

23 בפברואר, 2020

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי מניות החברה בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות")

סאטקום מערכות בע"מ (להלן: "החברה" או "סאטקום") מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי מניות החברה (להלן: "הדוח" ו- "האסיפה" בהתאמה).

1. מקום האסיפה ומועדה

1.1. האסיפה תתכנס ביום 7.4.2021 בשעה 14:00, במשרדי החברה ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח תקווה (להלן: "משרדי החברה").

1.2. בשל השלכות נגיף הקורונה החברה שומרת לעצמה את האפשרות לעדכן בדבר החלפת הכינוס הפיזי של האסיפה כמפורט בסעיף 1.1 לעיל בכינוס באמצעי תקשורת ללא נוכחות פיזית.

ככל והחברה תבחר בחלופה של כינוס באמצעי תקשורת היא תפרסם דיווח מיידי בהתאם.

2. פירוט הנושאים שעל סדר יום האסיפה

2.1. נושא מספר 1: תיקון מדיניות התגמול של החברה.

2.2. נושא מספר 2: הגדלת ההון הרשום של החברה, ותיקון תקנון החברה בהתאם.

2.3. נושא מספר 3: עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה.

3. נושאים שעל סדר היום

3.1. נושא מספר 1: תיקון מדיניות התגמול של החברה

3.1.1. ביום 12 בינואר, 2014 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות. ביום 25 בינואר, 2017, אישרה האסיפה הכללית של החברה את חידוש מדיניות התגמול של החברה, תוך ביצוע מספר עדכונים שוטפים למדיניות התגמול. כמו כן, ביום 26 במאי, 2019, אישרה אסיפת בעלי מניות החברה עדכון למדיניות התגמול (ראו דיווח מיידי מיום 26.5.2019 אסמכתה: 2019-01-044448) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

3.1.2. בהתאם לנימוקים שיפורטו להלן, מובאת בזאת לאישור מדיניות תגמול בנוסח המצורף **כנספת א'** לדוח זה, הכוללת תיקונים מוצעים המסומנים בעקוב אחר שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים שתחילתה במועד אישור אסיפה זו (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"). ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התיקונים למדיניות התגמול אשר לדעתם הנם ראויים ונכונים לאור השינויים בפעילות החברה, כאשר לדעת אורגני החברה, השינויים העצומים בפעילות החברה מצדיקים את התיקונים כאמור.

- 3.1.3. מדיניות התגמול המוצעת תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה.
- 3.1.4. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול.
- 3.1.5. מדיניות התגמול משקפת שינויים קלים ביחס למדיניות הקודמת אשר עיקריהם כדלקמן:
- 3.1.5.1. עדכון לא מהותי ביחס לקביעת רפי יחסי השכר בחברה, בשים לב לשינויים בפעילות החברה, תנאי השכר במשק וכיו"ב.
- 3.1.5.2. עדכון לא מהותי ביחס להיקף המענק המיוחד הניתן לתשלום בגין אירועים מיוחדים שהוגדרו.
- 3.1.5.3. שינוי ביחס לסעיפי הביטוח, כמפורט ובהתאם להסברים המפורטים להלן.
- 3.1.5.4. עדכון לא מהותי ביחס לתנאי ההודעה המוקדמת למנהלים בחברה.
- 3.1.6. **השיקולים, ההנחות והנימוקים העיקריים אשר עמדו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בבואם לגבש את ההחלטה להמליץ לאסיפה הכללית לאשר את מדיניות התגמול המוצעת הינם כמפורט להלן:**
- 3.1.6.1. בשל תמורות חיצוניות שחלו במרוצת השנים בשוק הביטוח, ועל רקע פניות רבות שהועברו לרשות ניירות ערך (להלן: "הרשות") בנושא, בחנה הרשות במהלך התקופה האחרונה, על בסיס רוחבי את הנחיצות במתן פירוט אודות כלל הרכיבים אודות תנאי ביטוח אחריות נושאי המשרה/דירקטורים במדיניות התגמול (פרמיה, היקפי כיסוי וכיו"ב), בשים לב למאפיינים הייחודיים של השוק לביטוח אחריות נושאי משרה, שתנאיו מוכתבים נכון להיום במידה רבה בידי מבטחי משנה בחו"ל. לאחר בחינה כאמור, עדכן סגל הרשות את עמדותיו הקודמות וקבע כי די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכלול התייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי, כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה. זאת, מתוך הבנה כי הפרמיה וגובה ההשתתפות עצמית, נגזרים על-פי רוב מהמקובל בשוק וכשלעצמם הם אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לבין נושאי המשרה - ובפרט בשים לב לכך שהאינטרס לרכישת הכיסוי הביטוחי אינו רק של נושאי המשרה אלא גם של החברה, הן על מנת לשמר נושאי משרה והן בשל העובדה שלפחות בתביעות נגזרות תשלומי הביטוח משולמים לעיתים קרובות לקופת החברה עצמה.
- 3.1.6.2. כמו כן, בתקופה שחלפה ממועד אימוץ מדיניות התגמול הקודמת חלו תמורות משמעותיות בפעילות החברה, גודלה, היקפי עסקאותיה וכיו"ב. כמו כן, לאור הניסיון שנצבר בחברה ביישומה של המדיניות, החליטה החברה לתקן את מדיניות התגמול, באופן שיישקף את השינויים שחלו בתחום פעילות החברה ובמאפייני החברה. החברה שינתה את פניה ולדעת אורגני החברה יש להתאים את מדיניות התגמול בהתאם.
- 3.1.6.3. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול המוצעת בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, הן את נוסח התיקון למדיניות התגמול המוצעת והן את מדיניות התגמול המוצעת בכללותה, תוך שקילת כל אחד מהקריטריונים המנויים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, תוך התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת הראשונה א' וקביעת העניינים המפורטים בחלק ב' לתוספת הראשונה א' לחוק החברות וכן לנתונים נוספים המפורטים במדיניות התגמול.

3.1.6.4. תיקון מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה. מדיניות התגמול המתוקנת תאפשר לחברה לשמר ולטפח נושאי משרה בעלי כישורים הולמים וליצור בסיס איתן בדרג הניהולי של החברה, שמטרותיו העיקריות לשפר, לפתח ולקדם את טובת החברה.

3.1.7. יצוין, כי החברה אינה חברה נכדה ציבורית.

3.1.8. בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, ההחלטות הנ"ל כפופות לאישור אסיפת בעלי מניות.

3.1.9. לאור האמור, מוצע לתקן את מדיניות התגמול בהתאם למפורט **בנספח א'** לדוח זימון זה.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את תיקון מדיניות התגמול בהתאם לנספח א' לדוח זימון זה".

3.1.10. שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון

3.1.10.1. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת התגמול של החברה במסגרתה אושר עדכון מדיניות התגמול של החברה, הינם: אמיר תמרי (דח"צ ויו"ר הוועדה), עמית בריקמן (דח"צ) ומירית בכר (דירקטורית בלתי תלויה).

3.1.10.2. הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה במסגרתה אושר עדכון מדיניות התגמול של החברה, הינם: עמי ברלב (יו"ר), אמיר תמרי (דח"צ), עמית בריקמן (דח"צ), יהל שחר ומירית בכר (דירקטורית בלתי תלויה).

3.2. נושא מספר 2: הגדלת ההון הרשום של החברה, ותיקון תקנון החברה בהתאם

מוצע להגדיל את הון המניות הרשום של החברה מ-81,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, ל-150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, כך שהון המניות הרשום של החברה יכלול 150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת.

בהתאמה, מוצע לתקן את תקנה 6.1 לתקנון החברה, כך שנוסח התקנה יהיה כדלקמן: "הון המניות הרשום של החברה הוא 150,000,000 מניות מחולק ל 150,000,000 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ע.ג. נקוב כל אחת".

תקנון החברה המצורף **בנספח ב'** לדוח זה, כולל את התיקון המוצע לסעיף 6.1, בסימון עקוב אחר שינויים ביחס לתקנון הקודם ("התקנון המתוקן").

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את הגדלת ההון הרשום של החברה ל-150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, ובהתאמה, לאשר את תיקון תקנון ההתאגדות של החברה, בהתאם לנוסח התקנון המתוקן המצורף בנספח ב' לדוח זימון זה".

3.3. נושא מספר 3: עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה

3.2.1. מוצע לאשר את עדכון שכרו של מר אסף רוזנהק, מנכ"ל החברה (להלן: "אסף") לתקופה שעד לשנת 2023 כדלקמן: א. להעלות של שכר הבסיס של אסף ב-5,000 שקלים ברוטו בתוקף מיום 1.4.2021; ב. להעלות את שכר הבסיס של אסף ב-5,000 שקלים ברוטו בתוקף מיום 1.1.2022; ג. לאשר את עדכון רכיב החזר הוצאות הרכב המוקנות לאסף בהיקף של 1,500 ש"ח נוספים;

להלן התנאים המעודכנים לאחר ביצוע מלוא העדכונים דלעיל, בכפוף לאישור אסיפה זו:

א. שכרו החודשי של אסף יעמוד על סך של 65,000 ש"ח ברוטו.

ב. אסף יהא זכאי לתגמול שנתי בגובה של עד 6.25 משכורות, בהתאם ליעדי תגמול אשר נקבעו על ידי ועדת התגמול אשר הוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ג. לאסף הוקצו עד 750,000 כתבי אופציה לא סחירים הניתנים למימוש למניות החברה, כמפורט בדיווחי החברה (לפרטים ראו דוח מידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה, שפורסם ביום 20.2.2021, אסמכתה: 2021-01-020962).

ד. ההסכם הנו לתקופה בלתי קצובה וכל צד רשאי להביאו לידי סיום באמצעות הודעה מוקדמת של 90 ימים מראש. המנכ"ל מועסק במשרה מלאה.

ה. אסף יהא זכאי לרכב חברה (ליסינג) כאשר החברה תישא בעלויות הליסינג במלואן, לרבות עלויות המס החלות בגין העמדת הרכב לטובת המנכ"ל, עד לסך של 11,500 ש"ח בחודש (במצטבר בגין עלויות הליסינג והמס). מעבר לכך, אסף יהיה זכאי להחזר הוצאות דלק/דלקן, כמקובל.

ו. אסף יהא זכאי ל- 22 ימי חופשה שנתיים וכן תנאי סוציאליים כמקובל (ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ימי חופשה וכו').

ז. במסגרת ההסכם התחייב אסף לשמירת סודיות ואי תחרות כמקובל. אסף יהיה זכאי לכתבי שיפוי, פטור וביטוח, כנהוג ליתר נושאי המשרה ודירקטורים בחברה.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את עדכון שכרו של מנכ"ל החברה, אסף רוזנהק, כמפורט בדוח זימון זה".

3.3.1 פרטים נוספים על-פי התוספת השישית לתקנות הדוחות ועל פי מדיניות התגמול של החברה

להלן תיאור טבלאי של רכיבי התגמול, כפי שפורטו לעיל בהרחבה, לאחר ביצוע העדכונים המוצעים:

פרטי מקבל התגמולים											
תגמולים בעבור שירותים (אלפי דולר)								תגמול אחר			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון	שיעור החזקה בהון (בדילול מלא)	שכר ⁽¹⁾	מענק ⁽²⁾	עמלות	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול/יעוץ	רכב	ריבית / שכירות / אחר
אסף רוזנהק	מנכ"ל	משרה מלאה	-	0.93%	320	101	-	24	-	-	-

(1) כולל הטבות נלוות ותנאים סוציאליים כגון ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ימי חופשה, מחלה והבראה כמקובל.

(2) יעדי התגמול של אסף, מבוססים על יעדי רווח נקי לפני מס והכנסות, אשר הוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, זאת על בסיס יעדים מאתגרים לשנת 2020, כאשר יעדי הרווח משקפים עד 60% מהתגמול והכולל ויעדי ההכנסות, עד 40% מהתגמול הכולל. לעמדת אורגני החברה, יעדים מסוג היעדים לעיל, מבוססים על ביצועים בראייה ארוכת טווח, ועל פי קריטריונים הניתנים למדידה. החברה התחשבה במדיניות ניהול הסיכונים של החברה. כל היעדים מותאמים לתקציב החברה וחלק מתוכנית ארוכת שנים להשאת רווח ויעדי הכנסות על בסיס אסטרטגי, על בסיס חוזים ארוכי טווח. להערכת החברה הצלחה במימוש נושאים אלו יביא לשיפור בביצועי החברה בטווח הקצר ובטווח הארוך. יעדים משקפים תמריצים איכותיים, מאתגרים, אך לא מעודדים נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו. כל רכיבי התגמול מבוססי ראייה "ארוכת טווח", ומשקפים מדיניות הולמת לאורך תקופה - בשים לב לסוג ההתקשרויות בהם החברה נוהגת להתקשר במסגרת פעילותה. כמו כן, יצוין כי לאסף קיימת זכאות למענק שימור בקרות החלפת שליטה בחברה (ככל שתהא), בהתאם לאמור במדיניות התגמול של החברה.

3.3.2 האישורים הנדרשים לאישור תנאי העסקתו של מנכ"ל החברה

3.3.2.1 אישור ועדת התגמול מיום 10.2.2021 ואישור דירקטוריון החברה מיום 10.2.2021.

3.3.2.2 אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, המזומנת על-פי דוח זה.

3.3.3 נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לביצוע עדכון התנאים של אסף

3.3.3.1 קיימת שביעות רצון משמעותית מתפקודו של אסף, אשר מגלה מנהיגות גבוהה והצליח במהירות לרתום את כל הנהלת החברה סביבו, באווירה מצוינת ומחויבות להצלחת החברה.

3.3.3.2 החל ממינויו של אסף כמנכ"ל החברה בתוקף מיום 1.4.2020, עקומת הצמיחה וההסתגלות של אסף מתפתחת באופן מרשים ביותר ומהיר ביותר. יכולותיו הפיננסיות התפתחו משמעותית במהלך השנה האחרונה, וכן יכולותיו האסטרטגיות. לאסף ראיה רוחבית וכוללת - תכונה חיונית למנכ"ל, אשר מאפשרת לו קבלת החלטות מאוזנות אשר צפויות לשרת את החברה בטווח הבינוני והרחוק.

3.3.3.3 לעמדת דירקטוריון החברה וועדת התגמול, אסף מתמודד בצורה מרשימה עם האתגרים המשמעותיים אשר חלו באופן גלובלי בעולם בשל משבר הקורונה העולמי. בעיני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אסף מנהל את החברה ואתגריה בקור רוח ובהצלחה, תוך חשיבה "מחוץ לקופסא", ואיתור פתרונות וחלופות לכל סוגיה שמתעוררת.

3.3.3.4 בראיית אורגני החברה, לא מדובר על מנכ"ל אשר חותר לתוצאות מיידיות וזמניות, אלא על מנכ"ל שחותר לבניית החברה לטווח הרחוק, תוך פיתוח כיווני חשיבה חדשים לשנים הקרובות:

3.3.3.4.1 חתירה לפיתוח תחומי פעילות חדשים. חתירה לחידושי חוזים ובניית צבר ההזמנות של החברה לשנים הקרובות. חתירה בלתי פוסקת לעסקאות חדשות.

3.3.3.4.2 הבנת מגמות שוק הלוויינות וגיבוש אסטרטגיית החברה לכיוונים חדשניים, שירותים מנוהלים, מעבר לטכנולוגיות לווייניות חדשות וזיהוי מראש של מגמות השוק, באופן אשר יסייע לחברה להתמודד עם השינויים העזים והתחרות העזה.

3.3.3.4.3 בניית שדירת ניהול ושדירת עבודה אחידה, חזקה ומגובשת בחברה.

3.3.3.4.4 חיזוק הקשרים עם שוק ההון והגברת השקיפות של החברה, תוך הפגנת חדשנות פרסומית ושיווקית.

3.3.3.5 פעילותו של אסף במהלך השנה האחרונה אופיינו בעשייה איכותית: 1. גיבוש תוכנית התייעלות איכותית - 2. חיזוק מערך המכירות של החברה בחו"ל תוך התאמתו למשבר הקורונה הגלובלי - 3. חיזוק מערך השיווק של החברה - 4. שיפור מערך הפעילות מול ספקי החברה המהותיים וצמצום עלויות מולם - 5. הובלה טכנולוגית של החברה, תוך הובלת תהליכים לפיתוח מוצרים טכנולוגיים חדשים לטובת שירותי החברה ולקוחותיה - מוצרים אשר שיפרו משמעותית את יכולותיה של החברה ורמת פעילותה.

3.3.3.6 להלן הישגים נוספים של אסף במהלך השנה החולפת:

3.3.3.6.1 הובלת חתימה על עסקאות חדשות באפריקה מול לקוחות אסטרטגיים, וחתימה על עסקאות משמעותיות מול גופים ביטחוניים בישראל בהיקפים של עשרות מיליוני שקלים.

- 3.3.3.6.2 קידום מהלכים אסטרטגיים מהותיים בשוק ההון, מהלכי מימון חוב איכותיים וכיו"ב - אגב גיוס שחקנים חזקים משוק ההון לתוך החברה. הגיוסים כאמור היוו מפתח ליציבות החברה.
- 3.3.3.6.3 חיזוק משמעותי של מערך השירות והתפעול באופן אשר סייע לשימור לקוחות החברה המרכזיים בתקופה משברית - תוך בניית מערך חזק לתמיכה בתקלות מרחוק בראי משבר הקורונה בעולם וקשיי הנגישות. מדובר על תהליכים קריטיים שהובילו לשימור וחיזוק שביעות הרצון של לקוחות החברה.
- 3.3.3.6.4 הובלת מהלך לחיזוק מערך הטכנולוגיה של החברה, פיתוח כלים טכנולוגיים אשר הרחיבו משמעותית את סל השירותים של החברה - תוך העמקת הקשר עם שווקי הלקוחות של החברה.
- 3.3.3.6.5 שינוי משמעותי וחיזוק של מערך הפיתוח העסקי של החברה - תוך מעבר לשיווק דיגיטלי בהיקפים משמעותיים ובנייה מחדש של מערך הפיתוח העסקי באופן המותאם לראי התקופה.
- 3.3.3.6.6 חיזוק צוותי המכירות של החברה בחו"ל.
- 3.3.3.6.7 שינוי משמעותי של תפיסת ה- IR של החברה תוך יצירת קשר אינטנסיבי מול גופים מוסדיים רבים, ביצוע אנליזות שוק לחברה וכיו"ב.
- 3.3.3.6.8 הובלת חיזוק מערך הכספים והדיווח של החברה.
- 3.3.3.6.9 אסף חיזק ושימר את הקשרים עם לקוחותיה המהותיים של החברה.
- 3.3.3.7 דירקטוריון החברה וועדת התגמול אישרו את עדכון התנאים בשים לב לכישוריו, ניסיונו רב השנים בתחומי פעילותה של החברה, היכרותו הגבוהה עם החברה ויכולותיו המקצועיות. לעמדת אורגני החברה, תנאי כהונתו הכוללים של אסף סבירים וראויים בנסיבות העניין.
- 3.3.3.8 אסף הינו חלק מהקבוצה מזה שנים ארוכות, והינו בעל ידע רב בשווקי התקשורת והלוויין הייחודיים והמורכבים באפריקה. במהלך השנים האחרונות הוביל אסף את מערך המכירות של החברה להישגים משמעותיים ביותר והיווה עמוד תווך בצמיחתה של סאטקום. אסף הינו בעל ניסיון וידע רב בתחומי פעילותה השונים של החברה, ובעל היכרות קרובה עם לקוחות החברה. בהובלתו של אסף, לרבות במסגרת פעילותו הקודמת בחברה - חתמה החברה על עסקאות בשווי של עשרות מיליוני דולרים.
- 3.3.3.9 הובאו בפני ועדת התגמול ודירקטוריון החברה נתוני סקר השוואתי באשר לסבירות תנאי ההעסקה אשר נערך על ידי יועץ חיצוני מומחה בהתבסס על נתונים השוואתיים של מנכ"לים בחברות ציבוריות מסוג דומה לחברה ולהיקף עסקיה. מנתוני הסקר עולה כי סך עלות שכרו של אסף הינה בטווח הסביר, לרבות בראי האופציות שהוקצו לו.
- 3.3.3.10 ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את עדכון התנאים בין השאר, לפי השיקולים, ותוך ההתייחסות לעניינים המנויים בתיקון 20 לחוק החברות ובהתאם למדיניות

התגמול של החברה אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית בחודש מאי 2019 (אסמכתה : 2019-01-044448).

3.3.3.11 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו, בין היתר, את השיקולים הבאים : קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים למנכ"ל החברה בהתחשב, בין השאר, בסיכוני החברה, גודלה ואופי פעילותה ותרומתו של המנכ"ל להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראייה ארוכת טווח, ניסיונו, השכלתו, מקצועיותו וכישוריו של המנכ"ל, הוותק שלו בחברה, הניסיון הרב וכיו"ב.

3.3.3.12 דירקטוריון החברה רואה ערך משמעותי במנכ"ל ומעוניין לשמרו לאורך תקופה.

3.3.3.13 עדכון התנאים מהווה תמריץ ראוי למנכ"ל לפעול להשאת רווחיה ולקידום יעדיה של החברה, כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון מעת לעת, קידום תוצאותיה העסקיות וכן תתרום לחיזוק הזיקה בינו לבין החברה.

3.3.3.14 חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו, כי עדכון התנאים הנו לטובת החברה והנם סבירים וראויים בנסיבות העניין.

3.3.4 שמות הדירקטורים שהשתתפו בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון

3.3.4.1 הדירקטורים שהשתתפו בישיבת ועדת התגמול של החברה במסגרתה אושר עדכון תנאי ההעסקה של המנכ"ל נשוא דוח זה, הינם : אמיר תמרי (דח"צ ויו"ר הוועדה), עמית בריקמן (דח"צ) ומירית בכר (דירקטורית בלתי תלויה).

3.3.4.2 הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון של החברה במסגרתה אושר עדכון תנאי ההעסקה של המנכ"ל נשוא דוח זה, הינם : עמי ברלב (יו"ר), אמיר תמרי (דח"צ), עמית בריקמן (דח"צ), יהל שחר ומירית בכר (דירקטורית בלתי תלויה).

4. הרוב הנדרש

4.1 הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 2.1 ו-2.3 לעיל (עדכון מדיניות התגמול ועדכון תנאי העסקת המנכ"ל), הנו רוב מכלל בעלי המניות המשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה :

4.1.1 במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בנושאים האמורים, המשתתפים בהצבעה ; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים (יצוין כי נכון למועד דוח זה, אין בעל שליטה בחברה) ;

4.1.2 סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה ; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

4.2 בהתאם לסעיף 40 לתקנון החברה, הרוב הדרוש לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 2.2 לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות.

5 המועד הקובע

המועד לקביעת זכאותם של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, בהתאם לסעיפים 182 (ב) ו- (ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה, הוא **יום 7.3.2021** (להלן : "**המועד הקובע**"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

6.1 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות. כמו כן, בעל מניות רשאי להורות לחבר הבורסה שאישור הבעלות יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"). דין הרישום במערכת ההצבעה האלקטרונית כדין אישור בעלות לפי תקנות הוכחת בעלות.

6.2 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה בעצמו, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. בעל מניות לא רשום המעוניין להגיע לאסיפה ולהצביע בה בעצמו, ימציא לחברה את טופס אישור הבעלות עד 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, באופן המפורט בסעיף 11.2. להלן. בעל מניות לא רשום יידרש להציג בפני יו"ר האסיפה, או בפני מי שמונה לכך על-ידי יו"ר האסיפה, את טופס אישור הבעלות, אלא אם אישור הבעלות שלו הועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

7 השתתפות באסיפה והצבעה באמצעות שלוח ההצבעה על-פי כתב מינוי

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה באמצעות שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה ובכפוף להוראות חוק החברות. שלוח להצבעה אינו חייב להיות בעל מניות בחברה. בעלי מניות האוחזים בשטרי מניה לא יהיו זכאים להצביע באמצעות שלוחים ביחס למניות הכלולות בשטרי המניה, אלא אם נקבע אחרת בשטרי המניה. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") ייערך בכתב ויחתם על ידי הממנה או על ידי המורשה לכך בכתב ואם הממנה הוא תאגיד, ייערך כתב המינוי בכתב ויחתם בדרך המחייבת את התאגיד; החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידה, אישור בכתב, להנחת דעתה, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי וכן יפוי הכח שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), או העתק מהם יופקדו במשרד הרשום **לפחות 48 שעות** לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון השלוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי. על אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור במהלך האסיפה, אם מצא זאת לראוי, לאור הנסיבות שגרמו לעיכוב בהפקדת כתב המינוי. לא התקבל כתב המינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

8 הצבעה באמצעות כתב הצבעה

8.1 בעלי המניות בחברה רשאים להצביע באמצעות כתב הצבעה באשר לנושאים שעל סדר יומה של האסיפה.

8.2 נוסח כתב ההצבעה בו ניתן להצביע מצורף **כנספח ב'** לדוח זה, והודעות עמדה במשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, ניתנים לעיון באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il, ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.

8.3 ההצבעה באמצעות כתבי ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כל כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתרי ההפצה ומצורף **כנספח ג'** לדוח זה. בעל מניות יהיה רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

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

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

8.6 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה: עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, היינו עד ליום **28.3.2021**.

8.7 המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, היינו עד ליום **2.4.2021**.

8.8 המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליהם, כמפורט בכתב ההצבעה): עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום **7.4.2021** בשעה 10:00), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

8.9 בעל מניות אחד או יותר המחזיק במניות במועד הקובע בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, שהינה כמות של כ- 2,921,913 מניות נכון למועד זה, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005.

9 הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

9.1 על פי תקנות הצבעה בכתב, חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים במניות באמצעותו במועד הקובע (להלן: "רשימת הזכאים").

9.2 בעל מניות לא רשום המופיע ברשימת הזכאים רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

9.3 בעל מניות לא רשום רשאי להודיע עד השעה 12:00 במועד הקובע בהודעה בכתב לחבר הבורסה, כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים.

9.4 חבר הבורסה יעביר, לכל אחד מבעלי המניות הכלולים ברשימת הזכאים ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות מערכות התקשרות המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת האלקטרונית, בין היתר קוד גישה לצורך ההצבעה במערכת.

9.5 החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד האסיפה או במועד מוקדם יותר שייקבע על ידי רשות ניירות ערך, ובלבד שלא יעלה על 12 שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"), מערכת ההצבעה האלקטרונית תאפשר לבעלי המניות הזכאים להיכנס למערכת ההצבעה האלקטרונית, תוך הזדהות ושימוש בקוד גישה ייחודי, ולהצביע או לשנות הצבעה קודמת. לחלופין, ניתן להזדהות במערכת ההצבעות גם בעזרת תעודת זהות חכמה. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמשמעותה בסעיף 44 יא לחוק ניירות ערך היא: <https://votes.isa.gov.il>

9.6 ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

9.7 מקום בו נדחת האסיפה לאחר מועד נעילת המערכת או נקבעה אסיפת המשך, בעל מניות לא רשום אשר הצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לא יוכל לשנות את הצבעתו באמצעות המערכת. אין בקביעת אסיפה נדחית או אסיפת המשך כדי למנוע מבעל המניות, שהצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית באותה אסיפה, מלשנות את הצבעתו, אלא שיוכל לעשות זאת בכל

אמצעי הצבעה אחר כמפורט לעיל.

