



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

11 באפריל 2022

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
[www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
[www.isa.gov.il](http://www.isa.gov.il)

**הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת**

ניתן בזה דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של 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 המניות של החברה (להלן: "האסיפה") אשר תתכנס ביום ג', 17 במאי 2022, בשעה 14:00 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 2021.**

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 2021 הוצגו בפני האסיפה הכללית של בעלי המניות של 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.

2.3.1 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 4.13 בפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי והשנתי של החברה לשנת 2021 כפי שהתפרסם ביום 29 במרץ 2022, אסמכתא מס' 031416-01-2022 (להלן: "דוח 2021"). הצהרה מטעם מר ליבנה כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה **כנספח א'**.

2.3.2 הן במהלך שנת 2021 והן במהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר ליבנה בישיבות הדירקטוריון והוועדות שבהן הוא חבר עמד על 100%.

2.3.3 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 הנהוגים בחברה ראו סעיפים 4.7.7 ו-4.17.1 בפרק ד' לדוח 2021 (במקובץ, להלן: "הגמול הנהוג 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.

2.4.1 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 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). הצהרה מטעם מר בק כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה **כנספח ב'**.

2.4.2 במהלך שנת 2021 שיעור השתתפותו של מר בק בישיבות הדירקטוריון עמד על 86%, ובמהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר בק בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

2.4.3 בכפוף למינויו מחדש, ימשיך מר בק להיות זכאי לגמול הנהוג בחברה, כמפורט בסעיף 2.3.3 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.

2.5.1 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 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). הצהרה מטעם מר אבישר כי מתקיימים לגבי התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה **כנספח ג'**.

2.5.2 במהלך שנת 2021 שיעור השתתפותו של מר אבישר בישיבות הדירקטוריון עמד על 86%, ובמהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר אבישר בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

2.5.3 בכפוף למינויו מחדש, ימשיך מר אבישר להיות זכאי לגמול הנהוג בחברה, כמפורט בסעיף 2.3.3 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.

2.6.1 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 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). הצהרה מטעם מר בן צבי כי מתקיימים לגביו התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים, מצורפת לדוח זה כנספת ד'.

2.6.2 הן במהלך שנת 2021 והן במהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר בן צבי בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

2.6.3 לפרטים אודות תנאי הכהונה והשירות של מר בן צבי אשר בתוקף נכון למועד דוח מידי זה, ראו סעיף 4.7.5 בפרק ד' לדוח 2021.

2.6.4 לפרטים אודות אישור מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי ראה סעיף 2.11 לדוח זימון אסיפה זה.  
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.

2.7.1 מינוי מחדש של מר חיים שני, יו"ר דירקטוריון פעיל 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 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). הצהרה מטעם מר שני, כי מתקיימים לגביו התנאים הנדרשים לכהונתו כדירקטור בחברה בהתאם להוראות סעיף 224ב לחוק החברות ולתקנה 36ב(א)(10) לתקנות הדיווח, מצורפת לדוח זה כנספת ה'.

2.7.2 הן במהלך שנת 2021 והן במהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותו של מר שני בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

2.7.3 לפרטים אודות תנאי הכהונה וההעסקה של מר שני אשר בתוקף נכון למועד דוח מידי זה, ראו סעיף 4.7.3 בפרק ד' לדוח 2021.

2.7.4 לפרטים אודות אישור מחדש של הסכם ההעסקה של מר שני ראה סעיף 2.10 לדוח זימון אסיפה זה.  
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.

2.8.1 מינוי מחדש של גב' ברקת שני לכהונה נוספת כדירקטורית בחברה, עד למועד קיום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה, בהתאם לתקנון החברה (לפרטים אודות גב' שני ראו סעיף 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). 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'.

2.8.2 הן במהלך שנת 2021 והן במהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותה של גב' שני בישיבות הדירקטוריון עמד על 100%.

2.8.3 לפרטים אודות תנאי הכהונה של הגברת שני אשר בתוקף נכון למועד דוח מיידי זה, ראו סעיף 4.7.3 בפרק ד' לדוח 2021.

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.

2.9.1 מינוי של גב' רבקה גרנות כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופה נוספת (שלישית) של שלוש שנים, בהתאם לחוק החברות (לפרטים אודות גב' גרנות ראו סעיף 4.13 בפרק ד' לדוח 2021). הצהרה מטעם גב' גרנות, כי מתקיימים לגביה התנאים הנדרשים לכהונתה כדירקטורית חיצונית בחברה בהתאם להוראות סעיפים 224 ו-241(א) לחוק החברות, מצורפת לדוח זה כנספח ז'.

2.9.2 יצוין כי מועמדותה של הגב' גרנות לתקופת כהונה נוספת של שלוש שנים, אשר תחל ביום 16 במאי 2022, וזאת לאחר תום תקופת כהונתה השנייה בת שלוש שנים, הוצעה על ידי דירקטוריון החברה, בהתאם לסעיף 245(1א)(2) לחוק החברות בישיבתו מיום 28 במרץ 2022. עוד במסגרת אותה ישיבה קבע דירקטוריון החברה כי לגב' גרנות מומחיות חשבונאית ופיננסית כהגדרתה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

2.9.3 הן במהלך שנת 2021 והן במהלך שנת 2022 ועד למועד פרסום דוח זה, שיעור השתתפותה של גב' גרנות בישיבות הדירקטוריון והוועדות שבהן היא חברה עמד על 100%.

2.9.4 בכפוף למינויה מחדש, תמשיך הגב' גרנות להיות זכאית לגמול השתתפות וגמול שנתי, וכן להסדרי ביטוח, שיפוי ופטור, בהתאם למדיניות התגמול של החברה, כמפורט בסעיף 2.3.3 לעיל.

תמצית ההחלטה המוצעת: למנות מחדש את גב' רבקה גרנות כדירקטורית חיצונית בחברה לתקופת כהונה נוספת בת שלוש שנים החל מיום 16 במאי, 2022.

## 2.10 אישור מחדש של הסכם ההעסקה של מר חיים שני, יושב ראש דירקטוריון פעיל ומבעלי השליטה בחברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים.

### 2.10.1 תיאור העסקה ותנאיה העיקריים

2.10.1.1 החברה קשורה בהסכם העסקה אישי עם מר חיים שני (בעל שליטה ויו"ר דירקטוריון פעיל) (להלן "ההסכם ההעסקה"), אשר חודש לאחרונה בשנת 2019, ואושר בימים 21 במרץ, 2019 ו-27 במרץ, 2019 על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, בהתאמה ובהמשך ביום 16 במאי 2019 על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה (לפרטים נוספים ראה דוח מידי על תוצאות אסיפה מיום 16 במאי 2019, אסמכתא מס' 01-2019-041868, המוכלל בזאת על דרך ההפניה).

בהתאם להסכם ההעסקה, החל מיום 1 באפריל 2019 משמש כיו"ר דירקטוריון פעיל.

2.10.1.2 על פי הסכם ההעסקה, שכרו של מר שני הינו 60,000 ₪ ויהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, באופן שהחל מחודש ינואר 2012 ומדי שנה, מתווסף לשכרו, מאותו מועד ואילך, סכום השווה לאחוז השינוי במדד של השנה שחלפה.

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

2.10.1.4 בנוסף לשכר המפורט לעיל, מר שני זכאי כדלקמן: (א) הטבות סוציאליות מקובלות דוגמת ביטוח מנהלים (הפרשה של 14.83% על ידי החברה, מר שני רשאי להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרו); (ג) קרן השתלמות (הפרשה של 7.5% מהשכר על ידי החברה, מר שני רשאי להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרו); (ד) אובדן כושר עבודה (הפרשה של 2.5% מהשכר על ידי החברה, מר שני רשאי להחליט לגבי השיעור שיופרש משכרו); (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.

2.10.1.5 בנוסף, זכאי מר חיים שני למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית החל משנת 2005 וכל עוד הוא מועסק בנושא 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), אך בכל מקרה לא יעלה על סך של 1,140 אלפי ₪ צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע במועד קביעת המענק (מדד בסיס: מדד ידוע ב- 9 במאי 2016). חישוב המענק הינו בגין כל שנה מחדש (ולא באופן מצטבר).

