

מטריקס אי.טי. בע"מ

29 בספטמבר, 2016

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד

רשות ניירות ערך

באמצעות מערכת המגנ"א

ג.א.ג.,

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970 ("תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), וחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), ניתנת בזה הודעה על אסיפה כללית שנתית ומיוחדת אשר תתכנס ביום 7 בנובמבר 2016 בשעה 10:30 במשרדי החברה בשדרות אבא אבן 3 בהרצליה, ואשר על סדר יומה יובאו הנושאים המפורטים להלן:

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה:

- נושא מס' 1 - קבלת דו"ח הדירקטוריון והדו"חות הכספיים של החברה לשנת 2015.**
בנושא זה ייערך דיון בלבד והוא לא יועלה להצבעה.
ניתן לעיין בדו"חות האמורים הכלולים בדו"ח התקופתי של החברה לשנת 2015, אשר פורסם ביום 14 במרס 2016 (אסמכתא: 2016-01-005301) (להלן: "הדו"ח התקופתי לשנת 2015") באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך שכתובתו: www.magna.isa.gov.il ובאתר האינטרנט של הבורסה שכתובתו: www.maya.tase.co.il.
 - נושא מס' 2 - מינוי מחדש של משרד רו"ח קוסט, פורר, גבאי את קסירר (Ernst & Young) כרואי החשבון של החברה, והסמכת דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם.**
למנות מחדש את משרד רו"ח קוסט, פורר, גבאי את קסירר (Ernst & Young) כרואי החשבון של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם. כמו כן, יינתן דיווח של הדירקטוריון על שכרם של רואי החשבון המבקרים.
 - מינוי מחדש של דירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים):** מוצע לחדש את מינוים של הדירקטורים המכהנים (שאינם דירקטורים חיצוניים) ה"ה גיא ברנשטיין, אליעזר אורן, אייל בן שלוש ופיני גרינפלד (דירקטור בלתי תלוי) כדירקטורים בחברה.
- כל אחד מן הדירקטורים לעיל אשר מינויו מובא לאישור האסיפה הכללית חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224 לחוק החברות. הצהרות הדירקטורים מצורפות כנספח לדו"ח זה. פרטים בהתאם לתקנה 36ב(א)(10) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, נכללים בדו"ח זה בדרך של הפניה לפרטים שהובאו אודותם על-פי תקנה 26 לתקנות אלו בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2015.
- ההחלטות המוצעות למינוי הדירקטורים האמורים מובאות כנושאים 3-6 בסעיפים 4-7 להלן.

4. נושא מס' 3 - מינוי מחדש של הדירקטור מר גיא ברנשטיין.
5. נושא מס' 4 - מינוי מחדש של הדירקטור מר אליעזר אורן.
6. נושא מס' 5 - מינוי מחדש של הדירקטור מר אייל בן שלוש.
7. נושא מס' 6 - מינוי מחדש של הדירקטור מר פיני גרינפלד (דירקטור בלתי תלוי).
8. נושא מס' 7 – אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה של החברה. עם תום תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת של החברה, עם חלוף שלוש שנים ממועד אישורה, בהתאם להוראות חוק החברות, מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי משרה של החברה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף לדוח זה **כנספת א'** ("מדיניות התגמול המעודכנת") וזאת החל ממועד תום תוקפה של מדיניות התגמול הקיימת של החברה (קרי החל מיום 14 בנובמבר, 2016). נוסח מדיניות התגמול המעודכנת המצורף לדיווח זה, מסומן מול נוסח מדיניות התגמול הקיימת של החברה (כהגדרתה בסעיף 2 להלך). מדיניות התגמול המעודכנת אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 29 בספטמבר 2016, בהתחשב בהמלצת ועדת התגמול שהתקבלה ביום 29 בספטמבר 2016.
9. **רקע ופרטים בקשר עם מדיניות התגמול המעודכנת**
- 9.1. מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה ("מדיניות התגמול הקיימת") אושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה ביום 14 בנובמבר 2013, לאחר אישור דירקטוריון החברה ובהמלצת ועדת התגמול שלה.
- 9.2. בתקופה שחלפה חלו שינויים בהוראות הרגולטוריות החלות על החברה בקשר עם תגמול נושאי משרה ("השינויים הרגולטוריים"), ובכלל זה ניתנו מספר הקלות בהוראות מסוימות בחוק החברות ובתקנות מכוחו.
- 9.3. בישיבות ועדת התגמול מיום 28 ו-29 בספטמבר 2016, בהן השתתפו כל חברי ועדת התגמול, הוחלט להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, אשר מבוססת על מדיניות התגמול הקיימת, למעט מספר שינויים שעיקרם יישום השינויים הרגולטוריים, באופן המאפשר גמישות ניהולית רבה יותר בנושא מתן התגמול לנושאי המשרה בחברה והתאמת המדיניות לניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול הקיימת.
- שינויים אלה אינם נוגעים לתקרות התגמול השונות, ליחסים בין רכיבי התגמול, לתנאי הסף לרכיבים המשתנים, לזכאות לתחשיבי המענקים השנתיים ולשאר התנאים הנקובים במדיניות התגמול לעומת מדיניות התגמול הקיימת אשר נותרו ללא שינוי.
- 9.4. בהמשך לכך, ב-28 וב-29 בספטמבר 2016 נערכו דיונים בדירקטוריון החברה במדיניות התגמול המעודכנת וכן בהמלצותיה של ועדת התגמול, והוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת. בישיבות דירקטוריון החברה כאמור השתתפו כל חברי הדירקטוריון.

