

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה

הואיל ואני מועמד לכהן בחברה כדירקטור חיצוני כהגדרת מונח זה בחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "**החוק**") הריני מצהיר בזאת בהתאם לסעיפים 219, 224ב, 240 ו- 241 לחוק כי מתקיימים בי התנאים הנדרשים על-פי החוק למינוי כדירקטור חיצוני, כדלקמן:

1. הנני תושב ישראל הכשיר להתמנות כדירקטור, ובין היתר הריני להצהיר כי:
 - א. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות בסעיף 226 לחוק (לרבות עבירות שוחד, מרמה, סחיטה ועושיק, לרבות מחוץ לישראל, ולרבות עבירות אחרות שבית משפט קבע כי מפאת מהותן, חומרתן או נסיבותיהן אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, או עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים).
 - ב. לא הוטל עליי אמצעי אכיפה, כאמור בסעיף 226א לחוק, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
 - ג. לא הוכרזתי כפושט רגל או כפסול דין.
 - ד. הריני בעלת היכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב בין היתר לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. הנני בעל כשירות מקצועית, כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית, התשס"ו-2005).
3. להלן פרטים אודותיי, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי:

איריס שפירא ילון	
מספר תעודת זהות:	022980379
תאריך לידה:	29/5/1967
מען להמצאת כתבי בית-דין:	ז'בוטינסקי 24 גבעתיים
נתינות:	ישראלית
חברות בוועדות של הדירקטוריון:	מועמדת ל: ועדה לבחינת הדו"חות הכספיים, ועדת ביקורת, ועדת תגמול
דירקטור חיצוני או בלתי תלוי:	דח"צית
הדירקטור הנו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא
תחילת כהונה:	פברואר 2026
השכלה:	תואר ראשון בחשבונאות ובכלכלה
עיסוק ב-5 השנים האחרונות:	דח"צית בחברות ציבוריות ויו"ר ועדת ביקורת בעמותות
משמש כדירקטור בחברות הבאות:	שופרסל, אנשי העיר, מי אביבים, אקסטיאל ביופרמסוטיקלס

אין	קרבה משפחתית לבעל עניין בחברה :
כן, בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית.	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית :

4. איני קרוב לבעל השליטה ואין ולא היו, לי, לקרוב שלי, לשותף שלי, למעביד שלי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד זה או בשנתיים האחרונות, זיקה (א) לחברה; או (ב) לבעל השליטה בחברה; או (ג) לקרוב של בעל השליטה; או (ד) לתאגיד שהחברה היא בעלת השליטה בו או הייתה בעלת השליטה בו בשנתיים האחרונות; או (ה) לתאגיד שמי מבעלי השליטה בחברה הינם בעלי שליטה בו או היו בעלי השליטה בו בשנתיים האחרונות. כמו כן, לא התקבלה בידי והנני מתחייב שלא לקבל כל תמורה נוספת בשל כהונתי כדירקטור בחברה פרט לגמול לו אני זכאי.

לעניין זה: "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה.

"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

5. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור חיצוני בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה.

6. אינני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר בה מכהן דירקטור חיצוני המכהן גם כדירקטור של החברה.

7. אינני חבר או עובד של רשות ניירות ערך או של הבורסה לניירות ערך.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי כדירקטור בחברה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תפורסם ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם.

9. אני מתחייב להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום :

שם :	איריס שפירא ילון
ת.ז. :	022980379
תאריך :	13.11.2025
חתימה :	

תאריך: 13.11.2025

לכבוד
וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ
("החברה")

הנדון: הצהרה לעניין חברות בועדת מאזן

בהתאם לתקנות החברות (הוראות ותנאים לעניין הליך אישור הדוחות הכספיים) התש"ע-2010, הריני להצהיר כדלקמן:

1. יש לי את היכולת לקרוא ולהבין דוחות כספיים.
2. ידוע לי כי החברה הסתמכה על האמור בהצהרתי זו בעת מינויי חבר בועדת המאזן של הדירקטוריון לבחינת הדוחות הכספיים.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם הדירקטור: איריס שפירא ילון

ת.ז.: 022980379

תאריך: 13.11.2025

חתימה:

לכבוד

תאריך : 13.11.2025

וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ ("החברה")

הנדון: מומחיות חשבונאית ופיננסית

בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("התקנות"), הריני להביא בפניכם את הפרטים אודותיי המפורטים להלן, אשר נדרשים לכם לצורך הערכת המומחיות החשבונאית והפיננסית שלי כחבר דירקטוריון החברה:

1. הריני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כאמור בסעיף 1 לתקנות.
2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 1 לעיל:
 - 2.1. הריני בקיא בסוגיות חשבונאיות האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל ומורכבות דומה לזו של החברה.
 - 2.2. הריני בקיא בתפקידיו של רואה חשבון מבקר ובחובות המוטלות עליו.
 - 2.3. הריני בקיא באופן הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות, התשנ"ט-1999 וחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- קורות חיי הרלוונטיים, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי, מצורפים להצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם הדירקטור:	איריס שפירא ילון
ת.ז.:	022980379
תאריך:	13.11.2025
חתימה:	

