפרת חובת אמונים שלי לחברה.

7. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהירה/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותיי וזכויותיי המלאות על פי החוק והתקנות.


חתימה

20.3.2019
תאריך


שם

נספח ז'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור חיצוני בחברה – גב' רבקה גרנות

לכבוד:

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

הצהרת תנאי כשירות כדירקטור חיצוני
על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, צביה, נושאת תעודת זהות ישראלית שמספרה 002655259 ואשר כתובתי רח' סילבר, מצהירה בואת כי אני עומדת בדרישות הכשירות הקבועות בחוק לכהן כדירקטור חיצוני בחברה, לרבות אלה הקבועות בסעיף 240 לחוק, ובכלל זה הנני מצהירה כי:

1. אני תושב ישראל.
2. לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227 לחוק לענין הגבלת מינוי קטין, פסול דין, פשיטת רגל, הגבלת מינוי עקב ביצוע עבירה, הרשעה או החלטה של ועדת אכיפה מנהלית-כנוסחן של הגבלות אלו במועד התמימה על הצהרה זו, כמפורט בנספח א' המהווה חלק בלתי נפרד ממנה.
1. יש בידי הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקידי כדירקטור חיצוני בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה, בהתבסס על הכישורים המפורטים להלן:

השכלה:

בואי סושינ סגלית ואקדמית - אונקורסי - חופי
בואי סושינ - אקדמית - אבני - חופי
בואי סושינ - אקדמית - חופי

ניסיון מקצועי:

במסגרת תפקידי כדירקטור חיצוני בחברות - חופי
במסגרת תפקידי כדירקטור חיצוני בחברות - חופי
במסגרת תפקידי כדירקטור חיצוני בחברות - חופי

3. הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית בהתאם לתוצאות החוק והתקנות שמכוחו.
4. אינני קרובה של בעל השליטה בחברה ואין לי או למי מקרובי או למי משותפיי, למעבדי או למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, במועד מינויי כדירקטור חיצוני בחברה או בשנתיים שקדמו למועד מינויי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה בחברה במועד מינויי, או לתאגיד אחר;
- מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אין לי או לקרובי, לשותפיי, למעבדי או למישהו שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים עם החברה, בעל השליטה בחברה או קרוב של בעל השליטה בחברה במועד מינויי, או לתאגיד אחר, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן לא קיבלתי כל תמורה נוספת על גמול הדירקטורים והחזר ההוצאות לו אני זכאית כדין, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה.
- לענין סעיף זה - "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניית לציבור, למעט עניינים שהשר קבע כי לא יהיו זיקה.
- "תאגיד אחר" - תאגיד שבעל השליטה בו, במועד המינוי או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, הוא החברה או בעל השליטה בה.
- "קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא, וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

5. תפקידי או עיסוקי האחרים לא יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור ולא יהיה בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור.
6. אינני מכהן/ת כדירקטור בחברה אחרת בה משמש מי מחברי דירקטוריון החברה כדירקטור חיצוני ו/או כדירקטור בלתי תלוי.
7. אינני עובד/ת רשות ניירות ערך וכן אינני עובד/ת של בורסה בישראל.
8. הריני מתחייב/ת כי אם חדל להתקיים לגביי תנאים מהתנאים הדרושים לפי החוק לכהונתי כדירקטור חיצוני בחברה או מתקיימת לגביי עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה אזי אודיע על כך לחברה מייד.
9. לאחר שקראתי בעיון והבנתי את כל האמור לעיל, הנני מצהיר/ה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות.


 חתומה

10/3/19
 תאריך

אילנה ירון
 שם

נספח ח'

פירוט התגמולים לשנת 2018 לפי התוספת השישית לתקנות ניירות ערך

(דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970

| תגמולים אחרים | | | | תגמולים בעבור שירותים (באלפי שקלים ובמונחי עלות לחברה) | | | | | | | פרטי מקבלי התגמולים | | | |
|---------------|-----|------------|-------|--|------|-----------|-----------|-------------------|----------------------|-------|-------------------------|-----------|---|--------------------------|
| סה"כ | אחר | דמי שכירות | ריבית | אחר | עמלה | דמי ייעוץ | דמי ניהול | תשלום מבוסס מניות | מענק | שכר | שיעור אחזקה בהון התאגיד | היקף משרה | תפקיד | שם |
| 2,228 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1,052 ⁽²⁾ | 1,176 | 21.92% ⁽¹⁾ | 30% | יו"ר דירקטוריון פעיל | חיים שני |
| 660 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 660 | - | 100% | דירקטור, משנה למנכ"ל וסמנכ"ל משאבי אנוש | ברקת שני |
| 1,225 | - | - | - | - | - | - | - | - | 578 | 647 | - | - | יו"ר דירקטוריון פעיל משותף | עמית בן צבי |
| 910 | - | - | - | - | - | - | - | - | 264 | 646 | - | 100% | מנכ"ל | עמית הררי ⁽³⁾ |

(1) ליום 27 במרץ 2019.

(2) החל משנת 2005 זכאי מר שני למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית וכל עוד הוא מועסק כנושא משרה בכיר בחברה בשיעור של 7.5% מהרווח לפני מס באותה שנה (עלות לחברה), אך לא יעלה על 1,140 אלפי ₪ צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע במועד קביעת המענק. החישוב הינו בגין כל שנה מחדש (ולא באופן מצטבר).

(3) היחס בין שכרו של מר הררי לשכר של שאר עובדי החברה הוא כדלקמן: יחס ממוצע 8.53%, יחס חציוני 9.60%.

קיים הסכם שכירות בין החברה לבין חברה בשליטתו של מר חיים שני וגב' ברקת, שעיקריו כדלקמן: בית יוניטרוניקס - שכירות מבעל שליטה: בנוסף לקומות החברה המשמשות אותה במלואן, שוכרת החברה מהמשכירה שטחים בקומות הפרטיות, בהתאם לצרכיה המשתנים מעת לעת, בתנאים זהים לאלו בהם מושכרים שטחים בקומות הפרטיות לצדדים שלישיים, והמשקפים גם תנאי שכירות הנהוגים בקרית שדה התעופה בכלל. נכון למועד דוח זה ועל פי הסכם שאושר באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מיום 15 ביולי 2018, שוכרת החברה 1,022 מ"ר ושלושים מקומות חניה, לתקופת שכירות המסתיימת ביום 1 באוגוסט 2021, בכפוף לזכות החברה להתאים את היקף השטח המושכר לפי צרכיה מעת לעת, באותם תנאים (ובלבד שהשטח לא יעלה על 1,022 מ"ר) וכן לסיים את השכירות בכל עת בהודעה מראש של 3 חודשים, הכל על פי החלטת ועדת הביקורת של החברה. דמי השכירות החודשיים עומדים על 75 ₪ למ"ר ובסה"כ 76,650 ₪ לחודש, צמודים למדד המחירים לצרכן של חודש יוני 2009, ובסה"כ 117,481 ₪ לחודש כולל דמי אחזקה, מקומות חניה והפרשי הצמדה למדד כאמור לעיל. לפרטים בדבר היקפי השטח שהשכירה החברה בבית יוניטרוניקס בעבר ותנאי השכירות לפי הסכמים קודמים, ראה דוח לכינוס אסיפה כללית של בעלי מניות החברה שפורסם ביום 30 במאי 2018 (מספר אסמכתא 2018-01-053395), המוכלל בזאת על דרך ההפניה, וכן סעיף 4.6.1 לפרק ד' בדוח 2018.

נספח ט'

מדיניות התגמול המעודכנת

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ (להלן "החברה")

מדיניות תגמול נושאי משרה 20162019

תוכן עניינים

| מספר סעיף | נושא | עמוד |
|------------------|---|-------------|
| 1 | מטרות מסמך מדיניות התגמול | 2 |
| 2 | הגדרות | 2 |
| 3 | מדיניות התגמול - כללי | 3 |
| 4 | תהליך גיבוש, עדכון ואישור מדיניות התגמול | 4 |
| 5 | מטרות מדיניות התגמול | 45 |
| 6 | מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה | 5 |
| 7 | דגשי הדירקטוריון ליישום מדיניות התגמול | 56 |
| 8 | השפעת גודל החברה ופעילותה על תגמול נושאי המשרה | 7 |
| 9 | היחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין התגמול לשאר עובדי החברה | 7 |
| 10 | מרכיבי תגמול לנושא משרה - כללי | 8 |
| 11 | תגמול קבוע - שכר לנושא משרה עובד החברה | 111 |
| 12 | תגמול קבוע - תגמול לנושא משרה שאינו עובד החברה | 121 |
| 13 | תנאים נלווים לנושא משרה | 131 |
| 14 | תגמול קבוע - שכר למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל | 15 |
| 15 | תנאים נלווים למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה | 16 |
| 16 | תגמול משתנה - מענק מיוחד לנושאי משרה למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר | 191 |
| 17 | תגמול משתנה - תכנית הבונוס לטווח קצר לנושאי משרה למעט מנכ"ל החברה | 19 |
| 18 | תגמול משתנה - תכנית הבונוס לטווח קצר למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי | 20 |
| 19 | תגמול משתנה - תכנית הבונוס לנושאי המשרה, לרבות מנכ"ל החברה נושא משרה ראשי - השוואה לשוק (בנצ'מארק) | 212 |
| 20 | תגמול משתנה - הפחתה | 212 |
| 21 | הזכאות לבונוס בגין תקופת העסקה חלקית | 21 |
| 22 | תיקון הבונוס | 222 |
| 23 | תגמול הוני | 222 |

| | | |
|----------------|-------------------------|----|
| 232 | תגמול דירקטורים ודח"צים | 24 |
| 23 | ביטוח, שיפוי ופטור | 25 |

1. מטרות מסמך מדיניות התגמול

מסמך זה, המהווה את מדיניות תגמול נושאי המשרה בחברה, בהתאם להוראות חוק החברות ("מדיניות התגמול"), נועד לפרט את מדיניות החברה בכל הקשור לתנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בה, ובכלל זה, היקף התגמול, מרכיבי התגמול, אופן קביעת התגמול, אבחנה בין תגמול למנכ"ל ו/או יו"ר דירקטוריון לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו לבין יתר נושאי המשרה בחברה וכד'.

2. הגדרות

למונחים המופיעים במסמך מדיניות תגמול זה, תהא המשמעות שניתנה להם בחוק החברות ובתקנות שהותקנו מכוחו, אלא אם וככל שהוגדר מפורשות אחרת במסמך זה, לרבות המונחים הבאים:

| |
|--|
| "הגורם המאשר" - אותו גורם או גורמים שייקבע מעת לעת בחוק החברות כמוסמכים לאשר תנאי כהונה והעסקה של כל נושא משרה, לפי הענין, בהתאם למהות התנאים הספציפיים ומיהות נושא המשרה הספציפי. |
| "החברה" - יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ. |
| "הדירקטוריון" - דירקטוריון החברה. |
| "וועדת תגמול" - וועדת ביקורת ותגמול ביושבה כוועדת התגמול של החברה ובהעדר ועדה משולבת כאמור, ועדת התגמול של החברה בלבד. |
| "יו"ר דירקטוריון" - <u>ישב ראשי</u> יו"ר דירקטוריון החברה פעיל ו/או יו"ר דירקטוריון פעיל משותף ו/או יו"ר דירקטוריון אחר או נוסף. |
| "יו"ר דירקטוריון פעיל" - <u>מר חיים שני או מי שימונה במקומו.</u> |
| "יו"ר דירקטוריון פעיל משותף" - <u>מר עמית בן צבי או מי שימונה במקומו.</u> |
| "מנכ"ל" - המנהל הכללי של החברה. |
| "נושא משרה ראשי" - <u>אדם אחד או יותר הממלאים תפקיד של מנכ"ל ו/או יו"ר דירקטוריון.</u> |
| "חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999 והתקנות שהותקנו מכוחו, כפי שיתוקנו מעת לעת, ובכלל זה הנחיות כפי שיפורסמו מעת לעת על ידי רשות ניירות ערך וכל רשות אחרת המוסמכת על פי כל דין להורות על פרשנות ו/או יישום הוראות חוקים ותקנות. |
| "שכר" - או "שכר בסיס" או "תגמול" - הרכיב הקבוע בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה הכולל שכר בסיס. תגמול (ברוטו) הנקבע בהסכם ההעסקה או השירותים (לפי הענין) בין החברה לבין נושא המשרה, ולמעט בונוס ו/או |

מענק ו/או תגמול הוני ו/או כל רכיב משתנה אחר וכן למעט ביטוח, שיפוי ופטור, הכול בהתאם להוראות מדיניות התגמול.

