

מטריקס אי.טי. בע"מ

24 בינואר, 2022

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
באמצעות מערכת המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות מערכת המגנ"א
ג.א.נ.,

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

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970 ("תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), וחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), ניתנת בזה הודעה על אסיפה כללית מיוחדת אשר תתכנס ביום 1 במרץ 2022 בשעה 12:00 במשרדי החברה בשדרות אבא אבן 3 בהרצליה, ואשר על סדר יומה יובאו הנושאים המפורטים להלן:

הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה:

1. נושא מס' 1 – אישור מדיניות תגמול מעודכנת לנושאי המשרה של החברה.
לאור התמורות בשוק העבודה וכנגזרת מכך בתגמול עובדים ומנהלים, בד בבד עם צמיחת החברה וביצועיה, ובמטרה לשמר את שדרת נושאי המשרה של החברה, מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול של החברה לנושאי המשרה שלה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף לדוח זה כנספח א' ("מדיניות התגמול המעודכנת") וזאת לגבי תגמולים שישולמו החל מיום אישורה. נוסח מדיניות התגמול המעודכנת המצורף לדיווח זה, מסומן מול נוסח מדיניות התגמול הקיימת של החברה (כהגדרתה להלן). מדיניות התגמול המעודכנת אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 23 בינואר 2022, לאחר אישורה והמלצתה של ועדת התגמול של החברה שהתקבלה ביום 11 בינואר 2022.
2. נושא מס' 2 - אישור עדכון תקרת המענק השנתי בתגמול המנכ"ל, ללא שינוי יתר תנאי התגמול (לרבות ללא עדכון נוסחת המענק השנתי), בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת
לאור הביצועים המעולים של החברה והצורך לתגמל את המנכ"ל בהתאם לנוסחה שנקבעה למענק השנתי שלו, מבלי הצורך לקטום את המענק השנתי בתרחישים סבירים בשל תקרות מדיניות התגמול שאושרו בשנת 2013, מוצע לאשר את התאמת תקרת המענק השנתי של המנכ"ל לתקרת מדיניות התגמול המעודכנת, כך שהמענק השנתי של המנכ"ל ייקטם בהגעה לתקרה מעודכנת זו, ומבלי כל שינויים נוספים במבנה התגמול המשתנה ובנוסחתו.
3. רקע ופרטים בקשר עם מדיניות התגמול המעודכנת
 - 3.1. מדיניות התגמול לנושאי משרה של החברה ("מדיניות התגמול הקיימת") אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ב-12 בנובמבר 2019 בהמלצת ובאישור ועדת התגמול שלה, לאחר שהאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה לא אישרה את מדיניות התגמול בישיבתה מיום 30 באוקטובר, 2019.
 - 3.2. בישיבת ועדת התגמול מיום 11 בינואר 2022, בה השתתפו כל חברי ועדת התגמול, הוחלט להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת, אשר מבוססת על מדיניות התגמול הקיימת, למעט שינויים בודדים, שעיקרם התאמת תקרות מדיניות התגמול הקיימת (אשר לא עודכנו מאז 2013) כך שתתאמה למציאות בשוק ההיי-טק, לשוק העבודה בענף זה והתחרותיות

העזה בו, וכנגזרת לעליות בתגמול מנהלים, עובדים ונושאי משרה בשוק העבודה בענף זה, ותביא לידי ביטוי את הקשר שבין צמיחת החברה והתפתחותה העסקית לתגמול המשולם לנושאי המשרה שלה, על מנת לקדם את טובתה של החברה וצרכיה.

שינויים אלה אינם נוגעים לתנאי הסף לרכיבים המשתנים, לזכאות לתחשיבי המענקים השנתיים ולשאר התנאים הנקובים במדיניות התגמול לעומת מדיניות התגמול הקיימת אשר נותרו ללא שינוי.

