

פועלים אי.בי.אי. - ניהול וחיתום בע"מ

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

<http://www.tase.co.il>

www.isa.gov.il

הנדון: זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ (להלן: "החברה")
דוח הצעה פרטית מהותית למנכ"ל ונושאי משרה נוספים

ניתנת בזה הודעה על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, על פי חוק החברות, תשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדיווחים"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2006 ("תקנות הצבעה") ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס 2000:

ניתנת בזה הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה ביום ג' ה- 12 באפריל 2022 בשעה 12:00 במשרדי החברה ברחוב הארבעה 28, תל-אביב.

1. פירוט הנושאים על סדר היום והצעות החלטה:

1.1 אישור מדיניות תגמול מעודכנת

מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, כמפורט בסעיף 2 להלן, ובנוסף המצ"ב כנספת א' לדו"ח זה.

1.2 אישור הקצאת מניות חסומות וכתבי אופציות למנכ"ל פועלים אי.בי.אי. - חיתום והנפקות בע"מ ("החברה הבת"); אישור הקצאת מניות חסומות וכתבי אופציות למשנה למנכ"ל החברה הבת ולמנכ"ל והיועץ המשפטי של החברה; בחריגה מתנאי מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ובהתאמה למדיניות התגמול המוצעת.

מוצע לאשר הקצאה בהיקף כולל של 1,750,000 מניות חסומות ו- 750,000 כתבי אופציות למימוש למניות החברה בהתאם לחלוקה ולתנאים המפורטים בסעיף 3 להלן.

2.1. רקע:

2.1.1. מדיניות התגמול הנוכחית של החברה אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 16 ביולי 2019 ועודכנה לאחרונה ביום 12 בספטמבר 2021 ללא הארכת תוקפה ("מדיניות התגמול הנוכחית"). לפרטים נוספים ראה דיווחיה המיידיים של החברה מיום 4 ביוני 2019 (אסמכתא: 2019-01-072997, ו-2021-01-145968 בהתאמה), אשר המידע הכלול בהם מובא על דרך ההפניה.

2.1.2. בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, ובהמשך לאישור ועדת התגמול, מיום 22 בפברואר 2022 ולאישור דירקטוריון החברה מיום 3 במרץ 2022, מוצע לאשר מדיניות תגמול מעודכנת. מדיניות התגמול זהה למדיניות התגמול הנוכחית למעט בנוגע לעניינים המפורטים בסעיף 2.2 להלן, ובהתאם לנוסח המסומן המצורף כנספת א' לדוח זה.

2.1.3. חברי ועדת התגמול של החברה הינם: מר יהונתן רגב, גב' עירית זינגר ומר אליהו אשרף. ועדת התגמול קיימה שלוש ישיבות בה נכחו כל חבריה.

2.1.4. הדירקטוריון קיים 2 ישיבות לאישור מדיניות התגמול בה נכחו כל חברי הדירקטוריון (מר רון ויסברג, מר עדו קוק, מר אליהו אשרף, מר יהונתן רגב, גב' עירית זינגר ומר עופר לוי). ההחלטה לאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה התקבלה פה אחד בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה.

2.1.5. דירקטוריון החברה קיבל את המלצות ועדת התגמול ואישר את מדיניות התגמול המעודכנת, בין היתר, בהתבסס על השיקולים המפורטים להלן:

2.1.5.1. קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;

2.1.5.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;

2.1.5.3. התגמול בראי גודל החברה ואופי פעילותה;

2.1.5.4. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, חוסנה ויציבותה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים);

2.1.5.5. מתן אפשרות לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים הולמים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה (וזאת, בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם בחברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה בחברה) להמשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

2.1.5.6. מדיניות התגמול נותנת בידי החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואה לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה.

2.1.5.7. היחס בין עלות תנאי התגמול של נושאי המשרה לעלות העסקה החציונית והממוצעת לבין יתר העובדים בחברה הינו סביר ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה בין היתר בשל אופייה הייחודי של החברה, האחריות המוטלת על נושאי המשרה בחברה והעובדה שהיקף העובדים המועסקים בחברה הינו מצומצם.

2.1.5.8. מדיניות התגמול נקבעה תוך יישום כלל הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א', חלקים א' ו-ב' לחוק החברות וקריטריונים נוספים שוועדת התגמול מצאה לנכון לקבוע במדיניות התגמול של החברה.

2.1.6. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה וכן של נושאי המשרה הבכירה של החברה, במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, אינם סוטים ממדיניות התגמול המוצעת.

לפרטים נוספים ראה את נוסח מדיניות התגמול המצורפת כנספת א' לדוח זה.

2.2. עיקרי השינוי במדיניות התגמול המעודכנת:

השינויים המוצעים במדיניות התגמול המעודכנת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית, מסומנים בנוסח המצ"ב **כנספח א'** לזימון זה, ועיקריהם יובאו להלן:

2.2.1. גיוון בסוגי רכיבי התגמול ההוני שהחברה עשויה להעניק לעובדיה מעת לעת, לרבות מניות; אופציות למניות החברה הנסחרות בבורסה; מניות חסומות (RS) ויחידות מניות חסומות (RSU).

2.2.2. עדכון התקרה השנתית של שווי הרכיבים המשתנים ההוניים לעד 120% מהמענק השנתי המקסימאלי.

2.2.3. עדכון הוראות מדיניות התגמול לעניין היקף הדילול המקסימלי האפשרי כתוצאה מהענקות תגמול הוני, כך שתתייחס רק להענקות לנושאי משרה.

2.2.4. עדכון היחסים בין רכיבי התגמול הקבועים והמשתנים שבסעיף 4 למדיניות.

2.3. מדיניות התגמול המעודכנת תיכנס לתוקף החל ממועד אישורה כדין.

2.4. שמות הדירקטורים אשר יש להם עניין אישי:

תנאי הכהונה והעסקה של כלל הדירקטורים מוסדרים במדיניות התגמול בחברה, אך, לאור הוראותיו המפורשות של ההסדר שנקבע בחוק החברות, הם אינם מנועים מלהשתתף בדיוני הדירקטוריון ולהצביע בקשר עם מדיניות התגמול.

3. מידע נוסף בקשר להצעת החלטה 1.2

פרטים נוספים בקשר עם הקצאת המניות החסומות והאופציות ("יחידות התגמול ההוני") על פי תכנית התגמול ההוני למנכ"ל החברה הבת, למשנה למנכ"ל החברה הבת ולמנכ"ל החברה כאמור בהחלטה לעיל, בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות ההצעה"), בדבר הצעה פרטית מהותית של ניירות ערך למנכ"ל החברה.

3.1. זהות הניצעים

הניצעים הינם; (1) מר עופר גרינבאום, מנכ"ל החברה הבת; (2) מר שי נבו, המשנה למנכ"ל החברה הבת; (3) מר ירון מוזס, מנכ"ל החברה והיועץ המשפטי (להלן: "הניצעים").¹

3.2. תנאי ניירות הערך שמוצע להנפיקם והאישורים הנדרשים

3.2.1. 1,000,000 מניות חסומות למנכ"ל החברה הבת (כ- 4.02% מהון המניות של החברה בדילול מלא); 500,000 מניות חסומות למשנה למנכ"ל החברה הבת (כ- 2.01% מהון המניות של החברה בדילול מלא) ו- 250,000 מניות חסומות למנכ"ל החברה (כ- 1.01% מהון המניות של החברה בדילול מלא), וביחד 1,750,000 מניות חסומות (כ- 7.04% מהון המניות של החברה בדילול מלא). המניות החסומות אשר תוענקנה תהיינה חסומות לתקופה של 60 חודשים ממועד ההקצאה, כאשר הדיבידנדים שישולמו בגין המניות החסומות לאורך תקופת החסימה יועברו באופן שוטף לניצעים, בכפוף להתחייבות הניצע כי במקרה של אי הבשלת המניות החסומות, ישפה הניצע ו/או יקוּזְזו משכרו או מכל סכום שעומד לזכותו בחברה סכומים שעל החברה לשאת בהם כתוצאה משינוי בחבות המס בגין הדיבידנדים האמורים, ככל שיהיה.

¹ לכל הניצעים יש יחסי עובד-מעביד עם החברה או עם חברה הבת, לפי העניין.

3.2.2. אופציות לרכישת 1,000,000 מניות רגילות של החברה למנכ"ל החברה הבת (כ) - 4.02% מהון המניות של החברה בדילול מלא), אופציות לרכישת 500,000 מניות רגילות של החברה למשנה למנכ"ל החברה הבת (כ) - 2.01% מהון המניות של החברה בדילול מלא) ו- 250,000 אופציות לרכישת מניות רגילות של החברה למנכ"ל החברה (כ) - 1.01% מהון המניות של החברה בדילול מלא) ("האופציות"), וביחד אופציות לרכישת 1,750,000 מניות רגילות של החברה (כ) - 7.043.15% מהון המניות של החברה בדילול מלא) במחיר מימוש של 13.88 ש"ח ("מחיר המימוש"). מחיר המימוש לא יהיה צמוד למדד ו/או למטבע כלשהם והוא כפוף להתאמות כמפורט בסעיף 3.113.11. להלן. המועד האחרון למימוש כל אופציה יהיה חמש שנים ממועד הקצאת האופציות.

האופציות יוענקו ב- 3 מנות שוות כדלקמן:

1/3 מכמות האופציות ניתנת למימוש החל מ-24 חודשים ממועד ההענקה.

1/3 מכמות האופציות ניתנת למימוש החל מ-36 חודשים ממועד ההענקה.

1/3 מכמות האופציות ניתנת למימוש החל מ-48 חודשים ממועד ההענקה.

האופציות יהיו ניתנות למימוש עד לתום חמש שנים מיום הקצאתן ("מועד הפקיעה").

3.3. יחידות התגמול ההוני יוקצו לניצעים במסלול הוני (עם נאמן) לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] (להלן: "הפקודה"), כמפורט בסעיף 3.153.15 להלן.

3.4. יחידות התגמול ההוני יוקצו לניצעים סמוך לאחר קבלת כל האישורים הנדרשים על פי כל דין להצעה הפרטית ולאחר חלוף לפחות 30 יום ממועד הגשת התכנית למס הכנסה, ובכלל זה:

3.4.1. קבלת אישור האורגנים הנדרשים על פי הדין להקצאה;

3.4.2. קבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של המניות החסומות ומניות המימוש נשוא כתבי האופציה (להלן: "מניות המימוש"). החברה תפנה לבורסה בבקשה לרישום המניות האמורות למסחר בסמוך לאחר פרסום דו"ח זה.

המניות החסומות ומניות המימוש יירשמו על שם החברה לרישומים של בנק הפועלים בע"מ ותרשמנה למסחר בבורסה והן תהיינה, החל ממועד הקצאתן, שוות בזכויותיהן לכל דבר ועניין למניות הרגילות הקיימות בהון החברה, ותזכינה את הניצעים בזכות לקבלת דיבידנד אשר המועד הקובע לזכאות הינו לאחר מועד ההקצאה בפועל.

3.5. תמורת ניירות הערך המוצעים

המניות החסומות וכתבי האופציה מוצעים ללא תמורה, והם מוענקים במסגרת תכנית התגמול ההוני, כחלק מהתגמול לניצעים ובמסגרת תנאי כהונתם והעסקתם

הניצע לא ישלם במועד ההנפקה את ערכן הנקוב של המניות החסומות, ולאור הוראות סעיף 304 לחוק החברות, החברה תהפוך להון מניות חלק מרווחיה, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר בהונה העצמי המותר במקרה של הנפקת מניות תמורת סכום הנמוך מערכן הנקוב, בגובה הערך הנקוב של המניות החסומות אשר יוקצו על פי דוח זה.

