

ברימאג דיגיטל אייג' בע"מ

(“החברה”)

21 באוגוסט, 2016

לכבוד	לכבוד
<u>הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ</u>	<u>רשות ניירות ערך</u>
www.maya.tase.co.il	www.isa.gov.il

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

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל - 1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס - 2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו - 2005 ("תקנות ההצבעה"), ובהתאם לתקנות ניירות ערך (עסקה בין חברה לבין בעל שליטה בה), התשס"א - 2001 ("תקנות בעל שליטה"), מודיעה בזה החברה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, ביום א', 25 בספטמבר 2016, בשעה 11:00, במשרדי החברה ברחוב השקמה 19, אזור ("האסיפה").

1. סדר היום של האסיפה

1.1. נושא מס' 1 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

1.1.1. נכון למועד דוח זימון זה, מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה, הינה זו שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 24.12.2013 וצפויה לפקוע בתום שלוש שנים, קרי ביום 23.12.2016¹ ("מדיניות התגמול הקיימת"). לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישום מדיניות התגמול בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול הקיימת, לאור התיקונים מהעת האחרונה לחוק החברות ולתקנות שהותקנו מכוחו, ולאור העובדה שתוקף מדיניות התגמול הקיימת עתיד לפקוע בעוד מספר חודשים, ועדת הביקורת (בשבתה כוועדת תגמול) ("ועדת התגמול") ודירקטוריון החברה סברו כי מן הראוי לאמץ מדיניות תגמול חדשה ומעודכנת, אשר תשמור על העקרונות שעמדו בבסיס מדיניות התגמול הקיימת, אך תעודכן על מנת, בין היתר, למלא את הצרכים המאפיינים את פעילות החברה ולעגן ולהטמיע את התיקונים שנעשו בחוק החברות ותקנותיו.

1.1.2. להלן עיקרי העדכונים שהוכנסו במדיניות התגמול המובאת לאישור ("מדיניות התגמול המוצעת") ביחס למדיניות הקיימת:

¹ לפרטים נוספים, ראה דוח מידי של החברה מיום 12.12.2013 (מס' אסמכתא: 2013-01-096073). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.

- תיקון הגדרת הרווח השנתי לצורך קביעת הזכאות למענקים בגין עמידה ביעדי החברה;
 - הוספת אפשרות לאשר מענק שנתי על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, וכן מענק מיוחד, בהיקף שלא יעלה על 6 משכורות, בגין אירוע מיוחד, כמפורט במדיניות התגמול המוצעת;
 - הוספת אפשרות לאשר שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל על ידי המנכ"ל בלבד;
 - הוספת אפשרות לאשר מענק שנתי, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות, לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה, בשיקול דעת המנכ"ל ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, ובלבד שסך המענק השנתי שישולם לנושא המשרה לא יעלה על תקרת המענקים כמפורט במדיניות התגמול המוצעת;
 - הוספת אפשרות לאשר מענק שנתי, בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות, למנכ"ל החברה, בכפוף לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, ובלבד שסך המענק השנתי שישולם למנכ"ל החברה לא יעלה על תקרת המענקים כמפורט במדיניות התגמול המוצעת;
 - הוספת אפשרות לבטח את נושאי המשרה, לרבות הדירקטורים, בפוליסת ביטוח מסוג Run-Off;
 - הוספת אפשרות לאשר עלייה בהיקף גבול האחריות והפרמיה של ביטוח נושאי המשרה בשיעור שלא יעלה על 20% במצטבר ביחס לכל תקופת הביטוח;
 - ביטול מענק הסתגלות לנושאי משרה המכהנים במשך תקופה הפחותה מ-24 חודשים.
- הנוסח המלא של מדיניות התגמול המוצעת, בסימון שינויים ביחס למדיניות הקיימת, מצורף **כנספח א'** לדוח מיידי זה.

1.1.3. לפרטים בדבר הליך אישור מדיניות התגמול המוצעת ראה סעיף 12 להלן.

1.1.4. **הנימוקים אשר בהסתמך עליהם אישרו ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות התגמול המוצעת, הינם, בין היתר, כדלקמן:**

- המדובר באישור מדיניות התגמול הקיימת לנושאי המשרה בחברה אשר לפי הוראות חוק החברות טעונה אישור אחת לשלוש שנים ולכן כעת מובאת לאישור מחדש. למעט העדכונים שפורטו בסעיף 1.1.2 לעיל, לא חלו שינויים מהותיים נוספים במדיניות התגמול המוצעת.
- טווח התגמולים לנושאי המשרה על פי מדיניות התגמול המוצעת הינו סביר והוגן, וזאת בהסתמך, בין היתר, על נתונים השוואתיים (Benchmark) שהוצגו בפניהם.
- סוג התגמול המוצע בחברה לנושאי המשרה, הכולל שכר קבוע ותוכנית מענקים כמפורט במדיניות התגמול המוצעת, כוללת בתוכה מענק בגין יעדים כלל חברתיים ומענק בגין יעדים אישיים אשר כפופים לתנאי סף הקושר את התגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה. כמו כן, קיים גם מענק בשיקול דעת ומענק מיוחד בגין אירוע מיוחד אשר מוגבל בתקרה ו/או בסכום שאינו מהותי

בהתאם להוראות חוק החברות, והינו יוצר תמריץ אצל נושאי המשרה לתרום לעסקי החברה והשאת רווחיה.

- מדיניות התגמול המוצעת מותירה בידי החברה מתחם שיקול דעת מוגדר וראוי בבואה לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה שלה.
- הפערים בין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים בחברה, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, וכן פערי השכר בין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, ואין בו כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.
- מדיניות התגמול המוצעת עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה וכן תאפשר לחברה לגייס ולשמר נושאי משרה בעלי כישורים הולמים וליצור בסיס איתן בדרג הניהולי של החברה, שמטרתו העיקרית תהיה שיפור, פיתוח וקידום טובת החברה, תוך כדי יצירת איזון בין הגמול הקבוע לבין הגמול בגין הישגים בטווח הקצר ובטווח הארוך.
- החלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה התקבלו לאחר שנשקלו השיקולים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, ותוך בחינה כי מדיניות התגמול המוצעת מתייחסת לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, וכי נכללות בה ההוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כמפורט בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.
- בהתחשב בכל האמור לעיל, חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת הינה לטובת החברה, סבירה וראויה בנסיבות העניין.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר את מדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה בהתאם לנוסח המצורף כנספח א' לדוח מידי זה, אשר תהיה בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות."

1.2. נושא מס' 2 שעל סדר היום – חידוש התקשרות עם ש.ז. יעוץ ניהול והשקעות (1995) בע"מ ("ש.ז."), חברה בבעלותו של מר שאול זילברשטיין, יו"ר דירקטוריון החברה ובעל השליטה בה ("זילברשטיין"), בהסכם ניהול בתוקף למשך שלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2017, והכל כמפורט בסעיף 6.1 להלן.

נוסח החלטה מוצע: "לאשר את חידוש התקשרות החברה עם ש.ז. בהסכם ניהול אשר יהיה בתוקף למשך שלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2017, בהתאם להוראות סעיף 275 לחוק החברות."

2. סדרי האסיפה וההצבעה

2.1. אופן ההצבעה

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

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה והצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

2.2. מנין חוקי ואסיפה נדחית

באסיפה הכללית יתהווה מנין חוקי בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי כוחם, ו/או באמצעות כתבי הצבעה ו/או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, שני בעלי מניות אשר להם 25% לפחות מזכויות ההצבעה בחברה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא ימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה בשבוע ימים, ליום א', 2 באוקטובר 2016, באותה שעה ובאותו מקום ("האסיפה הנדחית"). לא נכח מנין חוקי באסיפה הנדחית תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה, כי אז תתקיים האסיפה הנדחית בכל מספר משתתפים שהוא.