9.5. להלן פרטים בקשר עם השינויים העיקריים שנעשו במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

נושא	סעיף	הוראת מדיניות התגמול המעודכנת
שכר קבוע	8.2	נוספה תקרה לשכר קבוע במונחי משכורת ברוטו למנכ"ל חברה בת מהותית של החברה בארה"ב. זאת, בהמשך לכך שהחל מהדו"חות הכספיים התקופתיים לשנת 2015, רואה החברה בתחום פתרונות ושירותי תוכנה בארה"ב (בו פעילה חברת הבת האמורה) כתחום פעילות נפרד.
מענק שנתי לנושאי המשרה (שאינם מנכ"ל החברה, נשיא החברה ומנכ"ל הכספים של החברה)	12.2	הסעיף שונה באופן המאפשר גמישות רבה יותר בעת יישום מנגנון התגמול, לאור תיקונים אחרונים בחוק החברות, כאשר העקרונות לזכאות למענקים שנתיים מדידים לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל נותרו ללא שינוי, ותכנית המענקים השנתית של החברה אשר תאושר ע"י האורגנים הרלוונטים היא שתקבע אותם, כנהוג בחברה.
מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל	12.3.1	הוסף סעיף המאפשר לקבוע מענק לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, בנוסף למענק הכספי השנתי או במקומו, אשר יהיה כפוף לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאם להוראות סעיף (1)(א) לחלק ב' לתוספת ראשונה א', לחוק החברות. כל זאת, מבלי לשנות את תקרת המענק אשר במדיניות התגמול הקיימת.
	12.3.2	בנוסף, מנכ"ל החברה רשאי לאשר לנושאי המשרה הכפופים לו מענק בשיקול דעת, עד 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה. גם מענק זה כפוף לתקרות אשר נותרו כפי שהינן במדיניות התגמול הקיימת. מענק כאמור ידווח לוועדת התגמול.
שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה	19	הוסף סעיף לפיו מנכ"ל החברה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף לו, ובלבד ששינוי כאמור תואם את מדיניות התגמול המעודכנת והיקפו אינו עולה על 5% מסך התגמול של נושא המשרה. שינוי זה הוא בהתאם להוראות סעיף 3.1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס – 2000. שינוי כאמור ידווח לוועדת התגמול.
שיפוי וביטוח	25	הוספה תקרה לסכום הכיסוי הביטוחי הכולל לנושאי משרה ודירקטורים בחברה בפוליסת הביטוח לנושאי משרה, כך שסכום הכיסוי כאמור לא יעלה על סך של כ-80 מיליון דולר ארה"ב וסכום ההשתתפות העצמית לתביעה לחברה לא תעלה על 50,000 דולר ארה"ב, בקשר עם העילות והכיסויים העיקריים.

9.6. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת ואינם צפויים לחרוג מתנאי מדיניות התגמול המעודכנת.

9.7. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

9.8. תמצית השיקולים והנימוקים של ועדת התגמול והדירקטוריון באישור מדיניות התגמול המעודכנת

9.9. בשנת 2013 אימצה החברה מדיניות תגמול לנושאי משרה, אשר נערכה בשים לב לאופיה של החברה ובהתאם למטרותיה.

9.10. ועדת התגמול בחנה ושקלה תנאי את מדיניות התגמול המעודכנת לאור החזון והאסטרטגיה של החברה, תוכנית העבודה שלה, ומתוך מטרה להוביל להשאת ערכה של החברה לבעלי מניותיה ולאור השיקולים המפורטים בסעיף 267ב (א) לחוק החברות ולעקרונות ולמטרות הנקובים בסעיף 3 למדיניות התגמול המעודכנת.

9.11. כך נשקלה מדיניות התגמול המעודכנת לאור השאיפה לתגמל את נושאי המשרה על עבודתם ותרומתם לחברה ולשמרם לטווח הארוך, תוך כדי יצירת תמריצים ראויים וקשירת האינטרסים שלהם לאינטרסים של החברה ובעלי מניותיה, ותוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, בגודלה, באיתנותה הפיננסית, בביצועיה ובאופי פעילותה.