2.10.1.6 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.

2.10.1.7 למעט כאמור לעיל, ולמעט ביטוח, שיפוי ופטור בתנאים שאינם מתנאי הביטוח והשיפוי של יתר הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, לא יהיה זכאי מר שני לכל תמורה אחרת מהחברה בקשר עם הסכם ההעסקה.

לפרטים אודות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור בחברה ראו סעיפים 4.7.7 ו-4.17.1 בפרק ד' לדוח 2021.

2.10.1.8 בהתאם לסעיף 275(א1) לחוק החברות, החברה מביאה לאישור מחדש, אחת לשלוש שנים, את העסקתם של בעלי שליטה בחברה וקרוביהם, ובהתאם החליטו ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, ביום 24 במרץ, 2022 ו-28 במרץ 2022 בהתאמה, לאשר מחדש, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה המכונסת על פי דוח זה, את הסכם ההעסקה, על-פי אותו סעיף, כך שימשיך לחול באותם תנאים לשלוש שנים נוספות בתוקף החל ממועד סיום תקופת האישור הנוכחית של הסכם העסקתו של מר שני.

2.10.1.9 יודגש, כי אין כל שינוי בתנאי הסכם ההעסקה אשר תוארו בסעיף 2.10.1 זה בין מר שני לבין החברה, לרבות שינויים במסגרת תפקידו, היקף משרתו, השירותים שהוא מעניק לחברה ותנאי תגמולו המוצעים.

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

## 2.10.2 הכישורים המכשירים את מר שני לבצע את תפקידו

2.10.2.1 כאחד ממייסדי החברה, למר שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם הטכנולוגיות והמוצרים המפותחים, מיוצרים ומופצים על ידי החברה, ממועד היווסדה ועד היום. כמו כן, למר שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם השווקים, הלוקוחות ונותני השירותים של החברה.

2.10.2.2 למר שני מוניטין בתחום הפעילות של החברה ומוניטין החברה קשור קשר הדוק לכך שמר שני הינו מבעלי השליטה בחברה ונושא משרה בה.

### 2.10.3 שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי באישור מחדש של הסכם ההעסקה ומהות העניין האישי

2.10.3.1 למר שני, בעל השליטה בחברה, עניין אישי באישור מחדש של הסכם ההעסקה שלו.

מר שני מחזיק ב-3,014,551 מניות רגילות של החברה בנות 0.02% ערך נקוב כל אחת המהוות 21.85% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (כ-21.44% בדילול מלא) ומכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל וכנושא משרה בחברות בנות.

2.10.3.2 הגב' ברקת שני, רעייתו של מר שני, מכהנת כדירקטורית בחברה ובחברות בנות.

2.10.3.3 למר שני וגב' שני עניין אישי באישור החלטה 2.10 זו שעל סדר היום, שכן היא עוסקת בתנאי הכהונה וההעסקה של מר שני בחברה (בעלה של הגב' שני כאמור). לפיכך, לא השתתפו מר שני וגב' שני בדיון ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור מחדש של הסכם ההעסקה של מר שני.

2.10.3.4 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 49.83% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה (כ-48.90% בדילול מלא). לקרן פימי עניין אישי באישור מחדש של הסכם ההעסקה 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 הסכם ההעסקה של מר שני. לפיכך, גם מר בן צבי ומר גילון, שותפים ונושאי משרה בפימי, לא השתתפו בדיון ובהצבעות שנערכו בדירקטוריון בנוגע לאישור מחדש של הסכם ההעסקה של מר שני. לפרטים נוספים, ראו סעיף 3.8.3.2 לדוח זימון אסיפה מיום 2 במאי 2016 (מספר אסמכתא 01-057655-2016).

### 2.10.4 הדרך שבה נקבעה התמורה

התמורה המשולמת למר שני בגין שירותיו תואמת את מדיניות התגמול של החברה ואת תרומתו של מר שני לחברה, כפי שנקבע על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה בעת אישור מחדש של הסכם ההעסקה ולאור החשיבות שמייחסים הוועדה והדירקטוריון להמשך העסקתו של מר שני 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 העסקתו של מר שני הולמים את תפקידו וכישוריו.

### 2.10.5 אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות

2.10.5.1 התקשרות החברה בנושא המפורט בסעיף 2.10 כפופה לאישורי ועדת מאזן, תגמול וביקורת, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.

2.10.5.2 אישור ועדת מאזן, תגמול וביקורת התקבל ביום 24 במרץ, 2022. אישור דירקטוריון החברה התקבל ביום 28 במרץ, 2022.

2.10.5.3 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש באסיפה הכללית באישור הנושא המפורט בסעיף 2.10 ראו סעיף 4.3 להלן.

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

- 2.10.6.1 בשנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, ולמעט הענקת כתבי פטור ושיפוי וכן להסדרי ביטוח (אשר מוגדרים בהתאם להוראות חוק החברות כחלק מתנאי כהונה והעסקה) למר שני בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, לאחר קבלת האישורים הנדרשים על פי דין, לא נחתמו עסקאות מסוגה או עסקאות דומות לה.
- 2.10.6.2 יודגש כי כתבי השיפוי והפטור שניתנו למר שני זהים לכתבי השיפוי והפטור שניתנו ליתר נושאי המשרה בחברה.
- 2.10.6.3 לפרטים אודות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור אשר חלים על מר שני ראו סעיפים 4.7.7 ו-4.17.1 בפרק ד' לדוח 2021.

## 2.10.7 תמצית נימוקי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון לאישור מחדש של הסכם ההעסקה

- ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון אישרו מחדש את הסכם ההעסקה לאור התאמתו למדיניות התגמול של החברה מהנימוקים הבאים:
- 2.10.7.1 אישור מחדש של הסכם ההעסקה עולה בקנה אחד עם חשיבות השירותים הניתנים לחברה על ידי מר שני.
- 2.10.7.2 חשיבות המשך העסקתו של מר שני נובעת, בין היתר, מאלה: (1) כאחד ממייסדי החברה, למר שני ידע רחב ועמוק והיכרות ארוכת שנים עם החברה וצרכיה, ועם השווקים, הלקוחות ונותני השירותים של החברה; (2) למר שני מוניטין בתחום הפעילות של החברה ומוניטין החברה קשור גם בו ובתפקידו בחברה; (3) חשיבות מעורבתו הפעילה בפעילותה השוטפת של החברה.
- 2.10.7.3 הסכם ההעסקה אושר מחדש תוך השוואה לתנאים הנהוגים בשוק וכן תוך התחשבות בכישוריו האישיים וניסונו המוכח של מר שני, התחשבות בהיקף פעילותה של החברה והיקפם הקיים והצפוי של השירותים שעתיד לספק מר שני, בהתחשב בהיקף סמכויותיו, ומתוך רצון לתמרץ את מר שני להשיא את רווחי החברה.
- 2.10.7.4 התמורה למר שני בגין שירותיו לפי הסכם ההעסקה נבחנה, בין היתר, בשים לב להיכרותו של מר שני את הפעילות העסקית של החברה וכן העובדה שתנאי הסכם ההעסקה משקפים תנאי התקשרות התואמים את תנאי השוק וכן כי לא חל שינוי ביחס לתנאי הסכם ההעסקה אשר בתוקף נכון למועד דוח זימון אסיפה זו, וזאת על אף הגידול בהיקף פעילותה של החברה מאז אישור הסכם ההעסקה אשר בתוקף נכון למועד דוח מיידי זה.
- 2.10.7.5 היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר שני לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה בהתבסס על נתוני השכר בשנת 2021, הינו פי כ- 9.4 ופי כ- 12.1, בהתאמה.
- חברי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון החברה סברו כי בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר שני לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה הינם סבירים וראויים ואין בפערי השכר האמורים בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

2.10.7.6 לאור האמור לעיל, ובהתחשב, בין היתר, בהיקף פעילותה של החברה וגודלה, בגידול שחל בפעילותה של החברה ונוכח הישגיה, בהיקף ההעסקה של מר שני, בנושאים המטופלים על-ידו, סמכויותיו, ניסיונו בתחומי פעילותה של החברה, קשריו, כישוריו ובקיאותו בפעילות החברה ובאפשרות פיתוחה, ותרומתו לקידום עסקיה, תנאי הסכם ההעסקה המוצעים, הינם הוגנים וסבירים, ומהווים תמורה הולמת למר שני.