"תנאים נלווים" - תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה (למעט השכר או התגמול, לפי הענין, והבונוס) המוסדרים על פי דין ו/או במסגרת הסכם ההעסקה בינו לבין החברה, ובכלל זה (1) תנאים המוגדרים בחוק, כגון, בין היתר, הפרשות לביטוח לאומי, מס בריאות, חיסכון פנסיוני, ימי חופשה, ימי מחלה, הודעה מוקדמת, דמי הבראה וכיו"ב; ו-(2) תנאים המקובלים בישראל כגון, בין היתר, רכב, החזר הוצאות נסיעה, טלפון ו/או מחשב נייד, אש"ל, החזר הוצאות, קרן השתלמות וכל הטבה אחרת שתאושר על ידי הגורמים המאשרים והניתנת לנושא המשרה בקשר עם כהונתו כנושא משרה בחברה, ולא נכללה בהגדרה אחרת לעיל או להלן, והכול בהתאם להוראות כל הסכם העסקה ספציפי שנחתם בין החברה לבין נושא המשרה, בהתאם למדיניות התגמול. יודגש כי אין באמור לעיל משום התחייבות להענקת התנאים הנלווים, כולם או חלקם, למי מנושאי המשרה, והמדובר ברשימה כללית וחלקית, שתיבחן לגופו של עניין לגבי כל נושא משרה בנפרד, בשים לב לסל התגמול של אותו נושא משרה, התפקיד, הוותק שלו וכיו"ב. חלק מהתנאים הנלווים עשויים להיות מגולמים על ידי החברה לצורכי מס.

"בונוס" ו/או "מענק" ו/או "תגמול משתנה" - הרכיב המשתנה בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה, לרבות רכיבים חד פעמיים ו/או רכיבים הנגזרים מקריטריונים מוגדרים (איכותיים ו/או כמותיים) המותנים בעמידה בהם בהתאם לפרמטרים מוגדרים בהם, כגון ביצועי נושא המשרה ו/או החברה בפועל, תקופת העסקה וכיו"ב, הכול בהתאם להוראות מדיניות התגמול.

"תגמול הוני" - רכיב משתנה בתגמול, המורכב מרכיבים הוניים הכוללים בין היתר, הקצאת ניירות ערך של החברה כגון אופציות.

"אופציה" - התחייבות המקנה ל**הכשלתמקבל** אותה זכות לקנות או למכור את נכס הבסיס במחיר המימוש, או לקבל את ההפרש בין מחיר המימוש לבין שווי נכס הבסיס, והכל במועדים ובתנאים הנקובים באופציה.

"הסקר של צבירן" או "צבירן" - סקר שכר והטבות, ~~לרבות סקר~~ עבור הנהלה בכירה, המבוסס על נתוני שכר ששולמו ~~בסקטור הטכנולוגי במגוון סקטורים~~ בישראל ~~ואשר כולל למעלה מ-100 נאלי עובדים בלמעלה מ-250 במדגם של~~ 85 חברות בתחומי ההיי-טק, טכנולוגיה ~~ומערכות מידע, הכולל, תקשורת ותעשייה. הסקר כולל~~ מידע מקיף ועדכני בכל הנוגע לתנאי כהונה והעסקה ובכלל זה: שכר, תנאים נלווים, בונוסים והטבות. החברות המשתתפות במדגם מחולקות לפי הקריטריונים הבאים: גודל (כמות עובדים), ~~בעלות (חברה פרטית או ציבורית)~~ וכן סטטוס החברה (חברה ישראלית או חברה-בת של חברה בינלאומית); הסקר מציג ממוצע משוקלל לכל אחד מהקריטריונים האמורים

בנפרד ולכל רכיב בנפרד (קבוע, משתנה וכולל). מדגם זה מתפרסם על ידי חברת צבירן ייעוץ וסקרים בע"מ ומתעדכן פעמיים בשנה.

"**ממוצע צבירן**" - ערך ממוצע של תגמול לנושא משרה, המחושב על ידי החברה על בסיס נתוני צבירן אודות חברות תואמות לחברה מבחינת ערכי הקריטריונים הנבחרים – ~~גודל~~ 150-500 מספר עובדים, ~~בעלות~~ ציבורית – וסטטוס – (ישראלית).

"רווח נקי" - רווח לאחר הוצאות-מיסים בדוח רווח והפסד המאוחד של החברה.

"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" - עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד; האמור בה חל לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שוני.

3. מדיניות התגמול - כללי

3.1. מדיניות התגמול של החברה אושרה לראשונה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בחודש דצמבר 2013 (לאחר אישורה בוועדת תגמול ובדירקטוריון החברה), ותוקנה בחודש מאי 2016. בהתאם להוראות חוק החברות, המחייבות אישור מדיניות התגמול של חברה מדי 3 שנים, בחודש אוגוסט 2016 ושוב בחודש מרץ 2019, דנו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה מחדש ואישרו את מדיניות התגמול של החברה בנוסח זה וכן המליצו לאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה לאשר מדיניות תגמול זו.

3.2. החל ממועד אישור מחדש של מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית, תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, ייקבעו ויאשרו בהתאם למדיניות התגמול והוראות חוק החברות, בכפוף לחריגים הקבועים בחוק החברות.

3.3. הגם שמדיניות התגמול טעונה כאמור אישור של האסיפה הכללית, היא והאסיפה תתנגד לאישור מדיניות התגמול, כולה או חלקה, רשאי דירקטוריון החברה לקבוע את מדיניות התגמול ללא אישור האסיפה הכללית ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, ידונו מחדש במדיניות התגמול ויחליטו על יסוד נימוקים מפורטים, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

3.4. מדיניות התגמול גובשה ועודכנה במסגרת הליך פנימי וסדור, על מנת שמחד, תגשים את רצון החברה לתגמל את נושאי המשרה בה בגין הצלחותיהם בהשגת יעדי החברה, תשמרם לטווח ארוך ותגביר את תחושת ההזדהות שלהם על ידי יצירת אינטרס משותף, ומאידך, תבטיח כי התגמול על פיה, יעלה בקנה אחד עם טובת החברה ובעלי מניותיה, כמו גם עם האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה. בכדי להבטיח כי האמור לעיל יתקיים, קבע הדירקטוריון דגשים ליישום מדיניות התגמול באמצעות מנגנונים וכלים שונים, הכל כמפורט במסמך זה להלן.

3.5. מדיניות התגמול הינה כלי מתקדם, מבוסס יעדים ומדדים, הנגזרים, בין היתר, מתכניות העבודה השנתיות והרב שנתיות של החברה.

3.6. החברה תפעל בהתאם לכל הוראת דין קיימת ועתידית העוסקת במדיניות התגמול של החברה ו/או תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בה.

3.7. סטיות ממדיניות התגמול, אם וככל שתידרשנה, יכול שתעשינה בהתאם למנגנונים הקבועים בחוק החברות. במקרה שלנושא משרה יוענקו תנאי כהונה והעסקה הפחותים מאלו המפורטים במדיניות תגמול זו, לא יהיה בכך משום סטייה או חריגה ממדיניות התגמול של החברה ואותם תנאי כהונה והעסקה לא יצריכו אישור בשל כך, מלבד אישור של הגורם המאשר, ככל שאישור כזה דרוש במקרה של תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות תגמול.

3.8. עדכונים למדיניות התגמול ייבחנו, יידונו ויאושרו על ידי הגורמים המאשרים בהתאם להוראות חוק החברות. בנוסף לתחומי האחריות של הגורמים המאשרים בקשר עם מדיניות התגמול כמפורט להלן, שמירה על עדכניות מדיניות התגמול הינה גם באחריות סמנכ"ל משאבי האנוש של החברה.

3.9. מובהר בזאת כי אין במסמך זה כשלעצמו, כדי להקים כל זכות לנושאי משרה ו/או לכל צד שלישי אחר במפורש או מכללא, והוא לא ישמש בפרשנות הסכמים או מסמכים משפטיים אחרים, גם אם הם עוסקים בתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה.

4. תהליך גיבוש, עדכון ואישור מדיניות התגמול

הגורמים המשתתפים בגיבוש, עדכון ואישור מדיניות התגמול, הינם כדלהלן:

4.1. **וועדת התגמול:** **העדתוועדת** התגמול ממליצה לדירקטוריון על אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה. תפקידי וועדת התגמול וסמכויותיה מפורטים **בסעיף 118ב' לחוקבחוק** החברות וכן במסמך זה להלן.

4.2. **הדירקטוריון:** דירקטוריון החברה מאשר את מדיניות התגמול ובוחן מעת לעת את הצורך בעדכונה. פרטים אודות תפקידי הדירקטוריון ותחומי אחריותו בקשר עם מדיניות התגמול, בנוסף לאלה הקבועים בחוק החברות, מפורטים בסעיף 6 להלן.

4.3. **אסיפה כללית:** מאשרת את מדיניות התגמול בהתאם להוראות חוק החברות, בכפוף ~~לסיג המפורט בסעיף 3.3 לעיל~~ לסייגים הקבועים בחוק החברות.

4.4. **כללי:** כל גורם אחר, שונה או נוסף אשר יוגדר בחוק החברות מעת לעת כגורם מאשר. כמו כן, דירקטוריון החברה ו/או וועדת התגמול יסתייעו ביועצים חיצוניים, ככל שימצאו לנכון, לצורך גיבוש/ עדכון מדיניות התגמול, ופיקוח ובקרה על יישומה בפועל.

5. מטרות מדיניות התגמול

מטרת מדיניות התגמול הינה לסייע לחברה בקידום מטרותיה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, תוך חתירה להשגת המטרות שלהלן:

5.1. גיוס ושימור כוח אדם איכותי על מנת לסייע לחברה בהשגת יעדיה;

5.2. הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה בחברה תוך יצירת קורלציה בין הצלחתם האישית לבין הצלחת החברה בהשגת יעדיה;

5.3. הגברת האיזון בין מרכיבי תגמול קבועים לבין מרכיבי תגמול משתנים כמו גם בין מרכיבי תגמול ארוכי טווח לבין קצרי טווח;

5.4. קביעת טווחי בנצ'מארק לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה, הן בהשוואה לתנאי כהונה והעסקה מקובלים בשוק והן בהשוואה לממוצע השכר של יתר עובדי החברה;

5.5. הגברת מעורבות בעלי המניות של החברה בכל הקשור בקביעת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה.

6. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

6.1. הדירקטוריון מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה כמו גם על כלל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול ככל שיהיה צורך, ובכלל זה, אך לא רק, בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הגורמים המאשרים יבחנו את מידת

העמידה בקריטריונים (בנצ'מארק) שנקבעו במסגרת מדיניות התגמול, טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה בחברה, והכל בהתייחס לנתונים שיוצגו להם על-ידי הנהלת החברה.

6.2. הדירקטוריון ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי מחד, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול, וכי מאידך, נשמרת ההלימה בין מדיניות התגמול לבין תכניות העבודה השנתיות והרב שנתיות של החברה ותקציבה. בכלל זה, יקבע הדירקטוריון כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות ממדיניות התגמול, ככל שתהיינה.

