

סינאל מלל פייווי בע"מ

מדיניות תגמול נושאי משרה

החברה החליטה על אימוץ מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה, על פי הוראות חוק החברות (להלן- "מדיניות התגמול").

אין במדיניות התגמול ובעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקנות זכות כלשהי למי שמועסק על ידי החברה ו/או על ידי תאגידים בשליטתה, ובפרט אין בה כדי להקנות זכות כלשהי לנושאי משרה בחברה.

תנאי כהונה והעסקה ספציפיים לנושאי משרה בחברה יאושרו על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה בהתאם להוראות הדין ובהתחשב במדיניות התגמול, כפי שתפורט להלן.

מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחס לגברים ונשים כאחד.

1. מטרת מדיניות התגמול

- קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח;
- יצירת תמריצים ראויים, בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, לשימור נושאי משרה בכירה בחברה.

2. הגדרות

חוק החברות -	חוק החברות, התשנ"ט--1999 .
נושא משרה -	כהגדרתו בחוק החברות למעט דירקטור אלא אם כן נאמר אחרת במפורש.
תנאי כהונה והעסקה -	תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות תגמול כולל (כהגדרתו להלן), מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
תגמול כולל -	הסך של התגמול קבוע, התגמול כספי תלוי הביצועים, ההטבות והתנאים נלווים.
תגמול קבוע או שכר -	התשלום הקבוע החודשי לנושא משרה בתמורה לעבודתו בחברה.
הטבות ותנאים נלווים -	לרבות סוציאליות, קרן השתלמות, חופשה, דמי הבראה, ביטוחים, דמי מחלה, ארוחות, טלפון, ביגוד, עיתון וכיו"ב.
תגמול תלוי ביצועים או מענקים -	רכיבי שכר משתנים כגון מענקים כספיים, בונוסים ותמריצים.

[תקנות החברות \(כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור תיצונג\), התש"ס-](#)

[תקנות הגמול -](#)

3. מדיניות פיקוח ובקרה על תגמול נושאי המשרה

הדירקטוריון מופקד על ניהול תכניות התגמול ועל יישומן ועל כל הפעולות הדרושות לשם כך, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 13 להלן לעניין תקופת תוקפה של מדיניות התגמול, דירקטוריון החברה יבחן מדי תקופה, ובפרט אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה של מדיניות התגמול או מטעמים אחרים, את מידת התאמתה של מדיניות התגמול למטרותיה המפורטות בסעיף 1 לעיל, ויפעל לעדכונה, במידת הצורך.

4. ועדת תגמול

דירקטוריון החברה, העניק לוועדת הביקורת את הסמכויות על פי דין לפעול כוועדת התגמול של החברה. תפקידיה של ועדת התגמול הם:

- לפקח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול;
- להמליץ לדירקטוריון, לפחות אחת לשלוש שנים, על מדיניות התגמול לנושאי משרה;
- להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ולבחון את יישומה;
- להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה הטעונית אישור של ועדת התגמול לפי סעיפים 272, 273 ו-275 לחוק החברות;
- לפטור עסקה מאישור האסיפה הכללית, כאמור בסעיף 272(ג1)(3) לחוק החברות.

5. עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה

במסגרת בחינת התגמול המוצע לנושא משרה תבחן וועדת התגמול את ההמלצות בהתבסס על השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו ותרומתו לחברה של נושא המשרה. כמו כן, ועדת התגמול תיקח בחשבון את היכרותו של נושא המשרה עם החברה והשוק בו החברה פועלת.

בקביעת תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה, ועדת התגמול תשקול:

- הערכת תרומתו הצפויה של נושא המשרה לקידום מטרות החברה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.
- המלצת המנהל הכללי של החברה בעניין תנאי העסקה של נושאי המשרה בחברה הכפופים למנהל הכללי של החברה.
- אופי התגמול המוצע בהתחשב בשיקולי ניהול הסיכונים של החברה.
- תוצאות פעילות החברה, גודל החברה ואופי פעילותה.
- תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והיקף משרתו.
- הרכב התגמול הכולל המוצע.
- סקירת נתונים השוואתיים ביחס לתנאי כהונתם של נושאי משרה באותם התפקידים בחברות דומות בהיקפי ובאופי הפעילות של החברה.
- היחס בין התגמול הכולל הממוצע לבין עלות השכר הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה.