2.10.7.7 בהתאם לסעיף 275(ד1) לחוק החברות, ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה קבעו כי התקשרות החברה בהסכם ההעסקה אינה כוללת "חלוקה", כהגדרתה בסעיף 1 לחוק החברות, ולא קיים חשש סביר כי היא תמנעה מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד פירעון.

2.10.8 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון, ועדת ועדת מאזן, תגמול וביקורת בקשר עם אישור מחדש של הסכם ההעסקה, לרבות ציון מיהו דירקטור חיצוני

הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת מאזן, תגמול וביקורת לאישור מחדש של הסכם ההעסקה הם גבי רבקה גרנות (דירקטורית חיצונית), מר דורון שנער (דירקטור חיצוני) ומר צבי ליבנה (דירקטור). הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון לאישור מחדש של הסכם ההעסקה הם מר דורון שנער (דירקטור חיצוני), מר צבי ליבנה (דירקטור) ומר יריב אבישר (דירקטור).

2.10.9 שמות הדירקטורים שיש להם עניין אישי באישור מחדש של הסכם ההעסקה

2.10.9.1 כאמור בסעיף 2.10.3 לעיל, למר שני עניין אישי באישור הסכם ההעסקה שלו ולגבי שני עניין אישי באישור הסכם ההעסקה לאור היותה רעייתו של מר שני והם לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור מחדש של הסכם ההעסקה.

2.10.9.2 כמו כן, לדירקטורים עמית בן צבי וגילון בק עניין אישי באישור מחדש של הסכם ההעסקה מכוח היותם שותפים ונושאי משרה בקרן פימי, מבעלי השליטה בחברה שהינה גם צד להסכם בעלי המניות עם מר שני, כמפורט בסעיף 2.10.3.4 לעיל. לכן, מר בן צבי ומר בק לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור מחדש של הסכם ההעסקה.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר מחדש את הסכם ההעסקה של מר שני לתקופה של שלוש שנים בתוקף ממועד סיום תוקפו של האישור האחרון שניתן להסכם העסקתו הנוכחי של מר שני.

2.11 **אישור מחדש של תנאי השירות של מר עמית בן צבי, יושב ראש דירקטוריון פעיל משותף שותף ונושא משרה בקבוצת פימי, מבעלי השליטה בחברה, לתקופה נוספת בת שלוש שנים.**

2.11.1 תיאור העסקה ותנאיה העיקריים

2.11.1.1 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 קלנדרי קודם. לפרטים נוספים בדבר עסקת ההשקעה של קרן פימי בחברה, ראו דוח זימון אסיפה מיום 2 במאי 2016 (מספר אסמכתא 2016-01-057655).



- 2.11.1.2 מר בן צבי שותף ונושא משרה 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 מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, ביום 24 במרץ, 2022 ו-28 במרץ 2022 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 ממועד סיום תקופת האישור הקודמת שניתנה לתנאי השירות הנוכחיים של מר בן צבי.
- 2.11.1.3 למעט כאמור לעיל, ולמעט ביטוח, שיפוי ופטור בתנאים שאינם שונים מתנאי הביטוח והשיפוי של יתר הדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, לא יהיה זכאי מר בן צבי לכל תמורה אחרת מהחברה בקשר עם תנאי שירותו.
- לפרטים אודות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור בחברה ראו סעיפים 4.7.7 ו-4.17.1 בפרק ד' לדוח 2021.
- 2.11.1.4 יודגש, כי אין כל שינוי בתנאי הסכם השירות אשר תוארו בסעיף 2.11 זה בין מר בן צבי לבין החברה, לרבות שינויים במסגרת תפקידו, היקף משרתו, השירותים שהוא מעניק לחברה ותנאי תגמולו המוצעים.
- 2.11.1.5 לטבלת ריכוז נתוני התגמול המשולם עבור שירותיו של מר בן צבי בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, ראו **נספח ח'** לדוח זה.
- 2.11.2 שמות בעלי השליטה שלהם עניין אישי באישור מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי ומהות העניין האישי
- 2.11.2.1 לקרן פימי, בעלת השליטה בחברה, עניין אישי באישור תשלום הגמול עבור שירותיו של מר בן צבי בהיותו שותף ונושא משרה בה.
- 2.11.2.2 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 2.10.3.4 לעיל.
- 2.11.3 הדרך שבה נקבעה התמורה
- 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 מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי. 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.
- 2.11.4 אישורים נדרשים או תנאים שנקבעו לביצוע העסקאות
- 2.11.4.1 התקשרות החברה בנושא המפורט בסעיף 2.11 כפופה לאישורי ועדת מאזן, תגמול וביקורת, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.

- 2.11.4.2 אישור ועדת מאזן, תגמול וביקורת התקבל ביום 24 במרץ, 2022. אישור דירקטוריון החברה התקבל ביום 28 במרץ, 2022.
- 2.11.4.3 לפרטים בנוגע לרוב הנדרש באסיפה הכללית באישור הנושא המפורט בסעיף 2.11 ראו סעיף 4.3 להלן.
- 2.11.5 עסקאות דומות בין החברה לבין בעל השליטה בשנתיים האחרונות או שעדיין בתוקף
- 2.11.5.1 בשנתיים שקדמו למועד אישור העסקה על ידי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה, ולמעט הענקת כתבי פטור ושיפוי וכן להסדרי ביטוח (אשר מוגדרים בהתאם להוראות חוק החברות כחלק מתנאי כהונה והעסקה) למר בן צבי בהתאם להוראות מדיניות התגמול של החברה, לאחר קבלת האישורים הנדרשים על פי דין, לא נחתמו עסקאות מסוגה או עסקאות דומות לה.
- 2.11.5.2 יודגש כי כתבי השיפוי והפטור שניתנו למר בן צבי זהים לכתבי השיפוי והפטור שניתנו ליתר נושאי המשרה בחברה.
- 2.11.5.3 לפרטים אודות הסדרי ביטוח, שיפוי ופטור אשר חלים על מר בן צבי ראו סעיפים 4.7.7 ו-4.17.1 בפרק ד' לדוח 2021.
- 2.11.6 תמצית נימוקי ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון לאישור מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי
- 2.11.6.1 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.
- 2.11.6.2 תנאי השירות של מר בן צבי אושרו מחדש תוך השוואה לתנאים הנהוגים בשוק וכן תוך התחשבות בכישוריו האישיים וניסונו המוכח של מר בן צבי, התחשבות בהיקף פעילותה של החברה והיקפם הקיים והצפוי של השירותים שעתיד לספק מר בן צבי, בהתחשב בהיקף סמכויותיו, ומתוך רצון לתמרץ את מר בן צבי להשיא את רווחי החברה.
- 2.11.6.3 התמורה בגין השירות של מר בן צבי נבחנה, בין היתר, בשים לב להיכרותו של מר בן צבי את הפעילות העסקית של החברה וכן העובדה שתנאי השירות של מר בן צבי משקפים תנאי התקשרות התואמים את תנאי השוק וכן כי לא חל שינוי ביחס לתנאי השירות אשר בתוקף נכון למועד דוח זימון אסיפה זו, וזאת על אף הגידול בהיקף פעילותה של החברה מאז אושרו לאחרונה תנאי השירות של מר בן צבי.
- 2.11.6.4 היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר בן צבי לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה בהתבסס על נתוני השכר בשנת 2021, הינו פי כ- 5.2 ופי כ- 6.7, בהתאמה.
- חברי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה סברו כי בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, היחס שבין תנאי התגמול המוצעים למר בן צבי לבין עלות השכר הממוצע בחברה ולבין עלות השכר החציוני של שאר עובדי החברה המועסקים על ידי החברה הינם סבירים וראויים ואין בפערי השכר האמורים בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.
- 2.11.6.5 לאור האמור לעיל, קבעו ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון כי תנאי השירות של מר בן צבי, הינם הוגנים וסבירים, ומהווים תמורה הולמת למר בן צבי.