תאריך: 13.11.2025

לכבוד:

וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ

("החברה")

הנדון: הצהרה לעניין כשירות מקצועית

בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("התקנות"), הריני להביא בפניכם את הפרטים אודותיי המפורטים להלן, אשר נדרשים לכם לצורך הערכת כשירותי המקצועית כחבר דירקטוריון החברה:

1. הריני בעל כשירות מקצועית, כאמור בסעיף 2 לתקנות.
 2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 1 לעיל הריני:
 - בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי;
 - בעל תואר אקדמאי אחר או לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד;
 - בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של החברה בעל היקף עסקים משמעותי; תפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה; בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי.
- קורות חיי הרלוונטיים, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי, מצורפים להצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם:	איריס שפירא ילון
ת.ז.:	022980379
תאריך:	13.11.2025
חתימה:	

הנדון: הצהרה בדבר כשירות לכהונה כדירקטור חיצוני בחברה

הואיל ואני מועמד לכהן בחברה כדירקטור חיצוני כהגדרת מונח זה בחוק החברות, התשנ"ט - 1999 (להלן: "**החוק**") הריני מצהיר בזאת בהתאם לסעיפים 219, 224ב, 240 ו- 241 לחוק כי מתקיימים בי התנאים הנדרשים על-פי החוק למינוי כדירקטור חיצוני, כדלקמן:

1. הנני תושב ישראל הכשיר להתמנות כדירקטור, ובין היתר הריני להצהיר כי:
 - א. לא הורשעתי בפסק דין חלוט בעבירות המפורטות בסעיף 226 לחוק (לרבות עבירות שוחד, מרמה, סחיטה ועושק, לרבות מחוץ לישראל, ולרבות עבירות אחרות שבית משפט קבע כי מפאת מהותן, חומרתן או נסיבותיהן אין אני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית, או עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים).
 - ב. לא הוטל עליי אמצעי אכיפה, כאמור בסעיף 226א לחוק, האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.
 - ג. לא הוכרזתי כפושט רגל או כפסול דין.
 - ד. הריני בעלת היכולת להקדיש את הזמן הראוי לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב בין היתר לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה.
2. הנני בעל כשירות מקצועית, כהגדרת מונח זה בתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית, התשס"ו-2005).
3. להלן פרטים אודותיי, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי:

לימור בלדב - דירקטור	
מספר תעודת זהות:	028511285
תאריך לידה:	12/03/71
מען להמצאת כתבי בית-דין:	השיטה 17 כפר נטר
נתינות:	ישראלית+צ"כית
חברות בוועדות של הדירקטוריון:	ביקורת
דירקטור חיצוני או בלתי תלוי:	חיצוני
הדירקטור הנו עובד של התאגיד, של חברה בת או חברה קשורה שלו או של בעל עניין בו:	לא
תחילת כהונה:	01/2020
השכלה:	LL.B במשפטים MBA במינהל עסקים
עיסוק ב-5 השנים האחרונות:	עו"ד עצמאית

משמש כדירקטור בחברות הבאות :	מנרה ונצ"רס-שותפות מוגבלת, הכשרת היישוב התחדשות עירונית, עמרם אברהם חברה לבניין בע"מ, אס.די.ג"י נדלן בע"מ, קבוצת גבאי-בנייה ייזום נדלן בע"מ.
קרבה משפחתית לבעל עניין בחברה :	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית / כשירות מקצועית :	כשירות מקצועית

4. איני קרוב לבעל השליטה ואין ולא היו, לי, לקרוב שלי, לשותף שלי, למעביד שלי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד זה או בשנתיים האחרונות, זיקה (א) לחברה ; או (ב) לבעל השליטה בחברה ; או (ג) לקרוב של בעל השליטה ; או (ד) לתאגיד שהחברה היא בעלת השליטה בו או הייתה בעלת השליטה בו בשנתיים האחרונות ; או (ה) לתאגיד שמי מבעלי השליטה בחברה הינם בעלי שליטה בו או היו בעלי השליטה בו בשנתיים האחרונות. כמו כן, לא התקבלה בידי והנני מתחייב שלא לקבל כל תמורה נוספת בשל כהונתי כדירקטור בחברה פרט לגמול לו אני זכאי.

לעניין זה: "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונתי כדירקטור חיצוני בחברה.

"קרוב" - בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

5. תפקידי או עיסוקי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור חיצוני בחברה ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה.

6. אינני מכהן כדירקטור בחברה אחרת אשר בה מכהן דירקטור חיצוני המכהן גם כדירקטור של החברה.

7. אינני חבר או עובד של רשות ניירות ערך או של הבורסה לניירות ערך.

8. ידוע לי כי העמדת כהונתי כדירקטור בחברה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה נעשית בהסתמך על הצהרתי זו, וכי הצהרתי זו תפורסם ותהיה פתוחה לעיונו של כל אדם.

9. אני מתחייב להודיע לחברה אם יחול שינוי בתנאי כשירותי המפורטים לעיל.