2.3. הרוב הנדרש

2.3.1. בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המוצעת בנושא מס' 1 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות באי כוחם או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.3.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

2.3.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק 2.3.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

2.3.2. בהתאם לסעיף 275 לחוק החברות הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטה המוצעת בנושא מס' 2 שעל סדר יומה של האסיפה, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה, בעצמם או באמצעות באי כוחם או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.3.2.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים;

2.3.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק 2.3.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

2.4. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו תום יום המסחר של יום א', 28 באוגוסט 2016, בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("המועד הקובע" ו-"הבורסה", בהתאמה), ואם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי ביום המסחר הקודם לו.

2.5. בא-כוח להצבעה

בעל מניה רשאי להצביע באסיפה באמצעות בא-כח, אשר הוסמך כדין על פי ייפוי כח בהתאם להוראות תקנון החברה, אותו יש להפקיד במשרדה הרשום של החברה ברחוב השקמה 19, אזור, לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, קרי עד ליום ה', 22 בספטמבר 2016, בשעה 11:00. ייפוי הכח יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאלה הוא מתייחס, ובלבד שלא צוין אחרת בייפוי הכח.

2.6. כתב הצבעה אלקטרוני

כאמור לעיל, בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

2.7. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום גם באמצעות כתב ההצבעה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ("הרשות") בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה בכתובת www.tase.co.il. בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או שהוא מעוניין בקבלת כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד, ובלבד

שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

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.

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

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

המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם החברה, שתכלול את תגובת דירקטוריון החברה להודעות העמדה מטעם בעלי המניות, הינו חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי - 508,074 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי - 227,416 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

2.8 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס - 2000 ("אישור הבעלות"), או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.9 זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות

בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה לאישור החלטה שעל סדר היום, יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית - על גבי כתב ההצבעה, על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או

בכתב ההצבעה האלקטרוני. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי החלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא יימנה.

בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

2.10. שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות

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.

בהתאם לתקנות הודעה ומודעה, 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.

3. סמכות רשות ניירות ערך

3.1. בתוך עשרים ואחד (21) ימים מיום הגשת דוח זה, רשאית הרשות להורות לחברה לתת, בתוך המועד שתקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע להתקשרויות נושא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון הדוח באופן ובמועד שתקבע.

3.2. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה כאמור בתקנות בעל שליטה.

3.3. נדרשה החברה להגיש תיקון כאמור, תשלח אותו לכל בעלי המניות שאליהם נשלח דוח זה, וכן תפרסם מודעה בעניין זה, בדרך הקבועה בתקנות בעל שליטה, והכל זולת אם הורתה הרשות אחרת.

3.4. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

4. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המיידי

עו"ד זהר אוזדין ועו"ד עמרי אורן, יוסי אברהם ושות', עורכי דין, מרח' דניאל פריש 3, תל אביב, טלפון 03-6086888, פקס 03-6963801.

5. עיון במסמכים הרלוונטיים

בעלי מניות המעוניינים בכך, יוכלו לעיין בכל המסמכים הרלוונטיים לדוח מיידי זה, במשרדי החברה, ברחוב השקמה 19, אזור (טל': 03-7358000) בימים א' – ה' בין השעות 09:30 עד 16:30, בתיאום עם מזכירת החברה, עו"ד לינה רסקין.

פרטים הנדרשים ביחס להתקשרות בעסקאות אשר לבעלי שליטה בחברה עניין אישי בהן

6. תיאור עיקרי ההתקשרות

6.1. אישור התקשרות עם ש.ז. בהסכם ניהול בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה על ידי האסיפה הכללית של החברה

6.1.1. רקע

בהתאם להסכם ניהול שבין החברה ל – ש.ז., אשר תוקפו הוארך לאחרונה ביום 7 במאי 2014, למשך תקופה של שלוש שנים החל ביום 1 בינואר 2014 ועד ליום 31 בדצמבר 2016, לאחר קבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ("הסכם הניהול"), התחייבה ש.ז. להעמיד לחברה, באמצעות זילברשטיין, שירותי ייעוץ וניהול, הכוללים, בין היתר, העמדת שירותיו של זילברשטיין, שיכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, וכן שירותי ייעוץ והכוונה בתחומי ניהול, ארגון, שיווק וכספים, ובכללם, ליווי מקצועי ופיקוח על הניהול והתפעול השוטפים, ייעוץ בתחום פיתוח עסקי, ייעוץ שיווקי לרבות סיוע במיזבוב ובמיתוג מוצרים חדשים, השתתפות בתערוכות בארץ ובחו"ל, ליווי נציגי החברה לנסיעות עבודה לחו"ל וניצול קשרים ומוניטין לקידום ופיתוח עסקי החברה ("שירותי הניהול").

לפרטים נוספים אודות הצעת ההחלטה שהובאה בפני אסיפת בעלי המניות של החברה בקשר עם הארכת תוקפו של הסכם הניהול כאמור לעיל, ראו דוח מידי מיום 31.3.2014 (מס' אסמכתא: 2014-01-032424). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.

6.1.2. הצעת ההחלטה

מוצע להאריך תוקפו של הסכם הניהול למשך תקופה נוספת של שלוש שנים, החל מיום 1 בינואר 2017 ועד ליום 31 בדצמבר 2019 ("תקופת ההסכם"). בתמורה לשירותי הניהול (כהגדרתם בסעיף 6.1.1 לעיל), שיועמדו לחברה על-ידי ש.ז., בהיקף השקול להיקף משרה מלאה של עובדי החברה, תהיה ש.ז. זכאית במהלך תקופת ההסכם, לתנאי כהונה והעסקה, כמפורט **ב'נספח ב'** לדוח מידי זה.

יודגש, כי דמי הניהול המוצעים בתקופת ההסכם זהים לדמי הניהול ששולמו בשנים 2014 ו-2015 ולדמי הניהול אשר שולמו וישולמו בשנת 2016, ואילו המענקים המוצעים בגין תקופת ההסכם מבוססים על אותם פרמטרים המשמשים כיום לקביעת הזכאות למענקים וחישובם.

6.2. פרטים הנדרשים על פי התוספת השישית לתקנות הדיווח (במונחי עלות תאגיד)

6.2.1. להלן יפורטו העלויות לחברה של הסכם הניהול המובא לאישור האסיפה הכללית, בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות²:

² העלויות לחברה של הסכם הניהול בתקופת ההסכם זהות לעלויות החברה להסכם הניהול אשר בתוקף במועד דוח מידי זה.

תגמולים אחרים (אלפי ש"ח)			תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)							פרטי מקבל התגמולים				
סה"כ	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק ³	שכר	שיעור החזקה בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם
1,430	---	---	---	---	---	---	1,430	---	---	---	ראו סעיף 7.1 להלן	---	מתן שירותי ניהול הכוללים שירותי יו"ר דירקטוריון פעיל	שאול זילברשטיין

6.2.2. לפרטים אודות תשלומים ששילמה החברה לש.ז. עבור שירותי הניהול בשנת 2015, ראה תקנה 21 לפרק ד' בדוח התקופתי של החברה לשנת 2015 (מס' אסמכתא: 2016-01-019050). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.

7. שמות בעלי השליטה אשר יש להם עניין אישי באישור התקשרות החברה בהסכם הניהול ומהות העניין האישי

7.1. למיטב ידיעת החברה, זילברשטיין מחזיק, במישרין ובאמצעות תאגידים שבשליטתו, בכ- 28.03% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ובכ- 28.67% מזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא).

כמו כן, למיטב ידיעת החברה, מחזיק זילברשטיין ב- 60% מהון המניות המונפק והנפרע וב- 100% מזכויות ההצבעה באגודת זילברשטיין החזקות בע"מ, המחזיקה במישרין ובאמצעות תאגיד שבשליטתה המלאה, בכ- 25.99% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה ובכ- 26.59% מזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא).

