

מטריקס אי.טי. בע"מ

24 באוגוסט, 2026

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

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

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

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל – 1970 ("תקנות דוחות תקופתיים ומידיים"), וחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), ניתנת בזה הודעה על אסיפה כללית מיוחדת אשר תתכנס ביום ג', 6 באוקטובר 2026 בשעה 12:00, במשרדי החברה ברחוב עתיר ידע 3, כפר-סבא ואשר על סדר יומה יובאו הנושאים המפורטים להלן:

הנושא שעל סדר יומה של האסיפה:

נושא מס' 1 – אישור מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה של החברה.

בהתאם להוראות חוק החברות, מוצע לאשר מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה של החברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף לדוח זה **בנספח א' ("מדיניות התגמול החדשה")**, לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה כדין. נוסח מדיניות התגמול החדשה המצורף לדיווח זה, מסומן מול נוסח מדיניות התגמול הקודמת של החברה (כהגדרתה להלן) וכן בנוסח נקי וללא סימונים. מדיניות התגמול החדשה אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ביום 19 באוגוסט 2026, לאחר אישורה והמלצתה של ועדת התגמול של החברה שהתקבלה ביום 10 באוגוסט 2026, לאחר מספר דיונים שהתקיימו בנושא.

1. רקע ופרטים בקשר עם מדיניות התגמול החדשה

1.1. מדיניות התגמול הקודמת לנושאי משרה של החברה ("מדיניות התגמול הקודמת") אושרה על-ידי דירקטוריון החברה ב-3 באפריל 2022 בהמלצת ועדת התגמול שלה, לאחר שלא אושרה באסיפה הכללית.

1.2. בישיבת ועדת התגמול מיום 10 באוגוסט, 2026 (לאחר שקיימה מספר ישיבות קודמות), בה השתתפו כל חברי ועדת התגמול, הוחלט להמליץ לדירקטוריון החברה לאשר את מדיניות התגמול החדשה, אשר משקפת את מבנה החברה, גודלה ומורכבות ניהולה, בין היתר לאחר המיזוג עם מג'יק, ואת השינויים בשוק העבודה בענף הטכנולוגיה. מטרתה של מדיניות התגמול החדשה הינה לאפשר לחברה גיוס, שימור ותימרוץ נושאי משרה כפופי מנכ"ל בהתאמה למציאות בענף הטכנולוגיה, התחרותיות העזה בו על גיוסם ושימורם של מנהלים בענף, וכנגזרת לעליות בתגמול מנהלים בענף. מדיניות התגמול מביאה לידי ביטוי את הקשר שבין צמיחת החברה והתפתחותה העסקית, לרבות לאחר המיזוג עם מג'יק, לתגמול המשולם לנושאי המשרה שלה, על מנת לקדם את טובתה של החברה, צרכיה והשאת רווחיה.

למרות צמיחת החברה כאמור, שומרת מדיניות התגמול החדשה על תקרות הרכיבים המשתנים ביחס למדיניות התגמול הקודמת, תוך מספר התאמות לא מהותיות ותוך שמירה על הצורך בעמידה בתנאי סף כתנאי לתשלום המענק השנתי. כמו-כן שומרת מדיניות התגמול החדשה על תקרת השכר אשר ברכיב הקבוע ביחס למדיניות התגמול הקודמת, תוך התאמתה לשיעור עליית המדד ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת.

1.3. במדיניות התגמול החדשה המוצעת נכלל סעיף ייעודי בעניין תגמול מנכ"ל החברה, בו מצוין כי למנכ"ל החברה הסכם העסקה שאושר כדן ביום 28 בדצמבר 2022, כמפורט בדיווחי החברה הנזכרים במדיניות, ואשר הינו בתוקף עד ליום 31 בדצמבר 2027 (אלא אם ההתקשרות תסתיים קודם לכן). חידוש או עדכון תנאי התגמול של המנכ"ל יובאו לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה ויהיו כפופים לקבלת כל האישורים הנדרשים לפי דין, בהתאם להוראות סעיף 272(ג1) לחוק החברות.

1.4. בהמשך לכך, בימים 17 ו-19 באוגוסט, 2026 נערכו דיונים בדירקטוריון החברה במדיניות התגמול החדשה וכן בהמלצותיה של ועדת התגמול, והוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול החדשה מהנימוקים המפורטים להלן ולאחר שהוכנסו מספר עדכונים לנוסח שאושר על-ידי ועדת התגמול. בישיבות דירקטוריון החברה כאמור השתתפו כל חברי הדירקטוריון.

1.5. להלן פרטים בקשר עם השינויים העיקריים שנעשו במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות התגמול הקיימת:

נושא	מספור סעיף במדיניות הקודמת	הוראת מדיניות התגמול החדשה
1 מענק שימור כרכיב תגמול משתנה	4.1.2	מענק השימור הועבר מסעיף 4.1.2 לסעיף 4.2.2 (סיווג כרכיב משתנה) ונוסחו חודד.
2 משקל הרכיבים המשתנים מתוך סך התגמול	6.2	עודכן כי הרכיבים המשתנים (הכוללים גם מענק שימור), מתוך סך התגמול בשנה כלשהי עשויים להגיע עד תקרה של 85% רק ביחס למנהלי אשכולות/יחידות עסקיות (במקום עד 75%).
3 יחס ממוצע וחציוני	7	היחס עודכן לכפיפי מנכ"ל לפי חישוב עדכני לשנת 2026 כמוסבר במדיניות.
4 תגמול המנכ"ל	7א (סעיף חדש)	נוסף סעיף ייעודי המתייחס לתגמול המנכ"ל ומפנה לדיווח על התגמול שאושר לו כדן בדצמבר 2022 ועד ליום 31 בדצמבר 2027. צוין כי חידוש ו/או עדכון תנאי המנכ"ל, במועד המתאים לכך, יהיה כפוף לאישורים הנדרשים לפי דין. בהתאם לכך, ההתייחסות לתגמול מנכ"ל נמחקה מכל יתר סעיפי המדיניות שהתייחסו אליו.
5 תקרת השכר הקבוע	8.2	נקבע כי השכר הקבוע של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לא יעלה על 120,000 ₪ (במקום 100,000 ₪ צמוד למדד יולי 2013). סכום זה אינו מהווה עדכון בתנאים, אלא משקף את ההצמדה של התקרה למדד, לפי תנאי המדיניות הקודמת.
6 מנגנון הצמדה לשכר הקבוע	8.3	נמחקה הקביעה כי ההצמדה למדד תיעשה אחת לרבעון, ונשמרה אפשרות כללית לקבוע מנגנון הצמדה למדד.
7 מענק שימור	10	נמחקו מסעיף מענק השימור המילים "במקרים חריגים במיוחד", "לזמן קצוב", ו"ובהר כי סכום באמור לא יעלה על 20% מתקרת המענק השנתי על-פי סעיף 11.3 להלן".
8 תקרת המענק השנתי	11.3	תקרת המענק השנתי עשויה להיות גבוהה מ-250% מעלות הרכיב הקבוע השנתי של נושא משרה, ובלבד שסכום עלות המענק השנתי והתגמול המשתנה ההוני לנושא משרה

	נושא	מספור סעיף במדיניות הקודמת	הוראת מדיניות התגמול החדשה
			בשנה רלוונטית לא יעלה על סך התקורות של רכיבים אלה (250%-200% מעלות הרכיב הקבוע השנתי, בהתאמה).
9	אופן תשלום המענק השנתי לכפיפי מנכ"ל	12.1.3	נוסף סעיף חדש הקובע כי המענק יכול להיות משולם בתשלום אחד לאחר פרסום הדוחות הכספיים או במקדמות לאורך שנת המענק, וכן כי ניתן יהיה לשלמו גם בתגמול הוני חלף מזומן.
10	תגמול הוני - תנאי הבשלה. מניות חסומות ויחידות מניה חסומות.	16.2 + 16.4	נמחק התנאי שלפיו מימוש התגמול ההוני בכל מועד הבשלה יהיה כפוף לעמידת החברה ברווח הנורמטיבי. במקומו נוסף סעיף חדש המסדיר הענקת מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות, לרבות אפשרות להתנות בתנאי סף ו/או ביעדי ביצוע, וכן אפשרות מוגבלת להענקה שאינה מותנית בביצועים ככל ששווין במועד ההענקה אינו עולה על הגבוה מבין 25% משווי ההטבה הכולל ושלושה חודשי רכיב תגמול קבוע לכל שנת הבשלה.
11	שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה	19	השינוי הלא מהותי בשיקול דעת מנכ"ל של 5% מסך התגמול של נושא משרה הכפוף לו, הוגבל לעד 15% במצטבר.
12	גמול דירקטורים	22	הובהר כי גמול הדירקטורים לפי תקנות הגמול יחול על דירקטורים שאינם מועסקים או נותנים שירותים לחברה בתפקיד נוסף.
13	גמול דירקטורים בניירות ערך	23	במקום נוסח כללי בדבר אפשרות לתגמול הוני לדירקטורים, נוסף הסדר מפורט המאפשר להעניק לדירקטורים שאינם בעלי שליטה, לרבות דירקטורים חיצוניים, גמול בניירות ערך, בכפוף למגבלות הקבועות בתקנות הגמול ועד 50% מהסכום המירבי לפי תקנות הגמול.