לשם המחשה להלן היחסים האמורים על בסיס נתוני השכר בשנת 2024 :

מכפיל שכר חציוני		מכפיל שכר ממוצע		משרה
כולל מענקים	ללא מענקים	כולל מענקים	ללא מענקים	
1-73.2	1-73.2	1-52.56	1-52.56	יו"ר דירקטוריון
23.2	14.3	20.4	12.7	מנכ"ל
6.4	5.8	5.6	5.1	שאר נושאי המשרה*

*מוצג היחס הגבוה ביותר.

6. רכיבי התגמול הכולל¹

התגמול הכולל לנושא משרה יכול אחד או יותר מרכיבי התגמול הבאים, בהתאם לתוכנית התגמול האישית :

שיפוי וביטוח	תגמול הוני	תגמול תלוי ביצועים	הטבות ותנאים נלווים	תגמול קבוע	
+	±	-	-	+	חברי דירקטוריון
+	±	+	+	+	נושאי משרה

7. תגמול קבוע

7.1. יו"ר הדירקטוריון

יו"ר דירקטוריון פעיל (בחלקיות משרה שלא תפחת מ-20%) זכאי לתגמול **כולל קבוע** שלא יעלה על סך של **200,000** ש"ח לשנה בגין 20% משרה. במידה והיקף המשרה יהיה גבוה מ-20%, **הגמול יותאם בחישוב לינארי בהתאם לאחוזי המשרה בפועל**.

בנוסף, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון להחזר הוצאות אש"ל ואירוח בארץ **ובחוו"ל**, על-פי נהלי החברה.

7.2. חברי הדירקטוריון

גמול שנתי וגמול השתתפות לדירקטורים (כולל דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים) יעמוד על לא יותר מ"הסכום הקבוע" שבתקנות הגמול, כפי שיהיו מעת לעת. **בהתאם לדרגת החברה לפי תקנות הגמול**.

החברה תהא רשאית לעדכן את גמול הדירקטורים בהתאם לשינויים שיחולו בתקנות הגמול מעת לעת.

יובהר כי הגמול המפורט בסעיף 7 זה יהיה הגמול היחיד שישולם לחברי דירקטוריון החברה והם לא יהיו זכאים לכל גמול נוסף (על אף היותם מוגדרים כנושאי משרה בחברה). עוד יובהר כי לצורך חישוב גמול הדירקטורים, החברה תהיה רשאית לקחת בחשבון, בנוסף לשיבות הדירקטוריון וועדותיו, גם ישיבות דירקטוריון ו/או ועדות של חברות בנות וכן ישיבות אחרות, אשר בהן נדרשה השתתפות מי מחברי הדירקטוריון.

¹ כל הסכומים והתקרות הנקובים במדיניות זו יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן החל מחודש אפריל 2024.

7.3. נושאי משרה

7.3.1. נושאי המשרה יהיו זכאים לתגמול קבוע בהתייחס לעניינים הבאים:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
 - חוות דעת והמלצות של המנהל הכללי של החברה;
 - תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- התגמול הקבוע יכול שיהיה צמוד למדד המחירים לצרכן או לתוספות היוקר.

7.3.2. השכר של נושאי המשרה לא יעלה על התקרות המפורטות להלן:

- למנכ"ל, ~~וזכך למנהל עסקים ראשי~~—התגמול הקבוע לא יעלה על **הסך של 100,000** ש"ח ברוטו לחודש בגין שכר עבודה (או דמי ניהול (כנגד חשבונית) שלא יעלו על **הסך של 96,250** ש"ח לחודש בתוספת מע"מ, לפי הגבוה מבין השניים). במקרה בו דמי הניהול יכללו מרכיב של תשלום חלף העמדת רכב (כאמור בסעיף 8.5 להלן), דמי הניהול לא יעלו על סך של **100,000** ש"ח, בתוספת מע"מ).