סה"כ אחזקותיו של מר זילברשטיין, במישרין ובעקיפין, עומד על כ- 54.02% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה וכ- 55.26% מזכויות ההצבעה בה (בדילול מלא).

7.2. לזילברשטיין עניין אישי באישור הסכם הניהול לאור היותו צד להסכם הניהול באמצעות ש.ז.

8. הדרך שבה נקבעה התמורה

אישור התקשרות החברה בהסכם הניהול, בהתאם למפורט בסעיף 6.1 לעיל, אושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה (לפרטים ראה סעיף 9 להלן), תוך השוואה לתנאים הנהוגים בשוק שנעשתה בעזרת סקר שכר השוואתי פנימי, התחשבות בהיקף פעילותה של החברה והיקפם הקיים והצפוי של שירותי הניהול, בהתחשב בהיקף סמכויותיה של ש.ז., ניסיונו הקודם והמוכח של זילברשטיין, ומתוך רצון לתמרץ אותו להשיא את רווחי החברה. התמורה בגין שירותי הניהול נבחנה, בין היתר, בשים לב להיכרותה של ש.ז. את הפעילות העסקית של החברה וכן העובדה שתנאי ההתקשרות עם ש.ז. משקפים תנאי התקשרות התואמים את תנאי השוק.

³ בהתאם להסכם הניהול, התגמול המשתנה המקסימלי הינו בסך של 853,334 ש"ח. לפרטים נוספים ראה **נספח ב'** לדוח מידי זה.

9. האישורים הדרושים

- 9.1. התקשרות החברה בהסכם הניהול כפופה לאישורי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה, והאסיפה הכללית של בעלי המניות שזומנה על פי דוח זה.
- 9.2. אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון התקבלו ביום 21 באוגוסט, 2016.
- 9.3. לפרטים בנוגע לרוב הנדרש לאישור ההתקשרויות האמורות לעיל באסיפה הכללית של החברה, ראו סעיף 2.3.2 לעיל.
- 9.4. בהתאם לאמור בסעיף 36ב(א)11 לתקנות הדוחות ובהתאם לתקנה 3(א)11 לתקנות בעל שליטה, בהתחשב בהחזקות בעל השליטה בחברה, כמפורט בסעיף 7.1 לעיל, ובהתחשב ברוב הנדרש לאישור ההתקשרויות האמורות לעיל, אין שיעור החזקותו של בעל השליטה יקנה לו את הרוב הנדרש לאישור הנושאים שעל סדר היום.

10. עסקאות דומות בשנתיים האחרונות

- 10.1. לפרטים נוספים אודות הסכם הניהול שבין החברה ל – ש.ז אשר בתוקף נכון למועד דוח מיידי זה ראה סעיף 33 ה' (1) בפרק ג' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2015, כפי שפורסם ביום 30 במרץ, 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-019050). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.
- 10.2. ביום 22.10.2015 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) הענקה של כתבי פטור ושיפוי לזילברשטיין. לפרטים נוספים, ראה דוח מיידי של החברה מיום 10.9.2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-119040). האזכור האמור מובא כהכללה על דרך ההפניה.
- 10.3. בימים 28.8.2014 ו-30.11.2015, אישר דירקטוריון החברה (לאחר שנתקבל אישור ועדת התגמול של החברה), בהתאם לתקנה 1ב(4) לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), את תנאי ההעסקה של ה"ה אברהם זילברשטיין ונדב זילברשטיין, בניו של זילברשטיין, ולקצוב את הסכמי ההעסקה שלהם לתקופה של 3 שנים. בהתאם לתקנה 1ב(4) לתקנות ההקלות, סך השכר החודשי של ה"ה אברהם זילברשטיין ונדב זילברשטיין לא יעלו על השכר החודשי הממוצע במשק, כפי שיהיה מעת לעת. לפרטים נוספים, ראה דוחות מיידיים של החברה מימים 6.10.2014 ו-30.11.2015 (מס' אסמכתא: 2014-01-145197 ו-2015-01-169071 בהתאמה). האזכורים האמורים מובאים כהכללה על דרך ההפניה.

11. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון בדבר אישור התקשרות החברה בהסכם הניהול

- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התקשרות החברה בהסכם הניהול, וזאת בין היתר על יסוד הנימוקים המפורטים להלן:
- 11.1. תוקפו של הסכם הניהול עתיד להסתיים ביום 31.12.2016 וזאת לאחר תום שלוש שנים ממועד אישורו ולכן בהתאם להוראות חוק החברות יש להביא את הסכם הניהול לאישור מחדש לתקופה של שלוש שנים. מדובר בהארכת התקשרות קיימת של הסכם הניהול עם זילברשטיין, באותם התנאים הקיימים כיום מבלי שחל כל שינוי בתפקיד ובתנאי העסקתו של זילברשטיין.

- 11.2. זילברשטיין, המשמש כיו"ר דירקטוריון פעיל של החברה, מוביל את המדיניות העסקית, האסטרטגיה והפיתוח העסקי של החברה והחברות המוחזקות על ידה ("הקבוצה") ותורם לה רבות מניסיונו הרב בתחום המוצרים הביתיים ובניהול עסקים בכלל.
- 11.3. זילברשטיין תורם רבות לחיזוק קשרי הקבוצה עם ספקיה העיקריים ולקוחותיה האסטרטגיים בכל תחומי הפעילות של החברה, תוך יצירת שיתופי פעולה עסקיים. כמו-כן, פועל מר זילברשטיין להידוק ופיתוח קשרי הקבוצה עם המערכת הבנקאית ועם מוסדות פיננסיים נוספים ותורם רבות לקבוצה מידיעותיו וניסיונו בתחום המימון.
- 11.4. תנאי התגמול המוצעים הינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, והולמים את העקרונות והפרמטרים הקבועים בה ביחס לתגמולים ליו"ר הדירקטוריון.
- 11.5. תנאי הכהונה והעסקה של זילברשטיין, אשר כוללים דמי ניהול קבועים ותוכנית מענקים כמפורט במדיניות התגמול המוצעת, כוללת בתוכה מענק בגין יעדים כלל חברתיים ומענק בגין יעדים אישיים אשר כפופים לתנאי סף הקושר את התגמול המוצע לתוצאותיה הכספיות של החברה. בהקשר זה יצוין כי סף הרווחיות לקבלת מענקים בהתאם להסכם הניהול הינו גבוה באופן משמעותי מהסף שנקבע במדיניות התגמול המוצעת. בנוסף, התגמול המשתנה מבוסס, בעיקרו, על יעדים כמותיים הניתנים למדידה אשר נקבעו מתוך ראייה ארוכת טווח ועל פי מטרות החברה, האסטרטגיה שלה ויעדיה. שילוב זה של סף רווחיות גבוה כתנאי לזכאות למענק, יחד עם יעדי המענק, מהווה תמריץ הולם לזילברשטיין להשגת מטרותיה, יעדיה ותכניותיה העסקיות והאסטרטגיות של החברה ולהשאת רווחיה. בנוסף, אין חשש כי היעדים שנקבעו ייצרו תמריץ לזילברשטיין לנטילת סיכונים שאינם סבירים.
- 11.6. הסכם הניהול מותיר בידי החברה מתחם שיקול דעת מוגדר וראוי בבואה לקבוע את תנאי הכהונה וההעסקה של זילברשטיין.
- 11.7. הפערים בין עלות תנאי התגמול המוצעים לבין עלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים בחברה, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות שכר החציוני של עובדים כאמור, וכן פערי השכר בין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר הינם סבירים וראויים, בהתחשב באופייה של החברה, גודלה ותחום עיסוקה, ואין בהם כדי להשפיע לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.
- 11.8. בהתאם לנתונים השוואתיים שהוצגו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, תנאי התגמול הינם מקובלים ליושבי ראש בחברות בעלות מאפייני פעילות דומים לאלו של החברה ו/או בעלות שווי שוק קרוב לשווי השוק של החברה, בהתחשב בהיקף פעילות החברה, בהיקף תפקידו של זילברשטיין, ובהיקף האחריות המוטלת עליו.
- 11.9. לאור האמור לעיל, ובהתחשב, בין היתר, בהיקף פעילותה של החברה וגודלה, בהיקף ההעסקה של זילברשטיין, בנושאים המטופלים על-ידו, סמכויותיו, ניסיונו בתחומי פעילותה של החברה, קשריו, כישוריו ובקיאיותו בפעילות החברה ובאפשרות פיתוחה, ותרומתו לקידום עסקיה, תנאי התגמול המוצעים, הינם הוגנים וסבירים, ומהווים תמורה הולמת לשירותים על-פי הסכם הניהול המוצע.