ולראיה באתי על החתום :

שם :	לימור בלדב
ת.ז. :	028511285
תאריך :	4/11/2025
חתימה :	

שם הדירקטור : לימור בלדב

ת.ז. : 028511285

תאריך : 4/11/2025

חתימה :

לכבוד

תאריך: 4/11/2025

וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ ("החברה")

הנדון: מומחיות חשבונאית ופיננסית

בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("התקנות"), הריני להביא בפניכם את הפרטים אודותיי המפורטים להלן, אשר נדרשים לכם לצורך הערכת המומחיות החשבונאית והפיננסית שלי כחבר דירקטוריון החברה:

1. הריני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כאמור בסעיף 1 לתקנות.
 2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 1 לעיל:
 - 2.1. הריני בקיא בסוגיות חשבונאיות האופייניות לענף שבו פועלת החברה ולחברות בסדר הגודל ומורכבות דומה לזו של החברה.
 - 2.2. הריני בקיא בתפקידיו של רואה חשבון מבקר ובחובות המוטלות עליו.
 - 2.3. הריני בקיא באופן הכנת דוחות כספיים ואישורם לפי חוק החברות, התשנ"ט-1999 וחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- קורות חיי הרלוונטיים, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי, מצורפים להצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם הדירקטור:	לימור בלדב
ת.ז.:	028511285
תאריך:	4/11/2025
חתימה:	

תאריך : 4/11/2025

לכבוד :

וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ

("החברה")

הנדון: הצהרה לעניין כשירות מקצועית

בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005 ("התקנות"), הריני להביא בפניכם את הפרטים אודותיי המפורטים להלן, אשר נדרשים לכם לצורך הערכת כשירותי המקצועית כחבר דירקטוריון החברה:

1. הריני בעל כשירות מקצועית, כאמור בסעיף 2 לתקנות.
 2. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 1 לעיל הריני :
 - בעל תואר אקדמאי באחד מן המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים, מינהל ציבורי;
 - בעל תואר אקדמאי אחר או לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקה העיקרי של החברה או בתחום הרלוונטי לתפקיד;
- קורות חיי הרלוונטיים, לרבות פרטים בדבר השכלתי וכן פירוט ניסיוני המקצועי הרלוונטי, מצורפים להצהרתי זו.

ולראיה באתי על החתום על הצהרה זו:

שם :	לימור בלדב
ת.ז. :	028511285
תאריך :	4/11/2025
חתימה :	

וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

- פברואר-מרץ, ~~2023-2026~~ -

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

1. הגדרות

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

"דירקטוריון"	- דירקטוריון החברה;
"החברה"	- וואן טכנולוגיות תוכנה בע"מ;
"המדיניות" או "מדיניות התגמול"	- מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה על פי הוראות מסמך זה, כפי שיעודכן מעת לעת לפי הוראות חוק החברות;
"ועדה" או "ועדת התגמול"	- ועדת התגמול של החברה או ועדת הביקורת של החברה, בשבתה כוועדת תגמול;
"חברות בנות מהותיות"	- (א) חברות פרטיות, בהן החברה מחזיקה במניות, אשר בשנה הקודמת תרמו יותר מ- 15% (חמישה עשר אחוזים) למחזור וגם 15% (חמישה עשר אחוזים) לרווח התפעולי של החברה (במאוחד); ו- (ב) חברות נוספות, בהן החברה מחזיקה במניות, אשר הדירקטוריון קבע כי הן תחשבנה כמהותיות לצורך מדיניות התגמול, גם אם אינן עומדות בקריטריון הנ"ל;
"חוק החברות"	- חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"חוק ניירות ערך"	- חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;
"נושאי משרה בחברה" או "נושאי המשרה"	- כהגדרתם בסעיף 5 להלן;
"תנאי כהונה והעסקה"	- כהגדרתם בחוק החברות, ולמען הסר ספק, גם התקשרות לקבלת שירותי נושא משרה באמצעות הסכם שירותים.

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

2. מטרת מדיניות התגמול

2.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו. המדיניות מתייחסת לתגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה בגין עבודתם ו/או שירותים הניתנים על ידיהם לחברה או עבורה.

2.2 מדיניות התגמול נועדה לסייע בהשגת המטרות ותוכניות העבודה של החברה לטווח ארוך באמצעות:

2.2.1 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, באופי פעילותה העסקית, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה וביחסי העבודה בחברה.

2.2.2 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים בחברה, אשר יוכלו לתרום לחברה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.