9.8 בעל מניות שהעביר לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, ומבקש להצביע באמצעי הצבעה אחרים, אינו נדרש להעביר לחברה אישור בעלות חדש לצורך הצבעה באסיפה הנדחית או באסיפת ההמשך. הצבעות שבוצעו במערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד נעילת המערכת יימנו (ככל שלא שונו מאוחר יותר על ידי המצביע) במסגרת תוצאות האסיפה הנדחית או אסיפת ההמשך, הן לצורך המניין החוקי הנדרש באסיפה והן לצורך חישוב תוצאות ההצבעה.

10 הצבעה ביותר מדריך אחרת

יצוין, כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדריך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11 מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

11.1 בהתאם לתקנון החברה מנין חוקי לקיום האסיפה יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי שלוח, שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

11.2 לא נכח מנין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום העסקים שלאחר יום האסיפה, לאותה שעה ולאותו מקום, קרי ליום 8.4.2021, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות (בכפוף לחוק), או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות. באסיפה נדחית יתהווה מנין חוקי לפתיחת האסיפה, בעת שיהיה נוכח בעצמו או על ידי שלוח, בעל מניות אחד, לפחות, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית.

11.3 לא נכח מנין חוקי, כאמור, באסיפה הנדחית, תבוטל האסיפה.

12 שינויים בסדר היום; המועד האחרון להוספת נושא לסדר היום על ידי בעל מניות

12.1 לאחר פרסום דוח זימון זה יתכנו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה שתפרסם החברה באתרי ההפצה.

12.2 בהתאם לסעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מדירקטוריון החברה לכלול נושא בסדר יומה של האסיפה הכללית, בלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית בתאם לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה הכללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000. בקשה לפי סעיף זה, תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר פרסום זימון האסיפה. ככל שהוגשה בקשה כאמור, קיימת אפשרות כי נושאים יתווספו לסדר יום האסיפה ופרטיהם יופיעו באתרי ההפצה.

13 הודעה על עניין אישי

13.1 כל בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס לנושא שעל סדר היום נדרש להודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - באמצעות סימון בחלק ב' של כל כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, לפי העניין, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. הוראה זו תחול גם על שלוח או מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

13.2 בהתאם להנחיית סגל רשות לניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011, בעניין "גילוי בדבר אופן ההצבעה

של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות", בעל מניה המשתתף בהצבעה נדרש להודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה את דבר היותו בעל עניין, נושא משרה בכירה או גוף מוסדי, כהגדרתם בהנחיה האמורה, וכן פרטים נוספים כנדרש בהנחיה.

13.3 במידה שבעל מניה מצביע על פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל בייפוי הכוח, וכן יינתנו הפרטים גם באשר למיופה הכוח, כנדרש בהנחיה.

14 נציגי החברה

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה זה הנו עמי ברלב, יו"ר. מען: יגיע כפיים 21, פתח-תקווה; טלפון: 050-2029021.

15 משרדה הרשום של החבה ועיון במסמכים

כתובת משרדה הרשום של החברה הינו רח' יגיע כפיים 21, פתח תקווה, טלפון 03-9255000; פקס: 03-9217938. יצוין כי נוסח ההחלטות המוצעות הובאו במלואן במסגרת דוח זימון זה. ניתן לעיין במסמכים הרלוונטיים, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 050-2029021, בכפוף להוראות כל דין.

בכבוד רב,

סאטקום מערכות בע"מ

שם החותם: עמי ברלב, יו"ר

נספח א'

מדיניות התגמול המוצעת

[מצורף קובץ נפרד]

סאטקום מערכות בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה **אפריל, 2021**

סאטקום מערכות בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה

תוכן עניינים

1.	רקע כללי	3
2.	מטרות מדיניות התגמול	3
3.	השיקולים המנחים בקביעות מדיניות התגמול	3
4.	עיקרי מדיניות התגמול	4
4.1.	רכיבי התגמול	4
4.2.	הנתונים שייבחנו	4
5.	רכיב שכר	6
6.	מענק שנתי	7
7.	תגמול הוני	12
8.	תנאים נלווים והטבות	13
9.	תנאי סיום כהונה	15
10.	הגנות מסחריות	16
11.	הוראות כלליות נוספות	16
12.	תוקף	16

1. רקע כללי

1.1. מדיניות תגמול, כהגדרתה בחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות" או "החוק") הינה מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה (כהגדרת מונחים אלה בחוק החברות מעת לעת) בחברה ("מדיניות התגמול").

1.2. מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה, מבוססת ובנויה, בין היתר, על הוראות תיקון 20 לחוק בדבר מדיניות תגמול של נושאי משרה בחברות ציבוריות והתקנות שהותקנו על פיו.

1.3. בתאריך 25 בינואר 2017 ובשנת 2019 אושרה מחדש מדיניות התגמול באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

לקראת תום תקופה של מדיניות התגמול, יטסרם אישורה מחדש בחודש מרץ 2019 פברואר, 2021, נדונה מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, בישיבותיה של ועדת התגמול בסיוע גורמים מקצועיים, ולאחר דיונים במהלכם העירו חברי הוועדה הערות, שאלו שאלות וקיבלו תשובות מהנהלת החברה ומיועציה המקצועיים בנושאים שונים הנוגעים למדיניות התגמול, המליצה ועדת התגמול לדירקטוריון החברה לאשרה. דירקטוריון החברה אישר את מדיניות התגמול, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול ודן בהן. מדיניות התגמול כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

1.4. במסגרת מדיניות התגמול נקבע רף עליון לתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה. מדיניות זו הינה דקלרטיבית ואיננה יוצרת כל חבות של החברה כלפי נושאי המשרה. החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את כל או איזה מהמרכיבים הכלולים במדיניות, כולם או מקצתם, והיא אינה יוצרת זכויות כלשהן לנושאי המשרה, במישרין או בעקיפין. את החברה יחייבו אך ורק הסכמי ההעסקה שייחתמו בינה לבין נושאי המשרה בה.

1.5. בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניתיה.

2. מטרות מדיניות התגמול

2.1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהולי. לפיכך, החברה מייחסת חשיבות רבה לגיבוש מדיניות תגמול נכונה וראויה לנושאי המשרה בחברה, בין היתר, על ידי יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה לקידום מטרות החברה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה, לטווח הקצר והארוך, בהתחשב, בין השאר, בתחומי האחריות של נושאי המשרה ובסיכונים החלים על פעילות החברה.

2.2. החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בשים לב למטרות הבאות:

לסייע בהשגת מטרות החברה ותוכניות העבודה שלה בראיה ארוכת טווח, ולהבטיח כי האינטרסים של נושאי המשרה של החברה, יהיו, בכפוף לכל דין, זהים ככל האפשר ובהלימה לאלו של בעלי המניות של החברה.

הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה.

העלאת שביעות הרצון והמוטיבציה של נושאי המשרה לצורך קידום עסקי החברה ושיפור יכולותיה העסקיות.

גיוס ושימור נושאי משרה איכותיים בחברה לטווח ארוך.

שיפור מערך השירות של החברה, בין היתר, באמצעות שיפור טכנולוגיית החברה וייעול המשאבים המוחזקים והמוצעים על ידי החברה.

תמרוץ נושאי המשרה לחיזוק מהלכי התייעלות פעילותה של החברה מול ספקים ונותני שירותים (לרבות, אך לא רק, במישורי תשלומים וגבייה), מהלכי צמצום עלויות והתמודדות עם המחירים התחרותיים בשוקי פעילותה של החברה.

תמרוץ נושאי המשרה ליצירת בידול איכותי של החברה לעומת מתחריה, בין היתר, באמצעות יצירת בידול באיכות השירות המסופק על ידי החברה, בידול במגוון השירותים והיקפם ובהרחבת סל המוצרים המוצעים על ידי החברה.

תמרוץ נושאי המשרה לביצוע מהלכים אשר יובילו להגברת נוכחות מקומית בשוקי היעד במדינות בהן החברה פועלת תוך, בין היתר, חיזוק הקשר עם שותפים מקומיים.

3. השיקולים המנחים בקביעת מדיניות התגמול

3.1. בקביעת מדיניות התגמול, נשקלו על-ידי החברה השיקולים המפורטים בסעיף 267ב(א) לחוק החברות, בין היתר:

קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותיה בראייה ארוכת טווח.
יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.

רמת האחראיות הגבוהה ומורכבות תפקידם של נושאי המשרה.

גודל החברה, רווחיותה ואופי פעילותה.

לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

3.2. בנוסף, בעת קביעת תנאי התגמול לנושאי המשרה, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע קריטריונים נוספים רלוונטיים מעבר לשיקולים המנחים המפורטים והמחויבים מכוח חוק החברות וכן להתייחס לנתונים נוספים מעבר לנתונים המפורטים להלן, בהתחשב בטובת החברה, מצבה ותכניתיה.

4. עיקרי מדיניות התגמול

4.1. רכיבי התגמול

התגמול הכולל של נושאי המשרה בחברה מורכב ממספר רכיבים עיקריים (כולם או חלק מהם):

שכר בסיס - לפירוט ראו סעיף 6 להלן.

תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות - לפירוט ראו סעיף 9 להלן.

תגמול משתנה:

(א) מענקים על בסיס שנתי - לפירוט ראו סעיף 7 להלן.

(ב) עמלות אשר יוענקו לנושאי משרה בתחומים רלוונטיים (כדוגמת מכירות ושיווק) – לפירוט ראו סעיף 7 להלן.

(ג) תגמול הוני - לפירוט ראו סעיף 8 להלן.

(ד) תנאי סיום כהונה – פיצויים מעבר לתקרת החוק, תקופת הסתגלות, הודעה מוקדמת או כל הטבה אחרת הניתנת לנושא המשרה בקשר עם סיום תפקידו בחברה.

4.2. הגדרות

"שכר בסיס" או "משכורת" - שכר חודשי ברוטו.

"תגמול קבוע" או "עלות שכר" - שכר בסיס בתוספת תנאים סוציאליים נלווים והטבות נוספות במונחי עלות תאגיד.

"תגמול משתנה" - תגמול משתנה במזומן ותגמול משתנה הוני.

"חבילת התגמול" - סך עלות התגמול במונחי עלות למעביד, כולל עלות השכר ומענקים.

"נושא משרה" - כהגדרתו בחוק החברות, קרי, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, סמנכ"ל, סמנכ"ל כספים, ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה וכן דירקטור או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.

5. אופן קביעת התגמול

בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, יתייחסו ועדת התגמול והדירקטוריון לעניינים הבאים (כולם או חלקם, בהתאם למידת הרלוונטיות של אותו נתון):

5.1. כלל מרכיבי התגמול, לרבות שכר חודשי, תנאים נלווים, מענקי פרישה (כהגדרת מונח זה בחוק, מעת לעת), וכן כל הטבה, תשלום או התחייבות לתשלום או מתן הטבה כאמור, ככל שישנם, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

5.2. שווייה הכלכלי של חבילת התגמול כולה, על כל מרכיביה, תוך התייחסות לתוצאותיה העסקיות של החברה, וככל שחבילת התגמול מבוססת על יעדים, בחינתם של יעדים אלה.

5.3. ככל הניתן, מרכיבי התגמול יהיו מאתגרים, אך לא יעודדו נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.

5.4. בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות, יוצגו לאורגנים של החברה, בבואם לדון

באישור כל אחד מרכיבי התגמול של נושא משרה בחברה, כלל מרכיבי חבילת התגמול של נושא המשרה. בנוסף, טווחי השכר ויתר תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה ייקבעו, בין היתר, בהתאם לנתוני השוואה ביחס לנושאי משרה בעלי תפקידים דומים בחברות בעלות מאפיינים דומים לאלה של החברה, ככל שניתן, כמפורט להלן ("נתוני ההשוואה לחברות דומות"). נתוני ההשוואה לחברות דומות יתייחסו לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה, או לחלק מהם, לפי העניין, וזאת ככל שהדבר ניתן והמידע זמין.

בבחינה כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שיבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בנתוני ההשוואה לחברות דומות, וזאת ביחס לפרמטרים שייקבעו מראש.

5.5. נתוני ההשוואה לחברות דומות יערכו בידי החברה באופן פנימי או באמצעות יועץ חיצוני לחברה, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, בהתאם למתודולוגיה ראויה וסבירה להערכת החברה. כמו כן, נתוני ההשוואה לחברות דומות יערכו הן ביחס לשכר הבסיס בנפרד, והן ביחס לתגמול הכולל, ככל שרלוונטי וככל שקיים מידע כאמור. בבחינה כאמור יינתן משקל גם להיבט הביצועים של החברה, כך שייבחן הקשר בין ביצועי החברה ומיקומה בין חברות ההשוואה המופיעות בניתוח ההשוואתי, וזאת על פי פרמטרים שייקבעו מראש.

5.6. ההשוואה תיעשה ביחס לתגמול הניתן לנושא משרה בתפקיד דומה בלפחות 3 חברות ציבוריות ו/או חברות פרטיות, שמתאימות למאפיינים שלהלן (כולם או חלקם או מאפיינים נוספים ככל שתמצא הועדה לנכון): א. ענף הפעילות שלהן דומה לענף הפעילות של החברה; ב. ההון העצמי שלהן דומה להון העצמי של החברה ג. הרווח התפעולי (או הפסד) שלהן דומה לרווח התפעולי (או הפסד) של החברה; ד. סך המאזן שלהן דומה לסך המאזן של החברה; ה. בעלות מחזור פעילות דומה למחזור הפעילות של החברה; ו. שווי השוק שלהן דומה לשווי השוק של החברה; ז. הרווח לפני מס שלהן דומה לרווח לפני מס של החברה.

5.7. השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון מקצועי ופועלו ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדיה העסקיים של החברה ועמידתה בתכניות העבודה (בתפקיד קיים או קודם), על רקע נתונים ביחס לתוצאות פעילותה של החברה בהיבטים שונים הקשורים לתחומי אחריותו של נושא המשרה ותנאי השוק הקיימים במועד הבחינה ועובר לה.

5.8. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה קודמים או קיימים בחברה באותו תפקיד או בתפקידים דומים בחברה, ביחס לכלל רכיבי תנאי הכהונה וההעסקה. כמו כן, ככל שרלוונטי, יובאו בחשבון שינויים מהותיים שחלו, ככל שחלו, בסמכויותיו ותחומי אחריותו במהלך השנה.

5.9. היחס שבין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לעלות השכר¹ של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה (כהגדרת מונחים אלה בחוק מעת לעת), ובפרט היחס לשכר הממוצע ולשכר החיצוני של עובדים כאמור והשפעת הפערים בין נתוני השכר האמורים על יחסי העבודה בחברה.

5.10. ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס האמור ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב, בין היתר, באופיה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה והאם אין ביחסים אלה כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה.

5.11. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, היחס הקיים בין שכר הבסיס של נושאי המשרה השונים בחברה לבין השכר הממוצע והחיצוני של שאר עובדי החברה והיחס בין תנאי הכהונה וההעסקה (עלות שכר, כולל מענקים) של כל אחד מנושאי המשרה לעלות השכר הממוצע והשכר החיצוני של שאר עובדי החברה, הינו כדלקמן:

תפקיד	יחס שכר בסיס לממוצע שכר	יחס שכר בסיס לשכר חיצוני	יחס עלות שכר לממוצע עלות שכר ²	יחס עלות שכר לעלות שכר חיצוני ²
מנכ"ל החברה	<u>3-22.7</u>	<u>4-23.2</u>	<u>6-34.3</u>	<u>8-75.1</u>
סמנכ"ל כספים	<u>1-82.1</u>	2.5	<u>3-02.9</u>	<u>4-13.5</u>
סמנכ"ל הנדסה ושירות	<u>1-82.1</u>	2.5	<u>2-93.1</u>	<u>43.7</u>
<u>סמנכ"ל תפעול שירות ומשאבי אנוש</u>	<u>1.7</u>	<u>2.1</u>	<u>2.5</u>	<u>3.0</u>
סמנכ"ל VOICE ו-MSS	<u>1-72.0</u>	2.4	3.1	<u>4-33.8</u>

¹ "שכר" – במדיניות תגמול זו - כהגדרת מונח זה בחוק החברות מעת לעת; למועד זה - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

² בחישוב עלות השכר נלקחו בחשבון: שכר חודשי ונלוות, הנחת תשלום מענקי מטרה, שווי אופציות על בסיס שנתי (ככל שהוענקו), עלויות סוציאליות והטבות נלוות (כגון שווי רכב, עלויות תקשורת וכיו"ב). בחישוב שכר יתר עובדי החברה נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת, של עובדי קבוצת סאטקום, לרבות עובדי קבלן.

3-93.5	2-82.9	2-32.2	1-61.9	סמנכ"ל מכירות ופיתוח עסקי אפריקה
--------	--------	--------	--------	-------------------------------------

לצורך חישוב יחסי העלות, נלקחו בחשבון יחסים מחמירים, תוך לקיחה בחשבון את השכר החודשי והתנאים הנלווים, תשלומי מענקים (תוך הנחת עמידה מלאה במענקי מטרה), עלות אופציות לשנה הקרובה וכו'. בחישוב שכר יתר עובדי החברה, נלקחה בחשבון עלות ההעסקה הכוללת ונלוות, ללא הנחת מענקי מטרה ו/או עלות אופציות.

להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, היחסים הנ"ל ראויים וסבירים בהתחשב במאפייני החברה ואין בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה³.

ועדת התגמול והדירקטוריון החברה קבעו כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה לשכר הממוצע ולשכר החיצוני של יתר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים על ידי החברה (במונחי עלות²) לא יעלה על: מנכ"ל (בחברה או בחברות בשליטה של החברה): 9:1 ו- 6:1 (בהתאמה); סמנכ"לים (בחברה או בחברות בשליטה של החברה): 6:1-8:1 ו- 4:1-6:1 (בהתאמה).

ככל שהחברה תחרוג בהיקף העולה על 5% מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, טווח היחסים המתוארים לעיל, הינו ראוי וסביר בהתחשב במאפייני החברה ואין בהם כדי להביא לפגיעה ביחסי העבודה בחברה. כל חריגה מן האמור, תובא לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יחס מירבי זה הינו סביר והוגן בהתחשב באופיה של החברה, תחום עיסוקה וגודלה בתקופת תחולתה של מדיניות זו וכפועל יוצא מכך מידת האחריות המוטלת על נושאי המשרה הבכירים בחברה.

5.12. היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים אשר יינתנו לנושא המשרה.

היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה השונים בחברה לשנה נתונה יהא כדלקמן (קרי - תמהיל סוגי הרכיבים מתוך כל סך רכיבי התגמול השונים)⁴:

תפקיד	רכיבים קבועים (כולל תנאים נלווים) (%)	סך הרכיבים המשתנים (מענקים ואופציות) (%)
מנכ"ל החברה	50%-70%	30%-50%
סמנכ"לים העוסקים בתחום השיווק/מכירות	50%-80%	20%-50%
סמנכ"לים אחרים	65%-85%	15%-35%

יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת המענק השנתי כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו. האמור כפוף גם לסעיף 7 להלן.

ככל שהחברה תחרוג מהיחס בהיקף העולה על 7% (סטייה) מן הפערים המתוארים לעיל (קרי, 7% סטייה מן הרף העליון או 7% סטייה מן הרף התחתון), אזי יובא הדבר לדיון מחודש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

6. רכיב שכר בסיס

השכר לו זכאי נושא המשרה הינו רכיב קבוע אשר יקבע, ככל שניתן, עד למועד תחילת כהונתו בתפקיד הרלוונטי בחברה ויעודכן מעת לעת בהתאם למדיניות התגמול.

6.1. שכר מנכ"ל ונושאי משרה

גובה שכרם של מנכ"ל החברה ונושאי המשרה האחרים יקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו- 5 לעיל ויאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

³ השיעורים המקסימאליים של היחסים לוקחים בחשבון הענקת תגמול הוני לנושאי המשרה בחברה.
⁴ יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת המענקים כאמור במדיניות זו. היחס בפועל בשנה נתונה בין מרכיבי חבילת התגמול עשוי להיות שונה בשל תת ביצועים או בשל ביצועים עודפים אשר יכולים להשפיע על התגמול המשתנה כאמור במדיניות זו.

על סמך שיקולים אלה, נקבעו תקרות לשכר הבסיס החודשי לנושאי המשרה בחברה, כמפורט להלן:

מקסימום (בש"ח) (ברוטו)	תפקיד
80,000	מנכ"ל החברה
50,000	סמנכ"לים

תקרות אלו יבחנו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון במסגרת הבחינה השנתית של מדיניות התגמול בהתאם לסעיף 13 להלן ויעודכנו במידת הצורך, בין היתר, למול נתוני ההשוואה לחברות דומות ולמול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה או בהתאם לשיקולים אחרים.

ככל שהחברה תחרוג בהיקף העולה על 5% מן הנתונים המתוארים לעיל, אזי יובא הדבר לדיון מחדש בועדת התגמול והדירקטוריון, ואלו יבחנו האם נדרשים שינויים בשל כך והחברה תיתן על כך גילוי ככל שהסטייה תהיה מהותית. סטייה בגבולות אלו, הוגדרו על ידי אורגני החברה כסבירה.

6.2. גמול דירקטורים

לדירקטורים בחברה, החיצוניים והאחרים, ישולם גמול שנתי, גמול השתתפות והחזר הוצאות בהתאם להוראות שנקבעו בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), בהתאם לדרגה שבה מסווגת החברה על פי התקנות האמורות. השכר שייקבע לא יעלה על הגמול המרבי המותר בתקנות הגמול⁵. ועדת התגמול תהא רשאית לקבוע כל סכום כשכר, ובלבד שיהיה בין הסכום הקובע לבין הסכום המירבי, כקבוע בתקנות הגמול. העקרון שאין להפחית שכר של דירקטורים יהווה שיקול מרכזי בקביעת גמול כאמור.

הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה כמפורט בסעיף 8 לתקנות הגמול ויתעדכנו מעת לעת בהתאם לקבוע בתקנות הגמול.

על אף האמור לעיל, לא יראו כחריגה ממדיניות זו אי קבלה או ויתור של דירקטור (שאינו דירקטור חיצוני ו/או דירקטור בלתי תלוי) על הגמול המגיע לו על פי תקנות הגמול⁶.

כמו כן, בכפוף להוראות הדין ולאישורים הנדרשים על פי דין, החברה תהא רשאית להעניק ליו"ר הדירקטוריון בחברה, גמול בעד שירותיו כיו"ר דירקטוריון פעיל בחברה ו/או בחברות הבנות שלה, הכל בהתאם לדרישת החברה. מובהר כי נכון למועד אישור מדיניות זו, לא אושר גמול כאמור והאמור מובא כחלק כללי במדיניות התגמול. כל אישור גמול בגין שירותי יו"ר יהא כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

7. מענק שנתי במזומן

7.1. כללי

על מנת ליצור קורלציה בין התגמול המשתנה של נושאי המשרה לבין תוצאות החברה וביצועיה בראייה ארוכת טווח, יכול (אך אין חובה, בפרט ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה) שדירקטוריון החברה יקבע, לאחר המלצת ועדת התגמול, תכנית למענק שנתי לנושאי המשרה בחברה (למעט הדירקטורים).

מדיניות התגמול של החברה מבוססת, בין היתר, על ההנחה לפיה על תגמול נושאי המשרה בחברה, להיות מושפע מתוצאותיה העסקיות של החברה⁷, המבטאות את העמידה ביעדים האסטרטגיים השונים של החברה ומתרומתו האישית של כל נושא משרה להשגת יעדים אלה.

מענק זה נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הישגיו ותרומתו להשגת יעדי החברה או הקבוצה, לפי העניין, במהלך התקופה עברה משולם המענק.

הזכאות למענק תקבע בעיקרה בהתאם לקריטריונים כמותיים ניתנים למדידה אך חלק מהזכאות עשויה להיקבע גם לפי קריטריונים איכותניים שאינם ניתנים למדידה. מבנה היעדים והמשקולות למענק ייקבעו ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון מראש. היעדים והמשקולות ייבנו באופן פרטני עבור כל אחד מנושאי המשרה בחברה. היעדים והמשקולות למענק של מנכ"ל החברה יובאו לאישור האסיפה הכללית ככל שהדבר נדרש על פי החוק. יובהר כי בנסיבות מסוימות שייקבעו על ידי הדירקטוריון ייתכן כי בשנה מסוימת לא תוגדר תוכנית מענקים, בשל סיבות רלוונטיות אשר ייקבעו על ידי דירקטוריון החברה (כגון מצב פיננסי, וכיו"ב).

⁵ למועד זה, החברה משלמת לשני הדירקטורים החיצוניים, אמיר תמרי ועמית בריקמן גמול שנתי וגמול השתתפות בהתאם ל"סכום הקבוע" בתקנות הגמול, בהתאם לדרגתה של החברה.

⁶ תוצאות החברה יהיו על פי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

בנוסף, דירקטוריון החברה רשאי להחליט על הפחתת גובהו של המענק או על אי חלוקת מענק כלל למי מנושאי המשרה בחברה, בשנה מסוימת, בכל מועד שיבחר במהלך אותה שנה ואף לאחר סיומה, אם מצא, כי ישנם שיקולים רלוונטיים, פיננסיים או אחרים, אשר בהתחשב במצבה של החברה, מצדיקים הפחתה או שלילה של המענקים מנושאי המשרה בחברה, גם אם באופן רטרואקטיבי.

7.2. סכום המענק שיחולק בפועל כל שנה יחושב על פי מידת העמידה ביעדים כמפורט להלן.

מבנה המענק - המענק יהיה מורכב משלושה רכיבים (כולם או חלקם):

- א. **רכיב המבוסס על יעדי חברה/קבוצה** - יעדים שיחולו באותה שנה בתוכניות המענק של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות מנכ"ל החברה.
- ב. **רכיב המבוסס על יעדים אישיים** - יעדים המתאימים לתפקידו של נושא המשרה הרלבנטי וליעדים והנושאים הספציפיים שהחברה רוצה שיקדם באותה שנה.
- ג. **רכיב מענק המותנה בשיקול דעת** - נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לרכיב מענק שאינו מדיד המבוסס על הערכה איכותית של ביצועיהם על ידי המנהל הממונה.