תקופת ההבשלה (Vesting) של כתבי האופציה הינה כמפורט בסעיף 3.23.2 לעיל (להלן: "תקופת המימוש" ו"תום תקופת המימוש" בהתאמה). כל יתרת כתבי האופציה שלא ימומשו על-ידי הניצע עד למועד הפקיעה תפקע וכתבי האופציה לא יהיו ניתנים למימוש החל ממועד זה, והכל בכפוף לתנאי תכנית האופציות.

3.6. מחיר המימוש, מחיר מניות החברה בבורסה והיחס ביניהם באחוזים

מחיר המימוש של כתבי האופציה המוצעים על פי דו"ח זה במועד מימושם למניות הינו 13.88 ש"ח לכתב אופציה ("מחיר המימוש"), שנקבע כממוצע של שערי המניה של החברה ב-30 ימי המסחר האחרונים שקדמו למועד אישור החלטת הדירקטוריון (3.3.22), בתוספת 5%.

3.7. מחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בששת החודשים אשר קדמו למועד פרסום דו"ח זימון זה, הינו 14.97 ש"ח לכל מניה רגילה בת 0.01 ש"ח. מחיר הסגירה שנקבע למניות החברה בבורסה ביום 2 במרץ 2022, שהינו יום המסחר האחרון שקדם למועד אישור הדירקטוריון, היה 12.95 ש"ח לכל מניה רגילה בת 0.01 ש"ח ערך נקוב של החברה ("מחיר המניה בבורסה ביום המסחר הקודם להחלטת הדירקטוריון"). מחיר הסגירה שנקבע למניות החברה בבורסה ביום 3 במרץ 2022, שהינו יום המסחר האחרון שקדם למועד פרסום דו"ח הזימון, היה 13.04 ש"ח לכל מניה רגילה בת 0.01 ש"ח ערך נקוב של החברה ("מחיר המניה בבורסה ביום המסחר הקודם למועד הזימון").

3.8. מחיר המימוש של האופציות המוענקות לניצעים מהווה כ- 107.2% ממחיר המניה בבורסה ביום המסחר הקודם להחלטת הדירקטוריון וכ-106.4% ממחיר המניה בבורסה ביום המסחר הקודם לדוח המידי.

3.9. פרוצדורת מימוש האופציות

3.9.1. במועד המימוש ימומשו כתבי האופציה למניות החברה באופן הבא, ככל שהחברה תחליט בהתאם לשיקול דעתה כי מנגנון המימוש יהיה מנגנון מימוש נטו: יועברו לנאמן בנאמנות עבור הניצע מניות מימוש אשר שווי השוק שלהן לפי השער הקובע שווה לסכום ההטבה הכספי בלבד, כהגדרתו להלן, ובהתאם לכך לא יועברו תשלום במזומן על ידי הניצע לשם המרת האופציות למניות המימוש, שהרי מחיר המימוש הנקוב בהסכם ההקצאה הוא רלוונטי רק לשם קביעת כמות מניות המימוש להן יהיה זכאי הניצע במועד מימוש כתבי האופציה.

במועד מימוש כתבי האופציה, יחול האמור להלן:

ייערך חישוב של ההפרש בין:

שער הסגירה של מניה רגילה של החברה בבורסה ביום המסחר שקדם למועד המימוש (להלן: "השער הקובע"), מוכפל במספר המניות שהבשילו בהתאם לכתבי האופציה ושניתנה לגביהם הודעת מימוש. לבין:

מחיר המימוש של כל כתב אופציה (כפוף להתאמות המפורטות בסעיף 3.113-11 להלן), מוכפל במספר כתבי האופציה אשר ניתנה לגביהם הודעת מימוש.

הפרש זה יהווה את סכום ההטבה הכספי הנובע לניצע במועד ההבשלה (להלן: "סכום ההטבה הכספי").

3.9.2. החברה תעביר לנאמן בנאמנות עבור הניצע כמות מניות מימוש המשקפות את "סכום ההטבה הכספית" מחולק "בשער הקובע". כל שבר מניה שיתקבל מהחישוב הנ"ל יעוגל כלפי מעלה למניה השלמה הקרובה. מניות מימוש אלו תהיינה מניות שתוקצינה על ידי החברה.

3.9.3. בהתאם לאמור לעיל, הניצע ישלם לחברה במועד המימוש אך ורק את סכום הערך הנקוב של מניות המימוש. למרות האמור לעיל, יהיה הדירקטוריון רשאי לקבוע כי במועד המימוש של כתבי האופציה הניצע לא ישלם לחברה בפועל כל סכום שהוא בגין מימוש כתבי האופציה והחברה תפעל בהתאם להוראות סעיף 304(א) לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ותהפוך להון מניות חלק מרווחיה, כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות, או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, האמורים בדוחות הכספיים האחרונים שלה למועד הרלבנטי, בסכום השווה להפרש בין הערך הנקוב לבין התמורה (שהינה, כאמור, אפס). בסמוך לאחר מועד המימוש של כתבי אופציה בהתאם לתנאים דלעיל, החברה תזכה את חשבון חבר הבורסה, שיפתח על שם הנאמן האמור בסעיף 3.153-15 להלן, בגין המניות האמורות אשר החברה תקצה על שם חברה לרישומים של בנק

הפועלים בע"מ. הניצע יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, להורות לחברה אם לזכות בגין המניות חשבון על שמו, ובלבד שטרם זיכוי החשבון שילם הניצע לחברה ו/או לנאמן כל מס החל על פי דין בגין שחרור המניות מהנאמן אם במזומן ואם באמצעות הוראה בלתי חוזרת למכירה של כמות מניות ששוויה לאחר ניכוי מס במקור זהה לחבות המס בגין העברת המניות לחשבון על שם העובד.

3.10. הוראות למקרה של סיום ההתקשרות בין החברה לבין הניצע:

3.10.1 במקרה של סיום יחסי עובד – מעביד, מכל סיבה שהיא בין החברה לניצע (למעט סיום יחסים מסיבה אשר שוללת מן העובד את זכותו לפיצויי פיטורין עפ"י כל דין), האופציות אשר הוקצו לניצע כאמור ואשר הבשילו עד למועד סיום כהונתו כנושא משרה בחברה, תהיינה ניתנות למימוש עד לתום תקופת האופציה. אופציות אשר טרם הבשילו במועד סיום כהונת הניצע, תפקענה באופן מיידי והמניות החסומות אשר טרם הבשילו במועד סיום כהונת הניצע יוחזרו על ידו לחברה ויראו את החברה כאילו רכשה את המניות ללא תמורה והמניות יהפכו למניות רדומות כמשמעות מונח זה בסעיף 308 לחוק החברות.

מובהר כי לצרכי סעיף זה, סיום העסקה של עובד בחברה או בחברה קשורה לה או בחברה בת שלה, לצורך התחלת עבודה בחברה בת או בחברה קשורה של החברה, לא ייחשב כסיום יחסי עבודה.

3.10.2 בנוסף לאמור לעיל, בסמכות דירקטוריון החברה לשקול הרחבה של זכאות הניצע בקשר עם מימוש יחידות תגמול הוני באופן שהניצע יהיה זכאי לממש את כל או חלק מיחידות התגמול ההוני הכלולים במנה אשר הזכות לממשם היתה מתגבשת לראשונה לאחר סיום ההעסקה או הכהונה (להלן: "הכמות הנוספת"). מובהר כי אין באמור בסעיף קטן זה כדי לחייב את החברה או אילו מהאורגנים שלה לאשר הרחבה כאמור (או להמליץ עליה) של זכאות הניצע למימוש יחידות תגמול הוני שלא התגבשה הזכאות לקבלן במועד סיום יחסי העבודה או הכהונה, וכי החלטה בנדון נתונה באופן בלעדי לחברה, באמצעות האורגנים המוסמכים שלה. כן מובהר כי ככל שנדרשים אישורים של אורגנים נוספים של החברה לשם הרחבה כאמור, החלטה כאמור תהא מותנית אף בקבלתם. כן מובהר כי במקרה של הרחבה כאמור שאושרה כדין, זכות הניצע לממש את הכמות הנוספת של יחידות התגמול ההוני תעמוד לתקופה של עד תום תקופת המימוש מסיום ההעסקה, על פי התנאים המפורטים בסעיף 3.23-2 לעיל שיחולו אף על הכמות הנוספת. מובהר כי סעיף קטן זה לא יחול בנסיבות של סיום יחסי עבודה או כהונה האמורות בסעיף זה להלן.

3.10.3 במקרה של סיום העסקת/כהונת ניצע בגין פיטוריו בנסיבות אשר לדעת החברה, על-פי דין הן מקנות לחברה את הזכות לפטרו ללא תשלום פיצויי פיטורים, יפקעו מיידי בתמועד הפיטורין כל כתבי האופציה המוצעים לניצע, לרבות אלה אשר נתגבשה עד לאותו מועד זכותו של הניצע לממשם והוא טרם מימשם בפועל.

3.10.4 במקרה של סיום הכהונה בגין נכות או מוות - הנהנה או היורש, לפי העניין, יהיה זכאי לממש את כל יחידות התגמול ההוני שהוענקו ובכלל זה את האופציות והמניות החסומות שטרם הובשלו, וזאת, מיד עם קרות האירוע הרלבנטי (נכות או מוות) ועד למועד פקיעתן בהתאם לתנאים שנקבעו בהסכם ההקצאה. מובהר כי יחידות התגמול ההוני שתתקבלנה תהיינה עד תום תקופת החסימה בהתאם למגבלות שנקבעו במסגרת סעיף 102 לפקודה.

3.11. הוראות התאמה להגנת הניצע

3.11.1 היה ובתקופת קיום כתבי האופציה תחלק החברה לבעלי המניות הרגילות שלה מניות הטבה, תשמרנה זכויות הניצעים באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה (להלן: "התאריך הקובע") יגדל מספר מניות המימוש, אשר הניצע זכאי לקבל, וזאת על ידי הוספת מספר וסוג מניות שהניצע היה זכאי להם, כמניות הטבה, שהיו נוספות אילו מימש את כתבי האופציה (שטרם מימש) סמוך לפני התאריך הקובע. מובהר, כי ההתאמה כאמור תחול על כל כתבי האופציה אשר התגבשה זכאות הניצע לממשם עד לתאריך הקובע (לרבות לגבי כתבי אופציה כאמור אשר הניצע לא היה זכאי לממשם בתאריך הקובע). החברה תשמור בהונה הרשום והבלתי מונפק כמות מספקת של מניות רגילות, להבטחת זכות המימוש של כתבי האופציה המוצעים על ידה.

במקרה של (i) מכירה של כל או של מרבית נכסי החברה, או מכירה (לרבות החלפה) של כל או של מרבית מניות החברה, לכל אדם, או רכישה על ידי בעל מניות בחברה או כל חברה קשורה לבעל מניות כאמור, של כל מניות החברה המוחזקות על ידי כל או מרבית בעלי המניות האחרים או על ידי בעלי מניות אחרים אשר אינם קשורים לגורם הרוכש; (ii) מיזוג (לרבות מיזוג הופכי ומיזוג משולש הופכי), איחוד, צירוף או עסקה דומה אחרת של החברה עם או לתוך חברה אחרת; (iii) תכנית ארגון מחדש לצורך ביצוע מכירה, מיזוג, איחוד או עסקה דומה; (iv) החלטת בעלי מניות לפרק או לחסל את החברה; או (v) עסקה אחרת או נסיבות אשר יקבעו על ידי הדירקטוריון, לפי שיקול דעתו, כעסקה שיש לה תוצאה דומה (כל העסקאות הללו יקראו להלן "מיזוג / מכירה"), אזי, מבלי לגרוע מיתר הוראות התכנית, וללא צורך בהסכמה או פעולה מצד הניצע וכן ללא צורך בכל הודעה מראש:

אלא אם נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון, על פי שיקול דעתו המוחלט, כל האופציות שהוקצו יומרו או יוחלפו בהענקה שוות ערך על ידי החברה או החברה הממשיכה לאחר עסקת המיזוג/מכירה או על ידי כל חברת אם או גורם קשור שלה כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון על פי שיקול דעתו (להלן: "תאגיד חליף"), בתנאים שיקבעו על ידי הדירקטוריון או בתנאי תכנית האופציות שהוחלו על ידי התאגיד החליף על הקצאות שהומרו או הוחלפו כאמור.