6.3. הדירקטוריון יבחן את מדיניות התגמול מדי תקופה, ולפחות אחת לשנה סמוך למועד אישור הדוחות הכספיים של החברה כמפורט בסעיף 6.4 להלן, הן ביחס לרמת הביצועים של נושאי המשרה ועמידתם ביעדים שנקבעו להם מראש, הן ביחס לעמידת תנאי הכהונה וההעסקה שמעניקה החברה בפועל בבנצ'מארק ויתר הקריטריונים שנקבעו במסגרת מדיניות תגמול זו והן ביחס לרמת הסיכון בחברה, ויעדכנה (ככל שימצא בכך צורך) לאחר קבלת המלצת וועדת התגמול ובכפוף לאישור האסיפה הכללית, ככל שנדרש על פי -חוק החברות.

6.4. בסמוך למועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה, ועדת התגמול והדירקטוריון, ידונו ביישום מדיניות התגמול לשנה הרלבנטית, ויבחנו, בין השאר, את המדדים המרכיבים את יעדי התגמול במסגרת המדיניות, כפי שיוצגו על ידי הנהלת החברה.

6.5. במסגרת הליך אישור כל תכנית עבודה שנתית ורב שנתית של החברה, על מרכיביה השונים על ידי הדירקטוריון, יבחן הדירקטוריון האם תכניות העבודה של החברה ותקציב החברה, עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול הקיימת בחברה.

7. דגשי הדירקטוריון ליישום מדיניות התגמול

דגשי הדירקטוריון ליישום מדיניות התגמול, נועדו לוודא קיומו של איזון הולם בין הרצון לתמרץ ולשמר את נושאי המשרה בחברה, לבין הצורך כי יישום מדיניות התגמול, יעלה בקנה אחד עם טובת החברה ובעלי מניותיה, עם תכניות העבודה של החברה ועם האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה.

בהתאם להחלטת הדירקטוריון, יישום מדיניות התגמול, לא תיעשה באופן שעלול ליצור תמריצים לנטילת סיכונים חורגים ממדיניות הסיכון של החברה, כפי שנקבעה מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים.

לפיכך, בכל עת בה יבואו הנהלת החברה והגורמים המאשרים ליישם את מדיניות התגמול, ינחו את החלטותיהם, בין היתר, השיקולים הבאים:

7.1. התאמה בין מדיניות התגמול לבין מצבה הפיננסי של החברה ומטרותיה ארוכות הטווח - מדיניות התגמול כוללת מגבלות תקציב כוללות וכן תקרות אישיות לנושאי משרה, עליהם יקפידו הגורמים המאשרים, מקום בו יידרשו לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה. סטייה מהוראות מדיניות התגמול, כולן או חלקן, כפופה לתנאים המפורטים בסעיף 7.7. להלן.

7.2. התאמה בין מדיניות התגמול לבין עמידה ביעדים - יישום מדיניות התגמול ישקף את התרומה של נושא המשרה בתת המסגרת הארגונית בה הוא פועל בחברה, לפעילות ולתוצאות החברה. יעדי התגמול הנכללים במדיניות התגמול, נחלקים ליעדים ב-2 רמות שונות בתוך החברה: (א) יעדים כמותיים הקשורים לתת המסגרת הארגונית בה מועסק נושא המשרה בחברה ו/או לחברה בכללותה; (ב) יעדים איכותיים הקשורים לנושא המשרה עצמו ולתפקודו.

7.3. הקשר בין התגמול לנושא משרה לבין התוצאות העסקיות של החברה - תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, יושפעו, בין היתר, מתוצאותיה העסקיות של החברה ומתרומתו של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלה. ככל שדרג הניהול של נושא המשרה גבוה יותר, כך תגדל השפעת תוצאותיה העסקיות של החברה ותרומתו האישית של נושא המשרה להשגת תוצאות אלה, על סך התגמול לנושא המשרה. לפיכך, ככל שדרג הניהול של נושא המשרה גבוה יותר, כך משקלם של רכיבי התגמול המשתנה (ככל שיש כאלה במסגרת תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה), מסך תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה, יהיה גבוה יותר.

7.4. קריטריונים כמותיים - במסגרת מדיניות התגמול, נקבעו קריטריונים כמותיים שנועדו לבחון את ביצועי נושא המשרה, ביחס לעמידתו ברמות ביצוע שונות, אותם יש לשקף במסגרת יישום מדיניות התגמול.

7.5. קריטריונים איכותיים - במסגרת מדיניות התגמול, נקבעו בנוסף לקריטריונים הפיננסיים גם קריטריונים איכותיים שנועדו לבחון את ביצועי נושאי המשרה גם ביחס לקריטריונים שאינם פיננסיים, אשר גם אותם יש לשקף במסגרת יישום מדיניות התגמול. יישום הקריטריונים האיכותיים כאמור, יעשה, בין היתר, על ידי המלצות של **המנכ"ל לנושא משרה ראשי** לאורגנים המתאימים בחברה, לאשר בכפוף לכל דין: (א) הענקת בונוסים המסווגים כתוכניות תגמול משתנות לטווח קצר במסגרת רכיבים איכותיים, לנושא משרה ("**הערכת מנכ"ל לנושא משרה ראשי**"); ו/או (ב) הענקת מענק מיוחד לנושא משרה, והכל כמפורט בסעיפים 16 ו-17 להלן. יובהר כי נושא משרה ראשי לא יעריך את ביצועיו שלו לצורך יישום

הקריטריונים האיכותיים כאמור, הערכת ביצועיו תיעשה על ידי נושא המשרה ראשי אחר, הדירקטוריון או מי שיוסמך על ידו מעת לעת.

7.6. איזון בין הקריטריונים הכמותיים לקריטריונים האיכותיים - במסגרת יישום מדיניות התגמול, על החברה לפעול להביא לידי איזון הולם בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיב הקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, תוך מתן משקל יחסי מתאים לקריטריונים הכמותיים מזה ולקריטריונים האיכותיים מזה.

7.7. רכיבים שנועדו לאפשר גמישות ניהולית במענה לנסיבות חריגות - מדיניות התגמול כוללת הגדרות המספקות לגורמים המאשרים גמישות ניהולית לפעול במסגרת המדיניות כמו גם אפשרות לסטות מהוראות המדיניות, כולן או חלקן, "מקרים מיוחדים"¹, משיקולים הנובעים מטובת החברה, בהתאם להוראות חוק החברות. גם במקרה של אישור תגמול שלא בהתאם למדיניות התגמול, יבחנו הגורמים המאשרים את כלל השיקולים והקריטריונים המפורטים במסמך זה ואת אלה המחויבים לפי חוק החברות.

8. השפעת גודל החברה ואופי פעילותה על תגמול נושאי המשרה

במסגרת גיבוש מדיניות התגמול ועדכונה, שקלו וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בין היתר, את השפעת גודל החברה, היקפי ותחומי פעילותה, על מדיניות התגמול, ביחס לסקר צבירן, סקר ~~משכורות שכר~~ המתייחס לסקר ~~הטכנולוגיה להנהלה בכירה~~ בסקטורים שונים בישראל, כאשר החברה נכללת ברשימת החברות שמשותפות בסקר זה: (בסקטור הטכנולוגיה). מניתוח הסקר נמצא כי בהשוואה בין רכיבי התגמול בחברה לבין רכיבי התגמול לפי נתוני הסקר לגבי חברות הדומות לחברה לפי קריטריונים של גודל (~~150 עובדים עד 500 עובדים~~, ~~בעלות (חברה ציבורית)~~, וסטטוס (חברה ישראלית) (ההשוואה מבוססת על הסקר של צבירן, כאמור בסעיף 11.6 להלן), רכיבי התגמול המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה לנושאי המשרה בחברה, הינם ראויים, הוגנים וסבירים. בדיקה דומה תבוצע אד-הוק בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה המוענקים בפועל לכל נושא משרה בחברה, עובר לחתימת הסכם איתו ומעת לעת בפרקי זמן שייקבעו.

בנוסף, אם וככל שהיקפי הפעילות של החברה ו/או תחומי פעילותה ישתנו באופן מהותי, וועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את השפעת השינוי כאמור על התנאים,

¹ מקרים מיוחדים יכול שיהיו, למשל, כישורים יוצאי דופן של נושא המשרה, שימור נושא משרה איכותי במיוחד בחברה, השגת יעדים יוצאי דופן על ידי נושא המשרה, וכל נסיבות מיוחדות אחרות שהגורמים המאשרים יקבעו שהם מהווים מקרה מיוחד לענין זה, על סמך נימוקים שיפורטו בכל החלטה כאמור.

הקריטריונים ואמות המידה שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה, וככל שיהיה צורך, יפעלו לעדכון בהתאם להוראות חוק החברות.

9. היחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין התגמול לשאר עובדי החברה

החברה רואה חשיבות לשמור על פערים סבירים והוגנים בין התגמול המשולם לנושאי משרה בחברה לבין התגמול המשולם לעובדים בחברה שאינם נושאי משרה. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והחציוני הקיים של שאר עובדי החברה וכן את היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית הקיימת של שאר עובדי החברה, ומצאו כי בהתחשב באופיה של החברה, גודלה ותחומי העיסוק שלה, מדובר ביחס הוגן וסביר אשר אין לו השפעה מהותית לרעה על יחסי העבודה בחברה. בחינה דומה תבוצע אד-הוק בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה המוענקים בפועל לכל נושא משרה בחברה, עובר לחתימת הסכם איתו ומעת לעת בפרקי זמן שייקבעו.

בנוסף, לשם שמירה על יחס הוגן וסביר כאמור, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון מעת לעת, ולפחות אחת לשנה, את השינויים ביחס זה. ככל שימצא כי היחס אינו הוגן וסביר, בין השאר בהתחשב ביחס הקיים בחברות ציבוריות אחרות הנסחרות בבורסה בתל אביב, הדומות לחברה מבחינת גודל, היקפי ותחומי פעילות, יבחנו וועדת התגמול והדירקטוריון כיצד ובאילו דרכים ניתן להשיב יחס זה להיות יחס הוגן וסביר, והכל בהתאם להוראות כל דין.

היחס בין עלות תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה לשאר עובדי החברה

~~יבחן היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה (עלות שנתית²) של כל אחד מנושאי המשרה הבכירים שהועסקו באותו מועד בחברה ולעלות שכר שנתית ממוצעת וחציונית של שאר עובדי החברה (מלבד נושאי המשרה) שהועסקו בחברה באותו מועד³. הטבלה שלהלן מציגה את היחס הקיים בשנת 2015 בין עלות שנתית של תנאי הכהונה וההעסקה של חמשת מקבלי השכר הגבוה ביותר מבין נושאי המשרה הבכירה שכיהנו בחברה או בתאגיד שבשליטתה באותה שנה, לבין עלות שכר שנתית ממוצעת וחציונית של יתר עובדי החברה (מלבד נושאי המשרה):~~

~~בהענקת התגמול לנושאי המשרה ילקחו בחשבון הפער שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין השכר השנתי הממוצע והשכר החציוני השנתי בחברה,~~

² במידה ונושא המשרה הועסק רק חלק מהשנה, יחושב היחס בהתבסס על חישוב מותאם לשנה מלאה (12 חודשים).

³ במידה והעובד הועסק רק חלק מהשנה, יחושב היחס בהתבסס על חישוב מותאם לשנה מלאה (12 חודשים).

לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, וכן השפעתו הצפויה של פער זה על יחס העבודה כולם.

נכון למועד אישור מדיניות זו, היחס המקסימאלי בין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה לבין השכר החציוני והממוצע של שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה הינו כדלקמן:

| יחס לעלוות שכר ממוצע בחברה | | יחס עלות שכר ממוצע בחברה | | יחס עלות שכר (אלפי ₪) | | היקף משרה | | תפקידים | | שדרג | |
|----------------------------|------|--------------------------|-------|-----------------------|-------|----------------------------|------|------------------------------------|----|-----------------------|-----------------------|
| 9.59 | 60 | 10.29 | 2,137 | 894 | 1,243 | 100% | 8.53 | מנכ"ל יו"ר דירקטוריון ⁴ | | חיים שני ⁴ | |
| 4.74 | 5.09 | 1,057 | 194 | 863 | 100% | מנכ"ל חברה בת בארה"ב | | יאיר גולדברג | | | |
| 3.34 | 3.58 | 745 | 127 | 618 | 100% | סמנכ"ל ומנהל חטיבת המוצרים | | עמית הרבי | | | |
| 3.18 | | 4.35 | | 3.41 | | 92 | | 70 | 10 | ד | ברקת שני ⁶ |
| | | | | | | | | 0 | 0 | ר | |
| | | | | | | | | 9 | 0 | ק | |
| | | | | | | | | | | ט | |
| | | | | | | | | | | ז | |
| | | | | | | | | | | ז | |

⁴ בעל שליטה במשותף בחברה.