- לשאר נושאי המשרה התגמול הקבוע לא יעלה על **הסך של 70,000** ש"ח ברוטו לחודש. שינויים בתנאי העסקתם של נושאי המשרה יובאו לאישור מוסדות החברה הנדרשים על פי דין. עם זאת, יצוין כי שינוי בשיעור של עד 10% בלבד מעלות התגמול הקבוע של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, במונחים שנתיים (ללא התחשבות בעלות העסקתו בגין תגמול משתנה), לא תיחשב כשינוי מהותי של תנאי כהונתו והעסקתו של נושא המשרה, ולפיכך תהא כפופה לאישור מנכ"ל החברה בלבד. עם זאת, האמור בפסקה זו ייעשה בכפוף לכך שתנאי הכהונה של נושא המשרה הכפוף למנכ"ל, לאחר שינויים כאמור, לא יחרגו מתקרת התגמול הקבוע במדיניות תגמול זו.

8. הטבות ותנאים נלווים

להלן פירוט התנאים וההטבות הנלוות המירביים לנושאי משרה, ככלל התנאים הנלווים יהיו כמקובל בחברה וכמקובל בחברות דומות:

8.1. הפרשות לתכנית פנסיונית

הפרשות וניכויים משכר נושאי המשרה לתכנית ביטוח מנהלים או לתכנית משולבת או פנסיה ולאבדן כושר עבודה.

8.2. הפרשה לקרן השתלמות

הפרשות וניכויים משכר נושאי המשרה לקרן השתלמות על-פי בחירת נושאי המשרה.

8.3. חופשה שנתית, ימי מחלה וימי הבראה

נושאי המשרה זכאים לחופשה (שתקופתה המרבית לא תעלה על **24-30** ימי עבודה בשנה שצבירתם לא תעלה על מכסה של בגין שתי שנות עבודה) וימי מחלה (שמספרם המרבי לא יעלה על 30 ימי עבודה בשנה שצבירתם לא תעלה על 90 ימי עבודה). כמו כן נושאי המשרה זכאים לתשלום בגין עד 15 ימי הבראה בשנה.

8.4. הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת בהסכמי העבודה של נושאי המשרה לא תעלה, ככלל, על ששה חודשים, וככל שתקופת ההתקשרות בפועל היתה קצרה מ-24 חודשים, תקופת ההודעה המוקדמת המרבית לא תעלה על שלושה חודשים.

8.5. רכב

החברה **רשאית** ~~יכולה~~ להעמיד לרשות נושאי המשרה על חשבונה רכב לצורך מילוי תפקידם. כמו כן החברה תהא רשאית לשאת בגילום המס הרלוונטי, על-פי הוראות מס הכנסה או להשתתף בתשלום אחזקת רכב או לשלם החזר הוצאות נסיעה.

8.6. טלפון

החברה מעמידה לרשות נושאי המשרה טלפון נייד ונושאת בעלויות השימוש בו.

8.7. הוצאות אש"ל

במסגרת מילוי תפקידם, נושאי המשרה זכאים להחזר הוצאות אש"ל ואירוח בארץ ובחו"ל, על-פי נהלי החברה.

8.8. תנאים נוספים

במסגרת מילוי תפקידם, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתנאים נלווים נוספים כגון: השתתפות בהשתלמויות מקצועיות, עיתונות, דמי רישיון מקצועי, ביגוד וכן גילום מס על הוצאות אלה.

9. תכניות תגמול תלוי ביצועים

החברה, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, תהיה רשאית לאמץ תוכנית מענקים שנתית, וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להורות, בכל עת, על שינוי, הפחתה, ביטול או השעייה של תוכנית המענקים השנתית (ככל שקיימת), וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה ובכפוף לכל דין.

מובהר כי הכללת מי מנושאי המשרה בתכנית בשנה מסוימת איננה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול נושא משרה כזה או אחר בתכניות לשנים הבאות, ככל שתהיינה כאלו, או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.

כמו-כך, כל תשלום אשר ישולם לנושא המשרה בהתאם לתוכניות המענקים, ככל שישולם, אינו ולא ייחשב כחלק משכרו הרגיל של נושא המשרה לכל דבר וענין, ולא יהווה בסיס לחישוב ו/או לזכאות ו/או לצבירה של זכות נלווית כלשהי, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא ישמש כרכיב הנכלל בתשלום חופשה, פיצויי פיטורים, הפרשות לקופות הגמל וכיו"ב.