- 9.12. מדיניות התגמול המעודכנת מבוססת על מדיניות התגמול הקיימת ורמות התגמול המירביות המותרות על פיה נשאר כפי שאושרו במדיניות התגמול הקיימת בשנת 2013.
- 9.13. כמו כן, בתהליך אימוץ מדיניות התגמול המעודכנת נבחנו מבנה הגמול ותנאי הכהונה הנוכחים של נושאי המשרה בחברה ומבנה התגמול המוצע על-פי מדיניות התגמול המעודכנת, אשר נותר ללא שינוי, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים (כמפורט בסעיף 6 למדיניות התגמול המעודכנת) וכן היחס שבין תנאי התגמול של נושאי המשרה לתגמול הממוצע והחציוני של שאר עובדי החברה והשפעתם על יחסי העבודה בחברה (כמפורט בסעיף 7 למדיניות התגמול המעודכנת).
- 9.14. כל השיקולים האמורים עמדו לנגד עיני הדירקטוריון בדיוניו בהמלצות ועדת התגמול ובאימוצו את המלצותיה, כמו גם חומרי עזר וביניהם סקרים השוואתיים רלוונטיים ותנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה. בתהליך אישור מדיניות התגמול המעודכנת, הסתייעו ועדת התגמול והדירקטוריון ביועצים כלכליים ומשפטיים, אשר אינם קשורים לחברה ואינם בעלי עניין בה.
- 9.15. לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במרכיבים השונים של מדיניות התגמול המעודכנת, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה פה אחד לפיה מדיניות התגמול המעודכנת הינה מדיניות תגמול מאוזנת וראויה לחברה.

10. סדרי האסיפה הכללית

- 10.1. זימון אסיפה כללית שנתית ומיוחדת
האסיפה הכללית השנתית והמיוחדת, שעל סדר יומה הנושאים שפורטו לעיל, תתכנס ביום 7 בנובמבר, 2016, בשעה 10:30 במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 3, הרצליה.
- 10.2. נוסח ההחלטות המוצעות:
- 10.2.1. נושא 2 - למנות מחדש את משרד רו"ח קוסט, פורר, גבאי את קסירר (Ernst & Young) כרואי החשבון של החברה, ולהסמיך את דירקטוריון החברה לקבוע את שכרם.
- 10.2.2. נושא 3 - לאשר את מינויו מחדש של מר גיא ברנשטיין לדירקטור בחברה.
- 10.2.3. נושא 4 - לאשר את מינויו מחדש של מר אליעזר אורן לדירקטור בחברה.
- 10.2.4. נושא 5 – לאשר את מינויו מחדש של מר אייל בן שלוש לדירקטור בחברה.
- 10.2.5. נושא 6 - לאשר את מינויו מחדש של מר פיני גרינפלד לדירקטור בחברה.
- 10.2.6. נושא 7 - לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי משרה של החברה המצורפת כנספח א' לדוח זה, וזאת החל מיום 14 בנובמבר 2016.

10.3. מניין חוקי

מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה) שני בעלי מניות לפחות, אשר מחזיקים ביחד 25% לפחות מזכויות ההצבעה בחברה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תדחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה, ולאותו מקום. המניין החוקי לתחילת האסיפה הנדחית יהיה שני בעלי מניות שיהיו נוכחים (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה).

10.4. הרוב הנדרש

10.4.1. הרוב הנדרש על מנת לאשר את החלטות 2-6 המוצעות לעיל הינו רוב רגיל של המשתתפים באסיפה.

10.4.2. הרוב הנדרש על מנת לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת כמפורט בהחלטה 7, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה (לא כולל נמנעים), ובלבד שנתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני (2%) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

10.4.3. יצוין, כי דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המעודכנת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על-אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

10.5. כתב הצבעה - בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק ושנוסחו מצורף לדוח זימון אסיפה זה ("**כתב הצבעה**"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("**בעל מניות לא רשום**") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("**הצבעה אלקטרונית**", "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**") ו- "**כתב הצבעה אלקטרוני**", בהתאמה).

10.6. זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות - קודם להצבעה בהחלטה 7 שעל סדר היום, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה על קיומה או העדרה של זיקה בקשר להחלטה זו, או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדו"ח זה או בכתב ההצבעה האלקטרוני, לפי העניין. לא הודיע בעל מנייה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא ימנה. בנוסף, יידרש כל בעל מנייה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום במיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או ביפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי, אם לאו.

10.7. המועד הקובע לאסיפה והצבעה באמצעות שלוח
המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפת בעלי המניות, כאמור בסעיף 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הינו יום **9 באוקטובר 2016** ("המועד הקובע לאסיפה") כל בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה עם תחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע לאסיפה.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי המשלוח בלבד, אם בקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בעלי המניות בחברה רשאים להשתתף באסיפה הכללית בעצמם או באמצעות מיופה כוח. מסמך הממנה בא-כוח להצבעה וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק ממנו מאושר על-ידי עורך-דין להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרדי החברה או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה. אולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים באסיפה, ולקבל את ייפוי הכוח עם תחילת האסיפה.

10.8. בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להצביע ולהמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר עד מועד נעילת המערכת (שש שעות לפני מועד האסיפה).

10.9. בהתאם להוראות חוק החברות ולהחלטת דירקטוריון החברה בקשר עם הנושאים העומדים על סדר יומה של האסיפה, בעלי המניות בחברה רשאים להצביע באסיפה בהחלטה לעיל גם באמצעות כתב הצבעה כאמור בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"). את נוסח כתב ההצבעה והודעת העמדה (ככל שתהיינה), כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("אתר ההפצה") בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.

10.10. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה (ככל שתהיינה). חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

10.11. ההצבעה תעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה.

10.12. את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

10.13. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף 10.8 לעיל.