⁵ עד ליום 18.5.2016, ללא תגמול בגין מילוי תפקידו כיו"ר דירקטוריון בחברה; לאחר מכן מכהן כמנכ"ל בלבד.

⁶ רעייתו של מר חיים שני, בעל שליטה במשותף בחברה.

⁷ ללא תגמול בגין מילוי תפקידה כדירקטור.

10. מרכיבי תגמול לנושא משרה - כללי

10.1. עיקר הרכיבים אשר נכללים (כולם או חלקם) בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה, הינם דלהלן:

- שכר בסיס קבוע - שכר הבסיס מביא לידי ביטוי מצד אחד את דרישות התפקיד ותחומי האחריות של נושא המשרה ומצד שני את כישוריו, השכלתו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה.

- תנאים נלווים - חלק מהתנאים הנלווים מחויבים על פי חוק וחלקם וולונטארי ומוענקים בהיותם נהוגים בשוק העבודה לנושאי משרה בדרגת בכירות דומה, הן במטרה להגביר את המוטיבציה של נושא המשרה והן כדי להביא לידי ביטוי את דרישות התפקיד, תחומי האחריות, כישוריו, השכלתו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה. רכיבי התנאים נלווים מפורטים בסעיף 2 לעיל – סעיף ההגדרות במסמך זה, ופרטי התנאים המוענקים בקשר עם כל רכיב מפורטים להלן במסמך זה.

- בנוס ו/או מענק - רכיב משתנה זה, נגזר מקריטריונים מוגדרים (איכותיים ו/או כמותיים) ומשתנה בהתאם לשינויים המוגדרים בהם, כגון ביצועי נושא המשרה ו/או החברה בפועל, תקופת ההעסקה וכיו"ב, מטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור מאמציו, הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ביחס ישר להצלחתו לעמוד ביעדים המוגדרים לו.

- תגמול הוני - כמפורט בסעיף 23 להלן.

10.2. בכל מקרה בו הגורמים המאשרים יידרשו לדיון ולאישור של תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה בחברה, יוצגו בפניהם כלל תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים לנושא המשרה, ובפרט אלה המפורטים בסעיפים 11-21 להלן תוך השוואה של כל אחד מהם לבנצ'מארק הרלוונטי. במסגרת הדיון כאמור, הגורמים המאשרים יביאו בחשבון את כלל התנאים, ההוראות, הקריטריונים ואמות המידה המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה, תוך בחינת ממוצע צבירן המעודכן באותה עת, לרבות, עמידה בטווחי השכר, בתנאים הנלווים וברכיבים המשתנים בתנאי הכהונה וההעסקה, היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לשאר עובדי החברה, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, הישגיו, תפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה וכיו"ב.

10.3. כל תשלום מענק או בנוס, אשר ישולם לנושא משרה בחברה בהתאם למדיניות התגמול, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכר הבסיס הקבוע של נושא

המשרה לכל דבר וענין, ולא ישמש בחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בחישובי זכאות לדמי חופשה, פיצויי פיטורים (ככל שנושא המשרה זכאי להם), הפרשות לקופות פנסיה ו/או גמל וכיו"ב, אלא אם וככל שדיני העבודה החלים מחייבים אחרת.

10.4. היחס בין רכיבי התגמול של נושאי המשרה

היחס הרצוי בין רכיבי התגמול המשתנה וההוני לבין רכיב תגמול קבוע לשנה נתונה של נושאי משרה בחברה מבוטא בטבלה הבאה:

| תגמול הוני | תגמול משתנה | | תגמול קבוע כולל תנאים נלווים | דרג |
|------------|-------------|-------------|------------------------------------|---|
| | רכיב מדיד | רכיב איכותי | | |
| - | *- | *- | *100% | יו"ר דירקטוריון; שאינו נושא משרה אחרת ⁸ |
| 50% | 400% | 100% | 100% | מנכ"ל |
| 50% | 300% | 75% | 100% | סמנכ"ל ו/או נושא משרה אחר |
| - | - | - | 100% | דירקטורים |

*תגמול יו"ר דירקטוריון שאינו נושא משרה אחרת בחברה פעיל משותף, אינו כולל רכיב משתנה והנו עד 55% מעלות שכרו של המנכ"ל יו"ר הדירקטוריון הפעיל (פרטים בסעיף 24.3 להלן), שכר המנכ"ל יו"ר דירקטוריון פעיל כולל רכיב משתנה (פרטים בסעיף 18 להלן).

10.5. רכיבי התגמול של נושאי המשרה בחברה כיום בהשוואה לנתונים ממוצעים לפי צבירן

⁸ תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון המברה פעיל משותף אינם כוללים תנאים נלווים כלשהם, למעט החזר הוצאות על פי סעיף 13.4 להלן, ולמעט ביטוח, שיפוי ופטור כאמור בסעיף 25 להלן.

היחס בין היקף התגמול לשנת **2015** ל**2018** לנושאי המשרה בחברה לבין רכיבי התגמול לנושאי משרה בעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל (**150 עובדים עד 500 עובדים**), **בעלות (חברה ציבורית)**, וסטטוס (חברה ישראלית) על פי נתוני צבירן לחודש ספטמבר **2015** ל**2018**, חושב באופן הבא:

$\% \text{ שכר קבוע לממוצע צבירן (*)} = \frac{\text{שכר קבוע לנושא משרה המשולם על ידי החברה}}{\text{ממוצע צבירן של שכר קבוע}}$

ממוצע צבירן של שכר קבוע

$\% \text{ תגמול משתנה לממוצע צבירן} = \frac{\text{תגמול משתנה לנושא משרה המשולם על ידי החברה}}{\text{ממוצע צבירן של תגמול}}$

ממוצע צבירן של תגמול

משתנה

$\% \text{ תגמול כולל לממוצע צבירן} = \frac{\text{תגמול כולל לנושא משרה המשולם על ידי החברה}}{\text{ממוצע צבירן של תגמול}}$

ממוצע צבירן של תגמול

כולל

היחס באחוזים בין נתוני השכר של נושאי המשרה בחברה לשנת **2015** ל**2018** לממוצעי צבירן לרכיבי השכר השונים לבעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות, המבוסס על סקר צבירן לחודש ספטמבר **2015**, **2018** מובא בטבלה שלהלן; כמן הטבלה מפרטת את הערכים של ממוצעי צבירן לחודש ספטמבר **2015** ל**2018** לבעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות:

| תגמול כולל | | תגמול משתנה | | שכר. תגמול קבוע | | רכיב |
|------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|------------------------------|-----------|---------------------|
| ממוצע צבירן (חודשי) אלפי ש"ח | יחס (ב-%) | ממוצע צבירן (שנתי) אלפי ש"ח | יחס (ב-%) | ממוצע צבירן (חודשי) אלפי ש"ח | יחס (ב-%) | |
| 67 | 70% | - | - | 67 | 70% | י"ר דירקטוריון (**) |
| | | | | | | (***) |
| 186 | 96% | 448 | 199% | 149 | 70% | מנכ"ל |

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|------|-----|-----|---|
| 124 | 50% | 178 | 72% | 109 | 47% | סמנכ"ל ומנהל חטיבת המוצרים |
| 115 | 77% | 178 | 109% | 100 | 72% | סמנכ"ל חברה בת בארה"ב |
| 115 | 43% | 178 | 23% | 100 | 46% | סמנכ"ל חברה בת בארץ |
| 83 | 71% | 123 | 0% | 72 | 82% | דירקטור, משנה לסמנכ"ל ומסמנכ"ל משאבי אנוש |
| 117 | 45% | 137 | 0% | 105 | 50% | סמנכ"ל כספים |

| תגמול כולל | | תגמול משתנה | | שכר/תגמול קבוע | | רכיב |
|--------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|---|
| ממוצע צבירן (חודשי) (אלפי ש"ח) | יחס (ב-%) | ממוצע צבירן (חודשי) (אלפי ש"ח) | יחס (ב-%) | ממוצע צבירן (חודשי) (אלפי ש"ח) | יחס (ב-%) | נושא משרה |
| 125 | 78% | 56.65 | 85% | 68 | 72% | יו"ר דירקטוריון משותף (**) |
| 227 | 78% | 103 | 85% | 124 | 72% | נושא משרה ראשי למעט יו"ר דירקטוריון משותף |
| 108 | 74% | 36 | 67% | 72 | 78% | נושא משרה מדווח לסמנכ"ל (מקסימום) |

(*) לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיפים 11.65 ו-12.65 לנושא משרה שאינו סמנכ"ל נושא משרה ראשי ולנושא משרה שאינו עובד החברה בהתאמה, בסעיף 14.6 לנושא משרה בתפקיד סמנכ"ל ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה ו/או קרובו ובסעיף 24.3 ליו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף.

(**) הואיל ומשרת יו"ר דירקטוריון אינה מוגדרת במדד צבירן והואיל ובהתאם לסעיף 24.3 להלן יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף זכאי לתגמול שנתי בשיעור של עד 55% מעלות ההעסקה השנתית הכוללת של סמנכ"ל החברה יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בתוספת מע"מ ככל שיחול, השווה תגמול של נושא משרה זה לתגמול בהיקף של 55% מעלות משרת סמנכ"ל על פי מדד צבירן.

(***) הואיל ובשנת 2015 כיהן בחברה יו"ר דירקטוריון שהינו גם נושא משרה בה, ולפיכך לא שולם לו תגמול בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון, לצורך נתוני ההשוואה נלקחו 55% מעלויות העסקת של סמנכ"ל החברה בשנת 2015.

11. תגמול קבוע - שכר לנושא משרה עובד החברה (למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר הדירקטוריון נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או דירקטור)

בקביעת שכר הבסיס לנושא המשרה, יובאו בחשבון הגורמים כדלהלן:

- 11.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 11.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו (ככל שנחתמו).
- 11.3. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה (להלן יחד בסעיף זה - "הנתונים"). לצורך קביעת שכר לנושא משרה (בין אם תנאי העסקה חדשים ובין אם עדכון תנאי העסקה קיימים), יובאו הנתונים לאישור הגורם המאשר, כולל התייחסות, במידת הצורך, לסבירותם ביחס לענף, ביחס לכישורי נושא המשרה וביחס לאתגרים והקשיים הכרוכים בתפקיד.
- 11.4. שכר הבסיס והתנאים הנלווים של נושא המשרה, יקבעו במהלך המשא ומתן לקליטתו לתפקיד בחברה אשר ינוהל על ידי **המנכ"ל לנושא משרה ראשי** או מי שהוסמך על ידו מעת לעת כל שינוי בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, כפוף לאישור בכל מקרה של הגורם המאשר הרלוונטי למהות השינוי ולמהות נושא המשרה.

11.5. השוואה לשוק (בנצ'מארק) - שכר קבוע לנושא משרה עובד החברה (למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר הדירקטוריון נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או דירקטור):

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ובנוסף לכל שיקול שצריך להיבחן על ידי אותו גורם, המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק החברות, יישמר היחס בין שכר הבסיס הקבוע של נושאי המשרה בחברה, לבין השכר המקובל בשוק, כדלהלן:

השוואה לשוק (בנצ'מארק) – לשם קביעת טווח שכר לנושאי משרה בחברה התואם את המקובלות ואת תנאי השוק, תתבצע השוואה בין השכר הקבוע המוצע לנושא המשרה לבין ממוצע צבירן של השכר לתפקידים מקבילים בחברות בעלות מאפיינים דומים כמפורט לעיל.