1.6. **אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת** - נכון למועד דוח זה, התגמול הקבוע והמשתנה של המנכ"ל הגיע לתקורות אשר במדיניות התגמול הקודמת. יו"ר דירקטוריון החברה אינו מקבל תגמול מהחברה, למעט גמול עבור השתתפות בישיבות בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני).

1.7. **תמצית השיקולים והנימוקים של ועדת התגמול והדירקטוריון באישור מדיניות התגמול החדשה**

בפני הדירקטורים הוצגו החומרים הללו: מסמך מאת מנכ"ל החברה לגבי תגמול נושאי המשרה הכפופים לו; מסמך הסוקר את ביצועי החברה בשנים האחרונות; מסמך השוואתי בדבר השינויים שנעשו במהלך השנים במדיניות התגמול והשוואה למתווה המוצע; נתוני התגמול של נושאי המשרה; עבודת בנצ'מרק, המתייחסת לקבוצות השוואה רלוונטיות; ניתוח יחסי שכר של כלל עובדי החברה ועובדי קבלן לאחר המיזוג עם מג'יק; וכן סקירה משפטית בדבר מדיניות תגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות והדין החל. הדירקטורים נעזרו ביועצים משפטיים חיצוניים ובמומחית בתחום תגמול בכירים, ליווי חברות ציבוריות מול שוק ההון וממשל תאגידי. במסגרת הדיונים שהתקיימו שמעו הדירקטורים את עמדת מנכ"ל החברה לגבי תגמול נושאי משרה ולגבי צרכי החברה בהקשר זה, לרבות לשם גיוס, שימור ותימרוץ מנהלים בכירים.

בחינת הדירקטורים נעשתה בשים לב לשיקולים והנושאים שיש להתייחס אליהם כמפורט בסעיף

267ב(א) לחוק החברות, לעקרונות והמטרות הנקובים בסעיף 3 למדיניות התגמול החדשה ועל בסיס הנתונים והמידע שהוצגו בפניהם כאמור. על בסיס כל האמור לעיל אישרו הדירקטורים במסגרת דיוני ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות התגמול החדשה של החברה בנוסח המצורף, וזאת מן הנימוקים המפורטים להלן:

1.7.1 הדירקטורים הדגישו את תרומתם המרכזית של נושאי המשרה בחברה למימוש והובלת האסטרטגיה של החברה והתפתחותה המוצלחת, לרבות המיזוג המשמעותי עם חברת מג'יק, ששינה באופן מהותי את היקף הפעילות של החברה, המבנה הארגוני שלה, מורכבותה העסקית והניהולית והאתגרים הניצבים בפניה, שהרחיב משמעותית את הפעילות הגלובלית של החברה ומיצב אותה כאחת מ-10 חברות שירותי ה-IT הציבוריות הגדולות בעולם במונחי שווי שוק. הדירקטורים ציינו בהקשר זה את ההישגים הבולטים של הנהלת החברה, אשר החברה שואפת לשמר על מנת להוביל את המשך צמיחתה בעתיד, ובכללם הגדלה משמעותית של היקף ההכנסות וכל מדדי הרווחיות; הצמיחה החדה בפעילות הביטחונית; והשמירה על המיצוב המקצועי כמובילת השוק בתחום שירותי ה-IT בישראל, בדגש על תחום ה-AI. עוד צוין כי מנהלים אלו פועלים מתוך חשיבה לטווח ארוך וכי הישגיה העקביים של החברה לאורך השנים הם פועל יוצא של איכות המנהלים וניסיונם העשיר, שיתוף הפעולה ביניהם, עבודת הצוות והיציבות הניהולית. בדיוניהם הדגישו הדירקטורים את החשיבות האסטרטגית בשימור שדרת הניהול הבכירה והיציבה של החברה, המהווה נכס משמעותי לחברה, לעתיד החברה וצמיחתה, בפרט בעת הזו הדורשת קשב ניהולי מוגבר לשילוב מוצלח של פעילות מג'יק ולמימוש ההזדמנויות הגלומות במיזוג, תוך מזעור סיכונים האינטגרציה והניהול הטמונים במיזוג.

1.7.2 הדירקטורים סברו כי נוכח תנאי השוק, ובפרט בענף הטכנולוגיה, בו קיימת תחרות עזה על גיוס ושימור מנהלים בכירים, מנוסים ומוכשרים, נדרש לוודא כי מבנה התגמול ותקורותיו תואמים את תנאי השוק העדכניים, ולדעתם – מדיניות התגמול החדשה עונה על כך. הדירקטורים הדגישו את החשיבות המיוחדת בשימור מנהלי החברה בשנות האינטגרציה הראשונות שלאחר המיזוג עם מג'יק.

1.7.3 הדירקטורים הדגישו כי על-אף הצמיחה המשמעותית בהיקף פעילותה של החברה ובכל הפרמטרים המובילים ממועד אישור המדיניות הקודמת, לא נערכו שינויים מהותיים במבנה ובהיקף התגמול. הדירקטורים ציינו כי הם רואים חשיבות בכך שהמדיניות החדשה לא תהווה שינוי תפיסתי רחב, אלא תכלול התאמות ממוקדות הנדרשות נוכח השינויים שחלו בחברה ובסביבתה העסקית. בהקשר זה יצוין כי תקרת השכר במדיניות התגמול נותרה כשהייתה¹ ושיעור התגמול המשתנה מתוך סך התגמול נותר כשהיה, למעט למנהלי אשכולות/יחידות עסקיות, לגביהם הוא עודכן ל- 85% חלף 75% ליתר נושאי המשרה. הדירקטורים סבורים כי הגדלת משקלו האפשרי של הרכיב המשתנה בקרב קבוצת מנהלים זו, מחזקת את הקשר שבין תגמול לביצועים תוך שהיא מותנית בעמידה ביעדים שנקבעו, זאת הן כדי ליצור תמריץ אפקטיבי למנהלים לקידום יעדי החברה, הן כדי לשמש כרכיב אטרקטיבי לגיוס מנהלים מוכשרים חדשים והן כדי להקטין סיכון של אובדן מנהלים בכירים ומנוסים לטובת מתחרים מקומיים ובינלאומיים. תוכנית זו מחזקת את הזיקה בין הצלחת החברה, ביצועי המנהלים ותרומתם לרווחי החברה ולהשאת ערכה לבין תגמולם; זיקה שהיא עיקרון מרכזי במדיניות המוצעת.

1.7.4 בהתאם לעבודה ההשוואתית שהוצגה לדירקטורים (הבנצ'מרק), הגיעו הדירקטורים למסקנה כי סכומי התגמול המקסימליים לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל לפי מדיניות התגמול החדשה מצויים בטווח התגמול המתאים לנושאי משרה מקבילים בחברות בעלות מאפיינים

הותאמה לשיעור עליית המדד מאז מועד אישור מדיניות התגמול הקודמת לפי הוראותיה (מ- 100,000 ₪ ל- 120,000 ₪).