10.14. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

10.15. כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

10.16. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע במניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה 3,033,022 מניות רגילות; כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה 1,517,286 מניות רגילות.

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

10.18. בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

10.19. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו יפעת גבעול, עו"ד, מנהלת המחלקה המשפטית ומזכירת החברה, משדרות אבא אבן 3, הרצליה, טלפון: 09-9598810; פקס 09-9598050.

10.20. עיון

ניתן לעיין בכל הצעת החלטה שנוסחה לא הובא במלואו בפירוט סדר היום לעיל, במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 3, הרצליה, טלפון: 09-9598810, בתאום מראש עם מזכירת החברה, וכן באתר האינטרנט של החברה בכתובת: <http://www.matrix.co.il>.

מטריקס אי.טי. בע"מ

שמות החותמים ותפקידם:

משה אטיאס, סמנכ"ל הכספים

יפעת גבעול, עו"ד מנהלת המחלקה המשפטית ומזכירת החברה

נספח א'

מטריקס אי.טי. בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

- 1.1 **מבוא**
 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של חברת מטריקס אי.טי. בע"מ ("מטריקס" או "החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה. קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
 - 1.2
 1.2 יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (המנכ"ל, ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין), וכפוף להוראות כל דין.
 - 1.3
 1.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו נמוך מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.
 - 1.4
 1.4 המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
 - 1.5
 1.5 חריגה של עד 10% מהטווחים והיחסים המפורטים במדיניות זו לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.
- 2. תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה**
- 2.1
 2.1 מדיניות התגמול התגמול זו לנושאי משרה אושרה על-ידי ועדת התגמול של החברה; ביום 28 ביולי 2013, ועל-ידי דירקטוריון החברה ביום 29 בספטמבר 2016, 28 ביולי 2013, ועל-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 28 ביולי 2013, והיא תחליף את מדיניות התגמול לנושאי משרה שאושרה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביום 28 ביולי 2013 ועל ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 14 בנובמבר 2013.
 - 2.2
 2.2 מדיניות התגמול תאושרר מעת לעת בהתאם למועדים הנקובים בסעיף 267א(ד) לחוק החברות.
 - 2.3
 2.3 מבלי לפגוע באמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה להוראות חוק החברות, לרבות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

2.4 מדיניות התגמול תחול על תגמול שמאושר ממועד אישור מדיניות התגמול באסיפה הכללית ואילך. הסכמים קיימים עם נושאי משרה אשר נחתמו לפני מועד אישור מדיניות התגמול ייבחנו מעת לעת וככל שיימצא כי הם סותרים באופן מהותי את תנאי מדיניות התגמול, תבחן החברה אפשרות לתיקונם בהתאם לנסיבות העניין.

2.5 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיבי תגמול המפורטים במסמך מדיניות תגמול זה רק משהתקבלה החלטה בעניין הענקתם והחלטה זו אושרה באופן פרטני על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה, בהתאם להוראות כל דין.

3. עקרונות מדיניות התגמול ומטרותיה

3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה וכן ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, ליצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה.

3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על תחרותיות החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר גובה התגמול יתחשב בתנאי השוק.

4. אמצעי תגמול מקובלים בחברה

4.1 רכיב קבוע –

4.1.1 שכר קבוע - השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן שהינו משקיע בביצוע תפקידיו ומטלותיו השוטפים בחברה.

4.1.2 במקרים חריגים במיוחד - תשלום קבוע לזמן קצוב ומותנה בהמשך העסקה, לצורך שימור נושא המשרה.

4.1.3 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין (למשל, הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה וכיוצא בזה), בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה (למשל, חיסכון באמצעות קרן השתלמות) ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות שנגרמו לו לצורך מילוי תפקידו (למשל, הוצאות נסיעה, אש"ל וכן הלאה).

4.2 רכיב משתנה – רכיב זה מטרתו לקשור בין ביצועי החברה לביצועי נושאי המשרה בה.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה ותוכניות העבודה שלה במהלך התקופה בגינה הוא משולם. רכיב זה עשוי לכלול מענק שנתי, מענק מיוחד ומענקים נוספים בשיקול דעת. החברה מאמינה כי ראוי שמשקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכוללת של נושא משרה יהיה מהותי, כך שיקשור בין ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה לביצועיה של החברה באופן שיאפשר לו ליהנות מהצלחה העסקית והפיננסית של החברה לטווח ארוך ולהיפך.

4.2.2 תגמול הוני - נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שמתבטאת במחיר מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה. תגמול זה יוצר איחוד אינטרסים בין בעלי מניות החברה לנושאי המשרה בה, מסייע בשימור נושאי משרה בעלי תפקידי מפתח בחברה ובשימור המוטיבציה שלהם, ומהווה כלי בידי החברה לניהול סיכונים.