לצורך יישום ההשוואה כמפורט לעיל, שכר נושא המשרה בחברה, ייקבע באופן שלא יעלה ביותר מ- 40% על ממוצע צבירן, של השכר המעודכן לאותה עת (תקרת השכר הקבוע לנושא משרה בסעיף זה המחושבת על פי ממוצע צבירן לחודש ספטמבר 20152018 הינה בטווח שבין 7260 ל-10998 אלפי ש"ח לחודש בהתאם לתפקיד), לתפקיד מקביל בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל (~~150 עובדים עד 500 עובדים~~, ~~בעלות (חברה ציבורית)~~ וסטטוס (חברה ישראלית).

12. תגמול קבוע - תגמול לנושא משרה שאינו עובד החברה

בקביעת תגמול הבסיס לנושא המשרה שאינו עובד החברה, יובאו בחשבון הגורמים כדלהלן:

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

12.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמים קודמים שנחתמו עמו (ככל שנחתמו).

12.3. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה שאינו עובד החברה לשכר של – עובדי החברה ושל נותני שירותים לחברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים ונותני שירותים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה (להלן יחד בסעיף זה - "הנתונים"). לצורך קביעת תמורה לנושא משרה יובאו הנתונים לאישור הגורם המאשר, כולל התייחסות, במידת הצורך, לסבירותם ביחס לענף, ביחס לכישורי נושא המשרה וביחס לאתגרים והקשיים הכרוכים בתפקיד.

12.4. התמורה לנושא המשרה, תקבע במהלך המשא ומתן להתקשרות עימו כנותן שירותים לחברה אשר ינוהל על ידי **המנכ"ל לנושא משרה ראשי** או מי שהוסמך על ידו מעת לעת. כל שינוי בתנאי הכהונה ובשינוי ההסכם של נושא המשרה, כפוף לאישור בכל מקרה של הגורם המאשר הרלוונטי למהות השינוי ולמיהות נושא המשרה.

12.5. השוואה לשוק (בנצ'מארק) - תגמול קבוע לנושא משרה שאינו עובד החברה

(למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר הדירקטוריון נושא משרה ראשי ו/או נושא

משרה שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או דירקטור) -

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ובנוסף לכל שיקול שצריך להיבחן על ידי אותו גורם, המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק החברות, יישמר היחס בין התמורה של נושא המשרה שאינו עובד החברה, לבין השכר המקובל בשוק, כדלהלן:

השוואה לשוק (בנצ'מארק) - לשם קביעת טווח תגמול לנושאי משרה בחברה
שאינם עובדי החברה התואם את המקובלות ואת תנאי השוק, תתבצע השוואה בין השכר או התגמול הקבוע המוצע לנושא המשרה לבין ממוצע צבירן (במונחי עלות) של השכר לתפקידים מקבילים בחברות בעלות מאפיינים דומים כמפורט לעיל.

לצורך יישום ההשוואה כמפורט לעיל, שכר או תגמול נושא המשרה בחברה, ייקבע באופן שלא יעלה ביותר מ- 40% על ממוצע צבירן של השכר המעודכן לאותה עת (תקרת השכר הקבוע המחושבת לנושא משרה בסעיף זה על פי ממוצע צבירן לחודש ספטמבר 20152018 הינה בטווח שבין 7260 ל-40998 אלפי ש"ח לחודש בהתאם לתפקיד), לתפקיד מקביל בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל (150 עובדים עד 500 עובדים), בעלות (חברה ציבורית) וסטטוס (חברה ישראלית) ובתוספת עלויות מס מעבידים וסוציאליות לפי המקובל לנושאי משרה שהם עובדי חברה.

נושא משרה יתחייב להעביר או לגרום לכך שיועברו לרשויות המתאימות תשלומי מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי וכל מס ו/או תשלום אחר שיגיעו בגין התשלומים שישולמו לו על ידי החברה.

נושא משרה יתחייב בפני החברה כי היה ובית המשפט ו/או גוף מוסמך אחר יקבעו כי התקיימו יחסי עובד מעביד בין נושא משרה לחברה, הרי שהתשלומים של החברה לנושא משרה יכללו את כלל התשלומים שהחברה תהיה חייבת בהם בגין יחסי עובד- מעביד.

נושא משרה וגוף שמעסיק אותו יתחייבו לשפות את החברה בגין כל נזק ו/או הוצאות שיגרמו לחברה בשל קביעה כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין נושא משרה לבין החברה.

12.6. בעת חתימת הסכם ההתקשרות עימו, יתחייב נושא משרה שאינו עובד החברה, כמו יתר נושאי המשרה בה, בנושאי סודיות, העברת קניינים רוחניים ומדיניות IT כמפורט בסעיף 13.16 שלהלן.

13. תנאים נלווים לנושא משרה (למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר הדירקטוריון נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או דירקטור):

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ובנוסף לכל שיקול שצריך להילקח על ידי אותו גורם,

המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק החברות, יבחנו הגורמים המאשרים האם ובאילו תנאים להעניק גם את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף זה להלן, כולם או חלקם, לנושאי משרה או כל תנאים נלווים אחרים:

13.1. הודעה מוקדמת - תקופת ההודעה המוקדמת לנושא המשרה לא תפחת מהתקופה המחויבת על פי דין ולא תעלה על 6 חודשים, במסגרתה יתחייב נושא המשרה להמשיך ולהעמיד לחברה שירותים בפועל, אלא אם תחליט החברה לשחררו ממחויבות זו.

13.2. מענק פרישה - הגורם המאשר לעניין סעיף זה יהיה יו"ר דירקטוריון בלבד, אשר יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה (מלבד עצמו) מענקי פרישה, (ובמקרה של יו"ר דירקטוריון, באישור יו"ר הדירקטוריון השני ואם אין כזה, באישור הדירקטוריון), וזאת בנוסף לפיצויי פיטורין המחויבים על פי חוק, בגובה אשר לא יעלה על ההיקף המפורט להלן:

| <u>עבד בחברה עד 5 שנים</u> | <u>עבד בחברה 5 שנים או יותר</u> |
|----------------------------|---------------------------------|
| 6 חודשים | 12 חודשים |

מענקי פרישה יאושרו לנושא משרה אשר עמד בכל התנאים הבאים:

- היה מועסק על ידי החברה במשך שנתיים, לפחות;
- במהלך תקופת העסקתו תרם, תרומה מהותית לקידום עסקי החברה;
- עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י שיקול דעת הגורם המאשר כהגדרתו בסעיף זה, שלילת פיצויי פיטורין;
- מנכ"ל-החברה נושא משרה ראשי (שאינו המנכ"ל ושאינו המועמד למענק פרישה) המליץ על תשלום מענק פרישה;
- הכללת סעיף המבטיח מענק פרישה לנושא משרה בהסכם ההעסקה תובא לאישור הגורם המאשר כהגדרתו בסעיף זה טרם חתימת ההסכם. למען הסר ספק, סעיף כזה לא יבטיח מענק פרישה החורג מההוראות שלעיל. מענק הפרישה ישולם במועד סיום יחסי עובד מעסיק ויהיה בגובה מכפלת מספר החודשים המפורט בטבלה לעיל בשכר הקבוע של נושא המשרה עובד החברה (או התמורה החודשית הכוללת במקרה שאינו עובד החברה) בלבד, ללא כל רכיבים נוספים;
- היקף המענק המפורט בטבלה שלעיל הוא ההיקף המקסימלי שיהיה בסמכות הגורם המאשר כהגדרתו בסעיף זה לאשר.

13.3. אי תחרות - כל נושא משרה בחברה יתחייב במועד חתימתו על הסכם העסקה בחברה, להימנע מתחרות עם החברה למשך תקופה שלא תפחת מ-6 חודשים ולא תעלה על 36 חודשים, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

13.4. החזר הוצאות - נושאי משרה בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות סבירות בגין הוצאות שהוצאו על ידם בפועל במסגרת מילוי תפקידם, בין אם בארץ ובין אם בחו"ל, כנגד המצאת חשבוניות ו/או קבלות לחברה בגין הוצאות אלה, במגבלות ובהתאם לנהלים כפי שיקבעו על ידי החברה מעת לעת. אחת לשנה יבחן הדירקטוריון או גורם שימונה על ידו, את סבירות ההוצאות בהן נשאה החברה על פי ס"ק זה.

13.5. חופשה שנתית - נושאי משרה עובדי החברה יהיו זכאים למספר ימי חופשה בשנה, הנע בין המינימום הקבוע בחוק לבין מקסימום 3025 ימי חופשה שנתית בשנה. צבירת ימי חופשה שנתית, לא תפחת מהקבוע בחוקי העבודה ולא תעלה על סך של 3025 יום. ימי חופשה שלא ינוצלו מעבר ליתרה זו, ימחקו ללא תשלום תמורה כלשהי לנושא המשרה, אלא אם וככל שמצוין אחרת בהסכם ההעסקה בין החברה לבין נושא המשרה ו/או מחויב על פי כל דין.

13.6. חופשת מחלה - נושאי משרה עובדי החברה רשאים להיעדר מהעבודה בשל מחלה מספר ימים בשנה שלא יפחת מהקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976. החברה רשאית להתנות תשלום דמי מחלה בהמצאת אישורים בהתאם להוראת כל דין.

13.7. דמי הבראה - נושאי משרה עובדי החברה זכאים לדמי הבראה על פי הקבוע בצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.

13.8. חסכון פנסיוני - החברה תפריש דמי תגמולים ליצרן פנסיוני (או מספר יצרנים) או לסוכן הסדר פנסיוני בהתאם לבחירתו בכתב של כל נושא משרה שהינו עובד החברה ועל פי הוראות הדין החל בנושא. ההפרשות יבוצעו מתוך שכר הבסיס של נושא המשרה בלבד, ולא יכללו רכיבי תגמול אחרים כלשהם.

החברה רשאית להתנות ביצוע הפרשות לביטוח פנסיוני, בהסכמת נושא המשרה לקיזוז מתאים של חלקו של נושא המשרה בהפרשות מתוך שכרו.

החברה תבטח את נושאי המשרה עובדי החברה בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מחברותם בקרן פנסיה או כפוליסה נוספת לנושאי המשרה המבוטחים בביטוח מנהלים. הפרשות החברה לביטוח אובדן כושר עבודה לא יעלו על 2.5% משכרו הקבוע של נושא משרה עובד החברה.

נושאי המשרה עובדי החברה יחתמו על נוסח האישור הכללי של שר העבודה לעניין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 או כל הסדר אחר או זומה שיבוא במקומו, והחברה תפריש את פיצויי הפיטורים של נושאי המשרה עובדי החברה לקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים בהתאם לבחירתם לעניין ההפרשות לביטוח פנסיוני.

13.9. קרן השתלמות - החברה תפריש מדי חודש טז 7.5% משכרו של נושא המשרה עובד החברה ותנכה 2.5% נוספים משכרו, ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה, על פי הודעת נושא המשרה לחברה, מראש ובכתב.

13.10. רכב - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה רכב לצרכי עבודתם כאשר כל הוצאות הטיפול והאחזקה ברכב זה יחולו על החברה בהתאם לנהלי החברה. החברה תהיה רשאית לגלם ולשלם את מס ההכנסה שיחול בגין אחזקת הרכב והשימוש בו.

13.11. טלפון ו/או מחשב נייד - החברה תעמיד לרשות נושא המשרה טלפון ו/או מחשב נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל שימוש בטלפון ו/או במחשב הנייד.

13.12. אש"ל - נושא המשרה יהא זכאי לארוחת צהרים במשרדי החברה במהלך שעות העבודה ויישא בכל מס שיחול על ההטבה הנובעת מזכות זו. גם במקרה בו נושא המשרה שוהה בחו"ל במסגרת מילוי תפקידו, יהא זכאי לאש"ל יומי בהתאם לנהלי החברה הנהוגים לגבי כלל עובדי החברה וכפי שנקבעים מעת לעת.

13.13. השתלמויות וקורסים - החברה תישא בעלויות של השתלמויות וקורסים אליהם יצאו נושאי משרה בחברה, על פי החלטת החברה.