דומים לחברה. הדירקטורים נתנו את הדעת כי קיים מספר מצומצם של חברות ציבוריות בתחום שירותי ה-IT הנסחרות בישראל, ולכל חברות אלה היקפי פעילות קטנים משמעותית מהיקף הפעילות של החברה. אשר-על-כן, נבחנה קבוצת מדגם הכוללת חברות ציבוריות הנסחרות בישראל ומחוצה לה, לרבות אלו הפועלות בתחום שירותי ה-IT, בעלות מורכבות ומאפיינים דומים לאלה של החברה. בהתאם לממצאי הבנצ'מרק סך התגמול השנתי המקסימלי לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל נמצא בטווח המדגם וקיימת הלימה בין מיקומו היחסי של היקף התגמול לבין מיקומה היחסי של החברה במדדים שנבחנו. בהתייחס לתמהיל רכיבי התגמול השונים, המענק השנתי במזומן לנושאי משרה כפופי מנכ"ל נמצא בטווח העליון של המדגם, אולם כאמור, סך התגמול השנתי הכולל המקסימלי נמצא בטווח המדגם. הדירקטורים ציינו כי עובדה זו תואמת את האסטרטגיה התגמולית של החברה הנותנת דגש על תגמול תלוי ביצועים, כמפורט לעיל ולהלן

1.7.5. הדירקטורים ציינו כי מדיניות התגמול החדשה כוללת תנאי סף, אשר אי-עמידה בו תשלול את הזכאות למענק השנתי. מדיניות התגמול החדשה מעניקה את הגמישות הניהולית הנדרשת לקביעת תוכניות מענקים שנתיים המבוססות על יעדים, באופן המשקף את התפיסה הניהולית ביחס לנושאי המשרה כפיפי מנכ"ל, זאת במטרה להשיא ערך לחברה ולבעלי מניותיה. מנגנון זה מחזק את הזיקה בין חלק משמעותי מהרכיב המשתנה לבין ביצועי החברה ובכך מבסס הלימה בין תגמול נושאי המשרה לבין תרומתם לרווחיות ולהשאת ערך לבעלי המניות בטווח הקצר והארוך.

1.7.6. עוד נבחנו יחסי השכר בין עלות ההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר הממוצעת והחצינית של כלל עובדי החברה. הדירקטורים קבעו כי היחס הממוצע והיחס החציוני לגבי תגמול נושאי המשרה כפופי המנכ"ל, כפי שיחסיים אלה מוצגים במדיניות התגמול, הינם סבירים והוגנים ומשקפים נאמנה את הפער שקיים באחריות ובתרומה של נושאי המשרה לתוצאות הקבוצה ביחס לאחריות והתרומה של יתר עובדי החברה והקבוצה (המעסיקה כ-17,000 עובדים), בהיותם של נושאי המשרה, מבחינה כמותית, חלק מזערי מכלל עובדי הקבוצה בתמהיל כוח האדם המועסק בקבוצה. הדירקטורים הביעו דעתם כי היחסים האמורים תואמים את גודלה, שוויה, אופייה, עיסוקה והיקף פעילותה של החברה ואינם צפויים להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

1.7.7. לאחר שקילת כל האמור לעיל ולאחר דיונים במרכיבי השונים של מדיניות התגמול החדשה ובחינת חומרי הרקע, הגיעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה למסקנה פה אחד כי מדיניות התגמול משקפת איזון ראוי בין צרכי החברה לבין עקרונות של מידתיות, זיקה לביצועים וראייה ארוכת טווח, מותאמת למצבה של החברה, להיקף פעילותה, למורכבותה ולאסטרטגיה העסקית שלה (בין היתר לאחר המיזוג) והיא משרתת את טובת החברה ואת קידום יעדיה ומטרותיה העסקיות לטווח הקצר והארוך.

2. סדרי האסיפה הכללית

2.1. זימון אסיפה כללית מיוחדת

האסיפה הכללית המיוחדת, שעל סדר יומה הנושא שפורט לעיל, תתכנס ביום ג', 6 באוקטובר 2026, בשעה 12:00, במשרדי החברה אשר ברחוב עתיר ידע 3, בכפר-סבא.

2.2. נוסח ההחלטה המוצעת:

נושא מס' 1 - "לאשר את מדיניות התגמול החדשה לנושאי המשרה של החברה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, בנוסח המצורף לדוח זה כנספח א', לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה כדון, כמפורט בסעיף 1 לדוח זה".

2.3. 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).

2.4. הרוב הנדרש

הרוב הנדרש על מנת לאשר את מדיניות התגמול החדשה, כמפורט בנושא מס' 1, 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 באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושאים כאמור, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים (על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים); (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני (2%) אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

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

2.6. 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.

2.7. 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 ד', 2 בספטמבר 2026 ("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 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 יפוי 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.

2.8. 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).

2.9. 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>.

2.10. 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 שאינו 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.

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

2.12. 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.

2.13. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כאמור בסעיף 2.8 לעיל.

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

2.15. 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.

2.16. 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 בהגדרתו 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 4,627,156 מניות רגילות; כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה 2,420,998 מניות רגילות.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציגת החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינו יפעת גבעול, עו"ד, מנהלת המחלקה המשפטית ומזכירת החברה, בכתובת עתיר ידע 3, כפר-סבא, טלפון: 09-9598810.

2.20. עיון

ניתן לעיין בכל הצעת החלטה שנוסחה לא הובא במלואו בפירוט סדר היום לעיל, במשרדי החברה, בכתובת עתיר ידע 3, כפר-סבא, 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:

נבו ברנר, סמנכ"ל הכספים

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

נספח א'

מטריקס אי.טי. בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1. מבוא

- 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של חברת מטריקס אי.טי. בע"מ ("מטריקס" או "החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה. קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.2 יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (המנכ"ל, ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין), וכפוף להוראות כל דין.
- 1.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו נמוך מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית, הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.
- 1.4 המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
- 1.5 חריגה של עד 10% מהטווחים והיחסים המפורטים במדיניות זו לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

2. תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה

- 2.1 מדיניות תגמול זו לנושאי משרה אושרה על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום 10 באוגוסט, 2026 ועל-ידי דירקטוריון החברה ביום 3 באפריל 2022, לאחר אי אישורה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 1 במרץ 2022, באוגוסט, 2026.
- 2.2 מדיניות התגמול תאושרר מעת לעת בהתאם למועדים הנקובים בסעיף 267א(ד) לחוק החברות.
- 2.3 מבלי לפגוע באמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה להוראות חוק החברות, לרבות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

3. עקרונות מדיניות התגמול ומטרותיה

- 3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה וכן ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, ליצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה של החברה.
- 3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על תחרותיות החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר ~~גובה~~ התגמול יתחשב בתנאי השוק, וביעדים והצרכים העסקיים הייחודיים של החברה.
- 3.3 מדיניות התגמול נותנת דגש ליצירת מתאם מירבי בין תרומת נושא המשרה לקידום יעדי החברה והשאת רווחיה, לבין תגמולו של נושא המשרה.

4. רכיבי אמצעי-תגמול מקובלים בחברה.

4.1 רכיב קבוע –

4.1.1 שבר קבוע - השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ~~הזמן שהיה משקיע~~ בביצוע ביצוע תפקידיו ומטלותיו השוטפים בחברה.

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

4.1.3 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין (למשל, הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה וכיוצא ~~בה באלה~~), בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה (למשל, ~~היסכון באמצעות~~ קרן השתלמות והעמדת רכב חברה או תשלום חלף העמדתו) ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות ~~שנגרמו ל~~ בהן נשא לצורך מילוי תפקידו (למשל, הוצאות נסיעה, אש"ל ~~ו~~ הלאה וכדומה), לרבות, בחלק מהמקרים, גילום מס בגין הטבות כאמור.