5. נושאי המשרה בחברה

5.1 נכון ליום אישור מדיניות התגמול על-ידי בעלי מניות החברה, נושאי המשרה בה הינם: חברי דירקטוריון החברה (עליהם נמנה גם נשיא החברה), מנכ"ל החברה, סמנכ"ל הכספים של החברה, סמנכ"ל טכנולוגיות בחברה, סמנכ"ל שיווק ושותפים עסקיים מכירות, סמנכ"ל משאבי אנוש, סמנכ"ל תפעול ובקרה, מנהלת המחלקה המשפטית ומזכירת החברה ~~ומנהלי~~ מנהלי חטיבות החברה ומנכ"ל חברה בת מהותית בחו"ל.

6. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים

6.1 בעת אישור התגמול לנושאי המשרה, יבחנו האורגנים המאשרים בחברה את כלל חבילת התגמול על מנת להבטיח הלימה בין רכיביה השונים.

6.2 משקל הרכיבים המשתנים (המענק הכספי והתגמול ההוני) ("הרכיבים המשתנים") מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי יעמוד על שיעור של בין כ-40% לכ-60% לא יעלה על 60%¹ עבור כל נושאי המשרה בחברה, ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו. מובן כי בשנה בה לא תהיה עמידה ביעדים ירד משקל הרכיבים המשתנים.

¹ ביחס למנכ"ל עשוי משקל הרכיבים המשתנים להגיע לכ-75% מסך התגמול הכולל.

7. היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה

בקביעת מדיניות התגמול נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה, לעלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן) ("היחס הממוצע" ו"היחס החציוני" בהתאמה), ונבחנה השפעתו על יחסי העבודה בחברה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול בידי הדירקטוריון היחס הממוצע והיחס החציוני הינם כדלקמן: מנכ"ל החברה – כ-30.6 (בשני היחסים האמורים); נשיא החברה – כ-11 (בשני היחסים האמורים).

<u>תפקיד</u>	<u>יחס ממוצע</u>	<u>יחס חציוני</u>
<u>מנכ"ל</u>	<u>35.6</u>	<u>32</u>
<u>נשיא וסמנכ"ל כספים</u>	<u>13</u>	<u>11.2</u>
<u>יתר נושאי המשרה (ממוצע עלות תגמול)</u>	<u>6.3</u>	<u>5.6</u>

החברה סבורה כי היחס שינבע מיישום מדיניות תגמול זו ~~היא~~ הינו סביר, ומשקף נאמנה את הפער שקיים באחריות ובתרומה לתוצאות הקבוצה בין נושאי המשרה ליתר עובדי החברה, במבנה הקבוצה, בהיותם של נושאי המשרה, מבחינה כמותית, חלק מזערי מכלל עובדי הקבוצה, בתמהיל כוח האדם המועסק בקבוצה, בגודלה, שוויה, אופיה, פעילותה, עיסוקה ובהיקף פעילותה, והוא אינו צפוי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים

8. עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

8.1 השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו וכן הסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. בעת קביעת השכר הקבוע ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

8.2 ~~במידת הצורך, ולפי שיקול דעת האורגנים המוסמכים בחברה, לשם קביעת השכר הקבוע לנושא משרה, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים של נושאי משרה בחברות דומות (חברות בנצימארק) המכהנים בתפקידים דומים לאלו של נושאי המשרה, אשר יבחרו על-בסיס מידע השוואתי קיים, ועל-פי מאפיינים רלוונטיים.~~

8.3 בכדי לאפשר לחברה לשמור את נושאי המשרה בתפקידיהם לאורך זמן, יבחן מעת לעת במידה ובאופן הראויים, שכרם הקבוע של נושאי המשרה ואם יידרש גם למול השוק הרלוונטי לבעלי תפקידים דומים והכל כפי שייקבע על-ידי ועדת התגמול. במידת הצורך תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה שאישורם נדרש על-פי דין.

8.48.2 השכר הקבוע במונחי משכורת ברוטו של נושאי המשרה בחברה לא יעלה על הסכומים המפורטים להלן²:

מקסימום ³	דרג
150,000 ₪	מנכ"ל
100,000 ₪	נשיא החברה
80,000 ₪	סמנכ"ל כספים
65,000 ₪	יתר נושאי המשרה
<u>\$30,000</u>	<u>מנכ"ל חברה בת מהותית בחו"ל</u>

8.5 חריגה של עד 10% מהטווחים המפורטים בטבלה לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

8.68.3 מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 8.32 לעיל, תהיה החברה רשאית לקבוע מנגנון הצמדה לשכרו של נושא משרה לעליית מדד המחירים לצרכן אחת לרבעון.

9. תנאים נלווים

- 9.1 נושאי המשרה בחברה זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה וכו'.
- 9.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות רכב, טלפון, תקשורת ומחשוב, עיתונות וכד', ובלבד שסה"כ התנאים הנלווים מעבר לניתן על-פי הדין, לא יעלה על 20% מהשכר הקבוע.

² הסכומים המפורטים אינם כוללים את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף 9 שלהלן, ואינם כוללים תשלום לנושא משרה המותנה בהמשך כהונה כמפורט בסעיף 10 שלהלן. אם השכר הקבוע משולם לחברת ניהול, תבוצע התאמה לתקרה בהתאם לעלות מעביד (במקום משכורת ברוטו).

³ בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס יהיה המדד הידוע ביום 15 ביולי 2013.