9.1. מענק למנכ"ל

החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, מענק שייגזר מהרווח השנתי הנקי על בסיס הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה, עד לתקרה של 1,200,000 ש"ח. במידה שבשנה נתונה יירשם הפסד, יועבר הפסד לשנה העוקבת וייגרע או ייוסף לרווחי (הפסדי) השנה העוקבת, לפי העניין וזאת לצורך חישוב המענק השנתי. המענק ישולם רק לאחר שההפסד המועבר משנים קודמות יקוּזז במלואו.

9.2. מענקים לנושאי משרה אחרים (לצורך סעיף זה - "נושא משרה")

9.2.1. אישור מענקים

המענקים לנושאי משרה אחרים יהיו כפופים לאישורים על פי דין.

9.2.2. מענק מירבי

לכל נושא משרה יקבע המענק המירבי על עמידה במלוא היעדים שהוגדרו לו. המענק המירבי לנושא משרה בגין עמידה ביעדים, יחושב לפי משכורת חודש דצמבר של השנה עבורה ניתן המענק ולא יעלה על 6 משכורות חודשיות או 5 פעמים דמי ניהול חודשיים, לפי העניין.

9.2.3. יעדים

קביעת היעדים לנושאי המשרה תתבסס על ביצועי החברה או ביצועים בתחום אחריותו של נושא המשרה (עד 100% מענק), כמפורט להלן, ועל פי הערכת מנכ"ל החברה (עד 50% מענק).

היעדים והמשקולות למענקים לנושאי המשרה יקבעו על ידי מנכ"ל החברה בהתאם לשיקול דעתו ויאושרו על ידי אורגני החברה הנדרשים על פי דין, על פי ההתפתחות העסקית של החברה ועל פי תוכניות העבודה שלה ובהתאם למידת החשיבות ומידת ההשפעה של נושא המשרה על מימושה.

יעדי הביצוע יבחרו מתוך רשימת יעדים המבוססים על ריווחיות החברה ו/או במאוחד (כגון - רווח תפעולי, רווח לפני מס, רווח נקי, EBITDA) ומכירות.

במקרה של מענקים אשר מתבססים על ביצועי ריווחיות של השנה השוטפת, כגון על הרווח התפעולי המאוחד של החברה, תיערך התחשבות רעיונית רב שנתית כדלקמן:

במידה ובשנה נתונה, החברה תרשום הפסד (להלן - "ההפסד המועבר"), יועבר ההפסד המועבר לשנה העוקבת וייגרע מן הרווח השנתי או יתווסף להפסד השנתי של השנה העוקבת, לפי העניין, לצורך חישוב המענק השנתי בשנה העוקבת, וכך גם בשנים שלאחר השנה העוקבת. המענק לא ישולם עד אשר ההפסד המועבר יקוזז במלואו.

ככל שנקבע לנושא משרה יעד המתבסס על הרווח השנתי הנקי של החברה, ייקבע גם סף של רווח שנתי מינימלי כתנאי לתשלום המענק.

9.2.4. כמות יעדים

לכל נושא משרה יקבעו מדי שנה יעדים. היעדים והמשקולות של כל אחד מהם ייגזרו מתוצאות הפעילות של החברה בפועל יקבעו בהתאם למידת החשיבות ומידת ההשפעה של נושא המשרה על הביצועים.

9.2.5. חישוב המענק

ככל והדבר רלבנטי, לכל יעד יקבע סולם ציונים לפיו תחושב הזכאות למענק בגינו. חישוב הזכאות למענק יתבצע לכל יעד בנפרד וסך המענקים שחושבו יהוו את סך התגמול תלוי הביצועים.

שינוי של עד 10% במשקלו היחסי של כל יעד ו/או שינוי של עד 10% בפרמטר מסוים בסולם הפרמטרים לא ייחשבו כשינוי מהותי של תנאי כהונה והעסקה של נושא המשרה (ובלבד שמשקל הרכיב האיכותי בהערכת נושאי המשרה, אשר אינו ניתן למדידה, לא יעלה על שיעור של 50%, או בכפוף להוראות כל דין).