- 2.2.3 מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים, וקשירת נושאי המשרה לחברה וביצועיה, תוך התאמת תגמול נושאי המשרה לתרומתם להשגת יעדי החברה.
- 2.2.4 יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).
- 2.3 למען הסר ספק, אין במסמך זה בכדי להעניק זכויות כלשהן לנושא משרה, נוכחי או עתידי, ע"י החברה. נושאי המשרה של החברה יהיו זכאים לתגמול אך ורק על פי הסכמי ההעסקה של כל אחד מהם כפי שאושרו ו/או יאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה באופן אישי לגבי כל אחד מהם, ובכפוף לכל דין.
- 2.4 שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושרו בידי המנהל הכללי של החברה בלבד. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו על ידי המנכ"ל בכל שנת דיווח, לא יעלה על 10% (במונחים ריאליים שנתיים או 15% במצטבר לשלוש שנים) ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה הרלוונטי בחברה כפי שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

3. תחולת מדיניות התגמול

- 3.1 המדיניות תחול לתקופה של 3 (שלוש) שנים החל ממועד אישורה ע"י האסיפה הכללית, בכל הקשור לתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.
- 3.2 בכפוף להוראות כל דין, אין במדיניות התגמול בכדי לגרוע מהסכמים קיימים, או מתנאי כהונה והעסקה ו/או תגמולים שאושרו עובר לקביעת מדיניות התגמול.

4. האורגנים המוסמכים לאשר את תנאי התגמול בחברה

- 4.1 אישור תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ושינויים בתנאים אלה ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות חוק החברות, כפי שתהיינה מעת לעת.
- למרות האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים להאציל את סמכותם לקבוע את היעדים על בסיסם יקבע המענק השנתי ואת המענק השנתי של נושאי המשרה (כולם או מקצתם), למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה (ביחד).
- 4.2 דירקטוריון החברה מופקד על ניהול מדיניות התגמול ועל יישומה וכן על כל הפעולות הנדרשות לשם כך, לאחר שקילת המלצות ועדת התגמול.

5. נושאי המשרה בחברה עליהם חלה מדיניות התגמול

- 5.1 נושאי המשרה בחברה אשר מדיניות זו מתייחסת אליהם הינם:
- 5.1.1 כלל נושאי המשרה בחברה, למעט המנכ"ל והדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה, אשר ביחס אליהם מדיניות התגמול מתייחסת רק לרכיבים מסוימים מתנאי הכהונה כאמור בסעיפים **9.59-5** ו- **12** להלן.

5.1.2 מנכ"לים של חברות בנות מהותיות.

5.2 כאמור בסעיף ~~5.1.15-1-1~~ לעיל, מדיניות התגמול לא חלה על שירותי הניהול (כפי שיהיו מעת לעת) אשר מסופקים לחברה ע"י קבוצת מיחשוב ישיר בע"מ ("מיחשוב ישיר"), בעלת השליטה בחברה, מכוחו של הסכם הניהול בין החברה לבין מיחשוב ישיר, על פיו, נכון למועד אישור מדיניות התגמול, מעניקה מיחשוב ישיר לחברה, בין היתר, שירותי ניהול באמצעות העמדת שירותיו של מר עדי אייל כמנכ"ל החברה וכדירקטור בחברה וכן העמדת שירותיו של דירקטור נוסף לחברה ("הסכם הניהול"). הסכם הניהול יהיה טעון אישור אחת לשלוש שנים, וזאת בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות.

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

6. פרמטרים לבחינת תנאי התגמול

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

- 6.1 השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 6.2 תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי העסקה קודמים שנחתמו עם נושא המשרה.
- 6.3 תרומתו של נושא המשרה לביצועי החברה, להשאת רווחיה ולתפקודה.
- 6.4 מידת האחריות המוטלת על נושא המשרה בגין תפקידו בחברה.
- 6.5 הצורך של החברה לשמר את העסקתו של נושא המשרה בחברה, לאור כישוריו, הידע שלו ו/או מומחיותו הייחודית.
- 6.6 גודל החברה ואופי פעילותה.
- 6.7 סבירות מנגנוני התגמול והיקפי הסכומים המשולמים מכוחם.
- 6.8 תנאי השוק ונתונים השוואתיים.¹
- 6.9 בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שיקבעו במסגרת מדיניות התגמול.

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

6.10 בחינת היחס בין עלות השכר לנושא משרה לבין עלות השכר הממוצע והחציוני של יתר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) והשפעת הפערים בין היחסים כאמור על יחסי העבודה בחברה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול:²

- היחס בין עלות השכר הממוצעת של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר הממוצעת של כלל עובדי החברה הינו: 7-668.89:1.
- היחס בין עלות השכר החציונית של נושאי המשרה בחברה לבין עלות השכר החציונית של כלל עובדי החברה הינו: 7-611.45:1.

לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון מדובר ביחסים ראויים וסבירים בהתחשב באופיה של החברה, גודלה, הסביבה העסקית בה היא פועלת והתחרות הקיימת בה, תמהיל כח האדם המועסק בה והרצון לשמור את מנהלים הבכירים מועסקים בה לאורך זמן.

6.11 בחינת התאמת מבנה התגמול של נושא המשרה להיבטי ניהול הסיכונים הכרוכים במשרה בה הוא מכהן.

7. תנאי התגמול - כללי

7.1 תנאי התגמול המוצעים לכל נושא משרה בחברה יקבעו תוך התייחסות לפרמטרים האמורים בסעיף 6 לעיל ולתנאי התגמול המקובלים בקרב חברות הפועלות בתחומים דומים לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים.