11.10. יודגש כי תנאי התגמול המוצעים תואמים את מדיניות התגמול הקיימת של החברה וכן את מדיניות התגמול המוצעת של החברה, אשר עולה לאישור בעלי המניות של החברה בנושא מס' 1 שעל סדר היום לדוח מידי זה. לפרטים נוספים ראה סעיף 1.1 לעיל.

11.11. התקשרות החברה בהסכם הניהול אינה כוללת "חלוקה", כהגדרתה בסעיף 1 לחוק החברות, ולא קיים חשש סביר כי הן תמנענה מהחברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד פירעון.

12. הדירקטורים שהשתתפו בדיונים בוועדת התגמול והדירקטוריון

12.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 21 באוגוסט, 2016, שדנה בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.1 ו- 1.2, השתתפו ה"ה בן ציון זילברפרב, יאיר דר ושירה קולמן גולובינסקי.

12.2. בישיבת הדירקטוריון מיום 21 באוגוסט 2016, שדנה בהתקשרויות המפורטות בסעיפים 1.1 ו- 1.2, השתתפו ה"ה בן ציון זילברפרב, יאיר דר, שירה קולמן גולובינסקי ומשה קטן.

13. דירקטורים שהם, למיטב ידיעת החברה, בעלי עניין אישי בהתקשרות החברה בהסכם הניהול

13.1. זילברשטיין - ראו סעיף 7.2 לעיל.

בכבוד רב,

ברימאג דיגיטל אייג' בע"מ

שמות החותמים ותפקידם בחברה –
פיני כהן, מנכ"ל
עו"ד לינה רסקין, יועצת משפטית ומזכירת החברה

נספח א'

ברימאג דיגיטל אייג' בע"מ ("החברה")

מדיניות תגמול של נושאי המשרה

1. הגדרות

במסמך זה יהיו למונחים המפורטים להלן המשמעויות שלצידם:

"דמי ניהול"	-	תשלומים קבועים בגין שירותי ניהול המוענקים על ידי נושא המשרה לחברה, השקולים לשכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים;
"דרג ממונה"	-	לעניין יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה – דירקטוריון החברה; לעניין יתר נושאי המשרה של החברה (פרט לדירקטורים) – מנכ"ל החברה;
"הפסד שנתי"	-	סכום הקטן מ- 0, המחושב באותו אופן שבו מחושב הרווח השנתי (כהגדרתו להלן);
"ועדת התגמול"	-	כהגדרתה בחוק החברות;
"חבילת התגמול"	-	סך עלות התגמול, כולל עלות שכר ומענקים, במונחי עלות לחברה;
"חוק החברות"	-	חוק החברות, התשנ"ט – 1999, כפי שיתוקן מעת לעת;
"מדרגת הרווח המינימלית"	-	רווח שנתי (מאוחד) בסך של 13,000 אלפי ש"ח; מדרגת הרווחת המינימלית נקבעה בשים לב לרווח השנתי המאוחד בשנים 2013, 2014 ו- 2015*;
"מדרגת הרווח המינימלית המעודכנת"	-	סך השווה למכפלת סכום מדרגת הרווח המינימלית בשבר שמונהו הינו התקופה (בחודשים) המתחילה ביום 1 בינואר והמסתיימת בסוף הרבעון הקלנדרי הקודם למועד הסיום, ומכנהו הוא 12;
"מועד הסיום"	-	המועד בו הסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה או חדל נושא המשרה ממתן שירותי ניהול לחברה;
"מענק" / "מענק שנתי"	-	תגמול כספי הנגזר מביצועי נושא המשרה ו/או החברה בפועל, בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול, ואשר כולל בתוכו מענק בגין יעדים כלל חברתיים, מענק בגין יעדים אישיים ומענק על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, כמפורט להלן;
"מענק מיוחד"	-	כמשמעות מונח זה בסעיף 9.4 במדיניות תגמול זו;
"מענק כולל"	-	מענק שנתי ומענק מיוחד;

מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה;	-	"מענק הסתגלות"
כהגדרתו בחוק החברות;	-	"נושא משרה"
שכר בסיס בתוספת תנאים נלווים, במונחי עלות לחברה;	-	"עלות שכר"
רווח שנתי מאוחד/סולו לפני מס ולפני מענקים של החברה, כפי שמופיע בדוח רווח והפסד שבדוחות הכספיים המאוחדים/סולו של החברה לשנה בגינה ניתן המענק בסעיף "רווח (הפסד) לפני מיסים על ההכנסה", ובתוספת/גריעת מרכיב המס המיוחס לסעיף "חלק החברה ברווחי (הפסדי) חברות המטופלות לפי שיטת השווי המאזני" בדוחות הכספיים המאוחדים ובנטרול סעיף "חלק החברה ברווחי (הפסדי) חברות מוחזקות, נטו" בדוחות הכספיים סולו של החברה (למען הסר ספק, הרווח או ההפסד לפני מס בדוחות הכספיים המאוחדים של החברה כולל גם את הרווח או ההפסד המיוחסים לזכויות שאינן מקנות שליטה בחברות בנות). לצורך חישוב הרווח השנתי כאמור, לא יילקחו בחשבון תשלומים או התחייבויות לתשלום מענקים לבעלי עניין בחברה (למעט שכר דירקטורים) וכן לא יילקחו בחשבון רווחים ו/או הפסדים מפעילות חריגה שאינה במהלך העסקים הרגיל של החברה;	-	"רווח שנתי"
שכר ברוטו (ללא תנאים נלווים) ו/או דמי ניהול כשהם מחולקים ב – 1.35;	-	"שכר בסיס"
תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק הסתגלות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה של נושא המשרה בחברה;	-	"תנאי כהונה והעסקה"

* בשנים 2013, 2014 ו – 2015, הרווח (הפסד) השנתי המאוחד עמד על (באלפי שקלים): 19,192 ש"ח, (3,702) ש"ח ו – (2,702) ש"ח, בהתאמה.

2. כללי

2.1. מסמך זה מהווה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, כמשמעותה בסעיף 267א(א) לחוק החברות.

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

2.2. מטרתו של מסמך זה הינה קביעת קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי משרה בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו שמירה על יחס ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על ביצועיהם, וכן לגייס, לתמרץ ולשמר נושאי משרה איכותיים לטווח ארוך, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית של החברה ויעדיה לאורך זמן, וזאת בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

2.3. החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה, בין השאר, לפי שיקולים אלו:

2.3.1. קידום מטרות החברה, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

2.3.2. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים שלה.

2.3.3. גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה.