לצורך סעיף זה, הענקה תחשב כהענקה שהומרה או שהוחלפה, אם, לאחר המיזוג/מכירה, ההענקה תעניק למי שהוענקה זכות לרכוש או לקבל עבור כל מניה תחת האופציה עובר למכירה/מיזוג (1) את התמורה (במניות, במזומנים, או ניירות ערך או נכס אחר או כל שילוב ביניהם) שתחולק או תתקבל על ידי מחזיקים של מניות בעסקת המיזוג/מכירה עבור כל מניה שהוחזקה בתאריך הקובע של עסקת המיזוג/מכירה (ואם למחזיקים הוצעה אפשרות לבחור תמורה, אז סוג התמורה שנבחר על ידי הדירקטוריון), אשר תוכל להיות כפופה להבשלה ולתנאים אחרים אשר ייקבעו על ידי הדירקטוריון על פי שיקול דעתו, או (2) ללא קשר לתמורה שתתקבל בעסקת המיזוג/מכירה על ידי מחזיקי המניות, מניות בלבד (או נייר ערך אחר) של התאגיד החליף בערך שייקבע על ידי הדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו, אשר אפשר שתהיינה כפופות להבשלה ותנאים אחרים אשר ייקבעו על ידי הדירקטוריון על פי שיקול דעתו. כל סוגי התמורה הנזכרים בפסקאות (1) ו-(2) לעיל יהיו כפופים לאותם תנאי הבשלה ופקיעה של ההקצאות, החלים מיד לפני המיזוג/הרכישה, אלא אם הדירקטוריון יקבע על פי שיקול דעתו כי התמורה תהיה כפופה לתנאי הבשלה ופקיעה שונים, או תנאים אחרים, והדירקטוריון רשאי לקבוע כי התמורה תהיה כפופה לתנאים אחרים או נוספים. האמור לעיל לא יגביל את סמכותו של הדירקטוריון לקבוע, על פי שיקול דעתו הבלעדי, כי במקום המרה או החלפה של ההקצאות כאמור בהקצאות של התאגיד החליף, הקצאה כאמור תוחלף בכל סוג אחר של נכסים, לרבות כמפורט להלן.

כמו כן, וללא תלות בשאלה האם המענקים יינטלו או יוחלפו במענקים שווי ערך, אזי הדירקטוריון רשאי (אך אינו חייב) וזאת על פי שיקול דעתו הבלעדי (i) לקבוע שלניצע תהיה זכות לממש את האופציות אשר הזכות לממשן הבשילה, בתנאים שהדירקטוריון יקבע ולבטל את האופציות שלא מומשו (בין אם הזכות לממשן הבשילה ובין אם לאו) בסמוך למועד המכירה/מיזוג אלא אם הדירקטוריון יקבע כי לניצע הזכות לממש את האופציות או באופן אחר זכות להאיץ את ההבשלה של האופציות האמורות, ביחס לכל או חלק מהמניות הניתנות למימוש תחת האופציות, לרבות מניות הנובעות מאופציות שהזכות לממשן טרם הבשילה או מימוש בדרך אחרת, בכפוף לתנאים והוראות כפי שיקבע הדירקטוריון, לרבות ביטול כל האופציות שלא מומשו עם השלמת עסקת המיזוג/מכירה ו/או (ii) לקבוע שהאופציות שהוענקו יבוטלו עם השלמת עסקת המיזוג/מכירה וכי לניצע ישולם סכום במזומן או כמות מניות כפי שהדירקטוריון יקבע שהוגן בנסיבות (עם סמכות מלאה לקבוע את השיטה שתשמש לצרכי אותה קביעה, אשר יכול ותהיה לפי מודל בלק אנד שולס או כל שיטה אחרת, ואשר קביעתו תהא סופית ומחייבת את כל הצדדים), בכפוף לתנאים והוראות

אחרים כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הדירקטוריון רשאי לקבוע כי התמורה תהא שווה לאפס במידה ושווי המניה יהיה נמוך מתמורת המימוש. הדירקטוריון רשאי לקבוע, בשיקול דעתו הבלעדי כי כל תשלום שמבוצע לניצע יבוצע או יושהה באופן שבו משולם או מושהה התשלום לבעלי המניות בקשר עם המכירה/מיזוג כתוצאה מהוראות נאמנות, שיפוי, תמורות לאחר מכירה (Earn outs), עיכובים (Holdbacks) או כל התניות ותנאים אחרים, וכן לקבוע את ההוראות והתנאים החלים על כל תשלום לניצע, כולל הכללה בנאמנות, שיפוי, תמורות לאחר מכירה (Earn outs), עיכובים (Holdbacks) וכל תניה ותנאי אחר.

הדירקטוריון רשאי להשהות, בשיקול דעתו הבלעדי, את הזכות לממש אופציות הניתנות למימוש בפרק זמן קודם לחתימה או קיום הסכם מיזוג/מכירה.

3.11.4 למרות האמור לעיל, במקרה של עסקת מיזוג/מכירה, הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע, על פי שיקול דעתו הבלעדי, שעם השלמת עסקת המיזוג/מכירה, תנאיי המענקים יתקנו, ישונו או יסתיימו באופן אחר, כפי שהדירקטוריון ימצא שראוי בתום לב, ומבלי שתהיה כל אחריות לחברה, חברות הקשורות לה ונציגיהם, נושאי המשרה והדירקטורים בהם ועובדיהם והחליפים והנמחים של כל האמורים לעיל בנוגע לאופן הטיפול או לאופן הפעולה הנבחר כפי שהותר על פי תכנית האופציות. כוחות וסמכויות הדירקטוריון על פי סעיף זה והמימוש או היישום שלהם לא: (i) יוגבלו או יצומצמו בכל דרך בשל השלכות שליליות (בשל מיסוי או בדרך אחרת) אשר עלולות להיגרם לכל ניצע, וכן (ii) בין היתר, מתוקף היותו מאפיין של ההקצאה במועד הענקתה, לא ייחשב כמהווה שינוי או תיקון של זכויות בעל הקצאה כאמור על פי תכנית האופציות, וכל השלכות שליליות כאמור (וכן כל השלכות מיסוי שליליות שעשויות להיגרם בשל כל החלטת מיסוי או אישור או קביעה אחרים של כל רשות מס רלבנטית) לא ייחשבו כמהווים שינוי או תיקון של זכויות בעל הקצאה כאמור על פי תכנית האופציות, ועשויים להתבצע ללא הסכמת כל מקבל הקצאה וללא אחריות לחברה ולנושאי המשרה, לדירקטורים, לעובדים ולנציגים שלהן והחליפים והנמחים של כל הנזכרים לעיל. הדירקטוריון איננו מחויב לפעול באותו אופן בנוגע לכל ההקצאות או בנוגע לכל נותני השירות. הדירקטוריון רשאי לנקוט בפעולות שונות בנוגע לחלקי ההקצאה שהבשילו ושלא הבשילו. הדירקטוריון רשאי לקבוע סכום או סוג של תמורה שתקבל או שתחולק במסגרת מיזוג/מכירה, אשר עשויים להשתנות ממקבל הקצאה אחד למשנהו, וכן בין מקבלי ההקצאות וכל בעלי מניות אחרים בחברה.

3.11.5 אם יוחלט על ידי הדירקטוריון, הניצעים יהיו כפופים להסכם(ים) הסופי(ים) בנוגע למיזוג/רכישה כפי שהנם חלים על בעלי המניות, לרבות תנאים, הצהרות, התחייבויות, חבויות, הגבלות, כתיבי פטור, שיפוי, השתתפות בהוצאות עסקה, קרן הוצאות לנציג בעלי המניות/המוכרים והסדר נאמנות, בכל מקרה כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון. כל ניצע יחתום על הסכם(ים) נפרד(ים) או מסמכים כפי שיתבקשו על ידי החברה, כל תאגיד חליף או על ידי הרוכש בנוגע למיזוג/מכירה כאמור ובכל נוסח שיידרש על ידם. חתימת הסכם(ים) נפרד(ים) כאמור עשויה להיות תנאי לקבלת הקצאות שניטלו או שהוחלפו, תשלום במקום הקצאה או מימוש כל הקצאה.

3.11.6 במקרה של הנפקת זכויות על ידי החברה לבעלי המניות הרגילות בתקופת קיום כתיבי אופציה, [גדל ביום ה"אקס זכויות" מספר מניות המימוש, אשר הניצע זכאי לקבל, וזאת על ידי הוספת מספר וסוג מניות שהניצע היה זכאי להם, שהיו נוספות אילו מימש את כתיבי האופציה \(שטרם מימש\) סמוך לפני התאריך הקובע להנפקת הזכויות מספר המניות הנובעות מהמרת כתיבי האופציה יותאם למרכיב ההטבה בזכויות כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום האקס לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות"...](#) מובהר, כי ההתאמה כאמור תחול על כל כתיבי האופציה (לרבות לגבי כתיבי אופציה כאמור אשר הניצע לא היה זכאי לממשם בתאריך הקובע להנפקת הזכויות). החברה תשמור בהונה הרשום והבלתי מונפק כמות מספקת של מניות רגילות, להבטחת זכות המימוש של כתיבי האופציה המוצעים על ידה.

3.11.7. בכל מקרה של תשלום דיבידנד במזומן ע"י החברה לבעלי המניות הרגילות שלה, בתקופה שממועד הקצאת האופציות ועד למועד המרתן למניות, יותאם מחיר מימוש האופציות בגובה מלוא סכום הדיבידנד אשר ישולם בגין כל מניה של החברה ביום ה"אקס דיבידנד" – מחיר המימוש יוכפל ביחס שבין שער הבסיס "אקס דיבידנד" לבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס דיבידנד". מובהר כי ההתאמה כאמור תחול על כל כתבי האופציה (לרבות לגבי כתבי אופציה אשר הניצע לא היה זכאי לממשם בתאריך הקובע לתשלום הדיבידנד).

3.11.8. אם החברה תבצע איחוד או חלוקה של מניותיה הרגילות למניות בנות ערך נקוב שונה, יחולו ההתאמות הנדרשות על מניות המימוש.

3.11.9. מובהר, כי כל ניירות ערך אשר יוקצו לניצע בגין כתבי האופציה או מניות המימוש וכל הזכויות מכוחן (כגון מניות הטבה, כתבי אופציה ו/או מניות של תאגיד אחר ומניות בנות ערך נקוב שונה), יופקדו אף הם אצל הנאמן, ויחולו עליהם אותם תנאים החלים על כתבי האופציה ומניות המימוש, בשינויים המחויבים, ואותו מסלול מיסוי.

3.11.10. לא ניתן יהיה לממש את כתבי האופציה ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל ייקרא להלן: "אירוע חברה").

3.11.11. ככל שיחול יום האקס של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של האופציות ביום האקס כאמור.

3.12. השווי הכלכלי של המניות החסומות וכתבי האופציה

השווי ההוגן של המניות החסומות - השווי ההוגן של המניות החסומות במועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון הוערך בכ- 16 מיליוני ש"ח לכלל המניות החסומות. ההנחות העיקריות ששימשו בקביעת השווי ההוגן של האופציות הן כדלקמן: מחיר מניה של 12.95 ש"ח, מנגנון חסימה בשיעור של כ- 17%, שיעור עזיבה של כ- 15% ותקופת חסימה של 5 שנים.