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

4.2 רכיבים משתנים – רכיבים אלה נועדו (1) ליצור זיקה בין תרומתו של נושא המשרה לרווחי החברה לבין תגמולו; (2) לסייע בשימור נושאי משרה בעלי תפקידי מפתח בחברה ולהניעם; (3) לשמש כרכיב אטרקטיבי לגיוס מנהלים מוכשרים נוספים; ו- (4) לשמש כלי בידי החברה לניהול סיכונים, לרבות סיכונים של אובדן אנשי מפתח.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה, תוכניות העבודה שלה ורווחיה במהלך התקופה בגינה הוא משולם. רכיב זה עשוי לכלול מענק שנתי, מענק מיוחד ומענקים נוספים בשיקול דעת. החברה מאמינה כי ראוי שמשקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכוללת של נושא משרה יהיה מהותי, כך שיקשור בין ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה, לביצועיה ~~של~~ וליעדיה העסקיים, ובכך לחזק את הזיקה שבין הצלחת החברה ~~באופן שיאפשר לו ליהנות מהצלחה העסקית והפיננסית של~~ לביצועי נושאי המשרה שלה ותרומתם לרווחי החברה ~~לטווח ארוך ולהפך~~ השאת ערכה, לבין תגמולם של אותם נושאי משרה.

4.2.2 מענק שימור - רכיב אשר מטרתו לעודד את המשך העסקתו של נושא המשרה ו/או לאפשר גיוס נושאי משרה, לפי העניין.

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

5. נושאי המשרה בחברה.

מדיניות התגמול תחול על נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

6. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים.

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

6.2 משקל הרכיבים המשתנים (המענק הכספי, [מענק השימור](#) והתגמול ההוני) ("הרכיבים המשתנים") מתוך סך התגמול הכולל, שיוענק [לנושא משרה](#) בגין שנה כלשהי, לא יעלה על 75%² עבור כל נושאי המשרה בחברה, [או על 85% ביחס למנהלי אשכולות/יחידות עסקיות](#), ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו.

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

בקביעת מדיניות התגמול נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, לעלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי קבוצת החברה (כולל עובדי קבלן) ("היחס הממוצע" ו"היחס החציוני" בהתאמה), ונבחנה השפעתו על יחסי העבודה בחברה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול בידי הדירקטוריון היחס הממוצע והיחס החציוני [הינם כדלקמן: לגבי תגמול נושאי המשרה כפופי מנכ"ל³ היו 9.5 ו-10.6, בהתאמה⁴.](#)

תפקיד	יחס ממוצע	יחס חציוני
מנכ"ל	40.6	45.9
יתר נושאי המשרה ⁵ (ממוצע עלות תגמול)	7.4	8.3

החברה סבורה כי [היחס – שניבצ התגמול המפורטים לעיל, שינבע מיישום מדיניות תגמול זו הינם](#), סבירים, ומשקפים⁶ נאמנה את הפער שקיים באחריות ובתרומה לתוצאות הקבוצה בין נושאי המשרה ליתר עובדי החברה, [במבנה – הקבוצה](#), בהיותם של נושאי המשרה, מבחינה כמותית, חלק מזערי מכלל עובדי הקבוצה, בתמהיל כוח האדם המועסק בקבוצה, [והם תואמים את](#) [גודלה](#), שוויה, אופיה, פעילותה, עיסוקה וזיקתה פעילותה של החברה. [היחסים כאמור, והוא אינם](#) צפויים להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

א.7 תגמול המנכ"ל

[התגמול \(הקבוע והמשתנה\) שישולם למנכ"ל החברה, יהיה לתקופה ובתנאים שאושרו לו בדין ביום 28.12.2022, והכל כמפורט בדיווחים המידיים שפרסמה החברה מיום 29.12.2022 אסמכתא מספר 2022-01-157564, ומיום 10.11.2022 אסמכתא מספר 2022-01-135274 \("דיווחי מנכ"ל"\). ההתקשרות שאושרה עם המנכ"ל מסתיימת ביום 31.12.2027 \(אלא-אם-כן יבחרו הצדדים לסיים אותה קודם לכן\). חידוש ו/או עדכון תנאי התגמול של המנכ"ל יהיה כפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים לפי כל דין.](#)

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים

8. עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

8.1 השכר הקבוע של נושאי המשרה בחברה יקבע באופן פרטני ויותאם לתפקידו של נושא המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלו, היקף משרתו, הוותק שלו-[הוא](#), הסכמי שכר

² יובהר, כי מדובר ביחס למנכ"ל עשוי משקל הרכיבים המשתנים להגיע לכ-85% מסך התגמול הכולל. במקרי קיצון, כגון מקסימאלי, וכי בשנה [שבה \(לדוגמה\)](#) לא ישולמו מענקים כספיים, שיעור הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הכולל עשוי להיות נמוך משמעותית מהשיעורים המפורטים, וכפועל יוצא, שיעור הרכיב הקבוע מתוך התגמול הכולל עשוי להיות גבוה מהטווח של 25%-30% כמפורט לעיל.

³ מחושב לפי ממוצע תגמול נושאי משרה בחברה (למעט מנכ"ל ודירקטורים).

⁴ במדיניות התגמול שאושרה בשנת 2022 עמד היחס הממוצע והיחס החציוני על 7.4 ו-8.3 כאמור, אולם יחס זה לא כלל את עובדי באבקום. היחס במדיניות התגמול המוצעת לעיל כולל את עובדי באבקום. במידה ועובדי באבקום לא היו נכללים במדיניות המוצעת היחס היה עומד על 8.6 ו-9.1 לגבי מדיניות תגמול זו.

⁵ התייחסות ליתר נושאי המשרה עשויה להיות גם לנשיא החברה, ככל שתפקיד זה יהיה מאויש.

קודמים שנחתמו עימו ולתחרותיות בגיוס נושאי משרה בשוק הרלוונטי. בעת קביעת השכר הקבוע ייבחנו גם השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

8.2 השכר הקבוע במונחי משכורת ברוטו של נושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל לא יעלה על הסכומים המפורטים להלן:⁶ 120,000 ש"ח⁷,⁸.

דרג	מקסימום ⁹
מנכ"ל	200,000 ₪
יתר נושאי המשרה	100,000 ₪

8.3 מבלי לגרוע מ-האמור בסעיף 8.2 לעיל, תהיה החברה רשאית לקבוע מנגנון הצמדה לשכר בפועל של נושא משרה לעליית מדד המחירים לצרכן אחת לרבעון.

9.1 תנאים נלווים

9.1.4-8 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה וצד' וכדומה.

9.2.5-8 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות רכב, טלפון, תקשורת ומחשוב, עיתונות וצד' וכדומה, ובלבד שסה"כ התנאים הנלווים מעבר לניתן על-פי הדין הנוספים כאמור, לא יעלה על 20% מהשכר הקבוע.

ג. מענק שימור ומענק שנתי

10.9. תשלום לנושא משרה המותנה בהמשך כהונה

במקרים חריגים במיוחד, מענק שימור

לצורך שימור נושא משרה בחברה, נושא המשרה עשוי להיות זכאי לקבל, בנוסף לשכרו, למענק שימור בסכום שלא יעלה על 500,000 ש"ח לשנה, לזמן קצוב, כאשר התשלום האמור מותנה בהמשך כהונתו של אותו נושא משרה בחברה, כפוף לאישור האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין. צברה צי סכום כאמור לא יעלה על 20% מתקרת המענק השנתי על-פי סעיף 11.3 להלן.

ג. מענק שנתי

11.10. מענק שנתי - עקרונות לקביעת המענק הכספי, תנאי סף, פריסה, קיזוז ותקרה

11.1.10-4 תנאי סף - אלא - אם - בן נקבע אחרת במדיניות זו, הזכאות למענק הכספי כמפורט בסעיף 11.3.11 להלן, מותנית בהשגת רווח תפעולי בשיעור מינימאלי של 75% מ-105% מהרווח התפעולי בחברה בשנה הקודמת לשנת המענק הרלוונטית ("רווח נורמטיבי"). בדיקת

⁶ הסכומים המפורטים אינם כוללים את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף 9 שלהלן, ואינם כוללים תשלום לנושא משרה המותנה בהמשך כהונה כמפורט בסעיף 10 שלהלן. אם השכר הקבוע משולם לחברת ניהול, תבוצע התאמה לתקרה בהתאם לעלות מעביד (במקום משכורת ברוטו).

⁷ הסכומים המפורטים אינם כוללים את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף 9 להלן, ואינם כוללים מענק שימור כמפורט בסעיף 10 להלן. אם השכר הקבוע משולם לחברת ניהול, תבוצע התאמה לתקרה בהתאם לעלות מעביד (במקום משכורת ברוטו).