2.11.6.6 בהתאם לסעיף 275(ד1) לחוק החברות, ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה קבעו כי התקשרות החברה בהסכם השירות עם מר בן צבי אינה כוללת "חלוקה", כהגדרתה בסעיף 1 לחוק החברות, ולא קיים חשש סביר כי היא תמנענה מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד פירעון.

2.11.7 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני הדירקטוריון, ועדת הביקורת וועדת מאזן, תגמול וביקורת בקשר עם אישור העסקאות האמורות, לרבות ציון מיהו דירקטור חיצוני

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

2.11.8 שמות הדירקטוריון שיש להם עניין אישי באישור מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי

2.11.8.1 למר בן צבי עניין אישי באישור תשלום הגמול לקרן פימי עבור שרותיו מכוח היותו שותף ונושא משרה בה, והוא לא השתתף בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור תשלום הגמול.

2.11.8.2 למר בק עניין אישי באישור תשלום הגמול מכוח היותו שותף ונושא משרה בקרן פימי.

2.11.8.3 כמו כן, למר שני עניין אישי באישור תשלום הגמול מכוח היות מר שני צד להסכם בעלי מניות עם קרן פימי כמפורט בסעיף 2.10.3.4 לעיל.

2.11.8.4 לגב' שני עניין אישי לאור היותה רעייתו של מר שני.

2.11.8.5 לאור זאת, מר בן צבי, מר בק, מר שני וגב' שני לא השתתפו בדיונים ובהצבעות שנערכו בוועדת מאזן, תגמול וביקורת ובדירקטוריון בנוגע לאישור מחדש של תנאי השירות של מר בן צבי.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר מחדש את תנאי השירות של מר עמית בן צבי, לתקופה של שלוש שנים, בתוקף ממועד סיום תוקפו של האישור שניתן לאחרונה לתנאי השירות הנוכחיים של מר בן צבי.

## 2.12 אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה.

2.12.1 בהתאם להוראות חוק החברות, ביום 16 במאי 2019 אישרה האסיפה הכללית של בעלי מניות של החברה את מדיניות התגמול של החברה (ראו דוח תוצאות אסיפה מיום 16 במאי 2019, מספר אסמכתא 041868-2019-01, האזכור הנ"ל מובא כהכללה על דרך ההפנייה) (להלן: "**מדיניות התגמול הנוכחית**").

2.12.2 לקראת חלוף שלוש שנים ממועד אישור מדיניות התגמול הנוכחית מוצע לאשר מחדש את מדיניות התגמול של החברה, ללא שינויים מהותיים בהשוואה להוראות ועקרונות של מדיניות התגמול הנוכחית.

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

2.12.3 היה ומדיניות התגמול לא תאושר מחדש 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 מחדש את מדיניות

התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת מאזן, תגמול וביקורת ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה, וזאת בהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

#### 2.12.4 אופן יישום מדיניות התגמול

2.12.4.1 וועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה בחנו את השלכות יישומה של מדיניות התגמול של החברה על התמריצים של נושאי המשרה לאורך השנים האחרונות, ומצאו כי הוראותיה סייעו לחברה בקידום מטרותיה. בהתאם, מדיניות התגמול משקפת את הוראות מדיניות התגמול הקיימת ללא שינויים מהותיים.

2.12.4.2 נכון למועד זה, לא קיימים בחברה הסכמי העסקה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול.

2.12.5 במסגרת גיבוש המלצותיה ביחס לאישור מחדש של מדיניות התגמול, קיימה וועדת מאזן, תגמול וביקורת ישיבה ייעודית בנושא, לאחר קבלת חומר רקע רלוונטי. בפני וועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה הוצגו נתונים רלוונטיים וביניהם: נתונים אודות מכלול תנאי ההעסקה של כל נושא משרה בחברה אשר מדיניות התגמול עתידה לחול עליו, סקירה השוואתית בדבר נתוני תגמול של נושאי המשרה בהשוואה לחברות דומות וכן סקירה בנוגע להוראות הדין אשר חלות בקשר לתגמול נושאי משרה

2.12.6 ביום 24 במרץ 2022 אישרה ועדת מאזן, תגמול וביקורת, פה אחד, מחדש את מדיניות התגמול והעבירה המלצותיה לדירקטוריון החברה. ביום 28 במרץ 2022 אישר דירקטוריון החברה מחדש את מדיניות התגמול, פה אחד, בהתבסס על המלצותיה של ועדת מאזן, תגמול וביקורת, והחליט להמליץ לאסיפה כללית של בעלי מניות החברה לאשרה.

2.12.7 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 יעוץ 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.

2.12.8 הנימוקים אשר בהסתמך עליהם אישרו ועדת מאזן, תגמול וביקורת והדירקטוריון מחדש את מדיניות התגמול, הינם, בין היתר, כדלקמן:

2.12.8.1 המדובר באישור מדיניות התגמול הקיימת לנושאי המשרה בחברה אשר לפי הוראות חוק החברות טעונה אישור אחת לשלוש שנים ולכן כעת מובאת לאישור מחדש, ללא שינויים מהותיים ביחס למדיניות התגמול הנוכחית.

2.12.8.2 קביעת התגמול לנושאי המשרה על פי מדיניות התגמול יאפשר לחברה לשמור על תחרותיות בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, ליצירת תמריצים לשיפור ביצועיהם, להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה ותוך התחשבות בתנאי השוק.

- 2.12.8.3 טווח התגמולים לנושאי המשרה על פי מדיניות התגמול הינו סביר והוגן, וזאת בהסתמך, בין היתר, על נתוני צבירן שהוצגו בפניהם.
- 2.12.8.4 מדיניות התגמול מותירה בידי החברה מתחם שיקול דעת מוגדר וראוי בבואה לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה שלה.
- 2.12.8.5 הפערים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, וכן פערי השכר בין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, ואין בו כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.
- 2.12.8.6 החלטות ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה התקבלו לאחר שנשקלו השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ותוך בחינה כי מדיניות התגמול מתייחסת לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, וכי נכללות בה ההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.
- 2.12.8.7 בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת מאזן, תגמול וביקורת ודירקטוריון החברה סברו כי מדיניות התגמול הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

תמצית ההחלטה המוצעת: לאשר מחדש את מדיניות התגמול, 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 לאחוזי 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-2.11 לעיל (אישור מחדש של הסכם ההעסקה של מר שני ואישור מחדש של תנאי השירות של מר 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 ענין 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 ענין 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 2.12 לעיל (אישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה), 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 ענין 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 ענין 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 א", 17 באפריל 2022 (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 מעונין 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 689,843 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 195,366 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 2.9 – 2.12 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"), וכך 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: יום א', 8 במאי, 2022.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו: יום ה', 12 במאי 2022.

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

7.1 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").

7.2 כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה (היינו – יום ג', 17 במאי 2022 בשעה 8:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7.3 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

רו"ח יצחק חי, סמנכ"ל הכספים של החברה, 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, קרית שדה התעופה, לוד, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות ולאחר תיאום מראש עם מר איציק חי (טלפון : 03-9778888, פקס : 03-9778877).

#### 10. סמכות רשות ניירות ערך

10.1 בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית הרשות להורות לחברה לתת, בתוך המועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

10.2 ניתנה הוראה לתיקון דוח זה, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה כאמור בתקנות בעלי שליטה.

10.3 נדרשה החברה להגיש תיקון כאמור, תשלח אותו לכל בעלי המניות ש אליהם נשלח דוח זה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה, בדרך הקבועה בתקנות בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

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

**בכבוד רב,**

**יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ**

---

חיים שני, יו"ר דירקטוריון פעיל



נספח א'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר צבי ליבנה

לכבוד:

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

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

אני הח"מ, צבי ליבנה, נושא/ת ת.ז. 01002440, אשר כתובתי הינה רח' זרעה בנאי, 20, מצהיר/ה יוניטרוניקס בזאת לצורך מינוי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227א 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 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 תגונה 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 בפועל ו/או בעסקה ולא אהיה נוכחת/ת בישיבה בעת הדיון בפעולה ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאית להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
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 חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות.