13.14. שעות נוספות - תשלום בגין עבודה בשעות נוספות יעשה על פי דין, באופן שעל חלק מנושאי המשרה בחברה יחול חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ועל חלקם לא בשל היותם מוגדרים כ"עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי" כמשמעות מונח זה בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, החברה שומרת לעצמה את הזכות להגיע להסכמה עם נושא משרה, שהחוק האמור חל על תנאי העסקתו ונדרש לבצע שעות נוספות, בדבר תשלום תוספת שעות נוספות גלובאלית חודשית, חלף תשלום שעות נוספות על בסיס יומי או שבועי.

13.15. רכיבי שכר תלויי הגדרה - החברה רשאית לבסס חלק משכר נושא המשרה על רכיבים מיוחדים הקשורים בביצוע מטלות ספציפיות הקשורים לתחום אחריותו, ובכלל זה תשלומים על בסיס משמרות, כונויות, וכיו"ב.

13.16. סודיות, העברת קניינים רוחניים, מדיניות IT - כל נושא משרה בחברה יתחייב במועד חתימתו על הסכם העסקה בחברה, לסודיות, להעברה לחברה של כל הזכויות בפיתוחים ובקניינים רוחניים שיפתח במסגרת העסקתו בחברה, ולהסכמה למדיניות החברה בכל הקשור לשימוש ונגישות למערכות IT בחברה, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

14. תגמול קבוע - שכר למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון פעיל משותף)

בקביעת שכר למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון פעיל משותף), יובאו בחשבון הגורמים שלהלן:

14.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו.

14.2. תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו (ככל שנחתמו).

14.3. היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי המקבל את התגמול הגבוה ביותר ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון פעיל משותף), לשכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה (להלן יחד בסעיף זה - "הנתונים"). לצורך קביעת שכר למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון פעיל משותף) (בין אם במסגרת תנאי העסקה חדשים ובין אם עדכון תנאי העסקה קיימים) יובאו הנתונים לאישור הגורם המאשר, כולל התייחסות, במידת הצורך, לסבירותם ביחס לענף, ביחס לכישורים ו/או לאתגרים ו/או הישגים בתפקיד.

14.4. שכר הבסיס והתנאים הנלווים של המנכ"ל לנושא המשרה ראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון), יקבעו דירקטוריון פעיל משותף, ייקבעו במהלך המשא ומתן בינו לבין החברה. המשא ומתן מטעם החברה, ינוהל על ידי המנכ"ל לנושא משרה ראשי או על ידי הדירקטוריון או מי שיוסמך על ידו מעת לעת. יובהר כי המשא ומתן לגבי שכרו ותנאיו הנלווים של נושא משרה ראשי ינוהל על ידי נושא משרה ראשי אחר, הדירקטוריון או מי שיוסמך על ידו מעת לעת.

14.5. הסכם התקשרות עם מנכ"ל החברה-נושא משרה ראשי שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או עם נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), לא יעלה על תקופה של שלוש שנים.

14.6. השוואה לשוק (בנצ'מארק) - שכר קבוע למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף):

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה-נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו ובנוסף לכל שיקול שצריך להיבחן על ידי אותו גורם, המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק החברות, יישמר היחס בין שכר הבסיס הקבוע של מנכ"ל החברה-נושא המשרה הראשי המקבל את התגמול הגבוה ביותר ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו, לבין השכר המקובל בשוק, כדלהלן:

השוואה לשוק (בנצ'מארק) - לשם קביעת שכר למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו התואם את המקובלות ואת תנאי השוק, תתבצע השוואה בין השכר המוצע לכל אחד מהם לבין ממוצע צבירן של השכר לתפקידים מקבילים לפי הסקר של צבירן המעודכן לאותה עת. שכר למנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו, ייקבע באופן שלא יעלה ביותר מ- 40% על ממוצע צבירן של השכר בחברות דומות לפי קריטריונים של גודל (150 עובדים עד 500 עובדים), בעלות (חברה ציבורית) וסטטוס (חברה ישראלית) (תקרת השכר הקבוע לנושא משרה בסעיף זה המחושבת על פי ממוצע צבירן לתפקיד מנכ"ל לחודש ספטמבר 2015-2018 הינה 149124 אלפי ש"ח לחודש).

15. תנאים נלווים למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון) דירקטוריון פעיל משותף

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה **למנכ"ל לנושא משרה ראשי** ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר **הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף**) ובנוסף לכל שיקול שצריך להילקח על ידי אותו גורם, המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק החברות, יבחנו הגורמים המאשרים האם ובאילו תנאים להעניק גם את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף זה להלן, כולם או חלקם, **למנכ"ל לנושא משרה ראשי** ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר **הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף**):

15.1. הודעה מוקדמת וסיום העסקה - תקופת ההודעה המוקדמת **למנכ"ל לנושא משרה ראשי** ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר **הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף**), לא תפחת מהתקופה המחויבת על פי דין ולא תעלה על 6 חודשים, במסגרתה יתחייב נושא המשרה כאמור להעניק לחברה שירותים בפועל, אלא אם תחליט החברה לשחררו ממחויבות זו. סיום העסקת **מנכ"ל החברה נושא משרה ראשי** יכול להיות מותנה בתנאים מיוחדים.

15.2. מענק פרישה - הגורם המאשר **לעניין סעיף זה יהיה יו"ר דירקטוריון בלבד, אשר** יהיה ראשי להעניק **למנכ"ל לנושאי המשרה הראשיים (מלבד עצמו)** ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו **(למעט מענקי פרישה (ובמקרה של יו"ר דירקטוריון, באישור יו"ר הדירקטוריון) מענקי פרישה, השני ואם אין כזה, באישור הדירקטוריון)**, וזאת בנוסף לפיצויי פיטורין המחויבים על פי חוק, בגובה אשר לא יעלה על ההיקף המפורט להלן:

| עבד בחברה עד 5 שנים או יותר | עבד בחברה עד 5 שנים |
|------------------------------------|----------------------------|
| 12 חודשים | 6 חודשים |

מענקי פרישה יאושרו לנושא משרה אשר עמד בכל התנאים הבאים:

- היה מועסק על ידי החברה במשך שנתיים לפחות;
- במהלך תקופת העסקתו תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה;
- עזיבתו של נושא המשרה אינה כרוכה בנסיבות המצדיקות, עפ"י שיקול דעת הגורם המאשר **כהגדרתו בסעיף זה**, שלילת פיצויי פיטורין;
- **מנכ"ל החברה (או יו"ר הדירקטוריון במקרה של מנכ"ל פורש נושא משרה ראשי (שאינו המנכ"ל ושאינו המועמד למענק פרישה) המליץ על תשלום מענק פרישה;**
- הכללת סעיף המבטיח מענק פרישה לנושא משרה בהסכם ההעסקה תובא לאישור הגורם המאשר **כהגדרתו בסעיף זה** טרם חתימת ההסכם. למען הסר ספק, סעיף כזה לא יבטיח מענק פרישה החורג מההוראות שלעיל. מענק

הפרישה ישולם במועד סיום יחסי עובד מעסיק ויהיה בגובה מכפלת מספר החודשים המפורט בטבלה לעיל בשכר הקבוע של נושא המשרה עובד החברה (או התמורה החודשית הכוללת במקרה שאינו עובד החברה) בלבד, ללא כל רכיבים נוספים.

• היקף המענק המפורט בטבלה שלעיל הוא ההיקף המקסימלי שיהיה בסמכות הגורם המאשר כהגדרתו בסעיף זה לאשר.

15.3. אי תחרות - מנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), יתחייב במועד חתימתו על הסכם העסקה בחברה, להימנע מתחרות עם החברה למשך תקופה שלא תפחת מ-6 חודשים ולא תעלה על 36 חודשים, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

15.4. החזר הוצאות - מנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו, זכאים להחזר הוצאות סבירות בגין הוצאות שהוצאו על ידם בפועל במסגרת מילוי תפקידם, בין אם בארץ ובין אם בחו"ל, כנגד המצאת חשבוניות ו/או קבלות לחברה בגין הוצאות אלה, במגבלות ובהתאם לנהלים כפי שיקבעו על ידי החברה מעת לעת. אחת לשנה יבחן הדירקטוריון או גורם שימונה על ידו, את סבירות ההוצאות בהן נשאה החברה על פי ס"ק זה.

15.5. חופשה שנתית - מנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), זכאי למספר ימי חופשה בשנה, הנע בין המינימום הקבוע בחוק לבין מקסימום 30 ימי חופשה שנתית בשנה. צבירת ימי חופשה שנתית, ניתנת למשך תקופה של שנתיים. ימי חופשה שלא ינוצלו במהלך תקופת הצבירה כאמור, יפדו, פרו-רטה, לשכר, וישולמו למנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף).

15.6. חופשת מחלה - מנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), רשאי להיעדר מהעבודה בשל מחלה מספר ימים בשנה שלא יפחת מהקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ולא יותר מ-30 יום בשנה, ולקבל בגין ימים אלה תשלום מלא. ימי מחלה שלא נוצלו בשנה מסוימת, יצטברו לשנים הבאות.

15.7. דמי הבראה - מנכ"ל נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), זכאי לדמי הבראה על פי הקבוע הצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה).

15.8. חסכון פנסיוני - החברה תפריש דמי תגמולים ליצרן פנסיוני (או מספר יצרנים) או לסוכן הסדר פנסיוני בהתאם לבחירתו בכתב של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף) ועל פי הוראות הדין החל בנושא. ההפרשות יבוצעו מתוך שכר הבסיס של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו בלבד, ולא יכללו רכיבי תגמול אחרים כלשהם.

החברה רשאית להתנות ביצוע הפרשות לביטוח פנסיוני, בהסכמת נושא המשרה לקיזוז מתאים של חלקו של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), בהפרשות מתוך שכרו.

החברה תבטח את המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ואת נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), בביטוח אובדן כושר עבודה כחלק מחברותם בקרן פנסיה או כפוליסה נוספת לנושאי המשרה המבוטחים בביטוח מנהלים. הפרשות החברה לביטוח אובדן כושר עבודה לא יעלו על 2.5% משכרו הקבוע של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו.

המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), יחתמו על נוסח האישור הכללי של שר העבודה לעניין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 או כל הסדר אחר או דומה שיבוא במקומו, והחברה תפריש את פיצויי הפיטורים שלהם לקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים בהתאם לבחירתם לעניין ההפרשות לביטוח פנסיוני.

15.9. קרן השתלמות - החברה תפריש מדי חודש עד 7.5% משכרו של המנכ"ל ל/א של נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף) ותנכה 2.5% נוספים משכרו. ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), בהתאם להודעה שייתן לחברה בעניין, מראש ובכתב.

15.10. רכב - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות המנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה ו/או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף) רכב לצרכי עבודתם כאשר כל הוצאות

הטיפול והאחזקה ברכב זה יחולו על החברה בהתאם לנהלי החברה. החברה תהיה רשאית לגלם ולשלם את מס ההכנסה שיחול בגין אחזקת הרכב והשימוש בו.

15.11. טלפון ומחשב נייד - החברה תעמיד לרשות המנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), טלפון ומחשב נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה. המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל שימוש בטלפון ובמחשב הנייד.

15.12. אש"ל - המנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), זכאי לארוחת צהרים במשרדי החברה במהלך שעות העבודה ויישא בכל מס שיחול על ההטבה הנובעת מזכות זו. גם במקרה בו המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), שוהה בחו"ל במסגרת מילוי תפקידו, הוא יהא זכאי לאש"ל יומי בהתאם לנהלי החברה הנהוגים לגבי כלל עובדי החברה וכפי שנקבעים מעת לעת.

15.13. השתלמויות וקורסים - החברה תישא בעלויות של השתלמויות וקורסים אליהם יצאו המנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), על פי החלטת החברה.