⁸ בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס יהיה המדד הידוע ביום אישור מדיניות זו.

⁹ בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס יהיה המדד הידוע ביום 15 ביולי 2013.

הרווח התפעולי כאמור תעשה לפי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה שיפורסמו לשנת המענק הרלוונטית ולשנה שקדמה לה, בהתאמה.

11.2.10- פריסה לטווח ארוך - הזכאות למענק (ים) כמפורט בסעיף 12 שלהלן תיבחן על בסיס תלת שנותי, באופן שנושא המשרה לא יהיה זכאי לשיעור של 20% מהמענק הכספי השנתי אם ממוצע הרווח התפעולי השנתי בתקופה של שלוש השנים שהסתיימו בשנת המענק הקלנדרית הרלוונטית יהיה נמוך מהרווח הנורמטיבי. בדיקת הרווח התפעולי כאמור תעשה לפי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה שיפורסמו לשנים הרלוונטיות כאמור.

11.3.10- תקרה למענק השנתי - המענק הכספי השנתי שישולם לנושא משרה כפוף מנכ"ל בחברה, לא יעלה בכל מקרה על סכום מקסימלי השווה לשיעור של 250% מעלות הרכיב הקבוע של אותו נושא משרה, וביחס למנכ"ל החברה - על-אף האמור, במקרים מסויימים סכום השווה לשיעור של 400% מהרכיב הקבוע. המענק השנתי עשוי להיות גבוה מתקרה זו, ובלבד שסך המענק השנתי והתגמול ההוני בשנה הרלוונטית לא יעלו על סך התקרות הנקובות בסעיף 11.3 זה ובסעיף 17 להלן במצטבר.

11.12- מדדים לקביעת המענק הכספי השנתי

11.1- מנכ"ל

~~1.1.1. מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי למענק כספי שיחושב על בסיס הרווח השנתי הנקי של החברה המיוחס לבעלי זכויות הונות בחברה, כפי שיפורסם בדוחותיה הכספיים השנתיים, המאוחדים והמבוקרים של החברה ("הרווח השנתי הנקי"), בניטרול רווח ההון השנתי של החברה, כהגדרת המונח בכללי החשבונאות המקובלים בסכום השווה לעד -3.25% מהרווח השנתי הנקי בניטרול רווח ההון השנתי של החברה.~~

~~11.1.1- בנוסף, המנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק כספי שיחושב על בסיס רווח ההון השנתי של החברה, כפי שיפורסם בדוחותיה הכספיים השנתיים, המאוחדים והמבוקרים של החברה בסכום השווה לעד -5% מרווח ההון השנתי של החברה.~~

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

11.2.12- מענק שנתי לתר נושאי המשרה לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

11.2.12.1- כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצוינים בסעיף 11 לעיל, לרבות,

תנאי הסף, הפריסה, הקיזוז והתקרה הקבועים שם, נושאי המשרה למעט הכפופים ל"המנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק כספי אשר ייקבע מראש במסגרת תכנית מענקים שנתיים, כאשר אחד מסוים ממנו עשוי להיקבע בהתאם לתפקידו של נושא המשרה ולשיקול דעתם של האורגנים הרלוונטיים בחברה, בין היתר לפי קריטריונים הכוללים את: עמידתו של נושא המשרה ביעדים אישיים, יעדי חברה והישגי יתר (over achievement), שיעור מסוים מתוך הרווח של החטיבה האשכול או היחידה העסקית אליה משתייך בניהול נושא המשרה, שיעור מסוים מסוים מתוך הרווח הנקי של החברה (או מתוך הרווח הנקי לבעלי מניות החברה) (או מתוך הרווח הנקי כאמור לאחר נטרול ניטרולים מסויימים, כפי שיקבע הדירקטוריון), שיעור מסוים מרווח ההון של החברה, והכל כפי שיקבע בתוכנית המענקים השנתית בהתאם לשיקול דעתם של האורגנים הרלוונטיים בחברה.

12.1.2.11-12.2.11 למנכ"ל החברה ~~יהיה~~ שיקול דעת להפחית את המענק המפורט בסעיף 12.21.1.

12.1.3 תשלום המענק עשוי להיות בתשלום אחד לאחר פרסום הדוחות הכספיים, או במספר תשלומים באמצעות מקדמות לאורך תקופת שנת המענק הרלוונטית, כאשר התחשבונית סופית תבוצע לפי תוצאות הדוחות הכספיים של החברה בגין אותה שנת מענק. בנוסף, תשלום המענק לאחר שהתגבשה הזכאות לו עשוי להיות במזומן, או בתגמול הוני. במקרה זה התגמול הוני המוענק חלף הזכאות לתשלום המענק במזומן עשוי להיות מוענק במנה אחת, מבלי שיחולו עליו המגבלות הקבועות בסעיף 16, לרבות ביחס למחיר מימוש ו/או תקופת הבשלה, כפי שייקבע על-ידי הדירקטוריון.

12.2.11-11.3 מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצוינים בסעיף 11 לעיל:

12.2.11-11.3.1 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לקבוע כי, בנוסף למענק הכספי השנתי, או, במקום המענק הכספי השנתי, נושא משרה הכפוף למנכ"ל יהיה זכאי למענק בשיקול דעת.

12.2.2.11-11.3.2 כחלק מהרכיב המשתנה לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, מנכ"ל החברה רשאי לאשר בגין כל שנת מענק קלנדארית, מענק בשיקול דעת, אשר לא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו של נושא המשרה. מענק כאמור ידווח לוועדת התגמול בישיבתה שתתקיים בסמוך לאחר אישורו על-ידי המנכ"ל.

12.13-12.2 הפחתת סכומי המענק על-פי שיקול דעת דירקטוריון החברה

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

13.14-13 השבת סכומי המענק השנתי במקרה של תיקון דוחות כספיים (Restatement)

13.14.1-13.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים תקופתיים (שנתיים) עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. ~~יובהר כי~~ במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ- 10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

13.14.2-13.2 למרות האמור לעיל, לא יראו בתיקון עקב שינוי בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים שהינו לאחר מועד פרסום הדוח הכספי של החברה לאותה שנה, כתיקון בשלו יחול האמור לעיל.

1. תגמול ההוני

14.15. מטרתו של מנגנון התגמול ההוני

14.15.1 14.1 כחלק מחבילת התגמול הכולל של נושאי משרה, עשויה החברה להציע תגמול הוני במטרה לתמרץ את נושאי המשרה להמשיך ולתרום להצלחת החברה גם בעתיד, הצלחה הצפויה להתבטא, בין היתר, ~~בתוצאות העסקיות לטווח הארוך~~, במחיר מניית החברה, ועל-ידי כך לקדם את טובת בעלי מניות החברה ~~ולחשיא את רווחיה~~ לטווח הארוך.

14.15.2 14.2 התגמול ההוני נועד ליצור תמריץ להמשך העסקתם בטווח הארוך של נושאי משרה מוכשרים, מנוסים ובעלי יכולת בחברה וכן לשמש כרכיב אטרקטיבי לגיוס מנהלים מוכשרים נוספים.

14.15.3 14.3 נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני בצורת אופציות הניתנות למימוש למניות החברה, ("אופציות"), אופציות מותנות ביצועים, יחידות מניה חסומות, מניות ועוד.

15.16. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני

15.16.1 15.1 התגמול ההוני יוענק לנושא משרה בהתחשב בין היתר בתפקידו ותחומי אחריותו של נושא המשרה בחברה.

15.16.2 15.2 ככלל, התגמול ההוני יבשיל על-פני תקופה כוללת אשר בכל מקרה לא תפחת ~~בכל מקרה-מ-3 (שלוש) שנים. תנאי למימוש התגמול ההוני בכל מועד שיקבע להבשלתו יהיה עמידת החברה ברווח הנורמטיבי, אשר תיבדק על-פי הדוחות הנספחים שתפרסם החברה, והכל כפי שיקבע על-ידי החברה במועד ההענקה.~~

15.16.3 15.3 ~~התגמול ההוני יכול ויהיה בדמות אופציות הניתנות למימוש למניות החברה ("האופציות"), בדמות מניות חסומות, במניות וכיוצא בזה.~~ מחיר המימוש של האופציות לא יפחת מממוצע מחיר מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על הקצאתן.