השווי ההוגן של האופציות - השווי ההוגן של האופציות במועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון חושב באמצעות שימוש במודל הבינומי הוערך בכ- 6-32.7 מיליוני ש"ח לכלל כתבי האופציות. ההנחות העיקריות ששימשו בקביעת השווי ההוגן של האופציות הן כדלקמן: מחיר מימוש של 13.88 ש"ח, תנודתיות צפויה בשיעור של כ- 33.5% בהתאם ליתרת אורך חיי כל מנה נכון למועד ההערכה, שיעור ריבית חסרת סיכון בשיעור של 1.5% בהתאם לאורך החיים החוזי של האופציות, אורך חיים חוזי של כלל כתבי האופציות, נכון למועד ההערכה - כ- 5 שנים.

לפרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970, ר' בנספח ב' לדו"ח זימון זה.

3.13. הון החברה, הכמות ושיעור האחזקות של הניצעים ושל בעלי עניין בחברה

הונה הרשום של החברה עובר להצעה נשוא דו"ח זה הינו 25,000,000 מניות בנות 0.01 ש"ח ע.נ. כ"א (להלן: "מניות רגילות"). הון המניות המונפק והנפרע של החברה עובר להצעה נשוא דו"ח זה מורכב מ- 21,363,616 מניות רגילות, ולאחר ההקצאה, בהנחה שהניצעים יממשו את כל ניירות הערך נשוא דיווח זה, יעמוד על 2423,863,616 מניות רגילות.

להלן פירוט אחזקותיהם של הניצעים, של בעלי עניין בחברה וכן סך החזקות שאר בעלי המניות בחברה בהון המניות המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה בחברה נכון ליום פרסום דוח זה ובהנחה של ביצוע ההצעות על פי דו"ח זה:

שם בעל המניות		כמות ושיעור אחזקות בהון המונפק והנפרע ובזכויות הצבעה בחברה טרם הקצאת ניירות הערך המוצעים נשוא דיווח זה		כמות ושיעור אחזקות בהון המונפק והנפרע ובזכויות הצבעה בחברה בהנחה שהניצעים יממשו את כל ניירות הערך המוצעים נשוא דיווח זה (לחברה אין ני"ע המירים נוספים)	
מניות	שיעור ב - %	מניות	שיעור ב - %	מניות	שיעור ב - %
בנק הפועלים בע"מ	5,755,518	26.94%	5,755,518	5,755,518	2324.1512%
אי.בי.אי. בית השקעות בע"מ	6,439,441,536,365	30.1415%	6,439,441,536,365	6,439,441,536,365	25.9026.99%
אי.בי.אי. ניהול קרנות נאמנות (1978) בע"מ - עבור קרנות מחקות**	46,128,50,580	0.2224%	46,128,50,580	46,128,50,580	0.1921%
הראל השקעות בביטוח ופיננסים בע"מ - נוסטרו**	264-	0.00%	264-	264-	0.00%
הראל השקעות בביטוח ושירותים פיננסים בע"מ - קרנות נאמנות (מאוחד עם תעודות סל)**	17,28719,937	0.0908%	17,287,937,287	17,287,937,287	0.0807%
הראל השקעות בביטוח ופיננסים בע"מ - קופות גמל**	1,135,443	5.31%	1,135,443	1,135,443	4.5776%
אלפא אל טי איי בע"מ**	1,990,387	9.32%	1,990,387	1,990,387	8.0134%
ירון מוזס	500,000	-	-	500,000	2.010% (*)
עופר גרינבאום	21,000,000,	-	-	21,000,000,	84.0419% (*)
שי נבו	1,000,000	-	-	1,000,000	4.0219% (*)
ציבור	5,976,693,973,032	27.9896%	5,976,693,973,032	5,976,693,973,032	2425.0403%
סה"כ	21,363,616	100.00%	21,363,616	2423,863,616	100.00%

(*) שיעור תיאורטי בלבד. האופציות עשויות להיות ממוששות במנגנון מימוש נטו (cash less), כך ששיעור החזקה במניות החברה לאחר המימוש צפוי להיות נמוך משיעור זה.

(**) ההחזקה למועד האחרון שדווח לחברה - 31 בדצמבר/במרץ 2021/2022.

[הניצעים אינם בעלי עניין בחברה ולא יהפכו להיות בעלי עניין בחברה כתוצאה מהקצאה זו.](#)

3.14. עניין אישי

למיטב ידיעת החברה, אין למי מבין בעלי המניות המהותיים שלה או למי מבין נושאי המשרה בה עניין אישי בהצעות 1.1-1.2 נשוא דו"ח מיידי זה, למעט הניצעים עצמם.

3.15. הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה

יחידות התגמול ההוני יוקצו במסלול הוני (עם נאמן) לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (סעיף 102 האמור והתקנות שהותקנו והכללים שנקבעו מכוחו ייקראו להלן יחדיו: "הוראות סעיף 102").

בהתאם להוראות סעיף 102, יחידות התגמול ההוני יוקצו לנאמן עבור הניצע, והנאמן ינהג לגבי יחידות התגמול ההוני ומניות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102, וכן בהתאם להוראות הסכם הנאמנות ונוהל מימוש כתבי האופציה ומכירת מניות המימוש, כפי שייקבעו בין החברה לבין הנאמן.

בהתאם להוראות סעיף 102, ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יחולו ההוראות הבאות:

הנאמן יחזיק במניות החסומות, כתבי האופציה ובמניות שתנבענה ממימושם במשך תקופה של 24 חודשים לפחות מיום ההקצאה של כתבי האופציה והפקדתם בידי הנאמן ("תקופת החסימה"). מובהר, כי ניצע לא יהיה רשאי לקבל מהנאמן את המניות החסומות או כתבי האופציה או מניות המימוש לפני יום השחרור², ולא יהיה רשאי להורות לנאמן על מכירת או העברת המניות החסומות או מניות המימוש לפני המועד האמור. כמו כן, בתקופת החסימה כתבי האופציה והמניות לא יהיו כפופים לפעולת העברה כלשהי (לרבות לא בדרך של הכפפה ליפוי כוח או לשטר העברת מניות), אלא אם הדבר יותר על פי הוראות סעיף 102.

הנאמן יחזיק במניות החסומות ובכתבי האופציה עבור הניצע במשך כל תקופת קיומם, וכן יחזיק במניות המימוש עד למכירתן או עד לתשלום המס החל על הניצע, לפי המוקדם. אם יבקש ניצע למכור את מניות המימוש בטרם שולם המס החל, יהיה רשאי לעשות כן באמצעות הנאמן בכפוף לתנאי הסדר שיקבע, אם יקבע, עם רשות המסים בישראל. הנאמן יהיה רשאי לנכות כל סכום מתוך תמורת המכירה להבטחת תשלום המס.

3.16. הסכמים בין הניצע לבין מחזיקים במניות החברה

לפי מיטב ידיעת החברה, ולאחר בדיקה שערכה בעניין זה עם הניצעים, לא קיימים הסכמים בין הניצעים לבין מחזיקים במניות החברה, בנוגע לרכישה או מכירה של ניירות ערך של החברה או זכויות הצבעה בה.

3.17. הוראות חסימה החלות על הניצעים

3.17.1. חסימה על פי חוק ניירות ערך ותקנות מכוחו

על פי חוק ניירות ערך, תשכ"ח - 1968 ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס - 2000, יחולו המגבלות המפורטות להלן על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה של ניירות הערך המוצעים:

- איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את המניות המוצעות למשך ששה חודשים מיום הקצאת האופציות המוצעות.
- במשך ששה רבעונים עוקבים מתום ששת החודשים האמורים לעיל, יהיה הניצע רשאי להציע בכל יום מסחר כמות של מניות מוצעות שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה במניות החברה בתקופה בת שמונה שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שלא יציע ברבעון אחד כמות מניות העולה על אחוז אחד מההון המונפק והנפרע של החברה.

² "יום השחרור" – היום בו מתרחש אירוע מס כהגדרתו בסעיף 102 לפקודה והוא בקרות אחד מהאירועים הבאים, כמוקדם: (1) מכירת מניות המימוש ע"י הנאמן עבור הניצע, בהוראת הניצע; (2) העברת מניות המימוש על שם הניצע, עפ"י הוראת הניצע.

3.17.2. חסימה חוזית וחסימה מכח הוראות סעיף 102 לפקודה

המניות החסומות, כתבי האופציה, מניות המימוש וכל זכות בגינן תהיינה חסומות לתקופה של שנתיים ממועד החלטה בדבר הענקתן בהתאם להוראות סעיף 102 והנחיות רשות המיסים.

3.18. הגבלת עבירות על פי תכנית האופציות של החברה

המניות החסומות, כתבי האופציה והזכויות מכוחם אינם ניתנים למכירה או העברה (לרבות בדרך של משכון, שעבוד, המחאת זכות וכל דרך אחרת), ולא יהיו כפופים למכירה בהליכי הוצאה לפועל, עיקול או הליכים דומים, אלא במקרה של פטירה או העברה לאפוטרופוס עפ"י דין, במקרה של אי-כשירות משפטית, ובלבד שבמקרה של ההעברה כאמור הנעבר יתחייב לקיים את הוראות תכנית התגמול ההוני והסכמי ההקצאה.

3.19. הדירקטוריון קיים שתי ישיבות לאישור מדיניות התגמול המעודכנת והקצאת המניות החסומות וכתבי האופציה ("הקצאת ניירות הערך") כאמור בהצעות החלטה שעל סדר יומה של האסיפה, בה נכחו כל חברי הדירקטוריון (מר רון ויסברג, מר עדו קוק, מר אליהו אשרף, מר עופר לוי והדח"צים - מר יהונתן רגב וגבי עירית זינגר). החלטה לאמץ את התיקונים במדיניות התגמול של החברה, את הקצאת ניירות הערך, את שווים ואת תמורתם התקבלה פה אחד בועדת התגמול ובדירקטוריון החברה. דירקטוריון החברה קיבל את המלצות ועדת התגמול ואישר את מדיניות התגמול המעודכנת וכן את הקצאת ניירות הערך כאמור בהצעות החלטה מספר 1.1 ו-1.2 לדו"ח זימון זה, בין היתר, בהתבסס על השיקולים המפורטים להלן:

- תרומתם של נושאי המשרה לחברה, כפי שבאה לידי ביטוי במהלך שנות כהונתם בחברה הינה חשובה, זאת בצד התחרות ההולכת וגוברת בשוק החיתום על כוח אדם איכותי.
- הענקת התגמול ההוני לנושאי המשרה בחברה, כל אחד בנפרד, הולמת את תפקידים, ניסיונם, תחומי אחריותם השונים וכישוריהם, ומהווה תמריץ לנושאי המשרה להמשיך ולהקדיש ממרצם וכישוריהם בקידום עסקי החברה במסגרת תפקידיהם השונים בחברה, וזאת על מנת לשמרם לאור התחרות בשוק החיתום ומבנה הבעלות הקיים, בו בכירי שוק החיתום הינם מחזיקים בזכויות בעלות משמעותיות בחברות מתחרות.
- הענקת התגמול ההוני תואמת את התיקון המוצע למדיניות התגמול של החברה, והינה סבירה וראויה בהתחשב בתרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה במהלך שנת 2021 ובכלל.
- לאחר בחינת מכלול תנאי התגמול המשולמים לנושאי המשרה (כל אחד בנפרד), הענקת יחידות התגמול ההוני יוצרת יחס הולם בין מרכיבי השכר הקבוע לרכיבי השכר המשתנים, המרכיבים את סך הגמול של נושאי המשרה השונים.
- בהתחשב בתפקידם וכישוריהם של נושאי המשרה, ובתרומתם הקיימת והצפויה לחברה, יש בהענקת יחידות התגמול ההוני בהיקף ובתנאים שאושרו כדי לקדם את טובת החברה ויעדיה.