10. תשלום לנושא משרה המותנה בהמשך כהונה

במקרים חריגים במיוחד, לצורך שימור נושא משרה בחברה, נושא המשרה עשוי לקבל בנוסף לשכרו סכום שלא יעלה על 500,000 ₪ לשנה, לזמן קצוב, כאשר התשלום האמור מותנה בהמשך כהונתו של אותו נושא משרה בחברה, כפוף לאישור האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין. יובהר כי סכום כאמור לא יעלה על 20% מתקרת המענק השנתי על-פי סעיף 11.3 להלן.

ג. מענק שנתי

11. עקרונות לקביעת המענק הכספי, תנאי סף, פריסה, קיזוז ותקרה

11.1 **תנאי סף** – אלא-אם-כן נקבע אחרת במדיניות זו, הזכאות למענק הכספי **בהתאם לעמידה ביעדים** כמפורט בסעיף 12 להלן, מותנית בהשגת רווח תפעולי בשיעור מינימאלי של 75% מ-105% מהרווח התפעולי בחברה בשנה הקודמת לשנת המענק הרלוונטית ("**רווח נורמטיבי**"). בדיקת הרווח התפעולי כאמור תעשה לפי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה שיפורסמו לשנת המענק הרלוונטית ולשנה שקדמה לה, בהתאמה.

11.2 **פריסה לטווח ארוך** - **העמידה ביעדי הזכאות למענקים** כמפורט בסעיף 12 שלהלן תבחן על בסיס תלת שנתי, באופן שנושא המשרה לא יהיה זכאי לשיעור של 20% מהמענק הכספי השנתי אם ממוצע הרווח התפעולי השנתי בתקופה של שלוש שנים יהיה נמוך מהרווח הנורמטיבי.

11.3 **תקרה למענק השנתי** - המענק הכספי השנתי שישולם לנושא משרה בחברה, לא יעלה בכל מקרה על סכום מקסימאלי השווה לשיעור של 150% מהרכיב הקבוע של אותו נושא משרה, וביחס למנכ"ל החברה – על סכום השווה לשיעור של 200% מהרכיב הקבוע.

12. מדדים לקביעת המענק הכספי

12.1 מנכ"ל, נשיא החברה וסמנכ"ל הכספים

12.1.1 נשיא החברה, מנכ"ל החברה וסמנכ"ל הכספים שלה, עשויים להיות זכאים למענק כספי שיחושב על בסיס הרווח השנתי הנקי של החברה המיוחס לבעלי זכויות הוניות בחברה, כפי שיפורסם בדוחותיה הכספיים השנתיים, המאוחדים והמבוקרים של החברה ("**הרווח השנתי הנקי**"), בניטרול רווח ההון השנתי של החברה, כהגדרת המונח בכללי החשבונאות המקובלים. נשיא החברה עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד- 1.25% מהרווח השנתי הנקי בניטרול רווח ההון השנתי של החברה, מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד- 3.25% מהרווח השנתי הנקי בניטרול רווח ההון השנתי של

החברה וסמנכ"ל הכספים עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד 1.083% מהרווח השנתי הנקי בניטרול רווח ההון השנתי של החברה.

12.1.2 בנוסף, נשיא החברה, המנכ"ל וסמנכ"ל הכספים עשויים להיות זכאים למענק כספי שיחושב על בסיס רווח ההון השנתי של החברה, כפי שיפורסם בדוחותיה הכספיים השנתיים, המאוחדים והמבוקרים של החברה. נשיא החברה עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד 1.25% מרווח ההון השנתי של החברה, מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד- 5% מרווח ההון השנתי של החברה וסמנכ"ל הכספים עשוי להיות זכאי לסכום השווה לעד- 1.666% מרווח ההון השנתי של החברה.

12.1.3 תשלום המענקים הכספיים הקבועים בסעיף 12.1 זה, כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצויינים בסעיף 11 לעיל, לרבות תנאי הסף, הפריסה והתקרה הקבועים שם.

12.2 יתרמענק שנתי ליתר נושאי המשרה

12.2.1 כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצויינים בסעיף 11 לעיל, לרבות, תנאי הסף, הפריסה, הקיזוז והתקרה הקבועים שם, יתר נושאי המשרה שאינם מפורטים בסעיף 12.1 לעיל עשויים להיות זכאים למענק כספי אשר ייקבע מראש עם נושא המשרה במסגרת תכנית מענקים שנתית, כאשר לפחות 80% אחוז מסויים ממנו ייקבע על-פי אחת מהאפשרויות כדלהלן, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה ולשיקול דעתם של האורגנים הרלוונטיים בחברה: עמידתו של נושא המשרה בתמהיל של יעדים אישיים, יעדי חברה והישגי יתר (over achievement), ו/או כשיעור מסויים מתוך הרווח של החטיבה או היחידה העסקית אליה משתייך נושא המשרה, ו/או כשיעור מסויים מתוך הרווח הנקי של החברה, והכל כפי שיקבע בתכנית המענקים השנתית בהתאם לשיקול דעתם של האורגנים הרלוונטיים בחברה.