16.4 הענקת מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות תותנה בעמידה בתנאי הסף ו/או בעמידה ביעדי ביצוע, כפי שיקבע על ידי דירקטוריון החברה, כך שיהוו תמריץ ראוי להשאת ערך לחברה לטווח הארוך. החברה תוכל להעניק מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות שאינן מותנות בביצועים ככל ששווין במועד ההענקה אינו עולה על הגבוה מבין 25% משווי ההטבה הכולל ושלושה חודשי רכיב התגמול הקבוע לכל שנת הבשלה.

15.16.5 15.4 למעט במקרים חריגים, באישור וועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אם יום סיום העסקה של נושא המשרה יחול לפני מועד ההבשלה של יחידות התגמול ההוני, תפקענה יחידות התגמול ההוני שטרם הבשילו באופן מיידי ונושא המשרה לא יהיה זכאי לממשן.

15.16.6 15.5 אלא אם כן יאשרו האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין אחרת, האופציות תמומשנה באמצעות מנגנון של "מימוש נטו".

16.17. תקרה לתגמול ההוני

16.17.1 16.1 בכל מקרה, לא יעלה השווי הכלכלי של התגמול ההוני המוענק לנושא משרה כלשהו (בהתאם להערכת שווי על-פי מתודולוגיה מקובלת), במועד הענקת התגמול ההוני, בגין שנת הבשלה (על-בסיס ליניארי), על סך של ~~עד 400% מהרכיב הקבוע השנתי לגבי המנכ"ל~~ עד

200% מעלות הרכיב הקבוע השנתי לגבי ~~יתר~~-נושאי המשרה כפופי מנכ"ל. כמו כן, עשויה הקצאת התגמול ההוני - להיות מותנית בעמידה ביעד פיננסי-~~מנימצא~~ של החברה שייקבע מראש על ידי החברה בעת ההענקה.

17.2.16-2 לא נקבעה תקרה לתגמול ההוני בעת מימושו מאחר שקיים קושי בקביעת תקרה לשווי ההטבה ההונית במועד זה, בין היתר מהסיבות שלהלן:

17.2.1.16-2 קביעת תקרה כאמור הינה מוגדת לרציונל העומד בבסיס הענקת התגמול ההוני, שהינו פתרון בעיית הנציג בין ההנהלה לבין בעלי המניות ואיחוד האינטרסים של ההנהלה עם בעלי המניות.

17.2.2.16-2 קיימים קשיים טכניים משמעותיים לקבוע תקרה להכנסת נושא המשרה ממכירה עתידית של מניות החברה, במיוחד כשמדובר במכירה שתבוצע שנים רבות לאחר הענקת התגמול ההוני, לרבות כאשר נושא המשרה מוכר מניות לאחר שכבר סיים את העסקתו בחברה. כל זאת, כאשר אחת ממטרות מדיניות התגמול היא לעודד החזקה של מניות לתקופות ארוכות, מטרה שייתכן שתוחמץ בשל קשיים טכניים, אם תיקבע תקרה כאמור.

17.18. האצת מועדי ההבשלה ומימוש התגמול ההוני

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

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

2.19. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל

על אף האמור במדיניות תגמול זו, מנכ"ל החברה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף לו, ובלבד ששינוי כאמור הינו בהתאם למדיניות תגמול זו, והיקפו אינו עולה על שיעור של 5% מתוך סך התגמול של נושא המשרה לשנה, ושיעור של עד 15% במצטבר. שינוי לא מהותי שאושר על-ידי המנכ"ל כאמור, ידווח לוועדת התגמול בישיבתה שתתקיים בסמוך לאחר אישורו על-ידי המנכ"ל.

7. הסדרי פרישה

18.20. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

נושא משרה הכפוף למנכ"ל יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין).

19.21. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

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

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

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

ה. גמול דירקטורים

20.22 הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים אשר אינם מועסקים ~~על ידי החברה~~ או נותנים שירותים לחברה שלא במסגרת תפקידם כדירקטורים, יהיו זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), הכוללים סכום שנתי קבוע וסכום בגין השתתפות בישיבות כאשר שכרם לא יעלה על הגמול המירבי המותר בתקנות אלו.

~~21. הדירקטורים בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הונו, בהתאם למפורט בפרק ג' למדיניות זו, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים.~~

23 בנוסף לגמול שנתי וגמול השתתפות כאמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים (שאינם בעלי שליטה), לרבות לדירקטורים חיצוניים, גמול בניירות ערך (כמשמעות המונח בתקנות הגמול), כמפורט במדיניות תגמול זו, כאשר גמול בניירות ערך לדירקטורים חיצוניים יהא בהתאם לתקנות הגמול. הגמול היחסי לא יהיה גבוה ביותר מ- 50% מהסכום המירבי הקבוע בתוספות השנייה, השלישית או הרביעית, לפי העניין, של תקנות הגמול בשנת מענק (גמול שנתי וגמול לפי מספר ישיבות), לפי חישוב לינארי.

ה. שיפוי, ביטוח ופטור

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

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

24.26 סכום הכיסוי הכולל לנושאי משרה ודירקטורים בחברה בפוליסת הביטוח לא יעלה על כ-80 מיליון דולר ארה"ב.

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

26.28 נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור), עשוי להיות זכאי לכתב פטור, בהתאם להוראות חוק החברות ותקנון החברה, ובלבד שייקבע בכתב הפטור כי הפטור שניתן אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה, או לנושא משרה כלשהו בחברה, יש בה עניין אישי (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור).

מטריקס אי.טי. בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

א. רקע ועקרונות יסוד למדיניות התגמול

1. מבוא

- 1.1 מסמך זה נועד להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות התגמול של חברת מטריקס אי.טי. בע"מ ("מטריקס" או "החברה") בנוגע לתגמול נושאי המשרה של החברה. קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה הינם בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
- 1.2 יודגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי משרה בחברה, ולא תהיה זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מכח עצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיה זכאי נושא המשרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביו באופן ספציפי על-ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (המנכ"ל, ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין), וכפוף להוראות כל דין.
- 1.3 במקרה שנושא משרה יקבל תגמול שהינו נמוך מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות תגמול זו, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית, הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.
- 1.4 המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
- 1.5 חריגה של עד 10% מהטווחים והיחסים המפורטים במדיניות זו לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

2. תוקפה של מדיניות התגמול ושינויים בה

- 2.1 מדיניות תגמול זו לנושאי משרה אושרה על-ידי ועדת התגמול של החברה ביום 10 באוגוסט, 2026 ועל-ידי דירקטוריון החברה ביום 19 באוגוסט, 2026.
- 2.2 מדיניות התגמול תאושרר מעת לעת בהתאם למועדים הנקובים בסעיף 267א(ד) לחוק החברות.
- 2.3 מבלי לפגוע באמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול והצורך בהתאמתה להוראות חוק החברות, לרבות אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

3. עקרונות מדיניות התגמול ומטרותיה

- 3.1 מדיניות התגמול נועדה לסייע לחברה לקדם את מטרותיה ותוכניות העבודה שלה וכן ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה בה, ליצירת ערך כלכלי לחברה ולבעלי מניותיה בטווח הארוך, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה והשאת רווחיה של החברה.
- 3.2 התגמול ייקבע כך שישמור על תחרותיות החברה בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים, כאשר התגמול יתחשב בתנאי השוק וביעדים והצרכים העסקיים הייחודיים של החברה.
- 3.3 מדיניות התגמול נותנת דגש ליצירת מתאם מירבי בין תרומת נושא המשרה לקידום יעדי החברה והשאת רווחיה, לבין תגמולו של נושא המשרה.

4. רכיבי תגמול מקובלים בחברה.

4.1 רכיב קבוע –

4.1.1 שכר קבוע - השכר הקבוע נועד לתגמל את נושא המשרה עבור ביצוע תפקידיו ומטלותיו השוטפים בחברה.