  
חתימה

28/03/2022  
תאריך

צבי ליבנה  
שם

## נספח א'

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

225. (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 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;  
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסי 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 52ג, 53ד, 53א(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 עי 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 (א1).  
(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.
- 226א. 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. (א) לא ימונה לדירקטור קטין, פסול דין, מי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן תאגיד שהזליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.  
(ב) מועמד לכהונת דירקטור שמתקיים בו האמור בסעיף קטן (א) יגלה זאת לממנה.
- 227א. 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 ב'

### הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר גילון בק

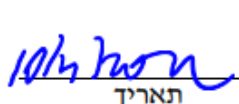
לכבוד:  
יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

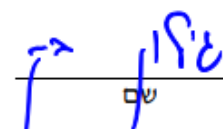
#### הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית על-פי חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("החוק")

אני הח"מ, גילון בק, נושאת ת.ז. 057382780, אשר כתובתי הינה רח' הרצל, 12, 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 נחשבת/ת כמי שיש ל/ה "עניין אישי", כהגדרתו בחוק, בעסקאות שבין החברה לבניין ובין החברה למי מקרובי ובין החברה לתאגידים וגופים בהם אני או מי מקרובי בעלי עניין (להלן: "התאגידים").
3. כי פעולתי במסגרת כהונתי כנושאת/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 כנושאת/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 בפועל ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפועל ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
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 חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות.

  
חתימה

  
תאריך

  
שם

## נספח א'

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

225. (א) מי שמועמד לכהן כדירקטור יגלה לממונה:  
(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 4 לחוק ניירות ערך, לפי פרק 2 לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, או לפי פרק 1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;  
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסי 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 52ג, 53ד, 53א(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 עי 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 (א1).  
(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.
- 226א. 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. (א) לא ימונה לדירקטור קטין, פסול דין, מי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן תאגיד שהזליט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.  
(ב) מועמד לכהונת דירקטור שמתקיים בו האמור בסעיף קטן (א) יגלה זאת לממונה.
- 227א. 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 ג'

### הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר יריב אבישר

לכבוד:

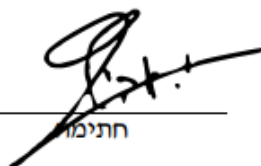
יוניטרניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

#### הצהרת מועמד לכהונת דירקטור בחברה ציבורית

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

אני הח"מ, יריב אבישר, נושא/ת ת.ז. 057418873, אשר כתובתי הינה רח' השחף ת.ד. 219, עין שריד, מצהירה/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 לביני 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 בפועל ו/או בעסקה ולא אהיה נוכח/ת בישיבה בעת הדיון בפועל ו/או בעסקה, ואולם אהיה רשאי/ת להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
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 לאמתה וכי ידועות לי כל חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות.

  
חתימתי

10/4/2022

תאריך

יריב אבישר

שם

## נספח א'

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

225. (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 252 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(לבא) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסי 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 52ג, 52ד, 53(א) ו-54 לחוק ניירות ערך;  
(2) הרשעה בבית משפט מוחץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;  
(3) (נמחקה).
- (א1) 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 עי 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 (א1).  
(ד) בית משפט, ואם הוגש ערעור – בית משפט של ערעור, רשאי להורות על עיכוב ביצוע של מגבלות המינור 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. (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 ד'

הצהרת מועמד לכהן כדירקטור בחברה - מר עמית בן צבי

לכבוד:  
יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

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

אני הח"מ, אמית בן צבי, נושאת ת.ז. 022674747, אשר כתובתי הינה רח' יב/אלק, 97, רא, מצהירה 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 זין, 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 כמי שיש ל/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 כנושאת 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 כנושאת 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. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
6. הריני מתחייבת 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 מצהירה כי כל האמור לעיל הינו אמת לאמיתה וכי ידועות לי כל חובותי וזכויותי המלאות על פי החוק והתקנות.

  
חתימה

28. 3. 2022  
תאריך

  
שם

## נספח א'

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

225. (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(א), 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 252 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"ב לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;  
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52(ב) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסי 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 מוחץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים;  
(3) (נמחקה).
- (א) 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 עי 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 המינור 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. (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

לכבוד:

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

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

אני הח"מ, חיים שני, נושא/ת ת.ז. 956348142, אשר כתובתי הינה רח' גולדברג 17, 19 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 לבניי 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 תגונה 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 רשאית להשתתף בתחילת הישיבה לצורך מסירת אינפורמציה בלבד.
5. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תשי"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
6. הריני מתחייבת 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.

חיים שני  
חתימה

28/3/22  
תאריך

חיים שני  
שם

## נספח א'

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

225. (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(א), 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 252 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"ו לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;  
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52(ב) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (א) לא ימונה לכהונת דירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אדם שהורשע בפסי 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).
- (א) 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 עי 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 המינור 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. (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 ו'

### הצהרת מועמדת לכהן כדירקטור בחברה – גב' ברקת שני

לכבוד:

יוניטרוניקס (1989) (ר"ג) בע"מ

#### 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' ארלוזורוב 17, חל-אביב, מצהיר/ה בזאת לצורך מינויי כדירקטור בחברה כדלקמן:

1. כי לא מתקיימות לגביי אף אחת מההגבלות הקבועות בסעיפים 225 עד 227א 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 ל/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 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. הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלת וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
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

10/4/2022

תאריך

ברקת שני

שם

## נספח א'

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

225. (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 225 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"ו לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, לפי העניין;  
"ועדת האכיפה המינהלית" – הוועדה שמונתה לפי סעיף 52(לבא) לחוק ניירות ערך;  
"פסק דין" – פסק דין בערכאה ראשונה.
226. (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).
- (א1) 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 עי אף הרשתו 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 (א1).
- (ד) בית משפט, ואם הוגש ערעור – בית משפט של ערעור, רשאי להורות על עיכוב ביצוע של מגבלות המיניו 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. (א) לא ימונה לדירקטור קטין, פסול דין, מי שהוכרז פושט רגל כל עוד לא הופטר, וכן תאגיד שהחליט על פירוק 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 ז'

### הצהרת מועמד לכהן כדירקטור חיצוני בחברה – גב' רבקה גרנות

לכבוד

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

א.ג.ג,

#### הצהרת מועמד לכהונה כדירקטור חיצוני

על פי חוק החברות התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות")

אני, הח"מ, רבקה גרנות, מסכים בזה לכהן כדירקטור חיצוני בעל כשירות מקצועית/מומחית חשבונאית ופיננסית בחברה, ולאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת, שאם לא כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, הנני מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

- הנני עושה הצהרה זו בהתאם לסעיף 224ב', 240 ו-241 לחוק החברות.
- הנני תושב ישראל, ולפי מיטב הכרתי והבנתי, הנני סבור שאני כשיר לכהן כדירקטור בחברה.
- ידוע לי כי בכוונת החברה לרשום את מניותיה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ או להציע לציבור את מניותיה על פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), וכי עליי למסור הצהרה זו על מנת שניתן יהיה למונת אותי כדירקטור חיצוני בחברה.
- הנני בעל הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
- הנני מאשר בזאת שכל הפרטים הנדרשים לפי תקנה 26 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תשי"ל-1970, המפורטים בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2021 והכוללים גם את כישורי, השכלתי וניסיוני הרלוונטיים לכהונתי כדירקטור בחברה, הינם נכונים ומלאים.
- בחמש השנים שקדמו למועד מתן הצהרתי זו:
  - לא הורשעתי בפסק דין חלוט באיזה מהעבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 392, 415, 418 עד 420 ו-422 עד 428, לחוק העונשין, תשל"ז-1977, ולפי סעיפים 352, 353 (א) ו-54 לחוק ניירות ערך;
  - לא הורשעתי בפסק דין בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או בעבירות של ניצול מידע פנים; וכן
  - לא הורשעתי בעבירה אחרת שאינה נזכרת לעיל, ואשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, למשך התקופה שקבע בית המשפט כאמור;
- לעניין זה, "חברת איגרות חוב" - חברה שאיגרות חוב שלה רשומות למסחר בבורסה או שהוצעו לציבור על פי תשקיף כמשמעותו בחוק ניירות ערך, או שהוצעו לציבור מחוץ לישראל על פי מסמך הצעה לציבור הנדרש לפי הדין מחוץ לישראל, ומוחזקות בידי הציבור.
- ועדת האכיפה המנהלית שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, לא הטילה עליי אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית או בחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב.