4. מנין חוקי

באסיפה הכללית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוח, לפחות שני בעלי מניות המחזיקים ביחד 25% לפחות מזכויות ההצבעה בחברה. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה הכללית לא ימצא מנין חוקי, תדחה האסיפה בשבוע אחד, לאותו יום ולאותה שעה ותתקיים באותו מקום. לא יהיה מנין חוקי באסיפה הנדחית - כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

5. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטות שעל סדר היום

5.1. לצורך אישור הנושאים המנויים בסעיפים 1.1 (אישור מדיניות תגמול מעודכנת), 1.2 (אישור הקצאת מניות חסומות וכתבי אופציות למנכ"ל החברה, מנכ"ל החברה הבת והמשנה למנכ"ל החברה הבת) שעל סדר היום, הרוב הנדרש הינו רוב של קולות הנוכחים והמשתתפים באסיפה הכללית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
- ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף (א) לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.2. על אף האמור בסעיף 5.15-1 לעיל, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את ההחלטות שעל סדר היום, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורן, ככל שוועדת התגמול ולאחריה דירקטוריון החברה יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו בהן מחדש, כי אישור ההחלטות על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה..

6. המועד הקובע

החברה מודיעה בזאת, בהתאם לסעיף 182ג לחוק החברות כי כל מי שיהיה בעל מניות בחברה ביום א' ה- 13 במרץ 2022 (להלן: "המועד הקובע"), יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח, על פי כתב מינוי אשר יופקד במשרדי החברה לא פחות מ- 48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התשי"ס – 2000.

בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו, תמורת דמי משלוח בלבד, אם בקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, רשאי בעל מניות שאינו רשום במרשם המניות של החברה להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת הצבעות אלקטרונית.

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

בעלי מניות שאינם רשומים במרשם המניות של החברה רשאים להצביע בנושאים שעל סדר היום באמצעות כתב הצבעה בכתב או באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת הצבעה אלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה בכתב תתבצע באמצעות הצבעה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה אשר פורסם על ידי החברה כנספח לדיווח מיידי זה.

כתב ההצבעה נמצא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>. כמו כן, בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

חבר בורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה בכתב והמסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה עד 4 שעות לפני מועד האסיפה.

ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה.

8. הוספת נושא לסדר היום

המועד האחרון להמצאת בקשה לחברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, לפי תקנה 5א לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000, הינו עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. ככל שיומצאו לחברה בקשות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, יתכן שיתווספו נושאים לסדר היום. סדר היום העדכני ופרטי הנושאים שיתווספו יתפרסמו באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ושל הבורסה.

9. סמכות רשות ניירות ערך

רשות ניירות ערך (או עובד שלה שהוסמך על ידה לכך), רשאים להורות לחברה לתת הסבר, פירוט, ידיעות, מסמכים נוספים בקשר לעניינים המפורטים בדוח זה או להורות על תיקון דוח זה. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה רשאית רשות ניירות ערך להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור שלושה ימי עסקים ולא יאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה.

10. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בדו"ח המיידית שפרסמה החברה בדבר כינוס האסיפה, בנוסחן המלא של ההחלטות המוצעות ובהצהרות הדירקטורים, במשרדי החברה, ברחוב הארבעה 28 תל-אביב, לאחר תאום מראש, בימים א-ה בין השעות 00:16-10:00 (טל' 03-5193414).

11. נציגי החברה לעניין הטיפול בדו"ח

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה הינו מר ירון מוזס שמענו ברח' הארבעה 28, תל-אביב, טלפון 03-5193414, מס' פקס 03-5175414.

בכבוד רב,

פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ

שמות החותמים המורשים מטעם החברה ותפקידיהם:

רון ויסברג, יו"ר

ירון מוזס, מנכ"ל

נספח א'

מדיניות תגמול מעודכנת

פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ ("החברה") - מדיניות תגמול נושאי משרה

1. רקע - מטרות, תחולה ועדכון

- 1.1 ביום 12 בנובמבר, 2012 פורסם תיקון מס' 20 לחוק החברות, תשנ"ט – 1999 ("חוק החברות" או "החוק" ו"תיקון 20", לפי העניין) הקובע לראשונה את עקרונותיה הסטטוטוריים של מדיניות תגמול נושאי משרה, אותה נדרשת לאמץ כל חברה ציבורית.
- 1.2 ביום 16-28 בנובמבר 2016, אושרה מדיניות התגמול של החברה על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה וביום 12 בספטמבר 2021 אושר תיקון למדיניות זו (בהמשך למסמכי מדיניות התגמול הקודמת שאושרה על ידי אסיפת בעלי המניות של החברה ביום 14 בינואר 2014 וביום 28 בנובמבר 2016).
- 1.3 מדיניות התגמול המפורטת במסמך זה, הנה תוצר המשלב את הוראות החוק, עם העקרונות הרוחביים שדירקטוריון החברה ראה לנכון לאמץ בכל הנוגע לתגמול נושאי המשרה בחברה, וזאת לאחר שקיבל את המלצתה של ועדת התגמול.
- 1.4 למדיניות זו בראש ובראשונה חשיבות פרקטית, שכן עקרונותיה המפורטים להלן מחייבים את החברה בכל הנוגע לאופן אישור תנאי תגמול קונקרטיים של מי מנושאי המשרה בחברה בעתיד. מדיניות התגמול הינה גם בעלת חשיבות עקרונית, שכן היא מעלה על הכתב ובאופן שיטתי ופומבי את השיקולים המרכזיים הנראים לדירקטוריון החברה רלוונטיים בסוגיית תגמול נושאי משרה ואת האופן בו יש ליישם בפועל.
- 1.5 מרכיבי התגמול השונים מיועדים לעודד את המשך העסקתם של נושאי משרה בחברה, כמו גם לאפשר העסקת נושאי משרה חדשים מקרב כוח אדם איכותי שיוכלו לתרום לחברה, לקדם את יעדיה ולשפר את ביצועיה, וכן להגדיר ולמסד את הקשר ההולם בין ביצועי החברה ונושאי המשרה לשכר והתגמול המוענקים להם.
- 1.6 מדיניות תגמול רוחבית אחידה בחברה, עשויה להגביר את השקיפות ביחס לכללי התגמול בחברה (בתוך החברה וכלפי חוץ), וכן לאפשר תיאום ציפיות בין החברה לבין נושאי המשרה המועסקים בה. מדיניות התגמול נועדה, בין היתר, ליצור בסיס לתגמול כל אחד מנושאי המשרה על בסיס ביצועיו ומתוך כך היא עשויה אף להפחית תחושות של דיפרנציאציה לא מוצדקת בתגמול בין נושאי משרה שונים.
- 1.7 מדיניות התגמול חלה על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה וכן על נושאי משרה בחברה הבת, פועלים אי.בי.אי- חיתום והנפקות בע"מ ("חברת הבת") שועדת התגמול קבעה כי ראוי להחיל את מדיניות התגמול עליהם¹. מדיניות זו תחול גם על דירקטורים אשר ימלאו תפקיד אקזקוטיובי בחברה (ככל שיהיו דירקטורים שכאלה).
- 1.8 תנאי הכהונה או העסקה של נושאי המשרה, הינם בין בדרך של שכר קבוע (לרבות דמי ניהול חודשיים בסכום קבוע) ובין משתנה, לרבות מתן ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, תנאי פרישה (מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה), וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

¹ נכון למועד אימוץ מדיניות תגמול זו, המדיניות חלה על תנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה וכן על נושאי משרה בחברת הבת אשר הוחלט להחיל את מדיניות התגמול עליהם; המנהל הכללי של החברה (אשר כיום מכהן גם כיועץ המשפטי של החברה וחברת הבת), המנהל הכללי של חברת הבת, המשנה למנהל הכללי של חברת הבת וחברי הדירקטוריון של החברה (לרבות יו"ר הדירקטוריון).

- 1.9. בקביעת המדיניות, התחשבו ועדת התגמול והדירקטוריון באופי פעילותה של החברה ובמבנה שלה כפי שהם נכון למועד אימוץ המדיניות. במסגרת זו, ניתן דגש רב הן לעובדה שבחברה מספר מצומצם של עובדים והן לחשיבותם של העובדים, המהווים, להערכת דירקטוריון החברה, את המשאב העיקרי בחברה.
- בהתאם, להערכת דירקטוריון החברה, שימור ההון האנושי הקיים בחברה וגיוס הון אנושי איכותי מהווים נדבך מרכזי ליכולתה של החברה לשמר את כושר התחרות שלה ועל כן גובשה מדיניות התגמול, בין היתר, בשים לב לתנאי העסקה והכהונה הנוכחיים של נושאי המשרה בחברה.
- 1.10. יש לבחון את מדיניות התגמול מעת לעת, אם בשל שינויים מהותיים בחברה ואם בשל שינויים מהותיים בסביבה המאקרו-כלכלית ובמקובלות בישראל בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה, כאשר בכל מקרה, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את המדיניות לגופה אחת לשלוש שנים, כדרישת החוק.
- 1.11. להסרת ספק מובהר, כי אין במדיניות תגמול זו כדי ליצור לנושא משרה או לדירקטור כלשהו, נוכחי או עתידי, זכויות משפטיות כלשהן כלפי החברה, וכי זכויות והתחייבויות כל נושא משרה נקבעו או ייקבעו, בהתאם לעניין, בהסכם ההתקשרות בינו ובין החברה ובדין הקוגנטי ככל שחל עליהם. בהתאם לאמור, יובהר כי אין בקיומה של מדיניות תגמול זו להעיד על זכאותו של מי מנושאי המשרה בחברה לקבלת כל אחד מרכיבי התגמול המפורטים להלן.
- 1.12. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות, אולם היא מיועדת לגברים ולנשים, כאחד, ללא כל הבדל או שוני.
- 1.13. אם וככל שלאחר מועד אישור מדיניות התגמול בהתאם להוראות החוק, ייקבעו בחוק, בתקנות או בצווים שיוצאו מכוחו הקלות ביחס לדרישות החובה או בתנאי סף שצרכים להיכלל במדיניות תגמול נכון למועד אישורה, יראו בהקלות האמורות ככלולות במדיניות התגמול על אף כל הוראה אחרת הקבועה בה, ובלבד ואושרו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה.

2. שיקולי-על

- 2.1. מדיניות התגמול המפורטת להלן נקבעה תוך התייחסות לכלל הקריטריונים המפורטים בתוספת ראשונה א', חלקים א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול) ו-ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול) לחוק החברות.
- 2.2. בבוא החברה לקבוע תגמול עבור נושא משרה, בהתאם למדיניות התגמול נשוא מסמך זה, תתייחס החברה בהתאם לאמור לעיל לשיקולי-העל המפורטים להלן²:
- קידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, ככל הניתן בראייה ארוכת טווח ;
 - יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ;
 - התגמול בראי גודל החברה ואופי פעילותה ;
 - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, חוסנה ויציבותה והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים) ;

² השיקולים המפורטים לעיל הינם השיקולים המפורטים במסגרת סעיף 267ב.א) לחוק החברות.

