

טראקנט אנטרפרייז בע"מ (החברה")

תאריך: 12 במאי 2026

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ	רשות ניירות ערך
www.tase.co.il	www.isa.gov.il

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

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות החברות"), לתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), נמסרת בזאת הודעה בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה, אשר תתכנס ביום 17 ביוני 2026, בשעה 15:00, במשרדי החברה, ברחוב השרטט 1, אילת 8819102 ("האסיפה").

1. על סדר יומה של האסיפה:

1.1. אישור מחדש של תנאי העסקה הקיימים (ללא שינוי) של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה

1.1.1. מר פרידמן הינו מייסד החברה ומכהן כמנכ"ל החברה החל משנת 2016 ונכון למועד זה על פי הסכם העסקה, כפי שעודכן ביום 22 בפברואר, 2021. בנוסף, נכון למועד זה מכהן מר פרידמן גם כיו"ר דירקטוריון החברה (ראו סעיף 1.2 להלן). יצוין כי החל מיום 30 במרץ, 2023, חדל מר פרידמן להיות בעל שליטה בחברה¹.

1.1.2. ביום 30 במרץ, 2026 וביום 31 במרץ, 2026 אישרו ועדת הביקורת והתגמול של החברה ודירקטוריון החברה (בהתאמה) את חידוש הסכם העסקה של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה, באותם תנאים, כמפורט בסעיף 1.1.3 להלן, בכפוף לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

1.1.3. להלן עיקרי תנאי העסקה של מר פרידמן בתפקידו כמנכ"ל החברה:

1.1.3.1. שכרו החודשי (ברוטו) של מר פרידמן הינו בסך של כ-70,000 ש"ח, כששכום זה אינו צמוד למדד המחירים לצרכן². כמו כן, מר פרידמן זכאי למשכורת חודשית נוספת (משכורת 13) בגין כל שנת עבודה מלאה³.

¹ לפרטים ראו דיווח של החברה מהמועד האמור (מס' אסמכתה 031387-01-2023).

² יצוין כי 10% משכרו של מר פרידמן נחשב כגמול מיוחד בגין התחייבותו של מר פרידמן לאי תחרות בחברה.
³ לפרטים בדבר הפחתת שכר וולנטרית של מר פרידמן בתקופה ממאי 2023 ועד יוני 2025 והסדר לתשלום חוב החברה בגין הפחתת השכר כאמור, ראו בתקנה 21, ס"ק (א), בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2025 מיום 20 באפריל, 2026 (מס' אסמכתה 037049-01-2026).

1.1.3.2. מר פרידמן זכאי לזכויות סוציאליות ותנאים נלווים נוספים, ובין היתר, קרן השתלמות, חופשה שנתית של 24 ימים בשנה, דמי הבראה, ימי מחלה והחזר הוצאות נסיעה ולרכב שיעמוד לרשותו במסגרת תפקידו ולשימושו האישי.

1.1.3.3. החל מהשנה בה מכירות החברה תעלנה על סכום של 3 מיליון אירו, יהא מר פרידמן זכאי למענק משתנה שנתי בגין עמידה ביעדים, כאשר תקרת המענק השנתי תהיה בסך השווה לעד 10 משכורות חודשיות, כמפורט להלן:

- **מכירות** – בגין עליה במכירות ביחס למכירות בשנה קודמת בשיעור העולה על 20% ובלבד שהמכירות עולות על סך של 3.6 מיליון אירו ("רף המכירות"), יהא זכאי מר פרידמן למענק בסך של 15,000 ש"ח בגין כל גידול בשיעור של 1% מעל רף המכירות. תקרת המענק לעמידה בתנאי זה היא 2 משכורות לשנה. לדוגמה, אם בשנה מסוימת היקף המכירות של החברה יהיה 20,000,000 ש"ח, ובשנה שלאחריה היקף המכירות של החברה יגדל ל-25,000,000 ש"ח, יהיה מר פרידמן זכאי למענק בסך של 75,000 ש"ח (15,000 ש"ח × 5 אחוזים).

- **EBITDA** – בגין כל גידול בשיעור של 10% מרף ה-EBITDA של 6%, יהא זכאי מר פרידמן לסך של 50,000 ש"ח. תקרת המענק לעמידה בתנאי זה היא 2 משכורות לשנה. לדוגמה, אם בשנה מסוימת שיעור ה-EBITDA של החברה יהיה 10 מיליון ש"ח, ובשנה שלאחריה שיעור ה-EBITDA של החברה יגדל ל-12 מיליון ש"ח (קרי, גידול כולל של 20% - 14% מעל ל-6%), יהיה מר פרידמן זכאי למענק בסך של 50,000 ש"ח.

- **רווח נקי** – בגין כל עליה בשיעור של 10% ברווח הנקי המהווה תשואה על ההון העצמי של החברה העולה על 10%, יהא זכאי מר פרידמן לסך של 40,000 ש"ח. תקרת המענק לעמידה בתנאי זה היא 2 משכורות לשנה. לדוגמה, אם בשנה מסוימת הרווח הנקי של החברה יהיה 2 מיליון ש"ח וההון העצמי 20 מיליון ש"ח (תשואה של 0%), ובשנה שלאחר מכן הרווח הנקי של החברה יגדל ל-10 מיליון ש"ח וההון העצמי יגדל ל-30 מיליון ש"ח (תשואה של כ-33%), יהיה מר פרידמן זכאי למענק בסך של 80,000 ש"ח (עליה בתשואה בשיעור של כ-23% נקודות האחוזה).

- **יעדים נוספים** - לפי שיקול דעתם של האורגנים המוסמכים בחברה, יעד נוסף (אחד או יותר) אשר ייקבע בכל שנה מראש על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות אסיפה כללית (ככל שמר פרידמן יהיה בעל שליטה באותו מועד). במקרה של עמידה ביעד זה, יהא זכאי מר פרידמן ל-4 משכורות לשנה.

1.1.3.4. בנוסף למענק השנתי המפורט לעיל, בכל מקרה של הנפקה ראשונה לציבור של מניות החברה, ו/או כל חברת אם, חברת בת או חברה קשורה שישנה ו/או שתהיה לחברה בכל בורסה בארה"ב, אנגליה, גרמניה או צרפת, מר פרידמן יהיה זכאי ל: (1) מענק בסך של 1 מיליון ש"ח, ו-(2) אופציות של החברה המהוות 3% ממניות החברה על בסיס דילול מלא נכון למועד חתימת הסכם העסקה. הזכאות למענק תאושר על ידי האורגנים המוסמכים של החברה, לרבות האסיפה הכללית (ככל שמר פרידמן יהיה בעל שליטה באותו מועד). כמו כן, ההקצאה תהא כפופה לעמידה בדרישות תקנון והנחיות הבורסה.

1.1.3.5. הסכם העסקתו של מר פרידמן הינו לתקופה בלתי קצובה. תקופת העסקתו של מר פרידמן ניתנת לסיום, על ידי כל אחד מהצדדים, בהודעה מוקדמת בכתב של 6 חודשים.

1.1.3.6. כמו יתר נושאי המשרה בחברה, זכאי מר פרידמן לביטוח נושאי משרה, שיפוי ופטור כמקובל בחברה.⁴

1.1.4. נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את המשך העסקתו של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה, בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו שעיקרם כמפורט בסעיף 1.1.2 לדוח זימון האסיפה".

1.2. אישור המשך כפל כהונה של חנן פרידמן כמנכ"ל החברה וכיו"ר הדירקטוריון

1.2.1. בהתאם להוראות סעיף 121(ג), בחוק החברות, מוצע לאשר את המשך כהונתו של מר חנן פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה, במקביל לכהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה בת שלוש (3) שנים.

1.2.2. ביום 30 במרץ, 2026 אישרה ועדת הביקורת והתגמול של החברה לאשר את המשך כהונתו של מר פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה, נוסף על כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים נוספות. ביום 31 במרץ, 2026 החליט דירקטוריון החברה לאשר ולהמליץ לאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה לאשר את המשך כהונתו של מר פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה בנוסף על כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש שנים נוספות.

1.2.3. נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את המשך כהונתו של מר חנן פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה, נוסף על כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים".

1.3. אישור מחדש של מדיניות תגמול החברה

1.3.1. מדיניות התגמול הקיימת של החברה נכנסה לתוקפה במועד רישום ניירות הערך לראשונה למסחר בבורסה, במרץ 2021, והיא טעונה אישור מחדש בחלוף 5 שנים מהמועד שבו הפכה חברה פרטית לחברה ציבורית, בהתאם לתקנה 1 לתקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), תשע"ג-2013.

1.3.2. נוסח מדיניות התגמול אותה מוצע לאשר לתקופה נוספת של שלוש שנים ("מדיניות התגמול המוצעת") מצורף כנספח א' לדוח זימון אסיפה זה. מובהר כי לא חלו שינויים בנוסח מדיניות התגמול המוצעת ביחס לנוסח מדיניות התגמול הקיימת של החברה, למעט עדכון הסכומים האמורים במדיניות התגמול בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן, כאמור בסעיף 11 למדיניות התגמול.

⁴ לפרטים בדבר תגמול הוני שהוענק למר חנן פרידמן, באישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, ראו בתקנה 21, ס"ק (א), בחלק ד' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2025 מיום 20 באפריל, 2026 (מס' אסמכתה 01-2026-037049).

1.3.3. ביום 30 במרץ, 2026 אישרה ועדת הביקורת והתגמול של החברה את הארכת תוקף מדיניות התגמול של החברה. ביום 31 במרץ, 2026 החליט דירקטוריון החברה לאשר ולהמליץ לאסיפה הכללית של בעלי מניות החברה לאשר את הארכת תוקף מדיניות התגמול של החברה.

1.3.4. בהתאם לכך, החברה מתכבדת להביא לאישור מחדש של מדיניות התגמול המוצעת על ידי האסיפה הכללית לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.

1.3.5. מדיניות התגמול המוצעת גובשה בשים לב להוראות חוק החברות כמו גם לצורך בהתאמתה למבנה הנהלת החברה, לפעילות החברה, לאופייה ולצרכיה ובין היתר לשימור נושאי המשרה תוך מתן אפשרות להענקת תמריצים מתאימים.

1.3.6. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת ביחס למנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון

1.3.6.1. נכון למועד דוח זה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה אינם חורגים ממדיניות התגמול. כמו כן, התגמולים אשר שולמו בפועל עומדים במגבלות היחס והתקרות אשר נקבעו במדיניות התגמול הנוכחית.

1.3.6.2. להלן פירוט אודות היחס בין התקרות הקבועות במדיניות התגמול הנוכחית⁵ לבין התגמולים ששולמו בפועל ליו"ר דירקטוריון החברה מר חנן פרידמן בשנת 2025 בגין כהונתו כמנכ"ל החברה (באלפי ש"ח):

2025		מנכ"ל החברה
תקרה במדיניות התגמול	כ- 1.4 מיליון ש"ח	שכר הבסיס חודשי (ברוטו ללא גילומים, מענקים, תנאים סוציאליים ו/או נלווים או כל מענק/ תשלום אחר)
סכום ששולם בפועל	כ- 840 אלפי ש"ח*	
תקרה במדיניות התגמול	825 אלפי ש"ח	המענק השנתי
סכום ששולם בפועל	כ- 85 אלפי ש"ח	
תקרה במדיניות התגמול	1.4 מיליון ש"ח	מענק הוני – תקרת שווי הטבה שנתית
סכום ששולם בפועל	כ- 205 אלפי ש"ח	

* כולל סכומי משכורת חודשית, שהופחתו וישולמו בתשלומים חודשיים, כאמור בה"ש 3 בסעיף 1.1.3.1 לעיל.

1.3.7. נוסח החלטה מוצע:

"לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה."

2. פרטים נוספים לפי התוספת השישית לתקנות דוחות תקופתיים ומיידיים

מובאים להלן, בהתאם לתוספת השישית לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970, פרטים נוספים בדבר תנאי כהונתו והעסקתו של מר חנן פרידמן כמנכ"ל

⁵ בהתאם להוראות תגמול סכומי התקרות מתואמים למדד המחירים לצרכן, כאמור בסעיף 1.3.2 לעיל.

החברה, (במונחים שנתיים ובאלפי ש"ח) :

שם	תפקיד	היקף משרה (%)	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	שכר ⁽¹⁾	מענק	תשלום מבוסס מניות	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	סה"כ
חנון פרידמן	מנכ"ל	100	19.35	1,205	85	205	-	-	-	-	1,495

(1) רכיב השכר בטבלה לעיל מהווה את העלות הכוללת של השכר, לרבות משכורת, הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים, כמקובל בחברה, וזאת בהתאם להסכמי העסקה.

3. זהות חברי ועדת התגמול והדירקטוריון שהשתתפו בדיונים וההחלטות בנושאים שעל סדר היום

3.1. בהחלטות ועדת התגמול, שהתקיימה ביום 30 במרץ, 2026, השתתפו הדירקטורים צביקה וייס (דח"צ), יריב בר-אור (דח"צ) ואבי בן ארדיטי (דב"ת).

3.2. בהחלטות ישיבת דירקטוריון, שהתקיימה ביום 31 במרץ, 2026, השתתפו הדירקטורים דקל וקנין, אופיר גומא, יואל יוגב, צביקה וייס (דח"צ), יריב בר-אור (דח"צ) ואבי בן ארדיטי (דב"ת).

4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטות בנושאים שעל סדר היום:

4.1. להלן נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המשך העסקתו של מר פרידמן כמנכ"ל החברה על פי תנאי הסכם העסקתו הקיים:

4.1.1. תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של מר פרידמן כמנכ"ל החברה והמשך העסקתו בתנאים אלה הינם מקובלים, הוגנים וסבירים בנסיבות העניין, ומשקפים את תפקידו המרכזי של מר פרידמן בחברה, תחומי אחריותו והדרישות הנובעות ממעמדו כמנכ"ל החברה.

4.1.2. המשך העסקתו של מר פרידמן בתנאים הקיימים תורם ליציבות הניהולית של החברה, לקידום מטרותיה, תוכניות העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, ומהווה תמריץ ראוי להמשך הובלת החברה.

4.1.3. כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי ותרומתו המתמשכת של מר פרידמן לחברה מאז הקמתה, יש בהם כדי לתמוך באישור המשך העסקתו.

4.1.4. ההצעה לאישור תנאי הכהונה של מר פרידמן אינה כוללת שינוי מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו, אלא מביאה לאישור מחדש את המשך העסקתו, בהתאם להתחייבות החברה במסגרת התשקיף בו נרשמה לראשונה למסחר, וזאת על אף שמר פרידמן חדל להיות ואינו במועד זה בעל שליטה בחברה.

4.1.5. תנאי ההעסקה הקיימים של מר פרידמן אינם מהווים ו/או כוללים "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות והם תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

4.2. להלן נימוקי ועדת הביקורת והדירקטוריון לאישור המשך כהונת מר פרידמן כיו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה:

4.2.1. למר פרידמן ניסיון ייחודי ורב שנים בהובלת פעילות החברה, הן בניהול הפעילות השוטפת של החברה והן בייצוג החברה כלפי גורמים ממשלתיים ועסקיים בישראל ובחו"ל.

4.2.2. שילוב יכולותיו של מר פרידמן מסייע לחברה להתגבר על אתגרים עסקיים ולמצוא אפיקים חדשים והזדמנויות עסקיות לקידום עסקי החברה.

4.2.3. לאור הרכב הדירקטוריון, קיומה של ועדת הביקורת ותגמול, ומנגנוני האיזון שקבועים בחוק, המשך כהונתו של מר פרידמן כיו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל החברה אין יוצר סיכון לפגיעה החברה בשל ריכוז הסמכויות בידי אדם אחד.

4.3. להלן נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מחדש של מדיניות התגמול של החברה:

4.3.1. מדיניות התגמול המוצעת הינה מדיניות התגמול הקיימת של החברה, ללא כל שינוי. לפיכך, אין מדובר באימוץ מדיניות תגמול חדשה או בעדכון של מדיניות התגמול הקיימת, אלא באישורה מחדש בלבד, בהתאם להוראות הדין.

4.3.2. מדיניות התגמול המוצעת הינה ראויה, הוגנת וסבירה, ותואמת את הוראות חוק החברות, את מאפייני החברה, היקף פעילותה, אופי עסקיה, מצבה הפיננסי וצרכיה הניהוליים והעסקיים.

4.3.3. מדיניות התגמול המוצעת יושמה בחברה בתקופת פעילותה בחמש השנים האחרונות. הניסיון שנצבר בקשר עם יישומה תומך בהמשך פעילות החברה במתכונתה הנוכחית.

4.3.4. מדיניות התגמול המוצעת מאפשרת ליצור מערכת תמריצים ראויה לנושאי המשרה בחברה, לשם קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח.

4.3.5. מדיניות התגמול המוצעת כוללת תמהיל תגמול מאוזן, הכולל, בין היתר, רכיבים של שכר בסיס, מענקים, תגמול הוני, תנאים נלווים והסדרי סיום כהונה או העסקה, והכל בהתאם לסוג התפקיד, תחומי האחריות ומאפייני הכהונה או ההעסקה של כל נושא משרה.

4.3.6. מדיניות התגמול המוצעת כוללת מנגנונים שנועדו לעודד ניהול סיכונים מאוזן ולצמצם תמריצים לנטילת סיכונים מופרזים, ובכלל זה תקרות ומגבלות רלוונטיות, תנאי סף לרכיבי תגמול משתנים והוראות השבה במקרים המתאימים.

4.3.7. אישורה מחדש של מדיניות התגמול המוצעת, הינו לטובת החברה, מקדם את מטרותיה, יעדיה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, והינו הוגן וסביר בנסיבות העניין.

5. עניין אישי

למיטב ידיעת החברה, אין לבעל מניה מהותי או לנושא משרה בכירה בחברה כל עניין אישי בהחלטות שעל סדר היום, למעט מר פרידמן, מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון, אשר לו עניין אישי בתנאי כהונתו כמנכ"ל החברה ובהמשך כהונתו כמנכ"ל וכיו"ר הדירקטוריון של

החברה. כמו כן עשוי מר פרידמן להיחשב כבעל עניין אישי בהחלטה על אישור מדיניות התגמול של החברה.

6. אישורים נדרשים

6.1. הנושאים שעל סדר היום אושרו על ידי ועדת התגמול של החברה בישיבתה מיום 30 במרץ, 2026 ועל ידי דירקטוריון החברה בישיבתו מיום 31 במרץ, 2026.

6.2. הנושאים שעל סדר היום טעונים אישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה, כמפורט בדוח זה.

7. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות שעל סדר היום

לצורך אישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה יידרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין ובין באמצעות ייפוי כוח), ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

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

8. הצבעה באסיפה

8.1. כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית, על ידי שלוח, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק 2 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך" ו-"מערכת ההצבעה האלקטרונית", בהתאמה).

8.2. בעלי מניות יכולים להשתתף ולהצביע בעצמם או על ידי שלוח, הכל בהתאם להוראות תקנון החברה, בכפוף להוראות חוק החברות ובכפוף להוכחת בעלות במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), תש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות"). 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. מינוי שלוח יהיה בתוקף רק אם כתב המינוי לאסיפה הופקד במשרדי החברה לפחות 48 שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה הנדחית (לפי העניין).

8.3. בהתאם לתקנות הוכחת בעלות, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר הבורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, ימציא לחברה אישור בדבר בעלותו במניה במועד הקובע כהגדרתו להלן כנדרש לפי התקנות האמורות.

9. המועד הקובע

בהתאם להוראת סעיף 182(ב) ו-ו(ג) לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות, המועד הקובע לזכאות בעל מניה בחברה להשתתף ולהצביע באסיפה הוא יום 18 במאי, 2026 ("המועד הקובע").

10. הצבעות ואישורי בעלות

10.1. 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 ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

10.2. בהתאם להוראות תקנה 4א לתקנות הוכחת בעלות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

10.3. בהתאם להוראות סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה: (א) מועד ההצבעה באמצעות כתב הצבעה ייחשב זה המופיע על גבי כתב ההצבעה; (ב) הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11. הצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית

בעל מניות רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה ביחס לנושא שעל סדר היום לעיל באמצעות כתב הצבעה בנוסח המצורף לדוח זה או (ביחס לבעלי מניות לא רשומים) באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.

11.1. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

11.1.1. ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה ככל שתהיינה (כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il/>, ובאתר האינטרנט של הבורסה, בכתובת: maya.tase.co.il ("אתרי ההפצה").

11.1.2. בעל מניות המבקש להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות.

11.1.3. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה).

11.1.4. חבר בורסה ישלח, לא יאוחר מחמישה ימים לאחר המועד הקובע, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתהיינה) כפי שפורסמו באתרי ההפצה, לכל בעל מניות לא רשום המחזיק ניירות ערך

באמצעותו, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

11.1.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה תהא תקפה רק אם: (א) במקרה של בעל מניות לא רשום – צורף לכתב ההצבעה אישור בעלות, או נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית; (ב) במקרה של בעל המניות רשום בספרי החברה - צורף לכתב ההצבעה צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין.

11.1.6. 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 ניתנה מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

11.2. **המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה (כולל המסמכים שיש לצרף אליו, לרבות אישור בעלות, כמפורט לעיל ובכתב ההצבעה):** הינו עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה מועד ההמצאה הינו המועד בו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו אל משרדי החברה.

11.3. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

11.3.1. בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.3.2. חבר הבורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע ("רשימת הזכאים להצביע במערכת"), ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות שהעביר לו עד השעה 12:00 של המועד הקובע, הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת, לפי תקנה 13(ד) לתקנות הצבעה בכתב.

11.3.3. חבר בורסה יעביר בסמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ("אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.3.4. בעל מניות המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי לציין את אופן הצבעתו ולהעביר אותה לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

11.4. **המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית:** עד שש (6) שעות לפני מועד האסיפה, ולאחר מכן תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית ("מועד נעילת המערכת"). הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי

ולביטול עד למועד נעילת המערכת.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (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, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לעיין במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות, בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה.

נכון למועד דוח זה: (א) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) כאמור, היא: 1,202,432 מניות רגילות של החברה; (ב) כמות המניות המהווה חמישה אחוזים (5%) בנטרול המניות המוחזקות בידי בעלי השליטה בחברה, היא: 1,202,432 מניות רגילות של החברה.

11.5. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה:** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה. המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה: עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

בהתאם להוראות סעיף 66(ב) לחוק החברות, בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא על סדר היום של האסיפה הכללית, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

בהתאם להוראות תקנות הודעה ומודעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא על סדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום. ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתרי ההפצה. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על-ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות הודעה ומודעה. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

12. מניין חוקי

12.1. ניתן לפתוח בדיון באסיפה הכללית אך ורק אם נוכח מנין חוקי בפתחת האסיפה, כל החלטה תתקבל אך ורק אם נוכח המניין החוקי בעת שהצביעו על ההחלטה. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של בעל מניות אחד או יותר, אשר מחזיקים לפחות ב-25% מזכויות ההצבעה בחברה (כולל נוכחות באמצעות שלוח או באמצעות כתב הצבעה), תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

12.2. אם כעבור חצי שעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, תדחה האסיפה בשבעה (7) ימים, לאותה שעה ולאותו מקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות ובכפוף להוראות חוק החברות וחוק ניירות ערך, או למועד מאוחר יותר אם צוין כזה בהודעה על האסיפה, או ליום, שעה ומקום אחרים, כפי שיקבע הדירקטוריון בהודעה לבעלי המניות ("האסיפה הנדחית").

מניין חוקי באסיפה נדחית יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם (לרבות נוכחות באמצעות כתב הצבעה או הצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית, בהתאם להוראות הדין) או על ידי שלוח, בעל מניות או בעלי מניות אשר לו, או להם, 25% לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מניין חוקי באסיפה הנדחית בתום מחצית השעה מהמועד הקבוע לתחילת האסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

13. סמכות רשות ניירות ערך

בהתאם להוראות הדין, בתוך 21 ימים ממועד הגשת דוח זה, רשאית רשות ניירות ערך או עובד שהסמיכה לכך ("הרשות") להורות לחברה לתת, בתוך מועד שהרשות תקבע, הסבר, פירוט, ידיעות ומסמכים בנוגע לנושאים נשוא דוח זה, וכן להורות לחברה על תיקון דוח זה באופן ובמועד שתקבע. ניתנה הוראה לתיקון דוח זה כאמור, רשאית הרשות להורות על דחיית מועד האסיפה הכללית למועד שיחול לא לפני עבור 3 ימי עסקים ולא יאוחר מ-35 ימים ממועד פרסום התיקון לדוח זה. ניתנה הוראה בדבר דחיית מועד כינוס האסיפה, תודיע החברה בדוח מיידי על ההוראה.

14. עיון במסמכים

עותק של דיווח זה וכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר היום יועמדו לדיון, עד למועד האסיפה, בתיאום מראש, אצל היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, עו"ד רון סולמה וגל רהב, ממשד שבלת ושות' עורכי דין, מרחוב יצחק שדה 4 תל אביב. טלפון: 03-3075000; פקס: 03-7778444.

15. נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הם עורכי הדין רון סולמה וגל רהב, ממשד שבלת ושות', מרחוב יצחק שדה 4 תל אביב. טלפון: 03-3075000; פקס: 03-7778444.

בכבוד רב,

טראקנט אנטרפרייז בע"מ

נחתם ע"י:

חנן פרידמן, יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל החברה



נספח א'

מדיניות התגמול של החברה

טראקנט אנטרפרייז בע"מ

מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה

א. רקע כללי; מטרת המסמך

1. החברה רואה חשיבות רבה בגורם האנושי בכל דרגי החברה, ובפרט בנושאי המשרה בדרג הניהולי של החברה. לפיכך, ולאור ניסיון העבר, ישנה חשיבות רבה בתגמול נכון וראוי של נושאי המשרה של החברה, בין היתר, על ידי מתן תגמול נאות לנושאי המשרה בחברה עבור תרומתם להצלחתה העסקית, בהתחשב, בין השאר, בתחומי האחריות של נושאי המשרה וכן במדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
2. החברה קבעה את מדיניות התגמול לנושאי המשרה באופן שלוקח בחשבון שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של החברה בסביבתה העסקית וכן מעודד הגדלת הרווחיות של החברה לאורך זמן. מדיניות התגמול נקבעה באופן שיעלה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית של החברה, וכן באופן שנועד להביא להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ועם פעילותה, להגביר את שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ולהביא לשימור נושאי המשרה האיכותיים בחברה לאורך זמן.
3. מדיניות התגמול נקבעה בשים לב לעקרונות שנקבעו בחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות").
4. יודגש, כי אין במסמך זה כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה לגביהם חלים עקרונות מדיניות התגמול או לכל צד שלישי אחר. החברה אינה מחויבת להעניק לנושאי המשרה את המרכיבים המפורטים במדיניות התגמול, כולם או חלקם, ואינה מחויבת להעניק את השיעור המירבי שנקבע באיזה מרכיבי התגמול. רכיבי תגמול להם יהיה זכאי נושא משרה יהיו אך ורק אלו שיאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה (ועדת התגמול, הדירקטוריון, והאסיפה הכללית, לפי העניין, וכפוף להוראות כל דין).
5. אין לראות במדיניות זו כממצה את כל הוראות הדין או ההגדרות בו. מדיניות תגמול זו איננה מהווה תחליף או גורעת מהוראות הנקבעות על ידי החוקים והתקנות הקיימים.
6. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות על ידי החברה ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.
7. מדיניות זו כתובה בלשון זכר אך מתייחסת לגברים ונשים כאחד.

ב. עקרונות מדיניות התגמול

- תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בחברה ייקבעו בשים לב ובהתאם לעקרונות הבאים:
8. על ועדת התגמול והדירקטוריון, בבואם לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה, להתייחס לכלל מרכיבי התגמול, לרבות שכר חודשי, תנאים נלווים, מענק פרישה (מענק, תשלום, גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא המשרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה, לרבות תקופת הודעה מוקדמת), וכן כל הטבה, תשלום או התחייבות לתשלום או מתן הטבה כאמור, ככל שישנם הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
 9. בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה, כפי שתהיה מעת לעת, יש לפעול לכך שמרכיבי התגמול המשתנה לא יעודדו נטילת סיכונים מעבר לטווח הסיכון שהחברה חפצה בו.
 10. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון בבואם לבחון ולאשר את תנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה יובאו, בין היתר, השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה בחברה (ככל שכיהן בה לפני מועד האישור) ומחוצה לה. בנוסף, ככל שיידרש על ידי ועדת התגמול (וללא כל חובה לכך), יובאו נתוני השוואה ביחס לנושאי משרה במספר חברות ציבוריות דומות לחברה ככל

האפשר שמנייתיהן נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

בעת אישור תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה המתמנה לראשונה בחברה, ובהתאם לבקשת ועדת התגמול, יוצגו בפני חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, ככל הניתן, תעודות ומסמכים המעידים על השכלתו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה.

11. הסכומים האמורים במדיניות התגמול יוצמדו אחת לשנה, בחודש פברואר של כל שנה, לעליה במדד המחירים לצרכן, בהתבסס על מדד המחירים לצרכן הידוע לחודש ינואר (שמפורסם במהלך חודש פברואר). מובהר כי ככל שתחול ירידה במדד האמור הסכומים האמורים במדיניות התגמול לא יופחתו כתוצאה מכך.

12. יחס תגמול

12.1. בעת קביעת תנאי כהונה או העסקה, ועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה ל"עלות השכר" של שאר עובדי החברה ושל "עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה"¹, ויציינו האם לדעתם מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה ותחום העיסוק שלה.

12.2. נכון למועד זה², היחס בין ממוצע עלות תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל החברה ונושאי משרה אחרים שאינם דירקטורים (על בסיס עלות השכר* שלהם עבור היקף משרה של 100% בחברה) לבין עלות השכר הממוצע והשכר החציוני, של שאר עובדי החברה ושל עובדי הקבלן המועסקים אצל החברה, הם:

ממוצע	חציוני	
4.5	5	מנכ"ל החברה
2	2	נושאי משרה אחרים

החברה סבורה כי מדובר ביחסים סבירים בהתחשב בגודלה, אופי הפעילות שלה, המומחיות והמיומנות הנדרשת מנושאי המשרה בחברה ואופי עסקיה, וכן כי אין ביחסים האמורים כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בחברה.

12.3. היחס בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים אשר יינתנו לנושא המשרה יקבעו בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של החברה ומטרות מדיניות זו. הלימה בין רכיבי התגמול תבוא לידי ביטוי באמצעות פיצוי ראוי לעובדים איכותיים תוך עידוד ללקיחת סיכונים מדודים אשר ישפרו את ביצועי החברה. בכל שנה נתונה היחס הרצוי בין הרכיבים המשתנים לבין הרכיבים הקבועים של נושאי המשרה בחברה יהא כדלקמן³:

שכר בסיס	תגמול משתנה תלוי ביצועים(*)	תגמול משתנה הוני(*)	
100%	60%	100%	מנכ"ל החברה
100%	55%	160%	נושאי משרה אחרים
100%	60%	100%	דירקטור פעיל

¹ משמעות המונחים "עלות שכר" ו"עובדי קבלן המועסקים אצל החברה" תהיה כהגדרתם בסעיף (3) לתוספת ראשונה א' חלק א' לחוק החברות.

² הנתונים בסעיף זה מתבססים על עלויות השכר מיד לאחר השלמת ההנפקה לציבור.

³ יודגש, כי הכוונה היא ליחס המתוכנן בלבד, בהנחה של קבלת מענק המטרה שנקבע לכל אחד מנושאי המשרה בחברה. 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. בחישוב הטווחים כאמור, לא נלקח בחשבון תשלום מענק חד פעמי.

(*) השיעורים הם ביחס לשכר הבסיס.

13. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה

13.1. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל החברה, יאושר בידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל החברה לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

13.2. שינוי לא מהותי בתנאי כהונה והעסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל, יאושר בידי מנכ"ל החברה בלבד, בכפוף לכך שתנאי כהונתו והעסקתו לאחר השינוי כאמור תואמים את מדיניות התגמול.

לצורכי מדיניות זו, "שינוי לא מהותי" ייחשב שינוי של עד עשרה אחוזים (10%) ביחס לחבילת התגמול שאושרה (במצטבר על פני כל תקופת מדיניות התגמול) ובתנאי שלא יעלה על התקרות המצוינות במדיניות זו.

ג. רכיבים קבועים

14. שכר הבסיס החודשי המירבי ("שכר הבסיס") לנושאי המשרה בחברה הוא כמפורט להלן:

תגמול מקסימלי של שכר בסיס (באלפי ש"ח)	תפקיד
118	מנכ"ל החברה
71	נושא משרה אחר
118	יו"ר דירקטוריון פעיל

הסכומים הנקובים בטבלה לעיל הם להיקף משרה מלאה (100%).

השכר הקבוע לצורך טבלה זו חושב במונחי עלות מעסיק, וכאשר מדובר בנושא משרה המקבל את התגמול כדמי ניהול – מלוא סכום דמי הניהול (לא כולל מע"מ), אך אינו כולל (בין כמועסק ובין כדמי ניהול) את התנאים הנלווים כמפורט להלן.

15. במקרה של נושא משרה המועסק בחלקיות משרה יחושבו הסכומים באופן יחסי, בהתאם לחלקיות המשרה, ואולם האורגנים המוסמכים רשאים לקבוע כי יינתן יותר מהסכום היחסי המתקבל.

16. שכר הבסיס כאמור של כל נושא משרה ייבחן על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מעת לעת ויעודכן במידת הצורך, לאחר בחינתו אל מול מצבה העסקי של החברה וכוח האדם המועסק בה באותה עת.

17. נושאי המשרה המועסקים במסגרת הסכם העסקה (היינו לא מספקים שירותי ניהול במסגרת הסכם ניהול עם חברה בבעלותם) יהיו זכאים לתנאים סוציאליים כמקובל בשוק העבודה ובהתאם לנוהג בחברה כגון, הפרשות לקופת גמל, פנסיה וביטוח מנהלים בגין תגמולים ופיצויים, אשר לא תפחתנה מן ההפרשות שנקבעו בדיון, הפרשות לקרן השתלמות, ביטוח אובדן כושר עבודה, חופשה, מחלה ודמי הבראה.

יובהר, כי עבור נושאי משרה המכהנים בהתאם להסכם ניהול עם חברה בבעלותם, לא יתקיימו יחסי עובד-מעביד עם החברה והללו לא יהיו זכאים לתנאים נלווים בסעיף זה, מאחר ואלו מגולמים בדמי הניהול כאמור.

18. תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה, בין המכהנים בחברה מכוח הסכם ניהול ובין המועסקים כשכירים בחברה, עשויים לכלול הטבות נוספות, לרבות: רכב (בעין, בשיטת חכירה תפעולית או בשווי) והוצאות רכב כמקובל לנושאי משרה בדרגתם, גילום רכב וטלפון, גילום קרן השתלמות מעל תקרת הפטור ממס, משכורת 13, הוצאות טלפון וטלפון סלולארי (לרבות החזר הוצאות נסיעות),

זכאות לתשלום ימי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרות, ימי חופשה שנתית (לרבות צבירה ופדיון ימי חופשה), שי לחגים, סקר רפואי וכיו"ב.

כמו כן, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להחזר/תשלום הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם בהתאם למדיניות החברה כפי שתקבע מעת לעת, לרבות הוצאות אירוח ואש"ל במסגרת תפקידם בהתאם לנהלי החברה. לא קיימת תקרה לסך ההחזר הכספי האמור.

החברה תהיה רשאית לגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב או רכיבים מרכיבי התגמול, לרבות כל הטבה שתינתן לו.

19. במקרים מיוחדים ניתן יהיה להעניק לנושא משרה חדש מענק חתימה בהיקף של עד 3 חודשי שכר בסיס (בנפרד ממענקים אחרים המפורטים במדיניות זו). יובהר, כי נושא המשרה עשוי להידרש להשיב לחברה מענק חתימה שניתן לו, כולו או חלקו, במידה והוא עזב מיוזמתו את החברה בתוך שנתיים מתחילת עבודתו (Clawback).

ד. רכיבים משתנים

20. החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה מענק שנתי על-פי פרמטרים ויעדים שיקבעו בתכנית מענקים (אשר תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) או באופן פרטני לכל נושא משרה או במסגרת הסכם העסקתו או כהונתו, ביחס לכל שנה או לפרק זמן ארוך יותר, הכל לפי שיקול דעת האורגן המוסמך לקביעת היעדים. המענק השנתי לנושאי משרה יהיה מבוסס על יעדים מדידים ואיכותיים, או כל שילוב שלהם. כאשר נושא המשרה הוא בעל שליטה או קרובו בחברה כהגדרתו בחוק יידרשו אישורים נוספים על פי דין.

המדדים הכמותיים יקבעו מראש ואילו הערכת ביצועים על בסיס מדדים איכותיים תיבחן בדיעבד. הדירקטוריון רשאי להחליט לשנות את היעדים למי מנושאי המשרה בחברה לאחר המלצת ועדת התגמול. מובהר כי שינוי יעדים באופן רטרואקטיבי ייעשה רק אם ישנן נסיבות מיוחדות (למשל – שינוי תפקיד במהלך השנה, שינוי בפעילות החברה או בנכסים של החברה, כניסה לפרויקטים חדשים, ביצוע עסקאות מהותיות במהלך השנה, המחייבים את נושא המשרה להסיט את תשומת ליבו הניהולית אליהן) או אירועים מהותיים שאירעו, המצדיקים את שינוי היעדים, באופן המתבקש מהנסיבות או האירועים המיוחדים, והכול מבלי לפגוע בטובת החברה.

ואולם ביחס להיקף המענק למנכ"ל החברה, על בסיס יעדים איכותיים בשיקול דעת, לא יעלה על שלוש (3) פעמים שכר בסיס. כאשר מנכ"ל החברה הוא גם מבעלי השליטה בחברה יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין.

21. יעדים מדידים

21.1. יעדים אישיים: ייכלל לפחות אחד מבין הרכיבים המדידים המושפעים באופן ישיר מפעילותו של נושא המשרה הרלוונטי, כגון: מדד של השלמת אבני דרך בפרויקטים משמעותיים; מדד של ציות לנהלים פנימיים וציות להוראות הדין. היעדים יכללו בין היתר יעדים ארוכי טווח.

21.2. יעדים ברמת החברה: אחד או יותר מהרכיבים המדידים הבאים: רווח נקי, EBITDA, רווח תפעולי, רווח לפני מס, מכירות, שותפות אסטרטגית, חוזים אסטרטגיים, הכנסות, התשואה על ההון, עליה ברווחיות או במכירות ביחס לשנים קודמות, או מדדי ביצוע עיקריים.

האורגן המוסמך הרלוונטי יקבע בנוסף ליעדים עצמם, כללים מנחים או נוסחה מספרית לחישוב הזכאות למענק בהתאם לעמידה ביעדים שהוגדרו, כגון רף מזערי לזכאות וזכאות יחסית. בהיעדר קביעה אחרת, חישוב השיעור ממענק המטרה שלו זכאי נושא המשרה יתבצע באופן לינארי, כך

שנושא המשרה יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק השנתי או לחלק היחסי עבור כל אחד מהיעדים
בנפרד, כפי שנקבע עבורו בהתאם לאחוז העמידה שלו ביעדים (לדוגמה: עמידה ב-80% מהיעדים (או
מיעד מסוים) מזכה ב-80% ממענק המטרה שנקבע עבור עמידה מלאה ביעדים (או ביעד הרלוונטי)).
מנכ"ל החברה, באישור ועדת התגמול רשאי להעניק לנושאי המשרה (שאינם מנכ"ל או דירקטור) את
כל או חלק מהמענק בדרך של מענק בשיקול דעת על בסיס קריטריונים שאינם מדידים אולם כאשר
נושא המשרה הוא בעל שליטה או קרובו בחברה כהגדרתו בחוק יידרשו אישורים נוספים על פי דין.

22. יעדים איכותיים

הערכת ביצועים, שתבוצע כנהוג בחברה במסגרת הליך הערכת עובדים ותתייחס גם לקריטריונים
שאינם פיננסיים. ההערכה תתייחס בין היתר לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו
ארוכי הטווח.

23. תנאי סף לזכאות למענק שנתי

החברה עשויה לקבוע תנאי סף, אחד או יותר, שאי עמידה בהם תמנע תשלום של מענק שנתי על בסיס
יעדים מדידים, ואולם במקרים כאלו רשאית ועדת התגמול להחליט, מנימוקים שירשמו, על תשלום
חלק מהמענק האמור, בין היתר בהתחשב באירועים או נסיבות שאירעו ומצדיקים תשלום כאמור.

24. תקרת המענק השנתי

המענק השנתי המירבי לנושאי המשרה בחברה הינו כמפורט להלן:

מענק שנתי מירבי	תפקיד
825 אלפי ש"ח	מנכ"ל החברה
471 אלפי ש"ח	נושא משרה אחר
825 אלפי ש"ח	יו"ר דירקטוריון פעיל

25. מועד תשלום המענק

25.1. המענק השנתי ישולם לנושאי המשרה אחת לשנה, לאחר קבלת האישורים הנדרשים על-פי
דין, בסמוך לאחר אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה בגין השנה הרלוונטית.

25.2. החברה רשאית לאשר הקדמת מענק שנתי, או תשלום על חשבון המענק השנתי, באופן כפי
שוועדת התגמול תמצא לנכון. ככל שישולמו לנושא המשרה תשלומים ביתר על חשבון המענק
השנתי, תשלומים אלה ייחשבו כחוב קצוב ומוסכם של נושא המשרה כלפי החברה והחברה
תהיה רשאית לנכות ולקזז את החוב כאמור משכר או מכל תשלום אחר אשר החברה תידרש
לשלם לנושא המשרה.

26. אירועים חד פעמיים מהותיים

26.1. החברה תהיה רשאית לקבוע במנגנון המענק, כי בחישוב הזכאות למענק השנתי יובאו בחשבון
אירועים חד פעמיים מהותיים, אלא אם כן סבר הדירקטוריון אחרת. יובהר כי היה
והאירועים החד פעמיים, אותם יחליט הדירקטוריון, ככל שיחליט, להביא בחשבון כאמור
לעיל, יתבססו, בחלקם או כולם, על מאמצים מיוחדים מצד נושא המשרה או על הישגים
מיוחדים ויוצאי דופן לחברה שנושא המשרה היה דומיננטי בהשגתם (קרי יעדים איכותיים
ולא מדידים) (בסעיף זה – "יעדים איכותיים"), לא יעלה משקל האירוע החד פעמי, בצירוף
שאר היעדים האיכותיים כאמור לעיל, על רף מרבי מצטבר של 50 אחוזים. יובהר, כי ככל
שיחליט הדירקטוריון על מתן מענק אשר יביא בחשבון אירועים חד פעמיים מהותיים

המבוססים על יעדים איכותיים לנושאי משרה מקרב בעלי השליטה, מתן המענק יובא גם לאישור אסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

26.2. ככל שלמי מנושאי המשרה יקבעו יעדים מדידים מבוססי רווח, בחישוב הרווח יכללו רווחים אשר ייוחסו להון במישרין (מבלי שהוכרו בדוח רווח והפסד) וזאת בשל טיפול חשבונאי חריג או אימוץ תקן חשבונאי חדש.

26.3. שינוי בדיווח הכספי אשר ינבע כתוצאה משינוי תקינה חשבונאית או הוראות רגולטוריות חדשות, לא ישפיע על התגמול אשר ניתן בשנים שקדמו לאימוץ השינוי בדיווח הכספי, גם אם מספרי השוואה ביחס לשנים הקודמות תוקנו לאור אימוץ השינוי כאמור.

26.4. לדירקטוריון החברה, במקרים יוצאי דופן, יהיה שיקול דעת במקרים בהם החברה שינתה באופן מהותי את תכנית העבודה או את האסטרטגיה שלה במהלך שנה מסוימת, לבצע התאמות למענק המטרה שנקבע עבור שנה מסוימת, בין שמדובר בהגדלה או בהקטנה של מענק המטרה. אולם כאשר נושא המשרה או המנכ"ל הוא בעל שליטה או קרובו בחברה כהגדרתו בחוק יידרשו אישורים נוספים על פי דין.

27. מענק הנפקה

החברה החליטה להחריג ממדיניות תגמול זו, כל מענק חד פעמי אשר יוענק בגין הנפקה של החברה בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ. סך המענקים החד פעמיים בגין אירוע זה, ביחס לכל נושאי המשרה בחברה לא יעלו על 200 אלפי ש"ח.

28. זכאות של עובד שסיים את כהונתו

28.1. המענק השנתי ישולם לנושאי משרה אשר עבדו ו/או העניקו שירותים לחברה ו/או לתאגיד מוחזק שלה, לפחות 5 חודשים טרם אישור הדוחות הכספיים של אותה השנה. חישוב המענק הראשון לנושא משרה כאמור יהיה באופן יחסי רק לגבי החודשים אשר היו בתוך שנה קלנדרית בגינה הוא יהיה זכאי למענק.

28.2. נושא משרה שהתפטר לא יהיה זכאי לתשלום מענק בגין השנה בה התפטר.

28.3. נושא משרה שפוטר בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים, לא יהיה זכאי לתשלום מענק.

28.4. נושא משרה אשר יפוטר במהלך שנה קלנדרית, לא בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבל פיצויי פיטורים, יהיה זכאי למענק יחסי בגין אותה שנה בה הופסקה העסקתו והוא ישולם באופן יחסי לתקופת העסקתו באותה שנה.

29. במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה ויוצגו מחדש (restatement), באופן שלו היה סכום המענק השנתי, שהגיע לנושא המשרה בגין אותה שנה, מחושב בהתאם לנתונים המתוקנים, היה מקבל נושא המשרה מענק בסכום אחר, תשלם החברה לנושא המשרה או ישיב נושא המשרה לחברה, לפי העניין, את ההפרש בין סכום המענק שקיבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור וזאת תוך תקופה שיקבע הדירקטוריון שלא תהיה ארוכה משישה (6) חודשים (בכפוף לאפשרות הארכת התקופה עד שישה (6) חודשים נוספים במקרה וסכום ההחזר גבוה משלושים אחוזים (30%) משכר הבסיס השנתי של נושא המשרה), והכל ככל שטרם חלפו 12 רבעונים ממועד אישור המענק לנושא המשרה. יובהר, כי לא יראו הצגה מחדש של נתונים בדוחות הכספיים הנובעת משינויים שחלו בחוק, בתקנות או בכללים החשבונאיים כהצגה מחדש שבשלה יחול האמור בסעיף זה.

30. בנוסף, במקרים מיוחדים הדירקטוריון רשאי להפחית את המענק השנתי, או לדחות את התשלום כולו או חלקו או לרשום בגינו הפרשה בדוחות הכספיים ולשלמו במועד שיקבע.

ה. מענק חד פעמי

31. הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול, רשאי להחליט על מתן מענק חד פעמי בגין מאמצים או הישגים יוצאי דופן של נושא משרה בחברה ("מענק חד פעמי").

32. מענק חד פעמי לא יעלה על סכום השווה לשלוש (3) פעמים שכר הבסיס של נושא המשרה הרלוונטי, ואולם ככל שהמענק החד פעמי ניתן למנכ"ל החברה בגין יעדים בשיקול דעת, שלא נקבעו מראש, לא יעלה המענק החד פעמי, ביחד עם כל מענק אחר בשיקול דעת שניתן באותה שנה למנכ"ל החברה, על פעמיים (2) שכר הבסיס. כאשר מנכ"ל החברה או נושא המשרה הוא גם מבעלי השליטה או קרובו של בעל השליטה בחברה יידרשו אישורים נוספים על פי כל דין, לרבות אישור האסיפה הכללית.

למען הסר ספק, המענק החד פעמי הוא בנוסף לתקרות הקבועות בסעיף 24 לעיל.

33. הוראות סעיף 27 לעיל יחולו גם על המענק החד פעמי.

ו. תגמול הוני

34. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים, בכפוף להוראות הדין, להעניק לנושאי משרה בחברה, לצורך תמרוץ נושאי המשרה להשאת רווחי החברה ולצורך חיזוק הקשר בין האינטרסים של נושאי המשרה בחברה לבין בעלי מניותיה, מניות חסומות, אופציות למניות וכן ערבויות להלוואות לצורך רכישת מניות החברה, והכל וזאת בהתאם לתוכנית תגמול לטווח ארוך שתגובש ותאומץ על ידי מוסדות החברה, מעת לעת. נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, לחברה תכנית אופציות לעובדים ונושאי משרה, שאושרה בשנת 2020.

35. מחיר המימוש יהיה כפי שיקבע הדירקטוריון לגבי כל ניצע וכפי שיפורט בהסכם ההקצאה הרלוונטי, וככל שרלוונטי לניצע – בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול, ובלבד שאם לא נקבע אחרת, מחיר המימוש של אופציות לניצעים שהם נושאי משרה בחברה לא יפחת ממחיר המניה במועד ההחלטה בדירקטוריון על ההענקה ובכל מקרה לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניית החברה בבורסה במהלך שלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון המאשרת את הענקת התגמול ההוני לניצע. אלא אם נקבע אחרת על ידי דירקטוריון החברה, מחיר המימוש יהיה מותאם לחלוקת דיבידנד.

36. במקרה של אופציות, מימושן עשוי להיות בדרך של מימוש נטו (cashless exercise) או במזומן או בשילוב ביניהם לפי קביעת הדירקטוריון.

37. בעת קביעת שיעורו של תגמול הוני, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ישקלו את מידת הדילול שהוא עלול לגרום לבעלי המניות של החברה. היקף הדילול המירבי האפשרי המצטבר, בגין כלל ההענקות שיבוצעו בחברה לעובדים כולל נושאי משרה ודירקטורים לאחר אימוץ מדיניות זו יהיה 15%.

38. שווי ההטבה השנתי במועד ההענקה לא יעלה על 1.4 מיליון ש"ח. חישוב שווי הטבה שנתי יבוצע על בסיס חלוקה לינארית על פני תקופת ההבשלה ולא על בסיס רישום ההוצאה החשבונאית (קרי – השווי הכלכלי במועד הענקה יחולק במספר שנות ההבשלה).

39. אלא אם הדירקטוריון קבע אחרת ביחס לניצע מסוים כלשהו או הענקה מסוימת כלשהי (קביעה אשר לא תהיה כפופה לאישור בעלי המניות, אלא אם אישור כאמור דרוש על-פי הדין החל) והוראה כאמור נכללה בהסכם ההקצאה הרלוונטי, כי אז ניירות הערך יבשילו (ייהפכו לבני מימוש) לאורך תקופה

של לפחות 3 שנים, כאשר לפחות 25% אחוזים מתוך סך ניירות הערך שהוענקו לאותו ניצע יבשילו ויהפכו לבני מימוש בחלוף כל שניים עשר (12) חודשים מלאים של שירות רציף של הניצע.

40. הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע כי במקרה של מיזוג החברה (מיזוג של החברה עם תאגיד אחר או לתוכו, או של מכירת כל או עיקר נכסי החברה או מניותיה) או שינוי השליטה בחברה או אירוע השקעה מהותית בחברה (היות השקעה "מהותית" יקבע על ידי דירקטוריון החברה) או מכירה או מתן רישיון בלעדי על מרבית הקניין הרוחני של החברה, תתבצע האצה (אקסלרציה) של כל או חלק מיתרת ניירות הערך אשר טרם הבשילו.

41. תקופת המימוש עבור כל נייר ערך שהבשיל תהיה עד 10 שנים ממועד הענקתו (או תקופה קצרה יותר כפי שיקבעו האורגנים של החברה).

42. ועדת התגמול תהיה רשאית להתנות את הבשלת ניירות הערך, כולם או חלקם, בהשגת יעדים נוספים שיקבעו במועד ההקצאה וכן לקבוע תנאים בהם ניתן לשלול את ניירות הערך אשר טרם הבשילו מנושא המשרה.

43. כל הקצאה תהיה כפופה לקבלת אישור הבורסה ולעמידה בתנאים הקבועים בתקנון ובהנחיות הבורסה לרבות לעניין המחיר המזערי למניה.

ז. סיום כהונה

44. כל נושאי המשרה יהיו זכאים לשחרור כספים שנצברו לטובתם ועל-שםם בקופות תגמולים ייעודיות לפנסיה ולפיצויים.

45. כל נושאי המשרה המועסקים ביחסי עובד-מעסיק יהיו זכאים לפיצויי פיטורים בהתאם לדרישות חוק פיצויי פיטורים.

46. נושאי משרה בחברה יהיו זכאים לתקופת הודעה מוקדמת ולמענק הסתגלות במונחי שכר עם סיום העסקתם (ככל שסיום העסקתם אינה בנסיבות אשר לא מזכות בפיצויי פיטורין) כמתואר בטבלה להלן:

הודעה מוקדמת מירבית (בחודשים)	הסתגלות מירבית (בחודשים)	
6	3	מנכ"ל החברה
4	2	נושאי משרה אחרים
4	2	דירקטור פעיל

לדירקטוריון החברה אפשרות לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת.

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נושא המשרה נדרש להמשיך להיות מועסק בפועל בחברה. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, יוסיפו לחול יחסי עובד-מעביד בין החברה לבין נושא המשרה ולפיכך יהא נושא המשרה זכאי לכל רכיבי התגמול שלו לרבות מענק שנתי לו יהיה זכאי נושא המשרה רק במידה וממשיך להיות מועסק בפועל בחברה פרו-רטה לפי תקופת העבודה בפועל באותה שנה. על אף האמור, דירקטוריון החברה יהיה רשאי לוותר על עבודתו של נושא המשרה בתקופת ההודעה המוקדמת בכלה או בחלקה ובתנאי שהחברה או החברה המוחזקת, לפי הענין, תמשיך לשלם את התגמול והתנאים הנלווים המגיעים לנושא המשרה בהתאם להסכם עמו בגין כל תקופת ההודעה המוקדמת.

47. בסמכות ועדת התגמול והדירקטוריון לקבוע לנושא משרה (בין אם מראש או במהלך תקופת העסקתו) מענק פרישה ובלבד שנושא המשרה הועסק על ידי החברה או סיפק לה את שירותיו במשך

5 שנים לפחות. בקביעת גובה מענק הפרישה, יילקחו בחשבון השיקולים הבאים: תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי החברה בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה. זכאות למענק פרישה כאמור בסעיף זה לא תינתן כדבר שבשגרה, בהתאם לתנאים האמורים בסעיף זה, רק אם ועדת התגמול והדירקטוריון יסברו כי בנסיבות הספציפיות קיים צורך מיוחד במתן המענק. מענקי הפרישה יהיו מוגבלים ל-3 פעמים שכר הבסיס.

ח. שיפוי, פטור וביטוח אחריות נושאי משרה

48. נושאי המשרה והדירקטורים בחברה יהיו זכאים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה וכתבי פטור ושיפוי בהתאם להוראות הדין, כפי שאושרו בחברה ויינתנו (ככל שיינתנו), מעת לעת.

49. תנאי ההתקשרות העיקריים לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה:

49.1. גבול האחריות לא יעלה על סך של 15 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח שנתית, בתוספת הוצאות סבירות.

49.2. גובה הפרמיה וההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק באותה שנה במועד עריכת פוליסת הביטוח והעלות אינה מהותית לחברה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור.

50. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (run-off) – החברה תהיה רשאית לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מסוג run-off עבור הדירקטורים ונושאי המשרה אשר כיהנו בקשר לפעילות הרלוונטית, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) תקופת הביטוח לא תעלה על 7 שנים; (ב) גבול האחריות לא יעלה על סך של 15 מיליון דולר ויהא מינימום בגבול אחריות של הפוליסה הקודמת; (ג) עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת פוליסת הביטוח והעלות אינה מהותית לחברה. החברה תסתייע ביועצי הביטוח החיצוניים שלה לביסוס תנאי שוק כאמור.

51. כל רכישה של כל פוליסת ביטוח נושאי משרה כאמור או חידושה במהלך תוקפה של מדיניות התגמול לא תובא לאישור נוסף של אסיפת בעלי המניות של החברה, ובלבד שמדיניות התגמול אושרה באסיפה הכללית של החברה ושוועדת התגמול של החברה תאשר כי הפוליסות הנרכשות עומדות בתנאים הקבועים לעיל, הן בתנאי שוק ואינן עשויות להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

ט. תגמול דירקטורים

52. הדירקטורים בחברה, כולל דירקטורים חיצוניים, ודירקטורים אשר נמנים עם בעלי שליטה או בעלי עניין בחברה, ולמעט דירקטורים המכהנים בתפקיד פעיל או בתפקיד נוסף בחברה או נותנים שירותים לחברה ומקבלים גמול בגין כך, יהיו זכאים לתגמול לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000, כפי שייקבע בחברה מעת לעת בהתאם לדרגת החברה. יו"ר דירקטוריון לא פעיל יהיה זכאי לגמול של עד פי 2 מהגמול המשולם לדירקטור רגיל.

53. על אף האמור לעיל, לא יראו פעולות אלה כחריגה ממדיניות זו ובלבד, ככל שנדרש, שהפעולות האמורות אושרו על ידי האורגנים הנדרשים לכך בהתאם להוראות חוק החברות:

53.1. הדירקטור ויתר על הגמול המגיע לו, כולו או כל חלק ממנו;

53.2. האורגנים המוסמכים על-פי דין אישרו לדירקטור תשלום אחר או נוסף בגין כהונתו בתפקיד

נוסף בחברה או בחברה קשורה לה.

54. החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים בחברה, לרבות הדירקטורים החיצוניים, תגמול הוני בהתאם למגבלות הקבועות במדיניות תגמול זו ובכפוף להוראות כל דין, ובלבד ששווי ההטבה הכולל, לכל אחד מהדירקטורים (למעט דירקטורים המכהנים בתפקיד פעיל) לא יעלה במועד הענקתן, על 118 אלפי ש"ח בגין כל שנת הבשלה. ביחס לדירקטורים המכהנים בתפקיד פעיל, תחול מגבלת שווי הטבה הכוללה בסעיף 38 לעיל.

י. הוראות כלליות נוספות

55. 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.

56. מדיניות התגמול תחול על תגמול שיאושר החל ממועד אימוץ המדיניות בהתאם להוראות הדין ואילך. יצוין, כי אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות קיימות של החברה עם נושאי משרה.

טראקנט אנטרפרייז בע"מ

(“החברה”)

כתב הצבעה להצבעה באסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 (“תקנות כתבי הצבעה”)

חלק א'

שם החברה: טראקנט אנטרפרייז בע"מ.

סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתקיים ביום 17 ביוני 2026, בשעה 15:00, ותיערך במשרדי החברה ברחוב השרטט 1, אילת 8819102 (“האסיפה”).

1. פירוט הנושאים שעל סדר היום אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה ותמצית ההחלטות המוצעות:

1.1 אישור מחדש של תנאי העסקה הקיימים (ללא שינוי) של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה.
נוסח החלטה מוצע: לאשר את המשך העסקתו של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה, בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו, שעיקרם כמפורט בסעיף 1.1.3 לדוח זימון האסיפה.

1.2 אישור המשך כפל כהונה של חנן פרידמן כמנכ"ל החברה וכיו"ר הדירקטוריון.
נוסח החלטה מוצע: לאשר את המשך כהונתו של מר חנן פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה, נוסף על כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים.

1.3 אישור מחדש של מדיניות תגמול החברה.
נוסח החלטה מוצע: לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.

2. המקום והמועד בהם ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות:

דוח זימון האסיפה וכל מסמך הנוגע לנושאים שעל סדר היום יועמדו לעיון, עד למועד כינוסה של האסיפה הכללית, בתיאום מראש, אצל היועצים המשפטיים החיצוניים של החברה, עוה"ד רון סולמה, וגל רהב, ממשד שבלת ושות', עורכי דין, מרחוב יצחק שדה 4, תל אביב טלפון: 03-3075000, פקס: 03-7778444 בימים א'-ה' בשעות 09:00-15:00, ובאתרי ההפצה.

3. הרוב הנדרש באסיפה לאישור ההחלטות:

לצורך אישור ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה, יידרש רוב קולות בעלי המניות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (בין במישרין ובין בעקיפין ובין באמצעות ייפוי כוח), ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; או
- סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

4. **זכאות להשתתף בהצבעה :**

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בחברה להצביע באסיפה הכללית, הוא יום ב' ה- 18 במאי 2026 ("המועד הקובע").

5. **ציון זיקה של בעל מניה :** בחלק ב' של כתב הצבעה זה, מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה בהתייחס להחלטות שעל סדר היום ולתיאור מהות הזיקה כנדרש על פי הוראת סעיף 276 לחוק החברות. מובהר, כי בעל מניות שלא סימן קיומה או היעדרה של זיקה כאמור או לא תיאר את מהות הזיקה הרלוונטית, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

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 האם 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.

6. **תוקף כתב הצבעה :** לכתב הצבעה יהיה תוקף רק אם צורף לו אישור בעלות של בעל המניות הלא רשום¹, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת ההתאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי החברה. יש להמציא לחברה כתב הצבעה זה, בתוספת המסמכים המצורפים אליו כאמור לעיל, עד ארבע (4) שעות לפני מועד ההצבעה.

7. **מערכת הצבעה אלקטרונית :** בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. מערכת ההצבעה האלקטרונית תינעל שש (6) שעות לפני מועד האסיפה. יש להמציא את כתב ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד למועד זה. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה.

בהתאם להוראת סעיף 83(ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

8. **מען למסירת כתבי הצבעה והודעות העמדה :** לידי עוה"ד רון סולמה או גל רהב, במשרדי שבלת ושות', ברחוב יצחק שדה 4, תל-אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום. ניתן להמציא את כתב ההצבעה גם במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת: oriana@trucknet.io ובמקרה זה מועד ההמצאה הוא המועד בו נשלח אישור לממציא כתב ההצבעה, שלא באמצעות מערכת אוטומטית ממוחשבת, המאשר את קבלת כתב ההצבעה בדואר האלקטרוני כאמור.

9. **המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה :** עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה.

10. **המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה :** עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה.

¹ בעל מניות לא רשום הינו מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם החברה לרישומים.

11. כתובות אתר ההפצה ואתר האינטרנט של הבורסה בהם מצוי כתב הצבעה והודעות העמדה:

אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: www.magna.isa.gov.il.

אתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ: maya.tase.co.il.

12. קבלת אישורי בעלות, כתב הצבעה והודעת עמדה:

12.1 בעל מניות זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח דואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים. בעל מניות לא רשום¹ רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

12.2 בעל מניות לא רשום¹ זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, 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; הודעה לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

13. בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (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, לאחר כינוס האסיפה הכללית, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו לעיין בכתבי ההצבעה כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה, במשרדה הרשום של החברה, בימים א'-ה', בשעות העבודה המקובלות.

14. כמות המניות המהווה 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה היא: 1,202,432 מניות רגילות של החברה; כמות המניות המהוות 5% מסך כל זכויות ההצבעה בחברה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות היא: 1,202,432 מניות רגילות של החברה.

15. בעל מניה אחד או יותר שלו אחוז אחד (1%) לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון לכלול נושא בסדר היום, ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה כללית. בקשה להוספת נושא תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. בהתאם ובכפוף להוראות חוק החברות ותקנות כתבי הצבעה, לאחר פרסום כתב ההצבעה, החברה תהיה רשאית לבצע שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה בקשר עם ההחלטות שעל סדר היום.

16. ככל שיבוצעו שינויים כאמור או תתפרסמה הודעות עמדה, ניתן יהיה לעיין בהם בדיווחי החברה השוטפים באתר ההפצה של רשות ניירות ערך. כתב הצבעה מתוקן, ככל שיידרש בעקבות שינויים בהחלטות שעל סדר היום, יפורסם על ידי החברה באתר ההפצה בד בבד עם פרסום השינויים בהחלטות האמורות, וזאת, לא יאוחר מן המועדים המפורטים בתקנות 5א ו-5ב לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000. אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע.

17. **ציון אופן ההצבעה:** בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום, שלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, בחלקו השני של כתב ההצבעה.

חלק ב'

שם החברה : טראקנט אנטרפרייז בע"מ.

מען (למסירה ומשלוח כתבי ההצבעה) : עוה"ד רון סולמה או גל רהב, במשרדי שבלת ושות', ברחוב יצחק שדה 4, תל-אביב, במסירה ביד או באמצעות דואר רשום, או במשלוח דואר אלקטרוני, בכתובת:

oriana@trucknet.io

מס' החברה : 515446474.

מועד האסיפה : יום ד', ה- 17 ביוני 2026, בשעה 15:00. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יהיה מניין חוקי, תדחה האסיפה ליום ד', ה- 24 ביוני 2026, באותו מקום ובאותה השעה.

סוג האסיפה : אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע : יום ב', ה- 18 במאי 2026.

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 : _____

האם הינך בעל עניין¹, נושא משרה בכירה², משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)³ / אף אחד מהם⁴ *:

נא לענות ב- כן/לא ופרט תשובתך במידה והינה חיובית; העדר סימון או התייחסות של המצביע לשאלה ייחשב כמענה שלילי	
בעל עניין	
נושא משרה בכירה בחברה	
משקיע מוסדי (לרבות מנהל קרן)	
אף אחד מהם	

(* במידה והמצביע מצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים בטבלה גם בקשר למייפה הכח.

¹ כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").

² כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

³ כהגדרת המונח "משקיע מוסדי" בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט-2009 וכן מנהל קרן להשקעות משותפת בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפת בנאמנות, תשנ"ד-1994.

⁴ נדרש מכוח הנחיה של רשות ניירות ערך מתאריך 30.11.2011: "גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות".

אופן ההצבעה :

האם אתה בעל שליטה ² , בעל עניין אישי ³ בהחלטה, נושא משרה בכירה ⁴ או משקיע מוסדי ⁵ ? (כן/לא) ⁶	אופן ההצבעה ¹ (בעד/נגד/נמנע)	הנושא על סדר היום
		1.1 לאשר את המשך העסקתו של מר חנן פרידמן כמנכ"ל החברה, בהתאם לתנאי כהונתו והעסקתו, שעיקרם כמפורט בסעיף 1.1.3 לדוח זימון האסיפה.
		1.2 לאשר את המשך כהונתו של מר חנן פרידמן כיו"ר דירקטוריון החברה, נוסף על כהונתו כמנכ"ל החברה, לתקופה של שלוש (3) שנים.
		1.3 לאשר את מדיניות התגמול של החברה בנוסח המצורף כנספח א' לדוח זימון האסיפה לתקופה של שלוש (3) שנים החל ממועד אישור האסיפה.

*** אם הנך "בעל שליטה" או בעל "עניין אישי" לגבי אישור איזו מההחלטות שעל סדר היום, יש לפרט את מהות העניין האישי/היותך בעל השליטה, להלן :**

תאריך: _____ חתימת בעל המניות: _____

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1)) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות. לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/דרכון/תעודת התאגדות.

¹ אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
² "בעל שליטה" – כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות.
³ "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך").
⁴ "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
⁵ "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.
⁶ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.