- לעניין 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.
8. אינני קטין, פסול דין ולא ניתן לגביי צו לפתיחת הליכים כל עוד לא הופטרתי, כמשמעו בחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, התשע"ח-2018.
9. הנני בעל כשירות מקצועית/ מומחיות חשבונאית ופיננסית, כמשמעותה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.
10. אינני קרוב של בעל השליטה בחברה, ואין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד מינויי כדירקטור חיצוני בחברה או בשנתיים שקדמו למועד המינוי, זיקה לחברה, לבעל השליטה בחברה או לקרוב של בעל השליטה במועד המינוי, או לתאגיד אחר.
- 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 מניות לציבור.
- "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.
11. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 10 לעיל, אין לי, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל שליטה בו, קשרים עסקיים או מקצועיים למי שאסורה זיקה אליו כאמור בסעיף 3 לעיל, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל, למעט קשרים זניחים, ולא קיבלתי ואינני מקבל תמורה בניגוד לחוראות סעיף 244(ב) לחוק החברות.
12. תפקידי ו/או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור חיצוני בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה.
13. ככל שאני מכהן גם כדירקטור בחברה אחרת ("החברה האחרת"), הריני לאשר בזה כי איש מהדירקטורים בחברה אינו מכהן כדירקטור חיצוני בחברה האחרת.
14. אינני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.
15. למיטב ידיעתי, לא קיימת מגבלה אחרת בדין בקשר למינויי ו/או כהונתי כדירקטור בחברה.


16. כדירקטור חיצוני, לא אקבל, נוסף על הגמול לו אני זכאי בגין כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה והחזר הוצאות ולמעט התחייבות למתן פטור ושיפוי ו/או ביטוח, ככל שיוענקו לי או שאני זכאי להם - כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה.

17. הנני מצהיר ומתחייב כי ככל שיחול שינוי בנתונים אלה ו/או ככל שיחידל להתקיים לגבי תנאי הדרוש לצורך כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה או שתתקיים עילה לפקיעת כהונתי כדירקטור חיצוני, אודיע על כך מיד לחברה.

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

19. ידוע לי, כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו וכי הצהרתי תדוות על-ידי החברה, ככל שהדבר יידרש בהתאם להוראות כל דין.

20. ידוע לי כי הצהרתי זו תימצא במשרדה הרשום של החברה לעיונו של כל אדם.

  
חתימת הדירקטור

28/3/22  
תאריך

נספח ח'

**פירוט התגמולים לשנת 2021 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
2,520	-	-	-	-	-	-	-	-	1,191 (1)	1,329	21.85%	30%	יו"ר דירקטוריון פעיל	חיים שני
1,386	-	-	-	-	-	-	-	-	655	731	-	-	יו"ר דירקטוריון פעיל משותף	עמית בן צבי

(1) החל משנת 2005 זכאי מר שני למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית וכל עוד הוא מועסק בנושא 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 (מדד בסיס: מדד ידוע ב- 9 במאי 2016). חישוב המענק הינו בגין כל שנה מחדש (ולא באופן מצטבר).

קיים הסכם שכירות בין החברה לבין חברה בשליטתו של מר חיים שני וגב' ברקת שני. לפרטים נוספים ראה סעיף 4.8.3 בפרק ד' (פרטים נוספים על התאגיד) לדוח התקופתי לשנת 2021.



## יוניטרניקס (1989) (ר"ג) בע"מ (להלן "החברה")

מדיניות תגמול נושאי משרה 2019-2022

## 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	5
6	מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה	5
7	דגשי הדירקטוריון ליישום מדיניות התגמול	6
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	10
12	תגמול קבוע - תגמול לנושא משרה שאינו עובד החברה	11
13	תנאים נלווים לנושא משרה	12
14	תגמול קבוע - שכר לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו	15
15	תנאים נלווים לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו	16
16	תגמול משתנה - מענק מיוחד לנושאי משרה למעט נושא משרה ראשי	18
17	תגמול משתנה - תכנית הבונוס לטווח קצר לנושאי משרה למעט נושא משרה ראשי	19
18	תגמול משתנה - תכנית הבונוס לטווח קצר לנושא משרה ראשי	20
19	תגמול משתנה - תכנית הבונוס לנושאי המשרה, לרבות נושא משרה ראשי - השוואה לשוק (בנצי'מארק)	20
20	תגמול משתנה – הפחתה	20
21	הזכאות לבונוס בגין תקופת העסקה חלקית	21
22	תיקון הבונוס	21
23	תגמול הוני	21
24	תגמול דירקטורים ודח"צים	22
25	ביטוח, שיפוי ופטור	23

## 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 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:

" <b>הגורם המאשר</b> " - אותו גורם או גורמים שייקבעו מעת לעת בחוק החברות כמוסמכים לאשר תנאי כהונה והעסקה של כל נושא משרה, לפי הענין, בהתאם למהות התנאים הספציפיים ומיחות נושא המשרה הספציפי.
" <b>החברה</b> " - יוניטרניקס (1989) (ר"ג) בע"מ.
" <b>הדירקטוריון</b> " - דירקטוריון החברה.
" <b>וועדת תגמול</b> " - וועדת ביקורת ותגמול ביושבה כוועדת התגמול של החברה ובהעדר ועדה משולבת כאמור, ועדת התגמול של החברה בלבד.
" <b>יו"ר דירקטוריון</b> " - יו"ר דירקטוריון פעיל ו/או יו"ר דירקטוריון משותף ו/או יו"ר דירקטוריון אחר או נוסף.
" <b>יו"ר דירקטוריון פעיל</b> " - מר חיים שני או מי שימונה במקומו.
" <b>יו"ר דירקטוריון משותף</b> " - מר עמית בן צבי או מי שימונה במקומו.
" <b>מנכ"ל</b> " - המנהל הכללי של החברה.
" <b>נושא משרה ראשי</b> " - אדם אחד או יותר הממלאים תפקיד של מנכ"ל ו/או יו"ר דירקטוריון.
" <b>חוק החברות</b> " - 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.
" <b>שכר</b> " או " <b>שכר בסיס</b> " או " <b>תגמול</b> " - 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.
" <b>תנאים נלווים</b> " - 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.
" <b>בונוס</b> " ו/או " <b>מענק</b> " ו/או " <b>תגמול משתנה</b> " - 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.
" <b>תגמול הוני</b> " - רכיב משתנה בתגמול, המורכב מרכיבים הוניים הכוללים בין היתר, הקצאת ניירות ערך של החברה כגון אופציות.
" <b>אופציה</b> " - התחייבות המקנה למקבל 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.
" <b>הסקר של צבירן</b> " או " <b>צבירן</b> " - סקר שכר והטבות עבור הנהלה בכירה, המבוסס על נתוני שכר ששולמו במגוון סקטורים בישראל במדגם של 85 חברות בתחומי ההיי-טק, טכנולוגיה, 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), 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.
" <b>ממוצע צבירן</b> " - ערך ממוצע של תגמול לנושא משרה, המחושב על ידי החברה על בסיס נתוני צבירן אודות חברות תואמות לחברה מבחינת ערכי הקריטריונים הנבחרים, מספר עובדים, וסטטוס – ישראלית).
"רווח נקי" - רווח לאחר הוצאות מיסים בדוח רווח והפסד המאוחד של החברה.
" <b>עובדי קבלן המועסקים אצל החברה</b> " - 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, ~~אשר~~ בחודש מרץ 2019, ושוב בחודש מרץ 2022, 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 ויאושרו בהתאם למדיניות התגמול והוראות חוק החברות, בכפוף לחריגים הקבועים בחוק החברות.

3.3. הגם שמדיניות התגמול טעונה כאמור אישור של האסיפה הכללית, היה 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: ועדת התגמול ממליצה לדירקטוריון על אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה. תפקידי ועדת התגמול וסמכויותיה מפורטים בחוק החברות וכן במסמך זה להלן.