2.3. נתונים רלוונטיים נוספים בעת קביעת תגמול ספציפי לנושא משרה³:

- התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן.
- התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות ובהסכמים קודמים עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש).
- היחס שבין עלות תנאי הכהונה והעסקה הנבחנים לבין עלות השכר של יתר העובדים – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) עלות השכר של נושאי משרה ברמה דומה בחברה בעלת אופי והיקף פעילות דומה; (2) עלות השכר של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי) (3) עלות השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין עלות תנאי הכהונה והעסקה שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין עלות תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין עלות תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה.
- **“עלות שכר”** – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, תשלום בעד פרישה, רכב והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

2.4. נתונים רלוונטיים נוספים שוועדת התגמול ראתה לנכון לאמץ בעת קביעת תגמול ספציפי לנושא משרה⁴:

- תפקודו של נושא המשרה, עמידתו בדרישות התפקיד השונות ויעדי החברה;
- שינויים מהותיים שחלו, ככל שחלו, בתפקיד, סמכויות ואחריות נושא המשרה מאז אישור תנאי התגמול להם הוא זכאי ועד לשנה הרלבנטית;
- מתן ביטוי ליצירת תמריץ ראוי לנכונות נושא המשרה לכהן בחברה לאורך זמן ארוך ובכך להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, יציבה ויעילה;
- היחס בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל של נושא המשרה;

3. חבילת תגמול כוללת

3.1. חבילת התגמול לנושאי משרה שאינם דירקטורים תכלול שלושה מרכיבים עיקריים:

- 3.1.1. **שכר שוטף** - שכר קבוע או דמי ניהול חודשיים קבועים- שכר זה נועד לתגמל את העובד עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו השוטף בחברה.
בנוסף לשכר הקבוע כולל השכר השוטף תנאים נלווים, כאשר חלק מהתנאים הנלווים קבועים בחוק, כגון חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ימי חופשה, מחלה, הבראה וכיו"ב וחלקם הינו כמקובל בשוק העבודה, כגון חסכון בקרן השתלמות, רכב וכיו"ב.
- 3.1.2. **תגמול משתנה** - תגמול זה עשוי לכלול הן תגמול משתנה תלוי ביצועים (תגמול לטווח קצר ובינוני) והן תגמול משתנה הוני (תגמול לטווח ארוך);
 - 3.1.2.1. **תגמול משתנה תלוי ביצועים**- נועד לתגמל את העובד עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה במהלך התקופה עבורה משולם התגמול המשתנה.
 - 3.1.2.2. **תגמול משתנה הוני**- תגמול זה נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות כפי שזו באה לידי ביטוי בעליית ערך מניית החברה לאורך זמן ובין התגמול הניתן לנושאי המשרה בחברה.

³ הקריטריונים המפורטים לעיל הינם הקריטריונים המופיעים בתוספת הראשונה, חלק א', לחוק החברות, והינם בגדר עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות התגמול.

⁴ בהתאם להוראות סעיף 267ב(ב) לחוק החברות, החברה רשאית להתחשב בקריטריונים נוספים בבואה לקבוע מדיניות תגמול.

3.1.3. **תנאים בעת פרישה** - תגמולים שישולמו לנושא המשרה בעת פרישה, לרבות תקופת הודעה מוקדמת, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה.

3.2. בעת דיון בכל רכיב תגמול (גם כאשר הוא מובא לדיון בנפרד), תילקח בחשבון חבילת התגמול בכללותה, והעלות הכוללת שלה, וזאת, בין היתר, בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול.

3.3. בעת דיון בכל רכיב תגמול, תיבחנה כל השלכותיו, ככל שאלה רלוונטיות, קרי: ההשלכות הכלכליות, החשבונאיות, והשלכות המיסוי שלו על החברה, כמו גם השלכות העסקיות והפנים-ארגוניות, לרבות השפעה על עובדים אחרים בחברה.

3.4. בעת דיון בכל שינוי מהותי ברכיב תגמול תיבחן, ככל שיידרש, מלוא העלות החשבונאית והתזרימית הפוטנציאלית שלו (לרבות במקרה של תגמול הוני), לרבות העלויות הפוטנציאליות תחת התרחישים הריאליים השונים.

4. היחס בין הרכיב הקבוע והמשתנה של התגמול:

ועדת התגמול והדירקטוריון דנו ביחס בין רכיבי התגמול הקבועים (שכר ותנאים נלווים) לבין הרכיבים המשתנים (מענק שנתי ותגמול הוני) בהתחשב בתגמול המשתנה המרבי האפשרי נכון למועד זה (שהינו מותנה ביצועים ומדיד ברובו) בהתאם למדיניות תגמול זו ולמטרותיה של מדיניות התגמול. להלן פירוט היחס שנקבע בין הרכיב הקבוע לבין הרכיב המשתנה בחבילת התגמול, כשהוא מבוטא בשיעורים מזעריים ומרביים⁵:

שיעור מזערי של הרכיב הקבוע (***)	שיעור מרבי של התגמול המשתנה (***)	תפקיד נושא המשרה
30%	70%	יו"ר דירקטוריון
20.15%	80.85%	מנכ"ל ומשנה למנכ"ל חברת הבת
20.15%	80.85%	מנכ"ל החברה
20.15%	80.85%	סמנכ"ל בחברה ⁶

*היחסים האמורים לעיל יקבעו בהתחשב בחישוב כלכלי ולא בחישוב חשבונאי של התגמול.

**הרכיב הקבוע כולל את שכר הברוטו של נושא המשרה, זכויות סוציאליות, עלות הרכב שהועמד לשימוש נושא המשרה וגילום מס.

*** למען הסר ספק, דיבידנדים שיתקבלו בגין מניות או מניות חסומות ומניות בחברות בנות המוחזקות בידי נושא המשרה, לא יחשבו כחלק מהתגמול המשתנה לנושא המשרה.

5. שכר קבוע והרכיבים הנלווים לו

5.1. השכר הקבוע של נושא משרה יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים המנויים לעיל ויאושר על ידי האורגנים הרלוונטיים של החברה, לפי העניין.

5.2. בשל היות נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר ומאחר והתפקיד דורש מידה מיוחדת של אמון אישי, הרי שבהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, לא יחולו הוראות החוק כאמור ביחס לנושאי המשרה ובכלל זה הם לא יהיו זכאים לתגמול עבור שעות עבודה בשעות נוספות.

⁵ יובהר, כי היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה עשוי להשתנות בשל התגמול ההוני אשר המגבלות לגביו מתייחסות למועד הענקת ההטבה ולא לשוויו בפועל.

⁶ נכון למועד אישור מדיניות התגמול לא מכהנים סמנכ"לים בחברה

5.3. **יושב ראש הדירקטוריון ("היו"ר")**

השכר הקבוע ברוטו לחודש של היו"ר יהיה בהתחשב באחוז המשרה שלו ובכל מקרה לא יעלה באופן יחסי על השכר הקבוע ברוטו לחודש של מנכ"ל החברה⁷.

5.4. **מנכ"ל החברה**

השכר הקבוע ברוטו של המנכ"ל לא יעלה על 85 אלפי ש"ח לחודש, ויעודכן בשיעורי תוספות היוקר שיחולו מעת לעת על כלל השכירים במשק.

5.5. **מנכ"ל ומשנה למנכ"ל חברת הבת**

השכר הקבוע ברוטו של המנכ"ל ומשנה למנכ"ל חברת הבת לא יעלה על 85 אלפי ש"ח לחודש, ויעודכן בשיעורי תוספות היוקר שיחולו מעת לעת על כלל השכירים במשק.

5.6. **סמנכ"לים**

השכר הקבוע ברוטו של כל אחד מהסמנכ"לים לא יעלה על 40 אלפי ש"ח לחודש, ויעודכן בשיעורי תוספות היוקר שיחולו מעת לעת על כלל השכירים במשק.

6. **תנאים נלווים (אשר מהווים חלק מהרכיב הקבוע)**

6.1. **רכב**

החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה רכב צמוד (או לחילופין שווי רכב או החזר הוצאות שימוש ברכב לנושא משרה שלא יחפוץ ברכב מהחברה), ומאובזר בהתאם לנוהלי החברה, לצורך מילוי תפקידם, ותישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובאחזקתו לרבות גילום הוצאות המס.

6.2. **טלפון**

החברה תהא רשאית להעמיד לרשות נושאי המשרה ולשימושם טלפון סלולארי, ותישא במלוא ההוצאות לאחזקתו. נושא המשרה יישא בתשלום המס בגין העמדת הטלפון הנייד כאמור.

6.3. **אש"ל/ אש"ל חו"ל**

החברה תישא בהוצאות הקשורות לביצוע תפקיד נושא המשרה הרלוונטי בחברה, כנגד הצגת קבלות ו/או דיווח בהתאם לנוהלי החברה⁸.

6.4. **חופשה שנתית**

נושאי המשרה זכאים לחופשה שנתית מקסימאלית של 28 ימי עבודה (לפי שבוע עבודה בן 5 ימים) ולא פחות מהקבוע בחוק. ימי חופשה שלא נוצלו במהלך השנה יועברו כיתרת פתיחה למכסת ימי החופשה שתעמוד לרשות נושא המשרה בשנה שלאחריה.

יתרת ימי החופשה שתעמוד לרשות נושא משרה לא תעלה על פעמיים מכסת ימי החופשה השנתית של נושא המשרה. ימי חופשה שלא ינוצלו מעבר ליתרה מרבית זו ימחקו ללא תשלום תמורה כל שהיא לנושא המשרה⁹.

⁷ דהיינו השכר הקבוע ברוטו לחודש של היו"ר לא יעלה על המכפלה של היקף המשרה שלו השכר הקבוע ברוטו לחודש. נכון למועד אימוץ מדיניות זו, יושב ראש הדירקטוריון מועסק בהיקף משרה של 50% ולכן שכרו הקבוע ברוטו לא יעלה על 50% משכרו הקבוע ברוטו של מנכ"ל החברה.

⁸ לא נקבעה תקרה לגובה החזר ההוצאות, אך בפועל סכומי החזר ששולמו אינם מהותיים.

⁹ האמור לעיל מתייחס לנושאי משרה חדשים שיכהנו בחברה וכן לצבירתם של ימי חופשה נוספים לאחר מועד אישור מדיניות התגמול. דהיינו, ימי החופשה שנצברו לנושאי משרה המכהנים כיום בחברה עד למועד אישור מדיניות התגמול ושלא ינוצלו בפועל עד תום תקופת כהונתם, לא ימחקו וייפדו בכסף בעת סיום הכהונה.

6.5. דמי הבראה

נושאי המשרה זכאים לתשלום דמי הבראה, כמקובל.

6.6. חופשת מחלה

נושאי המשרה יהיו זכאים לשלושים ימי מחלה קלנדריים בשנה, בניכוי הימים שניצלו בפועל באותה שנה. ימי המחלה ניתנים לצבירה עד לתקרה הקבועה בחוק ביחס לעובדים. נושא המשרה יהיה זכאי לתשלום מלא עבור הימים בהם נעדר מהעבודה עקב מחלה החל מיום ההיעדרות הראשון.

6.7. זכויות סוציאליות

נושאי המשרה זכאים לזכויות סוציאליות כגון הפרשות לתגמולים, פנסיה ופיצויים. כמו כן, החברה תשאף להחתים נושאי משרה חדשים שיועסקו בחברה על נוסח האישור הכללי של שר העבודה לעניין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין והחברה תפריש את פיצויי הפיטורין של נושא המשרה לקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בהתאם לבחירתם לעניין ההפרשות לביטוח הפנסיוני¹⁰.

6.8. קרן השתלמות

החברה תפריש מדי חודש 7.5% משכרו של נושא המשרה ותנכה 2.5% אחוז נוספים משכרו ותעביר סכומים אלו לקרן השתלמות על פי בחירתו של נושא המשרה¹¹.

6.9. שונות

בנוסף, וככל שרלוונטי, החברה תישא בדמי חבר לאגודות מקצועיות, מינוי לעיתונים וספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, בדיקות רפואיות שנתיות, מתנות לחג, נופש, ימי גיבוש וכיו"ב.

7. מענקים שנתיים - תגמול משתנה תלוי יעדים וביצועים

7.1. נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענקים שנתיים המבוססים על תשואה שנתית על ההון העצמי של החברה בשנה הרלוונטית.