2.3.4. לעניין רכיבים משתנים – תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

2.4. מדיניות התגמול אינה מקנה לנושאי משרה הקיימים בחברה (בשל עצם אימוץ מדיניות תגמול זו) זכות לקבלת תגמול כלשהו המפורט במדיניות זו. התגמול לו יהיה זכאי נושא המשרה, המכהן בחברה כיום או שיכהן בחברה בעתיד, יהיה על פי התנאים הספציפיים שייקבעו עבורו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה בכפוף להוראות כל דין.

2.5. מדיניות התגמול קובעת תקרות למרכיבי התגמול השונים ולפיכך במקרה שנושא משרה יקבל תגמול נמוך מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול של החברה ולא יידרש בשל כך אישור האסיפה הכללית, הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות תגמול.

2.6. החברה רשאית לשנות את מדיניות התגמול, חלקה או כולה, בכל עת, בהתאם להוראות הדין.

3. מרכיבי חבילת התגמול

3.1. התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה יורכב ממספר מרכיבי תגמול (כולם או חלק מהם):

3.1.1. תגמול קבוע - שכר בסיס, כמפורט בסעיף 5 להלן.

3.1.2. תנאים נלווים - כמפורט בסעיף 6 להלן.

3.1.3. פטור, שיפוי וביטוח – כמפורט בסעיף 7 להלן.

3.1.4. הסדרי סיום כהונה – הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה, כמפורט בסעיף 8 להלן.

3.1.5. תגמול משתנה – מענק כספי, כמפורט בסעיף 9 להלן.

4. אופן קביעת התגמול

4.1. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו במסגרת מו"מ פרטני עם נושא המשרה, ויאושרו בהתאם להוראות הדין, תוך שימת לב והתחשבות בעקרונות המפורטים להלן, ככל שהם רלוונטיים לנושא המשרה לגביו נקבעו הכללים:

4.1.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;

4.1.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו, הוותק שלו והסכמי תגמול קודמים איתו;

4.1.3. הצורך של החברה לשמר את נושא המשרה בתפקידו.

4.2. השוואה פנימית – היחס בין התגמול לנושאי המשרה לתגמול לשאר עובדי החברה והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה

החברה רואה חשיבות לתגמול הולם לכלל עובדי החברה ולשמירה על פערים סבירים בין התגמול לנושאי המשרה לזה של שאר עובדי החברה. לפיכך, בעת קביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, החברה תתייחס לגורמים הבאים ולהשפעתם הצפויה על יחסי העבודה בחברה כולה:

- פער השכר בין נושא המשרה לנושאי משרה אחרים בחברה;

- אם קיימים בעלי תפקידים דומים בחברה – פער השכר בין נושא המשרה לבעלי התפקידים הדומים;
- פער השכר בין נושא המשרה לשאר העובדים בחברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, בפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה;
- פער השכר בין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר והשפעתו על יחסי העבודה בחברה, בהתחשב, בין היתר, באופייה של החברה, תמהיל עובדיה, התחלופה המועטה בקרב נושאי המשרה בחברה ביחס לכלל עובדי החברה, תחומי אחריותם של נושאי המשרה בחברה ביחס לכלל עובדי החברה, וכן בעובדה כי החברה נוהגת להעסיק גם עובדים בשכר מינימום אשר משקלם ביחס לכלל עובדי החברה אינו גדול;
- היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה לאלה של שאר עובדי החברה.

להלן פירוט היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של העובדים בחברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, נכון ליום 31.7.2016:

תפקיד	הפער ביחס לעלות השכר הממוצע בחברה (במונחי מכפיל עלות השכר)	הפער ביחס לעלות השכר החציוני בחברה (במונחי מכפיל עלות השכר)
יו"ר הדירקטוריון*	6.4	7.9
מנכ"ל החברה	4	4.9
סמנכ"ל/נושא משרה אחר פרט לדירקטורים	1.6 (בממוצע)	1.9 (בממוצע)

* למידע אודות עלות תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול זילברשטיין, בשנת 2015, אשר שימשה לצורך החישוב הנ"ל, ראה ביאור 33(ה) בדוחות הכספיים לשנת 2015 שפורסמו ביום 30 במרץ 2016 במסגרת הדוח התקופתי של החברה לשנת 2015 (אסמכתא 01-2016-019050).

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הפערים שבין עלות השכר של נושאי המשרה לעלות השכר של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים בחברה, ובפרט עלות השכר הממוצע ועלות השכר החציוני של עובדים כאמור, וכן את פערי השכר שבין המשתכר הבכיר ביותר לבין המשתכר הזוטר ביותר, וכמו-כן בחנו את השפעת הפערים הללו על יחסי העבודה בחברה. לדעתם של חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, מדובר בפערים ראויים וסבירים אשר לא צפוי כי ישפיעו לרעה על תקינות יחסי העבודה בחברה.

4.3 השוואה לשוק (benchmark) - השוואה לחבילות התגמול המקובלות בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות

החברה תהא רשאית להסתמך על עבודת יעוץ חיצונית הכוללת קבוצת השוואה, כאשר לצורך כך ייבחרו חברות העונות על מספר רב, ככל האפשר, מתוך המאפיינים הבאים: חברות ציבוריות שמניותיהן נסחרות בבורסה לניירות ערך בת"א בתחום המסחר והשירותים ובעלות שווי שוק דומה. החברה תוכל, לפי שיקול דעתה, להרחיב את השוואה גם לחברות העוסקות בתחומי פעילות קרובים או בעלי מאפיינים דומים לתחומי פעילות החברה ו/או חברות שהיקף הפעילות שלהן דומה או זהה לחברה, ובפרט במונחי שווי שוק ומחזור פעילות.

השוואה תקיף את כל מרכיבי חבילת התגמול ויוצגו בה (ככל שהמידע קיים): הטווח המקובל לעלות השכר בתפקידים דומים, במונחי עלות לחברה (כולל התפלגות בתוך הטווח); הטווח המקובל למענקים שנתיים; התנאים הנלווים המקובלים בשוק.

למניעת ספק, מובהר, כי השימוש בכלי השוואה לשוק (benchmark) על ידי החברה לצורך מדיניות תגמול זו הינו בגדר רשות בלבד, ובכל מקרה, ככל שתערך השוואה כאמור, תוצאותיה לא תחייבנה בעת קבלת החלטה בנוגע לתגמול נושא משרה בהתאם למדיניות תגמול זו.

5.1. שכר הבסיס לא יחרוג מהסכומים המרביים להלן (כשהם צמודים למדד המחירים לצרכן הידוע במועד אישור תוכנית התגמול על-ידי דירקטוריון החברה):

שכר בסיס חודשי מרבי*	דרג
100,000 ש"ח	יו"ר הדירקטוריון
100,000 ש"ח	מנכ"ל החברה
60,000 ש"ח	סמנכ"ל/נושא משרה אחר (פרט לדירקטורים)

* שכר הבסיס מתייחס לנושא משרה המועסק במשרה מלאה או מעניק לחברה שירותים בהיקף השווה להיקף משרה מלאה, למעט אם צוין אחרת. ככל שנושא המשרה הרלוונטי מועסק במשרה חלקית או מעניק לחברה שירותים בהיקף השווה להיקף משרה חלקית, או שמדובר בנושא משרה המועסק על ידי חברה אחרת ואשר החברה נושאת בחלק יחסי מעלות שכרו, יש לבצע את ההתאמות הנדרשות בהתאם להיקף המשרה או השירותים.

5.2. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 11.5 להלן, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לעדכן את שכר הבסיס של נושאי המשרה בהתאם לפרמטרים המפורטים בסעיף 44 לעיל ובלבד שלא יחרוג מהסכומים המרביים הקבועים בסעיף 5.15 לעיל. עדכון שכר הבסיס מעבר לסכומים המרביים שנקבעו בסעיף 5.1 לעיל ייחשב כחריגה ממדיניות התגמול המחייבת אישור כנדרש בחוק החברות.