4.1.2 תנאים נלווים – תנאים אלה, נובעים בחלקם מהוראות הדין (למשל, הפרשות סוציאליות, ימי חופשה, ימי מחלה, דמי הבראה וכיוצא באלה), בחלקם מנהגים המקובלים בשוק העבודה ובחברה (למשל, קרן השתלמות והעמדת רכב חברה או תשלום חלף העמדתו) ובחלקם נועדו לפיצוי העובד על הוצאות בהן נשא לצורך מילוי תפקידו (למשל, הוצאות נסיעה, אש"ל וכדומה), לרבות, בחלק מהמקרים, גילום מס בגין הטבות כאמור.

4.2 רכיבים משתנים –

רכיבים אלה נועדו (1) ליצור זיקה בין תרומתו של נושא המשרה לרווחי החברה לבין תגמולו; (2) לסייע בשימור נושאי משרה בעלי תפקידי מפתח בחברה ולהניעם; (3) לשמש כרכיב אטרקטיבי לגיוס מנהלים מוכשרים נוספים; ו-(4) לשמש כלי בידי החברה לניהול סיכונים, לרבות סיכונים של אובדן אנשי מפתח.

4.2.1 מענק כספי - רכיב זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה, תוכניות העבודה שלה ורווחיה במהלך התקופה בגינה הוא משולם. רכיב זה עשוי לכלול מענק שנתי, מענק מיוחד ומענקים נוספים בשיקול דעת. החברה מאמינה כי ראוי שמשקלו של רכיב זה מתוך חבילת התגמול הכוללת של נושא משרה יהיה מהותי, כך שיקשור בין ביצועיו של נושא המשרה ותרומתו לחברה, לביצועיה וליעדיה העסקיים, ובכך לחזק את הזיקה שבין הצלחת החברה וביצועי נושאי המשרה שלה ותרומתם לרווחי החברה והשאת ערכה, לבין תגמולם של אותם נושאי משרה.

4.2.2 מענק שימור - רכיב אשר מטרתו לעודד את המשך העסקתו של נושא המשרה ו/או לאפשר גיוס נושאי משרה, לפי העניין.

4.2.3 תגמול הוני - נועד לקשור בין השאת הערך לבעלי המניות, כפי שזו מתבטאת במחיר מניית החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, לבין ביצועי נושאי המשרה בחברה. תגמול זה יוצר זהות אינטרסים בין בעלי מניות החברה לנושאי המשרה בה.

5. נושאי המשרה בחברה.

מדיניות התגמול תחול על נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

6. היחס בין רכיבים משתנים לרכיבים קבועים.

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

6.2 משקל הרכיבים המשתנים (המענק הכספי, מענק השימור והתגמול ההוני) ("הרכיבים המשתנים") מתוך סך התגמול הכולל, שיוענק לנושא משרה בגין שנה כלשהי, לא יעלה על

75%¹ עבור כל נושאי המשרה בחברה, או על 85% ביחס למנהלי אשכולות/יחידות עסקיות, ועשוי להשתנות מנושא משרה אחד למשנהו.

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

בקביעת מדיניות התגמול נבחן היחס בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, לעלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי קבוצת החברה (כולל עובדי קבלן) ("היחס הממוצע" ו"היחס החציוני" בהתאמה), ונבחנה השפעתו על יחסי העבודה בחברה. נכון למועד אישור מדיניות התגמול בידי הדירקטוריון היחס הממוצע והיחס החציוני לגבי תגמול נושאי המשרה כפופי מנכ"ל² היו 9.5 ו-10.6, בהתאמה³.

החברה סבורה כי יחסי התגמול המפורטים לעיל, שינבעו מיישום מדיניות תגמול זו הינם סבירים, ומשקפים נאמנה את הפער שקיים באחריות ובתרומה לתוצאות הקבוצה בין נושאי המשרה ליתר עובדי החברה והקבוצה, בהיותם של נושאי המשרה, מבחינה כמותית, חלק מזערי מכלל עובדי הקבוצה בתמהיל כוח האדם המועסק בקבוצה, והם תואמים את גודלה, שוויה, אופיה, פעילותה, עיסוקה והיקף פעילותה של החברה. היחסים כאמור, אינם צפויים להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

א.7 תגמול המנכ"ל

התגמול (הקבוע והמשתנה) שישולם למנכ"ל החברה, יהיה לתקופה ובתנאים שאושרו לו כדון ביום 28.12.2022, והכל כמפורט בדיווחים המידיים שפרסמה החברה מיום 29.12.2022 אסמכתא מספר 2022-01-157564, ומיום 10.11.2022 אסמכתא מספר 2022-01-135274 ("דיווחי מנכ"ל"). ההתקשרות שאושרה עם המנכ"ל מסתיימת ביום 31.12.2027 (אלא-אם-כן יבחרו הצדדים לסיים אותה קודם לכן). חידוש ו/או עדכון תנאי התגמול של המנכ"ל יהיה כפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים לפי כל דין.

ב. שכר קבוע ותנאים נלווים

8. עקרונות לקביעת השכר הקבוע, בחינתו ועדכונו

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

8.2 השכר הקבוע במונחי משכורת ברוטו של נושאי המשרה בחברה הכפופים למנכ"ל לא יעלה על 120,000 ש"ח⁴,⁵.

¹ יובהר, כי מדובר ביחס מקסימאלי, וכי בשנה שבה (לדוגמא) לא ישולמו מענקים כספיים, שיעור הרכיב המשתנה מתוך סך התגמול הכולל עשוי להיות נמוך משמעותית מהשיעורים המפורטים וכפועל יוצא, שיעור הרכיב הקבוע מתוך התגמול הכולל עשוי להיות גבוה מהטווח של 15-25% כמפורט לעיל.

² מחושב לפי ממוצע תגמול נושאי משרה בחברה (למעט מנכ"ל ודירקטורים).

³ במדיניות התגמול שאושרה בשנת 2022 עמד היחס הממוצע והיחס החציוני על 7.4 ו-8.3 כאמור, אולם יחס זה לא כלל את עובדי באבקום. היחס במדיניות התגמול המוצעת לעיל כולל את עובדי באבקום. במידה ועובדי באבקום לא היו נכללים במדיניות המוצעת היחס היה עומד על 8.6 ו-9.1 לגבי מדיניות תגמול זו.

⁴ הסכומים המפורטים אינם כוללים את התנאים הנלווים המפורטים בסעיף 9 להלן, ואינם כוללים מענק שימור כמפורט בסעיף 10 להלן. אם השכר הקבוע משולם לחברת ניהול, תבוצע התאמה לתקרה בהתאם לעלות מעביד (במקום משכורת ברוטו).

⁵ בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס יהיה המדד הידוע ביום אישור מדיניות זו.

8.3 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 8.2 לעיל, תהיה החברה רשאית לקבוע מנגנון הצמדה לשכרו בפועל של נושא משרה לעליית מדד המחירים לצרכן.

9. תנאים נלווים

9.1 נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולנוהג הקיים בחברה, כגון חופשה, מחלה, קרן השתלמות, תגמולים (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), פיצויים, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה וכדומה.

9.2 בנוסף, נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כמקובל בחברה ובחברות דומות במשק, לרבות רכב, טלפון, תקשורת ומחשוב, עיתונות וכדומה, ובלבד שסה"כ התנאים הנלווים הנוספים כאמור, לא יעלה על 20% מהשכר הקבוע.

ג. מענק שימור ומענק שנתי

10. מענק שימור

לצורך שימור נושא משרה בחברה, נושא המשרה עשוי להיות זכאי לקבל, בנוסף לשכרו, למענק שימור בסכום שלא יעלה על 500,000 ש"ח לשנה, כאשר התשלום האמור מותנה בהמשך כהונתו של אותו נושא משרה בחברה, כפוף לאישור האורגנים שאישורם נדרש על-פי דין.

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

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

11.2 פריסה לטווח ארוך - הזכאות למענק(ים) כמפורט בסעיף 12 שלהלן תיבחן על בסיס תלת שנתי, באופן שנושא המשרה לא יהיה זכאי לשיעור של 20% מהמענק הכספי השנתי אם ממוצע הרווח התפעולי השנתי בתקופה של שלוש השנים שהסתיימו בשנת המענק הקלנדרית הרלוונטית יהיה נמוך מהרווח הנורמטיבי. בדיקת הרווח התפעולי כאמור תעשה לפי דוחותיה הכספיים המבוקרים של החברה שיפורסמו לשנים הרלוונטיות כאמור.