במסגרת רכיב המענק השנתי המבוסס על יעדי החברה, ייקבעו 2 יעדי חברה אשר יהיו כמותיים וניתנים למדידה, המותנים בהשגת יעדיה העסקיים ומטרותיה של החברה בראייה ארוכת טווח מבין סוגי היעדים להלן⁸:

(1) רווח לפני מס;

(2)(4) עמידה ביעדי הכנסות

(3)(2) יעדי תזרים מזומנים;

(4)(3) הכנסות מתחומי פעילות חדשים;

(5)(4) הקטנת התחייבויות ועלויות;

(6)(5) תפוסה במקטעי חלל;

(7)(6) היקף גביית תשלומים מלקוחות;

(8)(7) התקשרויות למתן שירותי תקשורת לוויינית;

(9)(8) שיעור גידול בהיקף פעילות בתחום מסוים;

(10)(9) עמידה ביעדים אסטרטגיים שיוצבו על ידי דירקטוריון החברה;

(11)(10) יעדים המתייחסים לאיכות השירות והתפעול של החברה;

(12)(11) יעדים המתייחסים לשיפור במחיר מנית החברה או המתייחסים למחזורי המסחר של המניה ולזהות מחזיקי המניות שלה.

כתנאי סף, התגמול השנתי בגין עמידה ביעדי ביצועים (למעט תגמול בגין שיקול דעת או בגין אירועים מיוחדים כמפורט להלן) יינתן כתנאי סף רק במידה ותוצאות החברה (בניכוי הפחתות חשבוטאיות בגין רכישת פעילויות/חברות או הפחתות חד פעמיות אחרות), ברווח לפני מס ואחרי תשלום הבונוס יהיו חיוביות.

יעדים אלה ייקבעו בהתבסס על אסטרטגיית החברה כפי שבאה לידי ביטוי בתקציב השנתי שלה כפי שייקבע ויאושר מדי שנה על ידי דירקטוריון החברה (להלן: "התקציב השנתי"), ויהיו מותאמים לביצועי החברה במהלך השנה עבורה משולם המענק. ביחס למנכ"ל החברה, יכול שיוגדרו יעדי חברה בלבד. ככל הנדרש על פי הדין, ביחס לנושאי משרה מסוימים או סוגי יעדים מסוימים, יאושרו היעדים גם באסיפה הכללית.

בנוסף, לכל נושא משרה ייקבעו לכל היותר חמישה יעדים אישיים הניתנים למדידה, שיקבעו באופן אישי, בהתאם לתפקידו ולמידת תרומתו של נושא המשרה לעסקי החברה ובהתאם לתכנית העבודה האסטרטגית של החברה לטווח הארוך ולתכניות העבודה של המחלקה אליה שייך נושא המשרה. יעדים אלה עשויים להיות:

א. ביחס לנושאי משרה שאינם סמנכ"לי שיווק ומכירות: (1) שמירת זמינות הרשת בשיעור של 97%-99.5% לפחות; (2) הפחתת העלות למגה באמצעות מו"מ עם ספקים והטמעת טכנולוגיות

⁸ יעדים אלו הינם יעדים אסטרטגיים ארוכי טווח העומדים בבסיס פעילות החברה והשאת רווחיה ופעילותה.

למיקסוס ביצועי הרשת בלפחות 10% ביחס לשנה קודמת; (3) גביית חובות שגילם מעל 2 רבעונים בשיעור של 30% לפחות; (4) הרחבת פרישת רשת התקשורת של החברה באמצעות הקמת 3 אתרים נוספים בשנה; (5) השלמת תכנון, ביצוע ועמידה בלוח בפרויקטים משמעותיים בהיקף כספי העולה על מיליון דולר ארה"ב; (6) שיפור רמת זמינות הרשת הלוויינית בהתבסס על מדידות שוטפות תוך שיקלול כמות וזמני התקלות; (7) סגירה עם גופים פיננסיים להעמדת אשראי הנדרש לפעילות בהתאם לתקציב החברה; (8) רווח נקי לפני מס, רווח נקי אחרי מס ו-EBITDA; (9) הכנסות ממוצרים חדשים ומפעילויות חדשות; (10) הקטנת כמות הלקוחות שאינם מחדשים חוזה; (11) צמצום הירידה בהכנסה הנובעת מלקוחות שמורידים מחיר; (12) עמידה בתקציב החברה שאושר על ידי הדירקטוריון; (13) יעדי שימור לקוחות ועובדי מפתח; (14) יעדי פיתוח הנדסי והשגת פיתוחים טכנולוגיים;

ב. ביחס לסמכ"לי שיווק ומכירות: לפחות יעד אישי אחד הניתן למדידה בשיעור הכנסות ו/או רווחיות, שיקבע לכל אחד מסמכ"לי השיווק והמכירות באופן אישי, בהתאם לתכנית העבודה של החברה מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתאם לטריטוריה שבאחריותם ובהתאם לתוכנית העבודה של מנהלי המכירות הכפופים לסמכ"לי שיווק מכירות.

נוסף על האמור לעיל, סמכ"לי המכירות יכול שיהיו זכאים למענקים נוספים במסגרת תוכנית עמלות המבוססת על מכירות ללקוחות, אשר נקבעת לכל אחד מהם באופן אישי ("תוכנית העמלות"). תוכנית העמלות מבוססת על יעדים כמותיים הניתנים למדידה, שיקבעו אחת לשנה עבור כל אחד מסמכ"לי המכירות באופן אישי, בהתאם לתוכנית העבודה של החברה מטרותיה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתוכנית העבודה של מנהלי המכירות הכפופים לסמכ"לי מכירות ובהתאם לטריטוריה שבאחריותם.

גובהו הכולל של המענק המבוסס על תוכנית העמלות לא יעלה על 8 משכורות בשנה.

האורגנים הרלוונטיים בחברה⁹, מוסמכים להגדיר יעדים אישיים נוספים ברוח היעדים המופיעים לעיל, בתנאי שהיעדים יקבעו באופן הצופה פני עתיד מבלי להתחשב בתוצאות או ביצועים שהושגו בעבר.

החלוקה הפנימית בין משקלם היחסי של האומדנים הכמותיים מבוססי יעדי חברה ליעדים הכמותיים האישיים תותאם לכל נושא משרה בנפרד, בהתאם למאפייני תפקידו, תחומי אחריותו ומידת ההשפעה שלו על השגת יעדי החברה ורווחיה.

תקרת המענק בגין השגת היעדים האישיים של כל נושא משרה הינה בהתאם לתקרות המפורטות בסעיף 7.5 להלן.

רכיב מענק המותנה בשיקול דעת יקבע בהתאם להערכת הדירקטוריון. לפרטים בדבר מענק המותנה בשיקול דעת לנושאי משרה כפופי מנכ"ל ולנושאי משרה שאינם כפופי מנכ"ל ראו סעיפים 7.2.7 ו-7.2.9 להלן.

דירקטוריון החברה רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה, וזאת בכל מועד שיבחר במהלך אותה שנה ובהמלצת מנכ"ל החברה, אם ישנן נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, כניסה של עסקאות חדשות המחייבות את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, גם אם באופן רטרואקטיבי, לאור מהנסיבות או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה. שינוי היעדים כאמור, יכול שיתבטא בעדכון מדיניות התגמול במקרה בו נדרש עדכון או התאמת היעדים או התנאים המקדמיים שנקבעו בה, ויכול שיתבטא בדרך של שינוי הסכם פרטני עם נושא משרה. החברה תיתן גילוי מלא בדבר שינוי היעדים, תחולתו הרטרואקטיבית של השינוי ולמשמעות הכלכלית שיש לתיקון על נושא המשרה.

7.2.7. מענק בשיקול דעת לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל

על אף האמור לעיל, רשאי מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לאשר תשלום מענק שנתי לנושאי משרה הכפופים לו, לפי שיקול דעתו, וזאת חלק או בנוסף למענק המחושב לפי יעדי החברה ו/או היעדים האישיים כמפורט לעיל, ובתנאי שסך המענק לכל אחד מנושאי המשרה לא יעלה על תקרת המענק השנתי.

7.2.8-7.2.7. מענק בשיקול דעת למנכ"ל

על אף האמור לעיל, רשאית החברה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לאשר תשלום חלק מהמענק השנתי למנכ"ל, בסכום שאינו עולה על 3 משכורות חודשיות או 25% מסך התגמול המשתנה, לפי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה, בהתחשב בתרומתו של המנכ"ל לחברה באותה שנה, וזאת חלק או בנוסף למענק המחושב לפי יעדי החברה, כמפורט לעיל, ובכפוף לעמידה בתקרת המענק השנתי.

9 האסיפה הכללית הינה הגורם המוסמך לאשר יעדים למתן מענק לדירקטור, ועדת התגמול והדירקטוריון הינם המוסמכים לאשר יעדים למתן מענק למנכ"ל, והמנכ"ל הוא המוסמך לאשר יעדים למתן מענק ליתר נושאי המשרה בחברה.

מענק בשיקול דעת לנושאי משרה שהינם כפופי מנכ"ל

על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים במקרים פרטניים לאשר לפי שיקול דעתם מענק בשיקול דעת **בכפוף לתקרה של עד 3 משכורות**, בגין הישגים פרטניים, הישגים ספציפיים במהלך השנה או קידום של נושאים מהותיים/אסטרטגיים ו/או להאציל את סמכותם לעשות כן, בכפוף להוראות הדין ולתקרת המענק השנתי.

7.2.8-7.2-9. מענק חד פעמי בגין ביצועים מיוחדים

בנוסף למענק השנתי כמפורט לעיל, רשאי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, לקבוע כי החברה תשלם למי מבין נושאי המשרה, מענק בגין פרויקטים מיוחדים או הישגים מיוחדים, הנובעים מפעילותם של נושאי המשרה ותרומתם לחברה (להלן: **"מענק המיוחד"**). בסעיף זה: "פרויקטים מיוחדים" או "הישגים מיוחדים": משמע, השלמת עסקאות מיזוג ו/או מכירת ו/או רכישת פעילות בהיקפים מהותיים לחברה (קרי, בהיקפים העולים בערכים מקבילים על 25% מנכסי ו/או פעילות החברה); זכייה או חתימה על מכרזים ו/או פרויקטים או חוזים בהיקפים מהותיים לחברה (היקפי עסקה בעלת הכנסות פוטנציאליות של מעל ל- 4 מיליון דולר ארה"ב בשנה) גיוסי הון ו/או חוב בהיקפים מהותיים לחברה (קרי, בהיקף העולה על 15 מיליון ש"ח). יובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי להצביע על היתכנותן של עסקאות כאמור.

יובהר כי בכל מקרה, סכום המענק המיוחד, לא יעלה **על 3 משכורות מעבר על 40% מסך** המענקים הניתנים לתשלום על פי מדיניות זו בשנה מסוימת, כמפורט בסעיף 7.5 להלן.

7.2.9-7.2-10. מענק חד פעמי "אירועי שימור"

בנוסף למענק השנתי כמפורט לעיל, ומעבר לתקרת המענק השנתי כאמור במדיניות זו, רשאי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, **וללא צורך באישורים נוספים**, לקבוע כי החברה תשלם למי מבין נושאי המשרה, מענק "שימור" במסגרת אירועי "שינוי שליטה" בחברה (כגון מיזוג, מכירת נכסי החברה, מכירת מניות השליטה בחברה), וזאת על מנת לאפשר שימור ראוי של גורמי מפתח חיוניים אשר יוגדרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה (להלן: **"מענק השימור"** ו- **"אירוע שינוי השליטה"**). לעמדת ועדת התגמול והדירקטוריון החברה, אירוע שינוי שליטה בחברה מייצר באופן טבעי חוסר וודאות בקרב עובדי ומנהלי החברה. חוסר הודאות עשוי לעורר חוסר יציבות ניהולית ופגיעה טבעית במהלך העסקים השוטף של החברה. אירוע שינוי שליטה פוטנציאלי עשוי מייצר אתגרים רבים מכיוון העובדים, הלקוחות והספקים ועשוי להקשות משמעותית אף יותר על הניהול השוטף של החברה. במקביל, החברה מצויה בשנים מאתגרות ביותר מבחינה כלכלית וניהולית ונדרשת ליציבות ניהולית. מענקי השימור מהווים דרך נאותה להבטיח שדירת ניהול איכותית על פני תקופה ממושכת.

מענק השימור, יהא כפוף לתנאים הבאים:

א. מענק השימור לא יעלה על 3 משכורות.

ב. מענק השימור יותנה בהישארות בחברה של נושא המשרה במקרה של אירוע שינוי השליטה בטווח של לפחות 12 חודשים לאחר השלמת אירוע שינוי השליטה אולם ישולם גם במידה ונושא המשרה יפוטל במהלך תקופה זו של 12 חודשים.

7.2.10-7.2-11. לדירקטוריון יהיו שיקול דעת וגמישות בקביעת המשקולות והיעדים והם ידונו על ידו אחת לשנה כאמור לעיל, בהתאם להמלצות ועדת התגמול בעניין. לעניין זה ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון את המלצת מנכ"ל החברה בנוגע לתמהיל היעדים והמשקולות של הסמנכ"לים ואת המלצת יו"ר הדירקטוריון ביחס לתמהיל היעדים והמשקולות של המנכ"ל.

7.3. שיטה לחישוב המענק השנתי

זכאותו של נושא המשרה לחלקים מהמענק השנתי המיוחסים לכל אחד מהיעדים שייקבעו לנושאי המשרה, עשויה להיקבע:

על בסיס "מוחלט", קרי, אי עמידה ביעד כלשהו לא תזכה בתגמול בגינו או -

על בסיס "יחסי", קרי, על פי מידת העמידה של נושא המשרה ביעדים השונים שייקבעו לו יחסית ליעדים כפי שאושרו בתקציב החברה לשנה הרלוונטית, באופן ליניארי, כאשר עמידה מדויקת ב- 100% מיעד מסוים שיוגדר לנושא המשרה בשנה רלוונטית - תזכה במלוא סכום המענק בגין יעד זה ועמידה חלקית ביעד כאמור (תוך "סימון" יעד תחתון, מתחתיו לא יינתן מענק כלל) - תזכה אותו בחלק יחסי מסכום המענק המיוחס ליעד זה, הכל על פי התנאים שייקבעו בתכנית המענקים לאותה שנה. כמו כן, ייקבע השיעור מהמענק שישולם בגין השגת היעד בגבול התחתון וכן תקרה לגובה המענק (גבול עליון, אשר יהווה יעד "הצטיינות", מעל לרף של 100% מן התגמול).

להלן אופן חישוב הזכאות על פי הבסיס היחסי:

- כלל יעד יקבע משקל יחסי הקובע את מידת חשיבותו ואת משקלו בשקלול הכולל של תקציב המענק.

- לכל יעד מדיד יקבע רף מטרה (מדד) כמותי אשר ייגזר מתכנית העבודה (תקציב) או ישירות מהתחום אותו רוצים לשנות או לשפר.
- כאשר היעד הוא פרמטר הנכלל בתקציב או נגזר ממנו, אזי "עמידה מלאה ביעד" (עמידה ברף המטרה ליעד) תחשב כעמידה ברף הכמותי שנקבע בתקציב או נגזר ממנו.
- כל יעד יקבל ציון עמידה ביעד בנפרד והמענק בגינו יחושב פרו ראטה למשקלו היחסי.
- לכל יעד יקבע גם רף תחתון כמותי - בגין ביצוע הנמוך מהרף התחתון לא ישולם כל מענק בגין היעד הספציפי.
- הגעה לרף הכמותי שהוגדר כרף התחתון יוקנה מענק בשיעור של 40%-60% (על פי החלטת ועדת התגמול) ממשקל היעד הספציפי וביצוע מעליו יקנה מענק בין 60%/40% ל- 100% שיחושב באופן לינארי (ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף התחתון).
- עמידה ברף המטרה של היעד כאמור מקנה ציון 100% ליעד זה.
- עמידה ביעדים בשיעור של 90%-100% תיחשב כעמידה מלאה ביעדים, בכפוף לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ליישום מנגנון זה.
- ועדת התגמול והדירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי לכל יעד יקבע רף עליון לביצועים "מעל לרף המטרה ליעד". הגעה לרף העליון או מעליו תקנה מענק בשיעור של עד 125% ממשקל היעד הספציפי, וביצוע שבין היעד (רף המטרה) לרף העליון יקנה מענק בין 100%-125% שיחושב באופן לינארי (לינארי ביחס להפרש שבין היעד לבין הרף העליון).
- רווחים או הפסדים אשר נגרמו מפעולות חשבונאיות שלא תוקצבו, אשר אין בגינן תזרים מזומנים, לא יילקחו בחשבון.

7.4. מענק שנתי - הוראות כלליות

- על אף האמור בסעיף 7 זה, המענק השנתי לא יחולק למי מנושאי המשרה בגין השגת יעד הנמוך מהשיעור המינימאלי שייקבע מדי שנה לעמידה בכל אחד מהיעדים (גבול תחתון).
- אם תשלום המענקים יביא את החברה למצב שיהווה עילה לפירעון מיידי של סדרה כלשהי של אגרות חוב שהונפקה או שתונפק על ידי החברה, המענק השנתי לא יחולק.
- במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרשה, את המענק השנתי בגין מלוא השנה בה הסתיימה הכהונה.
- עם אישור תכנית המענקים, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע תנאי סף נוספים, כמותיים או אחרים, בהתחשב ביעדי החברה, האסטרטגיה שלה ומצבה - אשר בהתקיימם לא יחולק המענק השנתי למי מנושאי המשרה בחברה.

7.5. הגבלות לגבי המענק השנתי

כמו כן, המענק השנתי, ככל שייקבע, יהא כפוף להגבלות המפורטות להלן:

גובהו הכולל של המענק השנתי יוגבל כדלקמן:

(א) מנכ"ל - לא יעלה על 10 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.2.10 לעיל אולם לא כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל- 100%).

(ב) סמנכ"לים (שאינם סמנכ"לי שיווק ומכירות) - לא יעלה על 5 משכורות (כולל המענק המיוחד כמפורט בסעיף 7.2.10 לעיל, אולם לא כולל עמידה ברפי הצטיינות מעל ל- 100%).

(ג) סמנכ"לי שיווק ומכירות - לא יעלה על 3 משכורות¹⁰. ככל וסמנכ"ל המכירות אינו זכאי לתכנית עמלות, גובהו הכולל של המענק השנתי לא יעלה על 5 משכורות.

בכל מקרה, סכום המענקים השנתיים לכלל נושאי המשרה בחברה בגין שנה מסוימת, כפי שיחולק בפועל, לא יעלה על 3% מהכנסות החברה על פי דוחותיה המאוחדים לשנה הרלוונטית. במקרה של חריגה מהרף שנקבע - תתבצע חלוקה פרי-פאסו.

מענק שנתי יינתן לנושאי משרה אשר עבדו או נתנו שירותים לחברה לפחות 12 (שנים עשר) חודשים טרם אישור הדוחות הכספיים של אותה השנה, ולמעט אם נושא המשרה התפטר או פוטר בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים. על אף האמור, נושא משרה חדש שעבד פחות מ-12 חודשים בחברה, יהיה הדירקטוריון רשאי, בהמלצת מנכ"ל החברה, לקבוע זכאותו למענק באופן יחסי

¹⁰ תקרת המענק השנתי לסמנכ"לי שיווק ומכירות אינה כוללת מענקים שיכול שיתבססו על תוכנית העמלות הנקבעת לכל אחד מהם באופן אישי כמפורט בסעיף 7.2 לעיל.

לתקופת העבודה של נושא המשרה בחברה באותה שנה.

ועדת התגמול תהיה זכאית "לנטרל" השלכות לתוצאות הכספיות של החברה שינבעו משינויים במדיניות החשבונאית של החברה/קבוצה. "נטרול" כאמור יכול שיגדיל את המענק או יקטין אותו וזאת בהתאם לאופי השינוי החשבונאי והשפעתו. "הנטרול" יתבצע כאשר בסמוך לאישור המענקים, תוגש חוות דעת של רואי החשבון החיצוניים של החברה בה יפורטו השינויים החשבונאיים שבוצעו במהלך שנת הכספים החולפת הקובעת לעניין המענק, והשלכותיהם של שינויים אלו על היעדים הרלבנטיים לעניין הענקת המענקים. חוות הדעת כאמור תובא בפני ועדת התגמול ותשמש בסיס להחלטתה באם "לנטרל" את השלכות השינויים החשבונאיים לצורך חישוב המענקים של נושאי המשרה.

יובהר כי ועדת התגמול תפעיל את סמכותה על פי סעיף זה, רק במקרים הבאים: א. שינוי בתקינה החשבונאית ו/או במדיניות החשבונאית ו/או בכללים החשבונאיים החלים על דוחותיה הכספיים של החברה ו/או חברות מאוחדות ו/או כלולות שלה ("הדוחות"), אשר יחול בשל נסיבות חיצוניות ואשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית; ב. החלת כלל חשבונאי ו/או מדיניות חשבונאית על הדוחות, על פי הנחיית רשות מוסמכת, אשר משפיעים באופן ישיר על אופן חישוב יעדי התגמול שנקבעו בשנה הרלוונטית;

הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע במועד אישור התקציב רשימה סגורה של אירועים מיוחדים, אשר אם יקרו במהלך השנה, תהיה לוועדת התגמול, במועד חישוב המענקים, האפשרות "לנטרל" את השפעתם מחישוב היעדים לצורך המענק. מדובר באירועים שבמועד אישור התקציב אין ודאות אם יקרו במשך השנה והוחלט לא לקחתם בחשבון בעת בניית התקציב, אך ההערכה היא כי אם יקרו עשויה להיות להם השפעה מהותית על התוצאות הכספיות.

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לפי שיקול דעתם להפחית את סכום המענק לו יהיה זכאי נושא המשרה בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות הפחתה כאמור.

כל נושא משרה שיהיה זכאי למענק המבוסס על נתונים כספיים כלשהם, יתחייב להחזיר לחברה, סכומים ששולמו, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש (restatement) במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים שנתיים עוקבים לאחר אישור המענק בדוחות הכספיים של החברה, וזאת בתוך 60 ימים ממועד גילוי הטעות כאמור. נושא משרה כאמור יחתום על הסכמתו שהחברה תהיה רשאית לקזז את הסכום שיגיע לה ממנו, מכל סכום שהוא זכאי לקבל מהחברה, בכפוף להוראות הדין.

המענק השנתי, ככל שייקבע, ישולם לנושאי המשרה אחת לשנה, לאחר אישור הדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית על ידי דירקטוריון החברה ובהתאם לתוצאות החברה בפועל באותה שנה, וככל שמדובר בנתון שיש לחשבו - בהתאם לדוחות הכספיים של השנה הרלבנטית כאמור.

במקרה של סיום כהונה, יהא הדירקטוריון רשאי להעניק לנושא משרה, עפ"י שיקול דעת ובהתייחס לנסיבות הפרשה, את המענק השנתי בגין השנה בה הסתיימה הכהונה.

בנוסף לאמור בסעיף 7 זה לעיל, תכנית המענקים תוכל לכלול הוראות נוספות לפיהן ייקבע מנגנון לפרסיה או התניה של חלק מתשלום המענקים השנתיים בהתבסס על השגת יעדים/מדידים/ארוך/כי-טווח בתקופה של שנתיים או שלוש שנים קלנדריות וכן כללים לחישוב הזכאות לאותו מענק רב-שנתי, בתום תקופת המדידה הרב-שנתית. הכללים והתנאים למענק-רב שנתי כאמור, אם וככל שיחול, ייקבעו ויובאו לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

על אף האמור בסעיף 7 זה לעיל, מדי שנה, עם אישור תכנית מענקים, ככל שתאושר, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע תנאי סף נוספים, כמותיים או אחרים, בהתחשב ביעדי החברה, האסטרטגיה שלה ומצבה - אשר בהתקיימם לא יחולק המענק השנתי למי מנושאי המשרה בחברה.

8. תגמול הוני

8.1. בכפוף לקבלת אישורי האורגנים המוסמכים בחברה, החברה רשאית להציע לנושאי המשרה להשתתף בתכנית להקצאת אופציות למניות החברה¹¹.

8.2. מטרת הענקת אופציות לעובדי החברה ויעדיה הם, בין היתר, לקדם את האינטרסים של החברה על ידי מתן הזדמנות לעובדים, נושאי משרה, דירקטורים, יועצים ונותני שירותים אחרים נבחרים של החברה או של חברות קשורות (כהגדרת מונח זה בתכנית האופציות) לרכוש זכות בעלות בחברה או להגדיל בעלות כאמור, לפי העניין, על ידי הענקת אופציות לטובתם, ובכך להעניק לאותו ניצע תמריץ נוסף להתחיל ולהמשיך להיות מועסק בחברה או בחברה קשורה או להיות קשור עימן, לפי העניין, ולעודד את תחושת השותפות בבעלות של אותו ניצע ולתמרץ את עניינה או עניינה בהצלחת החברה והחברה הקשורה בה מועסק אותו ניצע

ביום 30.8.2004 אימצה החברה תוכנית אופציות, לפרטים נוספים ראו דיווחה של החברה (אסמכתא מספר 015724-01-2004) ("תוכנית האופציות"). באמור במדיניות תגמול זו מתייחס לתוכנית האופציות הקיימת ו/או לכל תוכנית אופציות עתידית אשר תאומץ על ידי אורגני החברה, ככל שתאומץ.

או עימה הוא קשור.

8.3. התכנית נקבעה בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל וכוללת את ההוראות הבאות:

כמות כתבי האופציה שיוקצו במסגרת התכנית, אופן החלוקה של ההקצאה בין הניצעים השונים וכן כמות כתבי אופציה נוספות להקצאה לנושאי משרה שעשויים להצטרף לחברה במהלך תקופת התכנית.

האופציות המוקצות תוקצינה לנושאי המשרה באחד ממסלולי המס הבאים, לפי שיקול דעתה של החברה, ובכפוף להגבלות או למגבלות הרלוונטיות לפי הדין החל; (א) אופציות במסלול נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], תשכ"א-1961 ("הפקודה"); (ב) אופציות במסלול ללא נאמן בהתאם לסעיף 102 לפקודה; או (ג) אופציות בהתאם לסעיף 3(ט) לפקודה.

מחיר המימוש של האופציות הבלתי סחירות שיינתנו לנושאי משרה בחברה, ייקבע על ידי דירקטוריון החברה לפי ממוצע מחיר הסגירה של המניה במהלך 30 ימי המסחר שקדמו להחלטת הדירקטוריון על הענקת האופציות ובתוספת פרמיה של בין 1%-2.5%, בהתאם להחלטת אורגני החברה.

השווי המרבי במונחים שנתיים¹² (שיחושב במועד ההענקה ויחולק במספר שנות ההבשלה באופן שווה) של כתבי האופציה שיוקצו לנושא משרה יחיד (כולל מנכ"ל החברה), לא יעלה על 2 חודשי עלות שכו של נושא המשרה (הרכיב הקבוע בלבד בתוספת נלווים).

היקף הדילול המקסימאלי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה יהיה 12% (לאורך תקופת התוכנית).