7.2 מבלי לגרוע מכל הוראה אחרת במדיניות זו, משקל הרכיבים המשתנים (מענק שנתי - תלוי ביצועים והתגמול ההוני, ולמעט מענק ההסתגלות ומענק החתימה) של נושא משרה מסוים, לא יעלה על 75% מתוך סך התגמול הכולל שיוענק בגין שנה כלשהי לנושא המשרה האמור.

7.3 החברה מייחסת חשיבות גם לתגמול הולם לכלל עובדי החברה.

8. קווים מנחים למדיניות התגמול

8.1 התגמול הכולל לנושא משרה עשוי לכלול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, בהתאם לתכנית התגמול האישית שלו:

8.1.1 תגמול קבוע.

8.1.2 תנאים נלווים.

8.1.3 מתן פטור, ביטוח ו/או התחייבות לשיפוי.

8.1.4 מענק שנתי - תגמול תלוי ביצועים.

8.1.5 תנאי פרישה.

² יצוין כי הנתונים בדבר השכר החציוני והממוצע של עובדי החברה כאמור לעיל, חושבו ללא עובדים שאינם מועסקים בישראל. נתוני השכר הינם על פי נתוני עלות השכר הנכונים לחודש דצמבר-אוקטובר 2022-2025 כולל מענקים אשר נושאי המשרה עשויים לקבל בעבור שנת 2022-2025 (אשר חושבו בהתאם לזכאות למענקים).

8.1.6 תגמול הוני.

8.2 בשל היותם של נושאי המשרה בעלי תפקיד ניהולי בכיר, כמשמעותו בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (או כל שינוי או חוק שיבוא במקומו) ("חוק שעות עבודה ומנוחה"), לא יחול חוק שעות עבודה ומנוחה על נושאי המשרה ואלה לא יהיו זכאים לתגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בזמן המנוחה השבועית.

9. רכיבים קבועים

9.1 כללי

שכר הבסיס / דמי ניהול מהווה תגמול קבוע שמטרתו הענקת ודאות ויציבות לחברה ולנושאי המשרה בה. שכר הבסיס / דמי הניהול של כל נושא משרה, יקבע במהלך המשא ומתן להעסקתו בחברה, בין היתר, על פי הפרמטרים המפורטים בסעיפים 6 לעיל ו- 9.2 עד 9.4 להלן.

9.2 רכיב קבוע (שכר / דמי ניהול חודשיים)

9.2.1 נושאי המשרה יהיו זכאים לעלות שכר חודשית / דמי ניהול חודשיים אשר לא יעלו על סך של 120,130 (מאה ~~ועשרים ושלושים~~ אלפי ש"ח) בגין כהונה במשרה מלאה ("תקרת השכר").

9.2.2 תקרת השכר תהא צמודה למדד המחירים לצרכן ממועד כניסתה לתוקף של מדיניות זו.

9.2.3 למען הסר ספק מובהר כי תקרת השכר כוללת הטבות כאמור בסעיף 9.4.2 להלן, אולם לא כולל הטבות ותנאים נלווים כאמור בסעיף 9.4.1 להלן (ובכלל זה התקרה כאמור אינה כוללת עלות אחזקת רכב וטלפון נייד).

9.3 מענק חתימה

לועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענק חתימה לנושא משרה חדש אשר יש חשיבות מיוחדת בגיוסו לחברה, בסך שלא יעלה על 3 (שלוש) פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים של נושא המשרה החדש.

9.4 הטבות ותנאים נלווים

9.4.1 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות בגין סכומים שיוציאו במסגרת תפקידם, לרבות הוצאות אירוח, שכירות ואחזקת רכב, טלפון, חנייה, ארוחות, הוצאות נסיעה (לרבות נסיעות לחו"ל) ואש"ל, והכל בהתאם לנהלים המקובלים בחברה. הטבות ותנאים נלווים אלו לא יכללו בחישוב תקרת עלות השכר המפורטות בסעיף 9.2 לעיל.

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

9.4.2 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להטבות שונות כמפורט להלן, אשר עלותן לחברה תחושב לצורך תקרת עלות השכר המפורטת בסעיף 9.2 לעיל:

9.4.2.1 הפרשה לביטוח מנהלים / קופת גמל / קרן פנסיה.

9.4.2.2 הפרשה לקרן השתלמות.

9.4.2.3 ימי חופשה עד תקרה של 25 (עשרים וחמישה) ימים בשנה, אך לא פחות מהקבוע בחוק.

9.4.2.4 ימי מחלה בהתאם לחוק.

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

9.5 שכר דירקטורים

9.5.1 שכרם של הדירקטורים החיצוניים ודירקטורים אחרים בחברה (למעט דירקטורים המכהנים בחברה מכוח הסכם הניהול) ייקבע בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

9.5.2 למעט יו"ר דירקטוריון החברה, הדירקטורים בחברה לא יהיו זכאים לגמול נוסף מעבר לשכר דירקטורים, אלא במקרים בהם הם מועסקים בנוסף בתפקיד אחר בחברה, שאז יקבע שכרם על פי הנהוג בחברה בתפקידים דומים.

9.5.3 בנוסף לגמול האמור בסעיף 9.5.1 לעיל, יו"ר דירקטוריון החברה יהא זכאי לתגמול נוסף בסך של עד 100,000 ₪ (ברוטו) לשנה (בתוספת מע"מ כדין, ככל שחל).