יובהר, כי לא תבוצע הצמדה אוטומטית של שכר הבסיס. ככל שהוסכם עם נושא המשרה על מנגנון הצמדה, שכר הבסיס יעודכן בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן. בכל מקרה, ההצמדה למדד של שכר הבסיס תיקבע, ככל שתיקבע, לפי שיקול דעת החברה.

6. תנאים נלווים

במסגרת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה, לרבות חופשה, הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים, הפרשה לקרן השתלמות, אובדן כושר עבודה וכו'. כמו כן, החברה רשאית להעמיד לזכות נושא המשרה, לצורך מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיוצ"ב, והכל כפי שתקבע הנהלת החברה.

החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בהוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, כולם או חלקם, לרבות גילום המס בגינם. כן רשאית החברה לקבוע, בהתקשרותה עם נושא המשרה, כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נדרשו לצורך ו/או בקשר עם מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, לינה (בארץ ומחוצה לה), אש"ל, אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, כנסים מקצועיים, השתלמויות מקצועיות, דמי חברות בארגון מקצועי והוצאות נוספות ככל שיהיו.

החברה רשאית להעניק לנושא משרה הטבות נוספות, בסכומים לא מהותיים, וזאת בהתאם לנהוג ולמקובל לכלל עובדי החברה, כגון: שי לחגים ו/או אירועים אישיים, נופשים והשתלמויות וכד'.

7. פטור, שיפוי וביטוח

7.1. פטור ושיפוי - נושאי משרה (ובכללם נושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה) יהיו זכאים לקבל כתב פטור ו/או שיפוי על פי הנהוג והמקובל בחברה.

7.2. ביטוח - החברה תהיה רשאית להתקשר בפוליסה לביטוח אחריותם של נושאי המשרה, ובכללם נושאי משרה שהינם בעלי השליטה בחברה, בגבול אחריות שלא יעלה על 20,000,000 מיליון דולר ארה"ב, למקרה ולתקופת ביטוח, בפרמיה ובתנאים כפי שיהיו מקובלים במועד ההתקשרות, ובלבד שפרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 25,000 דולר ארה"ב. הפוליסה תכלול בנוסף כיסוי לחברה בגין תביעות המוגשות על פי חוק ניירות ערך המוגשות בישראל (entity cover). הפוליסה תהיה כפופה להשתתפות עצמית של החברה שלא תעלה סך

של 20,000 דולר ארה"ב, למעט בגין כיסוי entity cover שיהיה כפוף להשתתפות עצמית שלא תעלה על סך של 50,000 דולר ארה"ב.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עלייה בהיקף גבול האחריות והפרמיה המפורטים לעיל בשיעור שלא יעלה על 20% מהתנאים כאמור לעיל (תנאי המסגרת) ובמצטבר ביחס לכל תקופת ביטוח.

בנוסף, עשויה החברה לרכוש פוליסת ביטוח דירקטורים ונשאי משרה במתכונת Run Off לתקופת ביטוח של עד 7 שנים, אשר היקף הכיסוי הביטוחי בה, לרבות גבולות האחריות, לא יפחתו מתנאים כאמור לעיל (למעט הפרמיה).

8. תנאי סיום כהונה ו/או העסקה

8.1. הודעה מוקדמת

8.1.1. נושא משרה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת מאת החברה על סיום העסקתו או כהונתו בהתאם לנהוג ולמקובל בחברה, ובלבד שלא תהא קצרה מהתקופה הקבועה בד"ן ולא ארוכה מהתקופה שלהלן, וכן בתנאי שתקופת ההודעה המוקדמת מאת נושא המשרה לחברה על סיום העסקתו ו/או כהונתו תהיה זהה לתקופת ההודעה המוקדמת מאת החברה:

תקופת ההודעה המוקדמת המרבית	תפקיד
6 חודשים	יו"ר הדירקטוריון
6 חודשים	מנכ"ל החברה
4 חודשים	סמנכ"ל/נושא משרה אחר (פרט לדירקטורים)

8.1.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, בין ביוזמת החברה ובין ביוזמת נושא המשרה, יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם החליט הדרג הממונה לשחרר אותו ממחויבות זו. במקרה כזה, נושא המשרה יהיה זכאי לקבל תשלום חלף הודעה מוקדמת בסך השווה לשכר הבסיסי, בתוספת (ככל שהוסכם עימו) של התשלומים הנלווים (לא כולל מענק המבוסס על עמידה ביעדי ביצוע), להם היה זכאי על-פי הסכם ההעסקה/הניהול לו היה ממשיך למלא את תפקידו עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת. הנ"ל לא יחול בנסיבות בהן מעביד פטור על-פי ד"ן ממתן הודעה מוקדמת ו/או מתשלום חלף הודעה מוקדמת (לרבות, בשינויים המחויבים, במקרה שנושא המשרה איננו נחשב לעובד) אלא אם החברה ויתרה על זכויותיה כאמור.

8.2. מענק הסתגלות

8.2.1. בהתאם ובכפוף להחלטת הדירקטוריון, החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה, שעבד/כיהן בחברה במשך תקופה העולה על 2 שנים, מענק הסתגלות בסך השווה לתגמול החודשי הקבוע של נושא המשרה בגין תקופה של עד 6 חודשים.

ככל שהחברה תשלם לנושא המשרה תשלום חלף הודעה מוקדמת, כמפורט בסעיף 8.1.2 לעיל, יקוזז סכום התשלום כאמור מסכום מענק הסתגלות.

8.2.2. לצורך קבלת החלטה על מתן מענק הסתגלות לנושא המשרה ועל סכום המענק, יילקחו בחשבון על ידי דירקטוריון החברה, בין היתר, תנאי העסקתו במועד הפרישה, הוותק שלו בחברה, ביצועי החברה בתקופת הכהונה, תרומתו לה ונסיבות פרישתו.

8.2.3. על אף האמור לעיל, לא יינתן מענק הסתגלות אם נושא משרה התפטר או פוטר או נסתיימה כהונתו בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים על פי ד"ן (לרבות, בשינויים המחויבים, במקרה שנושא המשרה איננו נחשב לעובד).

9. תגמול משתנה

9.1. מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה, להיות מושפע, באופן ניכר, מעמידה ביעדים האסטרטגיים השונים של החברה ומתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת יעדים אלו. לפיכך, תהא החברה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי, על בסיס עמידתם ביעדי ביצוע, כפי שהוצבו בפניהם, בהתייחס לתכנית מענקים שנתית אשר תובא לאישור מראש של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. כמו-כן, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה וכן מענק מיוחד בגין "אירוע מיוחד". כל זאת, כמפורט להלן.

הטבלה הבאה מבטאת את רכיב התגמול המשתנה לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה, כנגזרת של רכיב התגמול הקבוע (שכר הבסיס), במונחים שנתיים:

דרג	תגמול משתנה* (כנגזרת של שכר הבסיס)
יו"ר הדירקטוריון	0% - 80%
מנכ"ל החברה	0% - 80%
סמנכ"ל/נושא (לדירקטורים)	0% - 60%

* לא כולל מענק מיוחד. לפרטים נוספים, ראה סעיף 9.4 להלן.