3.3. בהמשך לכך, ביום 23 בינואר 2022 נערך דיון בדירקטוריון החברה במדיניות התגמול המעודכנת וכן בהמלצותיה של ועדת התגמול, והוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול המעודכנת. בישיבת דירקטוריון החברה כאמור השתתפו כל חברי הדירקטוריון.

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

נושא	סעיף	הוראת מדיניות התגמול המעודכנת
1	2.1	מועד אישור מדיניות התגמול המעודכנת. עדכון המועדים בהם אושרה מדיניות התגמול המעודכנת.
2	2.4	התאמת הסכמי נושאי המשרה למדיניות התגמול המעודכנת. הסעיף נמחק מחוסר רלוונטיות. כל ההסכמים של נושאי המשרה נכון ליום דיווח זה צפויים להיות בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת.
3	6.2	משקל מקסימאלי לרכיבים משתנים מתוך סך התגמול. המשקל המקסימלי לרכיבים המשתנים מתוך סך התגמול עודכן (מ-60% ל-75% וביחס למנכ"ל מ-75% ל-85%).
4	7	היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לשכר של שאר עובדי החברה. נמחקה ההתייחסות הנפרדת לנשיא החברה וסמנכ"ל הכספים שלה בסעיף זה. הקטגוריות המתאימות לאור המבנה הארגוני הנוכחי של החברה הן קטגורית המנכ"ל וקטגורית יתר נושאי המשרה.
5	8.2	עקרונות לקביעת השכר הקבוע. עודכנו התקרות לשכר הקבוע (משכורת ברוטו): עד 200,000 ש"ח בחודש לגבי המנכ"ל (במקום 150,000 ש"ח), עד 100,000 ש"ח ליתר נושאי המשרה (במקום עד 65,000 ש"ח). בטבלת תקרת השכר הקבוע, נמחקה ההתייחסות הנפרדת לנשיא החברה וסמנכ"ל הכספים שלה בסעיף זה. הסיבה לעדכון היא שהקטגוריות המתאימות לאור המבנה הארגוני הנוכחי של החברה הן קטגורית המנכ"ל וקטגורית יתר נושאי המשרה.
6	11.3	תקרות המענק השנתי. התקרות למענק השנתי למנכ"ל ולנושאי המשרה עודכנו, כך שהן עומדות על 400% מהרכיב הקבוע לגבי המנכ"ל (במקום 200% מהרכיב הקבוע במדיניות הקיימת) ו-250% מהרכיב הקבוע לגבי יתר נושאי המשרה (במקום 150% מהרכיב הקבוע במדיניות הקיימת).
7	12	המענק השנתי. עדכון הנוסח כך שיתייחס למנכ"ל וליתר נושאי המשרה. בהתאם נמחקה התייחסות לתפקיד נשיא החברה שאינו רלוונטי נכון ליום פרסום דיווח זה וההתייחסות לסמנכ"ל הכספים היא כחלק מקבוצת נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל.
8	17.1	תקרה תגמול ההוני. התקרות לתגמול ההוני למנכ"ל ולנושאי המשרה עודכנו, כך שהן עומדות על 400% מהרכיב הקבוע השנתי לגבי המנכ"ל (במקום 2 מיליון ש"ח) ו-200% מהרכיב הקבוע לגבי יתר נושאי המשרה (במקום 30% מהרכיב הקבוע במדיניות הקיימת).
9	25	ביטוח. נמחקה ההתייחסות לפרמיה ולהשתתפות העצמית לגבי פוליסת ביטוח נושאי משרה והושארה התייחסות רק לתקרת הכיסוי הביטוחי, בהתאם לעדכון עמדת רשות ניירות מאוגוסט 2020 ¹ , המאפשרת הקלה בנושא.