9.5.4 פרט לכך יהיו זכאים הדירקטורים להיכלל בביטוח אחריות נושאי המשרה ולכתב השיפוי והפטור כאמור להלן.

10. הודעה מוקדמת ותנאי פרישה

10.1 הודעה מוקדמת

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

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

10.2 מענק הסתגלות

10.2.1 ככלל, החברה אינה נוהגת להעניק תשלומים נוספים לנושאי משרה בעת פרישתם, מעבר לתשלום ההודעה המוקדמת כמצוין לעיל. יחד עם זאת, בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות במקרים מיוחדים בהם לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מוצדק הדבר, לאשר מענק הסתגלות מיוחד לנושא משרה, בשיעור שלא יעלה על 3 (שלוש) פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים במועד סיום כהונתו ("מענק ההסתגלות") ולקבוע את מועד תשלומו. גובה מענק ההסתגלות ייקבע בהתחשב בתקופת כהונתו או העסקתו של נושא המשרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, נסיבות פרישתו, תרומתו להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה וביצועי החברה בתקופה האמורה.

10.2.2 יובהר כי מענק ההסתגלות יכול שיוענק בנוסף להודעה המוקדמת.

10.2.3 כמו כן יצוין כי מענק ההסתגלות לא ייכלל בתקורות המענק השנתי המפורטות להלן.

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

11. מענק שנתי (תגמול משתנה)

11.1 כללי

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

11.2 נושאי המשרה בחברה

11.2.1 כלל נושאי המשרה (האמונים על פעילות עסקית ספציפית בתוך הקבוצה, כגון מנהלי חטיבות עסקיות בחברה הכפופים ישירות למנכ"ל או מנכ"לים של חברות בנות מהותיות - יחד: "נושאי המשרה האמונים על פעילות עסקית מסוימת"; וכן נושאי משרה אחרים המכהנים בתפקידי מטה), יהיו זכאים למענק שנתי הנגזר משני חלקים כדלקמן:

11.2.1.1 "רכיב כמותי" - רכיב מענק המתבסס על יעדים כמותיים מדידים, כפי שיקבע מדי שנה על ידי האורגנים המוסכמים בחברה (לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה).

כאשר ביחס לנושאי משרה האמונים על פעילות עסקית מסוימת היעדים הכמותיים יקבעו בהתאם ליעדי הפעילות המנוהלת על ידי כל אחד מנושאי משרה אלו.

11.2.1.2 "רכיב שבשיקול דעת" - רכיב בשיקול דעת מלא, כפי שיקבע מדי שנה על ידי האורגנים המוסכמים בחברה (לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה), וזאת מבלי שנידרש יהיה לקבוע רכיבים כמותיים ו/או איכותיים לצורך הענקת המענק השנתי לנושא המשרה.

מובהר כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להאציל את סמכותם כאמור בסעיפים 11.2.1.1 ו- 11.2.1.2 לעיל למנכ"ל החברה וליו"ר דירקטוריון החברה (ביחד), בהתאם להוראות סעיף 4.1 לעיל.

11.3 משקלו היחסי של הרכיב הכמותי מתוך תקרת המענק השנתי הבסיסית (כהגדרתה בסעיף 11.7 להלן) של כל אחד מנושאי המשרה יהיה לפחות 50%; ומשקלו היחסי של המענק שבשיקול דעת מתוך תקרת המענק השנתי הבסיסית של כל אחד מנושאי המשרה הנ"ל יהיה 50% לכל היותר.

משקלו היחסי של הרכיב הכמותי מתוך תקרת המענק השנתי המיוחדת (כהגדרתה בסעיף 11.7 להלן) של כל אחד מנושאי המשרה יהיה לפחות 66%; ומשקלו היחסי של המענק שבשיקול דעת מתוך תקרת המענק השנתי המיוחדת של כל אחד מנושאי המשרה הנ"ל יהיה 33% לכל היותר.

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

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

11.6 תנאים נוספים לעניין המענקים לנושאי המשרה

11.6.1 המענק ישולם לנושאי המשרה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת העסקה, לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של החברה.

11.6.2 החברה תהא רשאית, לפי קביעת מנכ"ל החברה, לשלם לנושאי המשרה, בתום כל רבעון קלנדארי, מקדמות בגין המענק תלוי ביצועים של נושא המשרה הנ"ל באותה השנה, בשיעור של 75% מהמענק היחסי לו היה זכאי נושא המשרה, אילו היה עומד ביעדים היחסיים שנקבעו לו לתשלום מענק כאמור בשנה הרלוונטית. מובהר בזאת כי ככלל שהמקדמות יעלו על המענק שנושא המשרה יהיה זכאי לו בפועל, הוא ישיב לחברה את התשלומים ששולמו לו ביתר.

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

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

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

11.6.6 מיסוי - ככל שיהיה חיוב במס כלשהו או בתשלום חובה אחר (ביטוח לאומי, מס בריאות ממלכתי וכו') בגין איזה מתנאי העסקה יישא בו נושא משרה כלשהו על-פי דין (ככל שהוא יחול על נושא המשרה לפי דין).