12.2.1.1 ~~לפחות 80% מהמענק ייקבע מתוך מענק מטרה שיאושר מראש, בהתאם לעמידתו של נושא המשרה בתמהיל של יעדים אישיים (המבוססים על הרווח של החטיבה הרלבנטית) ויעדי חברה (רווח תפעולי של החברה), כדלקמן. בגין עמידה בלפחות 80% מן היעד האישי, נושא המשרה יהיה זכאי למענק בשיעור של עד 65%; בגין עמידה בלפחות 90% מיעד החברה, נושא המשרה יהיה זכאי לרכיב נוסף של המענק בשיעור שבין 20%-35%. בנוסף, תוכל החברה להוסיף גם יעדים עבור הישגי יתר (over achievement) בשיעור של 20%-35%, ובגין הישגי מכירות "רוחביים" בין חטיבותיים בשיעור של~~

20%-35%, ובלבד שסה"כ המענק לא יחרוג מהתקרה כאמור בסעיף 11.3 לעיל.

12.2.1.2 לפחות 80% מהמענק יחושב כשיעור שבין 2.5%—5% מתוך הרווח של החטיבה אליה משתייך נושא המשרה או רווח היחידה העסקית אליה משתייך נושא המשרה.

12.2.1.3 ביחס לנושאי המשרה במטה, לפחות 80% מהמענק יחושב כשיעור של עד 0.6% מתוך הרווח הנקי של החברה.

12.2.2 בנוסף, סך של עד 20% מגובה מענק המטרה כאמור בסעיף 12.2.1.1 או מגובה המענק בפועל כאמור בסעיף 12.2.1.2, לפי העניין, יכול להינתן בהתאם להערכת המנכ"ל, בהתחשב בתרומת נושא המשרה לחברה ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

12.2.2.3 12.2.2 למנכ"ל החברה יהיה שיקול דעת להפחית את המענק המפורט בסעיף 12.2.1.

12.3 מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצוינים בסעיף 11 לעיל:

12.3.1 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע כי, בנוסף למענק הכספי השנתי, או, במקום המענק הכספי השנתי, נושא משרה הכפוף למנכ"ל יהיה זכאי למענק בשיקול דעת.

12.3.2 כחלק מהרכיב המשתנה לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, מנכ"ל החברה רשאי לאשר בגין כל שנת מענק קלנדארית, מענק בשיקול דעת, אשר לא יעלה על 3 משכורות חודשיות של נושא המשרה. מענק כאמור ידווח לוועדת התגמול בישיבתה שתתקיים בסמוך לאחר אישורו על-ידי המנכ"ל.

13. הפחתת סכומי המענק על-פי שיקול דעת דירקטוריון החברה

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית את המענק השנתי של נושא משרה, וזאת במקרים חריגים בהתחשב במצבה העסקי והפיננסי של החברה ובתפקודו של נושא המשרה, ומטעמים שינומקו על ידם.

14. השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (Restatement)

14.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים תקופתיים (שנתיים) עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי.

סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. יובהר כי במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ- 10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

14.2 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

ג. תגמול הוני

15. מטרתו של מנגנון התגמול ההוני

15.1 כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה, עשויה החברה להציע תגמול הוני במטרה לתמרץ את נושאי המשרה להמשיך ולתרום להצלחת החברה גם בעתיד, הצלחה הצפויה להתבטא, בין היתר, בתוצאות העסקיות לטווח הארוך, במחיר מניית החברה, ועל-ידי כך לקדם את טובת החברה ולהשיא את רווחיה לטווח הארוך.

15.2 התגמול ההוני נועד ליצור תמריץ להמשך העסקתם בטווח הארוך של נושאי משרה מוכשרים, מנוסים ובעלי יכולת בחברה.

15.3 נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, אופציות מותנות ביצועים, יחידות מניה חסומות, מניות ועוד.

16. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני

16.1 התגמול ההוני יוענק לנושא משרה בהתחשב בין היתר בתפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה בחברה.

16.2 ככלל, התגמול ההוני יבשיל על-פני תקופה כוללת אשר לא תפחת בכל מקרה מ- 3 (שלוש) שנים. תנאי למימוש התגמול ההוני בכל מועד שיקבע להבשלתו יהיה עמידת החברה ברווח הנורמטיבי, אשר תיבדק על-פי הדוחות הכספיים שתפרסם החברה, והכל כפי שיקבע על-ידי החברה במועד ההענקה.

16.3 התגמול ההוני יכול ויהיה בדמות אופציות הניתנות למימוש למניות החברה ("האופציות"), בדמות מניות חסומות, במניות וכיוצא בזה. מחיר המימוש של האופציות לא יפחת מממוצע מחיר מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד הקצאתן.

16.4 למעט במקרים חריגים, אם יום סיום העסקה של נושא המשרה יחול לפני מועד ההבשלה של יחידות התגמול ההוני, תפקענה יחידות התגמול ההוני שטרם הבשילו באופן מיידי ונושא המשרה לא יהיה זכאי לממשן.

16.5 אלא אם כן יאשרו האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין אחרת, האופציות תמומשה באמצעות מנגנון של "מימוש נטו".