3.5. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת ואינם צפויים לחרוג מתנאי מדיניות התגמול המעודכנת. תגמול המנכ"ל הקבוע

¹ עמדה משפטית מספר 21-101: מדיניות תגמול (Best Practice), מ 2016 כפי שתוקנה באוגוסט 2020: https://www.isa.gov.il/%D7%92%D7%95%D7%A4%D7%99%D7%9D%20%D7%9E%D7%A4%D7%95%D7%A7%D7%97%D7%99%D7%9D/Corporations/2901/Company_Msg/General/Documents/05102016_1.pdf

וההונו בשנת 2020 הגיע לתקרות אשר במדיניות התגמול. המענק השנתי ששולם למנכ"ל בגין שנת 2020 היה נמוך מתקרת המדיניות.

3.6. החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

3.7. תמצית השיקולים והנימוקים של ועדת התגמול והדירקטוריון באישור מדיניות התגמול

המעודכנת

3.7.1. בשנת 2013 אימצה החברה לראשונה, מדיניות תגמול לנושאי משרה, אשר נערכה בשים לב לאופיה של החברה ובהתאם למטרותיה. מדיניות תגמול זו עודכנה מעת לעת ואושרה לאחרונה ביום 12 בנובמבר 2019, אך תקרות התגמול שבה לא עודכנו מאז 2013 וזאת על אף צמיחה משמעותית שהפגינה החברה מאז, בהנהגת מנהליה.

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

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

3.7.4. מדיניות התגמול המעודכנת מבוססת על מדיניות התגמול הקיימת ואולם בשל מצב השוק, במיוחד בענף ההיי טק, ועליות התגמולים לעובדים ונושאי משרה בו, נוצר צורך מיידי לעדכן את רמות התגמול המרביות המותרות על פי מדיניות התגמול, שאושרה לראשונה בשנת 2013 ואשר תקרות התגמול שבה לא עודכנו מאז.

3.7.5. בתהליך אישור מדיניות התגמול המעודכנת נבחנו מבנה הגמול ותנאי הכהונה הנוכחים של נושאי המשרה בחברה ומבנה התגמול המוצע על-פי מדיניות התגמול המעודכנת, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים (כמפורט בסעיף 6 למדיניות התגמול המעודכנת).

3.7.6. כמו כן נבחנו בתהליך רמות השכר של נושאי המשרה בהתאם למדיניות התגמול הקיימת, התאמתן של רמות אלה לשוק והשפעת התקרות שבמדיניות התגמול על יכולת החברה לשמר את נושאי המשרה הבכירים שלה, אשר הם אלו שהובילו להצלחתה והתפתחותה עד כה, מתוך מטרה שימשיכו להוביל להמשך הצלחה בעתיד. לאחר דיון הביעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את עמדת הדירקטורים לפיה לאור התחרותיות בשוק וכישורי מנהלי החברה, המהווים יחד עם כלל מנהליה ועובדיה את עיקר נכסי החברה, על החברה לעשות מאמצים על מנת לשמר את נושאי המשרה שלה כדי שלא יעזבו לחברות מתחרות, ואף למשוך נושאי משרה חדשים ראויים ככל שיידרש, והכל לטובת החברה. הדירקטורים הביעו את דעתם, כי שימור כאמור נכון שיתבצע, בין היתר, על-ידי עדכון

תקרות התגמול הקבוע והתגמול המשתנה אשר במדיניות התגמול של החברה, אשר לא עודכנו משנת 2013 ובעקבות כך נוצר עיוות שיש לתקנו.

בדיקת נתוני התגמול המקסימליים האפשריים ע"פ מדיניות התגמול ומידת האפקטיביות שלהם לשנים הבאות, לאור ביצועי החברה והתכנונים להתפתחותה והמשך צמיחתה בשנים הבאות, מעלה כי היא עשויה להביא להמשך קטימת השכר, התגמול ההוני והמענקים לנושאי המשרה ב-3 השנים הבאות, באופן אשר עלול לפגוע ביכולת החברה לתגמל את נושאי המשרה על עבודתם ותרומתם לחברה באופן ראוי, ועלול להוביל לפגיעה ביכולת האפקטיבית של החברה ליצור תמריצים ראויים ובכך לחשוף אותה לסיכון של יכולת השימור של הנהלת החברה לטווח הארוך מחד וגיוס מנהלים איכותיים נוספים מאידך.