המענקים השנתיים נועדו להשיג מספר מטרות, ביניהן ;

7.1.1. תגמול על בסיס ביצועים בפועל ;

7.1.2. הגברת המוטיבציה של נושאי המשרה להשיג את יעדי החברה ;

7.1.3. יצירת אינטרס משותף בין נושאי המשרה ובעלי המניות בחברה ;

7.1.4. התאמת הרכיב הדומיננטי של הוצאות השכר של החברה לביצועיה והגברת הגמישות הפיננסית ;

7.2. המענק השנתי ישולם בהתאם למפורט להלן :

7.2.1. הענקת תגמול משתנה בגין שנה מסוימת למי מנושאי המשרה בחברה, למעט יושב ראש דירקטוריון החברה, תהיה כפופה לכך שהרווח השנתי מפעולות רגילות (לפני מס) ("רווחים מפעולות רגילות") עלה על סכום של חמישה מיליון (5,000,000) ₪ ;

7.2.2. הענקת תגמול משתנה בגין שנה מסוימת ליושב ראש דירקטוריון החברה, תהיה כפופה לכך שהרווח (אחרי מס) של החברה משקף תשואה מינימאלית של 5% על ההון העצמי של החברה ;

¹⁰ יובהר כי החתימה על נוסח אישור לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, נתונה לשיקול דעתם הבלעדי של נושאי המשרה המכהנים כיום בחברה ואשר אינם חתומים על נוסח אישור שכזה.

¹¹ ביחס לסכומים אשר הינם מעבר לתקרה הפטורה ממס, רשאי נושא המשרה להחליט באם לבצע את ההפרשות לעיל או לחלופין לקבל תגמולים בשווי דומה. סכומים אשר הינם כאמור מעבר לתקרה הפטורה ממס לא יראו כחלק משכר נושא המשרה לצורך ביצוע הפרשות סוציאליות ופנסיוניות.

- 7.3. ביחס לכל אחד מנושאי המשרה יקבע סכום מענק שנתי מקסימאלי.
- 7.4. המענק השנתי ישולם בכפוף למגבלות המפורטות בסעיף 8 להלן.
- 7.5. בהנחת עמידה בתנאי הסף לתשלום המענק הכספי, כמפורט בסעיף 7.2 לעיל, ישולם המענק הכספי כמפורט להלן:
- 7.5.1. 70% מהמענק הכספי ישולם בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה בגינה משולם המענק.
- 7.5.2. 30% מהמענק הכספי יידחה ויפרס באופן שווה על פני כל אחת מהשנתיים העוקבות למועד חישוב המענק הכספי כאמור ("שנות הפריסה" ו"המענק הנדחה", לפי העניין), כאשר תשלומו בפועל כל אחד מהתשלומים הנדחים כאמור יהיה מותנה בכך שהחברה לא הפסידה בשנה הרלוונטית לתשלום המענק הנדחה וכן שכוסה מלוא ההפסד (באם היה כזה) משנים קודמות בתקופת כהונתו כנושא משרה בחברה.
- 7.6. כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק המבוסס על נתונים כספיים יתחייב להחזיר סכומים ששולמו, אם שולמו על בסיס נתונים אשר התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה.
- 7.7. **יושב ראש דירקטוריון**
- 7.7.1. בגין רווח החברה (אחרי מס) העומד בתנאי הסף המפורט בסעיף 7.2.2 לעיל, ישולם מענק שנתי.
- 7.7.2. בגין רווח (אחרי מס) של החברה המשקף תשואה השווה לשיעור של 5% על ההון העצמי של החברה - ישולם מענק של עד שלוש פעמים עלות כהונתו החודשית לחברה;
- 7.7.3. בגין רווח (אחרי מס) של החברה המשקף תשואה של 12% ההון העצמי של החברה - ישולם מענק של עד 9 פעמים עלות כהונתו החודשית לחברה;
- 7.7.4. בגין רווח העולה על תשואה של 5%, כאמור, אך הנמוך מסכום המשקף תשואה של 12% על ההון - מענק בסכום הנע בין 3 פעמים עלות כהונתו החודשית ל-9 פעמים עלות כהונתו החודשית ואשר יחושב ליניארית בהתאם לשיעור הרווח מההון העצמי כאמור על הסקאלה שבין 5% ל-12% על ההון העצמי;
- 7.7.5. סכום המענק השנתי לא יעלה על 9 פעמים עלות כהונתו החודשית של יושב ראש הדירקטוריון לחברה.
- 7.7.6. בכל מקרה בו עלה ממוצע הרווח השנתי אחרי מס עליו דיווחה החברה על שיעור שנתי של 12% מההון העצמי בשלוש שנות כהונת יושב הראש, יהיה יושב ראש הדירקטוריון זכאי למענק חד פעמי נוסף בגובה מקסימאלי של 9 פעמים עלות כהונתו החודשית לחברה.
- 7.8. **מנכ"ל החברה ומנכ"ל ומשנה למנכ"ל חברת הבת:**
- 7.8.1. בגין רווח מפעולות רגילות העומד בתנאי הסף המפורט בסעיף 7.2.1 לעיל, ישולם מענק שנתי, באופן ליניארי עם הרווחים מפעולות רגילות כאמור בשנה הקלנדרית הרלוונטית.
- 7.8.2. סכום המענק השנתי לכל אחד מבין הבכירים הנכללים בסעיף 7.8 זה, לא יעלה על שיעור של 5% מהרווחים מפעולות רגילות בשנה קלנדרית (בניכוי מענקי העובדים אך לפני ניכוי מענקי הבכירים הנכללים בסעיף 7.8 זה ולפני מס) ועל סך של שניים וחצי מיליון שקלים חדשים (2,500,000).

7.9. סמנכ"לים:

7.9.1. בגין רווח מפעולות רגילות העומד בתנאי הסף המפורט בסעיף 7.2.1 לעיל, ישולם מענק שנתי, באופן ליניארי עם הרווחים מפעולות רגילות כאמור.

7.9.2. סכום המענק השנתי לא יעלה על שיעור של 3% מהרווח מפעולות רגילות בשנה קלנדרית ועל סך של מיליון ומאתיים חמישים אלפי (1,250,000) ₪.

8. הגבלות

8.1. בכל מקרה בו נושא המשרה סיים את כהונתו בחברה מרצונו או לחילופין פוטר על ידי החברה, וזאת למעט בנסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים, יהיה זכאי נושא המשרה לתשלום המענק השנתי והמענק הנדחה כמפורט להלן:

8.1.1. בכל מקרה בו נושא המשרה עבד בחברה לפחות שישה (6) חודשים בשנה הקלנדרית הרלוונטית, נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי מסכום המענק השנתי בהתאם לתקופת עבודתו בפועל (ובהתחשב בתוצאות אותה שנה אך לא יותר מתוצאת חישוב המענק בגין החלק היחסי¹² של השנה בה עבד).

8.1.2. 70% מהמענק השנתי לו זכאי נושא המשרה כאמור לעיל ישולם לו לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית. יתרת המענק, קרי המענק הנדחה, ייפרס באופן שווה על פני כל אחת מהשנתיים העוקבות וישולם לנושא המשרה לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית כאשר תשלומו בפועל כל אחד מהתשלומים הנדחים כאמור יהיה מותנה בכך שהחברה לא הפסידה בשנה הרלוונטית לתשלום המענק הנדחה וכן שכוסה מלוא ההפסד (באם היה כזה) משנים קודמות בתקופת כהונתו כנושא משרה בחברה.

8.1.3. נושא המשרה יהיה זכאי למלוא המענק הנדחה בגין השנה השוטפת ובגין שנים קודמות, במועדים ובתנאים האמורים בסעיף 7.5 לעיל (כאילו המשיך לכהן כנושא משרה בחברה).

8.1.4. על אף האמור בסעיפים 8.1.1 ו- 8.1.3 לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי נושא המשרה לא יהיה זכאי למענקים המפורטים בסעיפים אלו, בהתקיים נסיבות מיוחדות, ובכללם נסיבות עזיבתו של נושא המשרה את החברה.

8.2. בכפוף לקיומם של הסכמים קיימים במועד אישור מדיניות תגמול זו, לדירקטוריון החברה תהא הסמכות להחליט על הפחתת רכיב התגמול המשתנה וזאת אם ימצא שהנסיבות מצדיקות הפחתה כאמור.

8.3. המענק השנתי והמענק הנדחה ישולם לנושא המשרה אחת לשנה, לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית על ידי דירקטוריון החברה.

8.4. התקציב השנתי הכולל למענקים לנושאי המשרה בחברה יקבע על פי סכום המענקים המקסימאליים של כל נושאי המשרה, אולם בכל מקרה לא יעלה על שיעור של 35% מהרווחים מפעולות רגילות (לפני מס).

9. תגמול הוני לטווח ארוך

9.1. מעת לעת, ובכפוף לכל דין, עשויה החברה להעניק לעובדים בחברה תגמול הוני, לרבות אופציות למניות החברה הנסחרות בבורסה, מניות, מניות חסומות (RS) ויחידות מניה חסומות (RSU) ("יחידות תגמול הוני") בהתאם לתכניות תגמול הוני שתאומצנה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה¹³.

¹² החלק היחסי הינו הרווח מפעולות רגילות בדוחות הכספיים האחרונים של החברה אשר תאריך המאזן שלהם קודם למועד סיום כהונת נושא המשרה. לדוגמא: נושא משרה שעוזב את עבודתו בסוף חודש יולי, יהיה זכאי למענק בגין הרווח מפעולות רגילות בדוחות הכספיים שפורסמו בגין המחצית הראשונה של השנה, והכל בכפוף ליתר תנאי מדיניות זו.

¹³ למען הסר ספק, דיבידנדים שיתקבלו בגין מניות או מניות חסומות ומניות בחברות בנות המוחזקות בידי נושא המשרה, לא יחשבו כחלק מהתגמול ההוני לנושא המשרה.

9.1-9.2 מטרת הענקת אופציות-יחידות תגמול הוני לעובדים בחברה הינה לעודד את הזדהותם של מקבליהן האופציות עם החברה באמצעות שיתופם בתוצאות פעילותה של החברה ויצירה של זהות אינטרסים בין החברה לעובדים. הקצאת האופציות-יחידות התגמול ההוני מהווה תמריץ חיובי עבור מקבליה ומבטיחה את המשך מתן שירותיהם לחברה לטווח ארוך.

9.2-9.3 הענקת תגמול בניירות ערך, תעשה בהתאם לתוכנית אופציות-תגמול הוני שתעמוד, ככל הניתן, בהוראות סעיף 102 או סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, לפי העניין.

9.3-9.4 בעת הענקת תגמול הוני, עשויה שלא להיקבע תקרה לשווי המימוש של ניירות הערך המוקצים כתגמול הוני וזאת בהתחשב באופייה של החברה וההבנה כי אופיו ארוך הטווח של התגמול ההוני עלול לעמוד בסתירה לקביעת תקרה כאמור.

9.4-9.5 מדיניות החברה הינה כי בעת קביעת תוכנית אופציות-תגמול הוני, תקרת השווי השנתית (בהתחשב בפריסת התגמול על פני שנות ההענקה) של הרכיבים המשתנים ההוניים במועד הענקתם הינה עד 50120% מהמענק השנתי המקסימלי¹⁴.

9.5-9.6 מחיר המימוש של אופציות בלתי סחירות הניתנות לעובדים, ייקבע על ידי החברה בהתייחס בעיקר לממוצע המשוקלל של שערי המניה של החברה ב- 30 ימי המסחר האחרונים שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון ובאופן שהפרמיה על מחיר המימוש תהווה תמריץ ראוי להשאת ערך החברה בטווח הארוך.