9.3. מענק על פי שיקול דעת

החברה תהא רשאית להעניק חלק לא מהותי מהמענק או את כל המענק, אם סכומו אינו עולה על שלוש משכורות חודשיות בשנה (או 2.5 פעמים דמי ניהול חודשיים, לפי העניין), על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי, על פי שיקול דעת), בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לחברה, ובתנאי שביחס למנכ"ל החברה, סך המענקים שישולמו לו ביחד עם המענק המפורט בסעיף 9.1 לעיל, לא יעלה על התקרה הקבועה בסעיף 9.1 לעיל.

9.4. מענק מיוחד

הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול, רשאי להחליט כי החברה תשלם לנושא משרה בחברה מענק שלא יעלה על 3 משכורות ברוטו, ובאישור האסיפה הכללית עד 6 משכורות (או 5 פעמים דמי הניהול החודשיים) והכול בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין, וזאת בגין הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה שלנושא המשרה היה חלק משמעותי בהשגתם ו/או מענק בגין נסיבות אחרות אשר מקדמות את טובת החברה בהם מענק חתימה, מענק השארות כתוצאה משינויים ארגוניים בחברה ו/או מכירת נכסים ופעילויות.

מבלי לגרוע מן האמור לעיל ולמען הסר ספק, יובהר, כי מתן מענק מיוחד למנכ"ל החברה ו/או לנושאי משרה אחרים שהינם בעל השליטה וקרוביו, המועסקים בחברה, יהא טעון את אישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

למען הסר ספק, מענק על פי סעיף קטן זה, יכול להינתן לנושא משרה, ללא קשר לזכאותו על פי תוכנית המענקים השוטפת של החברה וללא קשר לזכאותו למענקים בשיקול דעת ולא יחולו עליו הוראות סעיפים 9.1 עד 9.3 לעיל.

10. תגמול הוני

התגמול הכולל לנושאי המשרה, לרבות לדירקטורים, יכול שיכלול ~~בתוצר~~ גם הקצאה של מניות ו/או של אופציות ו/או של מניות חסומות, בין לפי סעיף 102 (מסלול הוני) ובין לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, כאשר במסגרת הקצאה כאמור, יקבע מנגנון הבשלה (vesting) על מנת לשמר את נושא המשרה לתקופת כהונה סבירה. מחיר המניה, או מחיר המימוש, לפי העניין, ייקבע כנגזרת ממחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה בתקופה שקדמה למינוי ו/או בתקופה שקדמה לאישור תנאי השכר, הכל על פי שיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בכפוף לקבלת כל האישורים על פי כל דין, ועל פי העקרונות כמפורט להלן:

- שווי ההטבה לכל נושא משרה (מחושבת לפי נוסחת Black & Scholes) לא יעלה על 255 אלפי ש"ח לשנה, עבור מנכ"ל החברה, או 225 אלפי ש"ח לשנה לכל נושא משרה אחר.
- תקופת ההבשלה תהיה שלוש שנים לפחות, כאשר מועד ההבשלה הראשון לא יפחת משנה ממועד תחילת ההבשלה.
- מחיר המימוש המינימלי לא יפחת ממחיר הסגירה הממוצע של מניות החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד האישור בוועדת התגמול או בדירקטוריון החברה, ובנסיבות בהן הקצאת ניירות הערך לנושא משרה מסוים טעונה אישור האסיפה הכללית יכול שיחושב מחיר המימוש, ביחס למועד אישור האסיפה הכללית.
- תקופת המימוש המירבית תהיה עד 5 שנים ממועד ההענקה.
- הקצאת אופציות יכול ותכלול מנגנון מימוש אופציות מחושב על בסיס מרכיב ההטבה (Cashless Exercise).
- הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה מלאה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני

במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות וכן במקרה של העברת שליטה בחברה שכתוצאה ממנה הופסק המסחר במניות החברה; הדירקטוריון רשאי לקבוע הוראות בדבר האצה של תקופת ההבשלה של התגמול ההוני במקרה של סיום העסקה של נושאי משרה בחברה כתוצאה מהעברת שליטה, ובמקרה זה תתאפשר האצה של המנה הקרובה שטרם הבשילה.