3.7.7. בדיוניהם בוועדת התגמול והדירקטוריון, ציינו הדירקטורים כי ברצונם להמשיך ולראות את החברה צומחת כפי שהיה מאז אומצה לראשונה מדיניות התגמול וכי נכון לפיכך להמשיך ולקשור את תגמול נושאי המשרה בביצועי החברה. כך, תושג המטרה של שימור נושאי משרה איכותיים ובהמשך חיזוקה במנהלים ראויים, ועידודם להמשך הנעת החברה קדימה, צמיחתה ועליית ערכה. קטימת תגמולם המשתנה של נושאי המשרה של החברה בתקרות שאינן מתאימות לשוק בו פועלת החברה ולביצועיה כיום, תנתק את הקשר שבין ביצועי החברה ונושאי המשרה לתגמולם, תשמוט את הקרקע מתחת לתוכנית התגמול של החברה ומטרותיה ואינה לטובת החברה.

3.7.8. כל השיקולים האמורים עמדו לנגד עיני הדירקטוריון בדיוניו בהמלצות ועדת התגמול ובאימוצו את המלצותיה, כמו גם חומרי עזר וביניהם ניתוחי רמות תגמול מקובלות ונתונים השוואתיים רלוונטיים, מסמך התפתחות וצמיחת מטריקס מאז 2013, יחסי השכר בחברה ותנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה. בתהליך אישור מדיניות התגמול המעודכנת הסתייעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ביועצים כלכליים ומשפטיים, אשר אינם קשורים לחברה ואינם בעלי עניין בה.

3.7.9. לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במרכיבים השונים של מדיניות התגמול המעודכנת, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה פה אחד לפיה מדיניות התגמול המעודכנת הינה מדיניות תגמול מאוזנת וראויה לחברה וכי אישורה הוא לטובת החברה.

4. רקע ופרטים בקשר עם התאמת תקרת המענק השנתי של מנכ"ל החברה למדיניות המעודכנת

4.1. ההתקשרות עם חברת הניהול של מנכ"ל החברה, מר מוטי גוטמן, בקשר עם תנאי כהונתו כמנכ"ל החברה, אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 31 בדצמבר 2017, בהמלצת ובאישור ועדת התגמול שלה, לאחר שהאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה לא אישרה את ההתקשרות ביום 13 בדצמבר 2017 (ראה דיווח מיום 14 בדצמבר 2017 אסמכתא מס' 2017-01-112249 ודיווח מיום 1 בינואר 2018 אסמכתא מס' 2018-01-000058). תנאי ההתקשרות עם המנכ"ל בתוקף עד תום שנת 2022.

4.2. בתנאי ההתקשרות עם חברת הניהול של המנכ"ל, אושר כי המענק השנתי שישולם למנכ"ל לא יעלה בכל מקרה על סכום השווה לשיעור של 200% מהרכיב הקבוע, כהגדרתו במדיניות התגמול (בתוספת מע"מ כדין). לפי העדכון המוצע המענק השנתי שישולם למנכ"ל, ככל שישולם, לא יעלה,

בכל מקרה, על סכום השווה לשיעור של 400% מהרכיב הקבוע (בתוספת מע"מ כדין). מוצע כי עדכון תקרת המענק השנתי כאמור, יחול על המענק שעשוי להיות משולם למנכ"ל החברה מיום אישור מדיניות התגמול המעודכנת (כולל המענק בגין שנת 2021).