15.14. שעות נוספות - תשלום בגין עבודה בשעות נוספות נעשה על פי דין. בשל העובדה שהמנכ"ל לנושא המשרה הראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף), מוגדרים כ"עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי" כמשמעות מונח זה בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חוק זה אינו חל עליהם.

15.15. רכיבי שכר תלויי הגדרה - החברה רשאית לבסס חלק משכר המנכ"ל לנושא משרה ראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר הדירקטוריון דירקטוריון פעיל משותף) על רכיבים מיוחדים הקשורים בביצוע מטלות ספציפיות הקשורים לתחום אחריותו, ובכלל זה תשלומים על בסיס משמרות, כוננויות, וכיו"ב.

15.16. סודיות, העברת קניינים רוחניים, מדיניות IT - **מנכ"ל לנושא משרה ראשי** ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר **הדירקטוריון/דירקטוריון פעיל משותף**) יתחייב במועד חתימתו על הסכם העסקה בחברה, לסודיות, להעברה לחברה של כל הזכויות בפיתוחים ובקניינים רוחניים שיפתח במסגרת העסקתו בחברה, ולהסכמה למדיניות החברה בכל הקשור לשימוש ונגישות למערכות IT בחברה, בנוסח כפי שיהיה מקובל בחברה מעת לעת.

16. תגמול משתנה - מענק מיוחד לנושא משרה, למעט בעל שליטה

בנוסף לכל האמור לעיל יבחנו הגורמים המאשרים האם ובאילו תנאים להעניק גם זכויות למענק מיוחד לנושא משרה (למעט בעל שליטה).

בשיקולים להענקת מענק מיוחד לנושא משרה (למעט בעל שליטה), יובאו בחשבון מאמץ מיוחד, עמידה ביעדים איכותיים, שמירה על הון אנושי, שמירה על מוטיבציה גבוהה. תקרת המענק המיוחד בשנה קלנדרית לנושא משרה (למעט בעל שליטה) תהיה הגבוהה מבין השניים: (א) 20% מסך התגמול המשתנה השנתי לאותו נושא משרה (ב) 3 חודשי שכר של נושא המשרה... תשלום מענק מיוחד לנושא משרה (למעט בעל שליטה), יובא לאישור הגורם המאשר, כולל מתן התייחסות לנסיבות המענק, ככל שיידרש.

17. תגמול משתנה - תכנית הבונוס לנושאי משרה למעט מנכ"ל החברה ו/או יו"ר

הדירקטוריון/נושאי משרה ראשיים

17.1. המנגנון לקביעת תשלום בונוס ו/או מענק שנתי לנושאי משרה למעט **מנכ"ל החברה ו/או יו"ר הדירקטוריון/נושאי משרה ראשיים**, נקבע על בסיס אחד או יותר מהרכיבים המפורטים להלן אשר העמידה בהם נבחנת על בסיס שנתי:

א. רכיבים מדידים - יעדים אישיים ו/או יעדים של תת המסגרת הארגונית בה מועסק נושא המשרה כפי שיוגדרו מעת לעת ומנושא משרה לנושא משרה על ידי הגורמים המאשרים, לרבות, אך לא רק, מדדי רווחיות, תשואה על הון, תזרים מזומנים, יעדי מכירות, צמיחה, EBIDTA, גיוסי הון, ביצועים עסקיים ו/או שילוב של אחד או יותר ממדדים אלו, או אחרים;

ב. רכיבים שאינם מדידים - הערכת **מנכ"ל לנושא משרה ראשי**.

17.2. סכום הבונוס לו יהא זכאי נושא משרה יקבע בהתייחס לשיעור העמידה ביעדים כאמור לעיל שיקבעו מראש ויאושרו על ידי הגורמים המאשרים, אשר ישקלו בין היתר, את השפעת אלה על מדיניות ניהול הסיכונים של החברה. היעדים כאמור,

יהיו ככל האפשר יעדים ריאליים וסבירים, וזאת כדי שנושא המשרה לא ייטול סיכונים גדולים מדי במטרה להגיע לאותם יעדים ולזכות בבונוס.

17.3. הערכת **מנכ"ל-נושא משרה ראשי** מתייחסת למדדים סובייקטיביים ואיכותיים כגון יוזמה, חדשנות, איכות הניהול, לויאליות לארגון, נחישות, התקדמות אישית, עבודת צוות, יחסי אנוש, מטלות נוספות וכיו"ב, והכל לפי שיקול דעת **המנכ"ל-נושא המשרה הראשי**.

17.4. המנגנון לקביעת הבונוס

כאמור לעיל בקביעת הבונוס יילקחו בחשבון רכיבים איכותיים ("הערכת **מנכ"ל-נושא משרה ראשי**") שאינם ניתנים למדידה, ורכיבים כמותיים הניתנים למדידה.

המנגנון לחישוב הבונוס בגין עמידה ביעדים יקבע לפי החלוקה הבאה:
17.4.1. 80%-100% בגין לפחות 2 מהיעדים הפיננסיים הבאים לפי מגזר אליו

משתייך נושא המשרה: היקף מכירות, רווח גולמי, EBIDTA **ותוצאת** **מגזרווח תפעולי** כפי שיחושב לפי הדוחות הכספיים המאוחדים של החברה. לגבי כל אחד מהיעדים הפיננסיים תיבחן קביעת מדרג כמותי לפיו:

17.4.1.1. סף מינימאלי כאשר ביצוע נמוך ממנו לא יזכה בבונוס.

17.4.1.2. סף מקסימאלי כאשר ביצוע בטווח יזכה בבונוס יחסי, וביצוע מעל

הסף המקסימאלי יחשב כביצוע יוצא דופן **ויכול** ויזכה בבונוס נוסף

בסכום שיקבע מראש.

17.4.2. עד 20% בגין יעדים איכותיים על פי הערכת **מנכ"ל-נושא משרה ראשי**

כאמור לעיל.

17.5. תנאי סף לתשלום בונוס - הגורמים המאשרים רשאים לקבוע תנאי סף

מינימליים לתשלום מענק המבוססים על רכיבים פיננסיים מדידים, אחד או יותר,

לביצועי החברה במהלך השנה עבורה משולם המענק.

17.6. תהליך אישור הבונוס ו/או המענק בפועל - בתום כל שנה, תוערך מידת העמידה

של נושא המשרה ביעדים האישיים שהוצבו לו מראש, וביעדי המסגרת התת

ארגונית בה הוא מועסק ותבצע הערכת **מנכ"ל-נושא משרה ראשי**. המענקים

שצפויים להיות משולמים בפועל לנושאי המשרה, יובאו לאישור הגורם המאשר

בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה עבורה משולם

המענק.

18. תגמול משתנה - תכנית הבונוס למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי (למעט יו"ר

דירקטוריון פעיל משותף)

בנוסף לכל האמור לעיל יבחנו הגורמים המאשרים האם ובאילו תנאים להעניק גם מענק מיוחד למנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל משותף), על בסיס יעדים או תנאים אחרים כמפורט לעיל ולהלן, מנגנון מענק קבוע או לתשלום מענק אד-הוק.

18.1. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל למנכ"ל החברה, נושא משרה ראשי (למעט

יו"ר דירקטוריון פעיל משותף) זכאי למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית וכל עוד

הינו מועסק כמנכ"ל החברה לנושא משרה ראשי, תוך 30 יום ממועד אישור

הדוחות הכספיים על ידי הדירקטוריון בגין כל שנה קלנדרית, בשיעור מהרווח

לפני מס לשנה (עלות לחברה) בניכוי זכויות המיעוט בגין חברות מוחזקות (להלן:

"הבונוס מרווחים"). שיעור הבונוס מהרווח, כפי שיקבע על ידי הגורם המאשר,

לא יעלה על 10%. הבונוס מרווחים יחושב בגין כל שנה מחדש (ולא באופן

מצטבר) ללא התחשבות בהפסדים. החברה רשאית לשלם את הבונוס, במלואו

מאת החברה עצמה או בחלקים מאת החברה ומאת חברות בת של החברה.

18.2. במידה למנכ"ל החברה לנושא המשרה הראשי הוא גם בעל השליטה בה, כל שינוי

בשכר הקבוע שלו ו/או בבונוס כאמור, כפופים לאישור הגורם המאשר, בהתאם

להוראות חוק החברות, אלא אם וככל שיחולו תקנות החברות (הקלות

בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ו/או כל הליך אישור אחר הרלוונטי לפי

כל דין.

19. תגמול משתנה - תכנית הבונוס לנושאי המשרה, לרבות מנכ"ל החברה לנושאי

משרה ראשיים - תקרה

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור בונוס

לנושא משרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה לנושאי משרה ראשיים, על בסיס

רכיבים כמותיים ו/או איכותיים כמפורט לעיל ולהלן, ובנוסף לכל שיקול שצריך

להיבחן על ידי אותו גורם, המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה ו/או בחוק

החברות, יוגבל סכום התגמול המשתנה של נושאי המשרה בחברה כדלהלן:

19.1.1. סך התגמול המשתנה לנושא המשרה בחברה שאינו מנכ"ל לנושא משרה

ראשי לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לחודש בשנה קלנדרית. סך התגמול

המשתנה למנכ"ל לנושא משרה ראשי לא יעלה על 250150 אלפי ש"ח

לחודש בשנה קלנדרית.

19.1.2. בתכנית בונוס הצמודה לרווח הנקי של החברה, ובשנה שבה יירשם רווח

נקי יוצא דופן בסך של 10 מיליון ₪ ומעלה, לתקרת התגמול השנתי כאמור

יתווסף סכום של 10% מהתוספת מעל לרווח נקי של 10 מיליון ₪.

20. תגמול משתנה - הגבלה והפחתה

הגבלת תגמול משתנה בגין עמידה ביעדים איכותיים (רכיב בלתי מדיד) בתכנית בונוס ו/או במענק מיוחד - החברה לא תעניק תגמול משתנה לנושא משרה בגין עמידה ביעדים איכותיים במהלך שנה קלנדרית מסוימת, הן במסגרת תכנית בונוס והן במסגרת מענק מיוחד. דהיינו, נושא משרה שיוענק לו תגמול משתנה במסגרת תכנית הבונוס בגין עמידתו ביעדים איכותיים בשנה קלנדרית נתונה, לא יקבל תגמול משתנה במסגרת מענק מיוחד בגין עמידתו ביעדים איכותיים באותה שנה קלנדרית, ולהפך.

20.1. הפחתת בונוס ו/או מענק - על אף האמור במסמך מדיניות תגמול זה, הדירקטוריון רשאי להפחית על פי שיקול דעתו בונוס ו/או מענק, בטרם הוחלט להעניקו במסגרת מדיניות התגמול לנושא משרה, בהתאם לשיקולים סבירים שישקלו על ידו, לרבות שיקולים בדבר מצבה הפיננסי העתידי של החברה, יכולת עמידתה באמות מידה פיננסיות שהתחייבה להן (ככל שהתחייבה), מידת תרומתו של נושא המשרה, עמידתו ביעדים שהוצבו לו, וכל נסיבה אחרת אשר בהתקיימה, אי הענקת הבונוס ו/או המענק כאמור, או לחילופין הענקתו, הינם לטובת החברה.

20.2. תקרה לשווי מימוש של תגמול משתנה הוני -- תכניות תגמול משתנה הוני שיהיו בתוקף מעת לעת בחברה יכללו מחיר תקרה למימוש. עם זאת, במסגרת תכניות אלה הדירקטוריון יוסמך, בין היתר, לקבוע ולשנות במועד כל העברה של אופציות לנושא משרה, את מחיר המימוש, תקופת ההבשלה, תקופת המימוש ויתר תנאי האופציה שיחולו לגבי כל אופציה שתועבר כאמור, וזאת בכפוף למדיניות ועקרונות התגמול המפורטים במסמך זה.

21. הזכאות לבונוס בגין תקופת העסקה חלקית

במקרה בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בין נושא משרה לבין החברה במהלך שנה קלנדרית, מנגנון הבונוס השנתי בהתאם למדיניות תגמול זו, יותאם לתקופת העסקה החלקית באופן שסכום הבונוס שישולם לנושא המשרה, יותאם לתקופה בגינה זכאי נושא המשרה לבונוס, ~~ובכלל זה יתרות שהיו אמורות להיפרס לשנים עוקבות~~, כמו כן ישקף חישוב הבונוס את תקופת העסקה החלקית בלבד.