9.2. מענקים בגין עמידה ביעדי החברה

החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה מענקים בכפוף לעמידה ביעדים שייקבעו לכל אחד מהם מראש ובראיה ארוכת טווח על ידי הדרג הממונה ויאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כמפורט להלן (ביחד: "**יעדי החברה**"):

9.2.1. יעדים כלל חברתיים - ייקבעו בהתאם לנתוני התקציב לשנה הרלוונטית, שיאושר על ידי הדירקטוריון. תוכנית המענקים תכלול יעדים הנגזרים מהרווח השנתי. הרווח השנתי הרלוונטי לצורך הגדרת היעדים (מאוחד או סולו) ייקבע בהתאמה לתחומי האחריות המקצועית של נושא המשרה. ביחס ליו"ר הדירקטוריון (כל עוד הינו בעל השליטה בחברה) ומנכ"ל החברה - קביעת היעדים מותנית באישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

9.2.2. יעדים אישיים מדידים - ייקבעו לסמנכ"לים וליתר נושאי המשרה (פרט ליו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל החברה והדירקטורים), ויהיו מבוססים על פרמטרים אישיים מדידים בתחום אחריותו המקצועית של נושא המשרה. ליו"ר דירקטוריון החברה ולמנכ"ל החברה לא יוגדרו יעדים אישיים והמענק עבורם יחושב על בסיס יעד כלל חברתי בלבד.

על אף האמור לעיל, ככל שהרווח השנתי המאוחד יפחת ממדרגת הרווח המינימלית, נושאי המשרה לא יהיו זכאים למענק בגין יעדי החברה לאותה שנה.

9.3. מענק על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה

9.3.1. מענק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

בלי לגרוע מהאמור בסעיף 9 זה לעיל, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, נושאי משרה הכפופים למנכ"ל עשויים להיות זכאים למענק שנתי מוגבל בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו של נושא המשרה הרלבנטי בהתאם להערכת המנכ"ל

ולשיקול דעתו ושלא בהתאם ליעדים מדידים ואף אם לא אומצה תכנית מענקים שנתית לאותה השנה, וזאת חלף או בנוסף למענקים אשר נושא משרה זכאי להם על פי מדיניות תגמול זו, ובלבד שסך המענק לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על תקרת המענק השנתי בהתאם לאמור בסעיף 9.5 להלן.

9.3.2. מענק למנכ"ל

בלי לגרוע מהאמור בסעיף 9 זה לעיל, ובכפוף לאישור האורגנים המוסמכים, מנכ"ל החברה עשוי להיות זכאי למענק שנתי מוגבל בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו ושלא בהתאם ליעדים מדידים ואף אם לא אומצה תכנית מענקים שנתית לאותה שנה, בהתחשב בתרומתו של מנכ"ל החברה באותה שנה וזאת חלף או בנוסף למענק המחושב לפי יעדי החברה בהתאם למדיניות תגמול זו, ובלבד שסך המענק למנכ"ל החברה לא יעלה על תקרת המענק השנתי בהתאם לאמור בסעיף 9.5 להלן.

9.4. מענק מיוחד

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להחליט על הענקת מענק לנושא משרה בגין אירוע מיוחד כגון: גיוס הון, גיוס חוב, מכירת ו/או רכישת פעילות, השקעות מהותיות וכו'.

סכום המענק המיוחד לא יעלה על תקרה של 6 משכורות חודשיות ברוטו ויוענק לכל היותר פעם בשנה, אם בכלל.

המענק המיוחד יוענק בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לקידום האירוע המיוחד והשלמתו, בתרומתו של האירוע המיוחד ליצירת ערך למשקיעי החברה בראייה ארוכת טווח, ובתגמול הכולל לו זכאי נושא המשרה לאחר השלמת האירוע המיוחד.

יודגש, כי המענק המיוחד הינו בנוסף למענק השנתי ואינו כפוף לתנאי סף כלשהו.

9.5. תקרת המענק השנתי – המענק השנתי לנושא המשרה לא יעלה על הסכומים הנגזרים משכר הבסיס של נושא המשרה, כמפורט בסעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** 9.1 לעיל.

9.6. קיוזו

במקרה שבשנה קלנדרית מסוימת יהיה לחברה הפסד שנתי, אזי לצורך חישוב עמידת החברה במדרגת הרווח המינימלית כאמור בסעיף 9.20 לעיל בשנים הבאות, יקוּזו סכום ההפסד מהרווח השנתי, ככל שיהיה, בשנים הבאות עד לקיוזו המלא של ההפסד.

9.7. אופן תשלום המענק

9.7.1. מענק בגין עמידה ביעדי החברה

9.7.1.1. ככל שנושא המשרה יהיה זכאי למענק בגין יעדי החברה, ייפרס מענק זה על פני תקופה של שלוש שנים, באופן כדלקמן: (1) סך השווה ל- 60% מסכום המענק בגין יעדי החברה, ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של החברה על-פיהם קמה הזכות למענק בגין יעדי החברה; (2) סך השווה ל- 20% מסכום המענק בגין יעדי החברה, ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים בגין השנה הקלנדרית העוקבת ("השנה השנייה"), ו-(3) סך השווה ליתרת סכום המענק בגין יעדי החברה, ישולם בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים בגין השנה הקלנדרית העוקבת שלאחר מכן ("השנה השלישית"). ככל שבשנה השנייה או השלישית יהיה לחברה הפסד שנתי, תבוטל המנה הרלוונטית של המענק בגין יעדי החברה שהייתה עתידה להשתלם באותה שנה.

9.7.1.2. פריסת המענק בגין יעדי החברה תתבצע כל עוד נושא המשרה יהיה מועסק על-ידי החברה או יתן לה שירותי ניהול. הסתיימה העסקתו של נושא המשרה בחברה או חדל נושא המשרה ממתן שירותי ניהול לחברה, מכל

סיבה שהיא, פרט למקרים של ביטול הסכם ההעסקה/הניהול עקב הפרתו על-ידי נושא המשרה או סיומו המוקדם של הסכם ההעסקה/הניהול (וככל שההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה – סיומו לפני תום תקופה של 3 שנים ממועד תחילת ההסכם) ביוזמת נושא המשרה, בטרם שולם לו המענק בגין יעדי החברה במלואו, תשולם לנושא המשרה יתרת סכום המענק בגין יעדי החברה בסמוך לאחר מועד הסיום.

9.7.2. מענק על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ו/או מענק מיוחד

ככל שנושא המשרה יהיה זכאי למענק על-פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה ו/או למענק מיוחד, יינתן מענק זה בתשלום אחד יחד עם המשכורת הראשונה שתשולם לאחר אישור הענקת המענק בהתאם למדיניות תגמול זו.

9.7.3. במקרה של סיום העסקתו של נושא המשרה או סיום שירותי הניהול עקב ביטול ההסכם על-ידי החברה בשל הפרתו על-ידי נושא המשרה, או במקרה של סיומו המוקדם של הסכם ההעסקה/הניהול (וככל שההסכם הינו לתקופה בלתי קצובה – סיומו לפני תום תקופה של 3 שנים ממועד תחילת ההסכם) ביוזמת נושא המשרה, תישלל זכותו של נושא המשרה לכל מענק ו/או חלק ממנו שטרם שולם לו עד למועד הסיום.

9.8. מענק בגין חלק מהשנה

בכפוף להוראות סעיף 9.7.39.7.3 לעיל, ככל שמועד הסיום חל במהלך שנה קלנדרית, ובלבד שחל לאחר יום 30 ביוני, וככל שעל-פי הדוחות הכספיים (המאוחדים/סולו) הסקורים של החברה לתקופה המתחילה ביום 1 בינואר והמסתיימת בסוף הרבעון הקלנדרי הקודם למועד הסיום ("תקופת הדוחות"), הרווח המצרפי (המחושב בהתאם להגדרת הרווח השנתי, בשינויים המחויבים) עולה על מדרגת הרווח המינימלית המעודכנת, תהיה החברה רשאית להעניק לנושא המשרה מענק בגין תקופת הדוחות, בכפוף לעמידתו ביעדים שהוגדרו לו לאחר שעודכנו בהתאמה לחלק היחסי של תקופת הדוחות מתוך תקופה של שנה. המענק בגין תקופת הדוחות ישולם לנושא המשרה במלואו (ככל שמגיע לו) בסמוך לאחר מועד הסיום. למען הספר ספק, סכום המענק בגין תקופת הדוחות שישולם (ככל שישולם) לנושא המשרה לא יעלה, בכל מקרה, על המכפלה של תקרת המענק השנתי שנקבעה לאותו נושא משרה בגין אותה שנה בשבר שמונהו הינו התקופה (בחוודשים) המתחילה ביום 1 בינואר והמסתיימת בסוף הרבעון הקלנדרי הקודם למועד הסיום, ומכנהו הוא 12.