תקופת ההבשלה של כלל כתבי האופציה המוקצים (Vesting) לא תפחת משלוש שנים (קרי, תקופת ההבשלה המצטברת של כל כתבי האופציה, ולא מנה כזו או אחרת). החברה תהיה רשאית לאשר האצה של תקופת ההבשלה בגין מלוא התגמול ההוני אשר הוקצה וטרם הגיע מועד הבשלתו בנסיבות של שינוי שליטה בחברה ו/או בנסיבות של עסקאות מיזוג ורכישה של החברה **ובלבד שההאצה כאמור תחול רק במקרה שבו חלפו שנתיים ממועד ההענקה (האמור לא יחול בגין הקצאות אשר אושרו טרם אישורה של מדיניות תגמול זו).**

מועד הפקיעה של כתבי האופציה יהיה לא מוקדם מחלוף שנה לאחר הבשלת כל מנה אך לא יותר מ-10 שנים ממועד ההקצאה (בכפוף להוראות לגבי פקיעת אופציות בסיום העסקה או הפסקת מתן שירותיו של נושא המשרה לחברה).

אפשרות להתנות את הבשלת האופציות, כולן או חלקן, של מי ממקבלי האופציות, בהשגת יעדים, לרבות יעדים ארוכי טווח, שיקבעו במועד ההקצאה.

הדירקטוריון יהא רשאי להאיץ את תקופת ההבשלה, כולה או חלקה, של האופציות, בין היתר, במקרים של החלפת שליטה או מחיקת מניות החברה ממסחר בבורסה כלשהי, והכול בהתאם למנגנונים שנקבעו בתכנית האופציות.

תכנית האופציות קובעת תנאים להתאמת מחיר המימוש במקרה של חלוקה, הנפקת זכויות וכיו"ב.

9. תנאים סוציאליים נלווים והטבות

ככל שתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה יכללו הוראות בקשר עם הנושאים המפורטים להלן, הם ייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל, ובהתאם לתנאים המפורטים להלן:

הטבות נלוות הניתנות לכלל נושאי המשרה¹³

נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים להפרשות לביטוח מנהלים, לביטוח אבדן כושר עבודה ולקרן השתלמות כנהוג בחברה.

נושאי המשרה המועסקים בחברה זכאים לימי מחלה, ימי חופשה וימי הבראה כמקובל בחברה עבור עובדים בכירים ובהתאם לוותק שלהם בחברה, ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בדין ולא יותר מ-28 ימי חופשה לשנת עבודה.

יכול שהחברה תעמיד לרשות כל נושא משרה רכב לצרכי מילוי תפקידו. במידה שהועמד לרשות נושא המשרה רכב כאמור, תישא החברה בהוצאות הקבועות הכרוכות בשימוש לאחזקת הרכב, כל זאת לפי הנהלים הנהוגים בחברה. החברה לא קבעה תקרה להחזר ההוצאות הנ"ל. נושא המשרה יישא בשווי השימוש ברכב לצרכי מס וכן יתחייב לשאת בכל הקנסות או הדוחות בגין השימוש ברכב, ככל שיהיו. אולם, החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

¹² על פי מודל בלק אנד שולס או שווי אחר שיילקח לצרכים חשבונאיים.

¹³ פרט לדירקטורים אך לרבות יו"ר הדירקטוריון, ככל שיוחלט על כי יו"ר הדירקטוריון יקבל שכר כאמור בסעיף 6 לעיל.

ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו טלפון נייד, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות טלפון נייד, בהתאם להחלטת החברה ועל פי שיקול דעתה הבלעדי. החברה לא קבעה תקרה להחזר ההוצאות הנ"ל. נושא המשרה יישא בתשלום כל מס שעשוי לחול עליו בשל השימוש בטלפון נייד. אולם, החברה תהא רשאית לגלם את שווי המס ו/או ההוצאות כאמור.

ככל שתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה יכללו החזר הוצאות, נושא המשרה יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות שהוצאו על ידו במסגרת מילוי תפקידו, וזאת כנגד הצגת קבלות, ובהתאם למדיניות החברה. החזר הוצאות כאמור אינו מוגבל בתקרה כלשהי.

ככל שתנאי הכהונה וההעסקה יכללו אש"ל עבור נסיעות לחו"ל, תישא החברה בתשלום דמי אש"ל לנושא המשרה בתקופת שהותו בחו"ל לצרכי עבודה, בהתאם לנהלי החברה.

נושאי המשרה בחברה עשויים להיות זכאים בהתאם ובכפוף לתנאי העסקתם האישיים, לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בעת סיום יחסי עובד מעביד מכל סיבה שהיא, לרבות עקב התפטרות ולמעט במקרה של פיטורים "בנסיבות חמורות" כמוגדר להלן או לתשלום פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

באישור ועדת התגמול של החברה, תהא רשאית החברה להעניק לנושאי המשרה בחברה, הטבות נוספות בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות החודשית של הרכיב הקבוע של נושא המשרה בחברה הרלוונטי (בהיקף שנתי).

ביטוח ושיפוי

10.

לחברה ביטוח לכיסוי אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה המכהנים ו/או יכהנו בה מעת לעת, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו וכן התחייבות לשיפוי נושאי משרה ודירקטורים בחברה (שאינם בעל השליטה או קרובו).

תנאי פוליסת הביטוח של החברה למועד אישור מדיניות זו הינם כדלקמן: סך הכיסוי לכל תביעה בודדת ובסך הכל הנרעד גובה של 10,000,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח. בנוסף ישולמו הוצאות משפט סבירות מעבר לגבול האחריות בהתאם להוראות סעיף 66 לחוק חוקה הביטוח, התשמ"א-1981, הפרמיה השנתית לתשלום עבור הפוליסה עומדת על כ- 16,200 דולר ארה"ב.

להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון, וגם בהסתמך על המלצת יועצי הביטוח של החברה, תנאי ההתקשרות בקשר לביטוח אחריותם של נושאי המשרה בחברה היא בתנאי שוק, נאותה בהתאם לסטנדרט המקובל ביחס לביטוח חברות ישראליות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

מבלי לגרוע מהוראות הדין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר, מעת לעת וכל עוד מדיניות תגמול זו הינה בתוקף, התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לכיסוי אחריותם של נושאי משרה ודירקטורים, המכהנים או שיכהנו בחברה ובחברות בנות של החברה מעת לעת, ובלבד שהכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום המייצג סטייה של 30% בכל שנה, בהשוואה לסכום הכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה בשנה שקדמה לה וסך הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה בעבור הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום המייצג עליה של 50% מסך הפרמיה ששולם על ידי החברה במסגרת הפוליסה בשנה שקדמה לה. מבלי לגרוע מהוראות הדין, ועדת התגמול תהא רשאית לאשר, מעת לעת וכל עוד מדיניות תגמול זו הינה בתוקף, התקשרות החברה בפוליסת ביטוח לכיסוי אחריותם של נושאי משרה ודירקטורים, המכהנים או שיכהנו בחברה ובחברות/שותפויות בנות של החברה מעת לעת, ובלבד שהכיסוי השנתי הכולל במסגרת הפוליסה לשנה מסוימת לא יעלה על סכום של 20,000,000 דולר ארה"ב לתביעה ובסה"כ לתקופת הביטוח, ובלבד שההתקשרות היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה, ובתמורת פרמיה והשתתפות עצמית שיהיו בתנאי שוק באותה העת ואינם עשויים להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה ובהתאם להצעות שהתקבלו מגורמים בלתי תלויים בחברה.

כתבי ההתחייבות לשיפוי תואמים את הוראות התקנון של החברה, והינם בנוסח ובתנאים זהים לכלל נושאי המשרה, לרבות דירקטורים שהינם בעל השליטה או קרובו

בהתאם להוראות תקנון החברה, סכום השיפוי המרבי לכל נושאי המשרה לא יעלה על 25% מההון העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים של החברה כפי שיהיו נכון למועד תשלום השיפוי בפועל.

בנוסף לאמור לעיל, ובהתאם למדיניות תגמול זו, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, יהיו רשאים לרכוש פוליסת ביטוח RUN OFF לדיקטורים ונושאי משרה של החברה, בגבולות כיסוי של עד 15,000,000 דולר ארה"ב לאירוע ולתקופה, שתנאיה זהים לתנאי פוליסת נושאי המשרה הנוכחית (למעט התנאים שאינם ישימים לפוליסת RUN OFF שאין אפשרות לבטלה, לשנותה או להאריכה), וזאת לתקופה של 7 שנים, ובעלות כוללת שלא תעלה על 300% מהיקף הפרמיה המשולמת מעת לעת על פי הפוליסה השוטפת. פוליסת ביטוח ה-RUN OFF תחול בגין "אירוע שינוי שליטה בחברה" או בכל אירוע אחר המצריך רכישת פוליסת RUN OFF (לדוגמא: מכירת מרבית נכסי החברה, מיזוג, מינוי בעל תפקיד וכיו"ב). לפוליסת ה-RUN OFF תהיה תקופת

כיסוי לאחור (retroactive date) זהה לזו הקיימת בפוליסת נושאי המשרה הנוכחית.

1.1.1 לעמדת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה על רקע השינויים האפשריים במבנה הקבוצה, בשים לב למצבה של בעלת השליטה בחברה, בין אם האפשרות לשינוי שליטה ובין אם האפשרות לאירוע אחר של שינוי שליטה (מיזוג, מכירת נכסים וכיו"ב), ועל מנת לאפשר לחברה לשמור על רצף ביטוחי וכיסוי ביטוחי גם לאחר קרות מי מהאירועים מסוג האירועים המנויים לעיל, ולאפשר לדירקטוריון החברה להמשיך בפעילותו הסדירה עד לקרות אירועים כאמור, מוצע להוסיף התייחסות גם לאפשרות רכישת פוליסת Run Off. קיימת חשיבות רבה להבטחת כיסוי ביטוחי ראוי ורצף ביטוח, על מנת לספק לדירקטורים ולנושאי המשרה הגנה מספקת מפני חשיפות שעוללות להיות מוגשות בכל הנוגע לתקופה שתקדם לאירועים מסוג האירועים המתוארים לעיל, לרבות החלטות שהתקבלו ויתקבלו בקשר עם אירועים כאמור.

11. תנאי סיום כהונה

11.1. נושא משרה יהיה זכאי להודעה מוקדמת בעת סיום העסקה, כפי שייקבע בהסכם ההעסקה או ההסכם למתן שירותים שבין החברה לנושא המשרה, בהתאם למפורט להלן (באופן שלא יפחת מהמינימום לפי דין):

תקופה מקסימאלית	תפקיד
עד 6-12 חודשים ¹⁴	מנכ"ל
עד 6 חודשים	נושא משרה אחר (למעט דירקטור)

11.2. תקופת ההודעה המוקדמת תיקבע בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ותאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין.

11.3. נושאי המשרה המועסקים בחברה עשויים להיות זכאים לקבל את מלוא ההטבות על פי הסכם ההעסקה או פדיון שלהן (אך למען הסר ספק במקרה של פדיון - מבלי לקחת בחשבון מענקים ותגמולים הוניים), כאילו המשיכו להיות מועסקים בחברה גם אם תקופת ההודעה המוקדמת (או חלקה) תיפדה, אם כי הזכאות למענק שנתית תמשיך לחול רק בגין התקופה בה נושא המשרה ימשיך לעבוד בפועל.

11.4. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת מחוייב נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו בחברה (בהתאם להחלטת החברה).

11.5. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה יכללו הוראה לפיה החברה רשאית לפטר את נושא המשרה מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת במקרים השוללים זכאות לתשלום פיצויי פיטורין, הכוללים מעילה, גניבה, עבירה פלילית שיש עמה קלון, הפרת התחייבות לסודיות ו/או לאי תחרות, הפרת משמעת חמורה, הפרת אמונים והפרה יסודית של ההסכם ("פיטורים בנסיבות חמורות").

11.6. מענק פרישה

בנוסף להודעה המוקדמת, תהיה החברה רשאית לאשר לנושאי המשרה בחברה (שאינם דירקטורים) מענקי פרישה/הסתגלות שלא יעלה על **א. משכורת אחת בגין כל שנה בה היה מועסק נושא המשרה בחברה או ב-6 משכורות עבור מנכ"ל החברה ועל 4 משכורות לסמנכ"לים (לפי הנמך מבין חלופות א או ב כאמור)**, במקרה של פיטורים על ידי החברה (למעט במקרה של פיטורים בנסיבות חמורות) או במקרה של התפטרות, בהתאמה. גובה מענק הפרישה יהיה בגובה רכיב השכר החודשי בלבד של נושא המשרה ברוטו¹⁵ (קרי, ללא מענקים, אופציות וכו') מוכפל במספר החודשים שהוענקו לאותו נושא משרה.

גובה מענק הפרישה שיוענק לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל יקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד ששכום זה לא יעבור את תקרת מענק הפרישה.

11.6.3. מענק הפרישה/הסתגלות ביחד עם ההודעה המוקדמת לא יעלו על 12 משכורות במצטבר למי מבין נושאי המשרה.

11.6.4. 11.6.3. מענק הפרישה למנכ"ל יובא לאישור האורגנים המוסמכים בחברה, בהתאם להוראות הדין, טרם החתימה על הסכם ההעסקה או ההסכם למתן השירותים, וייקבעו בהתאם לשיקולים ולקריטריונים הרלוונטיים המנויים בסעיפים 2, 3 ו-5 לעיל ובכפוף לעמידתו של נושא המשרה בכל

¹⁴ יובהר כי האמור מותאם לתנאי העסקתו הקיימים של מנכ"ל החברה, אשר זכאי להודעה מוקדמת בהיקף של עד 12 חודשים, אך רק בכפוף לותק הישארותו בחברה (המנכ"ל זכאי לשישה חודשים של הודעה מוקדמת, כאשר כל שנה נוספת בחברה מזכה את המנכ"ל בחודש הודעה מוקדמת נוסף, עד לתקופה של 12 חודשים).

¹⁵ "שכר" - כהגדרת מונח זה בחוק החברות מעת לעת; למועד זה - ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

התנאים הבאים :

- היה מועסק בחברה או נתן שירותים לחברה.
- במהלך תקופת העסקתו, תרם תרומה מהותית לקידום עסקי החברה ולהשאת רווחיה.
- נסיבות הפרישה של נושא המשרה אינן מצדיקות שלילת פיצויי פיטורים.

12. הגנות מסחריות

הסכמי ההעסקה וההסכמים למתן שירותים של נושאי המשרה יכללו הוראות שמטרתן להגן על זכויות הקניין הרוחני של החברה וכן תניות סודיות ואי תחרות ונוסחן יותאם לנושא המשרה הרלוונטי בהתאם לרגישות תפקידו ולחשיבותו לחברה.

13. הוראות כלליות נוספות

13.1. נושאי המשרה עליהם תחול מדיניות התגמול יכול שיהיו עובדיה של החברה או קבלנים עצמאיים המספקים לה שירותים. ככל שנושא המשרה יספק שירותים לחברה כקבלן עצמאי, יחולו הוראות מדיניות התגמול בשינויים המחויבים, התגמול לנושא המשרה ישולם כנגד חשבונית ומרכיבי התגמול ינורמלו, כך שמבחינה כלכלית כוללת הם יתאמו את האמור במדיניות זו, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לפגוע בטובת החברה, מצבה ותכניותיה.

13.2. הוראות מדיניות תגמול זו, לא תגרענה מכל הוראה קיימת ו/או הוראה שתקבע בכל דין (לרבות, מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהוראות חוק החברות ו/או בתקנות ו/או צווים על פיו) וכל הקלה ו/או מתן שיקול דעת נוסף למי מהאורגנים בחברה אשר יקבעו בכל הוראת דין כאמור, גם לאחר אישור מדיניות זו, יחולו על החברה ויחשבו כחלק ממדיניות תגמול זו, לאחר שועדת התגמול או דירקטוריון החברה יחליטו על הוספתם, כולם או חלקם, למדיניות זו - מבלי שיהא צורך באישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

13.3. יובהר, כי שינויים בכל אחד מרכיבי התגמול, למעט שינויים לא מהותיים כמתואר להלן, הינם בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין וכן יבחנו בהתאם ליחסים שהגדירה החברה בין רכיבים משתנים לקבועים ובהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות תגמול זו.

13.4. שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה טעונים אישור מראש של ועדת התגמול בלבד, ככל שהוועדה קבעה כי אכן מדובר בשינוי בתנאי העסקה שאינו מהותי. לצורך כך נקבע כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שיאושרו על ידי ועדת התגמול בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% (במונחים ריאליים) ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בחברה שאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה לגבי אותה שנת דיווח.

13.5. על אף האמור לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כאמור בסעיף 272(ג) לחוק החברות לא יהיה טעון את אישור ועדת התגמול אם אושר בידי המנכ"ל והינו בגבולות הקבועים במדיניות תגמול זו.

13.6. בהתאם לסעיף 272(ד) לחוק החברות, שינוי לא מהותי בתנאי העסקתו של מנכ"ל החברה אינו טעון אישור אסיפת בעלי המניות, ככל שהוא עולה בקנה אחד עם מדיניות התגמול ושוועדת התגמול קבעה כי השינוי אינו מהותי ביחס לתנאי העסקה הקיימים. מהותיות כאמור תיבחן ביחס לחבילת התגמול הכוללת, תוך ביצוע בדיקה איכותנית. לא ניתן לעשות שימוש "מצטבר" בסעיף זה באופן שכלל השינוי ייחשב למהותי.

13.7. החברה תהא רשאית, בכפוף לאישור מיוחד של ועדת התגמול מראש, להתקשר בהסכמי ניהול עם חברות בבעלות מלאה של נושאי המשרה וכל הוראות מדיניות תגמול זו תחולנה עליהן בהתאמה. על דמי הניהול יחולו ההוראות החלות על שכר חודשי, כאשר דמי הניהול המקסימליים יהיו שווים לעלות המעסיק המקסימלית בהתקיים יחסי עבודה. שינוי במתכונת העסקה מיחסי עבודה למתן שירותים באמצעות חברה, יבוצע בין היתר בדרך של תשלום כספים נוכח סיום יחסי עובד-מעביד. ככלל, ועדת התגמול לא תאשר מתכונת העסקה מן הסוג האמור, אלא בנסיבות נקודתיות אשר ייקבעו על ידה.

13.8. נושא המשרה יהיה רשאי לוותר לתקופה מסוימת על מרכיב תגמול כלשהו אשר לו הוא זכאי או יהיה זכאי על פי תנאי העסקתו, לפי שיקול דעתו של נושא המשרה, מבלי לגרוע מזכויותו ליתר תנאי הכהונה וההעסקה במהלך תקופה זו (ומבלי לגרוע מזכויותו לקבלת המרכיב עליו הוא ויתר עם תום תקופת הויתור).

13.9. החברה תהא רשאית להתקשר עם נושאי משרה ו/או בעלי השליטה בה בהסכמים ו/או התקשרויות אחרות בהתאם להוראות הפרק החמישי לחלק השישי של חוק החברות בכפוף לאישורן על פי דין, לרבות הסכמי ניהול עם בעלי השליטה בחברה. מובהר כי נכון למועד אישור מדיניות זו, לא אושרה התקשרות כאמור בהסכם ניהול כלשהו, והאמור מובא כחלק כללי במדיניות התגמול. כל אישור גמול בגין שירותי ניהול, יהא כפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

14. תוקף

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

על אף האמור לעיל, דירקטוריון החברה יבחן מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את התאמתה להוראות הדין, ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים. בכפוף לאמור בסעיף 12.2 לעיל, שינויים במדיניות התגמול, ככל שיהיו, יאושרו בהתאם להוראות הדין.

כמו כן, ועדת התגמול תבחן את יישום מדיניות התגמול, מעת לעת; ואם תמצא הוועדה לנכון, תמליץ לדירקטוריון לעדכן את מדיניות התגמול.

נספח ב'
תקנון החברה
[מצורף קובץ נפרד]

ת ק נ ו ן

ש ל

סאטקום מערכות בע"מ Satcom Systems Ltd. ("החברה")

תוכן העניינים

עמ'	נושא	סעיף
	פרק ראשון - כללי	
3	מבוא	1.
4	חברה ציבורית	2.
4	תכלית החברה	3.
4	מטרות החברה	4.
4	הגבלת אחריות	5.
	פרק שני - הון המניות של החברה	
4	הון המניות	6.
5	הנפקת מניות וניירות ערך אחרים	7.
5	דרישות תשלום	8.
6	מרשם בעלי המניות של החברה והנפקת תעודות מניה	9.
7	העברת מניות של החברה	10.
8	שטר מניה למוכ"ז	11.
8	שעבוד מניות	12.
9	שינויים בהון המניות	13.
10	סמכויות האסיפה הכללית	14.
11	אסיפות כלליות שנתיות ומיוחדות ואסיפות סוג	15.
	פרק שלישי - אסיפות כלליות	
11	כינוס אסיפות כללית	16.
12	סדר היום באסיפה הכללית	17.
13	הדיון באסיפות כלליות	18.
14	הצבעת בעלי מניות	19.
15	מינוי שלוח להצבעה	20.
16	כתב הצבעה	21.
	פרק רביעי - הדירקטוריון	
18	סמכויות הדירקטוריון	22.
18	מינוי דירקטורים והפסקת כהונתם	23.
21	פעולות הדירקטורים	24.
23	ועדות דירקטוריון	25.
23	יושב ראש הדירקטוריון	26.

פרק חמישי - נושאי משרה בחברה, שאינם דירקטורים, רואה חשבון מבקר

24	מנהל כללי	27
26	מזכיר, מבקר פנימי וממלאי תפקידים אחרים בחברה	28
26	רואה חשבון מבקר	29

פרק שישי - שמירת הון החברה וחלוקתו

27	חלוקה מותרת	30
27	דיבידנד ומניות הטבה	31
29	רכישת מניות החברה	32

פרק שביעי - ביטוח, שיפוי ופטור לנושאי משרה

29	ביטוח נושאי משרה	33
30	שיפוי נושאי משרה	34
31	פטור נושאי משרה	35
31	ביטוח, פטור ושיפוי – כללי	36

פרק שמיני - פירוק וארגון מחדש של החברה

32	פירוק	37
32	ארגון החברה מחדש	38

פרק תשיעי - שונות

32	הודעות	39
32	תקנון	40

פרק ראשון - כללי

1. מבוא

1.1. לכל אחת מהמילים המפורטות להלן תהיה בתקנון זה הפירוש המופיע לצידה:

בעל מניה -	בעל מניה הוא מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה רשומה במרשם בעלי המניות של החברה על שם חברה לרישומים, או מי שרשום כבעל מניה במרשם בעלי המניות של החברה.
דוחות כספיים -	הדוחות הכספיים שעל החברה לערוך על פי הדין.
דוח תקופתי -	כהגדרתו בפרק ב' לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970, או תקנות ניירות ערך שיבואו במקומם.
דין -	הוראות כל דין החל במדינת ישראל.
דירקטור -	כהגדרתו בסעיף 1 לחוק החברות ולרבות חליף או מיופה כוח.
חוק החברות -	חוק החברות, התשנ"ט – 1999.
חוק ניירות ערך -	חוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968.
יום עסקים -	ימים א'-ה' בשבוע, למעט מועדים ושבתונים רשמיים במדינת ישראל.
כתב -	דפוס וכל צורה אחרת של הדפסת מילים לרבות מסמכים שהועברו בכתב בפקסימיליה, במברק, בטלקס, בדואר אלקטרוני, במחשב או בכל אמצעי תקשורת אלקטרוני אחר, היוצר או המאפשר ליצור העתק ו/או פלט מודפס של המסמך.
משרד -	משרדה הרשום של החברה.
ניירות ערך -	מניות, אגרות חוב, שטרי הון, ניירות המירים למניות וזכויות לכל אחד מהאמורים לעיל, שהנפיקה החברה.
פקודת החברות -	פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג 1983-.
רוב רגיל -	רוב של יותר ממחצית מקולות בעלי המניות הרשאים להצביע והצביעו בעצמם, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה באסיפה כללית, למעט נמנעים.
רוב מיוחד -	רוב של שלושה רבעים לפחות מקולות בעלי מניות הרשאים להצביע והצביעו בעצמם, באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה באסיפה כללית, למעט נמנעים.
תקנון -	תקנון החברה כנוסחו כאן או כפי שישונה, כדין מעת לעת, בין במפורש ובין על פי דין.
תקנות החברות -	תקנות שהותקנו בתוקף סמכות שהוענקה לפי חוק החברות.
תקנות ניירות ערך -	תקנות שהותקנו בתוקף סמכות שהוענקה לפי חוק ניירות ערך.

1.2. הוראות סעיפים 3 - 10 לחוק הפרשנות, התשמ"א – 1981, יחולו בשינויים המחוייבים גם על פירוש התקנון, אם אין הוראה אחרת לענין הנדון ואם אין בענין הנדון או בהקשרו, דבר שאינו מתיישב עם תחולה כאמור.

פרט לאמור בסעיף זה, תהיה לכל מלה ובטוי שבתקנון המשמעות הנודעת להם בחוק החברות, ואם אין להם משמעות בחוק החברות אזי המשמעות הנודעת להם בתקנות החברות, ואם אין להם משמעות כאמור אזי המשמעות הנודעת להם בחוק ניירות ערך, ואם אין להם משמעות כאמור אזי המשמעות הנודעת להם בכל דין אחר, והכל אם אין במשמעות שניתנה כאמור לעיל משום סתירה להקשר בו מופיעים מילה או ביטוי כאמור או לתכלית ההוראה הרלוונטית בתקנון.

הפנה תקנון זה להוראת דין, והוראה זו תוקנה או בוטלה, יראו את ההוראה האמורה כבת תוקף וכחלק מהתקנון, אלא אם כן כתוצאה מהתיקון או מהביטול כאמור אין תוקף להוראה זו.

בכל מקרה בו הוראה מהוראות תקנון זה הינה בניגוד למותר על פי דין, יפורשו הוראות תקנון זה ככל שניתן בהתאמה להוראות הדין.

2. חברה ציבורית

החברה הינה "חברה ציבורית", כהגדרתה בסעיף 1 לחוק החברות.

3. תכלית החברה

תכלית החברה הינה לפעול על פי שיקולים עסקיים להשאת רווחיה. החברה רשאית לתרום סכום סביר למטרה ראויה, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים כאמור.

4. מטרות החברה

החברה תעסוק בכל עיסוק חוקי.

5. הגבלת אחריות

אחריות בעלי המניות בחברה מוגבלת, כל אחד לפרעון מלוא הסכום שהתחייב לשלמו בעד המניות שהוקצו לו בעת ההקצאה.

פרק שני - הון המניות של החברה

6. הון המניות

6.1. הון המניות הרשום של החברה הוא 8+150,000,000 ש"ח, מחולק ל- 8+150,000,000 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת (להלן: "מניה", "מניה רגילה", "מניות" או "מניות רגילות" לפי העניין).

6.2. כל מניה מקנה זכות לקבל הזמנות, להשתתף ולהצביע באסיפות הכלליות. לבעל מניה יהיה קול אחד עבור כל מניה שבבעלותו.