22. תיקון הבונס

במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה כלשהי, באופן שיש סכום המענק ו/או הבונס בגין רכיבים מזידיים, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה בונס בסכום אחר (גבוה יותר או נמוך, לפי העניין), תשלם החברה לנושא המשרה או ישיב נושא המשרה לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק ששולם בפועל לזה שצריך היה להיות משולם עקב התיקון האמור, וזאת במועד תשלום השכר הקרוב של נושא המשרה לאחר פרסום הדוחות המתוקנים כאמור, ובהתאם להוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 ("חוק הגנת השכר") לגבי גובה הניכוי המותר. הפרש זה ייחשב לסכום קצוב ומוסכם לצורך סעיפים 25(א)(6) ו-25(ב) לחוק הגנת השכר.

החברה רשאית שלא להשיב לנושא המשרה את ההפרש כאמור, בכל מקרה בו יתברר כי זה נוצר בשל מעשה או מחדל, בין ברשלנות ובין בזדון, של אותו נושא המשרה.

לצורך יישום האמור לעיל, במועד תשלום כל בונס ו/או מענק, או קודם לכן, יחתום נושא המשרה על התחייבות להחזיר את התשלומים הרלוונטיים, בנוסח שייקבע על ידי החברה.

23. תגמול הוני

החברה תהיה רשאית להעניק תגמול הוני ~~ובכללולנושאי משרה (שאינם מכהנים רק כחברי דירקטוריון בה)~~ אופציות ~~אופציות למניות החברה~~, בכפוף לאישור הגורם המאשר כחלק ממנגנון התגמול של נושאי המשרה, בתנאים שיקבעו על ידה. תנאי תכנית להענקת אופציות ומחיר המימוש יהוו תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך ולעידוד השגת יעדי החברה לטווח ארוך. כמו כן, ייקבעו אמות המידה שלפיהן תישלל הענקת האופציות (כגון בנסיבות המצדיקות פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים, במקרה של אי עמידה בתנאי ההבשלה שייקבעו, הרעה במצבה של החברה כתוצאה מפעולות נושא המשרה, הפרת אמונים של נושא המשרה וכל אמת מידה אחרת שיקבע דירקטוריון החברה או ועדת הדירקטוריון האמונה על ניהול תכנית האופציות של החברה).

23.1. הקריטריונים בקביעת התגמול ההוני

23.1.1. החברה תיקח בחשבון את היקף הדילול המצטבר, בגין כלל ההענקות שבוצעו בחברה. היקף הדילול המקסימלי האפשרי המצטבר בגין כלל ההענקות שבוצעו בחברה ~~יגבל לכ-15% בהתחשב בסך ההענקות בפועל, שטרם פקעו, ב-10 השנים האחרונות, באופן שסמוך לכל מועד~~

~~הענקה יבוצע הישוב מחדש של אחוז הדילול הנוכחי לעומת ההיקף המקסימלי שנקבע. במצבי שוק משתנים, הישוב אחוז הדילול יבוצע בהתחשב בפער בין דילול תאורטי לדילול מעשי ולא יעלה על שיעור של 10% מן ההון המונפק של החברה נכון למועד אישור תכנית זו על ידי הדירקטוריון.~~

~~23.1.2. מחיר המימוש ותנאי התכנית, לא יגלמו הטבה מיידית (אופציות "בתוך הכסף") ו/או הנחה ביחס למחיר המניה בסמוך למועד ההענקה, וזאת תוך התחשבות בתנודתיות של המניה בתקופה.~~

~~23.1.2. מחיר המימוש ותנאי התכנית יהיה (1) הגבוה מבין: (א) מחיר הפתיחה של מניית החברה ביום החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות; (ב) פרמיה של 5% מעל המחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה על הענקת האופציות במסגרת תוכנית זו, או (2) מחיר אחר שיקבע על ידי האורגנים המוסמכים בחברה (ובלבד שלא יפחת מ-30 אגורות למניה), וזאת באופן אשר יהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך.~~

~~23.1.3. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 23.1.2 לעיל, מובהר כי בכפוף להחלטת דירקטוריון החברה, בנסיבות בהן הקצאת ניירות הערך לנושא משרה מסוים טעונה אישור האסיפה הכללית יכול שיחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל, ביחס למועד אישור האסיפה הכללית. כמו כן, בנסיבות בהן נקבע בתוכנית הספציפית של נושא משרה מסוים מועד הענקה ספציפי שהינו מאוחר ממועד אישור הדירקטוריון או האסיפה הכללית (לפי העניין) יחושב מחיר המימוש, בהתאם לעקרונות דלעיל, ביחס למועד ההענקה שנקבע על ידי האורגנים המוסמכים.~~

~~23.1.3-23.1.4. תקופת ההבשלה (vesting), לא תפחת משלוש שנים (או מימוש חלקי על פני השנים).~~

~~23.1.4-23.1.5. תקופת המימוש לא תפחת משנה אחרי כל מועד הבשלה, אך לא יותר מ-6 שנים ממועד ההקצאה הרלוונטי.~~

~~23.1.5-23.1.6. לא תתאפשר תכנית אופציות הכוללת מנגנון התחדשות אוטומטית.~~

~~23.1.6-23.1.7. במידה והחברה תחליט להעניק אופציות "פאנטום" (אופציות אשר במועד המימוש שלהן זכאי הניצע לקבל במזומן (ולא במניות) את ההפרש בין מחיר מניית החברה לבין מחיר המימוש שיקבע מראש) או מניות חסומות (RS או RSU) (זכאות לקבלת מניות של החברה אשר תונפקנה לזכותם של הניצעים לאחר תקופת חסימה מסוימת), יחושבו גם הן כתגמול הוני. למען הסר ספק, מחיר המימוש של אופציות פאנטום לא יגלמיוגלם הטבה מיידית (אופציות בתוך הכסף). במקרה של תוכנית להענקת מניות חסומות יקבע מנגנון מבוסס עמידה ביעדים כמפורט בסעיף 17.1 (א) לפיו יוענקו המניות בתום תקופת החסימה.~~

23.1.7-23.1.8. לא יוענקו אופציות/מניות במתכונת של "גלולת רעל" (הסדר מניות מועדפות, Flip-in, Flip-Over והסדר הצבעה).

23.1.8-23.1.9. לא יתאפשר מנגנון אוטומטי, המאפשר האצה מיידית של תנאי מענק הוני, למעט במקרים של החלפת שליטה. במידה שהחברה תהיה צד להסכם או הסדר של חילוף מניות (כגון עסקת מיזוג או ארגון מחדש).

23.1.9-23.1.10. הענקת אופציות/מניות בחברה קשורה תבחן בהתאם למידת המעורבות של נושא המשרה בעסקיה של החברה הקשורה.

23.1.10. לא יתאפשר תמחור מחדש (הפחתה) של מחיר מימוש לאופציות לנושאי משרה.

23.1.11. מחיר המימוש ו/או כמות מניות המימוש יותאמו לחלוקות דיבידנד / מניות הטבה /זכויות /שינויים במבנה החברה /הון החברה כמקובל.

23.2. תקרה לשווי תגמול הוני שנתי במועד הענקתו

שווי תגמול הוני שנתי אשר אינו מסולק מחולק במזומן לנושא משרה לא יעלה על פי 6 מהשכר החודשי של נושא המשרה במועד ההענקה; ובכל אופן יוגבל ביחס לסך התגמול כמפורט בטבלה בסעיף 10.4. לצרכי התקרה, השווי ההוגן השנתי המצטבר של התגמול ההוני אשר יוענק לנושאי המשרה בחברה, במועד ההענקה, יוערך על פי סך השווי הכלכלי במועד הענקה מחולק במספר השנים עד למועד הבשלה מלאה.

24. תגמול דירקטורים ודח"צים

24.1. תגמול דירקטורים חיצוניים - התגמול המשולם לדירקטורים חיצוניים לא יעלה על גמול שנתי וגמול השתתפות בשיעור הנקוב בעמודות "סכום מירבי" בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התשנ"ט-2000. לא יינתנו מענקים מבוססי מניות לדירקטור חיצוני. דירקטורים חיצוניים גם יהיו זכאים להחזר הוצאות כאמור בתקנות שלעיל.

24.2. תגמול דירקטורים, אשר אינם נושאי משרה בחברה - התגמול והחזר ההוצאות המשולמים לדירקטורים אשר אינם נושאי משרה בחברה, יהיה זהה לשכר והחזר ההוצאות המשולמים לדירקטורים החיצוניים בחברה.

24.3. יו"ר דירקטוריון /או דירקטור המכהן כנושא משרה בחברה (בנוסף על היותו דירקטור) - כל עוד פעיל משותף - יו"ר דירקטוריון /או דירקטור החברה מכהן גם כנושא משרה בחברה (בנוסף על היותו דירקטור), לא ישולם לו תגמול בגין

~~כהונתו כיו"ר דירקטוריון ו/או דירקטור. אם וככל שיו"ר הדירקטוריון לא יכהן גם כנושא משרה בחברה (בנוסף על היותו דירקטור), אזי יו"ר הדירקטוריון פעיל משותף יהיה זכאי לתגמול שנתי בשיעור של עד 55% מעלות ההעסקה השנתית הכוללת של מנכ"ל החברה יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בתוספת מע"מ ככל שיחול, בשיעורו מעת לעת, ובתוספת החזר הוצאות כאמור בסעיף 13.4 לעיל. וביטוח, שיפוי ופטור כאמור בסעיף 25 להלן. זאת בהתאם לקביעת הגורמים המאשרים ובכפוף לכל אישור הדרוש לפי דין. ליו"ר דירקטוריון פעיל משותף המקבל תגמול בהתאם לסעיף 24.3 לא ישולם תגמול דירקטורים כאמור בסעיף 24.2. ולא ישולמו תנאים נלווים כאמור בסעיפים 13, 15, 16, 17 ו-18 לעיל.~~

25. ביטוח, שיפוי ופטור

החברה רשאית להעניק לדירקטורים ונושאי משרה בחברה, כולם או חלקם, אחת או יותר מהזכויות המפורטות להלן, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין:

25.1. ביטוח - דירקטורים ונושאי משרה בחברה יבטחו בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בסכום של עד \$10,000,000 (עשרה מיליון דולר ארה"ב) לאירוע אחד ובסה"כ בגין הנזקים שעלולים לקרות במשך תקופת הביטוח (ועוד עד \$5,000,000 הוצאות הגנה משפטית) (להלן: "**הפוליסה**"). הפוליסה תתחדש מידי שנה, בכפוף לאישור הגורם המאשר לחדשה מעת לעת בתנאים דומים לתקופות נוספות של עד 18 חודש בכל פעם.

מטרת הפוליסה הינה להקנות לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה הגנה מפני תביעות, כאשר תנאי הפוליסה נקבעים במסגרת משא ומתן בין החברה לבין חברת הביטוח, בהתחשב בהיקפי ותחומי הפעילות של החברה והקבוצה, הפריסה הגיאוגרפית של פעילות החברה, מדיניות ניהול הסיכונים בה נוקטת החברה, מספר המבוטחים במסגרת הפוליסה, והתנאים המקובלים בשוק בתחום זה.

כיסוי Run-Off - החברה תהיה רשאית לרכוש כיסוי הביטוחי של דירקטורים ונושאי משרה בחברה יכלול גם הסדרי Run-Off לתקופה של עד שבע שנים ממועד סיום כהונתם כדירקטורים ונושאי משרה בחברה.

25.2. שיפוי ופטור - החברה רשאית להעניק שיפוי (מראש ו/או בדיעבד) ופטור לדירקטורים ונושאי המשרה בחברה, כולם או חלקם, לפי שיקול דעת החברה, במידה המרבית התואמת את חוק החברות וכן את חוק ייעול הליכי אכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), התשע"א - 2011, בנוסח שאושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה מיום 22.9.2011.