4.3. בישיבת ועדת התגמול מיום 11 בינואר 2022, בה השתתפו כל חברי ועדת התגמול, הוחלט להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את עדכון תקרת המענק השנתי בתנאי ההתקשרות עם המנכ"ל בהתאם לתנאי מדיניות התגמול המעודכנת (כפי שתתעדכן מעת לעת). פרט לעדכון תקרת המענק השנתי, כאמור כך שתתאים למדיניות התגמול המעודכנת, לא נעשו כל שינויים בתנאי ההתקשרות עם המנכ"ל, אשר נותרו ללא שינוי, לרבות לגבי הנוסחה לתשלום המענק השנתי.

4.4. בהמשך לכך, ביום 23 בינואר 2022 נערך דיון בדירקטוריון החברה בעדכון תקרת המענק השנתי שמהווה חלק מתנאי ההתקשרות עם המנכ"ל והתגמול שלו וכן בהמלצותיה של ועדת התגמול, והוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאשר את העדכון בתקרת המענק השנתי אשר בתנאי ההתקשרות עם המנכ"ל. בישיבת דירקטוריון החברה כאמור השתתפו כל חברי הדירקטוריון.

4.5. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל אינם חורגים ממדיניות התגמול הקיימת ואינם צפויים לחרוג מתנאי מדיניות התגמול המעודכנת. המענק השנתי של המנכ"ל בגין שנת 2020 היה 5,609,370 ש"ח. המענק השנתי בגין שנת 2021 של המנכ"ל אינו ידוע במועד דוח זה.

4.6. לפירוט אודות תנאי הכהונה, ההעסקה והתגמול של המנכ"ל, ראו תקנה 21 לדו"ח השנתי התקופתי של החברה בגין שנת 2020, מיום 11 במרץ 2021 אסמכתא מס' 031737-01-2021.

4.7. **שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי בעדכון תקרת המענק השנתי בתגמול המנכ"ל ומהות עניין זה** - למיטב ידיעת החברה, לדירקטורים בחברה אין עניין אישי בעסקה.

4.8. **תמצית השיקולים והנימוקים של ועדת התגמול והדירקטוריון באישור עדכון תקרת המענק השנתי המהווה חלק מתנאי ההתקשרות והתגמול של מנכ"ל החברה**

4.8.1. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו ושקלו את המסמכים הרלוונטיים, וביניהם, מסמך המציג את התפתחות וצמיחת החברה מהתקופה שמשנת 2013 במהלכה כיהן מר גוטמן כמנכ"ל החברה; מסמך המציג את תנאי התגמול של המנכ"ל בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים, כולל היחס שבין המרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים, וכן מענק שנתי אפשרי בתרחישי רווח שונים לשנת 2021 ולשנת 2022; מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי משרה של החברה; יחס בין שכר המנכ"ל לבין שכר יתר עובדי החברה; וניתוח של נתונים השוואתיים לגבי רמות התגמול המקובלות במדגם חברות וניתוח תקרות מקובלות לתגמול מנכ"ל שבוצעו על ידי גורם חיצוני ובלתי תלוי (פרופ' משה צבירן).

4.8.2. עדכון תקרת המענק השנתי של המנכ"ל מתבקש לאור עדכון מדיניות התגמול הקיימת והחלפתה במדיניות התגמול המעודכנת, ומהנימוקים המופיעים בסעיף 3.7 לעיל.

4.8.3. בעת הדיון בעדכון תקרת המענק השנתי למנכ"ל בהתאם למדיניות התגמול, עמדו בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה שיקולים של טובת החברה והעקרונות עליהם מבקשת החברה להשתית את תגמול המנכ"ל, בקשר עם המענק השנתי, ובכלל זה, כי התגמול יהיה תלוי ביצועים, יניע להישגים שיביאו לעליית ערך של החברה, וישמר את

מר גוטמן כמנכ"ל לאורך זמן. זאת על-מנת להביא לידי ביטוי את הקשר שבין צמיחת החברה והתפתחותה העסקית בהנהגתו של מנכ"ל החברה, לבין התגמול המשולם לו ובהתאם לנוסחת המענק השנתי כפי שאושרה בעת אישור ההתקשרות עם המנכ"ל (המחושב כ-2% מרווחי החברה). חברי ועדת התגמול והדירקטוריון הביעו את דעתם לפיה קטימת המענק השנתי בתקרות המדיניות הקיימת וההתקשרות הקיימת עם המנכ"ל, יפגעו ביישום המטרות שלעיל ואינם לטובת החברה.