11.7 תקרת המענק השנתי

11.7.1 המענק השנתי המרבי לנושא משרה מסוים לא יעלה על 12 (שניים עשר) פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים של אותו נושא משרה ("תקרת המענק השנתי הבסיסית"), וזאת בכפוף להוראות סעיף 11.7.2 להלן.

11.7.2 למרות האמור בסעיף 11.7.1 לעיל, במקרה של ביצועי יתר מעבר ליעדים שנקבעו בתוכנית היעדים השנתית של כ"א מנושאי המשרה, תקרת המענק השנתי (ובהקשר זה בלבד כוללת את השווי הכלכלי של התגמול ההוני בשנה הרלוונטית) בשנה מסוימת תעמוד על 24 (עשרים וארבע) פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים של נושא המשרה הרלוונטי ("תקרת המענק השנתי המיוחדת"), ובלבד שבכל מקרה סך עלות העסקתו של כל אחד

מנושאי המשרה (לרבות שכר קבוע, מענק שנתי והשווי הכלכלי של התגמול ההוני בשנה הרלוונטית, ככל שהוענק, של אותו נושא משרה) בשנה מסוימת לא יעלה על סך השווה ל- 33 פעמים תקרת השכר (כהגדרת מונח זה בסעיף 9.2.1 לעיל).

11.8 תהליך אישור המענק

בכל שנה, בסמוך לפני מועד אישור הדוחות הכספיים השנתיים, תיבחן עמידתם של כל אחד מנושאי המשרה ביעדים המדידים וביעדים הבלתי מדידים ככל שנקבעו, ביחס לשנה הקלנדרית שנסיימה. המענק עבור כל מדד יחושב בנפרד בהתאם לעמידה ביעד שנקבע, משקל המדד ונוסחת התשלום שנקבעה. המענקים המתוכננים לתשלום בפועל של נושאי המשרה יובאו: בגין קריטריונים מדידים לידיעת ועדת התגמול והדירקטוריון ובגין קריטריונים בלתי מדידים הכרוכים בהפעלת שיקול דעת - לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון (אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון האצילו את סמכותם לקביעת המענקים כאמור בסעיף 4.1 לעיל, ובמקרה כזה המענקים רק יובאו לידיעת ועדת התגמול והדירקטוריון).

12. ביטוח, שיפוי ופטור

נושאי המשרה בחברה (כהגדרתם במדיניות תגמול זו) וכן מנכ"ל החברה והדירקטורים המכהנים בחברה יהיו זכאים לביטוח אחריות מקצועית, שיפוי ופטור, בהתאם לתנאים המפורטים להלן:³

12.1 ביטוח

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

- (א) גבול האחריות למקרה ולתקופה - לא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב.
- (ב) הפרמיה השנתית בגין הפוליסה וההשתתפות העצמית לתביעה לחברה - יהיו בתנאי שוק במועד עריכת הפוליסה והעלות לא תהא מהותית לחברה.

12.2 שיפוי

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

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

³ מובהר כי למרות האמור בסעיף 55 לעיל, הוראות סעיף 12 זה, חלות על כלל נושאי המשרה (כהגדרת המונח בחוק החברות) בחברה, לרבות על מנכ"ל החברה והדירקטורים המכהנים בדירקטוריון החברה.

12.3 פטור

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

13. תגמול הוני

- 13.1 תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך שמירה על איזון ראוי בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך, בין היתר על ידי קביעת תקופת הבשלה מלאה ומתן מכשירים הוניים שאינם "בתוך הכסף" במועד הענקתם.
- 13.2 ניתן יהיה להעניק את הגמול ההוני בכל מתווה אשר יאושר על ידי החברה ושעומד בהוראות הדין, לרבות הענקה על פי הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.
- 13.3 החברה שומרת לעצמה את הזכות להעניק לנושאי המשרה בה מניות חסומות (בכפוף לאמור להלן), יחידות מניה חסומות, אופציות למניות רגילות וכל סוג אחר של תשלום מבוסס מניות, בהתאם לתנאי תוכניות התגמול ההוני שתאומצנה מעת לעת (ככל שתאומצנה) או כתבי הענקה (ככל שיוענקו), ובכפוף לכל דין.
- החברה תהיה רשאית להעניק מניות חסומות בתנאי שהינן מותנות ביעדי סף רלוונטיים לפעילותה, למעט מניות חסומות ששווי ההטבה בגינן בשנה מסוימת לא עולה על 3 פעמים עלות השכר של נושא המשרה הרלוונטי.
- 13.4 זכאות נושאי המשרה לתגמול ההוני תהיה בהתאם למוגדר בתוכניות כאמור או כתבי הענקה, אשר יאושרו על ידי החברה מעת לעת.
- 13.5 תקופת החזקה או הבשלה מזערית של רכיבים משתנים הוניים בתנאי כהונה והעסקה לא תפחת מתקופה של ארבע (4) שנים, כך שבתום השנה השנייה, ממועד ההענקה, יבשילו 50% מסך יחידות התגמול ההוני שיוענקו ובתום כ"א מהשנים שלישית והרביעית יבשילו 25% מסך יחידות התגמול ההוני שיוענקו.
- 13.6 כל מנה שתבשיל כאמור לעיל תהיה ניתנת למימוש במשך התקופה שתחילתה במועד ההבשלה וסיומה 5 שנים ממועד ההענקה.
- 13.7 החברה תהיה רשאית להעניק תגמול הוני מבוסס מניות בעל תנאים המגבילים את שווי ההטבה בגינו במועד המימוש.
- 13.8 אלא אם ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה יקבעו אחרת, אופציות שיוענקו במסגרת התגמול ההוני תמומשנה באמצעות מנגנון של "מימוש נטו".
- 13.9 מחיר המימוש שיקבע לא יפחת מממוצע שערי הנעילה של מניית החברה ב- 30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הענקת האופציות