6.3. לכל המניות זכויות שוות ביניהן ביחס לסכומי ההון ששולמו או שזוכו כמשולמים על ערכן הנקוב, בכל הקשור לדיבידנד, חלוקת מניות הטבה וכל חלוקה אחרת, להחזר ההון ולהשתתפות בחלוקת עודף נכסי החברה בפירוק.

6.4. הוראות תקנון זה לגבי מניות, יחולו גם על ניירות ערך אחרים שתנפיק החברה, בשינויים המתחייבים.

7. הנפקת מניות וניירות ערך אחרים

7.1. דירקטוריון החברה רשאי להנפיק מניות וניירות ערך אחרים של החברה, עד גבול הון המניות הרשום של החברה. כלל הון המניות של החברה מספר סוגים של מניות וניירות ערך, לא יונפקו מניות וניירות ערך מעבר לגבול הון המניות הרשום מאותו סוג. לעניין זה יראו ניירות ערך הניתנים להמרה או למימוש למניות כאילו הומרו או מומשו במועד הנפקתם.

7.2. דירקטוריון החברה רשאי להנפיק ניירות ערך בני פדיון, בעלי זכויות וכפופים לתנאים, כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון.

7.3. בכפוף להוראות התקנון, הדירקטוריון רשאי להקצות מניות לכל אדם בסייגים ובתנאים, בין בערכן הנקוב ובין בפרמיה, כפי שימצא לנכון.

7.4. דירקטוריון החברה רשאי להחליט על הנפקת סדרת אגרות חוב במסגרת סמכותו ללוות בשם החברה, ובגבולותיה של אותה סמכות. אין באמור לשלול את סמכותו של המנהל הכללי או מי שהסמך לכך, ללוות בשם החברה, להוציא איגרות חוב, שטרי חוב ושטרי חליפין, בגבולות שיקבע הדירקטוריון.

7.5. לבעלי המניות הקיימים בחברה לא תהיה זכות קדימה, זכות עדיפה או זכות אחרת כלשהי לרכוש ניירות ערך של החברה. הדירקטוריון רשאי, על פי שיקול דעתו הבלעדי, להציע ניירות ערך של החברה קודם לבעלי מניות קיימים או לחלקם.

7.6. החברה רשאית לשלם לכל אדם עמלה (כולל דמי חיתום) תמורת שירותי חיתום, שיווק או הפצה של ניירות ערך של החברה, בין בתנאי ובין ללא תנאי, וזאת בתנאים שייקבעו על ידי הדירקטוריון. תשלומים כאמור בסעיף זה, יכול שישולמו במזומן או בניירות ערך של החברה, או חלקם בדרך אחת וחלקם בדרך אחרת.

8. דרישות תשלום

8.1. אם לפי תנאי ההקצאה של מניות, אין מועד קבוע לתשלום כל חלק מהמחיר שיש לשלם עבורן, רשאי הדירקטוריון להוציא מדי פעם בפעם הודעות על דרישות תשלום לבעלי המניות בגין הכספים, אשר טרם סולקו, ביחס למניות שהם מחזיקים בהן (להלן: "דרישות תשלום" או "דרישת תשלום" לפי הענין). בדרישת התשלום ייקבע המועד, אשר עד אליו יש לשלם את הסכום הנקוב בדרישת התשלום, בצירוף ריבית, הצמדה וההוצאות שיגרמו כתוצאה מאי התשלום, בשיעורים ובסכומים שייקבעו על ידי הדירקטוריון. מועד זה לא יהיה מוקדם משלושים יום מתאריך ההודעה.

כן תפרט ההודעה כי במקרה של אי תשלום עד המועד הקבוע כנדרש, צפויות המניות, שביחס אליהן נדרש התשלום, לחילוט. לא מילא בעל המניות אחר הדרישה, מותר בכל עת לאחר מכן, לחלט כל מניה שביחס אליה ניתנה ההודעה האמורה לפי החלטת הדירקטוריון. חילוטי מניות יכללו את כל הדיבידנדים של אותן המניות אשר לא שולמו לפני החילוט, אף אם הוכרזו.

8.2. כל סכום אשר לפי תנאי ההקצאה של מניה חייב להיפרע בזמן ההקצאה או ביום קבוע, בין על חשבון סכום המניה או עבור פרמיה, יחשב לגבי התקנון כדרישת תשלום שנעשתה ונמסרה עליה הודעה כדין, ויום הפרעון הוא היום הקבוע לתשלום. במקרה של אי תשלום יחולו כל סעיפי התקנון הדנים בתשלום ריבית, הצמדה והוצאות, חלוטי מניות וכדומה וכל יתר סעיפי התקנון הקשורים לענין כאילו סכום זה נדרש כדין וכאילו ניתנה הודעה קבוע לעיל.

- 8.3. הדירקטוריון רשאי להנהיג הבדלים בין בעלי המניות ביחס לסכומי דרישות התשלום ו/או זמני פירעון.
- 8.4. המחזיקים מניה במשותף יהיו אחראים במאוחד ובנפרד לתשלום דרישות התשלום בקשר למניה זו.
- 8.5. כל תשלום על חשבון מניה ייזקף תחילה על חשבון הערך הנקוב ורק לאחר מכן על חשבון הפרמיה בגין כל מניה.
- 8.6. דרישת תשלום ניתנת לביטול או לדחיה למועד אחר, כפי שיוחלט על ידי הדירקטוריון. הדירקטוריון רשאי לוותר על כל הריבית, ההצמדה וההוצאות או על מקצתם.
- 8.7. הדירקטוריון רשאי לקבל מבעל מניות, הרוצה לשלם מראש, תשלומים על חשבון מניותיו בנוסף לסכומים אשר תשלומם נדרש למעשה, וכן רשאי הדירקטוריון לשלם לאותו בעל מניות ריבית על הסכומים אשר שולמו מראש כאמור, או על אותו חלק מהם העולה על הסכום אשר נדרש על חשבון המניות, שביחס אליהן נעשה התשלום מראש, או לעשות עמו כל סידור אחר שיש בו כדי לפצותו על הקדמת התשלום.
- 8.8. בעל מניות לא יהיה זכאי לזכויותיו כבעל מניות, לרבות לדיבידנד, אלא אם פרע את מלוא הסכומים שפורטו בדרישות התשלום שהוצאו לו, בצירוף ריבית, הצמדה והוצאות, אם היו כאלה, אלא אם כן נקבע אחרת על ידי הדירקטוריון.
- 8.9. הדירקטוריון רשאי למכור, להקצות מחדש או להעביר באופן אחר כל מניה שחולטה באותו אופן כפי שיחליט, לרבות ללא תמורה, ובלבד שישולם לחברה בגין מניה זו מלוא ערכה הנקוב.
- 8.10. הדירקטוריון רשאי, בכל עת לפני מכירת המניה שחולטה או העברתה בדרך אחרת, לבטל את החילוט באותם תנאים כפי שיחליט.
- 8.11. בעל מניות שחולטו מניותיו יהיה חייב לשלם לחברה למרות החילוט את כל דרישות התשלום אשר לא שולמו ביחס למניות אלה לפני החילוט, בצירוף ריבית, הצמדה והוצאות עד ליום התשלום באותו אופן כאילו לא חולטו המניות, ולמלא אחר כל התביעות והדרישות, אשר החברה היתה יכולה לכפות ביחס למניות עד יום החלט, בלי ניכוי או הנחה עבור ערך המניות ביום החלט. התחייבותו תגיע לקיצה רק לאחר שהחברה תקבל את מלוא התשלום שנקבע בעת הנפקת המניות.
- 8.12. הדירקטוריון רשאי לגבות את דרישות התשלום, שלא שולמו בגין המניות שחולטו או חלק מהם, כפי שיראה בעיניו, אך לא תהא עליו חובה לעשות כן.
- 8.13. חילוטי מניה יגררו עמם בעת החילוט ביטול כל זכות בחברה וכל תביעה או דרישה כלפיה ביחס למניה, פרט לאותן הזכויות והחובות המוצאות מכלל זאת על פי תקנון זה או אשר הדין מעניק לבעל המניות לשעבר או מטיל עליו.

9. מרשם בעלי המניות של החברה והנפקת תעודות מניה

- 9.1. החברה תקיים מרשם בעלי מניות ומרשם בעלי מניות מהותיים, אשר ינוהל על ידי מזכיר החברה.
- 9.2. הדירקטוריון רשאי לסגור את מרשם בעלי המניות עד לתקופה כוללת של 30 יום בכל שנה.
- 9.3. בעל מניות זכאי לקבל מהחברה, ללא תשלום, תוך חודשיים לאחר ההקצאה או רישום ההעברה (אלא אם כן תנאי ההנפקה קובעים פרק זמן אחר) תעודה אחת או מספר תעודות, לפי החלטת החברה, לגבי כל המניות מסוג מסויים הרשומות בשמו, אשר תפרט את מספר המניות וכל פרט נוסף החשוב לדעת הדירקטוריון. במקרה של מניה המוחזקת

במשותף לא תהיה החברה חייבת להוציא יותר מתעודה אחת לכל המחזיקים במשותף, ומסירת תעודה כזו לאחד המחזיקים במשותף תיחשב כמסירה לכולם.

9.4. כל תעודה תחתם בחותם או בחותמת החברה או בשמה המודפס ותשא את חתימת ידם של דירקטור אחד ושל מזכיר החברה, או של שני דירקטורים או של כל אדם אחר שנתמנה על ידי הדירקטוריון למטרה זו.

9.5. החברה רשאית להוציא תעודה חדשה במקומה של תעודה שהונפקה ואבדה או קולקלה או הושחתה, על סמך הוכחות וערבויות כפי שתדרוש החברה, ולאחר תשלום של סכום שיקבע על ידי הדירקטוריון וכן רשאית החברה, בהתאם להחלטת הדירקטוריון, להחליף תעודות קיימות בתעודות חדשות ללא תשלום בכפוף לתנאים שיקבע הדירקטוריון.

9.6. מקום ששני בני אדם או יותר רשומים כמחזיקי מניות במשותף, רשאי כל אחד מהם לאשר קבלת דיבידנד או תשלומים אחרים בקשר לאותה מניה ואישורו יחייב את כל מחזיקי המניה.

9.7. החברה לא תכיר במחזיק מניה כנאמן, וכן לא תהיה חייבת או נדרשת להכיר בזכות המבוססת על כללי היושר או בזכות המותנית בתנאי, או בזכות לעתיד, או בזכות חלקית במניה, או בזכות אחרת כלשהי בקשר למניה, אלא בזכותו המוחלטת של הבעל הרשום לגבי כל מניה, אלא אם יעשה הדבר על סמך הכרעה שיפוטית או על פי דרישות כל דין.

10. העברת מניות של החברה

10.1. מניות של החברה ניתנות להעברה. לא תירשם העברת מניות אלא אם הוגש לחברה כתב העברה של המניות (להלן: "**כתב העברת מניות**"). כתב העברת מניות יערך בצורה דלקמן או בצורה דומה ככל האפשר או בצורה אחרת, שתאושר על ידי הדירקטוריון.

=====

תעודת העברה

אני, _____ ת.ז./מס' חברה _____ מ- _____ (להלן: "המעביר") מעביר ל- _____ ת.ז./מס' חברה _____ מ _____ (להלן: "הנעבר") בתמורה לסכום של _____ ש"ח, _____ מניות רגילות בנות _____ ש"ח ע"נ כל אחת, המסומנות במספרים _____ עד _____ ועד בכלל של _____ בע"מ (להלן: "החברה"), והן תהיינה מוחזקות בידי הנעבר, מנהלי עזבונו, אפוטרופסיו והבאים מכוחו, על פי התנאים שלפיהם החזקתי אני במניות אלו בשעת החתימה על כתב זה, ואני הנעבר מסכים לקבל את המניות הנ"ל על פי התנאים הנזכרים לעיל ובכפוף לתקנון החברה, כפי שיהיה מעת לעת.

ולראיה באנו על החתום ביום _____ לחודש _____ שנה _____

<u>המעביר -</u>	<u>הנעבר</u>
שם: _____	שם: _____
חתימה: _____	חתימה: _____
<u>עד לחתימת המעביר -</u>	<u>עד לחתימת הנעבר -</u>
שם: _____, עו"ד	שם: _____, עו"ד
מס' רשיון: _____	מס' רשיון: _____
חתימה: _____	חתימה: _____

=====

10.2. לא יהא תוקף להעברת מניות בלתי נפרעות במלואן, או מניות שיש לחברה עכבון או שעבוד עליהן, אלא אם כן אושרה על ידי הדירקטוריון הרשאי, לפי שיקול דעתו המוחלט ומבלי לתת כל נימוקים לכך, לסרב לרשום העברה כזו.

הדירקטוריון רשאי לסרב להעברת מניות כאמור וכן רשאי הדירקטוריון להתנות העברת מניות כאמור בהתחייבות הנעבר, בהיקף ובאופן שיקבע הדירקטוריון, לפרוע את התחייבויות המעביר בגין המניות או את ההתחייבויות בגין יש לחברה עכבון או שעבוד במניות.

- 10.3. לא יהיה תוקף להעברת חלק ממניה.
- 10.4. המעביר יוסיף להחשב כבעל המניות המועברות, עד אשר שמו של מקבל ההעברה ירשם במרשם בעלי המניות של החברה.
- 10.5. כתב העברת מניות יוגש למשרד לשם רישום בצירוף התעודות בהן רשומות המניות אותן עומדים להעביר (אם הוצאו) וכל הוכחות אחרות אשר החברה תדרוש בדבר זכות הקנין של המעביר במניות או זכותו להעבירן. כתבי העברת המניות ישארו בידי החברה. החברה לא תהיה חייבת לשמור את כתבי העברת המניות ואת תעודות המניות שבטלו.
- 10.6. בעל מניה במשותף עם אחרים המבקש להעביר את זכותו במניה, אך אינו אוחד בתעודת המניה, לא יהיה חייב לצרף את תעודת המניה לכתבי העברת המניות ובלבד שבכתבי העברת המניות יצויין כי המעביר אינו אוחד בתעודת המניה בגין המניה שזכותו בה מועברת וכי המניה המועברת מוחזקת במשותף עם אחרים, בצירוף פרטיהם.
- 10.7. החברה רשאית לדרוש תשלום אגרה עבור רישום ההעברה בסכום או בשעור אשר יקבע על ידי הדירקטוריון מזמן לזמן.
- 10.8. עם פטירתו של מחזיק במניות של החברה, תכיר החברה באפוטרופסים או מנהלי העזבון, מבצעי הצוואה, ובאין כאלה יורשיו החוקיים של בעל המניות, כבעלי הזכות היחידים למניות של בעל המניות וזאת לאחר שתוכח הזכאות לכך, כפי שיקבע הדירקטוריון.
- 10.9. במקרה שבעל מניות שנפטר החזיק במניות בשותפות עם אחרים, תכיר החברה בנותר בחיים כבעל מניות לגבי המניות האמורות, אלא אם כן הודיעו כל השותפים במניה בכתב לחברה בטרם נפטר אחד מהם על רצונם שהוראות תקנה זו לא יחולו, אולם לא יהא בכך כדי לפטור את עזבונו של בעל משותף במניה מחובה כלשהי שהיה חב בה הבעלים המשותף במניה אלמלא נפטר.
- 10.10. אדם הרוכש זכות למניות עקב היותו אפוטרופוס, מנהל עזבון, יורשו של בעל מניות, כונס נכסים, מפרק או נאמן בפשיטת רגל של בעל מניות או לפי הוראת דין אחרת, רשאי, לכשיביא הוכחות על זכותו, כפי שהדירקטוריון ידרוש, להרשם כבעל המניות או להעבירן לאדם אחר, בכפוף להוראות התקנון ביחס להעברה.
- 10.11. אדם הרוכש זכות למניה כתוצאה מהעברתה מכח הדין, יהיה זכאי לדיבידנד ולזכויות האחרות בגין המניה וכן יהיה רשאי לקבל ולתת קבלות עבור דיבידנד או תשלומים אחרים המשתלמים בקשר למניה, אך לא יהא זכאי לקבל הודעות בקשר לאסיפות הכלליות החברה, ולהשתתף או להצביע בהן בקשר לאותה מניה או להשתמש בזכות כלשהי, אשר מקנה המניה, פרט לאמור לעיל, אלא לאחר רישומו במרשם בעלי המניות.

11. שטר מניה למוכ"ז

החברה לא תוציא שטרי מניה למוכ"ז, מהם נובע כי האוחזים בהם הינם בעלי זכות במניות המפורטות בהם.

12. שעבוד מניות

- 12.1. לחברה יהא שעבוד ראשון וזכות עכבון על כל המניות שלא נפרעו במלואן, הרשומות על שמו של כל בעל מניות, ועל תמורת מכירתן, ביחס לכספים (בין שהגיע זמן פרעונם ובין שלא הגיע זמן פרעונם), שתשלומם כבר נדרש או העומדים להפרע בזמן קבוע בעד מניות אלו.

כן יהא לחברה שעבוד ראשון על כל המניות (חוץ ממניות שנפרעו במלואן), הרשומות על שמו של כל בעל מניות להבטחת הכספים, המגיעים ממנו או מרכושו, בין חובות שלו עצמו או במשותף עם אחרים. השעבוד האמור יחול גם על הדיבידנדים שהוכרזו מזמן לזמן ביחס למניות אלה.

12.2. לשם מימוש השעבוד והעכבון רשאי הדירקטוריון למכור את המניות, שהשעבוד חל עליהן, או כל חלק מהן, באופן שיראה בעיניו. לא תעשה מכירה כאמור אלא לאחר שנמסרה הודעה בכתב לאותו בעל מניות בדבר כוונת החברה למכרן, ולא נפרעו הסכומים תוך ארבעה עשר יום לאחר ההודעה.

12.3. התמורה הנקיה מכל מכירה כזאת, לאחר תשלום הוצאות המכירה, תשמש לסלוק החובות או ההתחייבויות של אותו בעל מניות והיתרה (אם תהיה) תשולם לו.

12.4. נעשתה מכירה של מניות לשם מימוש של שעבוד או עכבון תוך שימוש לכאורה בסמכויות הנתונות לעיל, רשאי הדירקטוריון לרשום מניות אלו במרשם בעלי המניות על שם הקונה, והקונה לא יהיה חייב לבדוק את כשרות הפעולות או אופן השימוש במחיר הקניה. לאחר שנרשמו המניות האמורות במרשם בעלי המניות על שמו של הקונה, לא תהיה זכות לאדם לערער על תוקפה של המכירה.

13. שינויים בהון המניות

האסיפה הכללית רשאית להחליט לעשות בכל עת כל אחת מהפעולות הבאות:

13.1. הגדלת הון המניות

להגדיל את הון המניות הרשום של החברה, בין אם כל המניות הרשומות באותה עת הונפקו ובין אם לאו. ההון המוגדל יהיה מחולק למניות בעלות זכויות רגילות, זכויות בכורה או זכויות נדחות או זכויות מיוחדות אחרות (בכפיפות לזכויות מיוחדות של סוג מניות קיים) או כפוף לתנאים והגבלות ביחס לדיבידנד, החזר הון, הצבעה או לתנאים אחרים, כפי שהורתה האסיפה הכללית בהחלטתה על הגדלת ההון הרשום.

13.2. סוגי מניות

לחלק את הון המניות לסוגים שונים של מניות ולקבוע ולשנות את הזכויות הצמודות לכל סוג של מניות, בתנאים המפורטים להלן-

א. כל עוד לא נקבע אחרת בתנאי הנפקת המניות, ניתן לשנות זכויות סוג כלשהו לאחר קבלת החלטה של אסיפות כלליות של בעלי המניות של כל סוג מניות בנפרד או הסכמה בכתב של כל בעלי המניות מכל הסוגים.

ב. הזכויות המוקנות למחזיקים של מניות מסוג מסוים, לא יחשבו כאילו שונו על ידי יצירתן או הוצאתן של מניות אחרות בעלות זכויות זהות או שינוי זכויות של מניות קיימות, מלבד אם הותנה אחרת בתנאי ההוצאה של אותן המניות.

13.3. איחוד הון המניות

לאחד ולחלק מחדש את הון המניות שלה, כולו או מקצתו, למניות בערך נקוב גדול יותר מאשר זה הנקוב בתקנון. במקרה שכתוצאה מהאיחוד יהיו בעלי מניות שאיחוד מניותיהם מותר שבריס, יהיה הדירקטוריון רשאי, אם יקבל לכך את אישור האסיפה הכללית בהחלטה על איחוד ההון כאמור:

א. למכור את סך כל השברים ולמטרה זו למנות נאמן, אשר על שמו תוצאנה תעודות המניות הכוללות את השברים, אשר ימכרן והתמורה שתתקבל בניכוי עמלות והוצאות תחולק לזכאים. הדירקטוריון יהיה רשאי להחליט כי בעלי מניות הזכאים לתמורה, שהינה פחותה מסכום שייקבע על ידו, לא יקבלו תמורה

ממכירת השברים כאמור, וחלקם בתמורה יחולק בין בעלי המניות, הזכאים לתמורה העולה על הסכום שייקבע, באופן יחסי לתמורה לה הם זכאים ;

ב. להקצות לכל בעל מניות שהאיחוד והחלוקה מחדש מותירים לגביו שבר מניה, מניות מסוג המניות שלפני האיחוד, משולמות במלואן, במספר כזה אשר איחודן עם השבר יספיק למניה אחת מאוחדת שלמה, והקצאה כאמור תחשב כבת תוקף סמוך לפני האיחוד ;

ג. לקבוע כי בעלי מניות לא יהיו זכאים לקבל מניה מאוחדת בגין שבר של מניה מאוחדת, הנובע מאיחודן של מחצית או פחות ממספר המניות שאיחודן יוצר מניה מאוחדת אחת, ויהיו זכאים לקבל מניה מאוחדת בגין שבר של מניה מאוחדת הנובע מאיחודן של יותר ממחצית ממספר המניות שאיחודן יוצר מניה מאוחדת אחת.

במקרה ופעולה לפי פסקאות ב' או ג' לעיל תחייב הוצאת מניות נוספת אזי פרעון יעשה בדרך שבה ניתן לפרוע מניות הטבה. איחוד וחלוקה כאמור לא יחשבו כשינוי בזכויות המניות נשוא האיחוד והחלוקה.

13.4. ביטול הון מניות בלתי מוקצה

לבטל הון מניות רשום, שטרם הוקצה, ובלבד שאין התחייבות של החברה להקצות מניות אלו.

13.5. חלוקת הון המניות

לחלק את הון המניות של החברה, כולו או מקצתו, למניות בערך נקוב קטן מאשר זה הקבוע בתקנון על ידי חלוקה של מניות החברה, כולן או מקצתן, באותה עת.

פרק שלישי - אסיפות כלליות

14. סמכויות האסיפה הכללית

14.1. נושאים בסמכות האסיפה הכללית

החלטות החברה בעניינים האלה יתקבלו על ידי האסיפה הכללית :

א. שינויים בתקנון החברה.

ב. הפעלת סמכויות הדירקטוריון, ובלבד שהאסיפה הכללית קבעה כי נבצר מן הדירקטוריון להפעיל את סמכויותיו וכן כי הפעלת סמכות מסמכויותיו חיונית לניהולה התקין של החברה.

ג. מינוי או חידוש מינויו של רואה חשבון מבקר, הפסקת כהונתו או אי חידושה וקביעת שכרו בהתאם להוראות תקנות 15.1ב. ו- 29 להלן.

ד. מינוי דירקטורים, לרבות דירקטורים חיצוניים, והפסקת כהונתם בהתאם לתקנות 23 להלן.

ה. אישור פעולות ועסקאות, הטענות אישור האסיפה הכללית, בהתאם להוראות סעיפים 255 ו- 268 – 275 לחוק החברות.

ו. שינויים בהון המניות של החברה, בהתאם להוראות תקנה 13 לעיל.

ז. מיזוג כאמור בסעיף 320 לחוק החברות.

ח. כל החלטה שיש לקבלה על פי הדין או על פי תקנון זה בהחלטה של האסיפה הכללית.

14.2. סמכות האסיפה הכללית להעביר סמכויות בין האורגנים

האסיפה הכללית רשאית ליטול סמכויות הנתונות לאורגן אחר, כן רשאית האסיפה הכללית להעביר סמכויות הנתונות למנהל הכללי לסמכות הדירקטוריון. נטילת ו/או העברת הסמכויות כאמור תהיה לעניין מסוים או לפרק זמן מסוים, והכל כאמור בהחלטת האסיפה.

15. אסיפות כלליות שנתיות ומיוחדות ואסיפות סוג

15.1. אסיפות שנתיות

אסיפה כללית שנתית תתכנס בכל שנה ולא יאוחר מתום חמישה עשר חודשים לאחר האסיפה הכללית השנתית האחרונה. אסיפות כלליות אלה תקראנה "אסיפות שנתיות". האסיפה תיערך במשרדה הרשומים של החברה, אלא אם כן יקבע אחרת על ידי הדירקטוריון.

א. האסיפה השנתית תתכנס לשם קבלת החלטה בעניינים הבאים:

(1) מינוי דירקטורים והפסקת כהונתם בהתאם לתקנה 23 להלן.

(2) מינוי רואה חשבון מבקר או חידוש כהונתו.

ב. כמו כן, תתכנס האסיפה השנתית לשם:

(1) דיון בדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון שהוגש על ידי החברה על פי תקנות ניירות ערך ליום 31 בדצמבר של השנה הקלנדרית, שקדמה לשנה בה נערכת האסיפה השנתית.

(2) קבלת דיווח על שכרו של רואה חשבון מבקר, כאמור בתקנה 29.3 להלן.

ג. כמו כן תכלול האסיפה השנתית דיון ו/או החלטה בכל נושא נוסף אשר ייקבע על סדר יומה.

15.2. אסיפות מיוחדות

אסיפות כלליות של החברה, שאינן מכונסות לפי תקנה 15.1 לעיל, תקראנה "אסיפות מיוחדות".

אסיפה מיוחדת תדון ותחליט בכל העניינים, אשר אינם נדונים באסיפה שנתית ואשר פורטו בסדר יומה של האסיפה המיוחדת בלבד.

15.3. אסיפות סוג

הוראות תקנון זה לגבי אסיפות כלליות יחולו, בשינויים המתאימים, באסיפות סוג של החברה.

16. כינוס אסיפות כלליות

16.1. כינוס אסיפה שנתית

הדירקטוריון יכנס אסיפות שנתיות, בהתאם להוראות תקנה 15.1 לעיל.

16.2. כינוס אסיפה מיוחדת

הדירקטוריון יכנס אסיפה מיוחדת על פי החלטתו, אולם, הוא חייב לכנס אסיפה כזו לפי דרישת אחד מאלה:

- א. שני דירקטורים או רבע מן הדירקטורים המכהנים, לפי הנמוך מביניהם.
- ב. בעל מניה, אחד או יותר, שלו לפחות חמישה אחוזים מההון המונפק של החברה.