9.9. מענק כולל – הוראות כלליות

9.9.1. בתום כל שנה קלנדרית, בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה לשנה החולפת, יחושבו המענקים הכוללים המגיעים, ככל שמגיעים, לכל אחד מנושאי המשרה, ויוצגו בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון.

9.9.2. בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ישולמו המענקים הכוללים לנושאי המשרה כאמור בסעיף 9.79.7 לעיל.

9.9.3. לדירקטוריון יהיה שיקול דעת לגבי הפחתת סכום המענק הכולל לנושא משרה בשנה כלשהי, בהתבסס על נסיבות שייקבעו על-ידי הדירקטוריון.

9.9.4. במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים/סולו והמבוקרים של החברה לשנה כלשהי, במהלך שלוש שנים שלאחר מועד פרסומם, באופן שלו היה סכום המענק הכולל, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה מענק כולל בסכום אחר או שלא היה מקבל מענק כולל כלל, תשלם החברה לנושא המשרה או ישיב נושא המשרה לחברה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק הכולל שקיבל לזה שהיה זכאי לו (אם בכלל) עקב התיקון האמור. יובהר, כי האמור לא יחול במקרה של תיקון הדוחות הכספיים כתוצאה משינוי במדיניות החשבונאית של החברה.

יובהר, כי במקרה והתיקון בדוחות הכספיים כאמור בוצע עקב מעשה ו/או מחדל שנעשה על ידי נושא משרה כלשהו, לא תחול מגבלת הזמן האמורה לעיל (קרי - שלוש

השנים שלאחר מועד פרסום הדוחות הכספיים) ביחס לחובת נושא המשרה האמור להשבת המענק הכולל או כל חלק ממנו.

9.9.5. במקרים חריגים ומנומקים על ידי הדירקטוריון, ניתן לדחות את תשלום המענק הכולל, וזאת לכל היותר עד לתקופה כוללת בת שני רבעונים (עם הצמדה למדד המחירים לצרכן).

10. שכר דירקטורים

שכרם של דירקטורים חיצוניים ודירקטורים אחרים, שאינם מקבלים תגמול כלשהו מהחברה, ייקבע על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תשי"ס - 2000.

דירקטורים המועסקים על ידי החברה או מעניקים לה או לחברות בנות שירותים באופן שוטף כנגד קבלת תמורה או דירקטורים שהינם בעלי עניין בחברה, לא יהיו זכאים לתשלום נוסף ו/או נפרד בגין כהונתם.

כמו כן, דירקטורים בחברה יהיו זכאים לתנאים האמורים בסעיף 7 לעיל, בעניין פטור, שיפוי וביטוח לנושאי משרה.

11. מדיניות, פיקוח ובקרה על תגמול נושאי משרה

11.1. הדירקטוריון מופקד על ניהול תכנית התגמול ועל יישומה ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

11.2. דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה ולפחות אחת לשנה את מדיניות התגמול שנקבעה, ויעדכנה במידת הצורך, וזאת לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. בהתאם לאמור לעיל, רשאי הדירקטוריון מדי שנה ובטרם קבלת החלטה בדבר מתן תגמול בהתאם למדיניות זו, להחליט להפחית ו/או לבטל את סכומי המענקים שנקבעו.

11.3. ככל שימצאו לנכון, הדירקטוריון וועדת התגמול יסתייעו ביועצים חיצוניים, לצורך גיבוש/עדכון מדיניות התגמול, ופיקוח ובקרה על המדיניות כפי שנקבעה.

11.4. שינויים או התאמות שיבוצעו במדיניות התגמול, ככל שיבוצעו, יובאו לאישור בהתאם להוראות הדין.

11.5. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 11.4 לעיל, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה של נושא משרה הכפוף למנכ"ל החברה, כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות, בגבולות הקבועים במדיניות התגמול, יאושר בידי המנהל הכללי של החברה ובלבד שתנאי הכהונה תואמים את מדיניות התגמול של החברה. לעניין סעיף זה, שינוי לא מהותי ייחשב שינוי אשר השפעתו על העלות השנתית הכוללת של נושא המשרה אינה גדולה מ-10%.

12. תוקף

מדיניות התגמול לנושאי משרה אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 21.8.2016 ועל ידי דירקטוריון החברה באותו היום, והיא מובאת לאישור האסיפה הכללית.

מדיניות התגמול תהא בתוקף למשך שלוש שנים ממועד אישורה באסיפה הכללית, בהתאם להוראות סעיף 267א(ד) לחוק החברות.

נספח ב'

למונחים המפורטים להלן תהיה המשמעות שניתנה להם בתוכנית התגמול המאושרת, ככל שהקשר הדברים אינו מחייב אחרת.

תנאי הכהונה וההעסקה

1. **דמי ניהול** - סך של 120,000 ש"ח לחודש, ובסה"כ – 1,440,000 ש"ח לשנה, כשסך זה צמוד למדד המחירים לצרכן (מדד הבסיס הינו המדד שפורסם ביום 15 באוגוסט 2016). דמי הניהול משקפים שכר בסיס בסך של 88,889 ש"ח לחודש.
2. **מדרגת הרווח המינימלית** (תנאי סף להענקת מענקים בגין יעדים כלל חברתיים ובגין יעדים אישיים בהתאם למדיניות התגמול המוצעת) – רווח שנתי (מאוחד) בסך של 17,000 אלפי ש"ח; מדרגת הרווחת המינימלית נקבעה בשים לב לרווח השנתי המאוחד בשנים 2013, 2014 ו-2015⁴
3. **תגמול משתנה** – בסך של עד 853,334 ש"ח (80% משכר הבסיס השנתי), בהתאם לאמור להלן:
 - 3.1 מענק הנגזר מהרווח השנתי (המאוחד) של החברה, בסך של עד 725,334 ש"ח (85% מסך התגמול המשתנה), בהתאם למדרגות הרווח שלהלן:

			<u>מדרגות רווח (בש"ח)</u>	
<u>מענק מצטבר</u>	<u>מענק (בש"ח)</u>	<u>אחוז מענק</u>	<u>עד -</u>	<u>מ-</u>
--	--	--	17,000,000	0
עד 100,000	עד 100,000	2%	22,000,000	17,000,001
עד 235,000	עד 135,000	2.7%	27,000,000	22,000,001
עד 420,000	עד 185,000	3.7%	32,000,000	27,000,001
עד 514,000	עד 94,000	4.7%	34,000,000	32,000,001
עד 725,334	עד 211,334	5%	ללא הגבלה	34,000,001

3.2. מענק שבשיקול דעת – בסך של עד 128,000 ש"ח (15% מסך התגמול המשתנה).

4. **פריסת המענק** – בהתאם לתוכנית התגמול המאושרת.

5. **סך התגמול השנתי המרבי** (דמי ניהול ומענקים) – 2,293,334 ש"ח.

6. **הודעה מוקדמת** – תקופה של 6 חודשים.

7. **מענק הסתגלות** – אין זכאות למענק הסתגלות.

* תנאי הכהונה וההעסקה שלעיל הינם בהתאם ובכפוף להוראות מדיניות התגמול המוצעת ואשר מצ"ב **כנספח א'** לדוח מידי זה.

⁴ בשנים 2013, 2014 ו-2015, הרווח (הפסד) השנתי המאוחד עמד על (באלפי שקלים): 19,192 ש"ח, (3,702) ש"ח ו- (2,702) ש"ח, בהתאמה.