4.8.4. בנימוקים ובשיקולים העומדים ביסוד החלטתם של ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר עדכון תקרת המענק השנתי, המהווה חלק מההתקשרות עם חברת הניהול שבבעלות המנכ"ל, נכלל ניסיונו העסקי של המנכ"ל והיכרותו עם פעילות החברה אשר תרמו וימשיכו לתרום תרומה משמעותית למוניטין ולצמיחת החברה. בתקופה שמשנת 2013 (בה אושרה מדיניות התגמול עם תקרות המענק השנתי למנכ"ל) ועד ליום דיווח זה מניית החברה הציגה תשואה עודפת משמעותית מעל מדד ת"א 100, שווי השוק שלה צמח בכ-660%, החברה חילקה דיבידנדים בסכומים משמעותיים והתשואה השנתית הממוצעת (IRR) לבעלי מניות החברה היתה כ-28% לשנה (אל מול תשואה בשיעור כ-8% של מדד ת"א-125). כמו כן, חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי היכולות הניהוליות המעולות של המנכ"ל וההנהלה האיכותית והיציבה שגיבש בחברה, אפשרו לחברה לרכוש עשרות חברות בארץ ובחו"ל ולהצליח בהטמעתן, להרחיב את תחומי פעילותה לתחומים משיקים משמעותיים ולפתח פעילות משמעותית בחו"ל.

4.8.5. במסגרת מכלול השיקולים נבחנו, בין היתר, נתונים השוואתיים של רמות תגמול במדגם חברות, ונמצא כי תגמולו של המנכ"ל הינו בטווח העליון של המדד היחסי, וכי התקרות המוצעות גבוהות ביחס לתקרות המדגם, אך נמוכות ביחס לתקרות הנהוגות בחברות ישראליות רב לאומיות. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי תנאי התגמול של המנכ"ל הם ללא שינוי מתנאי הקיימים וכי השינוי המובא לאישור האסיפה אינו במנגנוני התגמול או ברכיביו, אלא הוא קשור בגידול הפוטנציאלי בתגמולו של המנכ"ל הנגזר ונובע מעמידת החברה, בניהולו של המנכ"ל, ביעדי ביצועים אשר נקבעו לצורך כך ומהמשך גידול החברה ורווחיה.

4.8.6. לאור היכרותם הממושכת של הדירקטורים עם מר גוטמן והתרשמותם מאישיותו, כישוריו, ניסיונו הניהולי והמקצועי העשיר והמוכח של מר גוטמן, הישגיו ותרומתו המשמעותית לבניית החברה כפי שהיא כיום ולהצלחתה, קבעו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי להמשך שימורו במערכת יש חשיבות רבה לחברה ולעתידה, כל שכן בנתוני השוק העכשוויים ובתחרות הגוברת על מנהלים בכירים איכותיים.

4.8.7. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה של המנכ"ל לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) וקבעו כי יחסים אלו (40.6 ו-45.9, בהתאמה) הינם סבירים בנסיבות העניין ואין בהם כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בהתחשב, בין היתר, באופי תפקידו של מר גוטמן כמנכ"ל החברה ובכירותו, מידת האחריות המוטלת עליו וכן מספר העובדים בחברה. בנוסף, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היחס בין הרכיבים המשתנים ובין הרכיבים הקבועים לאחר העדכון האמור, והם סבורים כי יחס זה הינו יחס נכון, היוצר מערך

תמריצים סביר וראוי למר גוטמן, והמתחשב במאפייני החברה, פעילותה העסקית ובמדיניות ניהול הסיכונים שלה וכי הינו לטובת החברה.