4.2. הדירקטוריון: דירקטוריון החברה מאשר את מדיניות התגמול ובוחר 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 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 בנצי'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 (בנצי'מארק) שנקבעו במסגרת מדיניות התגמול, טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה בחברה, והכל בהתייחס לתנאים 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 והעסקה שמעניקה החברה בפועל בבנצי'מארק ויתר הקריטריונים שנקבעו במסגרת מדיניות התגמול 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 שנתיית ורב שנתיית 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 החורגים 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, מתוצאות העסקיות של החברה ומתרומתו של כל נושא משרה להשגת תוצאות אלה. ככל שדרג הניהול של נושא המשרה גבוה יותר, כך תגדל השפעת תוצאות 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 נושא משרה ראשי לאורגנים המתאימים בחברה, לאשר בכפוף לכל דין: (א) הענקת בונוסים המסווגים כתוכניות תגמול משתנות לטווח קצר במסגרת רכיבים איכותיים, לנושא משרה ('**הערכת נושא 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 משרה 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, ב"מקרים מיוחדים", 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 שכר המתייחס להנהלה בכירה בסקטורים שונים בישראל, כאשר החברה נכללת ברשימת החברות שמשותפות בסקר זה (בסקטור הטכנולוגיה). מנייתו הסקר נמצא כי בהשוואה בין רכיבי התגמול בחברה לבין רכיבי התגמול לפי נתוני הסקר לגבי חברות הדומות לחברה לפי קריטריונים של גודל, 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, הקריטריונים ואמות המידה שנקבעו במסמך מדיניות תגמול זה, וככל שיהיה צורך, יפעלו לעדכנו בהתאם להוראות חוק החברות.

#### 9. היחס בין התגמול לנושאי המשרה לבין התגמול שאר עובדי החברה

החברה רואה חשיבות לשמור על פערים סבירים והוגנים בין התגמול המשולם לנושאי משרה בחברה לבין התגמול המשולם לעובדים בחברה שאינם נושאי משרה. וועדת 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

---

<sup>1</sup> 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.

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 וועדת 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 בהענקת הגמול לנושאי המשרה ילקחו בחשבון הפער שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין השכר השנתי הממוצע והשכר החציוני השנתי בחברה, לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, וכן השפעתו הצפויה של פער זה על יחסי 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:

דרג	יחס ממוצע	יחס חציוני
מנכ"ל	<u>8.535.5</u>	<u>9.606.8</u>
נושאי משרה כפוף מנכ"ל	<u>3.923.4</u>	<u>4.354.3</u>

\* בתחשיב היחסים לעיל לא נלקחו בחשבון נתוני תגמול של נושאי המשרה והעובדים בבנק-הבנק פתרונות אוטומטים (ללא חברות נכדות בארה"ב) בחברות הבנות בארה"ב ובגרמניה.

## 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 21-11 להלן תוך השוואה של כל אחד מהם לבנצימארק 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 בונוס, 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 וההונוי לבין רכיב תגמול קבוע לשנה נתונה של נושאי משרה בחברה מבוטא בטבלה הבאה:

תגמול הונוי	תגמול משתנה		תגמול קבוע כולל תנאים נלווים	דרג
	רכיב מדיד	רכיב איכותי		
-	*-	*-	*100%	יו"ר דירקטוריון <sup>2</sup>
50%	400%	100%	100%	מנכ"ל
50%	300%	75%	100%	סמנכ"ל ו/או נושא משרה אחר
-	-	-	100%	דירקטורים

\*תגמול יו"ר דירקטוריון משותף, אינו כולל רכיב משתנה והנו עד 55% מעלות שכרו של יו"ר הדירקטוריון הפעיל (פרטים בסעיף 24.3 להלן), שכר 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

היחס בין היקף התגמול לשנת 2018-2021 לנושאי המשרה בחברה לבין רכיבי התגמול לנושאי משרה בעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל סקטור, וסטטוס (חברה ישראלית) על פי נתוני צבירן לחודש ספטמבר-נובמבר 2018-2021, חושב באופן הבא:

% שכר קבוע לממוצע צבירן (\*) = שכר קבוע לנושא משרה המשולם על ידי החברה  
ממוצע צבירן של שכר קבוע

<sup>2</sup> תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון משותף אינם כוללים תנאים נלווים כלשהם, למעט החזר הוצאות על פי סעיף 13.4 להלן ולמעט ביטוח, שיפוי ופטור כאמור בסעיף 25 להלן.

% תגמול משתנה למוצע צבירן = תגמול משתנה לנושא משרה המשולם על ידי החברה  
 ממוצע צבירן של תגמול משתנה

% תגמול כולל למוצע צבירן = תגמול כולל לנושא משרה המשולם על ידי החברה  
 ממוצע צבירן של תגמול כולל

היחס באחוזים בין נתוני השכר של נושאי המשרה בחברה לשנת 2018-2021 למוצעי צבירן לרכיבי השכר השונים לבעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות, המבוסס על סקר צבירן לחודש ספטמבר-נובמבר, 2018-2021 מובא בטבלה שלהלן; כמן כן, הטבלה מפרטת את הערכים של ממוצעי צבירן לחודש ספטמבר-נובמבר, 2018-2021 לבעלי תפקידים מקבילים בחברות דומות:

<u>תגמול כולל (קבוע + משתנה)</u>		<u>רכיב</u>
<u>ממוצע צבירן</u>	<u>יחס (ב-)</u>	<u>נושא משרה</u>
<u>חודשי</u>	<u>(%)</u>	
<u>אלפי ₪</u>		
<u>94</u>	<u>97%</u>	<u>מנכ"ל</u>
<u>76</u>	<u>75%</u>	<u>נושא משרה מדווח למנכ"ל (מקסימום)</u>

תגמול כולל		תגמול משתנה		שכר/תגמול קבוע		רכיב
ממוצע צבירן (חודשי)	יחס (ב-%)	ממוצע צבירן (חודשי)	יחס (ב-%)	ממוצע צבירן (חודשי)	יחס (ב-%)	נושא משרה
(אלפי ש"ח)		(אלפי ש"ח)		(אלפי ש"ח)		
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 למנכ"ל (מקסימום)

(\*) לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיפים 11.5 ו-12.5 לנושא משרה שאינו נושא משרה ראשי ולנושא משרה שאינו עובד החברה בהתאמה, בסעיף 14.6 לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה ו/או קרובו ובסעיף 24.3 ליו"ר דירקטוריון משותף.

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

#### 11. תגמול קבוע - שכר לנושא משרה עובד החברה (למעט 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 נושא 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 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 המועדכן לאותה עת **(תקרת השכר הקבוע לנושא משרה בסעיף זה המחושבת על פי ממוצע צבירן לחדש ספטמבר 2018 הינה בטווח שבין 60 ל-98 אלפי ש"ח לחדש בהתאם לתפקיד)**, לתפקיד מקביל בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל 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 נושא 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 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 המחויבת לנושא משרה בסעיף זה על פי ממוצע צבירן לחודש ספטמבר 2018 הינה בטווח שבין 60 ל-98 אלפי ש"ח לחודש בהתאם לתפקיד), לתפקיד מקביל בחברות דומות לפי הקריטריונים של גודל 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 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;
- 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 המצאות 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 25 ימי חופשה שנתית בשנה. צבירת ימי חופשה שנתית, לא תפחת מהקבוע בחוקי העבודה ולא תעלה על סך של 25 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 דומה 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 עד 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, כוננויות, 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 לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף)**

בקביעת שכר לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא המשרה הראשי המקבל את התגמול הגבוה ביותר ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), ייקבעו במהלך המשא ומתן בינו לבין החברה. המשא ומתן מטעם החברה, ינוהל על ידי נושא 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 נושא משרה ראשי שהינו בעל שליטה או קרובו ו/או עם נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), לא יעלה על תקופה של שלוש שנים.

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

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה של 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 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 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, ככל שקיימת משרה ברת השוואה בסקר צבירן. שכר 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 וסטטוס (חברה ישראלית). תקרת השכר הקבוע לנושא משרה בסעיף זה המחושבת על פי ממוצע צבירן לתפקיד מנכ"ל לחודש ספטמבר 2018 הינה 124 אלפי ש"ח לחודש.