11.3 תקרה למענק השנתי - המענק הכספי השנתי שישולם לנושא משרה כפוף מנכ"ל בחברה, לא יעלה בכל מקרה על סכום מקסימלי השווה לשיעור של 250% מעלות הרכיב הקבוע של אותו נושא משרה. על-אף האמור, במקרים מסויימים סכום המענק השנתי עשוי להיות גבוה מתקרה זו, ובלבד שסך המענק השנתי והתגמול ההוני בשנה הרלוונטית לא יעלו על סך התקרות הנקובות בסעיף 11.3 זה ובסעיף 17 להלן במצטבר.

12. מדדים לקביעת המענק הכספי השנתי

12.1 מענק שנתי לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

12.1.1 כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצוינים בסעיף 11 לעיל, נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק כספי אשר ייקבע מראש במסגרת תכנית מענקים שנתיים, בהתאם לתפקידו של נושא המשרה ולשיקול דעתם של

האורגנים הרלוונטיים בחברה, בין היתר לפי קריטריונים הכוללים את: עמידתו של נושא המשרה ביעדים אישיים, יעדי חברה והישגי יתר (over achievement), שיעור מסוים מתוך הרווח של האשכול או היחידה העסקית בניהול נושא המשרה, שיעור מסוים מתוך הרווח הנקי של החברה או מתוך הרווח הנקי לבעלי מניות החברה (או מתוך הרווח הנקי כאמור לאחר ניטרולים מסויימים, כפי שיקבע הדירקטוריון), שיעור מסוים מרווח ההון של החברה, והכל כפי שיקבע בתוכנית המענקים השנתית בהתאם לשיקול דעתם של האורגנים הרלוונטיים בחברה.

12.1.2 למנכ"ל החברה שיקול דעת להפחית את המענק המפורט בסעיף 12.1.1.

12.1.3 תשלום המענק עשוי להיות בתשלום אחד לאחר פרסום הדוחות הכספיים, או במספר תשלומים באמצעות מקדמות לאורך תקופת שנת המענק הרלוונטית, כאשר התחשבונית סופית תבוצע לפי תוצאות הדוחות הכספיים של החברה בגין אותה שנת מענק. בנוסף, תשלום המענק לאחר שהתגבשה הזכאות לו עשוי להיות במזומן, או בתגמול הוני. במקרה זה התגמול ההוני המוענק חלף הזכאות לתשלום המענק במזומן עשוי להיות מוענק במנה אחת, מבלי שיחולו עליו המגבלות הקבועות בסעיף 16, לרבות ביחס למחיר מימוש ו/או תקופת הבשלה, כפי שייקבע על-ידי הדירקטוריון.

12.2 מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

כפוף לעקרונות לקביעת המענק הכספי המצוינים בסעיף 11 לעיל:

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

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

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

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

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

14.1 נושאי המשרה ישיבו לחברה את סכום המענק השנתי או חלק ממנו, אם שולם, במקרה בו יתברר בעתיד כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים תקופתיים (שנתיים) עוקבים לאחר מועד אישור המענק השנתי. סכום ההשבה יהיה חלק המענק ששולם עקב הטעות כאמור. במקרים בהם החלק הנדרש להשבה מתוך המענק השנתי קטן מ- 10% מסך המענק בגין אותה שנה, לא ידרש נושא המשרה להשיבו.

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

ד. תגמול הוני

15. מטרתו של מנגנון התגמול ההוני

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

15.2 התגמול ההוני נועד ליצור תמריץ להמשך העסקתם בטווח הארוך של נושאי משרה מוכשרים, מנוסים ובעלי יכולת בחברה וכן לשמש כרכיב אטרקטיבי לגיוס מנהלים מוכשרים נוספים.

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

16. פירוט תנאי מנגנון התגמול ההוני

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

16.2 ככלל, התגמול ההוני יבשיל על-פני תקופה כוללת אשר בכל מקרה לא תפחת מ- 3 (שלוש) שנים.

16.3 מחיר המימוש של האופציות לא יפחת מממוצע מחיר מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד החלטת הדירקטוריון על הקצאתן.

16.4 הענקת מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות תותנה בעמידה בתנאי הסף ו/או בעמידה ביעדי ביצוע, כפי שיקבע על ידי דירקטוריון החברה, כך שיהוו תמריץ ראוי להשאת ערך לחברה לטווח הארוך. החברה תוכל להעניק מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות שאינן מותנות בביצועים ככל ששווין במועד ההענקה אינו עולה על הגבוה מבין 25% משווי ההטבה הכולל ושלושה חודשי רכיב התגמול הקבוע לכל שנת הבשלה.

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

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

17. תקרה לתגמול ההוני

17.1 בכל מקרה, לא יעלה השווי הכלכלי של התגמול ההוני המוענק לנושא משרה כלשהו (בהתאם להערכת שווי על-פי מתודולוגיה מקובלת), במועד הענקת התגמול ההוני, בגין שנת הבשלה (על-בסיס ליניארי), על סך של עד 200% מעלות הרכיב הקבוע השנתי לגבי נושאי משרה כפופי מנכ"ל. כמו כן, עשויה הקצאת התגמול ההוני להיות מותנית בעמידה ביעד פיננסי של החברה שייקבע מראש על ידי החברה בעת ההענקה.

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

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

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

18. האצת מועדי ההבשלה ומימוש התגמול ההוני

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

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

19. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה של נושאי משרה כפופי מנכ"ל

על אף האמור במדיניות תגמול זו, מנכ"ל החברה רשאי לאשר שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של נושא משרה הכפוף לו, ובלבד ששינוי כאמור הינו בהתאם למדיניות תגמול זו, והיקפו אינו עולה על שיעור של 5% מתוך סך התגמול של נושא המשרה לשנה, ושיעור של עד 15% במצטבר. שינוי לא מהותי שאושר על-ידי המנכ"ל כאמור, ידווח לוועדת התגמול בישיבתה שתתקיים בסמוך לאחר אישורו על-ידי המנכ"ל.

ה. הסדרי פרישה

20. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

נושא משרה הכפוף למנכ"ל יהיה זכאי לתשלומי פרישה המגיעים לו על פי הדין (כדוגמת פיצויי פיטורין).

21. הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

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

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

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

ו. גמול דירקטורים

22. הדירקטורים החיצוניים והדירקטורים אשר אינם מועסקים או נותנים שירותים לחברה שלא במסגרת תפקידם כדירקטורים, יהיו זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), הכוללים סכום שנתי קבוע וסכום בגין השתתפות בישיבות כאשר שכרם לא יעלה על הגמול המירבי המותר בתקנות אלו.

23. בנוסף לגמול שנתי וגמול השתתפות כאמור לעיל, החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים (שאינם בעלי שליטה), לרבות לדירקטורים חיצוניים, גמול בניירות ערך (כמשמעות המונח בתקנות הגמול), כמפורט במדיניות תגמול זו, כאשר גמול בניירות ערך לדירקטורים חיצוניים יהא בהתאם לתקנות הגמול. הגמול היחסי לא יהיה גבוה ביותר מ- 50% מהסכום המירבי הקבוע בתוספות השנייה, השלישית או הרביעית, לפי העניין, של תקנות הגמול בשנת מענק (גמול שנתי וגמול לפי מספר ישיבות), לפי חישוב לינארי.

ז. שיפוי, ביטוח ופטור

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

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

26. סכום הכיסוי הכולל לנושאי משרה ודירקטורים בחברה בפוליסת הביטוח לא יעלה על כ-80 מיליון דולר ארה"ב.

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

28. נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור), עשוי להיות זכאי לכתב פטור, בהתאם להוראות חוק החברות ותקנון החברה, ובלבד שייקבע בכתב הפטור כי הפטור שניתן אינו חל על החלטה או עסקה שלבעל השליטה, או לנושא משרה כלשהו בחברה, יש בה עניין אישי (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור).