

# איתמר מדיקל בע"מ

("החברה")

## מדיניות תגמול

כפי שאושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 18 בינואר 2016

על ידי דירקטוריון החברה ביום 21 בינואר 2016

על ידי ועדת התגמול של החברה ביום 7 במרס 2016

ועל ידי בעלי המניות של החברה באסיפת בעלי מניות מיום 16 במרס 2016

להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להם בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), אלא אם כן הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.

### 1. כללי

ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות (להלן: "התיקון"), העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון, אמצו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה את מדיניות תגמול זו.

השיקולים שהנחו את ועדת התגמול של החברה (להלן: "ועדת התגמול") ודירקטוריון החברה באמצע את המדיניות הינם קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראי השנה השוטפת ובראיה ארוכת טווח; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה; יצירת הלימה בין האינטרסים של נושאי המשרה לבין אלו של ציבור בעלי המניות של החברה; גודל החברה ואופי פעילותה; וכן לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה, להשאת רווחיה ולהשאת שוויה של החברה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.

מדיניות התגמול נערכה בשים לב לאופייה של החברה כחברה הפעילה בתחום המחקר והפיתוח, שיווק ומכירה של מכשירים רפואיים, בשים לב להיקפי פעילותה הנוכחיים של החברה, להיותה חברה הנסחרת במדד חברות הביומד בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (להלן: "הבורסה"), וכן בשים לב לאסטרטגיית החברה לפעול לגידול בהיקפי פעילות החברה בהתאם לתוכניות העסקיות והאסטרטגיות של החברה.

עקרונות מדיניות התגמול גובשו לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה תוך התייעצות עם יועצים חיצוניים. עקרונות המדיניות נועדו לקבוע תגמול לנושאי המשרה בחברה, אשר יבטיח כי התגמול של נושאי המשרה יעלה בקנה אחד עם טובת החברה והאסטרטגיה הכלל ארגונית שלה תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, ובמקביל יביא להגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה, יגביר את שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ויביא לשימור נושאי המשרה בחברה לאורך זמן.

עקרונות התגמול מבוססים על יעדים ומדדים הנגזרים, בין היתר, מתוכניות שונות של החברה, כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת.

רכיבי מדיניות התגמול יתייחסו לכל אחד מהבאים:

- א. **רכיבים קבועים:** משכורת, תנאים סוציאליים (כגון: הסדר פנסיוני מיטיב, ביטוח אובדן כושר עבודה, קרן השתלמות, ימי חופשה, דמי הבראה וימי מחלה), תנאים נלווים לשכר העבודה (כגון: רכב, טלפון נייד, מחשב נייד, חיבור לאינטרנט, מימון השתתפות בכנסים מקצועיים, ספרות מקצועית, ביטוח אחריות מקצועית, לרבות גילום שווי זקיפת ההטבה לצורכי מס), וכן עשויים לכלול מענק חתימה ומענק בגין העתקת מקום מגורים וכן תשלומים בעת פרישה (מענק, תשלום, גמול, פיצוי, או כל הטבה אחרת, הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בחברה).
- ב. **רכיבים משתנים:** מענקים מסוגים שונים הכוללים, בין היתר, מענק שנתי, מענק מיוחד וכיו"ב.
- ג. , יחידות מניות (RS) **רכיבים משתנים הוניים:** אופציות, מניות, מניות חסומות ( וכיו"ב, המוקצים במסגרת תכניות תגמול מבוססות הון שאומצו ו/או RSUs חסומות ) יאומצו בעתיד על ידי החברה.
- ד. **ביטוח, פטור ושיפוי:** ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (הן במהלך העסקים ((, פטור מאחריות לנושאי משרה, run-off השוטף והן בגין אירועים חד פעמיים ) מראש ובדיעבד ומתן התחייבות לשיפוי נושא המשרה מראש ובדיעבד.

## **הוראות מדיניות תגמול זו חלות על נושאי המשרה בחברה בלבד, כהגדרתם בחוק החברות.**

מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך הוראותיה יחולו לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

יובהר, כי בכל מקום במדיניות התגמול בו רשום שטרם שנת (ברוטו) / משכורות בסיס, העלות הכוללת לחברה בפועל, תכלול גם תשלום תנאים סוציאליים ונלווים ככל שנדרש על פי דין.

ידגש, כי מדיניות זו איננה מקנה זכויות לנושאי המשרה של החברה ולא תהא זכות מוקנית לנושא משרה בחברה, מעצם אימוץ מדיניות תגמול זו, לקבל איזה מרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול. רכיבי התגמול להם יהיו זכאים נושאי המשרה יהיו אך ורק אלה שיאושרו באופן פרטני לגבי כל נושא משרה על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה.

## **2. עקרונות אופן קביעת התגמול**

- 2.1. בבואם של ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לבחון ולאשר תנאי כהונה והעסקה של נושא משרה (לרבות עדכון שכרו של נושא משרה מכהן), יתייחסו, בין היתר, לנושאים הבאים, ככל שהם רלוונטיים לנושא המשרה:
- 2.1.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- 2.1.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו ותרומתו הצפויה להשגת יעדי החברה.
- 2.1.3. הסכמי שכר קודמים של נושא המשרה.
- 2.1.4. תנאי העסקה של בעלי תפקידים מקבילים בחברה.
- 2.1.5. במידת הצורך, לפי שיקול דעת ועדת התגמול, תבוצע השוואה לשכר המקובל בשוק הרלוונטי לתפקידים דומים בחברות דומות.

### 3. יחס בין רכיב קבוע לרכיב משתנה

היחס בין העלות השנתית המירבית של הרכיבים הקבועים לבין העלות השנתית המירבית של הרכיבים המשתנים לנושאי המשרה בחברה כפי שנקבע במסגרת מדיניות תגמול זו הינו כדלקמן:

שיעור הרכיב המשתנה (מענקים והוניים) מתוך סך התגמול (%)	שיעור הרכיב הקבוע מתוך סך התגמול (%)	
0%-53%	100%-47%	יו"ר דירקטוריון פעיל
82%-0%	100%-18%	דירקטורים חיצוניים ובלתי תלויים
82%-0%	100%-18%	דירקטורים שאינם יו"ר דירקטוריון פעיל או דירקטורים חיצוניים/בלתי תלויים
0%-68%	100%-32%	מנכ"ל
69%-0%	100%-31%	נושא משרה אחר (שאינו דירקטור או מנכ"ל)

### 4. הרכיב הקבוע

#### 4.1. שכר בסיס

##### 4.1.1. יו"ר דירקטוריון פעיל

- 4.1.1.1. סך התמורה השנתית בגין שירותי יו"ר פעיל (ברוטו) המשולמת ליו"ר דירקטוריון פעיל בגין מתן שירותים לחברה, יקבע על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה, ולא יעלה על 150,000 דולר (בשער כפי שיהיה מעת לעת) עבור 100% משרה. במקרה של כהונה משותפת של שני יושבי ראש דירקטוריון פעילים, התמורה השנתית (ברוטו) המצטברת בגין מתן השירותים על ידי שני יושבי ראש הדירקטוריון הפעילים, לא תעלה על הסכום האמור לעיל.
- 4.1.1.2. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק ליו"ר דירקטוריון פעיל ניירות להלן. ~~6.36-3~~ ערך בשווי הוגן כמפורט בסעיף
- 4.1.1.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר, ולהביא לאישורה של האסיפה הכללית, עדכון שנתי של התמורה השנתית בגין שירותי יו"ר פעיל המשולמת ליו"ר דירקטוריון פעיל, בכפוף לכך שהתמורה האמורה תגדל, לכל היותר, בחמישה אחוזים לעיל, במהלך ~~4.1.1.14-4.1.1.4~~ (5%) מעבר לסכום המפורט בסעיף כל תקופת תוקפה של מדיניות תגמול זו.

- 4.1.1.4. בנוסף, יו"ר דירקטוריון (פעיל ושאינו פעיל), יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנהוג בחברה.

#### 4.1.2. דירקטורים (למעט יו"ר דירקטוריון פעיל)

- 4.1.2.1. הגמול לדירקטורים חיצוניים ולדירקטורים בלתי תלויים בחברה יהיה גמול יחסי או גמול שנתי וגמול לפי ישיבה (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית) וכן החזר הוצאות, אשר ייקבעו בהתאם להוראות הקבועות בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות גמול דח"צים"), כפי שיהיו מעת לעת.
- 4.1.2.2. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים חיצוניים ולדירקטורים בלתי תלויים ניירות ערך בהתאם לתקנות גמול להלן. [6.36-3](#) דח"צים ובשווי הוגן כמפורט בסעיף
- 4.1.2.3. החברה תהא רשאית לשלם תגמול מיוחד לדירקטור מומחה אשר יהיה גמול יחסי או גמול שנתי וגמול לפי ישיבה לדירקטור מומחה (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית) וכן החזר הוצאות, אשר ייקבעו בהתאם להוראות הקבועות בתקנות גמול דח"צים, כפי שיהיו מעת לעת.
- 4.1.2.4. הגמול שישולם לדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים ו/או יו"ר דירקטוריון פעיל (גמול שנתי וגמול לפי ישיבה) לא יעלה על האמור בתקנות גמול דח"צים, כפי שיהיו מעת לעת. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק [6.36-3](#) לדירקטורים כאמור ניירות ערך בשווי הוגן כמפורט בסעיף להלן. סך הכל הגמול המוענק לכל דירקטור כאמור (לרבות רכיבים משתנים) לא יעלה על הגמול המשולם בפועל לדירקטורים החיצוניים<sup>1</sup>.
- 4.1.2.5. בנוסף, דירקטורים בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנהוג בחברה.

#### 4.1.3. מנכ"ל החברה

- 4.1.3.1. שכרו השנתי (ברוטו) של מנכ"ל החברה יקבע על ידי ועדת התגמול, דירקטוריון החברה והאסיפה הכללית של בעלי המניות דולר ארה"ב (בשער כפי שיהיה 270,000 של החברה, ולא יעלה על מעת לעת) עבור 100% משרה.

---

<sup>1</sup> ככל שהתגמול לדירקטורים החיצוניים איננו זזהה, לרבות אם אחד מהדירקטורים החיצוניים זכאי לתוספת בגין היותו דירקטור חיצוני מומחה, אזי התגמול לדירקטור הרגיל יכול שיהיה בגובה התגמול הגבוה יותר.

4.1.3.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר, ולהביא לאישורה של האסיפה הכללית בכפוף להוראות הדין, עדכון שנתי של השכר השנתי של מנכ"ל החברה, בכפוף לכך שהשכר השנתי האמור יגדל, לכל היותר, בעשרים אחוזים (20%) מעבר לסכום המפורט בסעיף זה לעיל, במהלך כל תקופת תוקפה של מדיניות תגמול זו.

4.1.3.3. במסגרת קביעתם את שכר מנכ"ל החברה יהיו רשאים חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להתחשב, בין היתר, בשכרם של מנכ"לים בחברות ציבוריות אחרות הדומות בגודלן ובאופיין לחברה (להלן: "חברות השוואה") וכן בביצועיה הכספיים של החברה ותרומת המנכ"ל לחברה.

4.1.3.4. בנוסף, מנכ"ל החברה יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות שיוציא בפועל במסגרת תפקידו, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנהוג בחברה.

#### 4.1.4. נושאי משרה

4.1.4.1. שכרם השנתי (ברוטו) של כל אחד מנושאי המשרה בחברה יקבע 562,000 על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, ולא יעלה על ש"ח, עבור 100% משרה.

4.1.4.2. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לאשר עדכון שנתי של השכר השנתי של נושאי המשרה בחברה, בכפוף לכך שהשכר השנתי האמור יגדל, לכל היותר, בעשרים אחוזים (20%) מעבר לסכום המפורט בסעיף זה לעיל, במהלך כל תקופת תוקפה של מדיניות תגמול זו.

4.1.4.3. במסגרת קביעתם את שכר נושאי המשרה בחברה יהיו רשאים חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה להתחשב, בין היתר, בשכרם של נושאי משרה בתפקידים מקבילים בחברות השוואה וכן בביצועיה הכספיים של החברה ותרומת נושא המשרה לחברה.

4.1.4.4. בנוסף, נושאי המשרה יהיו זכאים להחזר הוצאות סבירות שיוציאו בפועל במסגרת תפקידם, וזאת כנגד הצגת קבלות, והכל בהתאם לנהוג בחברה.

#### 4.2. תנאים סוציאליים ונלווים

4.2.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה, מלבד לדירקטורים, תנאים סוציאליים ונלווים כמפורט להלן, אשר יקבעו בהשוואה לתנאים המקובלים בשוק לנושאי משרה במקבילות ובהתאם למדיניות החברה, כגון: (א) הסדר פנסיוני מיטיב (לרבות אפשרות להסדרה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963); (ב) ביטוח אובדן כושר עבודה; (ג) ביטוח רפואי; (ד) הפרשות לקרן השתלמות; (ה) ימי חופשה; (ו) דמי הבראה; (ז) ימי מחלה; (ח) רכב חברה.

4.2.2. כמו כן, החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה ולדירקטורים תנאים נלווים לשכר העבודה כגון: טלפון נייד, מחשב נייד, חיבור לאינטרנט וכיו"ב.

#### 4.3. מענק חתימה ומענק בגין העתקת מקום מגורים

4.3.1. החברה תהא רשאית, בנסיבות אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול ועל ידי דירקטוריון החברה כנסיבות יוצאות דופן ולפיהן לגיוס נושא המשרה האמור חשיבות רבה לחברה, להציע לנושא משרה מענק חתימה או מענק בגין העתקת מקום מגורים, והכל בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין.

4.3.2. סך מענק החתימה לא יעלה על סך של 12 משכורות בסיס חודשיות כפי שייקבעו ביחס לנושא המשרה הרלוונטי. החברה תהא רשאית לקבוע, במועד הענקת מענק החתימה ובהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, כי נושא המשרה יידרש להשיב לחברה כל או חלק ממענק החתימה שהוענק לו ככל שלא יישלם תקופת כהונה מינימאלית בחברה.

4.3.3. מענק בגין העתקת מקום מגורים יוענק במקרה בו נושא המשרה העתיק את מגוריו למדינה אחרת לצורך עבודתו בחברה. סך המענק בגין העתקת מקום מגורים יחושב לפי הוצאות בפועל של נושא המשרה בגין העתקת מקום מגורים וכן נכס קבלות, ובכל מקרה לא יעלה על סך השווה ל- 90,000 דולר ארה"ב ביחס לנושא דולר ארה"ב ביחס למנכ"ל החברה ול- 50,000 דולר ארה"ב ביחס לנושא דולר ארה"ב ביחס למנכ"ל החברה ול- משרה שאינו מנכ"ל, ויכול שישולם במזומן או בתגמול מבוסס מניות, בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

#### 4.4. פיצויי פיטורים

בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט במקרה של פיטורי נושא המשרה בנסיבות אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון מקנות לחברה את הזכות לפטור ללא תשלום פיצויי פיטורים על פי דין), נושא המשרה יהיה זכאי לפיצויי פיטורין על פי דין, או – לחילופין – בגובה התשלומים שהופקדו בעבורו בגן פיצויי פיטורים לקופות תגמולים, קרן פנסיה וכיו"ב בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, הכל בהתאם לשיקול דעת החברה ובהתאם לקבוע בהסכם ההעסקה. על אף האמור לעיל, החברה תהא רשאית לקבוע בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה (בין במועד החתימה על הסכם ההעסקה ובין במסגרת עדכון הסכם ההעסקה) סכום פיצויי פיטורים גבוה יותר מזה המגיע לנושא המשרה על פי דין.

#### 4.5. הודעה מוקדמת

4.5.1. החברה תהא רשאית להעניק למנכ"ל החברה תקופת הודעה מוקדמת של עד שישה (6) חודשים. החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה בחברה שאינו מנכ"ל תקופת הודעה מוקדמת של עד ארבעה (4) חודשים. החברה תהא רשאית לוותר על העסקת נושא המשרה בחברה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובלבד שתמשיך לשאת בכל התשלומים המגיעים לו על פי הסכם העסקתו. לחילופין, תהא החברה רשאית לסיים את העסקתו של נושא המשרה ללא מתן הודעה מוקדמת ובלבד שהחברה תשלם לנושא המשרה, במועד סיום העסקתו, תשלומים שלא יפחתו מהתשלומים המגיעים לו חלף תקופת ההודעה המוקדמת.

- 4.5.2. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר לנושא המשרה כי נושא המשרה יהיה זכאי למענקים כספיים ו/או הוניים בגין תקופת ההודעה המוקדמת וכי תקופת ההודעה המוקדמת תיחשב לעניין הבשלת תגמול הוני, ככל שהוענק לו.
- 4.5.3. תקופת ההודעה המוקדמת שתינתן לכל נושא משרה תיקבע בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה (בין במועד החתימה על הסכם ההעסקה ובין במסגרת עדכון הסכם ההעסקה).

## 5. רכיב משתנה – מענק, מענק מיוחד ועמלות

### 5.1. יעדים למענק שנתי לנושא משרה (כולל מנכ"ל החברה ולא כולל דירקטורים)

החברה תהא רשאית להעניק לנושא משרה (כולל מנכ"ל החברה ולא כולל דירקטורים) מענק שנתי שיחושב בהתאם למידת עמידתו ביעדים ומדדים מסוגים שונים, בכולם או בחלקם, כמפורט להלן:

- 5.1.1. **יעדי חברה –** מדדי חברה הנם מדדים כלכליים לביצועי החברה, כדלהלן: (א) מחיר מניית החברה או שווי החברה, בבורסה בה היא נסחרת; (ב) הכנסות ממכירות החברה; (ג) רווח/הפסד תפעולי<sup>2</sup>; (ד) הכנסות ממכירות של איזה ממוצרי החברה; (ה) הכנסות ממכירות של מוצרי החברה, כולם או חלקם, EBITDA בטריטוריה/שוק מסוים; (ו) רווח גולמי; (ז) רווח/הפסד נקי; (ח) המשקל שיינתן ליעדים חברה שייבחר הינו 0% - 100%. יעדים ב' עד ח' לעיל יחושבו על בסיס הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה.
- 5.1.2. **יעדים אישיים –** מדדים שייקבעו ביחס לכל לנושאי משרה שאינם מנכ"ל, בהתאם לתפקיד שממלא אותו נושא משרה ולתוכנית העבודה של החברה: עמידה ביעדי פיתוח, הפחתת עלויות ייצור, שיפור איכות המוצרים כנמדד בכמות התקלות, שיפור מדדים פיננסיים ברמת היחידה הארגונית כגון מכירות ורווחיות, עמידה ביעדי צבר התקנות אצל לקוחות, חדירה לשווקים חדשים, עמידה בתמהיל מכירות, יתרות מזומנים, גביה, עמידה ביעדי הוצאות, עמידה ביעדי מימון, חתימה על עסקאות הפצה, יישום של עסקאות הפצה, מדד שביעות רצון לקוחות, מדד שביעות רצון עובדים, יעד קצב החלפת עובדים, הגשה ואישורים רגולטוריים לפי תוכנית, ניסויים קליניים וגיויסי חולים לניסויים קליניים, עמידה במספר השקות של מוצרים חדשים, גיוסי הון (ביחס ליחידות הארגוניות הרלוונטיות), הורדת כמות המלאי וקיצור סבבי מלאי, פרסום , עמידה guidelinesמאמרים קליניים עפ"י תוכנית, הכנסת מוצרי החברה ל- ביעדי הצלחה לארועים הדרכתיים ושיווקיים ללקוחות, עמידה ביעדי אספקה ואבני דרך לקבלת כיסוי ביטוחי. המשקל שיינתן ליעדים אישיים שייבחרו הינו 0% - 100%.

<sup>2</sup> לצורך בחינת הקריטריון האמור יילקחו רווח/הפסד תפעולי בנטרול פחת והפחתות, שינויים בהפרשה לחובות מסופקים ואבודים, הוצאות בגין תשלום מבוסס מניות והשפעת אירועים חד פעמיים.

5.1.3. **הערכת מנהל** - הערכת ביצועים על ידי דירקטוריון החברה (ביחס למנכ"ל) או על ידי מנכ"ל החברה (ביחס לכל יתר נושאי המשרה). ההערכה תתייחס, בין היתר, לקריטריונים שאינם פיננסיים, לתרומה ארוכת הטווח של נושא המשרה ולביצועיו ארוכי הטווח. המשקל שיינתן לקטגוריה זו יהיו עד 20%.

ועדת התגמול והדירקטוריון ייקבעו את מספר והרכב היעדים וכן את המשקלות של היעדים בתוך אותה קטגוריה (לדוגמה: אם ייבחרו 2 יעדי אישיים, אזי הדירקטוריון ייקבע את המשקל של כל אחד מהם ובלבד שמשקלם הכולל לא יעלה על 100%) והם רשאים להתנות את הזכאות לתגמול בעמידה ביעד אחד בלבד שיינתן ויהיו כולם מסוג אחד בלבד.

פירוט היעדים בכל קטגורית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל נושא משרה בנפרד, בהתאם לרמת הבכירות של נושא המשרה ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משויך ו/או עליה הוא ממונה.

## 5.2. מועד קביעת הקריטריונים

ביחס לנושאי משרה שאינם מנכ"ל החברה, המשקל של כל אחת מקטגוריות המדידה השונות יקבע מדי שנה מראש, באישור המנכ"ל וועדת התגמול. ביחס למנכ"ל החברה, המשקל של כל אחת מקטגוריות המדידה השונות יקבע לפחות מדי שנה מראש על ידי דירקטוריון החברה ובאישור ועדת התגמול. על אף האמור לעיל, ניתן יהיה לקבוע משקלות כאמור למספר שנים מראש וזאת בכפוף לסמכות האורגן הרלוונטי לעדכן, במידת הצורך, את המשקלות בתחילת כל שנה קלנדרית.

5.3. מענק שנתי מקסימלי - סכום המענק השנתי המקסימלי לא יעלה על סך של תשע (9) משכורות חודשיות (במונחי עלות לחברה) עבור מנכ"ל החברה, שש (6) משכורות חודשיות (במונחי עלות לחברה) עבור כל נושא משרה אחר שאינו דירקטור או מנכ"ל ואשר מקום מגוריו בישראל.

5.4. אופן תשלום המענק השנתי - המענק השנתי יכול שישולם, כולו או חלקו, במזומן או בתגמול מבוסס מניות (לדוגמה, מניות, מניות חסומות, כתבי אופציה וכו'), בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

5.5. המענק השנתי ישולם בסמוך לאחר שיהיו בידי החברה הנתונים הסופיים ביחס לקריטריון הרלוונטי וביחס לקריטריונים על פי הדוחות הכספיים – לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה.

5.6. חישוב המענק במזומן בעת סיום יחסי עבודה - במקרה בו יסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין החברה עקב פיטורי נושא המשרה במהלך שנה קלנדרית (ובלבד שלא מדובר בפיטורין בנסיבות שאינן מזכות את נושא המשרה בפיצויי פיטורין): נושא המשרה המפוטר יהיה זכאי לחלק יחסי מהמענק שנתי רק בגין עמידה בקריטריונים על פי הדוחות הכספיים, אשר יחושב פרו-רטה בהתאם לכל אלה: (א) תקופה בה כיהן כנושא משרה בחברה במהלך אותה שנה קלנדרית; (ב) שיעור העמידה של החברה באותו קריטריון; (ג) המשקל שניתן לאותו קריטריון.

5.7. במקרה בו יסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין החברה עקב התפטרות נושא המשרה במהלך שנה קלנדרית (ובלבד שלא מדובר בהתפטרות על רקע נסיבות שלו היה מדובר בפיטורין נושא המשרה לא היה זכאי לפיצויי פיטורין): נושא המשרה המתפטר יהיה זכאי למענק שנתי ביחס לשנה קלנדרית מסוימת רק בגין עמידה



בקריטריונים על פי הדוחות הכספיים ורק ככל שיהיה לנושא משרה בחברה עד ליום 31-4-5.45 במרס של השנה העוקבת, כאשר גובה המענק יחושב בהתאם לאמור בסעיף 5.65-6 לעיל.

5.8. להלן 6.116-44 לעניין חישוב המענק ההוני בסיום יחסי עבודה ראו סעיף

#### 5.9. מענק מיוחד

5.9.1. בנוסף למענק השנתי, החברה תהא רשאית לשלם לכל אחד מנושאי המשרה מענק מיוחד בשל ביצועים של נושא המשרה שאינם ניתנים למדידה או נוכח תרומה מיוחדת ויוצאת דופן של נושא המשרה כגון בקשר להשלמת עסקה יוצאת דופן בהיקפה או בהישג שהיא מגלמת. המענק המיוחד יוענק לנושא משרה שאינו מנכ"ל בהתבסס על המלצות המנכ"ל ובכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון. ביחס למנכ"ל החברה, יוענק לו מענק מיוחד בהתבסס על המלצות הדירקטוריון ובכפוף לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של בעלי המניות של החברה.

5.9.2. מענק מיוחד יכול להשתלם לנושא משרה פעם אחת בלבד בשנה. סכום המענק המיוחד לא יעלה על שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי עלות לחברה) עבור כל אחד מנושאי המשרה בחברה.<sup>3</sup>

5.9.3. המענק המיוחד יכול שישולם, כולו או חלקו, במזומן או בתגמול מבוסס מניות (לדוגמה, מניות, חסומות, כתבי אופציה וכו'), בהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

#### 5.10. עמלות

5.10.1. בנוסף למענק השנתי ולמענק המיוחד, החברה תהא רשאית לשלם לנושאי המשרה בתחום מכירות, שיווק ופיתוח עסקי עמלות, בהתאם לנוהלי החברה אשר יאושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

5.10.2. סכום העמלות שיוענקו לנושא משרה כאמור יחושב כאחוז מגובה ההכנסות ממכירות החברה או הכנסות ממכירות של איזה ממוצרי החברה או הכנסות ממכירות של מוצרי החברה, כולם או חלקם, בטריטוריה/שוק מסוים, אשר יקבע מראש, מדי שנה קלנדארית ביחס לשנה העוקבת, על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. בכל מקרה סכום העמלות שיוענק לכל נושא משרה לא יעלה על סך של 700,000 ש"ח לשנה.

#### 5.11. שיקול דעת בנוגע להפחתת מענק

---

<sup>3</sup> בהתאם לסעיף 5.1.3 לעיל, 20% מסך המענק השנתי לנושאי משרה בחברה יכול שיוענק בהתאם להערכת מנהל, כאשר המענק השנתי המקסימאלי עומד על סך של שש משכורות, או תשע משכורות חודשיות ביחס למנכ"ל החברה (במונחי עלות לחברה) (ראו סעיף 5.3 לעיל) (להלן בהערת שוליים זו: "רכיב שיקול הדעת ביחס למענק השנתי"). יובהר, כי בכל מקרה, הסכום שישולם לנושא משרה בגין רכיב שיקול הדעת ביחס למענק השנתי יחד עם סכום המענק המיוחד כאמור בסעיף 5.9.2, בגין אותה שנה קלנדארית, לא יעלו יחדיו על שלוש (3) משכורות חודשיות (במונחי עלות לחברה) עבור כל אחד מנושאי המשרה בחברה.

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים, במקרים חריגים, לפי שיקול דעתם, להפחית או לבטל מענק או עמלות לנושא משרה.

## 6. רכיב משתנה הוני

### 6.1. כללי

החברה תהא רשאית לאמץ מעת לעת תוכניות לחלוקת אופציות למימוש למניות (RSU) החברה, תוכניות להענקת מניות, מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות (וכיוצא באלה, לנושאי המשרה, במטרה לתמרץ את נושאי המשרה בחברה לעמוד ביעדי תוכנית העבודה השנתית או כל יעד אחר שייקבעו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה (לרבות יעד של מחיר מניה או שווי חברה בבורסה בה נסחרות מניות החברה) וכן בראיית מדיניות החברה ארוכת הטווח, והכל בהתאם לתנאים המפורטים במדיניות תגמול זו להלן.

החברה תהא רשאית להעניק אופציות, מניות, מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות (להלן בסעיף זה: "ניירות ערך"), מכח תוכניות תגמול עובדים שיאומצו בעתיד או שאומצו על ידה בעבר לנושאי המשרה מעת לעת, בהתאם להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, תפקידו, תחומי אחריותו ומידת תרומתו לחברה של נושא המשרה הרלוונטי.

6.2. מועדי הענקת ניירות הערך - ניירות הערך יוענקו מעת לעת בהתאם לשיקול דעתו של דירקטוריון החברה או ועדת דירקטוריון שהוסמכה לכך כדין, ובהתאם להמלצות ועדת התגמול, אך לא יותר מאשר פעמיים בשנה לנושא משרה.

6.3. שווי הוגן - שוויים ההוגן של ניירות הערך שיוענקו לכל נושא משרה במועד ההענקה, במונחים שנתיים, לא יעלה על סך של שמונה עשרה (18) משכורות חודשיות (במונחי עלות) עבור מנכ"ל החברה וסך של שש (6) משכורות חודשיות (במונחי עלות) עבור כל נושא משרה אחר שאינו דירקטור או מנכ"ל<sup>4</sup>. יובהר, כי תקרות השווי ההוגן לעיל אינן כוללות מענק שנתי או מענק מיוחד שישולם בדרך של תגמול הוני, אשר לגביהם יחולו התקרות המפורטות בסעיפים 5.3 ו- 5.9 לעיל, בהתאמה.

שוויים ההוגן של ניירות הערך שיוענקו לכל דירקטור במועד ההענקה, במונחים שנתיים, לא יעלה על סך של 300,000 ש"ח. הענקת ניירות ערך לדירקטורים תיעשה לכל היותר אחת לשנה.

6.4. מחיר מימוש - בכפוף להבשלת האופציות, מחיר המימוש של האופציות יהיה כדלקמן:

6.4.1. בנוגע לאופציות אשר יבשילו בכפוף לחלוף תקופת זמן בלבד (ללא עמידה ביעדים): מחיר המימוש לא יפחת מממוצע מחירי מניית החברה בבורסה בשלושים (30) ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההענקה על ידי דירקטוריון החברה בתוספת של 5%.

---

<sup>4</sup> , השווי ההוגן של ניירות הערך במועד ההענקה במונחים שנתיים יחושב 6.36-3 לצורך סעיף כסכום המתקבל מחלוקת השווי הכלכלי אשר ישמש לצרכי דיווח כספי, במספר השנים להבשלתם (בשונה מאופן רישום ההוצאות החשבונאית, אשר יתכן ויהיה שונה בשל פריסה שונה (על פני השנים) של השווי הכלכלי).

6.4.2. בנוגע לאופציות אשר יבשילו בכפוף לעמידה ביעדים: מחיר המימוש לא יפחת מממוצע מחירי מניית החברה בבורסה בשלושים (30) הימים שקדמו למועד אישור ההענקה על ידי דירקטוריון החברה.

יובהר, כי אלא אם כן יקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ובכפוף להוראות כל דין (לרבות הוראות חוק החברות והוראות תקנון הבורסה), מחיר המימוש של מניות יחידות מניות חסומות הנו אפס.

- 6.5. גיבוש זכאות - החברה תהא רשאית להעניק לנושאי משרה ניירות ערך אשר יבשילו בחלוף תקופת זמן כפי שתקבע ובכפוף להמשך העסקה בחברה וכן תהא רשאית להעניק לנושאי משרה ניירות ערך אשר הבשלתם תותנה בעמידה ביעדים ו/או אבני דרך ו/או בהתרחש אירוע מסוים, אשר יקבעו מראש ובכפוף להמשך העסקה (או מתן שירותים) רציפה בחברה ו/או בחברה קשורה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, יעדים כאמור יכול ויכללו יעד של מחיר מניה או שווי חברה בבורסה בה נסחרות מניות החברה.
- 6.6. תקופת ההבשלה של ניירות הערך תהיה כפי שיקבע על ידי החברה במועד הענקתם, ואולם בכל מקרה (למעט כאמור בסעיף 6.7 להלן), תקופת ההבשלה של מנת ניירות הערך הראשונה שתוענק במסגרת כל הענקה לא תפחת משנה אחת ממועד ההענקה או ממועד תחילת העסקתו של נושא המשרה בחברה, כפי שיקבע דירקטוריון החברה.
- 6.7. האצת הבשלה של ניירות ערך  
ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע שבקורות אירוע האצה (כהגדרתו להלן), או כתוצאה מסיום התקשרות בגין מוות או נכות, תואץ ההבשלה של ניירות הערך שהוענקו לנושא המשרה, כולם או חלקם, לרבות ביחס לניירות ערך שהוענקו קודם לאישור מדיניות תגמול זו.
- "אירוע האצה" משמעו אחד או יותר מהאירועים להלן, כאשר לחברה ישנו שיקול דעת בלעדי להחליט ביחס לכל הענקה של ניירות ערך, איזה מהאירועים להלן יכלול תחת ההגדרה של אירוע האצה ביחס לאותה הענקה (ובלבד שההגדרה תכלול לפחות אירוע אחד מתוך הרשימה להלן): (א) שינוי שליטה (כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968) בחברה; (ב) מכירה של כל או עיקר נכסי החברה; (ג) הענקת רישיון עולמי, בלעדי, לכל או לעיקר הקניין הרוחני של החברה; (ד) מיזוג שלאחריו מי שהיו בעלי המניות בחברה עובר למיזוג יחזיקו בפחות מ- 50% (או כל אחוז נמוך יותר שיקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון) מההון המונפק וזכויות ההצבעה בתאגיד ( בארה"ב. IPO הושורד או הרוכש, לפי העניין, לאחר המיזוג; (ה) הנפקה לראשונה
- 6.8. תקופת המימוש - החברה תהא רשאית להעניק ניירות ערך הניתנים למימוש בתוך תקופה שלא תעלה על עשר (10) שנים ממועד הענקתם (וזאת ככל שלא פקעו קודם לכן), והכל כפי שיקבע בתוכנית ההקצאה. בתום עד 10 שנים ממועד ההענקה יפקעו כל ניירות הערך אשר טרם מומשו.
- 6.9. התאמות - מחירי ניירות הערך יהיו כפופים להתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות ושינוי מבני של החברה (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב) וכיו"ב.

- 6.10. **מימוש לפי שווי ההטבה** - בכפוף לקבלת פרה-רולינג מרשויות המס, ככל שיידרש, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע במסגרת הענקת ניירות ערך, כי Cashless מימושם יעשה לפי שווי ההטבה הגלום בהן ("
- 6.11. **סיום יחסי עבודה** - בעת אימוץ תוכנית להענקת ניירות ערך של החברה, תכלול התוכנית התייחסות לתנאים שיחולו במקרה של סיום יחסי עבודה בין נושא המשרה לחברה, לרבות במקרה של סיום יחסי עבודה כתוצאה מפיטורין, או כתוצאה ממוות או נכות של נושא המשרה (חו"ח).
- 6.12. **שיעור דילול מקסימאלי** – הכמות הכוללת של ניירות ערך שיוקצו לעובדים של החברה במהלך התקופה ממועד אישור מדיניות תגמול זו ועד אישור מדיניות תגמול חדשה (להלן בסעיף זה: "**התקופה הרלוונטית**"), לא תעלה על 15% מההון המונפק והנפרע של החברה בדילול מלא במהלך התקופה הרלוונטית. ככל שבעת החישוב לעיל, יהיו ניירות ערך שכבר מומשו טרם מועד החישוב, אזי ביחס לניירות ערך שמומשו כאמור כאמור בסעיף 6.10 לעיל), אזי Cash Less לפי שווי ההטבה הגלום בהן (קרי מימוש תילקח בחשבון כמות מניות המימוש שהוקצו בגינם בפועל ולא כמות ניירות הערך ההמירים לפני המימוש.
- 6.13. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים והחליטו שלא לקבוע תקרה כאמור במסגרת מדיניות התגמול.

## 7. העסקה כקבלן או באמצעות חברת ניהול

החברה רשאית להעסיק את נושא המשרה כקבלן עצמאי ולא כשכיר. במקרה זה יתורגמו כל התקרות הקבועות במסמך זה למונחי עלות מעסיק לצורך בדיקת עמידת תנאי העסקת אותו נושא משרה בעקרונות מדיניות תגמול זו, אשר יחולו לגביו בשינויים המחויבים. במקרה כזה, המונח "הסכם העסקה" במדיניות זו ייקרא כ "הסכם למתן שירותים" או "הסכם ייעוץ", לפי העניין.

## 8. עבודה בחו"ל

למרות האמור במדיניות תגמול זו, תקרת שכרו של נושא משרה המתגורר מחוץ לישראל לצורך ביצוע תפקידו בחו"ל תהיה בהתאם לשכר המקובל לבעלי תפקידים דומים בחברה או לבעלי תפקידים בחברות ציבוריות אחרות הדומות בגודלן ובאופיין לחברה, והמתגוררים באותה מדינה.

## 9. פטור, ביטוח ושיפוי

- 9.1. החברה תהא רשאית להעניק לנושאי המשרה פטור מאחריות, ביטוח אחריות (לרבות ( וכן התחייבות לשיפוי, כנהוג בחברה, והכל בכפוף Run-Off פוליסות ביטוח מסוג להוראות חוק החברות ותקנון החברה.
- 9.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות בעלי שליטה), כפי שיהנו בחברה מעת לעת, להאריך ו/או לחדש את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או עם מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח

אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן וועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו זאת:

- 9.2.1. גבול הכיסוי הביטוחי המירבי על פי הפוליסה לא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב לתביעה, ובמצטבר לתקופת הביטוח;
- 9.2.2. פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על סך של 150,000-100,000 דולר ארה"ב או (ב) אם וכל עוד החברה תהא כפופה לחובות דיווח לרשות ניירות (פרמיית הביטוח השנתית לא תעלה על SEC הערך האמריקאית (ה) 350,000 דולר ארה"ב. תקרת מגבלת הפרמיה כאמור יכול שתעודכן מדי שנה בשיעור של עד 10% לעומת הפרמיה בגין השנה הקודמת;
- 9.2.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יאשרו מדי שנה כי התקשרות החברה 9.2.29-2.2 ו-9.2.19-2.4 בפוליסה החדשה עומדת בתנאים הקבועים בס"ק לעיל;
- 9.2.4. פוליסת הביטוח תורחב לכסות תביעות שתוגשנה כנגד החברה עצמה (במובחן מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי משרה בה) שעניין הפרת חוקי ( או אם entity coverage for securities claims ניירות ערך לפחות בישראל ) וכל עוד החברה תהא כפופה לחובות דיווח לרשות ניירות הערך האמריקאית ( הפרת חוקי ניירות ערך לפחות בישראל ובארה"ב וייקבעו סדרי SEC (ה) - תשלום של תגמולי ביטוח לפיהם זכותם של הדירקטורים ו/או נושאי המשרה לקבלת שיפוי מהמבטח על פי הפוליסה קודמת לזכותה של החברה;  
  
הפוליסה תכסה גם את אחריותם של דירקטורים ונושאי משרה הנחשבים בעלי השליטה בחברה או קרוביהם, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצה.
- 9.2.5. החברה תהא רשאית להעניק לדירקטורים ונושאי המשרה ביטוח אחריות ( למקרים מיוחדים, כגון הנפקה ציבורית Run-Off) (לרבות פוליסות ביטוח מסוג או מכירה או מיזוג של החברה, ובלבד ש- (א) גבול הכיסוי הביטוחי המירבי יהא כאמור בסעיף 9.2.1 ו- (ב) פרמיית הביטוח שתשלום עבור כך לא תעלה על 600,000 דולר ארה"ב.

## 10. השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה לחברה

במקרה בו יתוקנו דוחותיה הכספיים המאוחדים והמבוקרים של החברה לשנה כלשהי, באופן שישלם סכום המענק, 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 שקבל לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור, ובלבד שלא חלפה תקופה של שלוש (3) שנים מהמועד בו הוענק המענק שאת השבתו מבקשים. אופן תשלום או השבת הסכומים, לפי העניין, לרבות פריסת הסכומים לתשלומים, מועדי התשלום, הצמדת הסכומים, וכיוצ"ב, ייקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

## 11. תקופת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך תקופה בת שלוש שנים, אשר תחל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית למדיניות התגמול.

## **12. יחס בין עלות תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה לשאר עובדי החברה**

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את היחסים שבין עלות תנאי כהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין עלות השכר<sup>5</sup> של שאר עובדי החברה ושל עובדי קבלן המועסקים אצל החברה<sup>6</sup>, ובפרט היחסים לשכר הממוצע ולשכר החציוני של עובדים כאמור, נכון למועד אישור מדיניות תגמול זו, וקבעו כי ליחסים לא צפויה להיות להם השפעה על יחסי העבודה בחברה, וזאת בהתייחס, בין היתר, לאופן פעילותה של החברה ולגודלה וכן לאחריות בה נושאים נושאי המשרה השונים בחברה ומורכבות תפקידם.

## **13. שונות**

- 13.1. אין במסמך זה כדי להקים לנושאי משרה, שמדיניות תגמול זו חלה עליהם, ו/או לכל צד שלישי אחר, כל זכות לקבלת גמול מכל סוג ומין שהוא.
- 13.2. יובהר, כי אין באמור במדיניות זו כדי לגרוע מהוראות חוק החברות ו/או תקנון החברה בנוגע לאופן אישור התקשרות החברה עם נושא משרה כלשהו בקשר לתנאי כהונתם והעסקתם וכן אין בהוראות מדיניות זו כדי לגרוע מחובת דיווח כלשהי על תגמול נושאי משרה, בהתאם לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 והתקנות על פיו.
- 13.3. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו את המדדים המרכיבים את יעדי התגמול המשתנה על פי המלצת הנהלת החברה.
- 13.4. בהליך אישור כל תוכנית שנתית, על מרכיביה השונים, על ידי הדירקטוריון, יבחנו מדי שנה שינויים ביעדי החברה, תנאי השוק, מצבה של החברה וכיו"ב. בהתאם לכך וככל שהדבר רלוונטי, יעדי כל תכנית, מדדיה ויעדי התגמול יבחנו מחדש מדי שנה ויישומם בפועל יהיה נתון לשינויים על פי החלטות הדירקטוריון מעת לעת.
- 13.5. הדירקטוריון רשאי, לאחר אישור תכנית תגמול שנתית מסוימת, להחליט כי לא ישולם תגמול בהתאם לתוכנית וכן רשאי להורות על ביטול או השהייה של חלק מהתוכנית או כולה, וזאת מנימוקים שיימצאו לנכון על ידי הדירקטוריון ולאור שיקולים של טובת החברה.
- 13.6. הדירקטוריון יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

\* \* \* \* \*

---

<sup>5</sup> "עלות שכר" - כהגדרתה בתוספת ראשונה א' לחוק החברות.

<sup>6</sup> בחישוב היחס האמור נכללו עובדי איתמר מדיקל בע"מ בלבד.