**15. תנאים נלווים לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף)**

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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, לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף):

15.1. הודעה מוקדמת וסיום העסקה - תקופת ההודעה המוקדמת לנושא משרה ראשי ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא משרה ראשי יכול להיות מותנה בתנאים מיוחדים.

15.2. מענק פרישה - הגורם המאשר לעניין סעיף זה יהיה יו"ר דירקטוריון בלבד, אשר יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה הראשיים (מלבד עצמו) ו/או לנושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו 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 ;
- 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 - נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 - 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 - נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 לנושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף).

15.6. חופשת מחלה - נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 - נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף) ועל פי הוראות הדין החל בנושא.

ההפרשות יבוצעו מתוך שכר הבסיס של נושא 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 נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), בהפרשות מתוך שכר.

החברה תבטח את נושא המשרה הראשי ואת נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו.

נושא המשרה הראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף) ותנכה 2.5% נוספים משכרו. ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה הראשי ו/או של נושא המשרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), בהתאם להודעה שייתן לחברה בעניין, מראש ובכתב.

15.10. רכב - החברה תהיה רשאית להעמיד לרשות נושא משרה ראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה ו/או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושא משרה ראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), טלפון ומחשב נייד לשימוש האישי על פי בחירת החברה. נושא המשרה הראשי ו/או נושא משרה שהינו בעל שליטה (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל שימוש בטלפון ובמחשב הנייד.

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

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

15.14. שעות נוספות - תשלום בגין עבודה בשעות נוספות נעשה על פי דין. בשל העובדה שהנושאי המשרה הראשיים ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון משותף), מוגדרים כ"עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה

מיוחדת של אמוץ 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 נושא משרה ראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 - נושא משרה ראשי ו/או נושא המשרה שהינו בעל שליטה בחברה או קרובו (למעט יו"ר דירקטוריון 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 נושאי משרה ראשיים**

17.1. המנגנון לקביעת תשלום בונוס ו/או מענק שנתי לנושאי משרה למעט 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 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 נושא 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 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 נושא המשרה הראשי.

#### 17.4. המנגנון לקביעת הבונוס

כאמור לעיל בקביעת הבונוס יילקחו בחשבון רכיבים איכותיים ("הערכת 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 ורווח 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 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 עברה 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 ותתבצע הערכת נושא משרה ראשי. המענקים שצפויים להיות משולמים בפועל לנושאי המשרה, יובאו לאישור הגורם המאשר בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה עברה משולם המענק.

#### 18. תגמול משתנה - תכנית הבונוס לנושא משרה ראשי (למעט יו"ר דירקטוריון משותף)

בנוסף לכל האמור לעיל יבחנו הגורמים המאשרים האם ובאילו תנאים להעניק גם מענק מיוחד לנושא משרה ראשי (למעט יו"ר דירקטוריון 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, נושא משרה ראשי (למעט יו"ר דירקטוריון משותף) זכאי למענק שנתי בגין כל שנה קלנדרית וכל עוד הינו מועסק כנושא 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 ונושא 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 נושאי משרה ראשיים - תקרה

בנוסף לכל בחינה שצריכה להיעשות על ידי הגורם המאשר טרם אישור בונוס לנושא משרה בחברה, לרבות נושאי משרה ראשיים, על בסיס רכיבים כמותיים ו/או איכותיים כמפורט לעיל

ולחלן, 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 נושא משרה ראשי לא יעלה על 100 אלפי ש"ח לחודש בשנה קלנדרית. סך התגמול המשתנה לנושא משרה ראשי לא יעלה על 150 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~~-15 מיליון ₪ ומעלה, לתקרת התגמול השנתי כאמור יתווסף סכום של 10% מהתוספת מעל לרווח נקי של ~~10~~-15 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 הונג - תכניות תגמול משתנה הונג 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, כמו כן ישקף חישוב הבונוס את תקופת העסקה החלקית בלבד.

## **22. תיקון הבונוס**

במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה כלשהי, באופן שישלם סכום המענק ו/או הבונוס בגין רכיבים מדידים, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה בונוס בסכום אחר (גבוה יותר או נמוך, לפי העניין), תשלם החברה לנושא המשרה או ישיב נושא המשרה לפי העניין, את הפרש 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 בונוס 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 לנושאי משרה (שאינם מכהנים רק כחברי דירקטוריון בה) אופציות למניות החברה, בכפוף לאישור הגורם המאשר כחלק ממנגנון התגמול של נושאי המשרה, בתנאים שייקבעו 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 שייקבע 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 לא 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 יהיה (1) הגבוה מבין: (א) מחיר הפתיחה של מניית החברה ביום החלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות; (ב) פרמיה של 5% מעל המחיר הממוצע של מניות החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, במהלך 30 ימי המסחר שקדמו למועד החלטתה על הענקת האופציות במסגרת תוכנית זו, או (2) מחיר אחר שייקבע 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.

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

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

23.1.6. לא תתאפשר תכנית אופציות הכוללת מנגנון התחדשות אוטומטית.

23.1.7. במידה והחברה תחליט להעניק אופציות "פאנטום" (אופציות אשר במועד המימוש שלהן זכאי הניצע לקבל במזומן (ולא במניות) את ה**הפרש** בין מחיר מניית החברה לבין מחיר המימוש שייקבע מראש), יחושבו גם הן כתגמול הוני. למען הסר ספק, מחיר המימוש של אופציות פאנטום לא יגלם הטבה מיידית (אופציות בתוך הכסף).

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

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

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

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 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 בעמודת "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 הוצאות המשולמים לדירקטורים אשר אינם נושאי משרה בחברה, יהיה זהה לשכר והחזר הוצאות המשולמים לדירקטורים החיצוניים בחברה.

24.3. יו"ר דירקטוריון משותף - יו"ר דירקטוריון משותף יהיה זכאי לתגמול שנתי בשיעור של עד 55% מעלות ההעסקה השנתית הכוללת של 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 משותף המקבל תגמול בהתאם לסעיף 24.3 לא ישולם תגמול דירקטורים כאמור בסעיף 24.2 ולא ישולמו תנאים נלווים כאמור בסעיפים 13, 15, 16 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 יבוטחו 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.~~

נושאי המשרה בחברה, לרבות נושאי משרה שהינם בעלי שליטה בחברה או הנמנים עמם, יהיו זכאים, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה.

לעניין ביטוח אחריות נושאי משרה, החברה תוכל להתקשר בפוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה ודירקטורים בחברה, לרבות כאלה שהינם בעלי השליטה בחברה ו/או הנמנים עמם וכן על מנכ"ל החברה, בגבולות כיסוי אחריות של עד 10,000,000 דולר- למקרה בתקופת הביטוח.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (ככל שנדרש על-פי כל דין) יהיו רשאים לקבוע את עלות פרמיית הביטוח (שנתל) וגובה ההשתתפות העצמית, בתנאי שיהיו בהתאם לתנאי השוק באותה השנה, כשעלות הפרמיה תהיה בסכום שאינו עשוי להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

החברה תהיה רשאית להתקשר במהלך העסקים הרגיל לתקופות כפי שתקבענה על ידי ועדת התגמול של החברה ובכפוף להוראות הדין בפוליסות ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בנות פרטיות של החברה כפי שתהיינה מעת לעת.

הפוליסה יכול שתכלול כיסוי ביטוחי לחברה עצמה (Entity Cover) מפני תביעות לפי דיני ניירות ערך ותביעות בקשר עם יחסי עבודה שיוגשו נגדה וגם נגד נושא משרה בחברה.

**Run-Off כיסוי** - 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.

הזכאות לפטור ו/או שיפוי ו/או ביטוח כאמור לעיל, תחול גם ביחס לפטור ו/או שיפוי ו/או כיסוי ביטוחי של נושא משרה בחברה בקשר עם כהונתו מטעם החברה או על-פי בקשתה כנושא משרה בתאגיד אחר שהחברה מחזיקה בו מניות, במישרין או בעקיפין ו/או תאגיד קשור של החברה, כפי שתהיינה מעת לעת.