• מניות חסומות - הענקת מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות תותנה ביעדי ביצוע מדידים הרלבנטיים לפעילות החברה. החברה תוכל להעניק מניות חסומות ו/או יחידות מניה חסומות שאינן מותנות בביצועים ככל ששוויין אינו עולה על הגובה מבין 25% מגובה התגמול ההוני באותה ההקצאה ועד לשלושה חודשי עלות.

11. שיפוי וביטוח

דירקטורים ונושאי המשרה יהיו זכאים לשיפוי וביטוח, לרבות ביטוח מסוג run-off, אם וככל שיאושרו על-ידי החברה כמתחייב על פי דין ובתנאים ובהיקף שיאושרו.

בהתאם לתקנון החברה, השיפוי יכול שיעשה בדרך של התחייבות מראש לשפות ובלבד שהתחייבות השיפוי תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן התחייבות השיפוי. סכום השיפוי שיינתן לכל נושאי המשרה (לרבות חברי הדירקטוריון) בחברה, בניכוי תשלומי תגמולי הביטוח, לא יעלה על סכום השווה לשיעור של 25% מההון המיוחס לבעלי המניות של החברה על-פי דוחותיה הכספיים המאוחדים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל.

להלן עיקרי ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות לדירקטורים ונושאי משרה:

גבול כיסוי האחריות הינו בסך של עד 10 מיליון דולר ארה"ב לתביעה ולתקופת הביטוח כולל הוצאות משפטיות סבירות. סך הפרמיה שתשולם על-ידי החברה בעד שנת ביטוח כלשהי, עבור ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כאמור לעיל, וסכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת הפוליסה לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות עריכת הביטוח וחידושו מדי תקופה, לחברה מסוגה של החברה. הסכומים והתנאים של כל פוליסת ביטוח, ובכלל זה גבולות האחריות, יאושרו על ידי דירקטוריון החברה, והכל במסגרת עיקרי ההתקשרות המפורטים בסעיף זה לעיל ובשים לב לתנאים שבשוק הביטוח במועד ההתקשרות. פוליסת ביטוח האחריות האמורה ניתנת לחידוש מידי שנה, ללא מגבלת זמן, וזאת מבלי לגרוע מהוראות הדין, ובלבד שדירקטוריון החברה יאשר, כי תנאי הפוליסה עולים בקנה אחד עם התנאים המצוינים בפסקה זו לעיל וכי גבול האחריות ופרמית הפוליסה הינם בסכומים סבירים בהתחשב בחשיפת החברה, בהיקף הכיסוי ובתנאי השוק וכן כי ההתקשרויות בפוליסות הביטוח אינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

12. השבת סכומים ששולמו כחלק מתנאי הכהונה והעסקה

נושא המשרה, כתנאי להכללתו בתוכניות התגמול תלוי הביצועים, יחתום על התחייבות לפיה ישיב לחברה את סכום המענק או חלקו, אם יתברר שהמענק שולם על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים ואשר כתוצאה מכך נערכה ~~ה~~ הצגה מחדש בדוחות הכספיים של החברה שיפורסמו במהלך התקופה של 3 שנים מהמועד בו שולם המענק. סכום ההשבה יהיה בגובה סכום המענק או חלקו ששולם בטעות בתוספת הצמדה למדד המחירים לצרכן הידוע עד למועד ההשבה. החברה תהא רשאית להגיע להסדר תשלומים עם נושא המשרה, שלא יעלה על תקופה של 12 חודשים ממועד קבלת ההחלטה על סכום ההשבה. כמו כן, החברה תהא רשאית לקזז את סכום ההשבה מכל סכום שיגיע ממנה לנושא המשרה.

13. הוראות מעבר

החברה תבחן מעת לעת את המשך ההתקשרות עם נושאי משרה, שנחתמו עימם הסכמים קודם לאישור מדיניות תגמול זו, בשים לב למדיניות התגמול ולצורך בשינויים נדרשים בהסכמים אלה או הבאתם לכדי סיום.

14. שונות

מדיניות תגמול זו תהיה בתוקף למשך שלוש שנים מהמועד בו היא נכנסה לתוקף. שינויים במדיניות התגמול יובאו לאישור בהתאם לדין שיחול באותו מועד.

=====