4.8.8. תיקון תקרת המענק השנתי תואמת את הוראות מדיניות התגמול המעודכנת של החברה.

4.8.9. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון העריכו, כי עדכון תקרת המענק השנתי כאמור תאפשר את המשך מחויבותו של מר גוטמן לצמיחת החברה ולהצלחתה ותיצור לו תמריץ להמשיך ולהקדיש את מיטב כישוריו לקידום עסקי החברה.

4.8.10. לאחר בחינת כל הנתונים שלעיל, ובהתחשב בניסיונו, כישוריו וביכולתו של מר גוטמן לקדם את עסקי החברה, ולאחר שהובאו בחשבון צרכי החברה והיעדים והאתגרים אשר עומדים בפני המנכ"ל להמשיך ולהוביל את החברה לצמיחה והישגים, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה כי עדכון תקרת המענק השנתי בהינתן מכלול רכיבי התגמול להם זכאית חברת הניהול הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין, ראויים ותואמים את טובת החברה.

4.8.11. ההחלטה האמורה לעיל, לאישור עדכון תקרת המענק השנתי אשר בהסכם ההתקשרות של החברה עם חברת הניהול, התקבלה פה אחד.

5. סדרי האסיפה הכללית

.5

5.1. זימון אסיפה כללית מיוחדת

האסיפה הכללית המיוחדת, שעל סדר יומה הנושאים שפורטו לעיל, תתכנס ביום 1 במרץ 2022, בשעה 12:00 במשרדי החברה, בשדרות אבא אבן 3, הרצליה.

5.2. נוסח ההחלטות המוצעות:

5.2.1. **נושא מס' 1** - לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי המשרה של החברה המצורפת כנספח א' לדוח זה, וזאת לגבי תגמולים שישולמו החל מיום אישורה.

5.2.2. **נושא מס' 2** - לאשר את עדכון תקרת המענק השנתי של המנכ"ל, בהתאם לתקרות אשר במדיניות התגמול המעודכנת.

5.3. מניין חוקי

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

5.4. הרוב הנדרש

5.4.1. הרוב הנדרש על מנת לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת ואת עדכון תקרת המענק השנתי בהסכם הניהול עם המנכ"ל, כמפורט בהחלטות 1 ו-2, הינו רוב רגיל (קרי, רוב של למעלה מ-50% מקולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה והמצביעים על ההחלטה, לא כולל נמנעים), ובלבד שנתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות

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; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני (2%) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5.4.2. יצוין, כי דירקטוריון החברה רשאי לקבוע את מדיניות התגמול המעודכנת, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול המעודכנת, כי אישור מדיניות התגמול המעודכנת, על-אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה. כמו כן, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את תקרת המענק השנתי המעודכנת בהסכם עם חברת הניהול של המנכ"ל בהתאם למדיניות התגמול המעודכנת, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שידונו מחדש בהחלטה ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

5.5. כתב הצבעה - בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק ושנוסחו מצורף לדוח זימון אסיפה זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק 2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית"), "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו- "כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

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

5.7. המועד הקובע לאסיפה והצבעה באמצעות שלוח

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפת בעלי המניות, כאמור בסעיף 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, הינו יום **31 בינואר 2022** ("המועד הקובע לאסיפה") כל בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה עם תחילת האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע לאסיפה.

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

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

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

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

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

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

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

5.13 כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף 5.8 לעיל.

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

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

5.16. בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע במניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות המערכת האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה 3,141,574 מניות רגילות; כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה 1,610,412 מניות רגילות.

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

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

5.19. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידני

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

5.20. עיון

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

מטריקס אי.טי. בע"מ

שמות החותמים ותפקידם:

יפעת גבעול, עו"ד, מנהלת המחלקה המשפטית ומזכירת החברה

משה אטיאס, סמנכ"ל הכספים