17. תקרה לתגמול ההוני

17.1 בכל מקרה, לא יעלה השווי הכלכלי של התגמול ההוני המוענק לנושא משרה כלשהו (בהתאם להערכת שווי על-פי מתודולוגיה מקובלת), במועד הענקת התגמול ההוני, בגין שנת הבשלה (על-בסיס ליניארי), על סך של 2 מיליון ₪ לגבי המנכ"ל ו-30% מהרכיב הקבוע השנתי לגבי יתר נושאי המשרה. כמו כן, עשויה הקצאת האופציות להיות מותנית בעמידה ביעד פיננסי מינימאלי של החברה שייקבע מראש על ידי החברה בעת ההענקה.

17.2 לא נקבעה תקרה לתגמול ההוני בעת מימושו מאחר שקיים קושי בקביעת תקרה לשווי ההטבה ההונית במועד זה, בין היתר מהסיבות שלהלן:

17.2.1 קביעת תקרה כאמור הינה מנוגדת לרציונל העומד בבסיס הענקת התגמול ההוני שהינו פתרון בעיית הנציג בין ההנהלה לבין בעלי המניות ואיחוד האינטרסים של ההנהלה עם בעלי המניות.

17.2.2 קיימים קשיים טכניים משמעותיים לקבוע תקרה להכנסת נושא המשרה ממכירה עתידית של מניות החברה, במיוחד כשמדובר במכירה שתבוצע שנים רבות לאחר הענקת התגמול ההוני, לרבות כאשר נושא המשרה מוכר מניות לאחר שכבר סיים את העסקתו בחברה. כל זאת, כאשר אחת ממטרות מדיניות התגמול היא לעודד החזקה של מניות לתקופות ארוכות, מטרה שייתכן שתוחמץ בשל קשיים טכניים, אם תיקבע תקרה כאמור.

18. האצת מועדי ההבשלה ומימוש התגמול ההוני

18.1 דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ככל שאישורה נדרש על-פי דין, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאי להאריך את מועד הפקיעה של יחידת תגמול הוני.

18.2 דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ככל שאישורה נדרש על-פי דין, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאי לקבוע הוראות בקשר לתקופת ההבשלה, לרבות האצה של תקופת ההבשלה של יחידות התגמול ההוני של נושאי המשרה בנסיבות מיוחדות.

19. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה

על אף האמור במדיניות תגמול זו, מנכ"ל החברה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף לו, ובלבד ששינוי כאמור הינו בהתאם למדיניות תגמול זו, והיקפו אינו עולה על שיעור של 5% מתוך סך התגמול של נושא המשרה. שינוי לא מהותי שאושר על-ידי המנכ"ל כאמור, ידווח לוועדת התגמול בישיבתה שתתקיים בסמוך לאחר אישורו על-ידי המנכ"ל.

ד. הסדרי פרישה

20-19. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

19-120.1 נושא משרה יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין).

21-20. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

20-121.1 נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 6 חודשי הודעה מוקדמת. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם תחליט החברה שהוא לא ימשיך למלא את תפקידו בפועל, ונושא המשרה יהיה זכאי להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה, בתקופת ההודעה המוקדמת, ללא שינוי.

20-221.2 האורגנים המוסמכים של החברה יהיו רשאים, בנסיבות מיוחדות, לאשר לנושא משרה תקופת הסתגלות שלא תעלה על 12 חודשי הסתגלות לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת, בכפוף לאי תחרות. במהלך תקופת ההסתגלות יהיה זכאי נושא המשרה לשכר קבוע ותנאים נלווים בלבד.

20-321.3 בעת קביעת תקופת ההסתגלות של נושא המשרה, רשאית החברה להתחשב בשיקולים הבאים, כולם או חלקם: תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

ה. גמול דירקטורים

22-21 הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים אשר אינם מועסקים על-ידי החברה ~~או על-ידי בעלת השליטה בחברה~~, יהיו זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), הכוללים סכום שנתי קבוע וסכום בגין השתתפות בישיבות כאשר שכרם לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות אלו.

23-22 הדירקטורים בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני, בהתאם למפורט בפרק ג' למדיניות זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים.

ו. שיפוי וביטוח

24-23. נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה והסדרי שיפוי, והכל כפוף להוראות כל דין.

25. ההתקשרות בקשר לביטוח אחריות נושא משרה תקבע בהתאם לתנאי השוק וכך שלא תשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

25.1 סכום הכיסוי הכולל לנושאי משרה ודירקטורים בחברה בפוליסת הביטוח לא יפחת בכל מקרה מסך של על כ-1080 מיליון דולר ארה"ב⁴.

25.2 מסך הפרמיה השנתית לא תעלה על סך של כ-150,000 דולר ארה"ב⁴.

25.3 ההשתתפות העצמית לתביעה לחברה לא תעלה על 50,000 דולר ארה"ב, בקשר עם העילות והכיסויים העיקריים.

26-24. סכום השיפוי שתשלם החברה (בנוסף לסכומים שיתקבלו מחברת הביטוח, אם יתקבלו, במסגרת ביטוח שרכשה החברה), לכל נושאי המשרה ולדירקטורים בחברה במצטבר, לא יעלה על 25% מהונה העצמי של החברה על-פי דו"חותיה הכספיים האחרונים כפי שהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל.