

סייברוואן 2014 בע"מ (החברה")

12 בינואר, 2021

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

א.ג.ג.,

הנדון: דוח מיידי ערוך על פי תקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000, וחוק החברות, התשנ"ט-1999, בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

בהתאם לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות תקופתיים ומיידיים"), תקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000, חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), ניתנת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה מיוחדת של בעלי המניות של החברה, ביום שלישי, ה-16 בפברואר, 2021, בשעה 14:00, במשרדי עוה"ד של החברה - דורון טיקוצקי קנטור גוטמן נס עמית גרוס ושות', ברח' מצדה 7, מגדל ב.ס.ר 4, קומה 33, בני ברק.

אסיפה נדחית, אם תידרש, תתקיים ביום שלישי, ה-23 בפברואר, 2021, באותו מקום ובאותה שעה.

1. על סדר יומה של האסיפה הנושאים המפורטים להלן:

1.1. אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה

1.1.1. ביום 1 ביוני, 2020, אישרה האסיפה הכללית של החברה את מדיניות התגמול של החברה בהתאם לסעיף 267א' לחוק החברות ("מדיניות התגמול הנוכחית"). מדיניות התגמול המעודכנת של החברה כוללת, בין היתר, התייחסות לנושאים הקבועים בחלק א' לתוספת הראשונה לחוק החברות והוראות שחובה לקבוע במדיניות התגמול כאמור בחלק ב' לתוספת הראשונה לחוק החברות, כמתואר במדיניות התגמול המעודכנת המסומנת ביחס למדיניות התגמול הנוכחית ומצורפת כנספח א' לדוח זה.

1.1.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו ובחנו את מבנה הגמול בחברה, את הרכיבים המשתנים בגמול, את הנהוג והמקובל בחברות מקבילות לחברה בתחום פעילותה ובהיקפי פעילותה והגיעו לכלל מסקנה, שמדובר במדיניות תגמול ראויה ומומלצת. מדיניות התגמול מביאה לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, יכולותיה, תחזיותיה העסקיות והיעדים והאסטרטגיה של החברה, ומייצרת תמריצים ראויים ומאוזנים לנושאי המשרה בחברה להירתם להצלחתה.

1.1.3. מדיניות התגמול המעודכנת אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה, בישיבתה מיום 31 בדצמבר 2020, אשר המליצה לדירקטוריון החברה, בהתאם להוראות חוק החברות, לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת.

1.1.4. דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 31 בדצמבר, 2020 דן במדיניות התגמול המעודכנת, ולאחר ששקל את המלצת ועדת התגמול, אישר את מדיניות התגמול המעודכנת.

1.1.5. בעיקרה, מדיניות התגמול החדשה זהה למדיניות התגמול הנוכחית למעט הוספת אפשרות, תחת אישורה של האסיפה הכללית, להעניק מענק מיוחד לחבר דירקטוריון בגין מאמץ מיוחד, וזאת ללא תלות ביתר רכיבי שכרו, והשינויים המתחייבים.

1.1.6. בישיבת ועדת התגמול מיום 31 בדצמבר, 2020, בה הומלצה מדיניות התגמול לאישור הדירקטוריון השתתפו ה"ה מר שלמה שלו, גב' מיכל מרום בריקמן ומר יהושע אברמוביץ'.

1.1.7. בישיבת דירקטוריון החברה מיום 31 בדצמבר, 2020 בה אושרה מדיניות התגמול השתתפו ה"ה מר יעקב טננבוים, מר גיל שרצקי, מר אורי גלבווע, מר יהושע אברמוביץ', מר ירון בארי, גב' מיכל בריקמן מרום ומר שלמה שלו.

1.2 אישור תנאי כהונה והעסקה של מר אורי גלבווע כמנכ"ל החברה

מר גלבווע מעניק לחברה שירותיו כמנכ"ל במשרה מלאה ("שירותי הניהול") החל מיום 1 בספטמבר 2019, בהתאם להסכם ייעוץ מיום 24 בפברואר 2020 עם חברה בשליטתו. ביום 29 בדצמבר, 2020 וביום 31 בדצמבר, 2020 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, עדכון תנאי כהונה והעסקה של אורי גלבווע כמנכ"ל החברה כמפורט להלן:

1.2.1 היקף העסקה ושכר

מר גלבווע יעניק לחברה את שירותי הניהול במשרה מלאה לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בספטמבר 2020, בתמורה לדמי ניהול בסכום של 90 אלפי ש"ח לחודש כנגד חשבונית ("משכורת חודשית"), אשר יעודכנו מידי שנה בשיעור של 12%, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה ("ההסכם").

1.2.2 תנאים נלווים

מר גלבווע יהיה זכאי להחזר הוצאות עסקיות בארץ ובחו"ל, כמקובל בחברה.

מר גלבווע נכלל בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של החברה וכן זכאי לקבלת כתב שיפוי כמקובל בחברה. כמו כן, ההסכם כולל תניות אי תחרות וסודיות כמקובל בהסכמים מסוג זה.

1.2.3 מענקים

מר גלבווע יהיה זכאי למענק שנתי מותנה, בגין כל שנת מתן שירותי ניהול לחברה, בהיקף של עד 6 משכורות חודשיות, כפי שתהיינה באותה עת, בכפוף לעמידה ביעדים אשר ייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אחת לשנה, ובהתאם לקבוע בהוראות מדיניות התגמול של החברה, כפי שתהיה נהוגה באותה העת.

היעדים אשר נקבעו לשנת 2021 הינם כמפורט להלן:

(א) עמידה בסף מינימלי של מכירת כמות מערכות שנמכרו בשנת 2021 בחלוקה לשלוש מדרגות - שיעור של 40% מסך המענק;

(ב) פיתוח ויצור בטא לדור השני של מערכת סייברוואן, כולל מעבר בדיקות בקרת איכות עד 30 בנובמבר 2021, בחלוקה לשלוש מדרגות בהתאם למועד השגת היעד - שיעור של 30% מסך המענק;

(ג) עמידה בסף מינימלי של כמות מערכות שהוזמנו על ידי מפיצים/לקוחות בחו"ל - שיעור של 20% מסך המענק;

(ד) שיקול דעת דירקטוריון החברה - שיעור של 10% מסך המענק.

1.2.4. גמול הוני

הקצאה פרטית של 126,000 כתבי אופציה (שאינם רשומים למסחר) של החברה ("כתבי האופציה"), בתנאים המפורטים להלן:

1.2.4.1. הניצע מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברה ("הניצע").

1.2.4.2. הניצע אינו "צד מעוניין" כהגדרתו בסעיף 270(א5) לחוק החברות.

1.2.4.3. תנאי ניירות הערך שמוצע להנפיקם, כמותם והשיעור ב-% שהם יהיו מזכויות ההצבעה ומההון המונפק והנפרע של החברה לאחר ההקצאה וכן בדילול מלא

(א) הקצאה של 126,000 כתבי אופציה לרכישת 126,000 מניות רגילות של החברה.

(ב) המניות שתנבענה ממימוש כתבי האופציה ("מניות המימוש") שיוקצו לניצע יהיו כ-1.61% מהונה המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה, וכ-1.38% מההון המונפק והנפרע של החברה ומזכויות ההצבעה בה בדילול מלא.

(ג) מחיר המימוש הינו 36 ש"ח לכל כתב אופציה, לא צמוד למדד. מחיר המימוש גבוה ב-29% ממחיר המניה הממוצע של החברה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור הדירקטוריון.

(ד) הניצע יהיה זכאי לקבל את כתבי האופציה ולממשם לתקופה מקסימאלית של 120 חודשים מיום הקצאתם ("תקופת המימוש"), בכפוף לתקופת הבשלה כוללת של 48 חודשים.

(ה) תקופת ההבשלה של כתבי האופציה תתפרס על פני 48 חודשים בשלוש מנות שנתיות שוות של 42,000 כתבי אופציה כל אחת החל מה-1 בינואר של כל אחת מהשנים 2021, 2022 ו-2023, כאשר ההבשלה של כל מנה תתפרס על פני שנתיים ב-8 מנות רבעוניות שוות, כך שבתום 48 חודשים ממועד ההענקה יבשילו כל כתבי האופציה ויהיו ניתנים למימוש על ידי הניצע עד תום תקופת המימוש.

הניצע יהיה זכאי לממש את מלוא כמות כתבי האופציה באופן מיידי, בקרות עסקת מכירת החברה או כל נכסיה. מובהר כי תקופת ההבשלה תחול כל עוד הניצע מעניק שירותי ניהול לחברה.

יצוין כי ככל שהתקשרותו של הניצע עם החברה תסתיים טרם תום תקופת ההבשלה, כתבי האופציה כאמור אשר הבשילו יהיו ברי מימוש למשך תקופה של 90 ימים החל ממועד סיום ההתקשרות, ויתרת כתבי האופציה אשר טרם הבשילה כאמור, תפקע מיידית.

(ו) ככל שמתאפשר על פי חוקי המס, ההקצאה לניצע תעשה בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] - 1961 ("הפקודה").

(ז) מניות המימוש תקנינה זכות לקבל הזמנות, להשתתף ולהצביע באסיפות החברה. לכל מניות החברה, לרבות מניות המימוש, זכויות שוות ביניהן ביחס לסכומי ההון ששולמו או שזוכו כמשולמים על ערכן הנקוב, בכל הקשור לדיבידנד, וכל חלוקה אחרת ולהשתתפות בחלוקת עודף נכסי החברה בפירוק.

(ח) התאמות

לאחר הקצאת כתבי האופציה לניצע, מחיר המימוש ומספר כתבי האופציה אשר טרם מומשו, יותאמו במקרים ובתנאים המפורטים להלן:

1. בכל מקרה שיחול שינוי בהון המניות המונפק של החברה בדרך של חלוקת דיבידנד במניות (מניות הטבה), פיצול מניות, איחוד או החלפה של מניות, שינוי במבנה הון החברה או כל אירוע דומה, יותאם מספר וסוג המניות אשר תנבענה ממימוש האופציות ויותאם מחיר המימוש, באופן יחסי על מנת לשמר באופן פרופורציוני את מספר המניות ומחיר המימוש המצטבר שלהן.

2. אם תציע החברה לבעלי מניותיה ניירות ערך מכל סוג שהוא בדרך של הנפקת זכויות של החברה לא תבוצע התאמה כלשהי בגין הזכויות.

3. אם תחלק החברה דיבידנד, כאשר התאריך הקובע את הזכאות לחלוקת הדיבידנד יחול לפני תום תקופת המימוש של האופציות, יותאם מחיר המימוש של האופציות על ידי הכפלתו ביחס שבין שער מניית החברה בבורסה כשהוא מותאם לחלוקת הדיבידנד, כפי שייקבע על ידי הבורסה (להלן: "שער אקס דיבידנד") לבין שער הנעילה שנקבע בבורסה למניית החברה בתאריך המסחר האחרון לפני יום ה"אקס דיבידנד". החברה תודיע על מחיר המימוש המותאם כאמור של האופציות, בדיווח מיידי, לפני פתיחת המסחר ביום ה"אקס דיבידנד.

4. בהתאם להנחיות הבורסה, לא תבוצע המרה של האופציות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהני"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"). בנוסף, לא יבוצע מימוש של האופציות המוצעים ב"יום האקס" במקרה שבו חל "יום האקס" של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה.

1.2.4.4. השווי ההוגן של כתבי האופציה המוצעים

על פי נוסחת בלק אנד שולס (Black and Scholes) הערך הכלכלי של כתבי האופציה המוענקים לניצע, ליום קבלת החלטת דירקטוריון החברה, הינו כ-1,923 אלפי ש"ח, שווי ממוצע של 15.26 ש"ח לכל כתב אופציה. ההנחות ששימשו בסיס לחישוב הערך הכלכלי של כתבי האופציה הן כדלקמן: מחיר מניה 27.26 ש"ח, מחיר מימוש של 36 ש"ח, משך חיים ממוצע של 7 שנים, סטיית תקן שנתית של 65%, ריבית חסרת סיכון בשיעור של 0% ותשואת דיבידנד בשיעור של 0%.

1.2.4.5. לפרטים אודות הון המניות המונפק בחברה, הכמות ושיעור החזקות הניצע, של בעלי העניין בחברה, וסך החזקות שאר בעלי המניות בהון המונפק והנפרע ובזכויות ההצבעה, לפני ההקצאה, לאחריה ובהנחת מימוש מלא של כתבי האופציה ראו הטבלאות המצורפות **ב'נספח ב'** לדוח זה.

1.2.4.6. לפרטים אודות התגמולים הצפויים ב-12 החודשים העוקבים להקצאה למר גלבע הנדרשים עפ"י התוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומידיים ראו האמור **ב'נספח ג'** לדוח זה.

1.2.4.7. התמורה והדרך שבה נקבעה

התמורה בגין כתבי האופציה ומחיר המימוש הינם כמפורט בסעיף 1.2.4.3 לעיל.

1.2.4.8. שמות בעלי מניות מהותיים או נושא משרה בחברה שיש להם עניין אישי בתמורה ומהות עניין זה

לעניין אישור ההקצאה הפרטית הנ"ל, החברה תראה בניצע כבעל עניין אישי באישור ההקצאה כאמור, וזאת בשל היותו הניצע.

1.2.4.9. האישורים הנדרשים לביצוע ההקצאה על פי ההצעה

ההקצאה על פי ההצעה לניצע טעונה אישורי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, אשר כאמור התקבלו בימים 29 ו-31 בדצמבר, 2020, אישור אסיפת בעלי המניות של החברה, אשר זימון לה ניתן בדוח זה, וכן אישור הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ לרישום למסחר של מניות המימוש אשר תנבענה מכתבי האופציה. בכוונת החברה לפנות בבקשה לקבל אישור כאמור, בסמוך למועד קיום האסיפה.

1.2.4.10. הסכמים בנוגע לזכויות בניירות ערך של החברה

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד פרסומו של דוח מיידי זה, אין בין הניצע לבין מחזיקים בניירות ערך של החברה הסכמים, בין בכתב ובין בע"פ, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של החברה או בנוגע לזכויות הצבעה בחברה. כמו כן, למיטב ידיעת החברה אין כל בעל מניה מהותי או נושא משרה שיש לו עניין אישי בהצעה הפרטית המהותית, למעט הניצע עצמו.

1.2.4.11. מניעות או הגבלות בביצוע פעולות בניירות הערך המוצעים

בהתאם להוראות התכנית, כתבי האופציה אשר יוקצו כאמור בהתאם לסעיף 102 לפקודה וכן מניות המימוש, לרבות כל הזכויות המוקנות מכוחן, לרבות מניות הטבה, יופקדו בידי נאמן, וזאת עד לתום 48 חודשים מהמועד בו הוקצו כתבי האופציה לנאמן.

למיטב ידיעת החברה, על כתבי האופציה המוקצים, לרבות על מניות המימוש חלה חסימה על פי הוראות סעיף 15ג' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, ותקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א' ו-15ג' לחוק), התש"ס-2000, כמפורט להלן:

1. חל איסור להציע תוך כדי המסחר בבורסה את המניות המוצעות למשך שישה חודשים מיום הקצאתן ("**תקופת החסימה המוחלטת**").

2. במשך שישה רבעונים עוקבים שלאחר תקופת החסימה המוחלטת, יהא הניצע רשאי להציע בכל יום מסחר כמות מניות שלא תעלה על הממוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה במניות החברה בתקופה בת שמונה שבועות שקדמה ליום ההצעה, ובלבד שלא יציע ברבעון אחד כמות מניות העולה על אחוז אחד מההון המונפק והנפרע של החברה.

לעניין זה "רבעון" - משמעו תקופה של 3 חודשים, כאשר ראשיתו של הרבעון הראשון הינה בתום התקופה האמורה בס"ק 1 לעיל.

לעניין זה "הון מונפק ונפרע" - למעט מניות שינבעו ממימוש או המרה של ניירות ערך המיירים שהוקצו עד ליום ההצעה וטרם מומשו או הומרו.

1.2.4.12. מועד הקצאת ניירות הערך

החברה תבצע את הקצאת כתבי האופציה בסמוך לאחר קבלת כל האישורים האמורים בסעיף 1.2.4.8 לעיל.

1.2.5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

בישיבות ועדת התגמול מימים 29 ו-31 בדצמבר, 2020, בהן אושרו ההחלטות נשוא דוח זה והומלצו לאישור הדירקטוריון השתתפו ה"ה מר שלמה שלו, גב' מיכל מרום בריקמן ומר יהושע אברמוביץ'.

בישיבת דירקטוריון החברה מיום 31 בדצמבר, 2020 בה אושרו ההחלטות נשוא דוח זה השתתפו ה"ה מר יעקב טנגבוים, מר גיל שרצקי, מר יהושע אברמוביץ', מר ירון בארי, גב' מיכל בריקמן מרום, מר שלמה שלו ומר אורי גלבווע (חלקית). יצוין כי מר גלבווע לא נכח בדיון בישיבת הדירקטוריון בה אושרו תנאי כהונתו.

1.2.6. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור תנאי הכהונה האמורים, לרבות ההקצאה הפרטית

א. חברי ועדת התגמול והדירקטוריון סברו, כי מר גלבווע הינו איש עבודה וחזון מהמעלה הראשונה, ונתנו בו את מבטחם כי יוביל את החברה קדימה בשנים הבאות. בשים לב לתרומתו הרבה לחברה והיכרותו את פעילותה, כישוריו, ניסיונו ויכולותיו של מר גלבווע, כפי שבאו לידי ביטוי בתפקידו כמנכ"ל החברה בשנה האחרונה, הינם כאלה היכולים לתרום משמעותית לקידום יעדיה של החברה;

ב. מר גלבווע מנווט ומוביל את פעילות החברה, תוך הובלת העסקאות המשמעותיות שלה, ותוך ניהול ופיקוח שוטפים של פעילות החברה;

ג. בשכר המוצע, יחד עם יתר התנאים המוצעים, ובכלל זה ההקצאה הפרטית, יש כדי לעודד את מר גלבווע לבצע את תפקידו בחברה ולתמרצו באופן ראוי להוביל את החברה לשם השאת רווחיה, קידום יעדיה והמשך פיתוח עסקיה;

ד. מכלול תנאי הכהונה, לרבות בונוס מותנה יעדים ותגמול הוני, הינם מקובלים וסבירים בנסיבות העניין, בהתחשב באופי והיקף העבודה הנדרשים בתפקיד, ניסיונו וכישוריו של מר גלבווע והאתגרים הניצבים בפניו, ויוצרים תמיהה נכון ביחס בין השכר לבין תגמולים מותנים מבוססי יעדים;

ה. תנאי הכהונה נקבעו במשא ומתן בין מר גלבווע לבין החברה, ולאחר שוועדת התגמול ודירקטוריון החברה דנו ברמות שכר ותגמול מקובלות של נושאי משרה בכירה בחברות בסדרי גודל ופעילות דומים לחברה, והוחלט כי תנאי הכהונה הינם סבירים בשים לב לשווי השוק ופעילותה של החברה ואינם חורגים מהרמה המקובלת בחברות מעין אלו;

ו. תנאי הכהונה עומדים בתנאי מדיניות התגמול הנוכחית של החברה וכן בתנאי מדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה כללית זו כאמור בסעיף 1.1 לעיל.

2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות של סדר יומה של האסיפה

הרוב הדרוש לאישור החלטות המפורטות בסעיפים 1.1 ו-1.2 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות כתב מינוי או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית) ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

3. מנין חוקי ואסיפה נדחית

המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים ביחד לפחות רבע (25%) מזכויות ההצבעה בחברה. אם לא ימצא מנין חוקי כעבור חצי שעה מהשעה המיועדת, תידחה האסיפה לאותו יום בשבוע הבא, באותה השעה ובאותו המקום, שנקבעו לאסיפה המקורית, או למועד מאוחר יותר אם צוין כזה בהודעה על האסיפה, או ליום, שעה ומקום אחרים כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות. אם בתוך מחצית השעה ממועד כינוס האסיפה הנדחית לא נכח מניין חוקי כאמור לעיל, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

4. המועד לקביעת זכאות בעלי המניות להצביע באסיפה

המועד לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הוא 18 בינואר, 2021 ("המועד הקובע"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000, בעל מניות של החברה המחזיק בהן באמצעות חבר בורסה יוכל להשתתף באסיפה האמורה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה רק אם יימסר לחברה, לפני האסיפה, אישור מקורי בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע (שיש לקבלו מאותו חבר בורסה). מסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המינוי") וכן ייפוי הכח המקורי שמכוחו נחתם כתב המינוי (אם ישנו), יש להפקיד במשרדה הרשום של החברה, בדרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה, עד 48 שעות לפני מועד האסיפה. לכתב המינוי יצורף אישור בעלות או אישור אחר אשר יציין את סוג המניות ואת מספר המניות שבגינן הוא ניתן; לא צוין בכתב המינוי מספר המניות שבגינן הוא ניתן או צוין מספר מניות הגבוה ממספר המניות הרשומות על שם בעל המניות, יראו את כתב המינוי כאילו ניתן בגין כל המניות הרשומות על שם בעל המניות. אם כתב המינוי ניתן בגין מספר מניות הנמוך ממספר המניות הרשומות על שם בעל המניות, יראו את בעל המניות כאילו נמנע מלהיות נוכח בהצבעה בגין יתרת המניות הרשומות על שמו וכתב המינוי יהא תקף רק בגין מספר המניות הנקובות בו.

5. כתב הצבעה, משלוח הודעת עמדה והצבעה אלקטרונית

הצבעה בכתב ומשלוח הודעות עמדה

נוסח של כתב הצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.tase.co.il. בנוסף, רשאי בעל מניות לפנות אל החברה ישירות ולקבל ממנה את נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה, ככל שתהיינה. חבר בורסה ישלח בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה, ככל שתהיינה, לכל בעל מניה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניה לחבר הבורסה כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד מוקדם למועד הקובע. 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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה"), ההצבעה של בעל מניות תעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, בה יפרט את אופן הצבעתו ויימסור אותו לחברה או ישלח אותו בדואר רשום, כאשר על האישור להגיע למשרדי החברה לא יאוחר מ-4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 286 לחוק החברות, זכאי לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות ההצבעה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו 5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה. הודעת עמדה יש למסור במען למסירת כתב הצבעה והודעות עמדה הוא משרדי החברה בדרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה.

הצבעה אלקטרונית

בעל מניות שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית ("ההצבעה האלקטרונית"), הכל בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה.

בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בתקנות ההצבעה ולהוראות רשות ניירות ערך בעניין זה, ההצבעה האלקטרונית תתאפשר עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה ("מועד נעילת המערכת"). יובהר כי בהתאם לקבוע בתקנות ההצבעה, ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת, ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות המערכת אחרי מועד זה.

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

6. הוספת נושא לסדר היום

ייתכן כי לאחר פרסום זימון זה לאסיפה הכללית יבקש בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית, בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות. במקרה כאמור, ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני של האסיפה הכללית בדיווחי החברה שבאתר ההפצה של רשות ניירות ערך או באתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב. המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית כאמור הינו עד שבעה ימים לאחר מועד זימון האסיפה, קרי עד ליום 19 בינואר 2021.

7. נציג החברה לעניין הטיפול בדוח העסקה

נציג החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינם עו"ד גיורא גוטמן ועו"ד שלומי כהן ממשד דורון, טיקוצקי, קנטור, גוטמן, נס, עמית גרוס ושות' - משרד עורכי דין, שמענס ברח' מצדה 7, מגדל בסר 4, קומה 33, בני ברק, מספר הטלפון הינו: 03-6133371.

8. עיון במסמכים

בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח זה וביתר המסמכים הנוגעים לעסקה נשוא דוח זה, ולעניינים אחרים אשר על סדר יומה של האסיפה, וכן בנוסח ההחלטות המוצעות, בדרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה, בימים א' - ה', בין השעות 09:00 ל-16:00, בתיאום מראש בטלפון: 03-9094177, עד למועד האסיפה, וכן באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה, שכתובתם: www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il, בהתאמה.

בכבוד רב,

סייברוואן 2014 בע"מ

דוח זה נחתם בשם החברה על ידי:
אורי גלבוץ, מנכ"ל
טוני קליין, סמנכ"ל כספים



נספח א' - מדיניות תגמול

סייברוואן 2014 בע"מ

(להלן: "החברה")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

ינואר 2021

תוכן עניינים

מס' עמוד	נושא	סעיף
3	הגדרות	1
3	מטרת המדיניות ותחולתה	2
4	עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה	3
6	מבנה חבילת התגמול	4
7	התגמול הקבוע	5
9	הטבות ותנאים נלווים לתגמול הקבוע	6
9	תגמול תלוי ביצועים (מענק)	7
12	תגמול הוני	8
13	מענק חתימה	9
14	תנאי סיום כהונה	10
15	פטור, שיפוי וביטוח	11

1. הגדרות

"הבורסה"	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ;
"חוק החברות"	חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"נושא משרה"	מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל הכללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי;
"תיקון 20"	חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012;
"תנאי כהונה והעסקה"	תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, לרבות 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;
"תקנות הגמול"	תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000;

2. מטרת מדיניות התגמול ותחולתה

- 2.1. בהתאם להוראות תיקון 20, נדרשת החברה לקבוע מדיניות תגמול לנושאי המשרה המכהנים ואשר יכהנו בחברה או בחברה בת של החברה, ככל שתהיה (להלן: "המדיניות" או "מדיניות התגמול").
- 2.2. מסמך זה נועד להגדיר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול נושאי המשרה המכהנים ואשר יכהנו בה. קביעת המדיניות, פרסומה והבאתה לאישור האסיפה הכללית, בהתאם להוראות חוק החברות, נועדו להגביר את מידת השקיפות בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה של החברה ולשפר את יכולתם של בעלי המניות של החברה להביע דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של נושאי המשרה בחברה.
- 2.3. בנוסף, המדיניות הותאמה למטרות החברה ותכנית העבודה שלה לטווח הארוך ונועדה לסייע למטרות הבאות:
 - 2.3.1. יכולת החברה לשמר ולגייס מנהלים בכירים ובעלי יכולת להוביל את החברה להישגים משמעותיים ולהתמודד עם האתגרים העומדים בפניה;
 - 2.3.2. יצירת סביבת עבודה בעלת תמריצים אשר תעודד, בקרב נושאי המשרה שלה, מוטיבציה להגשים את מטרות החברה בראייה קצרת טווח וארוכת טווח, הכל בהתאם לתכניתה

העסקית של החברה, וכל זאת תוך נטילת סיכונים סבירים ובהתאם למדיניות הסיכונים שתיקבע על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת ;

2.3.3 יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים בקביעת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה.

2.3.4 שימור וחיזוק אמון בעלי המניות ומשקיעים פוטנציאליים בחברה.

2.4. בהתאם להוראות תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), (תשע"ג-2013), תחולת המדיניות הינה החל מיום אישורה בידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ברוב הדרוש לכך לפי הוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, ועד למלאות חמש (5) שנים מיום ההנפקה לציבור על פי התשקיף שמדיניות תגמול זו מצורפת אליו. אין באמור כדי לגרוע מחובת ועדת התגמול והדירקטוריון לבחון את הצורך בעדכון מדיניות התגמול מעת לעת, בהתאם לצרכי החברה.

2.5. מדיניות התגמול תחול על נושאי המשרה המכהנים כיום בחברה ועל נושאי משרה שיכהנו בחברה בעתיד.

3. עקרונות מנחים לבחינה וקביעה של תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה

3.1. במסגרת בחינת תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, ייבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה או המועמד להיות נושא משרה בחברה, לפי העניין. בנוסף, יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את היכרותו של נושא המשרה (או המועמד לכהן כנושא משרה בחברה) עם החברה ואת היכרותו עם השוק והסביבה בהם היא פועלת.

3.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ייבחנו הפרמטרים הבאים :

3.2.1 התפקיד אותו ממלא בחברה או התפקיד אותו ימלא בחברה, תחומי אחריותו והיקף משרתו ;

3.2.2 התרומה הצפויה של נושא המשרה לקידום מטרותיה ועסקיה של החברה בראייה ארוכת טווח ;

3.2.3 הסכמי שכר קודמים שנחתמו עם נושא המשרה ;

3.2.4 תמהיל התגמול בהתחשב בשיקולי ניהול הסיכונים בחברה ובמטרותיה של החברה לטווח ארוך ;

3.2.5 מצבה הפיננסי של החברה ותוצאות פעילותה ;

3.2.6 היחס שבין התגמול של נושא המשרה לבין השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי החברה (כולל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה, ככל שישנם כאלו, כהגדרתם בסעיף 3 לחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות).

הדירקטוריון סבור כי על מנת לשמור על יחסי עבודה טובים בתוך החברה יש חשיבות לשמירה על פערי שכר סבירים והוגנים בין שדרת הניהול של החברה (מרמת סמנכ"ל ומעלה) ובין שאר העובדים בה. יחד עם זאת, ישנה חשיבות בתגמול ותמרוץ הנהלת החברה לצורך השאת רווחי החברה, הצלחתה והגשמת יעדיה העסקיים. הדירקטוריון בחן את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של כל אחד מנושאי המשרה לבין עלות ההעסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי החברה.

נכון למועד אישור מדיניות התגמול בחברה, היחס בין עלות שכרם של המנכ"ל, ונושאי המשרה כפופי מנכ"ל (בממוצע) לעלות השכר הממוצעת בחברה הינו 1.9 והיחס בין עלות שכרם של המנכ"ל, ונושאי המשרה כפופי מנכ"ל (בממוצע) לעלות השכר החציונית בחברה הינו 1.5. הדירקטוריון מצא כי יחסים אלו הינם סבירים, הולמים את המקובל ואין להם השפעה על יחסי העבודה בחברה.

3.3. השוואה לשכר המקובל בשוק - במידת הצורך, לפי שיקול דעתה של ועדת התגמול, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות, בעת קביעת התגמול של נושאי המשרה והכל לפי העניין. לצורך ההשוואה, אם תבוצע, תיבחרנה חברות שניתן יהיה לאסוף לגביהן מידע אמין ומלא בנוגע לשכר נושאי המשרה, העונות על מספר רב ככל האפשר מתוך הקריטריונים הבאים:

3.3.1 חברות העוסקות בתחום עיסוקה של החברה או בתחומים קרובים ככל האפשר;

3.3.2 חברות הנסחרות בבורסה והינן בעלות שווי שוק דומה לשווייה של החברה;

3.3.3 חברות הנסחרות באותו המדד בבורסה בו נסחרת החברה במועד ביצוע ההשוואה;

3.3.4 חברות בעלות נתונים פיננסיים דומים לנתונים הפיננסיים של החברה, כגון רווח/הפסד שנתי, רווח גולמי שנתי, הון עצמי, היקף הוצאות מחקר ופיתוח.

3.3.5 חברות המעסיקות כוח אדם בהיקפים הדומים לאלו של החברה.

לעניין סעיף זה: "דומה" ייחשב גם אם תהיה חריגה של 50%, למעלה או למטה, בכל קריטריון בהשוואה לנתונים הרלוונטיים של החברה.

3.4. בהתאם להקלות שבדין, שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו של נושא משרה בחברה שאינו מכהן כדירקטור ושאינו מנכ"ל החברה, יאושר בידי מנכ"ל החברה ולא יהיה טעון אישור של ועדת התגמול. לעניין סעיף זה "מהותי" משמע מעל 5% מסך הרכיבים הקבועים של התגמול בשנה

במונחי עלות מעביד.

3.5. במקרה שיתאפשר בהתאם להוראות הדין, ביחס לנושאי משרה שאינם בעלי שליטה או קרוביהם, להחיל הקלות לעניין תנאי כהונתם והעסקתם, יראו במדיניות תגמול זו ככוללת את ההקלות כאמור, החל ממועד כניסתן לתוקף, בכפוף לאישור ועדת התגמול של החברה.

3.6. נושא משרה בחברה, יכול שיהיה מועסק כעובד או לחלופין לספק לחברה שירותים באמצעות החברה שבבעלותו, ובלבד שסה"כ הוצאות החברה בגין העסקה או קבלת שירותים כאמור, לא יעלו על הסך שאושר על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. לצורך סעיף זה "נותן שירותים" יוגדר כנותן שירותים באופן אישי או באמצעות חברה (או תאגיד אחר) שבה נושא המשרה מחזיק ביותר מ-25% מאמצעי השליטה או הינו חלק מגרעין שליטה באותה חברה (או תאגיד אחר).

4. מבנה חבילת התגמול

4.1. תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כוללים את כל אלה:

4.1.1 תגמול קבוע;

4.1.2 הטבות ותנאים נלווים לתגמול הקבוע;

4.1.3 תגמול תלוי ביצועים (מענק);

4.1.4 תגמול הוני (תגמול באופציות או בניירות ערך אחרים של החברה);

4.1.5 תנאי פרישה;

4.1.6 פטור, ביטוח ושיפוי.

4.2. חבילת התגמול תיקבע ותותאם לנושא המשרה בהתאם לתפקיד אותו ממלא/ימלא נושא המשרה ותכלול את הרכיבים הבאים, כמפורט להלן:

תפקיד/קבוצה	תגמול קבוע	הטבות ותנאים נלווים	מענק	תגמול הוני	תנאי פרישה	פטור, ביטוח ושיפוי
יו"ר דירקטוריון	+	+	+	+	-	+
חבר דירקטוריון	+	+	±-	+	-	+
מנכ"ל	+	+	+	+	+	+
סמנכ"ל או נושא משרה הכפוף למנכ"ל	+	+	+	+	+	+

4.3. בכדי להבטיח הלימה בין כלל מרכיבי התגמול, טווח היחס המקסימלי בין מרכיבי חבילת התגמול הכולל לשנה נתונה של נושאי המשרה בחברה מבוטא בטבלה הבאה (יובהר כי האמור מתאר את יחס המרכיבים השונים לשכר הבסיס המקסימלי המתואר בטבלה בסעיף 5 להלן):

דרג	שכר בסיס	סוציאליות ותנאים נלווים ¹	תגמול משתנה תלוי ביצועים ¹	תגמול משתנה הוני ¹
יו"ר דירקטוריון	100%	0%	25%	300%
חבר דירקטוריון	100%	0%	25%	150%
מנכ"ל **	100%	50%	50%	300%
סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל **	100%	50%	50%	300%

[על אף האמור לעיל ובהתאם להוראות סעיף 7.14 להלן, חבר דירקטוריון יהיה זכאי למענק מיוחד בכפוף להחלטת הדירקטוריון וועדת התגמול ותחת אישורה של אסיפת בעלי המניות של החברה, וזאת ללא תלות ביתר מרכיבי שכרו.](#)

5. התגמול הקבוע

5.1. טבלת ריכוז התגמול הקבוע של נושאי משרה

דרג	תגמול קבוע מקסימלי ברוטו
יו"ר דירקטוריון	עד מקסימום של 40 אלפי ש"ח לחודש
חבר דירקטוריון	עד גובה השכר המירבי לדירקטור חיצוני מומחה הקבוע בתקנות הגמול
מנכ"ל **	עד מקסימום של 90 אלפי ש"ח לחודש
סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל **	עד מקסימום של 60 אלפי ש"ח לחודש

* יו"ר פעיל הינו יו"ר של הדירקטוריון אשר היקף משרתו אינה פחותה מ-70% ממשרה מלאה (100%). התגמול הקבוע המקסימלי ליו"ר פעיל כאמור בטבלה, לא יהיה כפוף להיקף משרתו בפועל בחברה.

** הסכומים הנקובים הינם להיקף משרה מלאה (100%).

¹ השיעורים הינם ביחס לשכר הבסיס.

5.2. יו"ר דירקטוריון פעיל

יו"ר דירקטוריון פעיל עשוי להיות זכאי לתגמול קבוע כמפורט בסעיף 5.1 לעיל. במידת הצורך, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקיד דומה בחברות דומות, בעת קביעת התגמול של יו"ר הדירקטוריון והכל לפי העניין. יובהר, עם זאת, כי יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתגמול קבוע שונה משל חברי הדירקטוריון האחרים המכהנים בחברה רק מקום בו הוא מכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל, כלומר, שתחומי אחריותו ותפקידו הינם גם בעבודה שוטפת בחברה, כגון פגישות עם משקיעים, מעורבות פעילה בחיי היום-יום של החברה וכד', והכל בהתאם להסכם העסקה/שירותים שהחברה חתמה/תחתום עימו.

5.3. חברי הדירקטוריון

5.3.1 חברי הדירקטוריון יהיו זכאים לתגמול קבוע בהתאם לקבוע בתקנות הגמול, ובהתאם לדרגת ההון העצמי של החברה כהגדרתו בתקנות הגמול (כפי שיהיה מעת לעת). למען הסר ספק, החברה תהא רשאית לשלם תגמול גבוה יותר לדירקטור מומחה (כהגדרתו בתקנות הגמול).

5.3.2 יצוין כי היה ודירקטור בחברה הינו גם עובד שלה או נותן שירותים שלה, בכל תפקיד שהוא ויהיה תוארו אשר יהיה, הוא לא יהיה זכאי לתגמול בעבור השתתפותו בישיבות דירקטוריון החברה. לעניין סעיף זה, דירקטור אשר יהיה לגביו ספק בדבר היותו האם הוא נותן שירותים של החברה אם לאו, יצהיר בפני חברי ועדת התגמול, בהתאם לבקשתם, שאינו נותן שירותים באופן אישי וכן אינו נותן באמצעות חברה שהוא הינו בעל שליטה בה או מחזיק ב-25% מהונה המונפק. לצורך סעיף זה "נותן שירותים" יוגדר כנותן שירותים באופן אישי או באמצעות חברה (או תאגיד אחר) שבה הדירקטור מחזיק ביותר מ-25% מאמצעי השליטה או הינו חלק מגרעין שליטה באותה חברה (או תאגיד אחר).

5.3.3 על אף האמור לעיל, רשאית החברה, לאחר קבלת מלוא האישורים הנדרשים בדיון, לקבוע שכר אחר לדירקטורים בחברה, ככל שסבורה החברה כי הדבר נחוץ לאור נחיצותו של הדירקטור הרלוונטי, והכל בהתאם למסגרת התגמול הקבועה כמפורט בסעיף 5.1 לעיל. כמו כן, בהתאם להוראות סעיף 7.14 להלן, דירקטור עשוי להיות זכאי למענק מייוחד.

5.4. מנכ"ל, סמנכ"ל או מי שכפוף במישרין למנכ"ל

5.4.1 לצרכי סעיף זה - "מנכ"ל", "סמנכ"ל" "מנהל שכפוף במישרין למנכ"ל", כולם יחד ייקראו להלן: "מנהל" או "מנהלים", לפי העניין.

5.4.2 סכום התגמול הקבוע של המנהלים ייקבע, בין היתר, בהתאם לאמור בסעיפים 3.1 ו-3.2

לעיל ולא יעלה על הסך המפורט בטבלה בסעיף 5.1 לעיל.

5.4.3 בנוסף, במידת הצורך, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, תבוצע השוואה לשכר המקובל, כמפורט בסעיף 3.3 לעיל.

6. הטבות ותנאים נלווים לתגמול הקבוע

כל ההטבות והתנאים הנלווים שיפורטו להלן הינם הטבות ותנאים מקסימאליים.

הטבה / תנאי נלווה	מנכ"ל	סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל
רכב	רכב מדרגה 5	רכב מדרגה 4
גילום שווי רכב	כן	כן
טלפון נייד	כן	כן
גילום טלפון נייד	כן	כן
מכסת ימי חופשה	22	22
צבירת ימי חופשה	כן, לשנתיים	כן, לשנתיים
ימי הבראה	על פי חוק	
קרן השתלמות (הפרשה 7.5% מעביד; 2.5% עובד)	כן	
ביטוח פנסיוני על פי דין	כן	
החזר הוצאות בתפקיד	כן, כנגד קבלות	כן, כנגד קבלות
תקופת אי תחרות	עד 12 חודשים	עד 12 חודשים

7. תגמול תלוי ביצועים (מענק)

מתן מענקים לנושאי המשרה ויו"ר דירקטוריון פעיל, נועד לתמרץ את נושאי המשרה ויו"ר הדירקטוריון הפעיל, בהשגת יעדים ומטרות אשר יש בהם, בראייה ארוכת טווח, להגשים את יעדיה העסקיים ותכניתה האסטרטגית של החברה, כפי שנקבעת מעת לעת על ידי דירקטוריון החברה. הצלחת החברה יוצרת זהות אינטרסים עם נושאי המשרה המכהנים בה, שכן הצלחתה היא גם הצלחתם.

דירקטוריון החברה, לאחר שקיבל את המלצות ועדת התגמול, רשאי לקבוע בכל שנה תכנית מענקים לנושאי המשרה בחברה וליו"ר דירקטוריון פעיל, אשר תתבסס על התקציב השנתי שיאושר על ידי הדירקטוריון, והכל בהתאם למפורט להלן.

- 7.1. כל תשלום אשר ישולם לנושא משרה בהתאם לתכנית המענקים לא ייחשב כחלק מהתגמול הקבוע ולא יהווה בסיס לחישוב, לזכאות או לצבירה של זכות/זכויות נלוות כלשהן.
- 7.2. תכנית המענקים תאושר באופן פרטני לכל נושא משרה או ליו"ר דירקטוריון פעיל, ורשאית הנהלת החברה שלא להכליל נושא משרה כזה או אחר או את יו"ר הדירקטוריון הפעיל, בתכנית המענקים.
- 7.3. נושא משרה/יו"ר דירקטוריון פעיל יהיה זכאי למענק ובלבד שעבד בחברה (או לעניין יו"ר דירקטוריון פעיל, כיהן בתפקידו) תקופה מינימאלית של 6 חודשים קודם למועד מתן המענק.
- 7.4. המענק המרבי על עמידה בכל היעדים המפורטים להלן יחושב לפי משכורת חודש דצמבר של השנה בגינה ניתן המענק, כאשר:
- 7.4.1 מנכ"ל - עד 6 משכורות חודשיות;
- 7.4.2 יו"ר דירקטוריון פעיל - עד 6 משכורות חודשיות;
- 7.4.3 סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל - עד 6 משכורות חודשיות.
- 7.5. **תכנית המענקים לנושאי משרה (למעט, מנכ"ל ויו"ר דירקטוריון פעיל)** תהא מבוססת יעדים, אשר ייקבעו בידי ועדת התגמול והדירקטוריון מראש מידי שנה, בהתאם למפורט להלן:
- 7.5.1 **יעד כלל-חברתי:** מענק המבוסס על מדד, שהינו: עמידה ביעד הוצאות החברה, גיוס הון, עמידה בתכנית פיתוח המוצר, פיתוח עסקי, השגת אבני דרך רגולטוריים, מכירות. היעד הכלל-חברתי יכלול לפחות אחד ולא יותר משלושה מהקריטריונים המפורטים לעיל. המשקל שיינתן ליעד הכלל-חברתי יהיה בין 30% ל-50% מסך המענק.
- 7.5.2 **יעדים אישיים מדידים:** יעדים אלה ייקבעו בהתאמה אישית על ידי המנכ"ל (לנושאי משרה בדרג סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל או מנכ"ל בחברה בת), ויהיו מבוססים על פרמטרים מדידים בתחום אחריותו המקצועית של כל נושא משרה בחברה. היעדים האישיים המדידים יכללו עד שלושה יעדים אישיים. המשקל שיינתן ליעדים האישיים המדידים יהיה בין 30% ל-50% מסך המענק.
- 7.5.3 **שיקול דעת ממונה:** הערכת ביצועי נושאי המשרה בדרג סמנכ"ל (לרבות סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל או מנכ"ל בחברה בת) תתבצע בידי מנכ"ל החברה. הערכת הביצועים של כל נושא משרה, תתייחס לתרומתו לחברה במהלך השנה בגינה משולם המענק, בנפרד מהמדדים הפיננסיים והמדדים האישיים.

המשקל שיינתן לשיקול דעת הממונה לא יעלה על 30% מסך המענק.

על אף האמור בסעיף 7.5 לעיל, יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים לאשר הענקה לנושא משרה כפוף מנכ"ל, של מענק שלא יעלה על המענק המרבי כמפורט בסעיף 7.4.3 לעיל, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה בהתאם להוראות התוספת הראשונה א' לחוק החברות.

7.6. **תכנית המענקים למנכ"ל** תהא מבוססת יעדים, אשר ייקבעו בידי ועדת התגמול והדירקטוריון מידי שנה, בהתאם למפורט להלן:

7.6.1 יעד כלל חברתי כמפורט בסעיף 7.5.1 לעיל. המשקל שיינתן ליעד הכלל-חברתי יהיה בין 0% ל-100% מסך המענק.

7.6.2 שיקול דעת ממונה (על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה): הערכת ביצועי המנכ"ל תתבצע ע"י ועדת התגמול והדירקטוריון. המשקל שיינתן לשיקול דעת הממונה לא יעלה על 20% מסך המענק.

7.7. **תכנית המענקים ליו"ר דירקטוריון** תהא מבוססת על יעדים אישיים ויעדים כלל חברתיים מזידיים, אשר ייקבעו בידי ועדת התגמול והדירקטוריון מראש מידי שנה, ותהא בהתאם לעמידה ביעדים הנ"ל. המענק יובא לאישור האסיפה ברוב רגיל.

7.8 ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ייקבעו את משקלו של כל אחד מהקריטריונים שביעד הכלל-חברתי וביעדים האישיים המזידיים (לפי העניין), לפי שיקול דעתם, ובלבד שייקבע רף תחתון של עמידה ביעדים שלא יפחת מ-30% מסך היעדים על מנת לקבל סכום כלשהו מתוך המענק.

7.9 לוועדת התגמול ודירקטוריון החברה הסמכות המלאה להפחית מתשלום המענק, או שלא לשלמו כלל, אם מצאו כי מצבה הפיננסי של החברה יורע משמעותית או לא מאפשר תשלום כאמור.

7.10 מענק חד פעמי

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת תגמול, יהיה רשאי להעניק מענק חד פעמי לנושא משרה בגין אירוע או אירועים מהותיים לחברה שאינם כלולים ביעדים כמפורט בסעיף 7.5 לעיל. גובה המענק החד פעמי לא יעלה על מכפלת 3 מסכום התגמול הקבוע (החודשי). במקרה של שינוי שליטה בחברה, יהיו דירקטורים בחברה רשאים לקבל מענק חד פעמי עד לגובה התגמול השנתי הקבוע של הדירקטורים.

7.11 היה ויתברר, לאחר תשלום המענק השנתי או המענק החד פעמי, לפי העניין, כי חישוב המענק בוצע על סמך נתונים שהתבררו כמוטעים כתוצאה מטעות שבתום לב והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה, במהלך תקופה של שלושה דוחות כספיים תקופתיים עוקבים לאחר מועד תשלום המענק, ישיבו נושאי המשרה לחברה את החלק מהמענק ששולם להם, אשר התבסס, כאמור, על נתונים מוטעים, וזאת בתוך 6 חודשים מיום פרסום הדוחות הכספיים שהוצגו מחדש.

הסכום שיושב על ידי נושאי המשרה יוצמד למדד המחירים לצרכן החל ממועד פרסום הדוחות שהוצגו מחדש ועד ליום השבתם לחברה בפועל.

7.12. הדירקטוריון רשאי, לאחר שנתקבל אישור ועדת התגמול, להמיר את המענק השנתי לו זכאי נושא המשרה למניות או אופציות של החברה ובלבד ששוויין הכלכלי יהא זהה לשווי המענק השנתי.

7.13. סה"כ המענק השנתי והמענק החד פעמי בסעיף 7 זה לא יעלה על 12 משכורות למנכ"ל או מנכ"ל ו-9 משכורות לסמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל.

7.14. מענק מיוחד לדירקטור

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להעניק מענק מיוחד לדירקטור בגין אירוע או אירועים מהותיים לחברה. גובה המענק המיוחד לא יעלה על מכפלת 4 משכרו החודשי של המנכ"ל במועד מתן המענק המיוחד. המענק המיוחד יובא לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה.

"אירוע מהותי" - בסעיף זה אירוע שאינו במהלך העסקים הרגיל של החברה.

8. תגמול הוני

כחלק מתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה, משלבת החברה בחבילת התגמול מרכיב של תגמול הוני. תגמול מסוג זה מהווה תמריץ לנושאי המשרה, על ידי שיתוף ברווחים ובהצלחה הכלכלית של החברה. בנוסף, תגמול זה תורם להגברת הזיקה של נושאי המשרה לחברה, כך שנושא המשרה יישאר בה ויראה בה את עתידו. התגמול ההוני יוצר חזון בקרב נושאי המשרה, השואפים להיות חלק מהצלחתה של החברה וליטול נתח מרווחיה. מרכיב התגמול ההוני גם מאפשר לחברה להעסיק עובדים מיומנים תוך פיזור נטל שכר, בכך שהוא מצמצם את נטלי תזרימי המזומן על החברה. מרכיב התגמול ההוני, תוך הקטנת נטל ההוצאה כאמור, מאפשר לחברה לפנות השקעות ולקחת סיכונים, אשר מוגדרים על ידי דירקטוריון החברה, על ידי כניסתה לפרויקטים נוספים וחדשים.

מתוך הכרה ביתרונות הגלומים במרכיב התגמול ההוני כחלק מחבילת השכר הכוללת של נושאי המשרה בחברה, רשאית החברה לשלב בחבילת התגמול של נושאי המשרה בה מרכיב של תגמול הוני, הכל בהתאם לאמור להלן:

8.1. האופציות שיוקצו לנושאי המשרה יוקצו בהתאם לתכנית האופציות של החברה שהגישה החברה לרשויות המס ביום 25 באוגוסט 2015, או בהתאם לתכנית אופציות שתאושר על ידי דירקטוריון החברה מעת לעת, יחסו, ככל הניתן, תחת הוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] תשכ"א-1961, ולא יירשמו למסחר בבורסה.

8.2. שווי האופציות, במועד ההענקה, בהתאם לנוסחת בלאק אנד שולס (black & scholes) או בהתאם למודל הבינומי, לא יעלה על השיעור קבוע בטבלה בסעיף 4 לעיל מסך התגמול הקבוע השנתי המקסימלי של נושא המשרה הקבוע בסעיף 5 לעיל.

8.3. מחיר המימוש שייקבע לאופציות ייקבע בהתאם למחיר הממוצע של מניית החברה בתקופה שבין שלושה (3) חודשים לשלושים (30) ימי מסחר קודם למועד אישור ההענקה בידי הדירקטוריון, לפי החלטת הדירקטוריון. במקרים מיוחדים אשר ייקבע, יהא רשאי דירקטוריון החברה לקבוע מחיר מימוש אשר ייקבע על בסיס מחיר המניה ביום מסוים, אם סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי יש לקבוע מחיר מימוש כאמור ממועד תחילת העסקתו של נושא המשרה בחברה. יובהר כי דירקטוריון החברה או האסיפה הכללית שלה, לפי העניין, יהיו רשאים, על פי שיקול דעתם, לקבוע כל מחיר מימוש אחר אשר עולה על מחיר המימוש כאמור לעיל.

8.4. תקופת ההבשלה של האופציות שתוענקה לנושאי המשרה לא תפחת משלוש שנים, כאשר ההבשלה תהיה הבשלה רבעונית כך שבתום כל רבעון יבשיל החלק היחסי מהאופציות שהוקצו לנושאי המשרה יבשילו. מובהר כי תקופת ההבשלה תחול כל עוד נושא המשרה עובד בחברה.

על אף האמור, רשאי דירקטוריון החברה לקבוע כי חלק יחסי מתוך סך האופציות שהוקצו לנושא המשרה יבשילו באופן מיידי, ובלבד שחלק כאמור לא יעלה על כמות שתהווה שיעור של 50% מסך האופציות שהוקצו לנושא המשרה.

8.5. במקרה בו הסתיימו יחסי עובד-מעביד או הסתיימה ההתקשרות בין נושא המשרה לחברה, מועד הפקיעה של האופציות שהבשילו לא יעלה על תקופה שבין שלושה חודשים ובין חצי שנה מיום סיום יחסי עובד-מעביד או סיום ההתקשרות, לפי העניין. לדירקטוריון החברה, לאחר שקיבל את המלצת ועדת התגמול, יהיה שיקול דעת האם להאריך תקופה זו, ובלבד שתקופה מוארכת כאמור לא תעלה על שנה. במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד עקב פטירת נושא המשרה, לא יעלה מועד הפקיעה של האופציות על שנה.

8.6. לדירקטוריון החברה יהיה שיקול דעת אם לבצע האצה (אקסלרציה) בהבשלה של האופציות שיוקצו לנושאי המשרה בחברה, בקרות האירועים הבאים:

8.6.1. רכישת שליטה בחברה על ידי צד שלישי;

8.6.2. מיזוג החברה, כמשמעות מונח זה בחוק החברות;

8.6.3. עסקה לרכישה של נכס מהותי על ידי החברה;

8.6.4. אירוע השקעה מהותית בחברה. יובהר כי היות השקעה "מהותית" יקבע על ידי דירקטוריון החברה;

8.6.5. מכירה או מתן רישיון בלעדי על מרבית הקניין הרוחני של החברה.

9. מענק חתימה

9.1. החברה תהא רשאית, בנסיבות אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול ועל ידי דירקטוריון החברה כנסיבות יוצאות דופן, להציע מענק חתימה לנושא משרה חדש בחברה.

9.2. סך מענק החתימה לא יעלה על סך של 2 משכורות חודשיות ברוטו כפי שייקבעו ביחס לנושא המשרה הרלוונטי. החברה תהא רשאית לקבוע, כי נושא המשרה יידרש להשיב לחברה כל או חלק ממענק החתימה שהוענק לו, ככל שנושא המשרה לא ישלים תקופת כהונה מינימאלית בחברה.

10. תנאי סיום כהונה

במקרה של פיטורים של נושא המשרה בידי החברה (שלא בשל "עילה" כהגדרתה בהסכם ההעסקה/השירותים שנחתם/ייחתם עם נושא המשרה), או במקרה של התפטרות נושא המשרה בחברה בנסיבות המחייבות פיצויי פיטורים בהתאם לדין, בנוסף לפיצויי הפיטורים שהחברה מחויבת לשלם לנושא המשרה על פי דין, רשאית החברה, באישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, לשלם לנושא המשרה גם את התשלומים הבאים:

10.1. הודעה מוקדמת

10.1.1. תקופת ההודעה המוקדמת לכל נושא משרה תיקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, טרם חתימת הסכם ההעסקה עם נושא המשרה ובלבד שלא תעלה על תקופה של 6 חודשים.

10.1.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם יחליט דירקטוריון החברה לשחרר אותו ממחויבות זו. במקרה כאמור יהיה זכאי נושא המשרה להמשך כל תנאי הכהונה וההעסקה ללא כל שינוי בהם.

10.1.3. תשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת לא יעלה על המפורט להלן:

מנכ"ל או מנכ"ל בחברה בת	עד 4 משכורות
סמנכ"ל, נושא משרה הכפוף למנכ"ל	עד 3 משכורות

10.1.4. המשכורת שתשולם במהלך תקופת ההודעה המוקדמת תחושב לפי המשכורת האחרונה (ולפי התגמול הקבוע בלבד, כלומר, לא כולל מענקים ששולמו לנושא המשרה, אך כולל תנאים סוציאליים נלווים) ששולמה לנושא המשרה טרם מועד פיטוריו/התפטרותו באופן שמזכה תשלום פיצויי פיטורים.

10.2. מענק פרישה

10.2.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר תשלום מענק פרישה לנושאי משרה במועד פרישתם, ובלבד שסך מענק הפרישה לא יעלה על המפורט להלן:

דרג	עבד בחברה עד שנה	עבד בחברה מעל לשנה
מנכ"ל	עד 1 משכורות	עד 3 משכורות
סמנכ"ל, נושא משרה אחר	עד 1 משכורות	עד 3 משכורות
יו"ר פעיל	עד 1 משכורות	עד 3 משכורות

10.2.2. במקרה של שינוי שליטה (כהגדרת מונח זה להלן), מענק הפרישה המפורט בטבלה לעיל יכול לגדול בעד 50%. לצורך סעיף זה, "שינוי שליטה" יכלול כל אירוע של מכירת השליטה בחברה לצד שלישי, מיזוג של החברה עם חברה אחרת או מכירת רוב או כל נכסי החברה.

10.2.3. במסגרת השיקולים האם להעניק מענק פרישה חד פעמי כאמור לעיל, ייבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון, על בסיס המלצת יו"ר הדירקטוריון (במקרה של מנכ"ל) או מנכ"ל החברה (במקרה של סמנכ"ל), את מידת תרומתו של נושא המשרה לחברה ולקידום המטרות שהציבה לעצמה, בדגש על פעילות ופרויקטים ספציפיים שניהל או אשר היה מופקד עליהם, מידת עמידתו ביעדים אישיים שהוצבו לו, אם הוצבו, ומידת עמידתו ביעדים שהוגדרו בתקציב החברה.

10.2.4. מענק הפרישה ישולם במועד סיום יחסי עובד-מעביד, וישולם על בסיס המשכורת האחרונה (ולפי התגמול הקבוע בלבד, כלומר, לא כולל מענקים ששולמו לנושא המשרה) ששולמה לנושא המשרה טרם מועד פיטוריו/התפטרותו באופן שמזכה תשלום פיצויי פיטורים.

10.3. הדירקטוריון רשאי, לאחר שנתקבל אישור ועדת התגמול, להמיר את המענקים כמפורט בסעיפים 10.2 ו-10.3 למניות או אופציות של החברה ובלבד ששוויין הכלכלי יהא זהה למענקים שהומרו.

11. פטור, שיפוי וביטוח

נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים לקבל מהחברה כתב פטור ושיפוי, שתנאיו יהיו בהתאם להוראות חוק החברות, וכפי שיהיה בחברה מעת לעת בהתאם לאישור האורגנים של החברה על פי דין, מעת לעת.

בנוסף לכך, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים להיכלל תחת פוליסת ביטוח נושאי משרה שתרכוש החברה במהלך העסקים הרגיל, לכיסוי אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה ובחברות בת, כפי שיהיו מעת לעת, לרבות דירקטורים ונושאי משרה שהינם או עשויים להיחשב בעלי שליטה בחברה, והכול בדרך של "עסקת מסגרת" כמשמעותה בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000, בגבול אחריות של עד 10 מיליון דולר ארה"ב למקרה ולכל שנת ביטוח, בסכום פרמיה שנתית שלא תעלה על סך של 20 אלפי דולר והשתתפות עצמית בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה ובלבד שהעלות אינה מהותית לחברה בסך של 25 אלפי דולר.

נספח ב' - טבלאות החזקה בהון בהתאם לתקנות הצעה פרטית

1. הון המניות המונפק והנפרע בחברה וזכויות ההצבעה בה לפני ההקצאה לניצע

שם המחזיק	מניות רגילות	כתבי אופציה	זכויות למניה	שיעור החזקה	שיעור החזקה (דילול מלא)
הניצע - אורי גלבוע	-	232,000	-	0.00%	2.57%
איתוראן איתור ושליטה בע"מ	774,057	-	-	10.06%	8.57%
יוניברסל מוטורס ישראל בע"מ	584,853	-	-	7.60%	6.47%
חברת המזרח לאחזקות בע"מ	159,332	-	-	2.07%	1.76%
יעקב טננבוים	390,180	-	-	5.07%	4.32%
רון ויסרברג	360,600	-	-	4.69%	3.99%
ק.ו.ד.ם השקעות בע"מ	340,149	-	-	4.42%	3.77%
יוניקורן טכנולוגיות, שותפות מוגבלת	115,563	-	-	1.50%	1.28%
מור קופות גמל בע"מ	391,108	53,763	-	5.08%	4.92%
יהושע אברמוביץ'	142,000	-	-	1.84%	1.57%
ירון בארי	-	14,912	-	0.00%	0.17%
מיכל בריקמן מרום	4,826	-	-	0.06%	0.05%
שלמה שלו	2,200	-	-	0.03%	0.02%
ציבור, עובדים ונושאי משרה שאינם בעל עניין	4,431,758	748,923	288,080	57.58%	60.53%
סה"כ	7,696,626	1,049,598	288,080	100.00%	100.00%

2. הון המניות המונפק והנפרע בחברה וזכויות ההצבעה לאחר ההקצאה

שיעור החזקה (דילול מלא)	שיעור החזקה	זכויות למניה	כתבי אופציה	מניות רגילות	שם המחזיק
3.91%	0.00%	-	358,000	-	הניצע- אורי גלבע
8.45%	10.06%	-	-	774,057	איתוראן איתור ושליטה בע"מ
6.38%	7.60%	-	-	584,853	יוניברסל מוטורס ישראל בע"מ
1.74%	2.07%	-	-	159,332	חברת המזרח לאחזקות בע"מ
4.26%	5.07%	-	-	390,180	יעקב טננבוים
3.94%	4.69%	-	-	360,600	רונן ויסרברג
3.71%	4.42%	-	-	340,149	ק.ו.ד.ם השקעות בע"מ
1.26%	1.50%	-	-	115,563	יוניקורן טכנולוגיות, שותפות מוגבלת
4.86%	5.08%	-	53,763	391,108	מור קופות גמל בע"מ
1.55%	1.84%	-	-	142,000	יהושע אברמוביץ'
0.16%	0.00%	-	14,912	-	ירון בארי
0.05%	0.06%	-	-	4,826	מיכל בריקמן מרום
0.02%	0.03%	-	-	2,200	שלמה שלו
59.70%	57.58%	288,080	748,923	4,431,758	ציבור, עובדים ונושאי משרה שאינם בעל עניין
100.00%	100.00%	288,080	1,175,598	7,696,626	סה"כ

3. הון המניות המונפק והנפרע בחברה וזכויות ההצבעה בה לאחר ההקצאה (בהנחת מימוש מלא כתבי האופציה המוקצים)

שיעור החזקה (דילול מלא)	שיעור החזקה	זכויות למניה	כתבי אופציה	מניות רגילות	שם המחזיק
3.91%	1.61%	-	232,000	126,000	הניצע- אורי גלבע
8.45%	9.90%	-	-	774,057	איתוראן איתור ושליטה בע"מ
6.38%	7.48%	-	-	584,853	יוניברסל מוטורס ישראל בע"מ
1.74%	2.04%	-	-	159,332	חברת המזרח לאחזקות בע"מ
4.26%	4.99%	-	-	390,180	יעקב טננבוים
3.94%	4.61%	-	-	360,600	רונן ויסרברג
3.71%	4.35%	-	-	340,149	ק.ו.ד.ם השקעות בע"מ
1.26%	1.48%	-	-	115,563	יוניקורן טכנולוגיות, שותפות מוגבלת
4.86%	5.00%	-	53,763	391,108	מור קופות גמל בע"מ
1.55%	1.82%	-	-	142,000	יהושע אברמוביץ'
0.16%	0.00%	-	14,912	-	ירון בארי
0.05%	0.06%	-	-	4,826	מיכל בריקמן מרום
0.02%	0.03%	-	-	2,200	שלמה שלו
59.70%	56.65%	288,080	748,923	4,431,758	ציבור, עובדים ונושאי משרה שאינם בעל עניין
100.00%	100.00%	288,080	1,049,598	7,822,626	סה"כ

נספח ג' - פרטים בהתאם לתוספת השישית

סה"כ אלפי ש"ח	תגמולים אחרים אלפי ש"ח			תגמולים בעבור שירותים אלפי ש"ח							פרטי מקבל התגמולים				
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	גמול שנתי	תשלום מבוסס מניות (2)	מענק(1)	גמול השתתפות	שכר	שיעור החזקה בתאגיד נכון למועד פרסום דוח הזימון (ללא דילול) (%)	היקף משרה	תפקיד	שם
2,101								481	540		1,080	-	100%	מנכ"ל ודירקטור	אורי גלבוץ

(1) סכום זה הינו הסכום המקסימלי, בהנחה שישנה עמידה במלא היעדים לקבלת המענק.
 (2) סכום זה מחושב לפי סך שווי ההענקה, מחולקת למספק שנות ההבשלה בקו ישר.

סייברואן 2014 בע"מ
(**"החברה"**)

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("התקנות")

חלק א'

1. **שם החברה**
סייברואן (2014) בע"מ
2. **סוג האסיפה הכללית המועד והמקום לכינוסה**
אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, שתתכנס ותתקיים במשרד עורכי הדין דורון טיקוצקי קנטור גוטמן נס, עמית גרוס ושות', ברח' מצדה 7, מגדל בסר 4, קומה 33, בני ברק, ביום שלישי, ה- 16 בפברואר, 2021, בשעה 14:00 ("האסיפה").
3. **פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתבי הצבעה**
 - 3.1. **אישור עדכון מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה**
אישור עדכון מדיניות התגמול בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק בנוסח המצורף לדוח זימון האסיפה שכתב הצבעה זה מצורף לו.
 - 3.2. **אישור תנאי כהונה והעסקה של מר אורי גלבע כמנכ"ל החברה**
אישור תנאי כהונה והעסקה של מר אורי גלבע כמנכ"ל החברה, לתקופה של 3 שנים החל מיום 1 בספטמבר, 2020, לרבות הקצאה פרטית של 126,000 כתבי אופציה (לא רשומים למסחר) של החברה, כמפורט בדוח הזימון שכתב הצבעה זה מצורף לו.
4. **המקום והשעות שניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות**
בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין בדוח זה וביתר המסמכים הנוגעים לעסקה נשוא דוח זה, ולעניינים אחרים אשר על סדר יומה של האסיפה, וכן בנוסח ההחלטות המוצעות, במשרדי החברה בדרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה, בימים א' - ה', בין השעות 09:00 ל- 16:00, בתיאום מראש בטלפון: 03-9094177, עד למועד האסיפה, וכן באתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה, שכתובתם: www.magna.isa.gov.il ו- www.maya.tase.co.il, בהתאמה.
5. **הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות באסיפה**
הרוב הדרוש לאישור החלטות המפורטות בסעיפים 3.1 ו- 3.2 שעל סדר יומה של האסיפה הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות כתב מינוי או באמצעות כתב הצבעה או באמצעות הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית) ובלבד שיתקיים אחד מאלה:
(א) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטות, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחוייבים;
(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בס"ק (א) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות לא רשום רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות (על פי העניין) אם בעל המניות רשום בספרי החברה.
- את כתב ההצבעה, בצירוף המסמכים הנלווים כאמור לעיל, יש להמציא עד ארבע (4) לפני מועד ההצבעה, במסירה לחברה או בדואר רשום.
7. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה תתאפשר עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
8. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**
- המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד כינוס האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה הינו לא יאוחר מ-5 ימים לפני מועד כינוס האסיפה.
9. **מען החברה למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**
- סייברואן (2014) בע"מ, דרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה.
10. **כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה**
- כתובות אתרי האינטרנט של רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותם בסעיפים 87 ו-88 לחוק החברות, הינם כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"). אתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: <http://maya.tase.co.il>.
11. בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה, או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
12. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני ללא תמורה קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר 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 בדואר תמורת תשלום; הודעתו לענין כתבי הצבעה תחול גם לענין קבלת הודעות העמדה.
13. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים 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, התשנ"ט-1999, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה שהגיעו לחברה.
14. לאחר פרסום כתב ההצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

כתב הצבעה - חלק ב'

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005

1. שם החברה: סייברוואן (2014) בע"מ ('החברה').
2. מען החברה: (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): רחוב דרך שלמה שמלצר 94, פתח תקווה, פקס': 03-7525554.
3. מס' החברה: 51-515460-7
4. מועד האסיפה: 16 בפברואר, 2021 בשעה 14:00.
5. סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.
6. המועד הקובע: 18 בינואר, 2021.
7. פרטי בעל המניות: (ימולא על ידי 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: _____

מס' נושא	הנושא שעל סדר היום אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה	אופן ההצבעה ^(*)			האם הינך בעל שליטה או בעל עניין אישי	
		נמנע	נגד	בעד	כן	לא
3.1	אישור עדכון מדיניות התגמול של החברה					
3.2	אישור תנאי כהונתו והעסקתו של מר אורי גלבוש כמנכ"ל החברה, לרבות הקצאה פרטית של 126,000 כתבי אופציה (לא רשומים)					

(* אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא

חתימה

תאריך

הערות:

- לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חברה בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות) - כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות (למעט במקרים שבהם ההצבעה היא באמצעות האינטרנט).
- לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה - כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

פרטים

להלן פירוט העניין האישי בהחלטה המוצעת:

* * *