13.10 דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ככל שאישורה נדרש על פי דין, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאים להאריך את מועד הפקיעה של יחידות התגמול ההוני, בעד 12 חודשים ביחס למועד הפקיעה המקורי, בהתקיים נסיבות אשר לדעת האורגנים הנ"ל הארכה כאמור הנה מתאימה.

כמו כן, האורגנים המוסמכים כאמור, רשאים לקבוע הוראות בקשר לתקופת ההבשלה, לרבות האצה של תקופת ההבשלה (בכפוף לאמור להלן) של יחידות התגמול ההוני של נושאי המשרה בנסיבות מסוימות.

מובהר כי החברה תהא רשאית לקבוע האצה מלאה של התגמול ההוני לנושא משרה רק במקרה של מוות, נכות, סיבות רפואיות ושינוי שליטה שכתוצאה ממנו יופסק המסחר במניות החברה; במקרה של סיום העסקה כתוצאה משינוי שליטה שלא כאמור לעיל, החברה תהא רשאית לקבוע רק האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

13.11 נושא משרה שנסייתמה העסקתו בחברה, רשאי לממש, עד 90 יום ממועד סיום העסקתו, את יחידות התגמול ההוני שהבשילו עד למועד סיום העסקתו. יחידות תגמול הוני שלא הגיע מועד הבשלתן עד למועד סיום העסקה, תפקענה באופן מיידי ונושא המשרה לא יהיה זכאי לממשן. מובהר כי נושא המשרה יהיה רשאי לממש, במסגרת 90 הימים שלאחר סיום העסקה, יחידות תגמול הוני אשר הבשילו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

13.12 היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו לנושאי משרה בחברה מכוח מדיניות תגמול זו ובמהלך 3 השנים שמדיניות זו תעמוד בתוקף, לא יעלה על 2.5%.

13.13 בהתאם להוראות הדין, החברה תהא רשאית לקבוע הוראות נוספות לתגמול ההוני במסגרת תכניות התגמול ההוני או כתבי הענקה כפי שיאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים בחברה.

13.14 תקרות לתגמול הוני

בכל מקרה, לא יעלה השווי הכלכלי של התגמול ההוני המוענק לנושא משרה כלשהו (בהתאם להערכת שווי על פי מתודולוגיה מקובלת), בגין שנת הבשלה (ככל שרלוונטי) על סך השווה לשש (6) פעמים עלות השכר החודשית / דמי הניהול החודשיים של נושא המשרה הרלוונטי. שווי התגמול ההוני המסולק במניות יקבע במועד הענקתו ושווי התגמול ההוני המסולק במזומן יקבע במועד תשלומו.

התקרה לשווי ההטבה של תגמול הוני (המסולק במניות החברה) לנושאי המשרה, תקבע במונחים שנתיים ע"פ השווי הכלכלי של סך התגמול ההוני שיוענק.

מובהר למען הסר כל ספק כי תקרת התגמול ההוני הינה בנוסף לתקרת המענק השנתי כאמור בסעיף 11.7 לעיל.

מובהר כי תקרת התגמול ההוני כפופה לאמור בסיפא של סעיף 11.7.2 לעיל.

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

14.1 נושא משרה יידרש לשלם בחזרה לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי העסקתו, במידה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה (Restatement) ("התשלומים העודפים").

לעניין זה "נתונים שהתבררו כמוטעים" - הינם נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחותיה הכספיים של החברה בתקופה של 3 שנים, שתחילתה במועד הענקת המענק הרלוונטי (לדוגמה: מענק שהוענק על בסיס הדוחות הכספיים של החברה ליום ~~2018~~2021.12.31, יהיה כפוף להוראות ההשבה על פי סעיף זה, ככל שהנתונים שעל בסיסם שולם המענק האמור, התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה עד ליום ~~2021~~2024.12.31. ככל שנתונים כאמור יתבררו כמוטעים ויוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה במועד מאוחר יותר, נושא המשרה לא יהא חייב בהשבה כאמור).

14.2 גובה התשלומים העודפים יקבע על פי ההפרש בין הסכום שקיבל נושא המשרה לבין הסכום שהיה מקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה ("סכום ההשבה").

14.3 החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה כאמור מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה).