לא זימן הדירקטוריון אסיפה מיוחדת כאמור בתקנה 16.2 לעיל, רשאי הדורש, וכשמדובר בבעלי מניות- רשאים גם חלק מהם, שיש להם יותר ממחצית מזכויות ההצבעה בחברה, לכנס את האסיפה בעצמם, ובלבד שלא תתקיים אחרי עבור שלושה חודשים מהיום שהוגשה הדרישה כאמור, והיא תכונס, ככל האפשר, באותו האופן שבו מכונסות אסיפות בידי הדירקטוריון.

כונסה אסיפה כללית כאמור, תכסה החברה את ההוצאות הסבירות שהוציא הדורש.

16.3. מועד זימון אסיפה מיוחדת לפי דרישה

דירקטוריון שנדרש לזמן אסיפה מיוחדת, כאמור בסעיף 16.2 לעיל, יזמנה בתוך עשרים ואחד ימים מיום שהוגשה לו הדרישה, למועד שייקבע, אשר לא יהיה מאוחר משלושים וחמישה ימים ממועד פרסום ההודעה על כינוס האסיפה הכללית.

16.4. הודעה על כינוס אסיפה כללית

16.4.1. בכפוף להוראות כל דין, הודעה על כינוס אסיפה כללית תפורסם בשני עיתונים יומיים המתפרסמים בשפה העברית בישראל, לפחות 14 יום לפני כינוסה ובמקרים שעל סדר יומה נושאים, אשר ניתן להצביע לגביהם באמצעות כתבי הצבעה, לפחות 21 יום לפני כינוסה. פרט למסירת הודעה כאמור, החברה לא תמסור לבעלי המניות הודעה על אסיפה כללית.

16.4.2. על אף האמור לעיל, הדירקטוריון רשאי לקבוע כי הודעה על כינוס אסיפה כללית מסוימת תישלח לכל בעל מניה הרשום במרשם בעלי המניות וכן את מועד משלוח הודעה כאמור.

16.4.3. בהודעה על אסיפה כללית יפורטו סוג האסיפה, המקום והמועד בהם תתכנס האסיפה, סדר יומה, תמצית ההחלטות המוצעות, הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות, המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות וכן כל פירוט אחר הנדרש על פי הדין.

17. סדר היום באסיפה הכללית

17.1. סדר היום של האסיפה הכללית ייקבע על ידי הדירקטוריון וייכללו בו גם נושאים שבשלב נדרש כינוס אסיפה מיוחדת כאמור בתקנה 15.2 לעיל וכן נושאים שנתבקשו בהתאם להוראות תקנה 17.2 להלן.

17.2. בעל מניה, אחד או יותר, שלו 5% מהון המניות של החברה, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום של אסיפה כללית שתתכנס בעתיד. הדירקטוריון יכלול נושא כאמור בסדר היום ובלבד שלפי שיקול דעתו נושא זה מתאים להיות נדון באסיפה כללית של החברה.

17.3. באסיפה הכללית יתקבלו החלטות בנושאים שעל סדר היום בלבד¹.

17.4. כל עוד לא חוייב אחרת בדיון, האסיפה הכללית רשאית לקבל או לדחות החלטה מוצעת, שהיתה על סדר היום של אסיפה הכללית ושנוסחה או תיאור תמציתי של עיקריה פורסמו על ידי החברה, לרבות בשינויים קלים, ואולם אינה רשאית לקבל החלטה השונה באופן מהותי מההחלטה המוצעת.

18. הדיון באסיפות כלליות

18.1. זכאות להשתתף בהצבעה

בכפוף להוראות סעיף 182(ג) לחוק החברות, בעלי מניות הזכאים להשתתף ולהצביע באסיפה כללית יהיו בעלי המניות במועד שייקבע בהחלטה על זימון האסיפה הכללית, ובלבד שמועד זה לא יעלה על עשרים ואחד יום ולא יפחת מארבעה ימים לפני מועד הכינוס של האסיפה הכללית.

18.2. מנין חוקי

אין לפתוח בדיון באסיפה כללית אלא אם יהיה נוכח מנין חוקי בעת הדיון. שני בעלי מניות הנוכחים בעצמם, או באמצעות שלוח, או שלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, והמחזיקים או המייצגים לפחות 25% מזכויות ההצבעה בחברה יהיו מנין חוקי.

בעל מניות או בא כחו, המשמש גם כשלוח של בעלי מניות אחרים, יחשב כשני בעלי מניות או יותר, בהתאם למספר בעלי המניות אותם הוא מייצג.

18.3. דחיית האסיפה הכללית בהיעדר מנין חוקי

חלפה מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה ולא נמצא המנין החוקי, תדחה האסיפה ליום העסקים שלאחר יום האסיפה, לאותה השעה ולאותו מקום מבלי שתבוא על כך הודעה נוספת, או ליום, שעה ומקום אחרים כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות, ובאסיפה הנדחית ידונו בענינים לשמם נקראה האסיפה הראשונה. לא נמצא מנין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהווה בעל מניות אחד, לפחות, הנוכח בעצמו או על ידי בא כח, מנין חוקי, בכפוף להוראת סעיף 79 לחוק החברות.

18.4. יושב ראש האסיפה הכללית

יושב ראש הדירקטוריון (באם מונה) יושב בראש כל אסיפה כללית. בהעדר יושב ראש, או אם לא הופיע לאסיפה כעבור 15 דקות מהמועד שנקבע לאסיפה, יבחרו בעלי המניות הנוכחים באסיפה באחד מהדירקטורים של החברה כיושב ראש, או אם לא יהיה דירקטור נוכח, יבחרו באחד מבעלי המניות הנוכחים לשבת בראש האסיפה.

ליושב ראש האסיפה לא יהיה קול נוסף או מכריע.

18.5. אסיפה נדחית

בהסכמת אסיפה שנוכח בה מנין חוקי, רשאי היושב ראש, ולפי דרישת האסיפה הנו חייב, לדחות את האסיפה מפעם לפעם וממקום למקום, כפי שהאסיפה תחליט (לענין תקנה זו "אסיפה נדחית"). באם אסיפה נדחית לעשרים ואחד ימים או יותר תינתן הודעה על האסיפה הנדחית באותו אופן כפי שמודיעים על אסיפה ראשונה. פרט לאמור לעיל לא יהיה בעל מניות זכאי לקבל כל הודעה על דחיה או על העניינים שבהם ידונו באסיפה נדחית. לא ידונו באסיפה נדחית אלא בעניינים שבהם אפשר היה לדון באסיפה שבה הוחלט על הדחייה. הוראות תקנות 17.1 ו- 17.2 לתקנון יחולו על אסיפה נדחית כאמור בתקנה זו.

¹ סעיף 66(ג).

19. הצבעת בעלי מניות

19.1. קבלת החלטה

בכל אסיפה כללית תתקבל החלטה, העומדת להצבעה, אם זכתה לרוב רגיל, או לכל רוב אחר שנקבע לה באופן מיוחד על פי הדין או על פי תקנון זה.

היו הקולות שקולים יראו את ההחלטה כנדחית.

19.2. בדיקת הרוב

19.2.1. בדיקת הרוב תיערך באמצעות מניין קולות, כאשר כל בעל מניות יהיה זכאי בעת ההצבעה לקול אחד בגין כל מניה, המוחזקת על ידו, אשר נפרעה במלואה או שדרישות התשלום בגינה נפרעו במלואן.

19.2.2. הכרזת היושב ראש שהחלטה באסיפה הכללית נתקבלה או נדחתה, בין פה אחד ובין ברוב מסוים, תהיה ראייה לכאורה לאמור בה.

19.3. החלטה בכתב

בכפיפות להוראות כל דין, תחשב כהחלטה בת תוקף - כל החלטה בכתב, החתומה על ידי כל בעלי המניות המונפקות של החברה בעת קבלת ההחלטה והמזכות את בעליהן להשתתף באסיפות כלליות של החברה ולהצביע בהן, או של אותו סוג מניות שההחלטה מתייחסת אליו, לפי הענין, ותהיה בת תוקף לכל מטרה וענין כהחלטה שנתקבלה באסיפה כללית של החברה או של אותו סוג בעלי מניות כפי המקרה, שזומנה והתכנסה כהלכה למטרת קבלת החלטה כזו.

החלטה כזו יכולה להכלל במספר מסמכים באותו נוסח אשר כל אחד מהם חתום על ידי בעל מניות אחד או על ידי מספר בעלי מניות.

19.4. זכות להשתתף ולהצביע

בעל מניות לא יהיה זכאי להשתתף ולהצביע בכל אסיפה כללית או להיחשב במנין הנוכחים, כל עוד יהיה חייב לחברה תשלום שנדרש בגין המניות המוחזקות על ידו, אלא אם תנאי ההנפקה של המניות קובעים אחרת.

19.5. אישור בעלות

בעל מניה שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים לא יוכל להשתתף ולהצביע באסיפה כללית אלא אם המציא לחברה אישור בעלות לפחות שני ימי עסקים לפני מועד האסיפה הכללית.

19.6. ענין אישי בהחלטות

בעל מניות שמבקש להצביע לגבי החלטה, אשר הרוב הדרוש לקבלתה כולל קולות של מי שאינם בעלי ענין אישי, יודיע לחברה לפני שתתחיל ההצבעה לגבי ההחלטה האמורה, או אם הצביע באמצעות יפוי כח או כתב הצבעה במסגרתם, האם יש לו או אין לו ענין אישי באישור ההחלטה.

רואים בעל מניות שלא נתן כל הודעה כאמור כאילו הודיע לחברה כי אין לו ענין אישי בהחלטה.

19.7. פסילת כתבי הצבעה

בכפוף להוראות כל דין, מזכיר החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, לפסול כתבי הצבעה או כתבי הרשאה במקרים הבאים:

א. קיים חשש סביר כי הינם מזויפים או כי ניתנו מכוחן של מניות, אשר ניתנו מכוחן כתבי הרשאה או כתבי הצבעה אחרים.

ב. לגבי כתבי הצבעה –
(1) אם סומנו בהם יותר מבחירה אחת עבור החלטה מסוימת;
(2) אם לגבי החלטות, שהרוב הדרוש לקבלתם כולל קולות של מי שאינם בעלי ענין אישי באישור, לא סומן האם יש או אין ענין אישי כאמור;

19.8. הצבעת פסול דין

פסול דין רשאי להצביע רק על ידי נאמן, אפוטרופוס טבעי, או אפוטרופוס חוקי אחר. אנשים אלה רשאים להצביע בעצמם או על ידי שלוח.

19.9. הצבעת בעלים משותפים במניה

מקום ששני בעלי מניות או יותר הינם בעלים משותפים במניה, יצביע אחד מהם, בין בעצמו, בין על ידי שלוח ובין בכתב הצבעה. יבקשו להשתתף בהצבעה יותר משותף אחד יוכל להצביע ראשון השותפים בלבד. למטרה זו ייחשב ראשון השותפים, האדם ששמו רשום ראשון במרשם בעלי המניות.

19.10. פרטיכל אסיפה כללית

יושב ראש האסיפה הכללית יגרום לכך כי פרטיכל של כל אסיפה כללית יתנהל כראוי ויכלול:

א. שם בעל המניות או השלוח ומספר המניות המוחזקות על ידו.
ב. עיקרי הדיון, כל ההחלטות שהתקבלו או נדחו באסיפה כללית ואם נתקבלו – באיזה רוב.

19.11. פגם בכינוס האסיפה הכללית או בניהולה, לרבות פגם הנובע מאי קיום הוראה או תנאי שנקבעו בחוק או בתקנון החברה, לרבות לעניין אופן כינוס האסיפה הכללית או ניהולה, לא יפסול כל החלטה שהתקבלה באסיפה הכללית ולא יפגע בדיונים שהתקיימו בה.

20. מינוי שלוח להצבעה

20.1. הצבעה באמצעות שלוח

בעל מניות רשאי למנות שלוח להשתתף ולהצביע במקומו, בין באסיפה כללית מסוימת ובין באסיפות כלליות של החברה באופן כללי, בין באופן אישי ובין באמצעות כתב הצבעה, ובלבד שכתב הרשאה על מינויו של השלוח נמסר לחברה לפחות שני ימי עסקים לפני מועד האסיפה הכללית. במידה וכתב ההרשאה אינו לאסיפה כללית מסוימת, אזי כתב הרשאה שהופקד לפני אסיפה כללית אחת יהיה יפה גם לאסיפות כלליות אחרות שלאחריה.

האמור יחול גם על בעל מניות, שהינו תאגיד, הממנה אדם להשתתף ולהצביע במקומו באסיפה הכללית.

שלוח אינו חייב להיות בעל מניות בחברה.

20.2. נוסח כתב ההרשאה

כתב ההרשאה יחתם על ידי בעל המניות או על ידי המורשה לכך בכתב, ואם הממנה הוא תאגיד יחתם בדרך המחייבת את התאגיד. החברה רשאית לדרוש כי יימסר לידה אישור

בכתב להנחת דעתה בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב הרשאה יערך בנוסח המפורט להלן. מזכיר החברה יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב הרשאה בנוסח שונה, ובלבד שהשינויים אינם מהותיים. החברה תקבל רק כתב הרשאה מקורי או עותק של כתב ההרשאה, ובלבד שיהיה מאושר על ידי עורך דין בעל רשיון ישראלי או נוטריון.

כתב הרשאה

תאריך: _____

לכבוד
[שם החברה]
[כתובת החברה]

ג.א.נ.,

הנדון: אסיפה כללית שנתית/מיוחדת של _____ ("החברה")
שתיערך ביום _____ ("האסיפה")

אני הח"מ, _____, מס' תעודת זיהוי/רישום _____, מרח' _____, שהנני הבעלים הרשום של _____^(*) מניות [רגילות בנות 1. - ש"ח ערך נקוב כל אחת], מיפה בזאת את כוחו של _____ ת.ז. _____^(**) ו/או _____ ת.ז. _____ להשתתף ולהצביע בשמי ובמקומי באסיפה שבנדון ובכל אסיפה נדחית של האסיפה שבנדון של החברה/בכל אסיפה כללית של החברה, עד שאודיעכם אחרת.

חתימה

(*) בעל מניות רשום יכול להעניק מספר כתבי הרשאה, כל אחד מהם יתיחס לכמות אחרת של מניות החברה המוחזקות על ידו, ובלבד שלא יעניק כתבי הרשאה לכמות מניות הגדולה מהכמות המוחזקת על ידו.
(**) במקרה שמיזוג הכח אינו אחוז בתעודת זהות ישראלית, ניתן לציין במקום גם מספר דרכון ואת המדינה שהעניקה את הדרכון.

20.3. הצבעה על פי כתב ההרשאה תהיה חוקית אף אם לפני כן נפטר הממנה, או נעשה פסול דין, או פשט את הרגל, או אם הוא תאגיד - התפרק, או בטל את כתב ההרשאה, או העביר את המניה ביחס אליה הוא ניתן, אלא אם נתקבלה הודעה בכתב במשרד החברה לפני האסיפה כי אירע אירוע כאמור.

21. כתב הצבעה

21.1. בעל מניות יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה בנושאים המפורטים להלן, אלא אם החברה תהיה זכאית על פי הדין לפטור, מלא או חלקי, ממשלוח כתבי הצבעה בכלל או בנסיבות מסוימות.

א. מינוי דירקטורים ופיטוריהם.

ב. אישור פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיפים 255 ו-268 עד 275 לחוק החברות.

ג. מיזוג לפי סעיף 320 לחוק.

ד. הסמכת יושב ראש הדירקטוריון או קרובו למלא את תפקיד המנהל הכללי או להפעיל את סמכויותיו והסמכת המנהל הכללי או קרובו למלא את תפקיד יושב ראש הדירקטוריון או להפעיל את סמכויותיו, לפי סעיף 121(ג) לחוק החברות.

ה. כל נושא שנקבע בתקנון כי ניתן להצביע בו בכתב הצבעה.

ו. כל נושא נוסף שנקבע בדין.

21.2. נוסח כתב ההצבעה

נוסח כתב ההצבעה יהיה כמפורט להלן, כל עוד לא יקבע נוסח מחייב אחר בדין ואם יקבע נוסח מחייב אחר בדין יחול נוסח זה בשינויים המחוייבים. מזכיר החברה או כל מי שיוסמך על ידי דירקטוריון החברה לזמן את האסיפה, יהיה רשאי להתאים את נוסח כתב ההצבעה בהתאם להחלטות שעל סדר היום.

כתב הצבעה

תאריך: _____

לכבוד
[שם החברה]
[כתובת החברה]

ג.א.נ.,

הנדון: אסיפה כללית שנתית/מיוחדת של החברה שתיערך ביום ("האסיפה")

אני הח"מ, _____, מס' תעודת זיהוי/רישום _____, מרח' _____, _____, שהנני הבעלים הרשום/בעל כתב הרשאה מתאים המצ"ב של _____ (***) מניות רגילות מודיע בזאת כי הצבעתי באסיפה ובכל אסיפה נדחית לאסיפה זו של החברה הינה כמפורט להלן.

מספר ההחלטה על סדר היום	נושא ההחלטה	ההצבעה (***)			ענין אישי של בעל המניות בהחלטה (****)	
		בעד	נמנע	נגד	יש	אין

חתימה

(*) באם המניות מוחזקות דרך החברה לרישומים יש לצרף אישור בעלות.
(**) במידה ובעל המניות מבקש להצביע באופן שונה עבור כל חלק ממניותיו, יש להגיש כתב הצבעה נפרד עבור כל כמות של מניות בגין יצביע באופן שונה.
(***) יש לסמן X בהתאם לבחירה בין בעד, נמנע או מתנגד לקבלת ההחלטה הרלבנטית. באם יסומנו יותר מבחירה אחת עבור החלטה מסוימת, אזי תפסל ההצבעה עבור אותה החלטה.
(****) בהחלטות שהרוב הדרוש לקבלתם כולל קולות של מי שאינם בעלי ענין אישי באישור, יש לסמן X במקום המתאים - האם יש או אין ענין אישי כאמור. לא יסומן X - תפסל ההצבעה עבור אותה החלטה.

21.3. משלוח כתב הצבעה

כתב ההצבעה ישלח על ידי החברה לבעלי המניות, הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה והזכאים להצביע באסיפה הכללית, יחד עם ההודעה על קיום האסיפה הכללית.

פורסמה הודעה על קיום אסיפה כללית בעיתון או בכל דרך אחרת שאינה הודעה אישית לבעלי המניות באמצעות הדואר, ישלח כתב ההצבעה מיד עם פרסום ההודעה.

כתב ההצבעה ישלח על ידי החברה על חשבונה.

21.4. אופן השימוש בכתב הצבעה

כתב ההצבעה, אשר הגיע למשרדה הרשום של החברה לפחות שני ימי עסקים לפני מועד הכינוס של האסיפה הכללית ולא נפסל על ידי מזכיר החברה, יחשב כהשתתפות והצבעה של בעל המניות, אשר שלח אותו, לכל דבר וענין, לרבות לענין המנין החוקי.

כתב הצבעה שהתקבל בחברה כאמור בתקנה זו לגבי עניין מסוים אשר לא התקיימה לגביו הצבעה באסיפה הכללית, ייחשב כנמנע לעניין ההחלטה על דחיית האסיפה ויימנה באסיפה הנדחית לפי אופן ההצבעה המופיע בו.

21.5. הודעת עמדה

הדירקטוריון וכן מי שלדרישתו כדין מתכנסת אסיפה מיוחדת, רשאים לשלוח לבעלי המניות הודעת עמדה על מנת לשכנע את בעלי המניות לגבי אופן הצבעתם בנושאים העומדים להצבעה בכתב ההצבעה. הודעת העמדה תשלח על חשבון החברה יחד עם כתב ההצבעה.

זומנה אסיפה כללית באחד מהנושאים המנויים בתקנה 21.1 לעיל, רשאי בעל מניות לפנות לחברה בבקשה לשלוח הודעת עמדה מטעמו ליתר בעלי המניות בחברה. אלא אם יקבע אחרת בדיון, הודעת עמדה כאמור תישלח על חשבון בעל המניות וכן היא תישלח רק אם נמסרה במשרדה הרשום של החברה לפחות 10 ימים לפני כינוס האסיפה הכללית.

דירקטוריון חברה רשאי לשלוח לבעלי המניות הודעת עמדה כתגובה להודעת עמדה, אשר נשלחה לפי הוראות תקנה זו, או כתגובה לכל פניה אחרת לבעלי המניות. הודעת עמדה כאמור תישלח על חשבון החברה.

פרק רביעי - הדירקטוריון

22. סמכויות הדירקטוריון

22.1. סמכויות הדירקטוריון הינם כמפורט בדיון ובהוראות תקנון זה.

22.2. זכויות החתימה של החברה ויפוי כח מטעמה

22.2.1. הדירקטוריון יקבע את זכויות החתימה בחברה לנושאים שונים. חתימתו של כל אדם שימונה מדי פעם בפעם על ידי הדירקטוריון, באופן כללי או למקרה מיוחד, בין בעצמו ובין יחד עם אנשים נוספים, יחד עם חותם או חותמת החברה או שמה המודפס, תחייב את החברה, בתנאים כפי שייקבעו על ידי הדירקטוריון.

22.2.2. רשאי הדירקטוריון לקבוע זכויות חתימה נפרדות לגבי עניינים שונים של החברה ולגבי גובה הסכומים לגביהם מוסמכים האנשים לחתום.

22.2.3. הדירקטוריון רשאי מפעם לפעם ליפות את כוחו של כל אדם להיות בא כחה של החברה לאותן מטרות ובאותן סמכויות ותנאים ולאותה תקופה כפי שימצא לנכון וכן רשאי הדירקטוריון לתת לכל בא כח כאמור, את הסמכות להעביר, כל או חלק מהסמכויות, ההרשאות ושיקול הדעת המסורים לו.

22.3. משרדה הרשום של החברה

הדירקטוריון יקבע מהו משרדה הרשום של החברה.

23. מינוי דירקטורים והפסקת כהונתם

23.1. מספר הדירקטורים

מספר הדירקטורים בחברה יהיה לא פחות משלושה (3) ולא יותר משלושה עשר (13), אלא אם יוחלט אחרת על ידי האסיפה הכללית.

23.2 זכות הדירקטור

- 23.2.1. חבר הדירקטוריון יכול להיות נושא משרה אחרת בחברה.
- 23.2.2. תאגיד יכול לכהן כדירקטור בחברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובהתאם להוראות תקנה 23.7 להלן.

23.3 מינוי דירקטורים ומשך כהונתם

- א. הדירקטורים יבחרו מדי אסיפה שנתית, ויכהנו במשרתם עד תום האסיפה השנתית הבאה וכל עוד לא כונסה אסיפה שנתית, אלא אם כן תתפנה משרתם קודם לכן בהתאם להוראות תקנון זה.
- הדירקטורים הנבחרים יכנסו לתפקידם החל בתום האסיפה בה נבחרו, אלא אם כן ייקבע מועד מאוחר יותר בהחלטה על מינויים.
- ב. בכל אסיפה שנתית יחשבו הדירקטורים שמונו באסיפה השנתית הקודמת, כאילו פרשו ממשרתם. דירקטור פורש יוכל להיבחר מחדש. על אף האמור לעיל, לא מונו באסיפה שנתית דירקטורים ימשיכו הדירקטורים המכהנים בכהונתם.
- ג. אסיפה מיוחדת של החברה רשאית למנות דירקטורים לחברה במקום דירקטורים שכהונתם הופסקה וכן בכל מקרה שמספר חברי הדירקטוריון פחת מהמינימום שנקבע בתקנון או על ידי האסיפה הכללית.
- ד. הוראות סעיפים 23.3 א – ג לעיל, לא יחולו על מינוי ומשך כהונתם של דירקטורים חיצוניים, אשר לגביהם יחולו הוראות חוק החברות.

23.4 מינוי דירקטורים על ידי הדירקטוריון

לדירקטורים הזכות, בכל עת, בהחלטה, שאושרה על ידי לפחות רוב של הדירקטורים של החברה, למנות כל אדם כדירקטור בכפוף למספר המירבי של הדירקטורים שנקבע בתקנון זה, אם לשם מילוי מקום שהתפנה באקראי ואם כתוספת לדירקטוריון. כל דירקטור שנתמנה כך יכהן עד לאסיפה השנתית הבאה ויוכל להיבחר מחדש.

23.5 דירקטור חליף

דירקטור רשאי מפעם לפעם למנות לעצמו דירקטור חליף (להלן: "דירקטור חליף"), לפטר דירקטור חליף כזה, וכן למנות דירקטור חליף אחר במקום כל דירקטור חליף שמשרתו התפנתה מסיבה כלשהי, בין לשיבה מסויימת ובין בדרך קבע. לא יכהן כדירקטור חליף מי שאינו כשיר להתמנות כדירקטור וכן מי שמכהן כדירקטור או כדירקטור חליף.

23.6 מיופה כח של דירקטור

כל דירקטור וכל דירקטור חליף רשאים למנות מיופה כח שישתתף ויצביע במקומם בכל ישיבת דירקטוריון או ועדת דירקטוריון. מינוי כזה יכול להיות כללי או לצורך אסיפה אחת או אסיפות אחדות. נכח דירקטור או דירקטור חליף בישיבה כאמור לא יוכל מיופה הכח להצביע במקום הדירקטור שמינה אותו. מינוי כאמור יהיה בתוקף בהתאם לאמור בו או עד לביטולו על ידי נותנו.

23.7 בא-כח של תאגיד המכהן כדירקטור

תאגיד המכהן כדירקטור ימנה יחיד הכשיר להתמנות כדירקטור בחברה לכהן מטעמו בדרך קבע, או לשיבה מסויימת, או לתקופה מסויימת וכן רשאי התאגיד האמור לפטר את היחיד ולמנות אחר במקומו.

23.8. דרך מינוי או פיטורי חליף או בא-כח של תאגיד המכהן כדירקטור

כל מינוי או פיטורין של באי-כחם של תאגידים המכהנים כדירקטורים או של דירקטורים חליפים יעשה על-ידי הודעה בכתב למזכיר החברה בחתימת הממנים או המפטרים ויכנס לתוקף בתאריך הנקוב בהודעת המינוי או הפיטורין, או בתאריך מסירתה למזכיר החברה, לפי המאוחר.

23.9. הוראות שונות לגבי דירקטורים חליפים ובאי כוחם של תאגידים המכהנים כדירקטורים

ההוראות הבאות יחולו לגבי באי כח של דירקטורים, כאשר הדירקטורים הינם תאגידים, וכן לגבי דירקטורים חליפים:

א. כל אדם, בין אם הוא דירקטור ובין אם לאו, יוכל לשמש כבא כח של תאגיד המכהן כדירקטור, ואדם אחד יוכל לשמש כבא-כח של תאגידים אחדים המכהנים כדירקטורים.

ב. לבא-כח של תאגיד המכהן כדירקטור יהיה – נוסף על קולו הוא אם הוא עצמו משמש דירקטור – מספר קולות השווה למספר התאגידים המכהנים כדירקטורים שהוא מכהן כבא-כח שלהם.

ג. לדירקטור חליף ולבא כח של דירקטור שהוא תאגיד תהיינה כל הסמכויות שיש לדירקטור שהוא משמש כדירקטור חליף או כבא כח שלו. על אף האמור לעיל, דירקטור חליף לא יוכל להצביע באותן הישיבות בהן נכח הדירקטור עצמו.