9.6-9.7 היקף הדילול המקסימלי האפשרי המצטבר בגין כלל ההענקות שיבוצעו לנושאי משרה בחברה יהיה 15%.

9.7-9.8 תקופת ההבשלה לא תפחת משלוש שנים או שתקבענה תקופות למימוש חלקי על פני השנים, היננו שליש מידד שנה.

9.8-9.9 תקופת המימוש לא תפחת משנה אחת אחרי כל מועד הבשלה ותסתיים לא יאוחר מהמוקדם מבין 180 יום לאחר סיום העסקת העובד לבין 7 שנים ממועד ההענקה.

10. ביטוח שיפוי ופטור מאחריות לנושאי משרה ודירקטורים

ביטוח

10.1 מדיניות החברה הנוכחית הינה לרכוש ביטוח אחריות נושאי משרה בגבול אחריות של עד 25 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולתקופת ביטוח.

10.2 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועדת התגמול של הדירקטוריון מוסמכת לאשר, מעת לעת, רכישת פוליסת ביטוח אחריות של נושאי משרה בחברה ובחברת הבת (לרבות כיסוי לחברה וחברת הבת בגין תביעות לפי דיני ניירות ערך) או הארכה ו/או חידוש פוליסת ביטוח כאמור ("רכישת פוליסת ביטוח"), ללא צורך באישור האסיפה הכללית, בכפוף להתקיימות התנאים הבאים:

ועדת התגמול אישרה בקשר עם רכישת פוליסת הביטוח כי תנאיה הינם סבירים ואינם פוגעים בטובת החברה, בהתחשב בחשיפות נושאי המשרה והחברה והיקף הכיסוי, ובלבד ש:

10.2.1 גבול אחריות הפוליסה לא יעלה על סך של 25 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח, והכל בתוספת שיעור הפיחות השנתי של הדולר ביחס לשקל החדש (ככל שיהיה).

10.2.2 פרמיה בגין הפוליסה: הפרמיה השנתית בגין הפוליסה תהיה בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה.

¹⁴ היחס האמור לעיל יקבע בהתחשב בחישוב כלכלי ולא בחישוב חשבונאי של התגמול.

10.2.3. ההתקשרות ברכישת פוליסת הביטוח היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכוש או התחייבויותיה.

שיפוי

החברה תהא רשאית לשפות את כל נושאי המשרה בחברה ובחברת הבת, בהתאם לרשימת אירועים שיוגדרו בכתב השיפוי ובהתאם למקובל בשוק. סכום השיפוי המרבי שתשלם החברה, במצטבר לכל הזכאים לשיפוי על פי כתב ההתחייבות לשיפוי, לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה, לפי הדוחות הכספיים האחרונים של החברה שיפורסמו לפני מועד תשלום השיפוי בפועל.

פטור מאחריות

בכפוף לכל דין, החברה תעניק לנושאי המשרה בחברה ובחברת הבת כתב פטור מאחריות.

הפטור לא יחול על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי (למעט ענין אישי הנובע מכהונה כנושא משרה בחברה וגם כנושא משרה בחברה קשורה של החברה).

11. היקף שינוי שנתי שאיננו מהותי

הדירקטוריון קובע בזאת כי שינוי בתנאי כהונה של נושאי המשרה בהיקף שנתי של עד 5% בכלל רכיבי התגמול לא יחשב כשינוי מהותי של תגמול זה.

שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של סמנכ"ל, יאושר בידי מנכ"ל החברה.

12. תקופת ההסכם ותנאי סיום כהונה/ העסקה

12.1. תקופת ההסכם העסקה (או ההסכם ניהול) תהיה בלתי קצובה, אולם עם אפשרות סיום ההסכם בכפוף למסירת הודעה מוקדמת בת עד שלושה חודשים.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט הדירקטוריון לשחרר את נושא המשרה ממחויבות זו, ויהיה זכאי להמשך תנאי הכהונה והעסקה במהלך תקופת ההודעה ללא שינוי.

12.2. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת, וזאת במקרים בהם זכאית החברה על פי דין להימנע מתשלום פיצויי פיטורין.

13. תנאי כהונת דירקטורים

13.1. דירקטורים בחברה למעט יו"ר הדירקטוריון ודירקטורים אקזקוטיביים, ככל שיכהנו בחברה ולרבות דירקטורים חיצוניים, זכאים לגמול שנתי וגמול השתתפות בשיבות, לפי תקנות 4 ו-5 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס – 2000 ("תקנות הגמול") כפי שיהיו מעת לעת, שלא יעלו על "הסכומים המרביים" הכלולים בתקנות הגמול.

13.2. על אף האמור בסעיף 13.1 לעיל, הדירקטוריון רשאי לאשר לדירקטור אשר העריך כ"דירקטור מומחה", כהגדרתו בתקנות הגמול, תשלום גמול שנתי וגמול השתתפות שלא יעלה על "הסכום המרבי" לדירקטור מומחה.

13.3. ככל שיכהן בחברה דירקטור אקזקוטיבי¹⁵, תנאי התגמול שלו יקבעו בהתאם למדיניות תגמול זו ובתנאים אשר אינם חורגים מתנאי התגמול שנקבעו ביחס ליושב ראש דירקטוריון החברה במסגרת מדיניות זו.

¹⁵ דירקטור אשר יועסק על ידי החברה או שיעניק לה שירותים נוספים מלבד כהונתו בדירקטוריון.

14. אחריות וסמכות בקשר עם עדכון שוטף ויישום של מדיניות התגמול

- 14.1. שמירה על עדכון מדיניות התגמול ויישומה תהיה באחריות מנהל הכספים והיועץ המשפטי של החברה.
- 14.2. מדיניות התגמול תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית כאמור, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות. על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת ולכל המאוחר אחת לשנה, את מדיניות התגמול, לרבות את התאמתה להוראות הדין ולשינויים שחלו בסביבה המאקרו כלכלית ובחברה עצמה.
- 14.3. כמו כן, ועדת התגמול תבחן את הוראות המדיניות מעת לעת על פי שיקול דעתה, את יישומה בפועל של המדיניות ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכונה מעת לעת ועל פי כל צורך.

נספח ב'

פירוט התגמולים במונחים שנתיים של ה"ה עופר גרינבאום, שי נבו וירון מוזס

להלן פירוט אודות התגמולים שמוצע לכל אחד מבין מנכ"ל החברה, מנכ"ל והמשנה למנכ"ל החברה הבת (על בסיס תוצאות 2021)

סך הכל (באלפי ש"ח)	תמלוגים אחרים			תגמולים עבור שירותים (באלפי ש"ח) ⁽¹⁾							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	תקבולי דיבידנד בחברה הבת ⁽³⁾	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר ⁽²⁾	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
6,814							2,252	684	2,500	1,378		100%	מנכ"ל ויועץ משפטי	ירון מוזס
<u>8,880,973</u>	-	-	-	-	-	-	2,252	<u>2,736,829</u>	2,500	1,392	-	100%	מנכ"ל החברה הבת	עופר גרינבאום
7,512	-	-	-	-	-	-	2,252	1,368	2,500	1,392	-	100%	משנה למנכ"ל החברה הבת	שי נבו

(1) סכומי התגמול הינם במונחי עלות לחברה.

(2) כולל תנאים נלווים לשכר, כגון: רכב, טלפון, ותנאים סוציאליים.

(3) דיבידנד מהחברה הבת בגין מניות רגילות ב' כאמור בפירוט לנתוני הטבלה. הדיבידנד מוצג על בסיס מצטבר, דהיינו – חלק המחזיקים במניות החברה הבת בגין רווחי שנת 2021 (להבדיל מקבלת התקבול פועל).

פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ ("החברה")
כתב הצבעה על פי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005

חלק ראשון

1. **שם החברה** – פועלים אי.בי.אי. – ניהול וחיתום בע"מ ("החברה").
2. **סוג האסיפה הכללית, המועד והמקום לכינוסה**
אסיפה כללית מיוחדת. האסיפה הכללית תתקיים ביום ג' ה- 12 באפריל 2022, בשעה 12:00, במשרדה הרשום של החברה ברחוב הארבעה 28, תל-אביב. אם תידחה האסיפה היא תידחה בשבוע אחד לאותה שעה ואותו מקום.
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע בכתב הצבעה**
להלן תמצית ההחלטות שלגביהן ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:
 - 3.1 לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה בנוסח המסומן המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה.
 - 3.2 לאשר הקצאת מניות חסומות למנכ"ל פועלים אי.בי.אי. – חיתום והנפקות בע"מ ("החברה הבת"); לאשר הקצאת מניות חסומות וכתבי אופציות למשנה למנכ"ל חברת הבית ולמנכ"ל והיועץ המשפטי של החברה, בחריגה מתנאי מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ובהתאמה למדיניות התגמול המוצעת, כמפורט בסעיף 3 לדוח זימון האסיפה.
4. **עיון במסמכים**
בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בדו"ח המידי שפרסמה החברה בדבר כינוס האסיפה ובנוסח המלא של ההחלטות המוצעות במשרדי החברה, ברחוב הארבעה 28 תל-אביב, לאחר תאום מראש, בימים א-ה בין השעות 10:00-16:00 (טל' 03-5193414).
5. **הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות**
 - 5.1 בנושאים המפורטים בסעיף 3.1 ו- 3.2 לעיל נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה:
 - א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי ענין אישי באישור ההתקשרות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;
 - ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה א' לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.
 - 5.2 לעניין ההצבעות לגבי הסעיפים המפורטים בסעיף 5.1 לעיל - בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומו או העדרו של ענין אישי. יובהר, כי מי שלא סימן כאמור או לא תאר את מהות העניין האישי, לא תבוא הצבעתו במניין.
6. **תוקף כתב הצבעה**
לכתב ההצבעה יהיה תוקף, לגבי בעל המניות הלא רשום (דהיינו, מי שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים), רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.
לגבי בעל מניות שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות - לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון, או תעודת התאגדות.
יש להמציא את כתב ההצבעה לחברה עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה. כתב הצבעה שלא הומצא בהתאם לאמור בסעיף זה יהיה חסר תוקף.
לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.
בעל מניות רשאי, עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו להנחת דעתה של מזכירת החברה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.
7. **בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה אשר לאחריו תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת").** כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת וסגירת

המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה, לרבות מקום בו לא תושלם האסיפה במועדה ותקבע אסיפה נמשכת או אסיפה נדחית לצורך השלמתה. יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה והצביע מחזיק ניירות ערך ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת.

8. **מועד אחרון להמצאת הודעות עמדה:** המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לאחר המועד הקובע ("המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות").

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה - לא יאוחר מחמישה (5) ימים לאחר המועד האחרון למשלוח הודעות עמדה על-ידי בעלי המניות.

9. **כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה**

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>

אתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>

10. בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו אם בקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כמו כן, הוא רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום. הודעה לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

12. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי: 1,068,181 מניות), וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי: 743,898 מניות), זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005.

13. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן ויהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום (כמפורט בסעיף 9 לדוח זימון האסיפה), כמו כן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעניין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

14. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום, הינו יום פרסום ההודעה המתוקנת.

**בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה זה.
בעל מניות שלא יציין קיומה או העדרה של זיקה ולא יפרט את מהות הזיקה הרלוונטית, או לא יציין מאפיין אחר של בעל המניות לא תבוא הצבעתו במנין.**

להלן פרטים בדבר היותי "בעל שליטה" ו/או "בעל עניין אישי"

"בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("החוק").
"נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק.
"משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית) תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות
בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות התשנ"ד – 1994.

תאריך: _____ חתימה: _____

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177 (1)) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט מקרים שבהם
ההצבעה היא באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית. לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום
תעודת זהות/דרכון/תעודת התאגדות.