ד. משרת דירקטור חליף או בא כח של דירקטור שהוא תאגיד תתפנה מאליה אם משרתו של הדירקטור שהוא משמש כדירקטור חליף או כבא כח שלו תתפנה.

23.10. הפסקת כהונתו של דירקטור

23.10.1. כהונתו של דירקטור תיפסק בכל אחד מהמקרים הבאים:

- א. אם התפטר ממשרתו על ידי מכתב חתום בידו, שהוגש לחברה.
- ב. אם הוכרז כפושט רגל או התפטר עם נושיו במסגרת הליכי פשיטת רגל.
- ג. אם הוכרז פסול דין.
- ד. במותו, ובמקרה של תאגיד-אם הוחלט על פירוקו מרצון או שניתן לגביו צו פירוק.
- ה. אם הועבר ממשרתו בהחלטה שהתקבלה על ידי האסיפה הכללית של החברה, אף לפני תום תקופת כהונתו.
- ו. אם הורשע בעבירה, כאמור בסעיף 232 לחוק החברות.
- ז. אם הופסקה כהונתו על ידי הדירקטוריון, בהתאם להוראות סעיף 231 לחוק החברות.

23.11. השלכות הפסקת כהונתו של דירקטור על פעולת הדירקטוריון

במקרה שיתפנה מקום דירקטור, יהיו הדירקטורים הנותרים רשאים להוסיף ולפעול כל עוד לא ירד ממספרם של הדירקטורים הנשארים ממספרם המינימלי של הדירקטורים שנקבע בתקנון או על ידי האסיפה הכללית.

במקרה בו פחת מספר הדירקטורים מהאמור לעיל, יהיו רשאים הנותרים לפעול אך ורק כדי לזמן אסיפה כללית של החברה.

23.12. שכר חברי הדירקטוריון

חברי הדירקטוריון, שאינם נושאי משרה אחרת בחברה ושאינם דירקטורים חיצוניים, לא יקבלו שכר מכספי החברה, אלא אם תחליט על כך האסיפה הכללית ובסכום שהאסיפה הכללית תקבע, בכפוף להוראות הדין.

שכרם של הדירקטורים יכול שיקבע כתשלום כולל, או כתשלום בגין השתתפות בישיבות או כל שילוב שלהם.

החברה רשאית, בהחלטת דירקטוריון, להחזיר הוצאות שהוצאו על ידי הדירקטור לצורך ביצוע תפקידו.

24. פעולות הדירקטורים

24.1. כינוס ישיבות דירקטוריון

- א. יושב ראש הדירקטוריון רשאי לכנס את הדירקטוריון בכל עת.
- ב. יושב ראש הדירקטוריון יכנס את הדירקטוריון לפי צרכי החברה ולפחות 4 פעמים בשנה, באופן המאפשר לחברה לקיים את הוראות הדין לעניין פרסום דוחות כספיים ודיווח לציבור.
- ג. יושב ראש הדירקטוריון יכנס את הדירקטוריון ויקיים ישיבת דירקטוריון, בנושא שיפורט, לדרישת לפחות שני דירקטורים או לדרישת דירקטור אחד בלבד אם היו לחברה פחות מ-5 דירקטורים מכהנים.
- ד. יושב ראש הדירקטוריון יפעל בלא דיחוי לזימון של ישיבת דירקטוריון בתוך 14 יום מיום שיוודע לו דירקטור בחברה כי נודע לו על ענין של החברה שנתגלו בו לכאורה הפרת חוק או פגיעה בנוהל עסקים תקין או מיום שידווח לו רואה החשבון המבקר של החברה כי נודע לו על ליקויים מהותיים בבקרה החשבונאית של החברה.
- ה. הצריכו הודעה או דיווח של המנהל הכללי פעולה של הדירקטוריון, יזמן יושב ראש הדירקטוריון, ללא דיחוי ותוך 14 יום מיום מיום ההודעה או הדיווח, ישיבה של הדירקטוריון.

24.2. זימון ישיבת דירקטוריון

24.2.1. כל הודעה על ישיבת דירקטוריון תוכל להינתן בעל-פה או בכתב ובלבד שההודעה תינתן לפחות שני ימי עסקים לפני המועד הקבוע לישיבה, אלא אם הסכימו כל חברי הדירקטוריון או חליפיהם או באי כחם על קיצור הזמן האמור, ובלבד שהודעה כאמור תימסר זמן סביר לפני מועד הישיבה.

הודעה כאמור תימסר בכתב או באמצעות פקסימיליה או בדואר האלקטרוני או באמצעי תקשורת אחר והכל למען או מספר הפקסימיליה או כתובת הדואר האלקטרוני או הכתובת אליה ניתן לשלוח הודעות באמצעי תקשורת אחרים, לפי הענין, שמסר הדירקטור למזכיר החברה עם מינויו, או בהודעה בכתב למזכיר לאחר מכן.

הודעה כאמור תימסר בעל-פה לדירקטור באופן אישי או בהודעה טלפונית למספר הטלפון, שמסר הדירקטור למזכיר החברה עם מינויו, או בהודעה בכתב למזכיר לאחר מכן.

יראו הודעה שנמסרה או נשלחה כאמור כאילו ניתנה לדירקטור באופן אישי ביום מסירתה או משלוחה כאמור.

24.2.2. מונה חליף או מונה בא כח, תמסר ההודעה לחליף או לבא כוחו אלא אם הודיע הדירקטור כי הוא מבקש להמציא את ההודעה גם אליו.

24.2.3. הודעת הזימון תכלול את מקום ומועד ישיבת הדירקטוריון, הסדרים בדבר דרך ניהול הישיבה (במקרים של שימוש באמצעי תקשורת) ופירוט הנושאים שעל סדר יומה וכן כל חומר נוסף שיושב ראש הדירקטוריון ביקש לצרף להודעת הזימון.

24.2.4. על אף האמור בתקנה 24.2.1 לעיל, רשאי הדירקטוריון במקרים דחופים ובהסכמת רוב הדירקטורים, להתכנס לישיבה ללא הודעה.

24.3. סדר היום לישיבות הדירקטוריון

סדר היום לישיבות הדירקטוריון ייקבע בידי יושב ראש הדירקטוריון ויכלול את הנושאים הבאים:

א. נושאים שקבע יושב ראש הדירקטוריון.

ב. נושאים שבגינם נקבעה ישיבה, כאמור בסעיפים 24.1 ג – ה לעיל.

ג. כל נושא שדירקטור או שהמנהל הכללי ביקש מיושב ראש הדירקטוריון, זמן סביר (בהתחשב בטיב הנושא) בטרם כינוס ישיבת הדירקטוריון, לכלול בסדר היום.

24.4. מנין חוקי

המנין החוקי לישיבות יהיה רוב חברי הדירקטוריון, שאינם מנועים על פי הדין מלהשתתף בישיבה, או כל מניין אחר שייקבע הדירקטוריון ברוב חבריו מעת לעת.

24.5. קיום ישיבה באמצעי תקשורת

הדירקטוריון רשאי לקיים את ישיבת הדירקטוריון באמצעות שימוש בכל אמצעי תקשורת, ובלבד שכל הדירקטורים המשתתפים יכולים לשמוע זה את זה בזמן.

החלטה כאמור יכול שתתקבל באישור, שניתן באמצעי תקשורת של חלק מהדירקטורים, במידה והדירקטורים שלא אישרו את ההחלטה לא היו זכאים להשתתף בדיון ובהצבעה בענין החלטה זו על פי כל דין ובלבד שאישרו באמצעי תקשורת כי ידוע להם על הכוונה לקבל החלטה כאמור.

24.6. הצבעה בדירקטוריון

שאלות המתעוררות בישיבות הדירקטוריון תוכרענה ברוב קולות הדירקטורים הנוכחים (או המשתתפים, במקרה של הצבעה באמצעות אמצעי תקשורת) והמצביעים, כאשר בכפוף להוראות תקנה 23.9 ב. לעיל לענין דירקטורים חליפים ובאי כח של דירקטורים שהינם תאגידים, לכל דירקטור יהיה קול אחד.

24.7. קבלת החלטות ללא התכנסות

הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בענין שהובא להחלטה הסכימו לכך. התקבלו החלטות כאמור ירשום יו"ר הדירקטוריון את פרוטוקול ההחלטות ויצוין כי התקבלה הסכמת כל הדירקטורים בכתב, בעל פה או באמצעי תקשורת אחר.

24.8. החלטה שאושרה באמצעי תקשורת

החלטה שאושרה באמצעי תקשורת על ידי הדירקטורים דינה כדין החלטה שנתקבלה כדין בישיבת הדירקטוריון ויחולו עליה הוראות סעיף 24.6 לעיל.

החלטה כאמור יכול שתתקבל באישור, שניתן באמצעי תקשורת, של חלק מהדירקטורים, במידה והדירקטורים שלא אישרו את ההחלטה לא היו זכאים להשתתף בדיון ובהצבעה בענין החלטה זו על פי כל דין ובלבד שאישרו באמצעי תקשורת כי ידוע להם על הכוונה לקבל החלטה כאמור.

24.9. תוקף פעולות הדירקטורים

כל הפעולות שנעשו בתום לב בישיבת הדירקטורים או על ידי ועדה של הדירקטורים או על ידי כל אדם הפועל כדירקטור יהיו בנות תוקף אף אם יתגלה לאחר מכן שהיה פגם במינויו של דירקטור או אדם כזה הפועל כאמור או שהם או אחד מהם היו פסולים ממש כאילו כל אדם כזה נתמנה כדין והיה כשיר להיות דירקטור.

24.10. פרטיכלים של ישיבות דירקטורים

יושב ראש הדירקטורים יגרום לכך כי פרטיכלים מישיבות הדירקטורים יתנהלו כראוי ויכללו:

א. שמות המשתתפים והנוכחים בכל ישיבה.

ב. כל ההחלטות ועיקרי הדיון בישיבות האמורות.

כל פרטיכל כזה שיחתם על ידי יושב ראש הדירקטורים שבאותה ישיבה או על ידי יושב ראש הדירקטורים בישיבה שלאחריה יתקבל כהוכחה לכאורה על העניינים שנרשמו בפרטיכל זה.

25. ועדות דירקטורים

25.1. בכפוף להוראות סעיף 112 לחוק החברות, הדירקטורים יכולים למסור את סמכויותיהם או חלק מהם לוועדות כפי שימצאו לנכון והם יכולים מדי פעם בפעם להרחיב, לצמצם או לבטל העברת סמכות זו, ואולם אין בצמצום או ביטול סמכות כאמור, כדי לפגוע בתוקפה של החלטה של ועדה שהחברה פעלה על פיה כלפי אדם אחר, שלא ידע על השינוי כאמור. כל ועדה שכזו חייבת, בשעה שתשתמש בסמכות כאמור, למלא אחר כל ההוראות שתינתנה להם מפעם לפעם על ידי הדירקטורים.

25.2. כל ועדת דירקטורים תכלול לפחות שני דירקטורים, אשר אחד מהם הינו דירקטור חיצוני, למעט ועדת ביקורת, אשר תכלול לפחות שלושה דירקטורים וכל הדירקטורים החיצוניים של החברה יהיו חברים בה.

25.3. על הישיבות והדיונים של כל ועדת דירקטורים תחולנה ההוראות בדבר ישיבותיהם של הדירקטורים, בשינויים המתאימים, כל עוד לא נקבעו הוראות אחרות על ידי הדירקטורים לעניין זה, ובתנאי שהמנין החוקי לישיבותיה של ועדה כאמור יהיה לפחות רב חברה, למעט ועדת הביקורת שהמנין החוקי לדיון ולקבלת החלטות בישיבותיה יהיה רוב חברי הוועדה, ובלבד שרוב הנוכחים הם דירקטורים בלתי תלויים ואחד מהם לפחות דירקטור חיצוני.

25.4. החלטה שנתקבלה או פעולה שנעשתה בוועדת הדירקטורים, כמוה כהחלטה שהתקבלה או פעולה שנעשתה בדירקטורים, אלא אם נקבע במפורש אחרת על ידי הדירקטורים לענין מסוים או לגבי ועדה מסוימת.

26. יושב ראש הדירקטורים

26.1. מינוי

- א. הדירקטוריון יבחר באחד מחבריו לכהן כיושב ראש הדירקטוריון וכן יקבע בהחלטת המינוי את התקופה שבה יכהן במשרתו.
- ב. אם לא נקבע אחרת בהחלטה על מינויו, ייבחר יושב ראש הדירקטוריון מדי שנה קלנדרית בישיבת הדירקטוריון הראשונה, שתיערך לאחר האסיפה השנתית, בה מונו דירקטורים לחברה.
- ג. כל עוד מכהן יושב ראש הדירקטוריון כדירקטור בחברה ימשיך לכהן בתפקידו עד שימונה אחר במקומו.
- ד. חדל יושב ראש הדירקטוריון לכהן כדירקטור בחברה יבחר הדירקטוריון בישיבת הדירקטוריון הראשונה שתתקיים לאחר מכן יושב ראש חדש, שיכהן בתפקידו לתקופה כפי שייקבע בהחלטת המינוי, ואם לא נקבעה תקופה לכהונתו - עד למינוי יושב ראש כאמור בסעיף 26.1 ב. לעיל.
- ה. נעדר יושב ראש הדירקטוריון מישיבה, יבחר הדירקטוריון באחד מחבריו לנהל את הישיבה ולחתום על פרוטוקול הדיון, ואולם לא יהיה למי שנבחר קול נוסף בהצבעות הדירקטוריון.

26.2 סמכויות

- א. יושב ראש הדירקטוריון ינהל את ישיבות הדירקטוריון ויחתום על פרוטוקול הדיון.
- ב. היו הקולות שקולים בהחלטה בדירקטוריון, לא יהיה ליושב ראש הדירקטוריון קול נוסף.
- ג. יושב ראש הדירקטוריון רשאי, בכל עת, מיוזמתו או לפי החלטת הדירקטוריון, לדרוש דיווחים מהמנהל הכללי בעניינים הנוגעים לעסקי החברה.

26.3 סייגים לפעולות יושב ראש דירקטוריון

- א. יושב ראש דירקטוריון לא יכהן כמנהלה הכללי של החברה, אלא אם מונה בהתאם להוראות תקנה 27.2 להלן.
- ב. יושב ראש הדירקטוריון לא יהיה חבר בוועדת הביקורת.

פרק חמישי - נושאי משרה בחברה, שאינם דירקטורים, רואה חשבון מבקר

27 מנהל כללי

27.1 מינוי ופיטורי מנהל כללי

- א. הדירקטוריון ימנה מנהל כללי, אם לתקופה קבועה ואם לתקופה בלתי מוגבלת. הדירקטוריון רשאי למנות יותר ממנהל כללי אחד.
- ב. קביעת שכרו ותנאי עבודתו של המנהל הכללי כפופה לאישור הדירקטוריון, בכל דרך שהדירקטוריון ימצא לנכון. מקום ששכרו של המנהל הכללי יחשב בגדר "עסקה חריגה" וכן במקרה של מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי, טעונה החלטת הדירקטוריון כאמור, אישור מוקדם של ועדת הביקורת.
- ג. הדירקטוריון רשאי מזמן לזמן להעביר או לפטר את המנהל הכללי ממשרתו ולמנות אחר או אחרים במקומו.

27.2. יושב ראש דירקטוריון כמנהל כללי

א. האסיפה הכללית של החברה רשאית להסמיך את יושב ראש הדירקטוריון או קרובו למלא את תפקיד המנהל הכללי או להפעיל את סמכויותיו, וכן להסמיך את המנהל הכללי או קרובו למלא את תפקיד יושב ראש הדירקטוריון או להפעיל את סמכויותיו ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

1. שבמניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו לפחות שני שלישים מקולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה וכן מי שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המשתתפים בהצבעה. במניין הקולות של בעלי המניות לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי, יחולו הוראות תקנה 19.6 לעיל, בשינויים המחויבים.

2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

ב. תוקפה של החלטה כאמור מוגבלת לתקופה שאינה עולה על שלוש שנים ממועד קבלת ההחלטה על ידי האסיפה הכללית. לא נקבעה תקופה להסמכה כאמור, תהיה ההסמכה לתקופה של שלוש שנים.

לפני תום תקופת שלוש השנים כאמור ואף לאחר שהסתיימה תקופה זו, זכאית האסיפה הכללית לקבל החלטה נוספת, וכך הלאה.

ג. ההחלטה כאמור יכולה להתייחס להסמכת יושב ראש דירקטוריון באופן כללי וכן יכולה היא להתייחס להסמכתו של יושב ראש דירקטוריון מסוים.

27.3. סמכויות המנהל הכללי וכפיפותו לדירקטוריון

א. המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו.

למנהל הכללי יהיו כל סמכויות הניהול והביצוע שלא הוקנו בכל דין או בתקנון לאורגן אחר של החברה, והוא יהיה נתון לפיקוחו של הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו.

המנהל הכללי ימנה ויפטר נושאי משרה בחברה, למעט דירקטורים ומנהל כללי, וכן יקבע את תנאי העסקתם, אלא אם כן יקבע אחרת על ידי הדירקטוריון.

ב. הדירקטוריון רשאי להורות למנהל הכללי כיצד לפעול לענין מסוים; לא קיים המנהל הכללי את ההוראה, רשאי הדירקטוריון להפעיל את הסמכות הנדרשת לביצוע ההוראה במקומו.

ג. נבצר מן המנהל הכללי להפעיל את סמכויותיו, רשאי הדירקטוריון להפעילן במקומו או להסמיך אחר להפעילן.

ד. בכפוף להוראות חוק החברות, רשאי הדירקטוריון למסור ולהעניק למנהל הכללי סמכויות שיש לדירקטוריון לפי תקנון החברה, כי שיראה בעיניו, והוא רשאי להעניק מסמכויותיו אלה לאותה תקופה, לאותן מטרות, ובאותם התנאים וההגבלות כפי שייראה בעיני הדירקטוריון. כן רשאי הדירקטוריון לשנות או לבטל כל מסירה או הענקה כאמור.

27.4. חובות הדיווח של המנהל הכללי

המנהל הכללי חייב להודיע ליושב ראש הדירקטוריון על כל עניין חריג שהוא מהותי לחברה או על כל סטיה מהותית של החברה מהמדיניות שקבע הדירקטוריון. לא היה לחברה יושב ראש דירקטוריון, מכל סיבה שהיא, יודיע המנהל הכללי כאמור לכל חברי הדירקטוריון.

המנהל הכללי יגיש לדירקטוריון דיווחים בנושאים, במועדים ובהיקף שיקבע הדירקטוריון.

המנהל הכללי ידווח ליושב ראש הדירקטוריון, על פי דרישתו, דיווחים בעניינים הנוגעים לעסקי החברה ולניהולה התקין כאמור בתקנה 24.1 לעיל.

27.5. האצלת סמכויות המנהל הכללי

המנהל הכללי רשאי, באישור הדירקטוריון, לאצול לאחר, הכפוף לו, מסמכויותיו. אולם, אין האצלת הסמכויות כאמור פוטרת את המנהל הכללי מאחריות לאמור.

28. מזכיר, מבקר פנימי וממלאי תפקידים אחרים בחברה

28.1. מזכיר

28.1.1. הדירקטוריון רשאי למנות מזכיר לחברה, בתנאים שימצא לנכון, ולמנות מזכיר משנה ולקבוע את תחומי תפקידיהם וסמכויותיהם.

28.1.2. לא מונה מזכיר לחברה, ימלא המנהל הכללי, או מי שהוא יסמך לכך ובהעדר מנכ"ל מי שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון, את התפקידים הקבועים למזכיר על פי כל דין, על פי תקנון זה ועל פי החלטת הדירקטוריון.

28.1.3. מזכיר החברה יהיה אחראי על כל המסמכים שיישמרו במשרדה הרשום של החברה, כאמור בסעיף 124 לחוק החברות וינהל את המרשמים שמנהלת החברה על פי דין.

28.2. מבקר פנימי

28.2.1. הממונה הארגוני מטעם החברה על המבקר הפנימי הינו מי שיוסמך לכך על ידי הדירקטוריון.

28.2.2. המבקר הפנימי יגיש לדירקטוריון הצעה לתכנית עבודה שנתית או תקופתית, אשר תאושר על ידי הדירקטוריון, בשינויים הנראים לו.

28.3. ממלאי תפקידים אחרים בחברה

הדירקטוריון רשאי להחליט כי בנוסף למנהל הכללי והמזכיר גם ממלאי תפקידים אחרים ימונו על ידו, בין אם באופן כללי או במקרה מסויים. במקרה כאמור ימנה הדירקטוריון את ממלא התפקיד, יגדיר את תפקידו וסמכויותיו וכן יקבע את שכרו ותנאי עבודתו.

29. רואה חשבון מבקר

29.1. האסיפה הכללית השנתית תמנה רואה חשבון מבקר לתקופה שעד תום האסיפה השנתית הבאה. רשאית האסיפה הכללית למנות רואה חשבון מבקר לתקופה שלא תארך מעבר לתום האסיפה השנתית השלישית, שלאחר האסיפה הכללית שבה מונה. במקרה שרואה החשבון המבקר מונה לתקופה כאמור לא תדון האסיפה השנתית במינוי רואה חשבון מבקר במהלך התקופה האמורה, אלא אם כן תתקבל החלטה על הפסקת כהונתו.

29.2. האסיפה הכללית רשאית בכל עת לסיים את כהונתו של רואה החשבון המבקר או שלא לחדשה.

29.3. הדירקטוריון יקבע את שכרו של רואה החשבון המבקר של החברה וידווח על כך לאסיפה השנתית של החברה.

29.4. הדירקטוריון יקבע את שכרו של רואה החשבון המבקר בעבור שירותים נוספים שאינם פעולת ביקורת וידווח על כך לאסיפה השנתית של החברה.

פרק שישי - שמירת הון החברה וחלוקתו

30. חלוקה מותרת

30.1. הגדרות

בפרק זה תהיה למונחים הבאים משמעותם, כפי שהוגדרה בסעיפים 1 ו-3021 לחוק החברות: "חלוקה", "רכישה", "רווחים", "מבחן הרווח", "דוחות כספיים מותאמים", "עודפים".

30.2. חלוקה מתוך רווחים בלבד

לא תבצע החברה כל חלוקה אלא מתוך רווחיה, ובלבד שלא קיים חשש סביר שהחלוקה תמנע מן החברה את היכולת לעמוד בהתחייבויותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן. על אף האמור לעיל החברה תהיה רשאית לבצע חלוקה, שלא מקיימת את מבחן הרווח, אם תקבל לכך אישור בית המשפט.

30.3. הקצאה בתמורה הנמוכה מהערך הנקוב

החליטה החברה להקצות מניות שלהן ערך נקוב, בתמורה הנמוכה מערך הנקוב, לרבות מניות הטבה, עליה להפוך להון מניות חלק מרווחיה, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, האמורים בדוחות הכספיים האחרונים שלה, בסכום השווה להפרש שבין הערך הנקוב לבין התמורה.

על אף האמור לעיל, באישור בית המשפט, תהיה החברה רשאית לבצע הקצאת מניות בתמורה נמוכה מערך הנקוב.

31. דיבידנד ומניות הטבה

31.1. זכות לדיבידנד או למניות הטבה

31.1.1. לבעל מניה בחברה הזכות לקבל דיבידנד או מניות הטבה, אם החליטה על כך החברה כאמור בסעיף 30.2 להלן, בהתאם לזכויות הצמודות לכל סוג של מניה לעניין זה.

31.1.2. דיבידנד או מניות הטבה יחולקו למי שיהיה רשום במרשם בעלי המניות של החברה במועד ההחלטה על החלוקה או במועד מאוחר יותר, אם יקבע מועד אחר לכך באותה החלטה (להלן: "המועד הקובע").

31.1.3. בכפוף לזכויות מיוחדות, המוענקות למניות מיוחדות על פי תנאי הנפקתן, ישולמו רווחי החברה אשר הוחלט לחלקם כדיבידנד או כמניות הטבה, כתשלום בשיעור יחסי לסכום ששולם או שזוכה על חשבון ערכן הנקוב של המניות המוחזקות בידי בעל המניות.

31.1.4. אם לא נקבע אחרת בתנאי הנפקת המניות או בהחלטת האסיפה הכללית, ישולמו כל הדיבידנדים ומניות הטבה על מניות, שלא היו נפרעות במלואן בתוך תקופה כלשהי אשר בגינה משתלמים הדיבידנדים או מניות הטבה, באופן יחסי לסכומים אשר נפרעו או זוכו כנפרעים על ערכן הנקוב של המניות במהלך חלק כלשהו מהתקופה האמורה (פרו רטה טמפוריס).

31.2. החלטת החברה על חלוקת דיבידנד או מניות הטבה

31.2.1. החלטת החברה על חלוקת דיבידנד או מניות הטבה ותנאיה תתקבל על ידי הדירקטוריון.

31.2.2. קרנות

הדירקטוריון רשאי, על פי שיקול דעתו, להפריש לקרנות מיוחדות כל סכום שהוא מרווחי החברה, או משערוך נכסיה, או חלקה היחסי בשערוך נכסי החברות המסונפות אליה ולקבוע יעודן של קרנות אלה.

31.3. תשלום הדיבידנד

31.3.1. דרך התשלום

אם לא ניתנו הוראות אחרות בהחלטה על חלוקת הדיבידנד, מותר יהיה לשלם כל דיבידנד בניכוי המס הנדרש על פי כל דין על ידי המחאה למוטב בלבד, שתישלח בדואר רשום לפי הכתובת הרשומה של בעל המניות הזכאי לו, או בהעברה בנקאית. כל המחאה כאמור תיערך לפקודת האדם שאליו היא נשלחת.

במקרה של בעלים משותפים רשומים, תישלח ההמחאה לאותו בעל מניות ששמו רשום ראשון במרשם בעלי המניות ביחס לבעלות המשותפת.

משלוח ההמחאה לאדם, אשר במועד הקובע רשום שמו במרשם בעלי המניות כבעליה של מניה, או במקרה של בעלים משותפים - של אחד מהבעלים המשותפים, תשמש שחרור בנוגע לכל התשלומים שנעשו בקשר לאותה מניה.

החברה רשאית להחליט כי לא תישלח המחאה מתחת לסכום מסוים, ויראו את סכומי הדיבידנד שהיו אמורים להשתלם כאמור כדיבידנד שלא נתבע.

31.3.2. דיבידנד שלא נתבע

הדירקטוריון רשאי להשקיע כל סכום דיבידנד שלא נתבע במשך שנה אחת לאחר שהכריזו עליו או להשתמש בו באופן אחר לטובת החברה עד שייתבע. החברה לא תהא חייבת לשלם ריבית או הצמדה עבור דיבידנד שלא נתבע.

31.3.3. דיבידנד בעין

הכריזה החברה על דיבידנד, רשאית היא להחליט כי אותו דיבידנד ישולם, כולו או מקצתו, על ידי חלוקתם של נכסים מסוימים, לרבות מניות שנפרעו במלואן או אגרות חוב של כל חברה אחרת או בשילוב של נכסים אלה.

31.4. אופן היוון רווחים וחלוקת מניות הטבה

31.4.1. בכפוף להוראות סעיף 30 לעיל, רווחי החברה שלא חולקו, או פרמיה על מניות, או קרנות שנוצרו משערוך מחדש של נכסי החברה, או קרנות שנוצרו על בסיס אקזיטי מרווחי חברות מסונפות, או משערוך נכסי חברות מסונפות וקרנות לפדיון הון - יהוונו ויחולקו בין בעלי המניות הזכאים, לפי סעיף 31.1 לעיל, באופן שיהיו בידיהם בתורת הון, ושכספם מהווה זה, כולו או מקצתו, ישתמשו בשם אותם בעלי מניות לפירעון מלא, אם לפי

הערך הנקוב ואם בתוספת אותה פרמיה שהחלטה תקבע, של מניות, שיחולקו בהתאם לכך, ושחלוקה זו או תשלום זה יתקבלו על ידי אותם מחזיקי המניות כתמורה מלאה בעד טובת ההנאה שלהם בסכום המהוון האמור, כפי שיקבע הדירקטוריון.

הוראות פרק זה יחולו גם על חלוקת אגרות חוב.

31.4.2. החברה בהחליטה על חלוקת מניות הטבה רשאית להחליט כי החברה תעביר לקרן מיוחדת שתיועד לחלוקת מניות הטבה בעתיד, סכום כזה שהיוונו יהיה מספיק כדי להקצות למי שבאותה עת יהיה בעל זכות לרכישת מניות בחברה (לרבות זכות הניתנת להפעלה רק במועד מאוחר יותר), מניות הטבה בערך נקוב כזה, אשר היו מגיעות לו אילו ניצל את הזכות לרכישת המניות ערב המועד הקובע במחיר הזכות שיהיה בתוקף באותה עת. והיה אם לאחר המועד הקובע ניצל בעל הזכות האמורה את זכותו לרכישת המניות או חלק מהן, יקצה לו הדירקטוריון מניות הטבה נפרעות במלואן בערך נקוב כזה ומסוג כזה אשר היו מגיעים לו אילו ניצל ערב היום הקובע את הזכות לרכישת המניות שרכש בפועל, וזאת על ידי הוון מתאים שיעשה על ידי הדירקטוריון מתוך הקרן המיוחדת האמורה. לענין קביעת הערך הנקוב של מניות ההטבה שיחולקו, יראו כל סכום שהועבר לקרן המיוחדת שנוצרה בגין חלוקת מניות הטבה קודמות, כאילו כבר הוון והוקצו ממנו מניות המזכות את בעלי הזכות לרכישת מניות בחברה, למניות הטבה.

31.4.3. בחלוקת מניות הטבה יקבל כל בעל מניות בחברה מניות מסוג אחיד או מהסוג שהיקנה לו את הזכויות לקבל את מניות ההטבה, כפי שיקבע הדירקטוריון.

31.4.4. לשם ביצוע כל החלטה לפי הוראות סעיף 31.4, רשאי הדירקטוריון ליישב לפי ראות עיניו כל קושי שיתעורר בנוגע לחלוקת מניות הטבה ובייחוד להוציא תעודות של שברי מניות ולמכור את השברים כדי לשלם תמורתם לזכאים וכן לקבוע את השווי לצורך חלוקה של נכסים מסוימים ולהחליט כי תשלומים במזומנים ישולמו לבעלי המניות על סמך השווי שנקבע כך, או כי שברים שערכם פחות מ- 1 ש"ח לא יובאו בחשבון לשם התאמת זכויותיהם של כל הצדדים. הדירקטוריון רשאי לשלם מזומנים או להקנות נכסים מסוימים אלה לנאמנים בנאמנות לטובת האנשים הזכאים לדיבידנד או לקרן מהוונת, כפי שיראה לדירקטוריון מועיל.

32. רכישת מניות החברה

32.1. החברה רשאית לרכוש או לממן רכישה, במישרין או בעקיפין, של מניות החברה או ניירות ערך שניתן להמירם למניות החברה או שניתן לממשם למניות החברה, לרבות התחייבויות לעשיית כל אחד מאלה, בכפוף לעמידה בתנאי חלוקה מותרת, כמפורט בסעיף 30 לעיל.

32.2. רכשה החברה מניה ממניותיה, תהפוך המניה למניה רדומה ולא תקנה זכויות כלשהן, כל עוד היא בבעלות החברה.

32.3. נרכשה מניה של החברה בידי חברת בת או בידי תאגיד שבשליטת החברה, לא תקנה המניה זכויות הצבעה, כל עוד המניה היא בבעלות החברה הבת או התאגיד האמור.

פרק שביעי - ביטוח, שיפוי ופטור לנושאי משרה

33. ביטוח נושאי משרה

33.1. החברה לא תבטח את אחריותו של נושא משרה בה, אלא בהתאם להוראות תקנה זו להלן.

33.2. בכפוף להוראות כל דין, החברה רשאית להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בחברה בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה:

א. הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר;

ב. הפרת חובת אמונים כלפי החברה, ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;

ג. חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר.

ד. חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה עבור נפגעי ההפרה במסגרת הליך אכיפה מנהלית כאמור בסעיף 52 נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.

ה. הוצאות שהוציא בקשר עם הליך שהתנהל בעניינו לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, כפי שיתעדכן מעת לעת, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

ו. כל אירוע אחר אשר בשלו מותר או יהיה מותר לבטח אחריות של נושא משרה.

33.3. החברה לא תתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה, ולא תהא רשאית לשפות נושא משרה בה או לפטור נושא משרה מאחריות כלפיה בשל כל אחד מאלה:

א. הפרת חובת אמונים כלפי החברה, למעט אם נושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;

ב. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות;

ג. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין;

ד. קנס או כופר שהוטלו עליו.

ה. ביטוח, במישרין או בעקיפין, של הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך.

34. שיפוי נושאי משרה

34.1. החברה לא תשפה נושא משרה בה, אלא בהתאם להוראות תקנה זו להלן.

34.2. שיפוי מראש

החברה רשאית לתת התחייבות מראש לשפות נושא משרה בה ובלבד שההתחייבות תוגבל לסוגי אירועים, שלדעת הדירקטוריון ניתן לצפותם בעת מתן ההתחייבות לשיפוי, למעט בשל האירועים המנויים בתקנה 33.3 לעיל, ולסכום שהדירקטוריון קבע כי הוא סביר בנסיבות העניין.

34.3. שיפוי בדיעבד

החברה רשאית לשפות נושא משרה בה, למעט בשל האירועים המנויים בתקנה 33.3 לעיל.

34.4. החברה רשאית לשפות נושא משרה בה בשל חבות או הוצאה שהוטלה עליו עקב פעולה, שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, כמפורט להלן:

א. חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר על ידי בית משפט.

ב. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי ("סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית" וכן "חבות כספית כחלופה להליך פלילי", הינם כהגדרתם בסעיף 260 לחוק החברות).

ג. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה או שחוייב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

ד. בשל תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52 נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך.

ה. בשל הוצאות שהוציא בקשר עם הליך שהתנהל בעניינו לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מנהליים בידי ועדת האכיפה) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך, כפי שיתעדכן מעת לעת, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

ו. כל חבות או הוצאה אחרת אשר בשלהן מותר או יהיה מותר לשפות נושא משרה.

35. פטור נושאי משרה

35.1. החברה לא תפטור נושא משרה מאחריותו בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה, אלא בהתאם להוראות תקנה זו להלן.

35.2. החברה רשאית לפטור מראש נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיה.

על אף האמור לעיל, החברה לא תהיה רשאית לפטור נושא משרה בה מאחריותו, בשל כל אחד מהאירועים המפורטים בסעיף 33.3 לעיל.

36. ביטוח, פטור ושיפוי – כללי

אין בכוונת ההוראות לעיל לעניין ביטוח, פטור ושיפוי, ולא יהיה בהן, כדי להגביל את החברה בכל דרך שהיא לעניין התקשרותה בחוזה ביטוח ו/או לעניין שיפוי ו/או לעניין פטור:

36.1. בקשר למי שאינם נושאי משרה בחברה, לרבות עובדים, קבלנים או יועצים של החברה, שאינם נושאי משרה בה;

36.2. בקשר לנושאי משרה בחברה – במידה שהביטוח ו/או הפטור ו/או השיפוי אינם אסורים במפורש על פי כל דין.

פרק שמיני - פירוק וארגון מחדש של החברה

37. פירוק

- 37.1. אם החברה תפורק, בין מרצון ובין באופן אחר, רשאי המפרק באישורה של אסיפה כללית לחלק בעין בין בעלי המניות חלקים מרכוש החברה, והוא רשאי באישור דומה, להפקיד כל חלק מרכוש החברה בידי נאמנים לטובת בעלי המניות כפי שהמפרק באישור הנזכר לעיל ימצא לנכון.
- 37.2. בכפוף לזכויות מיוחדות של מניות, באם הוצאו מניות בזכויות מיוחדות, למניות החברה זכויות שוות ביניהן ביחס לסכומי ההון ששולמו או שזוכו כמשולמים על הערך הנקוב של המניות, בכל הקשור להחזרת ההון ולהשתתפות בחלוקת עודף נכסי החברה בפירוק.

38. ארגון החברה מחדש

- 38.1. בשעת מכירת רכוש של החברה רשאי הדירקטוריון, או המפרקים (במקרה של פרוק), אם הורשו לכך בהחלטה שתתקבל על ידי האסיפה הכללית של החברה ברוב רגיל, לקבל מניות מסולקות במלואן או בחלקן, אגרות חוב או ניירות ערך של חברה אחרת, ישראלית או זרה, בין שהואגדה או עומדת להתאגד לשם קניית רכוש החברה, או חלק ממנו, והדירקטורים (אם רווחי החברה מרשים זאת) או המפרקים (במקרה של פרוק), רשאים לחלק בין בעלי המניות את המניות או ניירות הערך הנזכרים לעיל או כל רכוש אחר של החברה מבלי לממשם או להפקידם בידי נאמנים עבור בעלי המניות.
- 38.2. האסיפה הכללית יכולה, בהחלטה שתתקבל על ידי האסיפה הכללית של החברה ברוב רגיל, להחליט על הערכת ניירות הערך או הרכוש הנזכר לעיל באותו מחיר ובאותו אופן כפי שהאסיפה הכללית תחליט, וכל בעלי המניות יהיו חייבים לקבל כל הערכה או חלוקה שהורשתה כאמור לעיל ולוותר על זכויותיהם בנדון זה, פרט, במקרה שהחברה עומדת להתפרק או הינה בתהליך פירוק, לאותן זכויות חוקיות (אם ישנן) שלפי הוראות הדין אין לשנותן או להסתייג מהן.

פרק תשיעי - שונות

39. הודעות

- 39.1. בכפוף לאמור בסעיף 16.4 לעיל, הודעה או כל מסמך אחר יכולים להמסר על ידי החברה לכל בעל מניות, המופיע במרשם בעלי המניות של החברה, בין באופן אישי ובין על ידי משלוח בדואר רשום ממוען לפי הכתובת הרשומה של אותו בעל מניות במרשם בעלי המניות או לפי אותה כתובת שבעל המניות מסר בכתב לחברה ככתובת למסירת הודעות.
- 39.2. כל ההודעות שיש לתתן לבעלי המניות, תנתנה ביחס למניות שבעליהן משותפים, לאותו אדם ששמו נזכר ראשונה במרשם בעלי המניות וכל הודעה שניתנה באופן זה תהא הודעה מספקת לכלל בעלי המניות המשותפים.
- 39.3. בכפוף לאמור בסעיף 16.4 לעיל, כל בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות לפי כתובת, בין בארץ ובין בחו"ל, יהיה זכאי שישלחו לו לפי אותה כתובת כל הודעה שהוא זכאי לקבל בהתאם לתקנון או בהתאם להוראות הדין. פרט לאמור לעיל לא יהא שום אדם, שאינו רשום במרשם בעלי המניות, זכאי לקבל כל הודעה מאת החברה.
- 39.4. כל הודעה או מסמך אחר אשר נמסרו או נשלחו לבעל מניות בהתאם לתקנון זה יחשבו כאילו נמסרו ונשלחו כדין לגבי כל המניות המוחזקות על ידו (בין לגבי מניות המוחזקות על ידו בלבד או על ידו בשותפות עם אחרים), אף אם אותו בעל מניות נפטר באותו זמן, או פשט רגל, או ניתן צו לפירוקו, או מונה נאמן או מפרק או כונס נכסים על מניותיו (בין שהחברה ידעה על כך ובין אם לאו), עד אשר אדם אחר ירשם במרשם בעלי המניות

במקומו כמחזיק בהן, ומסירה או משלוח של הודעה או מסמך כאמור לעיל ייחשבו כמסירה או משלוח מספיקים לכל אדם אשר יש לו זכות במניות הללו.

39.5. כל הודעה או מסמך אחר שנשלחו על ידי החברה בדואר על פי כתובת בישראל יחשבו כאילו נמסרו תוך 48 שעות מהיום בו מסרו לדואר את המכתב המכיל את ההודעה או המסמך, או תוך 96 שעות במקרה בו הכתובת בחו"ל, וכשבאים להוכיח את המסירה יהיה מספיק להוכיח שהמכתב המכיל את ההודעה או המסמך מוען לכתובת הנכונה ונמסר לבית הדואר.

39.6. השמטה מקרית במתן הודעה על אסיפה כללית לבעל מניות כלשהו או אי קבלת הודעת בדבר אסיפה או הודעה אחרת על ידי בעל מניות כלשהו לא יגרמו לביטול החלטה שנתקבלה באותה אסיפה או לביטול הליכים המבוססים על אותה הודעה.

39.7. כל בעל מניות וכל חבר דירקטוריון יכול לותר על זכותו לקבל הודעה או על זכותו לקבלת הודעה בזמן מסויים ויוכל להסכים כי אסיפה כללית של החברה או ישיבת הדירקטוריון, לפי הענין, תתכנס ותיערך למרות שלא קיבל עליה הודעה, או למרות שההודעה לא נתקבלה על ידו בזמן שהיה דרוש וכל זאת בכפוף להוראות כל דין האוסרות על ויתור או הסכמה כאלה.

40. תקנון

ניתן לשנות את הוראות התקנון בהחלטת בעלי מניות באסיפה כללית ברוב קולות בעלי המניות.

נספח ג'
כתב הצבעה
[מצורף קובץ נפרד]

סאטקום מערכות בע"מ ("החברה")
כתב הצבעה

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("התקנות")

חלק ראשון

1. שם החברה

סאטקום מערכות בע"מ.

2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה

אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס, במשרדי החברה ביום 7.4.2021, בשעה 14:00, במשרדי החברה ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח תקווה.

בשל השלכות נגיף הקורונה החברה שומרת לעצמה את האפשרות לעדכן בדבר החלפת הכינוס הפיזי של האסיפה כמפורט בסעיף זה לעיל בכינוס באמצעי תקשורת ללא נוכחות פיזית. ככל והחברה תבחר בחלופה של כינוס באמצעי תקשורת היא תפרסם דיווח מיידי בהתאם.

3. פירוט תמצית הנושאים שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה (לפרטים נוספים נא ראו דוח זימון האסיפה של החברה):

3.1. נושא מספר 1: תיקון מדיניות התגמול של החברה

ביום 12 בינואר, 2014 אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות. ביום 25 בינואר 2017, אישרה האסיפה הכללית של החברה את חידוש מדיניות התגמול של החברה, תוך ביצוע מספר עדכונים שוטפים למדיניות התגמול. כמו כן, ביום 26 במאי, 2019, אישרה אסיפת בעלי מניות החברה עדכון למדיניות התגמול (ראו דיווח מיידי מיום 26.5.2019 אסמכתה: 2019-01-044448) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

בהתאם לנימוקים המפורטים בדוח זימון האסיפה, מובאת בזאת לאישור מדיניות תגמול בנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח זימון האסיפה, הכוללת תיקונים מוצעים המסומנים בעקוב אחר שינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת של החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים שתחילתה במועד אישור אסיפה זו (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"). ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו את התיקונים למדיניות התגמול אשר לדעתם הנם ראויים ונכונים לאור השינויים בפעילות החברה, כאשר לדעת אורגני החברה, השינויים העצומים בפעילות החברה מצדיקים את התיקונים כאמור.

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את תיקון מדיניות התגמול בהתאם לכנספח א' לדוח זימון האסיפה".

3.2. נושא מספר 2: הגדלת ההון הרשום של החברה, ותיקון תקנון החברה בהתאם

מוצע להגדיל את הון המניות הרשום של החברה מ-81,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, ל-150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, כך שהון המניות הרשום של החברה יכלול 150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת.

בהתאמה, מוצע לתקן את תקנה 6.1 לתקנון החברה, כך שנוסח התקנה יהיה כדלקמן: "הון המניות הרשום של החברה הוא 150,000,000 מניות מחולק ל 150,000,000 מניות רגילות, בנות 1 ש"ח ע.ג. נקוב כל אחת". תקנון החברה המצורף **כנספח ב'** לדוח זימון האסיפה, כולל את התיקון המוצע לסעיף 6.1, בסימון עקוב אחר שינויים ביחס לתקנון הקודם ("התקנון המתוקן").

נוסח ההחלטה המוצעת:

"לאשר את הגדלת ההון הרשום של החברה ל-150,000,000 מניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת, ובהתאמה, לאשר את תיקון תקנון ההתאגדות של החברה, בהתאם לנוסח התקנון המתוקן המצורף כנספח ב' לדוח זימון האסיפה".

3.3. נושא מספר 3: עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה

מוצע לאשר את עדכון שכרו של מר אסף רוזנהק, מנכ"ל החברה (להלן: "אסף") לתקופה שעד לשנת 2023 כדלקמן: א. להעלות של שכר הבסיס של אסף ב- 5,000 שקלים ברוטו בתוקף מיום 1.4.2021; ב. להעלות את

שכר הבסיס של אסף ב- 5,000 שקלים ברוטו בתוקף מיום 1.1.2022 ; ג. לאשר את עדכון רכיב החזר הוצאות הרכב המוקנות לאסף בהיקף של 1,500 ש"ח נוספים ;

להלן התנאים המועדכנים לאחר ביצוע מלוא העדכונים דלעיל, בכפוף לאישור אסיפה זו :

- א. שכרו החודשי של אסף יעמוד על סך של 65,000 ש"ח ברוטו.
- ב. אסף יהא זכאי לתגמול שנתי בגובה של עד 6.25 משכורות, בהתאם ליעדי תגמול אשר נקבעו על ידי ועדת התגמול אשר הוגדרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
- ג. לאסף הוקצו עד 750,000 כתבי אופציה לא סחירים הניתנים למימוש למניות החברה, כמפורט בדיווחי החברה (לפרטים ראו דוח מידי על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה, שפורסם ביום 20.2.2021, אסמכתה : 2021-01-020962).
- ד. ההסכם הנו לתקופה בלתי קצובה וכל צד רשאי להביאו לידי סיום באמצעות הודעה מוקדמת של 90 ימים מראש. המנכ"ל מועסק במשרה מלאה.
- ה. אסף יהא זכאי לרכב חברה (ליסינג) כאשר החברה תישא בעלויות הליסינג במלואן, לרבות עלויות המס החלות בגין העמדת הרכב לטובת המנכ"ל, עד לסך של 11,500 ש"ח בחודש (במצטבר בגין עלויות הליסינג והמס). מעבר לכך, אסף יהיה זכאי להחזר הוצאות דלק/דלקן, כמקובל.
- ו. אסף יהא זכאי ל- 22 ימי חופשה שנתיים וכן תנאי סוציאליים כמקובל (ביטוח מנהלים, קרן השתלמות, ימי חופשה וכו').
- ז. במסגרת ההסכם התחייב אסף לשמירת סודיות ואי תחרות כמקובל. אסף יהיה זכאי לכתבי שיפוי, פטור וביטוח, כנהוג ליתר נושאי המשרה ודירקטורים בחברה.

נוסח ההחלטה המוצעת :

"לאשר את עדכון שכרו של מנכ"ל החברה, אסף רוזנהק, כמפורט בדוח זימון האסיפה".

4. המקום והשעות שניתן לעניין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת

משרדי החברה אשר ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה. בימים א'-ה' בין השעות 17:00-10:00. יצוין כי נוסח ההצעות שעל סדר היום הובא במלואו במסגרת דוח זימון האסיפה.

5. הרוב הדרוש לקבלת החלטות באסיפה הכללית

הרוב הנדרש באסיפה לאישור הנושאים המפורטים בסעיפים 3.1 ו- 3.3 לעיל (עדכון מדיניות התגמול ועדכון תנאי העסקת המנכ"ל), הנו רוב מכלל בעלי המניות המשתתפים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה :

א. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי בנושאים האמורים, המשתתפים בהצבעה ; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים (יצוין כי נכון למועד דוח זה, אין בעל שליטה בחברה) ;

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה ; השר רשאי לקבוע שיעורים שונים מהשיעור האמור בפסקה זו.

בהתאם לסעיף 40 לתקנון החברה, הרוב הדרוש לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 3.2 לעיל, הינו רוב רגיל של בעלי המניות.

6. לעניין ההצבעה, יצוין כדלקמן

בחלק ב' של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה, כנדרש על פי הוראות סעיף 276 לחוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה הרלוונטית. יודגש, כי מי שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

בהתאם להוראות סעיף 276 לחוק החברות, קודם להצבעה לאישור נושאים 1 ו-3 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה להודיע לחברה (לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפוי הכוח ו/או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי העניין) האם יש לו עניין אישי באישור, אם לאו או האם הינו בעל שליטה בחברה. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע באסיפה וקולו לא ימנה.

הוראה זו תחול גם על שלוח או מיופה כוחו של בעל מניה בחברה.

בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בעניין "גילוי בדבר אופן הצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות" ("ההנחיה"), בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לחברה

(לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה ו/או בייפויי הכוח ו/או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, לפי העניין) אם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, כהגדרת מונחים אלה בהנחיה, וכן האם הינו מיופה כוח מטעמו של בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי כאמור.

7. **לכתב הצבעה זה יהא תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל מניות המחזיק במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, הנו 4 שעות לפני מועד ההצבעה, קרי עד השעה 10:00 בבוקר האסיפה, 7.4.2021.**

8. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, (להלן: "**תקנות הוכחת בעלות**"), בעל מניה שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, ימציא לחברה אישור מאת חבר הבורסה אצלו רשומה זכותו למניה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הוכחת בעלות.

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

10. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות לשם הצבעה באסיפה, בסניף של חבר הבורסה או באמצעות הדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת ובקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית, 6 שעות לפני תחילת האסיפה, קרי עד ליום **7.4.2021 בשעה 8:00**.

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

12. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעלי המניות לחברה הנו עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד ליום **28.3.2021**. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הנו לא יאוחר מ-5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית.

13. המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לחברה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, כמפורט בכתב ההצבעה): עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית (קרי, עד ליום **7.4.2021 בשעה 10:00**), ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום.

14. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית בהתאם לאמור. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד למועד נעילת המערכת. במידה שבעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות המערכת. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

15. עיון בכתבי ההצבעה

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה 5% או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, יהא זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות ובתיאום מראש בטלפון: 03-9255000, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנות הרלוונטיות. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינה 2,921,912 מניות רגילות של החברה. נכון למועד דוח זה, אין בעל שליטה בחברה.

16. מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה

במשרדי החברה אשר ברחוב יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה; טלפון: 03-9255000, פקס: 03-9217938. הצבעות במערכת ההצבעה האלקטרונית יעשו באמצעות שימוש במערכת ההצבעה האמורה.

17. לאחר פרסום כתב הצבעה זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה. במידה שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, החברה תמציא נוסח כתב הצבעה מתוקן ביום פרסום ההודעה בדבר סדר היום המעודכן. השינויים יפורסמו בהתאם להוראות הדין.

18. המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום

אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה והחברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן (הכולל נושא/ים נוסף/ים כאמור), אזי החברה תפרסם כתב הצבעה מעודכן כאמור במועד פרסום סדר היום העדכני של האסיפה שיהיה בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בסעיף 5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום, תש"ס - 2000).

19. כתובות אתרי ההפצה של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בהם מצויים כתבי ההצבעה והודעות העמדה

נוסח כתב הצבעה בו ניתן להצביע והודעות עמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, ניתנים לעיון באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת www.magna.isa.gov.il, ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.

20. ציון אופן ההצבעה

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל אחד מהנושאים שעל סדר היום, שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בטופס שהוא חלקו השני של כתב הצבעה זה.

כתב הצבעה – חלק שני**כתב הצבעה בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005****שם החברה :** סאטקום מערכות בע"מ.**מען החברה :** יגיע כפיים 21ד', קומה ג', פתח-תקווה ; טלפון: 03-9255000, פקס : 03-9217938.**מס' החברה :** 520041674.**מועד האסיפה :** 7 באפריל, 2021 בשעה 14:00.**סוג האסיפה :** אסיפה כללית ומיוחדת.**המועד הקובע :** תום יום המסחר ביום 7.3.2021 (לעיל ולהלן : "המועד הקובע").**פרטי בעל המניות :****שם בעל המניות :** _____**מס' זהות :** _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון : _____**המדינה שבה הוצא :** _____**בתוקף עד :** _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד : _____**מדינת ההתאגדות :** _____**סמן - האם הנד: בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן):¹**

לא	כן	
		בעל עניין ² בחברה
		נושא משרה בכירה בחברה ³
		משקיע מוסדי ⁴

¹ נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

² כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

³ כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

⁴ כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

כמות המניות שמכוחם מצביע: _____ מניות רגילות.

אופן ההצבעה: אני הח"מ, שהנני הבעלים הרשום/בעל כתב הרשאה מתאים המצ"ב (באם המניות מוחזקות דרך חברה לרישומים יש לצרף אישור בעלות) של המניות הרגילות של החברה, מודיע בזאת כי הצבעתי באסיפה ובכל אסיפה נדחית לאסיפה זו של החברה) הינה כמפורט להלן (סמן ב-X במקומות המתאימים).

הנושאים שעל סדר היום שלגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה:		אופן ההצבעה ¹			האם אתה בעל שליטה, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי ²
		בעד	נגד	נמנע	כן* לא
תיקון מדיניות התגמול של החברה, כמפורט בדוח הזימון.					
הגדלת ההון הרשום של החברה, ותיקון תקנון החברה בהתאם, הכל כמפורט בדוח הזימון.					
עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל החברה, כמפורט בדוח הזימון.					

_____ חתימה:

_____ תאריך:

1 אי-סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.

2 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.

* במידה והנך בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי, באישור ההחלטה האמורה לעיל, אנא פרט:

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1)) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות למעט במקרים שבהם הצבעה היא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.